

Долгова В. Акмеологические детерминанты инновационной культуры руководителя//XXV International Research and Practice Conference “Problems of modern Philology, Pedagogics and Psychology ”/II stage of the championship in Pedagogical and Psychological Sciences and the I stage of the championship in Philological Sciences from the May 16 to the May 21, Лондон, Великобритания, 2012. – С.163-165. – Электронный доступ – URI: <http://gisap.eu/ru/node/6811>

УДК 159.922 + [001.895:37](035.3)

АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ИННОВАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Валентина Долгова, декан, доктор психологических наук, профессор
Челябинский государственный педагогический университет, Россия

Участник конференции

Выявлена характеристика инновационной культуры; представлены критерии, показатели и уровни её эффективного развития, раскрыта система психолого-педагогических условий и факторов эффективного развития инновационной культуры руководителей.

Ключевые слова: *инновационная культура; критерии, показатели, уровни развития инновационной культуры, система психолого-педагогических условий развития инновационной культуры, факторы эффективного развития инновационной культуры руководителей.*

Reveals characterization and presents of the innovational culture, indexes and levels of its effective development, the system of psychological-pedagogical conditions and factors of effective development of the innovational culture of the educational system supervisors has been revealed.

Key words: *innovational culture, the indexes of the development of the*

innovational culture, the system of psychological-pedagogical conditions of the innovational culture development, the factors of effective development of the innovational culture supervisors.

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.).

Существуют три вида факторов успешности 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.

Морфологический анализ системы условий и факторов развития инновационной культуры.

1. Объективные условия и факторы: развертывание большого инновационного цикла в политической сфере (1 - цифра обозначает порядковый номер условия), существование большого инновационного цикла в экономической сфере (2), возникновение большого инновационного цикла в социальной сфере (3).

2. Субъективные (психологические) условия и факторы, играющие роль защитного пояса инновационной культуры субъекта личности.

2.1. *Внутренние психологические факторы развития инновационной*

культуры (активность (4), направленность(5), индивидуально-типологические особенности (6), индивидуальный стиль деятельности (7), установка на инновационную деятельность(8), «Я – концепция личности» (9), ценностные ориентации и ценностные отношения (10), способность к творческой деятельности (11), инновационно-важные качества (12), профессионализм (13), готовность к риску (14)).

Таблица 1.

Показатели и критерии сформированности защитного пояса
инновационной культуры личности руководителей школы

Код	Составляющие защитного пояса	Показатели и критерии сформированности
4	Активность	Поисковая активность Надситуативная активность Сверхнормативная активность
5	Направленность	Направленность на дело Инновационная направленность
6	Индивидуально-типологические особенности	Сформированность установки на инновационную деятельность Сформированность устойчивого интереса к инновационным преобразованиям
7	Индивидуальный стиль деятельности	Адекватность конкретной ситуации деятельности Оптимальность с точки зрения эффективности деятельности Гибкость поведения в изменяющихся условиях
8	Установка на инновационную деятельность	Положительное отношение к инновациям Знания об объекте и предмете внедрения Положительные оценочные суждения и убеждения Система чувств, положительно связанная с инновационной деятельностью Предрасположенность к реальным, положительным действиям в отношении внедрения
9	Я – концепция личности	Знания о себе в виде образа «Я» в инновационной деятельности Самоотношение в виде самооценки своих возможностей в процессе преобразований
10	Ценностные ориентации и	Социально-значимая регуляция

	ценностные отношения	профессиональной деятельности Осознанность необходимости инновационной деятельности в структуре профессиональной
11	Способность к творческой деятельности	Самостоятельность в принятии решений Оригинальность, принципиальная новизна принятых решений
12	Инновационно-важные качества	Доминантность Уверенность в себе Эмоциональная уравновешенность и стрессоустойчивость Общительность Ответственность и надёжность Честность, верность данным обещаниям и гарантиям
13	Профессионализм	Профессиональные знания Профессиональные умения
14	Готовность к риску	Стремление к достижению Предприимчивость Способность пойти на риск

2.2. Внешние психологические условия и факторы развития инновационной культуры – группы руководителей(направленность групповой деятельности на социально-значимые цели внедрения (15), групповой ценностный стандарт (16), совместимость членов группы (17), сплоченность членов группы (18), позитивные межличностные отношения (19), организованность (20), стимулирование творческой деятельности членов группы (21)).

Таблица 2.

Показатели и критерии сформированности защитного пояса инновационной культуры группы руководителей школы

Код	Составляющие защитного пояса	Показатели и критерии сформированности
15	Направленность групповой деятельности на социально-значимые цели внедрения	Сходство интериоризации социальной значимости инновационной деятельности Совместная социально-ценностная деятельность
16	Групповой ценностный стандарт	Приближение индивидуального решения к групповому ценностному стандарту Ориентация группового ценностного стандарта

		на инновационную деятельность
17	Совместимость членов группы	Бесконфликтность Согласованность действий
18	Сплоченность	Приверженность к группе ее членов Кооперативная взаимозависимость членов группы в процессе совместной деятельности
19	Позитивные межличностные отношения в группе	Удовлетворенность результатом и процессом взаимодействия. Взаимопонимание. Уверенность в благоприятном исходе профессиональных контактов.
20	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
21	Стимулирование творческой деятельности членов группы.	Согласованность первичных индивидуальных решений с групповыми. Согласованность группового решения с вторичными индивидуальными.

2.3. Внутренние психологические условия и факторы развития инновационной культуры коллектива руководителей (сотрудничество входящих в коллектив групп (22); создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе (23); совершенствование управления (24); осуществление индивидуального и дифференцированного подхода (25); стимулирование групповой творческой деятельности (26).

Таблица 3.

Показатели и критерии сформированности защитного пояса инновационной культуры коллектива руководителей школы

Код	Составляющие защитного пояса	Показатели и критерии сформированности
-----	------------------------------	--

22	Сотрудничество входящих коллектив групп	Взаимная целевая направленность деятельности Интегративный результат деятельности Взаимообусловленность эффективности деятельности
23	Создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе	Удовлетворенность трудом в коллективе Уверенность в благоприятном исходе профессиональных контактов
24	Совершенствование управления	Компетентность Деловые качества Отношение к профессиональной деятельности
25	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
26	Стимулирование групповой творческой деятельности	Групповая нормализация Групповое решение Социально-ценностная деятельность

3. Объективно-субъективные (психолого-педагогические) условия и факторы развития инновационной культуры.

3.1. Научно-методические условия и факторы, являются одним из средств и условий решения задач (задача есть цель, данная в определенных условиях). Постановка целей (27) 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 (28); наличие концепции прогнозирования (29); наличие концепции системного подхода (30); наличие концепции предмета внедрения (31); анализ сложившегося опыта (выявление

«западающих мест» и причин обнаруженных недостатков; выявление имеющихся инновационных тактик; создание перспективной модели внедрения (32); моделирование процесса внедрения (33).

3.2. 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 (34); обеспечение методическими рекомендациями, доведение их до слушателей (35); 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) (36); 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 (37).

Организационные условия и факторы: целевая направленность подготовки к внедрению (38); перспективность и плановость (39); взаимодействие всех средств учебной информации (40); организация пропаганды передового опыта (41); широкое вовлечение самих слушателей во все виды обратных связей (42) с теми, кто уже прошел базовое повышение квалификации, оно способствует созданию внутренних форм саморегуляции деятельности: чувства долга и ответственности.

С целью выявления наиболее значимого влияния необходимых и достаточных условий на формирование и развитие инновационной культуры нами 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 (F3 = 6,21 %) - «Способности».
- Четвертый фактор (F4 = 5,74 %) - «Ценностные отношения и ценностные ориентации».
- Пятый фактор (F5 = 5,17 %) - «Инновационно-важные качества».
- Шестой фактор (F6 = 4,67 %) - «Готовность к риску».
- Седьмой фактор (F7 = 4,07 %) - «Профессионализм».

Выявленные факторы составляют среду для успешного формирования и развития инновационной культуры как системы условий, инвариантных при некоторых преобразованиях. Система, которая представляет собой совокупность всех условий 1-42, обеспечивающих её целостность, тождественность самой себе и сохранение основных свойств.

Литература:

- 1. Долгова В.И. Готовность к инновационной деятельности в образовании: монография/В.И.Долгова. – М.: КДУ, – 2009.
- 2. Долгова В.И., Шумакова О.А. Психологические закономерности формирования инновационной культуры // Мир науки, культуры, образования. – №1 (13). – 2009. – с. 206-209.

•

Re: АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ И ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

05 / 21 / 2012 - 17:44 — [Форня Юлиана](#)

Уважаемая Валентина Долгова! Акмеологические исследования в контексте профессиональной деятельности важный и актуальный вопрос. Ценность вашей работы, в первую очередь определена исследованием и представленными в статье, внутренних психологических факторов развития инновационной культуры личности руководителей школ и критерии сформированности защитного пояса этой культуры. Также важны для научного сообщества результаты факторного анализа психологических условий и основные факторы развития инновационной культуры у исследуемой группы руководителей! Статья соответствует требованиям и

достойна внимания психологов! Желаю удачи! С уважением, Ю.Ф.

**Re: АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ И ФАКТОРЫ
РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

05 / 17 / 2012 - 22:57 — [Владимир](#)

Уважаемая Валентина Ивановна. Очень заинтересовали результаты Вашей работы. В сети нашел в основном ссылки на Ваши публикации и кое-что "по-мелочам". Не могли бы, привести (как минимум) ссылки на сетевые ресурсы Ваших работ, а в идеале (не сочтите за бестактность) получить чего-нибудь по электронной почте. Если сочтете это возможным, то мой e-mail: vi_chernyk@ukr.net либо 200902@mail.ru. С признательностью и пожеланием творческих успехов, Черняк Владимир