

19.00.00 – ПСИХОЛОГИЯ ФАНЛАРИ

ОБЩИЙ ДИЗАЙН И ЗАДАЧИ ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА ПОНЯТИЙНО-ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКОГО АППАРАТА ПРИ ИССЛЕДОВАНИИ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ОСНОВЫ ИННОВАЦИОННОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЛИЧНОСТИ

Часть 1. (начало, продолжение в последующих номерах журнала)

<https://doi.org/10.53885/edinres.2022.9.09.035>

Чудакова Вера Петровна,

доктор PhD психологии, старший научный сотрудник:

Института педагогики Национальной академии педагогических наук Украины; Института психологии имени Г. С. Костюка

Национальной академии педагогических наук Украины

г. Киев, Украина ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3801-6545>

Аннотация. В данной статье представлены общий дизайн теоретико-методологического анализа понятийно-терминологического аппарата науки «инноватика» при исследовании проблемы формирования психологической готовности к инновационной деятельности, как основы инновационной компетентности конкурентоспособности личности. Раскрыты результаты теоретического анализа литературы изучаемой проблемы в науке и практике. С целью разработки понятийно-терминологического аппарата исследования определены и сгруппированы объекты анализа основных понятий согласно иерархии задач. К первой группе – отнесены задачи по анализу специфики генезиса развития и сущности терминологических характеристик понятий науки «инноватика», их тождество и отличие. Ко второй группе – отнесены задачи по анализу направлений изучения исследуемой проблемы и структурных компонентов конструкта «формирование психологической готовности персонала образовательных организаций к инновационной деятельности». Рассмотрены соотношение целей поискового этапа и методов эмпирического исследования.

Ключевые слова: анализ, терминологические характеристики, понятие, термин, дизайн, наука «инноватика», инновационная деятельность, технология, формирование психологической готовности персонала образовательных организаций к инновационной деятельности.

**OVERALL DESIGN AND TASKS OF THEORETICAL AND
METHODOLOGICAL ANALYSIS CONCEPT-TERMINOLOGICAL
APPARATUS WHEN STUDYING THE PROBLEM OF
FORMING PSYCHOLOGICAL READINESS FOR INNOVATIVE
ACTIVITIES, FOUNDATIONS OF «INNOVATIVE COMPETENCE»
COMPETITIVENESS PERSONALITIES**

Part 1. (beginning, continued in subsequent issues of the magazine)

Chudakova Vira

PhD in Psychology, Senior Research Fellow:

*Institute of Pedagogy of the National Academy of Pedagogical Sciences
of Ukraine; G. S. Kostyuk Institute of Psychology of the National Academy
of Pedagogical Sciences of Ukraine Kyiv, Ukraine*

Annotation. This article presents the general design of the theoretical and methodological analysis of the conceptual and terminological apparatus of the «science of innovation» in the study of the problem of the formation of psychological readiness for innovative activity, as the basis of «innovative competence» of the individual's competitiveness. The results of the theoretical analysis of the literature of the problem under study in science and practice are disclosed. In order to develop the conceptual and terminological apparatus of the study, the objects of analysis of the main concepts are defined and grouped according to the hierarchy of tasks. The first group includes the tasks of analyzing the specifics of the genesis of development and the essence of the terminological characteristics of the concepts of science «innovation», their identity and difference. The second group includes the tasks of analyzing the areas of study of the problem under study and the structural components of the construct «formation of the psychological readiness of the personnel of educational organizations for innovative activities».

Key words: analysis, terminological characteristics, concept, term, design, science «innovation», innovation activity, technology, formation of psychological readiness of the personnel of educational organizations for innovation activity.

Вступление. Актуальность исследования. На современном этапе развития общества в Украине, инновационные преобразования являются объективной закономерностью. Характерным ее признаком является обновление, активное внедрение моделей инновационного развития, направленных на повышение качества и конкурентоспособности. Развитие нового общества и изменения в стране связано с базовыми подходами, условиями и приоритетами в политической, общественной,

экономической сферах, объективно обуславливающих необходимость повышения способности к инновациям в сфере образования: от руководящих до исполнительных звеньев.

Инновации в образовании отражают сложный и длительный процесс, на который влияют определенные факторы. Поэтому закономерны исследования учеными проблем управления этим процессом (О. Бондарчук, В. Ильин, Л. Карамушка, В. Лазарев, С. Максименко, В. Поташник и др.). Концентрированность внимания ученых на проблемах управления инновационными процессами не всегда позволяет распознать более сложную и весомую проблему осуществления инноваций – психологическую готовность персонала образовательных организаций к инновационной деятельности. Любые нововведения, инициированные на уровне руководства, обречены на неэффективность, если те, кому доверено внедрение, их не воспринимают как значимые, полезные и необходимые. Поэтому в инновационном образовательном процессе значительное место отводится персоналу образовательных организаций, который является главным ресурсом и ключевым действующим лицом в реформировании образовательного процесса. Психологические факторы являются важным и сложным барьером эффективного осуществления инновационных преобразований в системе образования и требуют более детального исследования (В. Чудакова) [5; 6; 7; 11].

В. Чудаковой [4-11] исследованы теоретические, эмпирические и практико-ориентированные аспекты решения психологических и организационных проблем формирования психологической готовности персонала организаций к инновационной деятельности. Мы считаем, что ускорение экономического развития, построение нового общества и, другие процессы и аспекты интенсивных изменений в Украине фактически осуществляются как инновационные проекты различного уровня и сложности, объема и продолжительности. Развитие человеческой цивилизации – это фактически постоянное внедрение отдельных нововведений, осуществление различных инноваций. Определенная часть инноваций являются новыми, то есть раньше не было аналогов таких изобретений и новшеств. Но гораздо большая ее часть – это модификации уже существующих типов технологий, форм управления, способов и целей деятельности.

В первом случае – совершенно новых нововведений – проблемы внедрения возникают в сфере самого нововведения, его структуры, форм, принципов работы и тому подобное.

Во втором случае, кроме этого, возникают психологические и организационные проблемы, связанные с необходимостью «разрушить» старые формы деятельности, технологии, структуры управления.

Существующая система всегда «опирается» внедрению новаций, оказывается в периодическом возвращении к предыдущим вариантам и формам деятельности. Главная причина очевидна – автоматизированные психологические, управленческие и технологические стереотипы деятельности требуют значительно меньше усилий чем любая инновация (В. Чудакова) [4-11].

Новые педагогические разработки потенциально способны существенно повысить качество образовательного процесса, но часто, после глубокого ознакомления с сущностью новой педагогической методики, персонал образовательных организаций не пользуются ею или возвращаются к старым формам и методам после столкновения с трудностями внедрения новаций. Среди них сложность для персонала образовательных организаций, много лет работал по типовой системе, являются изменения не только в форме деятельности, но и своей личности, то есть системы ценностей, стереотипов поведения, системы отношений и тому подобное. Отдельные инновации обуславливают необходимость в обновлении содержания образования, вызывает общий личностный 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 [7].

Это еще раз подтверждает то, что есть необходимость психологического исследования различных сторон инновационной деятельности и подготовки к ней к Инструментом для осуществления процесса экспертизы и коррекции сформированности инновационной компетентности является разработанная нами комплексная система научно-методического обеспечения: психолого-организационная технология и модели ее реализации; программы, пособия. За основу взят технологический подход, основное назначение которого состоит в разработке (проектировании) и внедрении специальных гуманитарных (человековедческих) технологий, разновидностью, которой является психолого-организационная технология [7]. Для ее реализации В. Чудаковой разработана и внедрена авторская «Психолого-организационная технология формирования готовности персонала образовательных организаций к инновационной деятельности» (далее «Технология»), которая состоит из двух взаимосвязанных и взаимодополняющих частей, соответствующих исследованию внутренних и внешних условий осуществления инновационной деятельности, а именно [7-11]:

«1. Модель экспертизы и коррекции организационно-инновационной среды образовательных организаций (внешние условия): 1.1. Модель

экспертизы организационно-инновационной среды образовательных организаций; 1.2. Коррекционная модель создания благоприятной организационно-инновационной среды организаций.

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

«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, диагностическо-интерпретационный, коррекционно-развивающий [7-11].

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

«1.1. Модель экспертизы организационно-инновационной среды образовательных организаций». Результаты осуществления экспертизы организационно-инновационной среды на основе названной модели дали возможность: определить общий уровень развития коллектива, выяснить настолько его уровень отличается от «идеала», и где именно резерв в достижении лучших результатов; выявить социально-психологические характеристики коллектива, определяющие эффективность его деятельности; выявить факторы (сильные и слабые стороны), которые детерминируют эффективность деятельности коллектива, а какие из них приостанавливают или вообще блокируют ее, понять за счет чего в наибольшей степени создается неблагоприятная среда; определить, какие из мотивационных условий необходимо изменить, прежде всего [8-15].

«1.2. Коррекционная модель создания благоприятной организационно-инновационной среды образовательных организаций». В результате получили возможность: выработать конструктивные меры по преодолению выявленных проблем в организации на этапе экспертизы; провести экспертное оценивание альтернативных предложений конструктивных мероприятий по устранению выявленных недостатков; определить первоочередные задачи и направления работы коллектива для ликвидации недостатков и создания благоприятной организационно-инновационной среды организации [8-15].

«2.1. Модель экспертизы внутренней психологической готовности

личности к инновационной деятельности». С целью обеспечения эффективной реализации названной модели подобрано валидный и надежный психолого-диагностический инструментарий, что позволило исследовать следующие оценочные показатели и параметры:

целевой интегральный показатель «инновационность», который позволяет определить и оценить состояние уровня инновационности (положительный, нулевой, негативный) и тенденцию «инновационности» (теоретико-интеллектуальную и эмоционально-практическую).

А также, прогностические показатели:

- 1) удовлетворенность профессиональной деятельностью;
- 2) самосознания себя как специалиста;
- 3) мотивационные характеристики;
- 4) индивидуально-психологические особенности и эмоционально-волевой контроль.

В итоге, определено состояние внутренней психологической готовности персонала к инновационной деятельности; выяснено, чего же можно ожидать от них в тех условиях, которые созданы в организации; выявлено взаимодействие внутренних и внешних условий и факторов, влияющих на эффективность инновационной деятельности; осуществлено структурно-содержательный анализ латентных факторов личностной детерминации «инновационности» персонала, выявлены психологические различия персонала с положительной и отрицательной «инновационностью». Осуществлено прогнозирование готовности персонала к инновационной деятельности. Выяснено целесообразность первоочередного привлечения их к осуществлению инновационной деятельности [8-15].

«2.2. Коррекционная многоуровневая модель рефлексивно-инновационного тренинга, коучинга». С целью эффективной реализации названной модели осуществлена экспериментальная проверка и разработаны программы специальной психологической подготовки:

I. «индивидуальной» программы – для персонала (студентов);

II. «общей программы» – для руководителей.

Рассмотрим каждую из названных программ специальной психологической подготовки:

I. Индивидуальная программа – рефлексивно-инновационный тренинг, коучинг «Психологические средства самосовершенствования и развития творческого потенциала личности» (РИТ) – для персонала (студентов) образовательных организаций с целью формирования внутренней психологической готовности личности к инновационной деятельности. РИТ представляет собой практику психологического взаимодействия, основанный на интерактивных методах групповой

работы и коучинга (это сочетание активных методов обучения и консультирования который активизирует потенциал человека). Он состоит в повышении показателей работы отдельного человека и команд путем раскрытия скрытого потенциала и преодолении ограничивающих стереотипов мышления. Кроме того, РИТ обеспечивает осознание и освобождение от стереотипов непродуктивного опыта и деятельности путем переосмысления последней и выдвижения благодаря этому инноваций, которые ведут к преодолению тех проблемно-конфликтных ситуаций, возникающих в процессе решения практических задач.

В целом – это система специально организованных развивающих взаимодействий между его участниками и их взаимообогащение. Занятия РИТ действенные со всеми категориями научно-педагогических работников, управленцев, менеджеров, психологов, специалистов по работе с персоналом [7]. Курс РИТ состоит из десяти модулей (уровней), при этом каждый последующий модуль является логическим продолжением и завершением предыдущего. Форма обучения очная и дистанционная.

Результаты внедрения программы РИТ предоставляет возможность участникам: раскрыть новые возможности для успешного инновационного решения многих задач профессиональной деятельности, эффективного формирования личности с учетом его личных усилий и резервов; обеспечить поиск человеком в самой себе мобилизующих факторов для выхода из затруднений, экстремальных и проблемных ситуаций.

Цель РИТ, овладение определенными социально-психологическими компетентностями 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 выработать и корректировать нормы личного поведения, межличностного взаимодействия;
- развитие эмоциональной устойчивости в сложных жизненных ситуациях и способности к быстрой адаптации;
- овладение технологией разрешения межличностных противоречий и преодоления конфликтных ситуаций;
- развитие способности гибко реагировать на ситуацию, быстро перестраиваться в различных условиях и различных группах, выйти на новый уровень управления своими состояниями;
- овладение методами создания адекватной самооценки и уверенности в себе; – овладение технологией создания положительной мотивации;

– овладение методами создания новых эффективных способов поведения в особо тяжелых ситуациях (преодоление страхов, критики; избавления от зависимостей, «вредных» привычек, от чувства вины, обиды, комплексов, посттравматического синдрома);

– овладение современными технологиями принятия решений и постановки, стратегических и тактических целей и т.д. [4-11].

Преимущества РИТ над традиционными методами обучения, рефлексивно-инновационного тренинг позволяет за небольшой промежуток времени решить задачу интенсивного формирования и развития способностей, которые необходимы для реализации профессионального и личностного самоопределения, сосредоточение на эти усилия позволяет достигать оптимального раскрытия творческого потенциала личности в жизни и профессиональной деятельности. В то же время РИТ выступает как средство высвобождения творческого потенциала, повышение личностного и профессионального роста, развития и коррекции различных человеческих изменений. Результатом этого является заметные личностные и профессиональные изменения, которые происходят у его участников [7-11].

II. «Общая программа» – «Управленческая компетентность руководителей по формированию психологической готовности персонала образовательных организаций к инновационной деятельности» (автор В. Чудакова) [7-11]. Спецкурс состоит из семи разделов (модулей). Форма обучения – очная и дистанционная. Его реализация нацелена на овладение компетентностями, а именно:

– внедрение комплексной системы научно-методического обеспечения «психолого-организационной технологии формирования готовности персонала организаций к инновационной деятельности», как фактора совершенствования их профессиональной компетентности;

– вооружение управленцев знаниями закономерностей и развития личности и коллектива; – овладение методами экспертизы и коррекции;

– оптимизации целостного процесса управления инновационной деятельностью в организации.

С целью научно-методического обеспечения и внедрения описанной выше «Технологии» в практику работы организаций в международном образовательном пространстве, нами предложена серия взаимосвязанных и взаимодополняющих публикаций в данном издании «Образование и инновационные исследования». Для детального ознакомления: с теоретико-методологической основой исследования проблемы «формирование психологической готовности к инновационной деятельности; диагностическим и коррекционно-развивающим инструментарием экспертизы и коррекции внешних и

внутренних условий; с особенностями внедрения авторской «Психолого-организационная технология формирования готовности персонала образовательных организаций к инновационной деятельности» (автор В. Чудакова) и моделей ее реализации [7-11].

Целью данной публикации (часть 1) является представление общего дизайна и задач теоретико-методологического анализа понятийно-терминологического аппарата при исследовании проблемы формирования психологической готовности к инновационной деятельности, основы инновационной компетентности конкурентоспособности личности.

Обзор литературы. Анализ литературы по обозначенной проблеме свидетельствует, что формирование психологической готовности персонала образовательных организаций к инновационной деятельности, как целостное психологическое образование, не являлось объектом специальных исследований. В научных источниках рассмотрены:

– теоретико-методологические аспекты основных категорий, связанных с предметом нашего исследования, в частности:

– формирование психологической готовности к деятельности сущность и терминологические характеристики понятий «инноватики», как науки о методологии, закономерностях и организации инновационной деятельности (К. Ангеловски, Ф. Брансуик, Л. Буркова, Л. Ващенко, Л. Даниленко, И. Ермаков, В. Загвязинский, М. Кларин, Н. Клокар, Е. Козлова, В. Кремень, В. Лазарев, В. Моляко, Д. Мухамедова, И. Осадчий, В. Слостенин, Н. Федорова, В. Чудакова, Б. Чижевский, Ю. Швалб, Р. Юсуфбекова и др.);

– сущность терминологических характеристик понятий «готовность», «деятельность» отражена в трудах (Л. Божович, А. Деркач, М. Дьяченко, Л. Кандыбович, В. Крутецкий, З. Рубинштейн, В. Татенко и др.);

– особенности «готовности к профессиональной деятельности» (Г. Балл, Ю. Завалевский, Е. Климов, С. Максименко, П. Перепылица, М. Смутьсон, П. Харченко и др.);

– формирование «психологической готовности к деятельности» в рамках «функционального подхода» (Ф. Генов, Е. Ильин, О. Ухтомский и др.) и «личностного подхода» (О. Бондарчук, Н. Волянюк, П. Лушин, В. Моляко, и др.);

– «психологическая готовность к управленческой деятельности» (В. Ивкин, Л. Карамушка, О. Филь и др.);

– формирование психологической готовности к деятельности в условиях изменений (В. Ивкин, Л. Карамушка, М. Москалев, О. Толков, Н. Хмель и др.).

Темой – формирование психологической готовности персонала образовательных организаций к инновационной деятельности,

с 2008 года занялась В. Чудакова [4-11]. Она рассматривает «психологическую готовность к инновационной деятельности», как основой инновационной компетентности конкурентоспособности личности в быстро изменяющихся условиях. Социальная значимость проблемы и недостаточная теоретико-методологическая и практическая разработанность обусловили выбор темы исследования. В связи с этим особенно важное значение приобретает проблема «формирования психологической готовности персонала образовательных организаций к инновационной деятельности» (В. Чудакова, 2016). [7].

Многие категории указанной проблемы исследования применяются в организационной и экономической психологии, общей, социальной, педагогической психологии, педагогике, социологии, акмеологии. При этом мы считаем, что весомого результата можно добиться, только объединив усилия различных отраслей научного знания.

Методология исследования. В данной публикации раскрыт фрагмент результата поискового этапа научного исследования ученого-психолога В. Чудаковой по теме «Формирование психологической готовности персонала образовательных организаций к инновационной деятельности» (В. Чудакова) [7]. Поисковый этап исследования осуществлен с целью:

- определения актуальности проблемы исследования;
- осуществления теоретического и эмпирического анализа научных источников и состояния образовательной практики по изучаемой проблеме;
- выяснения терминологического и научного аппарата исследования.

Рассмотрим общий дизайн поискового этапа эмпирического исследования. Сущность термина дизайн в нашем исследовании использована в таком определении «дизайн» (англ. design) – творческий метод, процесс и результат; цель, намерение, творческий замысел, проект. Оксфордский словарь 1588 дает следующую интерпретацию этого слово: «задуман человеком план или схема чего-то, что будет реализовано». В сентябре 1969 года – на конгрессе Международного совета организаций по дизайну было принято следующее определение: «под термином «дизайн» понимается творческая деятельность, цель которой – в определение формальных качеств предметов. Эти качества формы относятся не только к внешнему виду, но главным образом к структурным и функциональным связям, превращающих систему в целостное единство. В конце XX века современное представление о дизайне в цивилизованном мире широко рассматривается, в любой области творческой деятельности человека, будь то искусство, производство, строительство, политика, психология, образование [7; 9;

10; 11].

Рассмотрим соотношение целей поискового этапа и методов эмпирического исследования, которые представлены в таблице 1.

Таблица 1

Соотношение целей поискового этапа и методов эмпирического исследования

1. Поисковый этап эмпирического исследования	
Цель этапа исследования:	Методы исследования:
– разработка программы и методики исследования.	– теоретический анализ,
– выяснение состояния исследования проблемы в теории и образовательной практике.	– синтез и обобщение идей различных отраслей гуманитарного знания,
– обобщение теоретико-методологических основ предмета исследования.	– сравнительный анализ,
– разработка общего дизайна 1) поискового, 2) констатирующего, 3) формирующего, 4) обобщающего и контрольного этапов эксперимента.	– систематизация,
	– проектирование,
	– моделирование,
	– прогнозирование.

Анализ и результаты. В данной публикации (1 часть) раскрыты результаты теоретического анализа литературы изучаемой проблемы в науке и практике. Основное внимание сконцентрировано на сущности терминологической характеристики:

- основных понятий и генезиса развития науки «инноватики»;
- понятие конструкта «формирование психологической готовности к инновационной деятельности».

Чтобы избежать смысловых ошибок, определен терминологический аппарат исследования. Выявлено, что использование новых слов приобретает качества «термина» только тогда, когда они осмысливаются и обосновываются.

Р. Декарт отметил, что избавить человечество от многих недоразумений и ошибок можно только в условиях конкретизации понятий [2; 4; 7]. Научная эффективность идеи не может быть доказана, если не раскрыт смысл терминов и не сформулированы положения, за которыми стоят уже доказанные истины [3; 4; 7]. В соответствии с этим мы осуществляли отбор и формирование понятийного аппарата исследования.

«Понятие» – это мнение, отражающее в обобщенной форме предметы и явления действительности, связи между ними путем фиксации общих и специфических признаков, качествами которых и выступают свойства предметов, явлений и отношения между ними» [1; 4; 7]. Каждая область научного знания представляет понятие в совокупности и взаимосвязи семантических (смысловых) признаков. Отбор, построение логической

структурной иерархии, выявление взаимосвязей между ними позволяет создать систему понятий. Классификация понятийного аппарата способствует переводу понятия в термины с обоснованием последних.

«Термин», согласно латинскому слову, означает предел, распределение. Итак, «термин» – это слово, или словосочетание, используемое в качестве специального научного значения» [1; 7].

Анализ научных работ, посвященных инновационной проблематике и исследованиям в плоскости психологического анализа деятельности, в целом позволяют выделить:

- родовые понятия категории «формирование психологической готовности к инновационной деятельности»;
- проследить этимологическое происхождение этих слов, раскрыть их сущность и на этой основе выявить специфику формирования психологической готовности персонала образовательных организаций к инновационной деятельности.

Проанализированные исследования свидетельствуют, что уровень научных разработок достаточно широк (В. Чудакова) [7]: – от развернутых концепций и основательных позиций до первичных представлений и формулировок, а анализ «психологической готовности к инновационной деятельности в образовательных организациях» требует выявления более конкретных признаков. Поэтому логика их систематизации обусловила потребность в распределении исследовательского материала, дифференциации понятий, характеристик.

В основу разработки понятийного аппарата исследования положены следующие задачи:

- выделение ключевого понятия и слов-синонимов;
- подбор к ключевому понятию производных терминов;
- трансформация междисциплинарных понятий в систему психолого-педагогического научного знания.

С целью разработки понятийно-терминологического аппарата исследования определены и сгруппированы объекты анализа основных понятий согласно иерархии задач. Отметим, что логика систематизации материала обусловила потребность в распределении исследовательского материала (на две группы), дифференциации понятий и характеристик (В. Чудакова) [7].

К первой группе (которая будет описана во 2 части публикации этого издания в следующем номере журнала) отнесены задачи по анализу специфики генезиса развития и сущности науки «инноватика», которая охватывает вопросы методологии и организации инновационной деятельности и изучает закономерности процессов развития, формирования: новаций → нововведений → инноваций →

инновационный процесс → инновационной деятельности, с целью изучения сущности родовых понятий и терминов «инновационной деятельности», выяснение их тождества и отличий.

Ключевыми понятиями этой группы стали: «новизна», «новации», «нововведения», «инновации», «нововведения и инновации в сфере образования», «виды инноваций», «образовательная и педагогическая инновация», «инновационный процесс и его структурные компоненты», «инновационный продукт», «организационно-управленческие условия», «инновационная среда», «инновационная деятельность» (В. Чудакова) [7].

Ко второй группе (которая будет описана в 3 части публикации этого издания в последующих номерах журнала) отнесены задачи по анализу направлений изучения исследуемой проблемы и структурных компонентов конструкта «формирование психологической готовности персонала образовательных организаций к инновационной деятельности», как основной формы развития личности персонала и образовательных организаций в целом.

Ключевыми понятиями являются: «готовность», «деятельность», «готовность к деятельности», «психологическая готовность и не готовность к деятельности», «психологическая готовность к инновационной деятельности», «формирование психологической готовности к инновационной деятельности» (В. Чудакова) [7].

Отметим, что в формате настоящей публикации (1 часть), по результатам настоящего исследования нами определены «научная новизна и теоретическое значение» и «практическое значение» полученных результатов исследования В. Чудаковой:

– Научная новизна и теоретическое значение полученных результатов состоит в том, что впервые: нами введено и раскрыто содержание понятий: инновационная деятельность персонала образовательных организаций, психологическая готовность/неготовность к инновационной деятельности, формирование психологической готовности персонала образовательных организаций к инновационной деятельности, инновационность персонала образовательных организаций; Уточнено и расширено содержание терминов: «инновация», «инновационная деятельность». Дальнейшее развитие получили научные представления феномена «Формирование психологической готовности персонала образовательных организаций к инновационной деятельности» в современной науке.

– Практическое значение полученных результатов исследования состоит в том, что представленные результаты могут использоваться организационными психологами, управленцами, научно-

педагогическими кадрами, учеными для подбора персонала для эффективного осуществления инновационной деятельности, а также могут быть применены в процессе преподавания дисциплин: «Организационная психология», «Инновационный менеджмент», «Креативный менеджмент», «Менеджмент организаций», «Психология и педагогика высшей школы», «Психология управления изменениями», «Управленческая компетентность руководителей по формированию психологической готовности персонала организаций к инновационной деятельности», «Коучинг в образовательных организациях», «Акмеология», «Конкурентология» и т. д.

Заключение и рекомендации.

В данной публикации (1 часть) нами представлен общий дизайн и задачи теоретико-методологического анализа понятийно-терминологического аппарата, который будет полезен при исследовании проблемы формирования психологической готовности к инновационной деятельности персонала образовательных организаций.

Завершая 1 часть данной публикации отметим, что в дальнейшем читателю будет представлена серия взаимосвязанных и взаимодополняющих публикаций (опубликованных в данном издании «Образование и инновационные исследования»). С целью представления результатов теоретико-методологического анализа сущности понятий и терминов науки «инноватика» при исследовании проблемы формирования психологической готовности к инновационной деятельности, как основы инновационной компетентности конкурентоспособности личности. Где нами будут отражены теоретико-методологические основы изучения современного состояния изучаемой проблемы. Рассмотрена сущность терминологических характеристик основных понятий генезиса развития науки «инноватика» и конструкта «формирование психологической готовности к инновационной деятельности». Раскрыты результаты теоретического анализа приоритетных аспектов и основных взглядов на систему внутренних и внешних психологических условий, и факторов (теоретически, на уровне содержательного анализа), которые влияют на инновационную деятельность персонала образовательных организаций.

С позиций системной методологии исследования предусмотрен последовательный системный анализ и синтез составляющих «инновационной деятельности», разработаны теоретическая модель и структура психологической готовности персонала образовательных организаций к инновационной деятельности, на уровне теоретико-методологического анализа и обобщения экспертных суждений, обоснованы пути экспериментальной их проверки с целью разработки авторской «психолого-организационной технологии формирования психологической готовности к инновационной деятельности» и образовательных программ ее эффективного внедрения.

Отметим, что результаты внедрения авторской «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 неблагоприятная 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.

Говоря о перспективности и возможности массовой реализации авторской «Технологии». Можно отметить, что она пригодна для воспроизведения не только автором, но и другими специалистами с гарантией достижения запланированных результатов. А именно: психологами, а также при специальной подготовке (в сфере контрольно-оценочной и коррекционно-развивающей деятельности) преподавателями, методистами, управленцами, учеными, специалистами по развитию персонала, и всеми, кто интересуется вопросами организационного развития и личной эффективности, а также, те в деятельности, которых изменения и развитие отдельных людей играет существенную роль [4-11]. Для этого целесообразно использовать разработанную автором программу спецкурса семинар-тренинга «Управленческая компетентность руководителя по формированию готовности персонала образовательных организаций к инновационной деятельности [7], которая представлена выше. По сути, говоря этот спецкурс, является своеобразной «технологией как внедрить «Технологию» в практику работы международного образовательного пространства (школы, вузы, и другие учреждения и организации), в том числе и в Республике Узбекистан. За результатами ее освоения слушатели получают подготовку «Эксперта-Тренера в области психологического обеспечения формирования инновационной компетентности».

Внимание!

Продолжение следует, в последующих номерах данного журнала:

– во 2 части публикации: предлагается рассмотрение вопросов: генезиса развития науки «инноватика», сущность и терминологическая характеристика ее понятий, их тождество и отличие, при исследовании проблемы формирования психологической готовности к инновационной деятельности, основы инновационной компетентности

конкурентоспособности личности.

– в 3 части публикации: предлагается рассмотрение вопросов: сущность терминологических характеристик основных понятий конструкта «формирование психологической готовности к инновационной деятельности», основы инновационной компетентности конкурентоспособности личности.

Список литературы

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. І гол. ред. В.Т.Бусел. - К.: Ірпінь:ВТФ «Перун», 2002. - С.1426.

2. Друкер П. Ф. Як забезпечити успіх у бізнесі: новаторство і підприємництво // Пер. англ. В. С. Гуля / П. Ф. Друкер. – К.: Україна, 1994. – 319 с.

3. Словник іншомовних слів /За ред.. О.С. Мельничука, - К.: Головна редакція УРЕ АН УРСР, 1975. -775 с.

4. Чудакова В. П. Особенности осуществления анализа терминологических характеристик и понятий науки «инноватика», при реализации «технологии формирования психологической готовности к инновационной деятельности» // «FILOLOGIK TADQIQOTLAR: MUAMMO VA YECHIM» mavzusida xalqaro ilmiy-nazariy anjuman materiallari (filologiya fanlari doktori, professor Hamid G‘ulomovich Ne‘matov tavalludining 80 yilligiga bag‘ishlanadi, Buxoro – 22-noyabr, 2021-yil). BDU. Buxoro, 2021 yil. 280 b. V. 57-63. URL: <https://interscience.uz/index.php/zamonaviy-fan-va-talim-tarbiya-m/article/view/253> URL: сборник: <https://interscience.uz/index.php/zamonaviy-fan-va-talim-tarbiya-m/issue/view/18/31> DOI: 10.53885/edinres.2021.73.39.075

5. Чудакова В. П. Психологічна готовність до інноваційної діяльності – головний ресурс розвитку компетентностей конкурентоздатності особистості // Інноваційний поступ ліцею: погляд крізь століття: практико-зорієнтований збірник-посібник. 2019: Ліцей міжнародних відносин. – С. 55-64.

6. Чудакова В. П. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності: автореф. канд. психол. наук: спец. 19.00.10 / Ін-т психології імені Г. С. Костюка НАПН України. / В. П. Чудакова. – Київ. – 2016. – 24 с. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20%281%29.pdf>

7. Чудакова В. П. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності: дис. ... канд. психол. наук; 19.00.10 / Віра Петрівна Чудакова Ін-т психол. імені Г. С Костюка НАПН України. – 2016. – 474 с. URL: http://psychology-naes-ua.institute/files/pdf/avtoreferat_chudakova

8. Чудакова В. П., Баратов Ш. Р., Чупров Л. Ф., Шарипов Ш. С. Психологическое обеспечение образовательного процесса: психологическая служба в школе – создание, современное состояние и перспективы. // Освіта та розвиток обдарованої особистості:



щоквартальний науково-методичний журнал Київ: Інститут обдарованої дитини НАПН України, – 2019. № 2 (73). – С. 39–46 DOI: [https://doi.org/10.32405/2309-3935-2019-2\(73\)-39-46](https://doi.org/10.32405/2309-3935-2019-2(73)-39-46) URL: <http://otr.iod.gov.ua/images/pdf/2019/2/8.pdf>

9. Chudakova V. (2017) Scientific and methodological support for the formation of psychological readiness for innovative activity as a means of developing a person's competitiveness. // *Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools*. 23 (5), 8–25 (Канада). URL: <https://farplss.org/index.php/journal/article/view/232/223>

10. Chudakova V. P. PROSPECTS FOR REALIZATION OF THE TECHNOLOGY FOR FORMING OF PSICOLOGY READNESS FOR INNOVATIVE ACTIVITY AS THE BASIS FOR THE DEVELOPMENT THE OF COMPETENCIES OF A PERSON'S COMPETITIVENESS // *Abstracts of the 8th International scientific and practical conference*. CPN Publishing Group. (April 22-24, 2020) Osaka. – 2020. – 980 p. – P. 62-72. URL. http://sci-conf.com.ua/wp-content/uploads/2020/04/PERSPECTIVES-OF-WORLD-SCIENCE-AND-EDUCATION_22-24.04.2020.pdf

11. Chudakova V. RESOURCES DEVELOPMENT OF THE COMPETENCES OF PERSONALITY COMPETITIVENESS IN TERMS OF INNOVATIVE ACTIVITIES. // *Professional competencies and educational innovations in the knowledge economy: collective monograph* / Editors Lyubomira Popova, Mariana Petrova. Veliko Tarnovo, Bulgaria: Publishing House ACCESS PRESS, – 2020. – 532 p. – P. 473 – 485. URL: <http://sci-conf.com.ua>