

ДОЛГОВА ВАЛЕНТИНА ИВАНОВНА

Учебник для вузов

ИННОВАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ПСИХОЛОГА

Москва – 2024

УДК 159.9

ББК 88.37

Д64 Долгова В.И. Инновационная культура психолога/учебник. – М.: Издательство Перо, 2024. – 142 с.

ISBN 978-5-00244-942-2

Рецензенты:

Дмитриева Людмила Геннадьевна – доктор психологических наук, профессор, г. Уфа;

Бароненко Анатолий Сергеевич – доктор педагогических наук, профессор, г. Челябинск.

Учебник предназначен для изучения теоретических основ инновационной культуры психолога. В нем раскрыты особенности инновационной культуры в зависимости от ее носителя и развития инновационной культуры личности и компетенции; знания, умения инновационной деятельности психолога и процессы формирования готовности к инновационной деятельности психолога; обоснованы внутренние (субъективные), внешние (объективные) и психолого-педагогические факторы развития инновационной культуры; представлены технология целеполагания, моделирования и программно-целевого планирования профессиональной деятельности психолога.

Адресуется всем субъектам психолого-педагогического образования (адресовано студентам педагогических вузов, преподавателям, практическим работникам сферы образования) и широкому кругу читателей.

ISBN 978-5-00244-942-2

© Долгова В.И., 2024

ВВЕДЕНИЕ

Учебник подготовлен для дисциплины «Инновационные технологии деятельности психолога в образовании» и относится к модулю части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины/модули» основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 44.03.02

«Психолого-педагогическое образование» (уровень образования бакалавр). Дисциплина является дисциплиной по выбору.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е., 72 час.

Изучение дисциплины «Инновационные технологии деятельности психолога в образовании» основано на знаниях, умениях и навыках, полученных при изучении обучающимися следующих дисциплин: «Диагностика и коррекция детско-родительских отношений», «Методология и методы психолого-педагогических исследований», «Психолого-педагогическая диагностика».

Дисциплина «Инновационные технологии деятельности психолога в образовании» формирует знания, умения и компетенции, необходимые для освоения следующих дисциплин: «выполнение и защита выпускной квалификационной работы», «Диагностика результатов учебной деятельности обучающихся (с практикумом)», для проведения следующих практик: «производственная практика (технологическая

(проектно-технологическая))», «производственная практика (преддипломная)».

Цель изучения дисциплины: формирование системы компетенций студентов об инновационных технологиях деятельности педагога-психолога.

Задачи дисциплины:

1) систематизация и упорядочение знаний о традиционных и инновационных направлениях и видах профессиональной деятельности педагога-психолога в различных службах образовательного пространства;

2) обучение методам моделирования инновационного процесса через применение инновационных технологий;

3) повышение профессиональной компетентности в сфере практической работы в психологической службе образования.

В современной России происходит изменение не только экономической парадигмы, но и старых ценностей, стереотипов мышления и поведения. В данных условиях радикального изменения российского общества в нем ощущается крайняя необходимость возрождения его духовных основ, формирования положительного отношения различных социальных групп и индивидов к проводимым реформам, оптимального управления направленностью и мерой активности по поддержке или противодействию нововведениям. Впереди нас ожидает следующая фаза – жесткого отбора пришедших к нам новаций, их творческой культурной переработки и адаптации к местным условиям и традициям.

Сказанное приводит к выводу, что в стратегии профессионального становления будущих психологов должно присутствовать формирование инновационной культуры и развитие готовности к инновационной деятельности, специальной подготовке студентов педагогического вуза к внедрению достижений науки и инновационных технологий в практику.

1. ФЕНОМЕН ИННОВАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Цель: раскрыть соотношение понятий инноваций, нововведений, новшеств; раскрыть сущность инновационной культуры, её ядра и защитного пояса.

Ключевые слова: акмеологический подход, инновации, нововведения, новшества, *инновационная культура, ядро инновационной культуры, защитный пояс инновационной культуры.*

Современная психолого-педагогическая наука определяет возможность развития образовательного процесса как минимум в двух вариантах: монотонном и инновационном. Первый из них означает активное наращивание положительных сдвигов, равномерное накапливание их количества, а второй – периодическое введение разовых новшеств, качественно меняющих состояние, уровень системы и процесса образования. Разница, как указывает А.И. Пригожин, между ними условна, но именно в ней сохраняется то самое деление на новое и «хорошо забытое старое», которое и является предметом многочисленных и неугасаемых дискуссий.

Инновации присущи любому типу общественного развития – как эволюционному, так и революционному. Существуют два основных направления в толковании понятия «инновация».

Во-первых, этот термин употребляется для обозначения определённых мероприятий, акций или действий в сфере техники, технологии или организации экономической деятельности. Инновация

(innovation-нововведение) – вложение средств в экономику, обеспечивающее смену поколений техники и технологии; новая техника, технология, являющаяся результатом достижений научно-технического прогресса. Инновация – это одна из возможных реакций предприятия на общественные потребности, когда она становится элементом процесса социально-экономического прогресса

Во-вторых, инновации не только не сводятся к сфере технической или технологической деятельности, но могут касаться всех сторон общественной и духовной жизни. Для второго направления характерны следующие определения. Инновация – это всевозможные изменения, внедрение новых или усовершенствованных решений в технику, организацию, процесс снабжения и сбыта, общественные науки и т.д. Инновация является специфическим инструментом предприимчивости – действием, придающим ресурсам новые возможности создания богатства. Но они отнюдь не ограничиваются научной, технической или технологической.

Обращает на себя внимание дифференциация новшества и нововведения. *Нововведение* – это продвижение новшества в образовательный процесс. Периодически каждое новшество как бы получает отметку о нахождении его на той или иной стадии продвижения:

- обоснованное предложение,
- широкие испытания,
- ограниченное внедрение,
- широкое распространение,

- истощение новшества (моральное устаревание, полное освоение).

А.И. Пригожин обозначает отношение инновации к своему предшественнику:

замещающие – полное вытеснение устаревшего средства, обеспечение большей эффективности (например, замена бланков тестирования компьютерным тестированием);

отменяющие – исключение выполнения какой-то операции без замены новой;

возвратные – после некоторого использования новшества обнаруживается его несостоятельность или несоответствие новым условиям, происходит возврат к его предшественнику;

открывающие – не имеющие аналогов у предшественников;

ретровведения – воспроизведение на современном уровне «ретро» - методов, -форм, -средств и т.д.

Итак, инновация – это деятельность по принятию и реализации рискованных решений в условиях высокой неопределённости, ориентированная на быстрое достижение целей, конкурентный выигрыш, значительное повышение рентабельности или иную форму выгоды.

Исследование инновационной культуры и её акмеологических структур закономерно с позиций науки об условиях и факторах, обеспечивающих высший уровень достижений в какой-либо области деятельности (акмеологии) (Б.Г. Ананьев, А.А. Деркач, Н.В. Кузьмина).

Сказанное обязывает нас рассматривать формирование и развитие инновационной культуры личности как логически оформленную мысль

об освоении научных достижений и передового опыта и последующем внедрении освоенного в практику.

Различные аспекты инновационной культуры активно изучались учёными: принятие решений относительно новшества (Б. Твисс); роль руководящих работников в процессе внедрения (Л. Водачек и О. Лодачкова, П. Дрикер и др.); проблемы эффективности инноваций, направлений взаимодействия нововведений, взаимосвязь общества и инновационного развития (Б. Санто); проблемы инновационной политики, взаимоотношения инноваторов и трудового коллектива (А. Пригожин, Д. Сиверин, Я. Лишняков и др.).

Культура – не самостоятельная социальная сфера, а сквозная характеристика всей социальной системы.

Сущность культуры проявляется, прежде всего, в деятельности, а не в совокупности достижений и ценностей, накопленных человечеством в процессе исторического развития.

Следует подчеркнуть своеобразную «двойственность» инновационной культуры: с одной стороны, она – особый вид культуры, а с другой – элемент, присутствующий в каждом виде культуры.

Рассмотрим, в первую очередь её взаимосвязь с культурой профессиональной.

Характеристики профессиональной культуры:

1. концептуальный характер профессиональных знаний (1);
2. обусловленность профессиональной деятельности жесткими нормативами (2);

3. обусловленность эффективной профессиональной деятельности технологическими регламентами (алгоритмами) (3);
4. наличие квалификационных требований к специалисту (4);
5. необходимость решать профессиональные задачи в условиях неопределённости (5);
6. необходимость риска при решении профессиональных задач (6);
7. необходимость решать профессиональные задачи независимо от престижности (7);
8. необходимость взаимодействия со смежными профессиями в рамках разделения труда (8);
9. специфичность профессиональных ценностей, их несовпадение с ценностями обыденной культуры (9);
10. специфичная профессиональная этика (10);
11. специфичность методов и жёсткие сроки овладения профессиональной культурой (11);
12. рефлексивный характер освоения (12);
13. жесткая связь профессиональной деятельности с системой управления этой деятельностью (13);
14. ответственность за низкое качество профессиональной деятельности (14).

В этом содержании профессиональной культуры присутствуют характеристики инновационной: например, {1, 3, 5, 6, 8, 10, 11, 12, 14}, что дает основание сделать вывод о конъюнкции (пересечении) профессиональной культуры множества {Пр} и инновационной {И}) ($\{Пр\} \cap \{И\}$).

Культура как личностный феномен несёт в себе качественный показатель развитости личности в её целостности, формирующейся на основе определенной меры освоения ею культурного опыта социума во всех сферах жизнедеятельности и проявление этого в её деятельности и результатах. Инновационная культура является одной из процессуальных составляющих личностной культуры и культурного развития. Однако одного этого аспекта для выявления сущности инновационной культуры недостаточно. Поэтому личностная культура не поглощает инновационную, а находится с нею в отношении конъюнкции: $\{Л\} \cap \{И\}$.

Аналогичные рассуждения о взаимосвязях инновационной культуры руководителей системы образования и организационной ($\{О\}$) или экологической ($\{Э\}$), или правовой ($\{Пр\}$) и т.п. приводят нас к обобщению, что инновационная культура обладает свойством инвариантности не только в частных, но и в общем случае: $\cap \{Пр\} \cap \{Э\} \cap \{Пр\} \cap \{Л\} \cap \dots \cap \{X_i\} \equiv \{И\}$

Сказанное подтверждает *акмеологическую сущность инновационной культуры:*

1. Инновационная культура является инвариантной (конъюнкцией) любой сферы человеческой жизни;
2. Инновационная культура является инвариантной (конъюнкцией) любой культуры;
3. Инновационная культура является продуктом конъюнкции культуры и цивилизации.

Акмеологический контекст модели ядра инновационной культуры состоит в том, что, во-первых, происходит её построение на

основе интеграции естественных, общественных и гуманитарных дисциплин. В соответствии с основополагающим принципом комплексности (Ананьев Б.Г.) изучение названного феномена является многоплановым.

Во-вторых, моделирование инновационной культуры предполагает учёт закономерностей и движущих сил развития ядра инновационной культуры на ступени зрелости личности и, особенно, при достижении ею наиболее высокого уровня в развитии.

Главная функция ядра культуры – сохранение и передача самоидентичности социума, поэтому оно обладает высокой устойчивостью и минимальной изменчивостью. В каком-то смысле, если не утрировать биологические аналогии, ядро культуры выполняет функцию генетического механизма, своего рода социальный ДНК, хранящий необходимую информацию.

Ядром инновационной культуры целесообразно считать информацию в виде системы знаний и умений, необходимых психологу для инициирования, участия и управления инновационными процессами в профессиональной деятельности.

Состояние и уровень развития инновационной культуры личности, в конечном счете, определяются уровнем и объемом доступных субъекту знаний и умений, возможностью их распространения, усвоения, переработки и продуцирования.

Процесс развития инновационной культуры психологов явление не дискретное. Оно находится в функциональной зависимости от реализации каждого этапа, что определяется свойствами составляющих этап функций (социального заказа, закономерностей, целей,

принципов, содержания, факторов, критериев и показателей эффективности).

В базовый (обучающий, сессионный, курсовой) период исследуемый процесс характеризуется последовательной сменой следующих состояний (этапов процесса):

- I. организации и первичной диагностики;
- II. развития новых знаний и умений;
- III. проверки и закрепления усвоенного;
- IV. анализа итогов и обязательств на последующее внедрение.

Психологические закономерности – устойчивые связи между уровнем продуктивности деятельности специалиста, или результатами, которых он достигает в той или иной области, и факторами, субъективными или объективными, которые обуславливают этот уровень (Н.В. Кузьмина):

1. Необходимого разнообразия (Ф. Эшби) – разнообразие сложной системы требует управления, которое само обладает необходимым разнообразием.

2. Оптимума мотивации (Йеркса-Додсона) – зависимости эффективности деятельности личности от силы ее мотивации (активации нервной системы) на эту деятельность.

3. Отсутствия предела в развитии навыка – тенденция, согласно которой конечное плато в развитии навыка всегда может за счет перестройки структуры психики дать некоторое улучшение продуктивности навыка.

4. Переноса навыка – тенденция более быстрого образования навыка в деятельности, которая по своей психической структуре близка

к деятельности, в процессе которой сформированы прочные навыки.

5. «Плато» в развитии навыка – временная тенденция отсутствия улучшения или ухудшения навыка при продолжении обучения. Наличие этой тенденции связано с неравномерным характером перестройки психики в овладении новыми, более продуктивными способами деятельности, которые обеспечивают последующий прирост навыка.

6. Угасания навыка – тенденция деградации в развитии навыка при отсутствии повторений.

7. Эмоциональной константности – закономерность функционирования эмоциональной сферы человека, утверждающая, что общий запас эмоциональности, эмоциональных реакций человека в данный период его онтогенеза относительно постоянен и проявление эмоций зависит от интенсивности эмоциональных ситуаций и их количества: чем больше эмоциональных ситуаций, тем менее рельефно они проявляются.

8. Замещения – защитный механизм от угрозы разрушения, целостности «я» личности, от психического перенапряжения, заключающийся в спонтанном изменении объекта актуализированной потребности или в видоизменении, трансформации самой потребности; или в изменении чувств, мотивов, отношений личности на противоположные. В процессе замещения происходит трансформация, перевод активной энергии из одного вида деятельности в другой, сопровождаемый катарсисом.

Закономерности процесса развития инновационной культуры представлены двумя группами:

1 группа – общие закономерности саморазвития на протяжении профессиональной биографии. Они имеют место в динамике профессиональной деятельности всех специалистов, независимо от результатов, которых они достигают (Н.В. Кузьмина).

1.1. Закономерность цикличности деятельности: подъемы уровня деятельности, достижение более высоких результатов, спады.

1.2. Циклическое переструктурирование деятельности от старта к финишу (в зависимости от возраста и стажа).

1.3. Закономерность циклической взаимосвязанности старта, оптимума и финиша (в зависимости от возраста и сложности учебной информации).

II группа – Частные закономерности развития и развития инновационной культуры в процессе нововведений.

2.1. Закономерные реакции личности на инновационную динамику. Реакция на возросшее влияние инноваций проявляется со структурным консерватизмом. В динамических цивилизациях очень старое, классическое, имеет весьма важное преимущество, поскольку устаревает не так резко, как менее старое. Усиливается реакция на давление инноваций, которая приобретает форму произвольных предпочтений, эклектизма, индивидуализации и специализации. Под давлением инноваций приходится задумываться о затратах и пределах, за которыми новое должно заменяться еще более новым. Рост инноваций, оказывается, ограничен опытом утраты рационального. Изменяется также и положение основного фактора эффективности инновационных процессов – науки. Культурное отношение к науке становится все более прагматичным.

2.2. Закономерное возникновение явлений «психологического барьера», «психологической готовности», «сверхдоверия», «время реакций».

Содержание «психологического барьера» заключается в отрицательном или крайне настороженном отношении к внедрению, проявляется в форме недоверия, скрытого или явного недовольства, отказа от работы. «Сверхдоверие» ведет к преувеличению или абсолютизации доверия к нововведению. «Сверхдоверие» крайне неустойчиво и может перейти в свою полярную противоположность – «психологический барьер». В процессе оценки нововведения существует показ не изученное и неопределенное «время реакции», которое требуется для восприятия нового представления.

Внедрение нового часто связано не только с ломкой старого, но и требует от человека новых знаний и умений. «Психологический барьер» особенно ярко проявляется у тех, кто в прошлом затратил много усилий на обучение каким-то определенным методам и не хочет вновь повторять процесс обучения. Решение задачи преодоления «барьера» в этом случае ищется в форме усовершенствования методов обучения новым знаниям и умениям. «Время реакций» по своей психологической природе, на наш взгляд, совпадает с явлением латентного периода в процессе развития инновационной культуры.

Инновационная деятельность предполагает в силу своей специфики отказ от старых положений в пользу новых, то есть внесение изменений в систему ценностных ориентации. В свою очередь, изменения в ценностных ориентациях влияют на различные области образа жизни. По данным Г. Парсонса только 13% респондентов

ответили, что их взгляды на жизнь со времени внедрения нововведения совсем не изменились, в то время как у трети опрошенных – они изменились коренным образом.

2.3. Комплекс инноваций, составляющих суть реформ, закономерным и естественным образом стимулирует инерционные процессы. По отношению к направлению вектора преобразования возможны следующие два варианта.

Инерционность превращается в тормоз преобразований. Это происходит при дисфункции инновационных механизмов, когда они сами превращаются в системы с гипертрофированной обратной связью и гасят инновационную активность или стимулируют рост ее противодействия до неразумных пределов.

Инерционность становится важнейшим стабилизирующим фактором, обеспечивающим «равновесие в движении и запас прочности общественной системе в кризисные моменты преобразования».

Препятствием на пути преобразований является и гипертрофированная обратная связь в функционировании инновационных механизмов (вывод ситуации за пределы зоны конструктивного развития может стать причиной разрушительных процессов, делающих преобразование невозможным).

Принципы развития инновационной культуры психологов:

I. Принцип адекватности социальных представлений.

Анализ литературы показывает, что социальные представления, будучи социально-психологическим механизмом построения внутренней картины мира человека, оказываются эффективным

суггестивным механизмом, способным кодировать требуемую информацию на языке культуры и тем самым участвовать в управлении социумом. Социальные представления зависят от идеологии (теоретически оформленной суммы взглядов, идей, представлений, выраженных через призму интересов определенного социального субъекта) и социальных мифов.

II. Принцип психологической аккультурации, определяемой как культурные изменения, возникающие при постоянном, непосредственном контакте инновационной и традиционной культур. Первоначально аккультурация рассматривалась специалистами как феномен только группового уровня, и лишь значительно позже было введено понятие "психологической аккультурации". Но и в этом случае имеются в виду изменения аттитюдов, ценностных ориентации, ролевого поведения.

III. Принцип полимерности субъекта инновационной деятельности.

Субъектом инновационной деятельности может выступать личность, одна или несколько профессиональных групп, весь коллектив.

Полимерность субъекта внедрения достижений науки и инновационных технологий в профессиональную практику объективна. В соответствии с особенностями основных целей деятельности профессии подразделяются на классы гностических (распознать, определить), преобразующих (обработать, обслужить) и изыскательных (изобрести, придумать). В каждом классе профессий формируется полимерный носитель знаний, умений и отношений, необходимых для обновления профессиональной деятельности. Не умаляя роли личности

в инновационном процессе, заметим, что социальный заказ, предъявляемый сегодня системе образования в одиночку не решить.

В акмеологических исследованиях профессиональной деятельности факторы рассматриваются как содействующие или препятствующие достижению вершин профессионализма (Деркач А.А., Кузьмина Н.В.); как объективная причина, обуславливающая самодвижение индивидуальности к вершинам профессиональной деятельности, т.е. к высоким показателям достижения (Кузьмина Н.В., Реан А.А.).

Н.В. Кузьмина считает, что существуют три вида факторов, обуславливающих успешность профессиональной деятельности:

- объективные, связанные с реальной системой и последовательностью действий, направленных на достижение искомого результата;
- субъективные, связанные с субъективными предпосылками меры успешности профессиональной деятельности – к ним относятся мотивы, направленность, способности, умелость, компетентность и др.; мера их проявления объясняет субъективные причины, содействующие росту профессионализма или препятствующие этому процессу;
- объективно-субъективные, связанные с организацией профессиональной среды, профессионализмом руководителей, качеством управления системой.

Объективные условия и факторы развития инновационной культуры:

1. Развертывание большого инновационного цикла в политической сфере.

Развертывание инновационных циклов в политике является условием жизнеспособности государства. Каждая система проходит три стадии: развития, функционирования в развитом, зрелом состоянии и, наконец, деградации вплоть до полного исчезновения.

2. Существование большого инновационного цикла в экономической сфере.

Среди важных изменений в экономике России – значительно большее, чем ранее, значение внешнеэкономических связей (экспорт энергоносителей и сырья; экспорт продукции отраслей высоких технологий; промышленное импортзамещение и экономическая самодостаточность; развитие агропромышленного комплекса для импортзамещения и экспорта продовольствия).

3. Возникновение большого инновационного цикла в социальной сфере.

Одной из главных задач настоящего момента является восстановление самоуважения нации, ибо без самоуважения невозможны такие базовые качества гражданского общества, как способность к самоконтролю, самоорганизации, самостоятельности, самодисциплине.

Проверьте себя

1. Объясните взаимосвязь инновационной и профессиональной культуры?

2. Объясните «двойственность» инновационной культуры личности?

3. Раскройте акмеологическую сущность инновационной культуры.

4. Назовите составляющие ядра инновационной культуры личности.

Дайте определение психологическим закономерностям развития инновационной культуры личности.

Назовите этапы формирования готовности к инновационной деятельности.

Что такое «плато» в развитии навыка?

Раскройте сущность эмоциональной константности развития инновационной культуры личности.

Сравните явления «психологического барьера», «психологической готовности», «сверхдоверия», «время реакций».

Перечислите принципы развития инновационной культуры психологов.

Назовите объективные условия и факторы развития инновационной культуры.

Практическое задание:

Заполните таблицу: «Психологические закономерности продуктивности деятельности психолога»

| Автор закона | Наименование закона | Краткое содержание закона | Перечень литературы, в которой раскрывается закон |
|--------------|---------------------|---------------------------|---|
| | | | |
| | | | |

Практическое задание:

Проведите обзор публикаций в eLibrary по проблемам формирования инновационной культуры психологов. Создайте рубрики, исходя из содержания материала, систематизируйте информацию по рубрикам.

2. ЯДРО ИННОВАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ЛИЧНОСТИ

Цель: объяснить поуровневое критериальное проявление когнитивных особенностей готовности к инновационной деятельности.

Ключевые слова: прогнозирование, программно-целевое планирование, системный подход.

Инновационные изменения в профессиональной деятельности психолога связаны с углублением научной основы, системного видения, внедрением новых технологий, активизацией личности.

Вычленим ведущие слагаемые этого тезиса и поставим им в соответствие необходимую для их реализации совокупность знаний и умений.

1. Создание научной основы – формирование знаний и умений по внедрению достижений науки и передового опыта в практику.
2. Применение системного подхода – формирование знаний и умений по теории и практике системного подхода.
3. Технологическая модернизация – формирование знаний и умений по теории и практике прогнозирования, программно-целевого планирования.
4. Активизация личности - формирование эмоционально-оценочного, поведенческого компонента установки на обновление своей профессиональной деятельности.

Итак, в состав модели формируемых знаний и умений входят три следующих блока.

Блок I. Знания и умения по теории и практике внедрения.

Блок II. Знания и умения по теории и практике прогнозирования.

Блок III. Знания и умения по теории и практике системного подхода.

В каждом из названных блоков мы выделяем подблок знаний и подблок умений и три уровня исследуемой модели: стихийно-эмпирический, эмпирический, теоретический (научный) и систему критериев проявления ядра инновационной культуры на каждом из них.

Стихийно-эмпирический уровень проявления когнитивных особенностей готовности к инновационной деятельности

Подблок 1.1. *«Формирование опорных понятий по теории внедрения»*. На этом уровне не осознаны предпосылки и цели внедрения, не известны принципы управления внедрением и условия успешного использования научных достижений в практике. Представления о концепции внедрения неформальные. Использование понятий ограниченное, не восходящее до сознательной теоретической позиции. Педагоги чрезвычайно слабо ориентируются в теории внедрения науки в практику, не могут распознать содержание опорных понятий: не могут расположить их в том порядке, который наиболее соответствует логике развития теории, не видят связей между понятиями. Проведенное констатирующее исследование (2009 г.) дало убедительные тому доказательства. Полное (100 %) отсутствие таких знаний или ничтожно низкое о них представление имеет абсолютное большинство (97,7 %). На этом уровне наблюдается крайне негативное отношение к внедрению.

Подблок 2.1. *«Формирование знаний, по программно-целевому планированию»*. На стихийно-эмпирическом уровне отсутствует представление о целевом программировании. Знают о нем по данным констатирующего эксперимента только 5,1 % респондентов. Отсутствуют вообще знания сущности предсказания, предвидения, алгоритма и программы деятельности. План представляется весьма примитивно. Низок уровень определения содержания таких понятий, как прогнозирование, экспертные оценки, проект, моделирование, экстраполяция. Такое же критическое положение существует и в наличии знаний по целеполаганию. Абсолютное большинство респондентов не связывает знания по целеполаганию с другими понятиями управления внедрением.

Подблок 3.1. *«Формирование опорных знаний о системах и системном подходе»*. На стихийно-эмпирическом уровне отсутствует понятие о системах, системном анализе, структуре систем, типах структур системы. Бытует поэлементный подход, связи между понятиями не осознаются.

Подблок 1.2. *«Формирование умений по теории и практике внедрения»*. Умения, входящие в состав готовности к инновационной деятельности, на этом уровне не сформированы. Педагоги не умеют спланировать процесс внедрения, определить его перспективные цели, определить принципиальную базу и сделать анализ возможностей реализации в практике научных рекомендаций. Стихийно складываются лишь умения определить субъект, объект и адресат внедрения.

Подблок 2.2. *«Формирование прогностических умений»*. Прогнозирование прямо связано с формированием таких умений, как моделирование процесса внедрения и его технологии, проведение экспертизы и экстраполяции универсальной модели на практику конкретной деятельности. Эти умения на стихийно-эмпирическом уровне не сформированы. На этом уровне происходит становление умений по моделированию технологических операций, но и им присущи все издержки стихийного подхода.

Подблок 3.2. *«Формирование умений по системному подходу»*.

Педагоги-психологи не умеют сформулировать генеральную цель, не умеют декомпозировать генеральную цель на подцели, не видят связи между знаниями и умениями. На этом уровне зарождается лишь умение поставить цели конкретного мероприятия и умение отобрать для него содержание.

Эмпирический уровень проявления когнитивных особенностей готовности к инновационной деятельности

Подблок 1.1. *«Формирование опорных понятий по теории внедрения»*. На этом уровне зарождаются эмпирические знания о возможностях внедрения, его условиях, видах. Сама практика, развиваясь, ставит такие задачи перед психологом. Он неизбежно вычленяет из профессиональной деятельности те явления или факты, которые дают лучшие конечные результаты. Он их отбирает и группирует, стремится к обобщению, не имея, однако, возможности проникнуть в сущность и определить глубинные связи между ними. Обращается за помощью, старается разобраться в опыте, но бессилён увидеть целое.

Подблок 2.1. *«Формирование опорных понятий по теории прогнозирования»*. Здесь продолжается развитие знаний о планировании внедрения и зарождаются вызванные прагматическими потребностями представления об управленческом предсказании и предвидении. Эмпирически подходит к необходимости знаний об алгоритме. Недостатком продолжает оставаться неумение определить связи между звеньями деятельности коллектива по внедрению науки в практику.

Подблок 3.1. *«Формирование знаний о системах и системном подходе»*. Получает дальнейшее развитие знание элемента, педагог-психолог знает, что элемент входит в состав целого, и что целое можно расчленить на элементы. Начинают формировать знания о сложной системе, однако, они не поднимаются выше эмпирического описания.

Подблок 1.2. *«Формирование умений, связанных с теорией и практикой внедрения»*. Развиваются вглубь умения определить объект, адресат, субъект и вид внедрения. Зарождается умение определять этапы внедрения и сформулировать его генеральную цель. Вызывает затруднения декомпозиция генеральной цели на подцели каждого этапа и совсем не сформировано умение определить принципиальную базу процесса управления внедрением.

Подблок 2.2. *«Формирование прогностических умений»*. Формируются умения моделировать условия эффективности внедрения, целевую программу внедрения. На этом уровне руководители могут составлять алгоритм технологических операций внедрения и моделировать отдельную технологическую операцию. Формируется умение делать экстраполяцию универсальной модели

внедрения и дать ей экспертную оценку. Оформляется умение ставить цели и прогнозировать результаты. Формируется умение моделировать процесс внедрения.

Подблок 3.2. *«Формирование умений по системному подходу»*. Развивается умение постановки целей мероприятийного уровня: начинает свое становление умение сформулировать генеральную цель и расчленивть ее на подцели. Закрепляется умение вычленивть элемент из системы и наполнить его содержанием. Продолжает быть неосознанной структура системы.

Научный уровень проявления когнитивных особенностей готовности к инновационной деятельности

На этом уровне складывается целостная система знаний и умений по системному управлению внедрением, которая строится на строго научной основе - объективных научных фактах, понятиях, законах. Здесь реализуется весь объем требований к сформированности концептуальных компонентов системного видения внедрения достижений науки и передового опыта в практику. «Общим» во всех рассматриваемых подблоках является развитие научного поиска. «Особенное» связано со спецификой познавательной деятельности руководителей в каждом конкретном «подблоке» рассматриваемой модели.

Подблок 1.1. *«Формирование опорных понятий по теории внедрения»*.

Педагоги-психологи знают предпосылки внедрения науки в практику и возможности успешного развертывания этого процесса вширь и вглубь. Знают и понимают принципы внедрения,

различают понятия «распространение» и «внедрение». Могут без затруднений назвать основные черты внедрения, его условия, виды и этапы. Знают содержание каждого из этих концептуальных компонентов и их логическое развитие, называют связи между понятиями и понимают влияние знаний на формирование родственных по происхождению умений.

Подблок 2.1. *«Формирование опорных понятий по теории прогнозирования»*. Педагоги-психологи знают сущность таких понятий, как предсказание, предвидение, прогнозирование, моделирование, экстраполяция. Знают особенности и методику целевого программирования, составления алгоритма и экспертных оценок. Знают специфику проекта, плана, программы; знают, что такое цель и как реализовать целеполагание и целеосуществление. Знают связи и отношения теории прогнозирования с теорией внедрения и системного подхода.

Подблок 3.1. *«Формирование знаний о системах и системном подходе»*. Сформированы знания по теории систем и системному подходу. Знают сущность таких понятий, как система, признаки системы, системные принципы, структура системы. Знают методику системного подхода, системного анализа и его аспектов. Не вызывает затруднений работа с научными фактами, научными понятиями и категориями.

Подблок 1.2. *«Формирование умений, связанных с теорией и практикой внедрения»*. Достигает высокого уровня целостности система умений по управлению внедрением. Умеют поставить дерево цели внедрения, декомпозируя их на подцели. Умеют

установить преемственность этапов между собой и подчинить их принципам управления внедрением. Умеют устанавливать связи между различными элементами знаний, элементами умений, между знаниями и умениями. Умеют раскрыть существенные признаки, составляющие содержание понятия. Умеют сделать системный анализ объекта внедрения.

Подблок 2.2. *«Формирование прогностических умений»*. На этом уровне педагоги-психологи умеют делать экстраполяцию универсальной модели внедрения на условия конкретной деятельности и по конкретной теме. Важное значение здесь приобретает формирование умений делать экспертизу универсальной модели и устанавливать степень соответствия конкретной модели специфике внедряемой темы. Развито умение делать самооценку сформированности своих умений.

Подблок 3.2. *«Формирование умений по системному подходу»*. Сформировано системное видение внедрения вообще и внедрения конкретной инновационной технологии, в частности. Умеют поставить цели внедрения от генерального уровня до уровня мероприятий; умеют построить поле связей системы и сделать содержательный анализ этих связей.

Внутренней движущей силой, обеспечивающей переход с уровня на уровень в этой модели, является разрешение противоречия между выдвигаемыми задачами и реальными возможностями их достижения.

Расширение сферы реальных возможностей (в данном случае формирование новых знаний и умений) влечет за собой постановку новых задач, что опять приводит в противоречие с наличным уровнем знаний и умений. Это противоречие является основным противоречием

процесса формирования знаний и умений, что доказано в работах Ю.К. Бабанского, М.А. Данилова, В.И. Загвязинского. Процесс формирования и развития готовности к инновационной деятельности принадлежит к познавательной деятельности, поэтому его основной движущей силой является также разрешение названного противоречия.

Осуществленное моделирование позволяет определить наличный уровень знаний и умений на любом этапе их формирования.

Проверьте себя

1. Проведите сравнительный анализ проявления когнитивных особенностей каждого из элементов Блок I. Знания и умения по теории и практике внедрения. Постройте таблицу 1.

2. Проведите сравнительный анализ проявления когнитивных особенностей каждого из элементов Блок II. Знания и умения по теории и практике прогнозирования. Постройте таблицу 2.

3. Проведите сравнительный анализ проявления когнитивных особенностей каждого из элементов Блок III. Знания и умения по теории и практике системного подхода. Постройте таблицу 3.

3. ОСОБЕННОСТИ ИННОВАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ГРУППЫ

Цель: раскрыть сущность инновационной культуры группы, групповую эффективность, совместную социально-ценностную инновационную деятельность, групповой ценностный стандарт, принятие группового решения, совместимость группы, сплоченность группы.

Ключевые слова: инновационная культура, группа как носитель инновационной культуры, групповая эффективность, совместная социально-ценностная инновационная деятельность, групповой ценностный стандарт, групповое решение, совместимость группы, сплоченность группы.

Инновации большей частью являются групповым и межгрупповым явлением, поэтому существенное значение имеет умение группового решения проблем.

В рамках деятельностного подхода активно разрабатывается теория развития личности как процесс вхождения ее в различные социальные группы (А.В. Петровский); этот процесс включает три стадии: адаптацию, индивидуализацию, интеграцию.

Проблема группового развития наиболее полно разрабатывалась в русле двух ведущих направлений зарубежной социальной психологии:

1) Структурно-функциональный подход выделяет такие черты малой группы, которые свойственны ей как социальной системе, и развитие группы рассматривает как процесс формирования ее основных системных свойств.

2) Ценностно-ориентированный подход исследует становление и развитие ценностно-нормативной системы группы. Критерием развитости группы при этом выступает характер ценностных ориентации ее членов.

Само влияние группы на успешность инновационной деятельности имеет сложную структуру.

Эффективность работы групп определяется: размером, характером групповых норм, сплоченностью, композиционными характеристиками состава (М. Мескон, М.°Альберт, Ф. Хедоури).

Общность любого уровня развития всегда оказывает влияние на личность. Экспериментальные исследования свидетельствуют о большей успешности деятельности группы, чем такого же количества лиц, работающих независимо друг от друга.

Еще В.М. Бехтеревым было установлено, что наблюдательность, точность восприятия и оценок, продуктивность памяти, внимание, быстрота решения простых задач в условиях групповой деятельности оказываются выше, чем при индивидуальной работе. Это явление называется групповой эффективностью.

Групповая эффективность находится в прямой зависимости от многих причин, но прежде всего от уровня развития группы, от особенностей, свойственных ей как коллективу, от группового ценностного стандарта.

В группе, по мнению специалистов, возникает *серия эффектов*, которые следует учитывать при обсуждении формирования готовности к инновационной деятельности, а именно:

– групповые суждения надежнее индивидуальных, однако, решение проблем в этом случае занимает больше времени;

– групповое обучение протекает быстрее, чем индивидуальное;

– работники, положительно ориентированные на других, расширяют социальное взаимодействие, увеличивают связи и повышают мораль в общности, в то время как личности, ориентированные на вещи, задерживают социальное взаимодействие, снижают сплоченность и ухудшают моральные отношения, порождают в группе подозрительность и зависть;

– член группы с отклоняющимся, непрогнозируемым поведением нарушает и подавляет ее функционирование так же, как и человек с высоким уровнем тревожности; в то же время социально приспособленный работник содействует ее эффективному функционированию;

– состав разнополых групп более подвержен социальному давлению, внушению, чем однополых, что связано с большей озабоченностью межличностными отношениями;

– при прочих равных условиях группы, состоящие из людей, обладающих различными способностями, действуют более эффективно.

Всякая человеческая форма психики первоначально складывается как внешняя, социальная форма общения между людьми, как трудовая или иная деятельность, и лишь затем, в результате интериоризации, становится компонентом психики отдельного индивида (Л.С. Выготский, Ж. Пиаже.).

В качестве важнейшего внешнего психологического фактора формирования готовности к нововведениям выступает **совместная социально-ценностная инновационная деятельность**.

Интегративными факторами направленности групповой деятельности на общественно–значимые цели внедрения при этом являются:

– *сходство интериоризации общественной значимости инновационной деятельности;*

– *совместная социально–ценностная инновационная деятельность.*

От уровня их достижения зависит и процесс формирования **группового ценностного стандарта** и отношения к нововведениям.

Приближение индивидуального отношения к групповому ценностному стандарту зависит от нескольких факторов.

Количество членов группы, оказывающих максимальное давление на человека, равно трем. Как показывают исследования, уменьшение или увеличение состава «большинства» существенно не изменяет силы влияния и соответственно конформности поведения ее членов.

Влияние группы определяется положением ее членов, причем его усиление и ослабление зависит от того, как оцениваются результаты деятельности – группы в целом или каждого отдельно. Оценка в целом сильнее «давит» на принятие решения отдельным членом. Признанный, но независимый от нее работник меньше подвержен влияниям. Наоборот, для непризнанной коллективом личности более важной является оценка, мнение коллег (Н.Н. Обозов).

Групповой ценностный стандарт и его ориентация на инновационную деятельность оказывают влияние на **принятие группового решения**, которое отличается большей долей риска по сравнению с решениями среднего члена этой группы (Д. Бем, Н. Коган, М. Уоллах).

Группа стремится к альтернативам, обеспечивающим более высокий конечный результат, но меньшую вероятность его достижения.

Совпадения между групповыми и индивидуальными решениями могут быть и значительные: хотя групповое решение несет в себе большую степень риска, чем решение «среднего» члена группы, однако групповое решение не рискованнее индивидуальных решений отдельных членов данной группы.

Наблюдаемое увеличение уровня риска в решениях, принимаемых группой («сдвиг риска») объясняется часто «диффузией» ответственности в группе (ни один из членов группы не наделен всей полнотой ответственности за окончательное решение) (Ю. Козелецкий).

Другой подход состоит в том, что ситуация принятия группового решения благоприятствует компромиссу. Крайние позиции усредняются и групповое решение оказывается менее рискованным, чем возможное индивидуальное.

Уместно отметить следующее: характер принимаемых решений во многом зависит от групповой поляризации.

В целом же групповые решения не могут сводиться к сумме индивидуальных, а являются специфическим продуктом группового

взаимодействия, которое зависит от подбора его членов, от их **совместимости**.

Специалистами выделены *четыре уровня совместимости*:

1) психофизиологический уровень совместимости основывается на взаимодействии особенностей темперамента, потребностей индивидов;

2) психологический – включает взаимодействие характеров, мотивов и стереотипов поведения;

3) социально-психологический – предполагает согласование функционально-ролевых ожиданий и действий;

4) на социологическом уровне важно совпадение (или сходство) интересов, ценностных ориентации.

Степень однородности – разновидности индивидуально–психологических характеристик партнеров по взаимодействию определяет их психологическую совместимость на различных уровнях, в том числе и психофизиологическом (К.К.°Платонов, Н.И. Обозов).

Еще одной важной составляющей психологической особенностью группы является *групповая сплоченность*.

Существует развернутая модель групповой сплоченности, в основе которой лежит представление о сплоченности как некоторой результирующей силы или мотивов, побуждающих индивидов к сохранению членства в группе. Совокупность этих сил (или детерминант сплоченности) представлена следующим набором переменных (Д. Картрайт):

1) мотивационная основа тяготения субъекта к группе, включающая в себя сумму его потребностей и ценностей;

2) «побудительные свойства группы, отраженные в ее целях, программах, характеристиках ее членов, способе действия, престиже и других признаках, важных для мотивационной основы субъекта;

3) ожидания или субъективная вероятность того, что членство будет иметь для субъекта благоприятные или отрицательные последствия;

4) индивидуальный уровень сравнения – некоторая средняя субъективная оценка последствий пребывания человека в разных социальных группах.

Основными *свойствами сплоченной группы*, по мнению специалистов, являются:

1) привлекательность членов группы друг для друга;

2) сходство между участниками группы (в ценностях, установках, стереотипах поведения и т.п.);

3) особенности групповых целей (их соответствие потребностям членов группы, четкость постановки, успех группы в их достижении);

4) «своеобразие взаимосвязи членов группы (кооперативная или конкурентная стратегии поведения);

5) удовлетворенность групповой деятельностью (как часть общей удовлетворенности трудом);

6) характер руководства и принятия решений (стили руководства и действительное участие индивидов в выработке групповых решений);

7) структурные свойства группы (модели коммуникативных сетей и статусно-ролевые аспекты структуры);

8) групповая атмосфера (ее аналогом, как правило, являются особенности межличностных отношений, складывающихся между

членами группы);

9) величина группы.

Особенно важны в плане формирования готовности к инновационной деятельности такие интегративные характеристики сплоченности как приверженность к группе ее членов и кооперативная взаимозависимость членов группы в процессе внедрения.

В процессе развития группы может увеличиваться ее сплоченность, что приводит к следующим эффектам: сохранению группового членства; усилению влияния, оказываемого группой на своих членов; возрастанию участия в жизни группы; росту индивидуальной адаптации к группе и переживанию чувства личной безопасности.

Согласно экспериментальным исследованиям, рост сплоченности группы сам по себе не обязательно увеличивает (или снижает) ее продуктивность.

Как минимум, два фактора способны существенно повлиять на взаимосвязь этих переменных:

- принятые в группе нормы;
- мотивация к групповой деятельности.

Как отмечалось выше, групповая сплоченность имеет уровневую природу: от чисто эмоциональной до сходства ценностных ориентации участников группы.

Межгрупповой конфликт влияет на рост внутригрупповой сплоченности не более чем обычные коактивные или кооперативные формы отношений между группами.

Ведущим фактором роста внутригрупповой сплоченности в ситуации межгруппового конфликта является характер взаимозависимости, существующей между участниками и группой, выражающийся в восприятии индивидуумами своей группы как единого целого, в переживании общности «групповой судьбы», своеобразии внутригрупповых контактов, особенностях установок в отношении межгрупповых акций и т. п.

Динамика группы исследована в работах Фестингера, Шахтера, Бека и их коллег. Одну из переменных они назвали сплоченностью и определили ее как нечто, привлекающее людей к участию в деятельности группы. Другую переменную они называют коммуникацией (взаимодействием). *Сплоченность* – качественная переменная; она имеет отношение к степени закрепления, которой подвергаются отдельные члены группы. *Коммуникация* же является частотной переменной; она представляет собой меру частоты вербального поведения. Исследования показали, что с ростом уровня сплоченности группы растет и уровень закрепления: повышается «социальное одобрение», возникает и крепнет желание выполнять новые задания, чувства и действия, которыми члены группы обмениваются друг с другом, становятся более ценными, увеличивается средняя частота взаимодействия членов группы. Укрепляется объективная взаимозависимость членов группы, что ведет к сотрудничеству, а через него к закреплению модели поведения и деятельности. Кроме того, чем сплоченнее группа, тем более сильные изменения члены группы могут вызывать у других ее членов.

В сплоченной группе, имеющей единство мнений по определенным вопросам, ее члены испытывают более сильное давление со стороны друг друга. Сплоченность создает условия для единомыслия по достаточно широкому кругу вопросов. Однако меньшая взаимная критичность сплоченной группы может порождать ошибки в восприятии и в действиях. И в этом отрицательная сторона. Но без определенной сплоченности группы невозможна ее совместная деятельность.

Следующий значимый *внешний (социально–психологический) фактор*, влияющий на проявление психологической готовности к инновационной деятельности – *позитивные межличностные отношения*.

Анализ влияния позитивных межличностных отношений на уровень развития знаний и умений по управлению инновационным процессом показывает, что без должной организованности группы эффективное формирование последнего теряет всякий смысл.

Критерии организованности группы:

К1 – Способность группы в неординарных условиях самостоятельно планировать этапы поставленной цели и распределять предстоящую работу среди членов группы.

К2 – Степень дисциплинированности членов группы в выполнении возможных функций.

К3 – Способность группы к эффективному контролю и коррекции действий членов группы и подавлению действий дезорганизаторов.

К4 – Умение группы оптимально синтезировать выполненную ее членами работу, обеспечивать итоговую целесообразность взаимодействия.

Организованность не должна подавлять групповую инициативу и творчество. Проведенное исследование (В.°Бойков, Е. Охотский и др.) показало, что возможность выразить свое мнение при принятии решений на «хорошо» оценили только 25 %, не удовлетворены самореализацией – 32 %. Свое участие в групповом творчестве по данным нашего исследования (В.И. Долгова, 2009) на «отлично» оценили 4 %, «хорошо» – 12 %, «удовлетворительно» – 29 %, «плохо» – 20 %, не ответили – 25 %.

Стимулирование творческой деятельности «группа – личность» может быть изучено согласно следующим двум критериям:

К1 – Согласованность первичного индивидуального решения с групповым.

К2 – Согласованность группового решения с вторичным индивидуальным.

Стимулирование предусматривает четкое описание должностных функциональных обязанностей. На его основе выполняется анализ уровня их выполнения и поведения человека на работе.

Обогащение содержания работы, изменение структуры выполняемых обязанностей, создание условий для группового и индивидуального творчества, содействия развитию инициативы, видение особого таланта каждого и поиск его применения в деле, создание возможностей для высказывания собственного мнения каждому сотруднику, учет предложений сотрудников, обеспечение

реального влияния каждого члена группы на выработку новых мероприятий, определяющих перспективу, учет настроения людей, воздействия на них с целью профилактики и преодоления стрессовых ситуаций – вот далеко не полный перечень из описанных в литературе способов морального стимулирования субъекта инновационной деятельности.

Раскройте:

феномен инновационной культуры;

особенности инновационной культуры группы;

характеристики групповой эффективности;

совместную социально-ценностную инновационную
деятельность

групповой ценностный стандарт

специфику группового решения

совместимость группы;

сплоченность группы.

Примите участие в тренинге целеполагания

Эффективность интериоризации общественной значимости инновационной деятельности можно определить по процессу целеобразования, точнее, по изучению механизмов последнего.

Предлагаем

Поставить цели процесса внедрения и цели своей деятельности в процессе внедрения.

Проанализируйте и оцените по пятибалльной системе свои компетенции в области механизмов целеобразования (заполните Таблицу 1).

Проанализируйте результаты проведенного исследования;

Выясните, что вам удастся сделать успешнее.

Таблица 1.

Эффективность процессов целеобразования

| № | Механизмы | Уровень развития знаний и умений | | |
|----|-----------|----------------------------------|------------------------|--------------------|
| | | 1 группа – стихийно- | 2 группа – эмпирически | 3 группа – научный |
| 1. | T1 | | | |
| 2. | T2 | | | |
| 3. | T3 | | | |
| 4. | T4 | | | |
| 5. | T5 | | | |
| 6. | T6 | | | |
| 7. | T7 | | | |
| 8. | T8 | | | |

Условные обозначения:

T1 – превращение общественного требования в индивидуальную цель;

T2 – выбор одного из общественных требований;

T3 – превращение мотивов в мотивы–цели при их осознании;

T4 – превращение побочных результатов действия в цель;

T5 – преобразование неосознанных предвосхищений в цель;

T6 – выделение промежуточных целей;

T7 – переход от предварительных к окончательным целям;

T8 – образование иерархии целей.

3. Примите участие в тренинге групповой совместимости

Ученые считают совместимыми людей, которые ситуативно неделимы в смысле внутреннего единства и самоуправления.

Составьте психологическую картину влияния характеристик личности на групповую совместимость по пятибалльной системе и заполните таблицу 2.

Таблица 2

Влияние характеристик личности на групповую совместимость

| Факторы | Уровни совместимости (в %) | | |
|--|----------------------------|---------|--------|
| | Высокий | Средний | Низкий |
| О–З (Общительность – замкнутость) | | | |
| Б–С (Беспечность – сдержанность) | | | |
| Д–П (Доверительность – подозрительность) | | | |
| С–Т (Самоуверенность – тревожность) | | | |

4. ЭТАПЫ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПСИХОЛОГА

Цель: раскрыть сущность понятий этап, целеполагание, установка на внедрение, опережающее внедрение, фронтальное внедрение, совершенствование профессиональной деятельности, психологические закономерности, принципы развития инновационной культуры психологов

Ключевые слова: этап, целеполагание, установка на внедрение, опережающее внедрение, фронтальное внедрение, совершенствование профессиональной деятельности, психологические закономерности, принципы развития инновационной культуры психологов.

Ведущей, сквозной характеристикой инновационных процессов является «этап». Поэтапно формируется готовность к инновационной деятельности, причем пройденные этапы не исчезают, а становятся скрытым основанием каждой новой формы. Процесс деятельности по управлению инновациями реализуется на семи этапах, при этом каждый последующий этап является логическим продолжением и завершением предыдущего. Вертикальный срез любого из них можно представить в виде следующей схемы: исходные цели и задачи; принципиальная основа функционирования; алгоритмическое описание технологических операций решения задач этапа; условия эффективной реализации; показатели и критерии оценки результатов.

Первый этап. «Целеполагание внедрения достижений науки и передового опыта в профессиональную практику управления». На этом этапе педагоги-психологи должны поставить и обосновать цели внедрения, вычленить генеральную цель и рубежи ее достижения в общепринятом алгоритме: анализ состояния дел —> учет соответствующих нормативных документов —> установление на этой основе потребностей и интересов подлежащих удовлетворению —> выяснение имеющихся для удовлетворения этих потребностей и интересов ресурсов, сил и возможностей —> выбор потребностей и интересов, удовлетворение которых при данной затрате сил и средств дает наибольший эффект —> формирование цели. Осознание и постановка генеральной цели внедрения, построение «дерева целей», целенаправленный отбор содержания, прогнозирование конечного результата внедрения составляют содержание первого этапа рассматриваемой деятельности руководителя.

Второй этап. «Формирование положительной установки на внедрение» у личности специалиста и далее последовательно у инициативной группы и всего коллектива в целом.

Цели и задачи этого этапа: выработать состояние готовности к восприятию объекта внедрения, на основе принятой установки сформировать положительную реакцию на предмет внедрения. Результатом функционирования второго этапа является осознание коллективом необходимости реализации в практике научных рекомендаций и передового опыта, наличие высокой степени готовности коллектива к внедрению.

Третий этап. «Изучение теоретических основ предмета внедрения всем коллективом». Этот этап направлен на изучение системы понятий, категорий, законов, свойств, связей, отношений объекта внедрения. Результатом работы на третьем этапе внедрения является осознание коллективом сущности проблемы внедрения, увеличение объема знаний и умений по теории предмета внедрения, повышение качества этих знаний.

Четвертый этап. «Выборочно-содержательная (опережающая, пробная) реализация предмета внедрения в практике». Этот этап характеризуется научно поставленным опытом. Главный акцент здесь делается на работу группы инициаторов внедрения. На этом этапе создается единый подход к реализации в практике достижений науки и передового опыта, формируются умения применения новых технологий. К концу этапа повышается качество профессиональной деятельности у группы новаторов.

Пятый этап. «Фронтальное внедрение инновационных технологий в практику». Этап разворачивается на основе результатов опережающего внедрения. Он характеризуется достаточной уверенностью в правильности разработанных целей внедрения и успешности их реализации. Организация фронтального внедрения инновационных технологий в практику предполагает планирование процесса внедрения, осуществление работы коллектива по плану, реализацию наставничества со стороны инициативной группы. Результаты этого этапа характеризуются образованием единого подхода у всех специалистов и руководителей к предмету внедрения, формированием умений и навыков применения новых

технологий, повышением качества профессиональной деятельности всех членов коллектива.

Шестой этап. «Совершенствование профессиональной деятельности на основе внедрения инновационных технологий в практику». Этап направлен на обеспечение поступательного совершенствования деятельности коллектива по теме внедрения. В содержание работы входит изучение эффективности работы коллектива по совершенствованию профессиональной деятельности на основе внедрения инновационных технологий в практику; создание условий для обмена передовым опытом; осуществление наставничества; обсуждение передового опыта на семинарах и конференциях; обеспечение гласности внедрения.

Седьмой этап. «Изучение, обобщение и распространение передового профессионального опыта». В задачи этапа входит изучение и обобщение опыта коллектива и отдельных служащих по внедрению инновационных технологий. Фактором ее разрешения является пропаганда опыта в России, регионах и т.д.

5. ВНУТРЕННИЕ (СУБЪЕКТИВНЫЕ) ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Цель: раскрыть понятие субъективных психологических факторов развития инновационной культуры психолога; определить показатели и критерии сформированности субъективных факторов развития инновационной культуры психолога.

Ключевые слова: субъективные психологические факторы, активность, направленность на инновационную деятельность, индивидуально-типологические особенности, индивидуальный стиль деятельности, установка на инновационную деятельность, «Я-концепция» личности, ценностные ориентации, способность к творческой деятельности, инновационно-важные качества, готовность к риску, профессионализм.

Субъективные психологические факторы развития инновационной культуры связаны с субъективными предпосылками меры успешности профессиональной деятельности, содействием росту профессионализма или препятствующие этому процессу.

Активность способствует действенному, преобразующему отношению человека к окружающему миру.

Направленность на инновационную деятельность, фиксируемая в уровне склонности к внедрению нового, передового, является важнейшей личностной переменной, определяющей позицию психолога относительно вводимых новшеств.

Индивидуально-типологические особенности личности не стоят в стороне или рядом с инновационной деятельностью, а органически включены в нее как важнейший компонент и фактор развития.

Индивидуальный стиль деятельности влияет на выбор индивидуально-своеобразной системы приемов и способов инновационной деятельности и на распределение ролей ее субъектов.

Установка на инновационную деятельность во всех своих проявлениях (когнитивном, эмоционально-оценочном и поведенческом) прямо связана с отношением к нововведению и формированием необходимых для его эффективности знаний и умений.

«Я-концепция» личности субъекта инновационной деятельности являясь итоговым продуктом самосознания, определяет позицию личности в отношении новации.

Ценностные ориентации и ценностные отношения мотивируют инновационную деятельность и поведение, поскольку ориентация субъекта внедрения и стремление к нововведению соотносятся с ценностями, включенными в структуру личности.

Способность к творческой деятельности формирует гибкость (что обеспечивает открытость мышления и позитивное восприятие новых, нетипичных и оригинальных мыслей, как своих собственных, так и окружающих людей), чуткость и наблюдательность (что позволяет фиксировать многочисленные детали, роль и значение которых в инновационной деятельности могут оказаться весьма значительными), заинтересованность.

Инновационно-важные качества личности располагаются в пятимерном семантическом субъективном пространстве, основные смысловые оси которого Честность - Целеустремленность - Выдержка - Прогрессивность - Решительность.

Профессионализм обеспечивает высокую степень конгруэнтности знаний, умений и навыков специалиста современным достижениям науки и практики в данной области.

Готовность к риску – это неизбежное условие жизнестойкости общества, продуктивности его экономических структур, залог его устойчивости.

Таблица

Показатели и критерии сформированности субъективных факторов развития инновационной культуры психолога

| Фактор | Показатели и критерии сформированности |
|--|---|
| Активность | Поисковая активность Надситуативная активность Сверхнормативная активность |
| Направленность | Направленность на дело Инновационная направленность |
| Индивидуально-типологические особенности | Сформированность установки на инновационную деятельность Сформированность устойчивого интереса к инновационным преобразованиям |
| Индивидуальный стиль деятельности | Адекватность конкретной ситуации деятельности Оптимальность с точки зрения эффективности деятельности |

| | |
|--|--|
| | Гибкость поведения в изменяющихся условиях |
| Установка на инновационную деятельность | <p>Положительное отношение к инновациям</p> <p>Знания об объекте и предмете внедрения</p> <p>Положительные оценочные суждения и убеждения</p> <p>Система чувств, положительно связанная с инновационной деятельностью</p> <p>Предрасположенность к реальным, положительным действиям в отношении внедрения</p> |
| Я – концепция личности | <p>Знания о себе в виде образа «Я» в инновационной деятельности</p> <p>Самоотношение в виде самооценки своих возможностей в процессе преобразований</p> |
| Ценностные ориентации и ценностные отношения | <p>Социально-значимая регуляция профессиональной деятельности</p> <p>Осознанность необходимости инновационной деятельности в структуре профессиональной</p> |
| Способность к творческой деятельности | <p>Самостоятельность в принятии решений</p> <p>Оригинальность, принципиальная новизна принятых решений</p> |
| Инновационно-важные качества | <p>Доминантность</p> <p>Уверенность в себе</p> <p>Эмоциональная уравновешенность и стрессоустойчивость</p> <p>Общительность</p> <p>Ответственность и надёжность</p> <p>Честность, верность данным обещаниям и</p> |

| | |
|--------------------|--|
| | гарантиям |
| Профессионализм | Профессиональные знания Профессиональные умения |
| Готовность к риску | Стремление к достижению Предприимчивость Способность пойти на риск |

Ответьте на вопросы:

1. Дайте определение субъективным факторам развития инновационной культуры личности.
2. Назовите показатели и критерии сформированности внутренних факторов развития инновационной культуры личности.
3. В чем проявляется профессионализм психолога?

Практическое задание:

Расположите инновационно-важные качества личности относительно основных смысловых осей: Честность – Целеустремленность – Выдержка – Прогрессивность – Решительность.

Обоснуйте выбор.

6. ВНЕШНИЕ (ОБЪЕКТИВНЫЕ) ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ И ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Цель: раскрыть понятие внешних психологических условий и факторов развития инновационной культуры; сравнить показатели и критерии сформированности защитного пояса инновационной культуры группы и коллектива.

Ключевые слова: инновационная культура группы, инновационная культура коллектива, критерии.

Направленность групповой деятельности на социально-значимые цели внедрения – центральный компонент структуры нововведений. Она идеально представляет интегративный результат, к которому стремится общность индивидов (групповой субъект инновационной деятельности).

Групповой ценностный стандарт (инициатива, содействие, бездействие) формирует ролевые группы.

Совместимость членов группы начинается с психофизиологической совместимости темпераментов, согласованности ролевых ожиданий и достигает ценностно-ориентационного единства.

Сплоченность членов группы создает условия для единомыслия субъектов внедрения.

Позитивные межличностные отношения позволяют преодолеть психологические барьеры возникающие у личности в процессе внедрения, создать чувство принадлежности к группе, поддержки, понимания и социального взаимодействия.

Организованность является фактором развития умений группового субъекта внедрения оптимально синтезировать выполненную ее членами работу и обеспечивать итоговую целесообразность инновационного взаимодействия.

Стимулирование творческой деятельности членов группы создает среду для развития задатков и способностей.

Таблица

Показатели и критерии сформированности защитного пояса
инновационной культуры группы

| Составляющие защитного пояса | Показатели и критерии сформированности |
|--|---|
| Направленность групповой деятельности на социально-значимые цели внедрения | Сходство интериоризации социальной значимости инновационной деятельности Совместная социально-ценностная деятельность |
| Групповой ценностный стандарт | Приближение индивидуального решения к групповому ценностному стандарту Ориентация группового ценностного стандарта на инновационную деятельность |
| Совместимость членов группы | Бесконфликтность Согласованность действий |
| Сплоченность | Приверженность к группе ее членов Кооперативная взаимозависимость членов |

| | |
|---|--|
| | группы в процессе совместной деятельности |
| Позитивные межличностные отношения в группе | Удовлетворенность результатом и процессом взаимодействия. Взаимопонимание. Уверенность в благоприятном исходе профессиональных контактов. |
| Организованность | Способность группы в неординарных условиях самостоятельно планировать этапы осуществления поставленной цели и распределять предстоящую работу среди членов группы Степень дисциплинированности членов группы в выполнении возложенных функций. Способность группы к эффективному контролю и коррекции действий членов группы и подавлению действий дезорганизаторов Умение группы оптимально синтезировать выполненную ее членами работу, обеспечивать итоговую целесообразность взаимодействия |
| Стимулирование творческой деятельности членов группы. | Согласованность первичных индивидуальных решений с групповыми. Согласованность группового решения с вторичными индивидуальными. |

Сотрудничество составляющих коллектив групп выражается в результативной помощи, активном способствовании достижению общих и групповых целей.

Создание благоприятного социально-психологического климата является «совокупным» условием эффективности инновационного процесса.

Совершенствование управления коллективом должно идти по линии научности и постоянного внедрения инновационных технологий.

Осуществление индивидуального и дифференцированного подхода помогает определить особенности субъекта и предмета внедрения.

Стимулирование групповой творческой деятельности формирует целостность субъекта нововведения.

Таблица

Показатели и критерии сформированности защитного пояса
инновационной культуры коллектива

| Составляющие защитного пояса | Показатели и критерии сформированности |
|--|---|
| Сотрудничество входящих в коллектив групп | Взаимная целевая направленность деятельности Интегративный результат деятельности Взаимобусловленность эффективности деятельности |
| Создание благоприятного социально-психологического | Удовлетворенность трудом в коллективе Уверенность в благоприятном исходе профессиональных контактов |

| | |
|---|---|
| климата в коллективе | |
| Совершенствование управления | Компетентность Деловые качества Отношение к профессиональной деятельности |
| Осуществление индивидуального и дифференцированного подхода | Умение ориентироваться в социальных условиях Умение определять личностные особенности и эмоциональные состояния членов коллектива Умение выбирать адекватные способы обращения с разными членами коллектива Умение реализовать выбранные способы в процессе коллективного взаимодействия |
| Стимулирование групповой творческой деятельности | Групповая нормализация Групповое решение Социально-ценностная деятельность |

Ответьте на вопросы

1. Сравните показатели и критерии сформированности защитного пояса инновационной культуры группы и коллектива.
2. Каковы особенности стимулирования творческой деятельности в группе и коллективе?

Практическое задание:

Проверьте свою группу по предложенным показателям и критериям и по пятибалльной системе. Составьте таблицу.

Проверьте свой коллектив по предложенным показателям и критериям и по пятибалльной системе. Составьте таблицу.

7. ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ И ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Цель: раскрыть понятие психолого-педагогических условий развития инновационной культуры психолога и провести их структурный анализ.

Ключевые слова: психолого-педагогические условия, научно-методические условия, учебно-материальные условия, организационные условия, структурный анализ, макроакмеологическая структура, мезоакмеологическая структура, микроакмеологическая структура.

Научно-методические условия и факторы, являются одним из средств и условий решения задач (задача есть цель, данная в определенных условиях). Постановка целей происходит в процессе изучения и анализа нормативных документов, в процессе проектирования выхода из противоречия между «сущным» и «должным».

Содержание этой группы условий:

- наличие концепции (системы взглядов, общего замысла) нововведения;
- наличие концепции прогнозирования;
- наличие концепции системного подхода;
- наличие концепции предмета внедрения;
- анализ сложившегося опыта (выявление «западающих мест» и причин обнаруженных недостатков; выявление имеющихся инновационных тактик;

- создание перспективной модели внедрения;
- моделирование процесса внедрения.

Учебно-материальные условия и факторы:

- накопление и систематизация в учебной базе системы повышения квалификации: необходимой научно-методической литературы, что снимает затраты времени на ее поиск;
- обеспечение методическими рекомендациями, доведение их до слушателей;
- создание банка наглядности, повышение ее содержательной емкости за счет выделения смысловых опорных пунктов, семантической и пространственной группировки учебного материала, представления его в форме наглядного зрительного образа (наглядность продлевает длительность воздействия учебной информации);
- создание банка информации о ходе внедрения инновационных технологий; о новаторстве (создании нового в определенных условиях с целью исследования), накопление материалов о совокупности необходимых для управления знаний и умений, заложенных в схемах, планах, программах.

Организационные условия и факторы:

- целевая направленность подготовки к внедрению;
- перспективность и плановость;
- взаимодействие всех средств учебной информации;
- организация пропаганды передового опыта;
- широкое вовлечение самих слушателей во все виды обратных связей с теми, кто уже прошел базовое повышение квалификации, оно

способствует созданию внутренних форм саморегуляции деятельности: чувства долга и ответственности.

*Структурный анализ системы условий и факторов развития
инновационной культуры*

Структурный аспект анализа системы имеет своей целью выяснить внутреннюю организацию системы, определить ее структуру.

Ведущую интегративную роль в системе данных условий выполняют целевые связи, без них инновационная деятельность существовать не может. Целевые связи обеспечивают становление и развитие системы условий и факторов формирования и развития инновационной культуры. Они объединяют все элементы исследуемой системы едиными целевыми требованиями, которые выполняют интегративную функцию по отношению к данной подготовке и являются частью процесса ее синтеза. Ни одна из целей инновационной деятельности не может быть достигнута без обеспечения целостной структуры объективных (I), объективно- субъективных (II) и субъективных условий и факторов (III) развития инновационной культуры. Все связи в рамках этого учебника описать практически невозможно. Рассмотрим ведущие, обеспечивающие взаимозависимость существования данных условий, устойчивые и необходимые связи. Остальное поле связей будем на практических занятиях и самостоятельно.

Связь I \rightarrow II. Связь причинно-следственная существенная, поскольку объективные условия выставляют определенные требования к объективно-субъективным.

Связь II \rightarrow I. Атрибутивная связь преобразования. Без объективно-субъективных условий объективные процесс развития готовности инновационной деятельности обеспечить не смогут.

Связь I \rightarrow III прямая, существенная связь преобразования, она обеспечивает социальную природу субъективных условий и факторов исследуемого феномена.

Связь III \rightarrow I обратная, существенная связь порождения. Являясь субъектом инновационной деятельности, руководитель участвует в создании и функционировании объективных условий и факторов.

Связи II \rightarrow I, III \rightarrow I, III \rightarrow II являются в то же время связями иерархии. Каждый блок, находясь на своем уровне иерархии, специализируется на выполнении определенного и конкретного круга своих функций. Самый высший уровень иерархии занимает в данной системе первый блок. Конечно, эта иерархия не является в нашем случае абсолютно жесткой, например, связь I \rightarrow III прямая и обратная одновременно, однако интеграция всей системы условий осуществляется именно в первом блоке. Это определено целями подготовки к внедрению и заложено в содержании каждого элемента первого, второго и третьего блоков исследуемой подсистемы.

В нашей практике с целью выявления наиболее значимого влияния необходимых и достаточных условий на формирование и развитие инновационной культуры был проведен факторный анализ с последующим варимакс вращением, который привел к выделению семи факторов с общей информативностью 44,49 %.

Первый фактор ($F_1 = 10,37\%$) – «Я - концепция».

Второй фактор ($F_2 = 8,26 \%$) – «Направленность»

Третий фактор ($F_3 = 6,21 \%$) – «Способности».

Четвертый фактор ($F_4 = 5,74 \%$) – «Ценностные отношения и ценностные ориентации».

Пятый фактор ($F_5 = 5,17 \%$) – «Инновационно-важные качества».

Шестой фактор ($F_6 = 4,67 \%$) – «Готовность к риску».

Седьмой фактор ($F_7 = 4,07 \%$) – «Профессионализм».

Исследуемые связи составляют основу акмеологических структур инновационной культуры как множества отношений, инвариантных при некоторых преобразованиях. Структур, которые представляют собой совокупность устойчивых связей объекта, обеспечивающих его целостность и тождественность самому себе, т.е. сохранение основных свойств при различных внутренних и внешних изменениях.

Сказанное позволяет сделать вывод о декомпозиции общей структуры формирования и развития инновационной культуры психологов на три следующих взаимосвязанных и взаимообусловленных подструктуры.

Макроакмеологическую структуру образует инновационная культура психологов, её сущностная характеристика, ядро и защитный пояс, критериальная система, уровни и движущие силы изменения состояния элементов, особенности процесса эффективного формирования и развития (законы, закономерности, принципы и условия).

Мезоакмеологическую структуру определяют особенности субъекта инновационной деятельности (носителя инновационной культуры),

профили моносубъекта (личности) и полисубъекта (группы, коллектива) нововведений.

Микроакмеологическую структуру составляет формирование готовности психологов к внедрению инновационных технологий в процессе повышения квалификации, программно-целевой комплекс подготовки, процедуры и методы акмеологического изучения субъекта и процесса инновационной деятельности, технологии преобразующего взаимодействия с её субъектами и организация обратных связей с выпускниками системы повышения квалификации в межкурсовой период.

По каждому из ключевых слов составьте таблицу:

- *психолого-педагогические условия,*
- *научно-методические условия,*
- *учебно-материальные условия,*
- *организационные условия,*
- *структурный анализ,*
- *макроакмеологическая структура,*
- *мезоакмеологическая структура,*
- *микроакмеологическая структура.*

8. ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПСИХОЛОГА

Цель: провести анализ типологизации инноваций по отношению к предшественнику; содержания инновационных технологий деятельности психолога.

Ключевые слова: типологизация инноваций, инновационные технологии деятельности психолога.

Инновационный фонд профессиональной деятельности психолога составляет широкий спектр технологий.

Прежде всего, это внедрённые материалы.

Затем, новшества – новые разработки, технологии, методики и т.д., несущие в себе потенциал нововведения (инновации).

Инновационный фонд включает также и перспективные идеи по обучению и воспитанию, которые могут перерасти в новшества и нововведения.

Такая уровневая структура обеспечивает инновационный характер образовательного процесса, организуемого педагогическим коллективом образовательного учреждения.

Представим далее краткую характеристику инновационного фонда психолога, составленного на основе типологии нововведений.

Психологический десант (В.И. Долгова). Организация профильной и предпрофильной подготовки школьников, нацеленная на формирование профессионального интереса, развитие

профессионального самоопределения школьников, проведения широкого психологического просвещения. Одновременно решаются профориентационные задачи. Создается бригада педагогов, психологов, выходящая в сельскую или городскую школу, для помощи в решении задач психологической службы. Группы комплектуются из числа педагогов-добровольцев, а также возможно привлечение студентов педагогического вуза, педагогического училища разного уровня подготовки. Группа решает одну общую задачу. Во время работы в условиях психологической службы школы осваивается опыт психолога, оказывается психолого-педагогическая взаимопомощь, в результате уровень умений каждого психолога качественно растет.

Роллинг-класс (В.И. Долгова) форма обучения, нацеленная на демонстрацию высокого уровня профессионального решения сложной научно-практической проблемы несколькими профессионалами и передачу профессиональных знаний, умений, навыков начинающим специалистам. Отличие от мастер-класса в том, что перед молодыми специалистами представляются различные научные позиции решения актуальной психолого-педагогической проблемы высокопрофессиональными специалистами в дискуссионном изложении. Проблемы, по которым проводятся роллинг-классы: «Формирование эмоциональной устойчивости личности», «Психологическая безопасность общения в подростковом и юношеском возрастах», «Акмеология управления», «Стрессоустойчивость личности специалиста», «Формирование конструктивной психологической защиты педагогов-психологов». Каждый специалист подключает к работе слушателей, организует дискуссию, приводит к формированию

вариативного подхода в решении научно-практической проблемы. Работа с одним специалистом сменяется работой с другим без перерыва.

Мониторинг профессионального развития (В.И. Долгова). Комплексная оценка профессиональных достижений специалиста включает критерии по оценке профессиональных знаний, профессиональных умений и навыков, способностей к творческому применению профессионального опыта.

Компьютерное тестирование. Используется как замещающая технология проверки уровня теоретических знаний обучающихся, средство психодиагностики, формирующая технология. Использование компьютера в профессиональной деятельности психолога решает задачи оптимизации рабочего времени и поднимает задачу целесообразности замены «живого слова» психолога компьютерной программой.

ИКТ, мультимедиа. Технологии используются как в обучающем, так и в контролирующем режимах. Обучение с использованием информационно-коммуникационных и мультимедиа технологий проводится с целью обогащения содержания подготовки, улучшения условий труда. Интернет-ресурсы используются в качестве демонстрационного материала на уроках и во внеклассной работе. В процессе самоподготовки специалисты самостоятельно создают электронные пособия по темам учебной дисциплины. На методической комиссии образовательного учреждения происходит презентация пособия, обмен материалами.

Следует особо отметить, что владение новыми техническими средствами становится неотъемлемой частью профессиональной деятельности психолога. Динамичное развитие интернет-технологий расширяет возможность оперативного доступа к информации; информационно-коммуникационные технологии обеспечивают мгновенную связь, обмен информацией, способствует преодолению времени и пространства в коммуникативных контактах между людьми. Все очевидней становится тот факт, что современный специалист должен освоить компьютерные, информационные, коммуникационные технологии, расширять знания в области эргономики.

Модульно-рейтинговые программы. Отличительной особенностью такой программы является модульное построение. Модуль включает в себя весь арсенал возможностей изучения дидактической единицы содержания учебного предмета. Аудиторное обучение сопровождается ритмичной самостоятельной работой, при этом ритмичность обеспечивается пошаговым контролем со стороны педагога. Теоретические знания по модулю, как правило, оцениваются методом тестирования.

Тренинг-группы. Технология тренинга используется психологом с целью психологического консультирования, формирования у учащихся и у педагогов определенных качеств:

Тренинг целеполагания

Тренинг инновационной деятельности

Тренинг прогнозирования

Тренинг уверенности в себе

Тренинг общения и др.

Авторские курсы. Разрабатываются как факультативные дисциплины и курсы по выбору школьного компонента образовательного стандарта. Содержание курсов соответствует научным интересам педагога, позволяет ему реализовать свои научные идеи, поделиться профессиональными знаниями и умениями с коллегами и учащимися. Авторские курсы проходят экспертизу на кафедре, учебно-методическом объединении. Разработанные курсы обогащают общеобразовательную подготовку, обогащают ее современными актуальными психолого-педагогическими проблемами.

Методы ТРИЗ. На учебных и внеклассных занятиях используются такие технологии ТРИЗ, как технология противоречия, технология идеализации, универсальная технология работы с ресурсами. Прежде чем использовать ТРИЗ-технологии, следует ознакомиться с процедурой работы, преломить её на содержание занятия. В целом, возникает возможность подняться на творческий уровень применения профессиональных знаний.

Перечисленные технологии профессиональной деятельности психолога не являются исчерпывающими, а лишь демонстрируют их разнообразие и целесообразность.

Теоретическое задание

1. В таблице представлен анализ инновационных технологий, предлагаем дополнить таблицу и провести анализ по образцу.

Практическое задание:

1. разработайте программу психологического десанта по проблеме снижения уровня агрессивного поведения подростков сельской школы;

| Иновация | Иновационный потенциал | Место в образовательном процессе | Отношение к «предшественнику» | Объем | Цели | Возможность творческого применения в массовом опыте |
|-------------------------------|-------------------------------|---|--------------------------------------|--------------|---------------------|--|
| Психологический десант | комбинаторная | продуктивная | замещающая | системная | Многоцелевые | Интерпретации в зависимости от содержания подготовки |
| Мастер-класс | комбинаторная | продуктивная | ретровведение | системная | | Широкое применение |

| | | | | | | |
|--|---------------|----------------|-------------|-----------|--|--|
| Роллинг-класс | комбинаторная | продуктивная | открывающая | системная | | |
| Мониторинг качества обучения | комбинаторная | продуктивная | замещающая | системная | | |
| Компьютерное тестирование | комбинаторная | продуктивная | отменяющая | системная | | |
| ИКТ, мультимедиа - интернет-экзамен; -использование Интернет-ресурсов в качестве демонстрационных материалов; - создание электронного пособия для практических | радикальная | обеспечивающая | замещающая | системная | | |

| | | | | | | |
|--|------------------------------------|--------------|-------------|---------------|--|---------------------------------|
| занятий; -мультимедийное сопровождение учебных занятий. | | | | | | |
| Модульно- рейтинговые программы | радикальная | продуктивная | отменяющая | системн ая | | |
| Тренинг-группы | модифицирую щие | продуктивная | заменяющая | точечна я | | для подготовки психологов |
| Авторские курсы | Радикальная/ модифицирую щие | продуктивная | открывающая | системн ая | | Широкое применение |
| Методы ТРИЗ - технология противоречия; | радикальная | продуктивная | замещающая | точечна я | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - технология идеализации; - универсальная технология работы с ресурсами | | | | | | |
| <p>Другие технологии</p> | | | | | | |

9. ТЕХНОЛОГИИ ЦЕЛЕПОЛАГАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПСИХОЛОГА

Цель: раскрыть особенности технологии целеполагания и сущности понятия «дерево целей».

Ключевые слова: целеполагание, тренинг, целеполагание инновационной деятельности, дерево целей.

Совершенствование целеполагания открывает мощный потенциал для научной, программно-целевой основы управления. Оно позволяет осуществить высокий уровень конкретизации деятельности управленческого аппарата, целенаправить эту деятельность на достижение конечного результата, который заранее запрограммирован, обогатить базу для выполнения всех управленческих функций (анализа, планирования, организации, регулирования и контроля). Все это приобретает особую значимость в современных условиях, когда ставится задача перевода управления на новый качественный уровень работы.

Деятельность по построению целей отражает этот уровень в развитии интенсивного пути преобразования действительности. По совершенствованию целеполагания разработаны тренинги, изданы необходимые учебно-методические пособия (автор В.И. Долгова). Процесс выполнения заданий носит тренинговый характер. Он

развивает интеллектуальную сферу специалистов, которую характеризуют следующие особенности:

- способность охватить суть основных взаимосвязей, присущих конкретной проблеме управленческой деятельности;
- способность выделить в конкретной ситуации управления ее существенные черты, а не наиболее заметные;
- умение делать вывод из противоречивой информации; умение выбирать из большого объема сведений те, которые особенно необходимы.

Данный тренинг укрепляет не только необходимые знания и умения, но и реализует психологические факторы формирования готовности к инновационной деятельности, особенно: способность к творческой деятельности, активность, ценностные ориентации и ценностные отношения, профессионализм, инновационно важные качества, направленность групповой деятельности на социально-значимые цели, групповой ценностный стандарт, сплоченность, сотрудничество.

Работая над совершенствованием конкретного проекта целеполагания, специалист должен на первом этапе изучить общий алгоритм его построения, затем хорошо освоить правила развернутого целеполагания и, наконец, изучить, осознать, сделать анализ, осуществить корректировку и апробировать не менее двух проектов целеполагания.

Стимульный материал целеполагания инновационной деятельности составляют проекты целеполагания, один из вариантов приводим далее.

Предлагается выполнить восемь следующих заданий:

1. Сделать анализ постановки «генеральной» цели, ее соответствия социально-экономическим задачам.

2. Сделать анализ декомпозиции «генеральной» цели на подцели 2-го уровня, показать их логическую связь с «генеральной» целью.

3. Сделать анализ декомпозиции целей 2-го уровня на подцели 3-го уровня, показать их логическую связь с вышестоящими целями.

4. Сделать анализ соответствия содержания деятельности по теме ее целям, вычленить блоки, системы, элементы деятельности.

5. Сделать анализ завершенности «дерева целей», степени его детализации, конкретности, логики. Доказать, что ни одна цель высших его уровней не достигается непосредственно сама по себе, а лишь по достижении целей, на которые она распадается. Доказать, что цели нижних уровней выводимы из целей верхних уровней. Доказать, что каждая подсистема «дерева целей» стремится достичь своей собственной цели, и что нижний из уровней «дерева целей» является элементарным (мероприятийным).

6. Представить к защите свой проект дерева целей по конкретной теме. Этот проект может быть, разработан заново или составлен в результате исправления ошибок в проекте из данных рекомендаций.

7. Составить на базе «дерева целей» программу под каждую цель (разработать мероприятия, сформировать состав исполнителей, определить сроки выполнения программы, отобрать методы работы).

8. Составить на базе «дерева целей» программу изучения эффективности деятельности по одноименной теме.

Далее представлены сигнальная карточка, которую надлежит заполнять в процессе выполнения заданий и названные проекты целеполагания.

Сигнальная карточка о выполнении заданий по целеполаганию

Ф.И.О. _____

Место

работы _____

Должность _____

Пол _____

Возраст _____

—

Стаж _____

| № | Операция | До | После |
|----|---|--------------------------------------|-------|
| 1. | Укажите порядковые номера проектов целеполагания, с которыми Вы работали по собственному желанию | | |
| 2. | Укажите порядковые номера заданий, которые Вы выполняли в ходе работы с ними | | |
| 3. | Поставьте себе оценку по каждому выполненному заданию (по 5-балльной системе); напротив тех заданий, которые Вы не выполняли, поставьте «0» баллов (не забывайте, что все задания «0») | 1 -2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - | 2 - 3 |
| 4. | Укажите порядковые номера проектов целеполагания, с которыми Вы работали по указанию руководителя | | |
| 5. | Укажите порядковые номера заданий, которые Вы выполняли в ходе работы с ними | | |
| 6 | Поставьте себе оценку по каждому выполненному заданию (по 5-балльной системе (напротив тех заданий, которые Вы не выполняли, поставьте «0» | 1 -2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - | 2 - 3 |
| 7 | Назовите темы тех проектов целеполагания, которые Вы разработали заново | | |

| | | | |
|----|---|--|--|
| 8 | Укажите порядковые номера тех проектов целеполагания, которые Вы намерены внедрить в практику | | |
| 9 | Укажите порядковые номера тех «дереьев целей», программу осуществления которых Вы изучили на кафедре(по каждому из них представлен программно-целевой комплекс в методических | | |
| 10 | Назовите темы разработанных Вами лично программ | | |
| 11 | Назовите операции по целеполаганию, которые Вы выполнили дополнительно к заданиям по своей инициативе: | | |
| 12 | Дайте оценку работе по подготовке Вас к совершенствованию процесса целеполагания | | |

Как метод планирования *дерево целей* основывается на теории графов и представляет собой как траекторные, определяющие направление движения к заданным стратегическим целям, так и точечные, определяющие достижение тактических целей, которые

характеризуют степень приближения к заданным целям по заданной траектории (рис.).

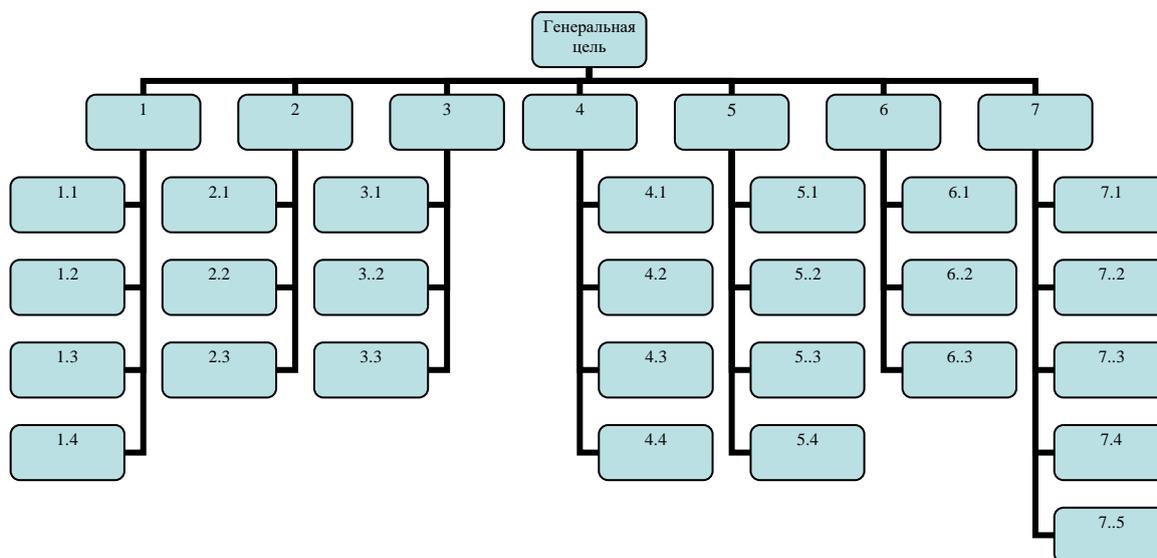


Рис. Образец графического представления дерева целей.

Представим «дерево целей» внедрения инновационных технологий в профессиональную деятельность психолога. С одной стороны, это и есть новая технология деятельности психолога в образовательном учреждении, с другой стороны, это и процедура освоения инновационной технологии.

Генеральная цель: Осуществить внедрение инновационных технологий (ИТ) в практику.

1. Осуществить прогнозирование внедрения.

1.1. Изучить нормативные документы по рассматриваемой проблеме.

1.2. Поставить цели внедрения.

1.3. Осмыслить этапы внедрения.

1.4. Разработать программно-целевой комплекс внедрения.

2. Сформировать положительную установку на внедрение.
 - 2.1. Выработать состояние готовности к освоению ИТ.
 - 2.2. Сформировать положительную реакцию на внедрение.
 - 2.3. Сформировать веру в свои силы по внедрению ИТ.
3. Изучить теоретические основы темы.
 - 3.1. Изучить нормативные документы по теме.
 - 3.2. Изучить сущность ИТ.
 - 3.3. Изучить методику внедрения ИТ.
4. Осуществить опережающее внедрение.
 - 4.1. Создать инициативную группу для опережающего внедрения.
 - 4.2. Закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе.
 - 4.3. Обеспечить инициативной группе условия для успешного освоения методики внедрения ИТ.
 - 4.4. Проверить методику внедрения.
5. Осуществить фронтальное внедрение.
 - 5.1. Мобилизовать коллектив на внедрение ИТ в практику.
 - 5.2. Закрепить знания и умения, сформированные на предыдущем этапе.
 - 5.3. Обеспечить условия для фронтального внедрения ИТ.
 - 5.4. Освоить всем коллективом методику работы по ИТ.
6. Обеспечить совершенствование работы по ИТ.
 - 6.1. Совершенствовать знания и умения, сформированные на предыдущих этапах.

6.2. Обеспечить условия для совершенствования методики работы по ИТ.

6.3. Совершенствовать методику освоения ИТ.

7. Обеспечить распространение передового опыта освоения ИТ.

7.1. Изучить опыт внедрения.

7.2. Обобщить опыт работы по теме.

7.3. Осуществить наставничество над службами, приступающими к внедрению.

7.4. Осуществить пропаганду передового опыта внедрения.

7.5. Сбереечь и углубить традиции работы над темой, сложившиеся на предыдущих этапах.

Практическое задание: составьте дерево целей квалификационного (курсового) исследования. Проведите публичную защиту «дерева целей».

10. ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПСИХОЛОГА

Цель: выявить особенности технологии программно-целевого планирования.

Ключевые слова: планирование, программно-целевое планирование, технологическая карта.

В основе планирования лежит действие поиска наиболее эффективных способов достижения определенной цели, намечаются основные показатели результатов деятельности. В целом, субъект составляет как общий план деятельности, стратегический, так и четко фиксирует последовательность способов действий, ориентированных на достижение как общей цели, так и тактических задач.

В исследованиях В.И. Долговой указывается на эффективность программно-целевого планирования при формировании инновационной культуры личности. Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е..Б Стародубцева отмечают, что программно-целевое планирование как вид планирования заключается в исключительной ориентации деятельности на достижение поставленных целей. Программно-целевое планирование построено по логической схеме «цели – пути – способы – средства».

При формировании способов программно-целевого планирования у обучающихся обращается внимание на связь целей и ресурсов для их достижения при помощи программ. Такими программами и

выступают конкретные действия исполнителя деятельности, объединенные в единую систему относительно стратегической или тактической цели, их разделении на подцели более дробного характера и выявлении ресурсов необходимых для их согласованной реализации. Для этого предлагается усвоить способы построения дерева целей и программирования.

Представляем далее примеры такого целевого программирования.

МОТИВАЦИЯ В ДОСТИЖЕНИИ УСПЕХА У СТАРШИХ ПОДРОСТКОВ.

| 1-й этап «Целеполагание внедрения программы развития когнитивного компонента в достижении успеха у старших подростков». | | | | | | |
|--|--|---|----------------------|--------|----------|---------------|
| Цель | Содержание | Методы | Формы | Кол-во | Время, | Ответственные |
| 1.1.Изучить необходимые документы по предмету внедрения | Изучение и анализ анкет студентов, диагностических методик | Анализ, беседы, анкетирование, наблюдение | Беседа со студентами | | сентябрь | психолог |

| | | | | | | |
|---------------------------------|--|--|-----------|---|----------|----------------------|
| 1.2.Поставит цели внедрения | Обоснование целей и задач внедрения | Обсуждение, круглый стол | Совещание | 1 | сентябрь | Зам.по УВР, психолог |
| 1.3.Разработают этапы внедрения | Изучение и анализ содержания каждого этапа внедрения, его задач, принципов, условий, критериев и показателей эффективности | Анализ состояний дел в учебном заведении, анализ программы внедрения | Совещание | 1 | октябрь | Зам.по УВР, психолог |

| | | | | | | |
|--|---|--|------------------|----------|----------------|-----------------|
| <p>1.4.Разработать программно-целевой комплекс внедрения</p> | <p>Анализ уровня подготовленности студентов, анализ работы в учебном заведении по теме предмета внедрения</p> | <p>Анализ состояния программы внедрения. Обсуждение в группе</p> | <p>Совещание</p> | <p>1</p> | <p>октябрь</p> | <p>психолог</p> |
|--|---|--|------------------|----------|----------------|-----------------|

| | | | | | | |
|--|-------------------|---------------|--------------|-------------------|--------------|----------------------|
| <p>2-й этап «Формирование положительной психологической установки на внедрение».</p> | | | | | | |
| <p>Цель</p> | <p>Содержание</p> | <p>Методы</p> | <p>Формы</p> | <p>Количество</p> | <p>Время</p> | <p>Ответственные</p> |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|----------|--------------------------|---|
| <p>2.1. Выработать состояние готовности к освоению предмета внедрения у заинтересованных в программе.</p> | <p>Организация внедрения программы. Псих. подбор и расстановка субъектов внедрения</p> | <p>Обоснование практической значимости внедрения программы</p> | <p>Беседа, обсуждение</p> | <p>2</p> | <p>сентябрь, октябрь</p> | <p>Психолог, заинтересованные программы: адм. учебного заведения, зам. по УВР, родители</p> |
| <p>2.2. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения программы у заинтересованных</p> | <p>Пропаганда уже имеющегося передового опыта внедрения программы</p> | <p>Методические консультации, беседы</p> | <p>изучение опыта, проработка тематики, групповые обсуждения</p> | <p>3</p> | <p>сентябрь – ноябрь</p> | <p>Адм. учебного заведения, психолог</p> |

| 3-й этап «Изучение предмета внедрения» | | | | | | |
|---|---|-------------------------|---|----------------|------------------|--|
| Цель | Содержание | Методы | Формы | Ко л- во | Время, | Ответств ен-ные |
| 3.1. Изучить необходимые материалы и документы о предмете внедрения | Изучение и анализ интересантами внедрения программы материалов по проблеме исследования | Фронтально | просветительская работа, семинары, лекции, работа с документацией | 2 | октябрь, декабрь | Все заинтересованные субъекты : адм. учебного заведения, психолог, зам. по УВР, родители |
| 3.2. Изучить сущность предмета внедрения программы | Изучение предмета внедрения программы, её задач, форм, принципов, содержания, методов | В ходе само-образования | Беседы, тренинги | 1 | декабрь | Психолог , зам.по УВР |

| | | | | | | |
|---|--------------------------------------|-------------------------|------------------|---|---------|----------------------|
| 3.3. Изучить методику внедрения программы | Освоение системного подхода в работе | В ходе само-образования | Беседы, тренинги | 1 | декабрь | Психолог, зам.по УВР |
|---|--------------------------------------|-------------------------|------------------|---|---------|----------------------|

| 4-й этап «опережающее освоение предмета внедрения» | | | | | | |
|--|--|--|--------------|-----------------|-------------------|---|
| Цель | Содержание | Методы | Формы | Ко- л- во | Время, | Ответств ен-ные |
| 4.1. Создать группу для опережающего внедрения программы | Определени е состава группы, орг. работа, исследовани е псих. портрета субъектов внедрения | Наблюдени е анкетирова ние, опрос | дивидуальные | 3 | декабрь - февраль | Психолог , адм. учебного заведени я |

| | | | | | | |
|---|---|---|--|---|-------------------|---|
| 4.2.Закрепит и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе | Изучить теории предмета внедрения, методики внедрения. | Научно исследоват ель-ская работа, обсуждени е, тренинги | беседы, консультации, работа психологической службы | 1 | декабрь | Психолог , зам. по УВР |
| 4.3.Обеспеч ить студентам условия для успешного освоения методики внедрения программы | Анализ создания условий для опережающе го внедрения | Изучение состояния дел | Анализ документации | 1 | декабрь | Психолог , зам. по УВР |
| 4.4.Провери ть методику внедрения | Работа группы по внедрению программы | Изучение состояния дел в группе, корректиро вка программы | Работа психологической службы | 5 | сентябрь - январь | Психолог , адм. учебного заведени я |

| 5-й этап «Фронтальное освоение предмета внедрения» | | | | | | |
|--|--|--|--|----------------|------------------|--|
| Цель | Содержание | Методы | Формы | Ко л- во | Время, | Ответств ен-ные |
| 5.1. Мобилизова ть студенчески й коллектив на внедрение программы | Анализ работы группы по внедрению программы | Сообщение о результата х работы, технологии , тренинги | просветительская работа, работа псих службы | 1 | сентябрь | Психолог , адм. учебного заведени я |
| 5.2. Развить знания и умения, сформирова нные на предыдущем этапе | Обновление знаний о предмете внедрения программы, теории систем и системного подхода, методики внедрения | Обмен опытом внедрения программ, самообразо -вание, тренинги | Работа психологической службы, консультации | 4 | сентябрь -ноябрь | Психолог , админист рация учебного заведени я |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---------|-----------------------------------|
| 5.3. Создать условия для фронтального внедрения программы | Анализ состояния условий для фронтального внедрения программы | Изучение состояния дел условий для фронтального внедрения программы | Работа псих. службы | 1 | ноябрь. | Психолог, адм. учебного заведения |
| 5.4. Освоить всеми студентами предмет внедрения программы | Фронтальное освоение программы | Обмен опытом, анализ и корректировка технологии внедрения программы | Работа псих. службы, консультации, наставничество | 1 | декабрь | Психолог, зам. по УВР |

| 6-й этап «Совершенствование работы над предметом внедрения» | | | | | | |
|---|------------|--------|-------|------------|--------|---------------|
| Цель | Содержание | Методы | Формы | Количество | Время, | Ответственные |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|---|------------------|-----------------------------------|
| 6.1. Совершенствовать знания и умения, сформированные на предыдущем этапе | Совершенствование знаний и умений | Обмен опытом, корректировка методики, наставничество | Работа психологической службы | 1 | январь | Психолог, адм. учебного заведения |
| 6.2. Обеспечить условия совершенствования методики работы по внедрению программы | Анализ зависимости конечного результата от создания условий для внедрения программы | Анализ состояния дел по теме | Работа псих. службы, анализ документации | 1 | февраль | Психолог, адм. учебного заведения |
| 6.3. Совершенствовать методику освоения внедрения программы | Формирование единого методического обеспечения освоения внедрения программы | Анализ состояния дел по теме | Работа психологической службы | 3 | Февраль - апрель | Психолог, зам. по УВР |

| 7-й этап «Распространение передового опыта освоения предмета внедрения» | | | | | | |
|---|---|--|---|----------------|----------------|-----------------------------------|
| Цель | Содержание | Методы | Формы | Ко л- во | Время, | Ответств ен-ные |
| 7.1. Изучить и обобщить опыт внедрения программы | Изучение и обобщение опыта внедрения программы, работа по проблеме исследования | Наблюдение, изучение документов | Работа псих. службы, составление рекомендаций, просветительство | 5 | Февраль - июнь | Психолог, зам. по УВР |
| 7.2. Осуществить наставничество над приступающими к внедрению программы | Обучение психологов и педагогов работе по внедрению программы | Наставничество, обмен опытом, консультации | Работа псих. службы | 1 | сентябрь | Психолог, адм. учебного заведения |

| | | | | | | |
|---|--|---|--|-----|--|----------|
| 7.3.Осуществить пропаганду опыта внедрения программы | Пропаганда опыта внедрения в работе | Научная и творческая деятельность | участие в конгрессах, написание статей | 2-3 | | Психолог |
| 7.4. Сохранить и углубить традиции работы над темой, сложившиеся на предыдущих этапах | Обсуждение динамики работы над темой, научная работа по теме внедрения программы | Наблюдение, анализ, работа псих. службы, научная деятельность | написание статей по теме внедрения программы | 2-3 | | Психолог |

**ПРЕОДОЛЕНИЕ КОНФЛИКТОВ В ПРОЦЕССЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ УЧЕНИКОВ
8-11 КЛАССОВ**

| Цель | Содержание | Методы | Формы | Кол -во |
|--|------------|--------|-------|---------|
| 1-й этап: Анализ теоретических предпосылок исследования преодолении конфликтов в процессе профессионального самоопределения учеников 8-11 классов | | | | |

| | | | | | |
|---|---|---------------------------------------|-------------------------------------|-----------|-------------------|
| <p>1.1. Проанализировать проблему конфликта в теоретических исследованиях</p> | <p>Изучение проблемы в психолого-педагогической литературе, анализ, обобщение, структурирование теоретического материала, выявление основных понятий, характеристик.</p> | <p>Обсуждение, анализ, наблюдение</p> | <p>Работа с научной литературой</p> | <p>30</p> | <p>Ок</p> |
| <p>1.2. Выявить особенности преодоления конфликтов в процессе профессионального самоопределения учеников 8-11 классов</p> | <p>Изучение особенностей преодоления конфликтов в процессе профессионального самоопределения учеников 8-11 классов в психолого-педагогической литературе, анализ, обобщение, структурирование</p> | <p>Анализ, обобщение литературы</p> | <p>Работа с научной литературой</p> | <p>25</p> | <p>Ок ноя</p> |

| | | | | | |
|---|---|---------------------------|--|----|-----|
| | теоретического материала, выявление основных понятий, характеристик. | | | | |
| 1.3. Разработать модель психолого-педагогической коррекции преодоления конфликтов в процессе профессионального самоопределения учеников 8-11 классов | Изучение и анализ содержания этапов модели, задач, принципов, условий, критериев. | Моделирование | Работа психологической службы МАОУ СОШ № 8, анализа документа ции, работа по разработке модели | 1 | Но |
| 2-й этап: Проведение исследования преодоления конфликтов в процессе профессионального самоопределения учеников 8-11 классов | | | | | |
| 2.1. Охарактеризовать этапы, методы, методики исследования | Характеристика этапов, методов, методик исследования | Анализ научной литературы | Работа с научной литературой | 15 | Дет |

| | | | | | |
|---|--|--|---|----|----|
| 2.2. Охарактеризовать выборку и анализ результатов констатирующего эксперимента | Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента | Беседа, наблюдение, анализ результатов | Беседа с учениками, наблюдения за группой, проведение и обработка методик | 5 | Фе |
| 3-й этап: Экспериментальная работа по преодолению конфликта профессионального самоопределения учеников 8-11 классов | | | | | |
| 3.1. Разработать и реализовать программу психолого-педагогической коррекции преодоления конфликтов в процессе профессионального самоопределения учеников 8-11 классов | Разработка и реализация программы психолого-педагогической коррекции преодоления конфликтов в процессе профессионального самоопределения учеников 8-11 классов | Работа с литературой | Составление программы психолого-педагогической коррекции и преодоления конфликт | 10 | Фе |

| | | | | | |
|---|---|--------------------------------|---|----|----|
| | | | ов в процессе професси онального самоопре деления учеников 8-11 классов | | |
| 3.2. Провести анализ результатов повторного диагностического исследования | Проведение повторной диагностики и анализа результатов | Обработка и анализ результатов | Проведение и обработка результатов диагностики | 4 | Ма |
| 3.3. Составить психолого-педагогические рекомендации студентам по оптимизации преодоления конфликтов в процессе | Составление психолого-педагогических рекомендаций ученикам по оптимизации преодоления конфликтов в процессе | Анализ и обобщение литературы | Составление рекомендаций ученикам | 10 | Ап |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| профессионального самоопределения учеников 8-11 классов | профессионального самоопределения учеников 8-11 классов | | | | |
|---|--|--|--|--|--|

ФОРМИРОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ ВОЛОНТЕРОВ К РАБОТЕ С ОДИНОКИМИ ЛЮДЬМИ СТАРШЕГО ПОКОЛЕНИЯ

Таблица 3

| Цель | Содержание | Методы | Формы | Кол-во | Время | Ответственные |
|---|---|--|--|--------|-----------|-------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1-й этап: «Целеполагание внедрения инновационной технологии по формированию психологической готовности волонтеров к работе с людьми старшего поколения» | | | | | | |
| 1.1. Изучить документацию по предмету | Изучение нормативной документации, ФЗ и Законов РФ, | Обсуждение, анализ, изучение документаци и нормативных | Анализ литературы, работа психологом в ОО, осуществление | 1 | С 2020 г. | Психолог, социальный педагог, админ |

| | | | | | | |
|---|---|---|--|---|--------|----------------------------|
| внедрения формирования психологической готовности волонтеров к работе с людьми старшего поколения | Закона об образовании, Постановлений Правительства РФ в области образования и безопасности среды и личности в РФ, документации ОО | источников по теме, наблюдение | психологического сопровождения учебно-воспитательного процесса в ОО, обсуждение на пед. Совете ДОУ, самообразование, обучение на факультете психологии ЮУрГГПУ | | | истрация ОО |
| 1.2. Поставить цели внедрения программы формирования | Выдвижение и обоснование целей внедрения Модели | Разработка «Дерева целей» исследования, обсуждение, разработка модели и | Работа психологической службы ОО, консультация с научным руководителем и | 1 | Ноябрь | Психолог, администрация ОО |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|------------|---|
| вания психоло гической готовнос ти волонте ров к работе с людьми старшег о поколен ия | | программы, анализ материалов по цели внедрения Программы, работа психологиче ской службы ОО | администрац ией ОО, наблюдение, беседа | | | |
| 1.3. Разработ ать этапы внедрен ия Програм мы формиру вания психоло гической | Изучение и анализ содержани я этапов внедрения Программ ы, ее задач, принципо в, критериев и | Анализ состояния ситуации проявления детскородительски х отношений у детей дошкольног о возраста с нарушением зрения | Работа психологиче ской службы ОО, совещание, анализ документаци и, работа по составлению Программы внедрения | 1 | Нояб рь | Психо лог, админ истрац ия ОО |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|---|------------|--|
| готовности волонтеров к работе с людьми старшего поколения | показателе й эффективн ости | анализ Модели и программы внедрения, анализ готовности ОО к инновацион ной деятельност и по внедрению модели | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1.4. Разработ ать програм мноцелевой комплек с внедрен ия програм | Анализ уровня подготовл енности пед. коллектив а к внедрени ю инноваций , анализ | Составление программы внедрения, анализ материалов готовности ОО к инновацион ной деятельност и | Администрат ивное совещание, педагогическ ий совет, анализ документов, работа по составлению Программы внедрения | 1 | Нояб рь | Психо лог, педаго ги, админ истрац ия ОО |

| | | | | | | |
|---|--|---|--|---|---------|---|
| мы форми вания психоло гической готовнос ти волонте ров к работе с людьми старшег о поколен ия | работы ОО по теме внедрения Программ ы формиров ания психологи ческой готовност и волонтеров к работе с людьми старшего поколения | | | | | |
| 2-й этап: «Формирование положительной психологической установки на внедрение Программы формирования психологической готовности волонтеров к работе с людьми старшего поколения» | | | | | | |
| 2.1. Выработ ать состоян ие | Формиров ание готовности внедрить Программ | Обосновани е практическ ой значимости | Индивидуаль ные беседы с заинтересова нными субъектами | 1 | Нояб рь | Психо лог, админ истрац ия ОО |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|----------------------------|--------|-----------------------------|
| готовности к освоению предмета внедрения у администрации ООО и заинтересованных субъектов внедрения | у в ООО, психологический подбор и расстановка субъектов внедрения | внедрения, тренинги (развития, готовности к инновационной деятельности, внедрения), беседы, обсуждения, популяризация идеи внедрения Программы | внедрения Программы, работа психологической службы ООО, участие в семинарах со смежной тематикой | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2.2. Сформировать положительную установку | Пропаганда передового опыта по внедрению | Беседы, обсуждения, семинары | Беседы, семинары, изучение передового опыта внедрения | Н е м е н е | ноябрь | Психолог, администрация ООО |

| | | | | | | |
|--|-----------|--|--|--|--|--|
| | ИННОВАЦИО | | | | | |
|--|-----------|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|---|---|--|---|--------|--|--|
| ку на предмет внедрен ия Програм мы у педагог ического о коллект ива ОО | нных технологи й в ОО и их значимост и для ОО, значимост и и актуальнос ти внедрения Программ ы | | инновационн ых технологий в ОО | е 2 | | |
|---|---|--|---|--------|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|---|--|---------------|----------|------------------------------------|
| <p>2.3. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения Программы у заинтересованных</p> | <p>Пропаганда передового опыта по внедрению инновационных технологий вне ООО и их значимость для системы</p> | <p>Методические выставки, семинары, консультации, научноисследовательская работа, конференции и конгрессы</p> | <p>Участие в конгрессах, конференциях, семинарах по теме внедрения, статьи</p> | <p>Ноябрь</p> | <p>2</p> | <p>Психолог, администрация ООО</p> |
|--|--|---|--|---------------|----------|------------------------------------|

| | | | | | | |
|---|---|--|---|---|------------|--------------|
| сованны х субъект ов вне ОО | образовани я, значимост и и актуальнос ти внедрения Программ ы для психологи ческой безопаснос ти общества | | | | | |
| 2.4.Сфо рмирова ть уверенн ость по внедрен ию инновац ионной техноло | Анализ своего состояния по теме внедрения, психологи ческий подбор и расстановк а субъектов | Постановка проблемы, обсуждение , тренин г, консультац ии с научным руководите лем диссертаци | Беседы, консультации , самоанализ | 1 | Нояб рь | Психо лог |

| | | | | | | |
|--|--|--------|--|--|--|--|
| | | онного | | | | |
|--|--|--------|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|------------------|---|---|---|---|
| гии ОО | в внедрения, исследован ие психологи ческого паспорта субъектов внедрения | исследован ия | | | | |
| 3-й этап: «Изучение предмета внедрения «Программы формирования психологической готовности волонтеров к работе с людьми старшего поколения» | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

| | | | | | | |
|--|---|-------------------|--|----------|--------------------|----------------------|
| <p>3.1. Изучить необход имые материа лы и докумен ты предмет е внедрен ия формир</p> | <p>Изучение материало в и документо в о предмете внедрения о инновацио нной Программ ы и (документа ции ОО</p> | <p>Фронтально</p> | <p>Семинары, работа с литературой и информацион ными источниками</p> | <p>1</p> | <p>Нояб рь</p> | <p>Психо лог</p> |
|--|---|-------------------|--|----------|--------------------|----------------------|

| | | | | | | |
|---|---|--|---|---|------------|---|
| ования психоло гическо й готовно сти волонте ров к работе с людьми старшег о поколен ия) | | | | | | |
| 3.2. Изучить сущност ь предмет а внедрен ия инновац ионной | Освоение системног о подхода в работе над темой изучения предмета внедрения, его задач, принципов , | Фронтально и в ходе самообразо вания | Семинары, тренинги (развития, готовности к инновационн ой деятельности) | 1 | Нояб рь | Психо лог, админ истрац ия ОО |

| | | | | | | |
|--|--|---|---|------------|--------|--|
| программы в ОО | содержания, форм и методов | | | | | |
| 3.3. Изучить методик у внедрения темы Программы | Освоение системного подхода в работе над темой | Фронтально и в ходе самообразования | Семинары, тренинги (целеполагания, внедрения) | 1 | Ноябрь | Психолог, администрация ОО |
| 4-й этап: «Опережающее (пробное) освоение предмета внедрения «Программы формирования психологической готовности волонтеров к работе с людьми старшего поколения» | | | | | | |
| 4.1. Создать инициативную группу для опережающего внедрения темы | Определенные составы инициативной группы, организационная работа, исследование психологи | Наблюдение, анализ, консультирование, собеседование, обсуждение | Работа психологической службы ОО, тематические мероприятия, уроки | Не менее 3 | Ноябрь | Психолог, администрация ОО, научный руководитель дипло |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|---|---------|---|
| | ческого портрета субъектов внедрения | | | | | мног работы |
| 4.2. Закрепи ть и углубит ь знания и умения, получен ные на предыду щем этапе | Изучение теории предмета внедрения, теории систем и системног о подхода, методики внедрения | Самообразов ание, научноисследовател ьская работа, обсуждение | Беседы , консул ьтации, работа психол огичес кой служб ы ОО | 1 | Ноябрь | Психо лог, админ истрац ия ОО |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4.3. Обеспеч ить инициат ивной группе условия для | Анализ создания условий для опережаю щего внедрения инновацио | Изучение состояния дел в ДОУ по теме внедрения Программы, обсуждения, экспертная | Произв одстве нное собран ие, анализ докуме | 1 | Декабрь | Психо лог, админ истрац ия ОО |

| | | | | | | |
|--|--------------------------------|--|----------------------|--|--|--|
| <p>успешно го освоени я методик и внедрен ия Програм мы формир ования психоло гическо й готовно сти волонте ров к работе с людьми старшег о поколен ия</p> | <p>нной Программ ы</p> | <p>оценка, самоаттестац ия</p> | <p>нтации ОО</p> | | | |
|--|--------------------------------|--|----------------------|--|--|--|

| | | | | | | |
|---|--|--|--|------------------|--------|--|
| 4.4. Проверить методику внедрения Программы | Работа инициативной группы по новой методике | Изучение состояния дел в ОО, внесение изменений и дополнений в программу | Посещение уроков , работа психологической службы ОО, внеурочные формы работы | Не менее 2 | Ноябрь | Психолог, администрация ОО, инициативная группа по внедрению Программы |
|---|--|--|--|------------------|--------|--|

5-й этап: «Фронтальное освоение предмета внедрения «Программы формирования психологической готовности волонтеров к работе с людьми старшего поколения»

| | | | | | | |
|---|---|--|--|---|--------|--|
| 5.1.Активизировать педагогический коллектив ОО на | Анализ работы инициативной группы по внедрению Программы | Сообщение о результатах работы по инновационной технологии, тренинги (внедрения, | Пед. совет, работа психологической службы ОО | 1 | Ноябрь | Психолог, администрация ОО, инициативная |
|---|---|--|--|---|--------|--|

| | | | | | | |
|---|------------------------------|--|---------------------|---|--------|-------------------------------|
| внедрение инновационной Программы формирования психологической готовности волонтеров к работе с людьми старшего поколения | | ой готовности к), инновационной деятельности работа логичес службы | | | | группа по внедрению Программы |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5.2. Развить знания и | Обновление знаний о предмете | Обмен опытом внедрения | Наставничество, во, | 1 | Ноябрь | Психолог, админ |

| | | | | | | |
|---|--|---|--|----------|---------------|--|
| <p>умения, сформированные на предыдущем этапе</p> | <p>внедрения Программы, теории систем и системного подхода, методики внедрения</p> | <p>инновационных программ, самообразование, тренинги (готовности к инновационной деятельности, саморегуляции), работа психологической службы ОО</p> | <p>консультации, работа психологической службы ОО, семинары</p> | | | <p>истрация ОО, инициативная группа по внедрению Программы</p> |
| <p>5.3. Обеспечить условия для фронтального внедрения инновационной Программы</p> | <p>Анализ состояния условий для фронтального внедрения программы в ОО</p> | <p>Изучение состояния дел в ОО по теме внедрения Программы, обсуждения, работа психологической службы ОО</p> | <p>Работа психологической службы ОО, производственное собрание, анализ</p> | <p>1</p> | <p>Ноябрь</p> | <p>Психолог, истрация ОО</p> |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|---|--------|--|
| <p>мы формир ования психоло гическо й готовно сти волонте ров к работе с людьми старшег о поколен ия</p> | | | <p>докуме нтов ОО</p> | | | |
| <p>5.4. Освоить всем педагог ическим коллект ивом предмет внедрен</p> | <p>Фронтальн ое освоение Программ ы психологопедагогиче ской коррекции</p> | <p>Наставничест во, обмен опытом, анализ и корректировк а технологии внедрения Программы</p> | <p>Работа психол огичес кой служб ы ОО, пед. совет, консул</p> | 1 | Ноябрь | <p>Психо лог, админ истрац ия ОО</p> |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| ия (Програ мма формир ования психоло гическо й готовно сти волонте ров к работе с людьми старшег о поколен ия | | | бтации, работа метод. объеди нений | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|

6-й этап: «Совершенствование работы над темой формирования психологической готовности волонтеров к работе с людьми старшего поколения»

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|----------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|----------------------|---|--------|------------------------|
| 6.1. Соверш енствова | Совершенс твование знаний и | Наставничест во, обмен опытом, | Конфе ренция , | 1 | Ноябрь | Психо лог, админ |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|---|---------|---|
| ть знания и умения, сформи рованы е на предыду щем этапе | умений по системном у подходу | корректировк а методики | конгре сс по теме внедре ния, анализ матери алов, работа психол огичес кой служб ы ОО | | | истрац ия ОО |
| 6.2. Обеспеч ить условия соверше нства ния методик и работы | Анализ зависимост и конечного результата по 10 занятиям от создания условий | Анализ состояния дел в ОО по теме внедрения Программы, доклад | Совещ ание, анализ докуме нтации ОО, работа психол огичес кой | 1 | Декабрь | Психо лог, админ истрац ия ОО |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|------------------|--------|----------------------------------|
| по внедрению Программы | для внедрения Программы | | службы ОО | | | |
| 6.3. Совершить методическую освоения внедрения Программы формирования психологической готовности волонте | Формирование единого методического обеспечения освоения внедрения Программы | Анализ состояния дел в ОО по теме внедрения Программы, методическая работа | Работа психологической службы ОО, методическая работа | Не менее 3 | Ноябрь | Психолог, администрация ОО |

| | | | | | | |
|--|--|---|---|----------------------|--------|---|
| ров к работе с людьми старшег о поколен ия | | | | | | |
| 7-й этап: «Распространение передового опыта освоения внедрения «Программы формирования психологической готовности волонтеров к работе с людьми старшего поколения» | | | | | | |
| 7.1. Изучить и обобщить опыт внедрен ия инновац ионной техноло гии | Изучение и обобщение опыта работы ОО по инновацио нной технологии | Наблюдение, изучение документов ОО, посещение уроков | Работа психол огичес кой служб ы ОО, стенды , буклет ы, внеуро чные формы работы | Не ме нее 2 | Ноябрь | Психо лог, админ истрац ия ОО |

| | | | | | | |
|--|---|--|---|----------|--------|---|
| 7.2.Осу ществит ь наставн ичество над другими ОО, приступ ающими к внедрен ию Програм мы | Обучение психолого в и педагогов других ОО работе по внедрению Программ ы | Наставничест во, обмен опытом, консультации , семинары | Высту пление на семина рах, работа психол огичес кой служб ы ОО | | Июль | Психо лог, админ истрац ия ОО |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 7.3. Осущес твить пропага нду передов ого опыта по | Пропаганд а внедрения Программ ы в районе/гор оде | Выступления на семинарах. Конференция х, конгрессах, научная деятельность | Участи е в конфер енциях , конгре ссах, написа ние | 1 - 3 | Январь | Психо лог, админ истрац ия ОО |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|------------------|----------------|---|
| внедрен ию Програм мы в ОО | | | статей и научно й работы по внедре нию Програ ммы | | | |
| 7.4. Сохрани ть и углубит ь традици и работы над темой, сложив шееся на предыду щих этапах | Обсуж дение и динамики работы над темой, научная работа по теме внедрения Программ ы | Наблюде ние, анализ, работа психологичес кой службы ОО, научная деятельность | Се минар ы, написа ние научно й работы , статей по теме внедре ния Програ ммы | е ме нее 2 | Ноя брьмарт | Пс ихолог , админ истрац ия ОО |

Аналитические задания:

Аналитический этап: выполните задания аналитического характера «Иновационные технологии детальности психолога»

Задание 1.

Расположите приведенные ниже этапы внедрения иновационной технологии в образовательный процесс по порядку. Запишите свой вариант в форме предлагаемой схемы. Проверьте выполнение задания по ключу.

Изучение предмета внедрения

Опережающее (пробное) освоение предмета внедрения

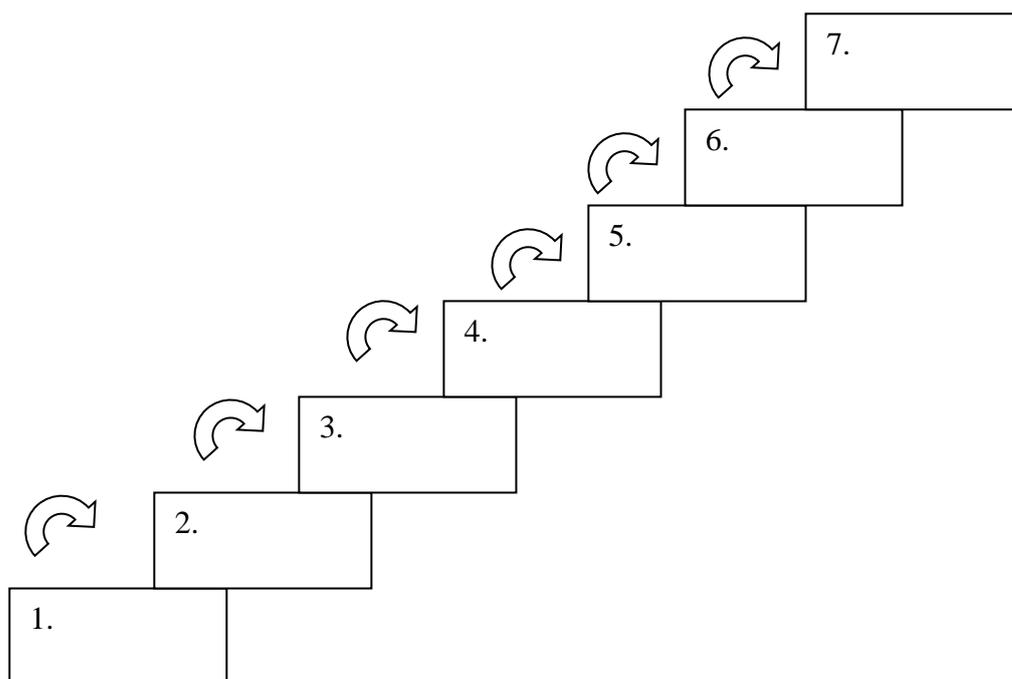
Распространение передового опыта освоения предмета внедрения

Совершенствование работы над темой

Формирование положительной психологической установки на внедрение

Фронтальное освоение предмета внедрения

Целеполагание внедрения



Этапы внедрения инновационной технологии.

Ключ к заданию 1: 1. Целеполагание внедрения

2. Формирование положительной психологической установки на внедрение

3. Изучение предмета внедрения

4. Опережающее (пробное) освоение предмета внедрения

5. Фронтальное освоение предмета внедрения

6. Совершенствование работы над темой

7. Распространение передового опыта освоения предмета внедрения

Задание 2.

Сформулируйте генеральную цель каждого этапа, декомпозируйте ее на подцели. Содержание подцелей выберите из приведенного ниже списка высказываний. Заполните схемы,

вписывая в верхнюю ячейку сформулированную вами цель, а в нижние ячейки – подцели этапа.

Выработать состояние готовности к освоению предмета внедрения

Закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе

Изучить всем коллективом необходимые документы о предмете внедрения

Изучить и обобщить опыт внедрения инновационной технологии

Изучить методику внедрения темы

Изучить необходимые документы по предмету внедрения

Изучить сущность предмета внедрения

Мобилизовать педколлектив на внедрение инновационной технологии

Обеспечить инициативной группе условия для успешного освоения методики внедрения темы

Обеспечить условия для фронтального внедрения

Обеспечить условия совершенствования методики работы по предмету внедрения

Освоить всем коллективом предмет внедрения

Осуществить наставничество над подразделениями, приступающими к внедрению

Осуществить пропаганду передового опыта внедрения

Поставить цель внедрения

Проверить методику внедрения

Развить знания и умения, сформированные на предыдущем этапе

Разработать программно-целевой комплекс внедрения

Разработать этапы внедрения

Совершенствовать знания и умения, сформированные на предыдущем этапе

Совершенствовать методику освоения темы

Создать инициативную группу для опережающего внедрения темы

Сохранить и углубить традиции работы над темой, сложившиеся на предыдущих этапах.

Сформировать веру в свои силы по внедрению технологии

Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения у всего педагогического коллектива

Ключ к заданию 2:

1 этап.

Генеральная цель: «Определить цель внедрения».

1.1. Изучить необходимые документы по предмету внедрения

1.2. Поставить цель внедрения

1.3. Разработать этапы внедрения

1.4. Разработать программно-целевой комплекс внедрения

2 этап

Генеральная цель: «Формировать установку на внедрение»

- 2.1. Выработать состояние готовности к освоению предмета внедрения у администрации факультета
- 2.2. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения у всего педагогического коллектива
- 2.3. Сформировать веру в свои силы по внедрению технологии

3 этап

Генеральная цель: «Формировать знания о внедрении»

- 3.1. Изучить всем коллективом необходимые документы о предмете внедрения
- 3.2. Изучить сущность предмета внедрения
- 3.3. Изучить методику внедрения темы

4 этап

Генеральная цель: «Провести пробное внедрение»

- 4.1 Создать инициативную группу для опережающего внедрения темы
- 4.2. Закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе
- 4.3. Обеспечить инициативной группе условия для успешного освоения методики внедрения темы
- 4.4. Проверить методику внедрения

5 этап

Генеральная цель: «Осуществить фронтальное внедрение»

5.1. Мобилизовать педколлектив на внедрение инновационной технологии

5.2. Развить знания и умения, сформированные на предыдущем этапе

5.3. Обеспечить условия для фронтального внедрения

5.4. Освоить всем коллективом предмет внедрения

6 этап

Генеральная цель: «Совершенствовать методику внедрения»

6.1. Совершенствовать знания и умения, сформированные на предыдущем этапе

6.2. Обеспечить условия совершенствования методики работы по предмету внедрения

6.3. Совершенствовать методику освоения темы

7 этап

Генеральная цель: «Распространить передовой опыт внедрения»

1.1. Изучить и обобщить опыт внедрения инновационной технологии

1.2. Осуществить наставничество над подразделениями, приступающими к внедрению

1.3. Осуществить пропаганду передового опыта внедрения

1.4. Сохранить и углубить традиции работы над темой, сложившиеся на предыдущих этапах.

Задание 3

Обоснуйте психологические критерии (или критерий) результативности внедрения инновационной технологии в образовательный процесс по предложенной форме:

| <p>КРИТЕРИЙ <i>(типичные и специфические признаки объекта, позволяющих отличить его от других объектов)</i></p> | <p>ХАРАКТЕРИСТИКА КРИТЕРИЯ <i>(количественная и качественная характеристика рассматриваемого предмета и способ установления его значимости для действующего и познающего субъекта)</i></p> |
|--|---|
| | |

ЛИТЕРАТУРА

Основная литература

все источники Долговой В.И. с соавт. размещены в ресурсе

Электронная библиотечная система ЮУрГГПУ (ЭБС ЮУрГГПУ)

1. ИНФОРМАЦИОННАЯ СИСТЕМА СОПРОВОЖДЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ИННОВАЦИОННЫХ ПЛОЩАДОК. <https://fir-edu.ru/home>

2. Баева И.А., Лактионова Е.Б., Паттурина Н.П., Регуш Л.А., Костромина С.Н., Орлова А.В., Пежемская Ю.С., Сомова Н.Л., Грецов А.Г., Ундуск Е.Н., Игнатенко М.С., Григорьева Н.В. ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ. Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению 050700 "Педагогика". Стандарт третьего поколения / (2-е издание, дополненное) Санкт-Петербург: Питер, 496 с.2020. <https://elibrary.ru/item.asp?id=42464346>

3. Модели правового обеспечения взаимодействия участников инновационной образовательной деятельности: по материалам лучших практик работы федеральных инновационных площадок // Стратегические направления развития экономики регионов РФ: вопросы экономики, учета, налогообложения, экономической безопасности, теоретические и прикладные финансы: монография / Е.В. Галкина, Т.И. Грицкевич, Т.А. Лавина и др. Чебоксары: ИД "Среда", 2022. 172 с.

4. Долгова В.И., Василенко Е.А. Психологические детерминанты социально-психологической адаптации первокурсников. — М.:

ПЕРО, 2017. — 272 с.

5. Долгова В.И., Дмитриева В.С. Формирование эмоциональной устойчивости личности в условиях транспропаганды. — Москва: Перо, 2023, 240 с. — М.: ПЕРО, 2023. — 240 с.
 6. Долгова В.И., Капитанец Е.Г., Кондратьева О.А. Превенция конфликтов средствами межкультурной коммуникации субъектов образовательной среды. — М.: Перо, 2022. — 168 с.
7. Долгова В.И., Капитанец Е.Г., Кондратьева О.А. Психолого-педагогическая коррекция конфликтного поведения субъектов образовательной среды. Сер. Инновационные психолого-педагогические технологии. — Москва: ПЕРО, 2021, — 147 с.
<https://elibrary.ru/item.asp?id=47684931>
8. Долгова В.И., Капитанец Е.Г., Кондратьева О.А. Формирование готовности субъектов образовательного процесса противостоять информационному террору. — М.: ПЕРО, 2023. — 180 с.
9. Долгова В.И., Капитанец Е.Г., Кондратьева О.А. Формирование учебно-профессиональной мотивации субъектов образовательной среды. — М.: Перо, 2021. — 143 с.
10. Долгова В.И., Лаптев А.К. Формирование гражданского долга по защите Родины. — М.: ПЕРО, 2023. — 200 с.
11. Долгова В.И., Скоробренко И.А. Психологическая готовность студентов к межкультурной коммуникации / В.И. Долгова. — М.: Перо, 2021. — 209 с.
12. Кисляков П.А., Шмелева Е.А. ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ: ПСИХОДИАГНОСТИКА. Красноярск: Научно-инновационный центр, 2024, 270 с.
<https://elibrary.ru/item.asp?id=54900975>

13. Лавина Т.А., Захарова А.Н., Грицкевич Т.И., Корчагина И.В., Славутская Е.В., Славутский Л.А., Семенова Н.В. Инновационная образовательная деятельность в организациях системы высшего образования: современные тренды, аналитика, проблемы, пути решения. Чебоксары, 2023. 188 с.
<https://elibrary.ru/item.asp?id=59674437>
14. Педагогический дебют: конкурс / В.И. Долгова, А.А. Нуртдинова. — М.: Перо, 2019. — 168 с. — 500 экз. — ISBN: ISBN 978-5-00122-660-4. — 150,00
15. Психологические детерминанты социально-психологической адаптации первокурсников / В.И. Долгова, Е.А. Василенко. — М.: ПЕРО, 2017. — 272 с.
16. Развитие мотивации профессиональной деятельности студентов в условиях конкурса «Педагогический дебют». – М.: Издательство Перо, 2018. – 150 с. / В.И. Долгова, А.А. Нуртдинова. — М.: Перо, 2018. — 250 с.

Дополнительная литература

(все источники Долговой В.И. с соавт. размещены в ресурсе

Электронная библиотечная система ЮУрГГПУ (ЭБС ЮУрГГПУ)

1. Долгова В.И., Апушкина К.Н. Поведение в конфликте. — М.: ПЕРО, 2022. — 200 с.
2. Долгова В.И., Нуртдинова А.А., Соломатина М.А. Подростковый оптимизм. — М.: Перо, 2022. — 215 с.

3. Долгова В.И., Гамова Е.М. Профессиональное самоопределение старшеклассников. — М.: ПЕРО, 2022. — 161 с.
4. Долгова В.И., Талышева К.С. Волонтеру геронтологических программ.. — М.: Перо, 2022. — 162 с.
5. Долгова В.И., Леонов П.Л. Мотивация в достижении успеха у старших подростков. — М.: Перо, 2022. — 160 с.
6. Долгова В.И., Меньшенина А.В. Психолого-педагогическая помощь пациентам кардиологического профиля. — М.: Перо, 2022. — 160 с.
7. Долгова В.И., Апушкина К.Н. Проблемы развития творческого мышления. — М.: Перо, 2021. — 250 с.
8. Долгова В.И., Капитанец Е.Г., Кондратьева О.А. Развитие мнемических процессов субъектов образовательной среды. — М.: Перо, 2021. — 146 с.
9. Долгова В.И., Капитанец Е.Г., Кондратьева О.А. Психолого-педагогическая коррекция конфликтного поведения субъектов образовательной среды. — М.: Перо, 2021. — 147 с.
10. Долгова В.И., Нуртдинова А.А. Конкурс профессионального мастерства. — М.: Перо, 2021. — 257 с.
11. Долгова В.И., Дергачева Р.Г. Проблемы адаптации детей мигрантов / В.И. Долгова, Р.Г. Дергачева. — М.: Перо, 2021. — 201 с.
12. Долгова В.И., Кондратьева О.А. Психологическая защита и копинг-поведение/монография. — М.: ПЕРО, 2020. — 226 с.
13. Долгова В.И., Ордина И.П. Формирование позитивной Я-концепции подростков / В.И. Долгова, И.П. Ордина. — М.: Перо, 2018. — 157 с.

14. Долгова В.И., Кормушина Н.Г. Психология экзистенциального страха. — М.: Изд-во «Перо», 2016. — 250 с.

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|----------|
| Введение | 3 |
| 1. Феномен инновационной культуры | 6 |
| 2. Ядро инновационной культуры личности | 23 |
| 3. Особенности инновационной культуры группы | 32 |
| 4. Этапы инновационной деятельности психолога | 46 |
| 5. Внутренние (субъективные) психологические факторы развития инновационной культуры психолога | 50 |
| 6. Внешние (объективные) психологические условия и факторы развития инновационной культуры | 55 |
| 7. Психолого-педагогические условия и факторы развития инновационной культуры | 61 |
| 8. Инновационные технологии деятельности психолога | 67 |
| 9. Технологии целеполагания профессиональной деятельности психолога | 77 |
| 10. Технологическая карта инновационной деятельности психолога | 87 |
| Литература | 137 |



ДОЛГОВА ВАЛЕНТИНА ИВАНОВНА

Учебник для вузов

ИННОВАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ПСИХОЛОГА

Подписано в печать 17.10.2024 г.

Издательство ПЕРО

Формат 84x106/16. Бумага для множительных аппаратов.

Печать на ризографе. Гарнитура «Times New Roman».

Уч.-изд. л. 11.

Тираж 500 экземпляров. Заказ 1039.

Отпечатано в типографии издательства Южно-Уральского
государственного гуманитарно-педагогического университета
454080, г. Челябинск, пр. Ленина, д.69 Телефон: (351) 216-56-16