5.7 Проблема психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності

Проблема психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності є надзвичайно пріоритетною в контексті європейських вимог та орієнтують систему освіти на новітні пошуки розв'язання професійних завдань в контексті інноваційних змін. Сучасна інноваційна система освіти виставляє високі вимоги до теоретичної та практичної підготовки фахівців соціономічного профілю. Психологічна готовність фахівця соціономічного профілю до розроблення, апробації та впровадження інновацій постає необхідним компонентом його професійної готовності.

Пріоритетні напрями щодо формування інноваційної та творчої особистості у відповідності до вимог суспільства відображені в концептуальних, законодавчих та державних документах: Законах України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про інноваційну діяльність», «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні», Національній стратегії розвитку України на період до 2021 року, наказі Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності».

В контексті упровадження інновацій є певні проблеми в діяльності фахівців соціономічного профілю, наприклад, невідповідність інноваційних та державних програм, необхідність узгодження різних концепцій та нових методичних розробок. Важливим залишається проблема психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної діяльності та адаптації нововведення до конкретних умов праці.

Актуальність дослідження проблематики психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності залишається важливою, адже психологічна складова є вирішальною у структурі готовності особистості до виконання нею професійних функцій.

У контексті нашого дослідження психологічна готовність – це складна психологічна категорія, психологічний феномен, що включає в себе низку взаємопов'язаних структурних компонентів психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до професійної діяльності. Важливо відзначити, що психологічна готовність має динамічну структуру та удосконалюється в процесі професійної діяльності. Враховуючи значущість вказаних проблем доцільно систематизувати та узагальнити погляди науковців щодо психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності.

Проблему психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності ґрунтовно розглядають: О. Алпатова (особливості процесу формування психологічної готовності майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності); М. Артюшина (формування готовності викладача вищої школи до інноваційної діяльності в освіті); О. Бартків (готовність педагога до інноваційної професійної діяльності); О. Бондарчук (технологія розвитку психологічної готовності керівників закладів освіти до діяльності в умовах соціальних трансформацій); О. Варгата (питання психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності в контексті психолого-педагогічного осмислення); І. Гавриш (формування готовності майбутніх учителів до інноваційної професійної діяльності: методологічний і теоретичний аспекти); І. Дичківська (готовність педагога до інноваційної професійної діяльності); О. Дубасенюк (структурні компоненти готовності майбутніх учителів до інноваційної педагогічної діяльності); В. Івкін (формування психологічної готовності менеджерів середньої освіти до управління змінами в освітніх організаціях); Н. Кавуненко (визначення змісту та структури особистісної готовності до професійної діяльності); Л. Козак (критерії готовності до інноваційної професійної діяльності); Н. Левшенюк (психологічні чинники особистісної готовності викладача післядипломної педагогічної освіти до професійної діяльності в умовах змін); Л. Лісіна (особливості інноваційної діяльності викладача

інституту післядипломної освіти); О. Огієнко (формування готовності до інноваційної діяльності як важлива складова професійної підготовки майбутнього вчителя); В. Олійник (наукові засади інноваційних перетворень в закладах післядипломної педагогічної освіти); Н. Плахотнюк (критерії та показники рівня готовності майбутніх учителів до інноваційної діяльності); А. Прокопенко (психолого-педагогічні детермінанти формування психологічної готовності психологів до професійної діяльності); Г. Сиротенко (окремі аспекти інноваційної діяльності педагога); О. Соснюк (формування психологічної готовності до інноваційної діяльності); Н. Сухоставська (концептуальна модель формування готовності майбутніх фахівців філологічного напряму до педагогічної діяльності); В. Уруський (формування готовності вчителів до інноваційної діяльності); В. Чудакова (психологічна готовність до інноваційної діяльності як чинник формування конкурентоздатності особистості в умовах швидкозмінного середовища); Л. Шевченко (підготовка майбутніх учителів технологій до інноваційної педагогічної діяльності).

Попри доволі значний обсяг теоретичних і експериментальних досліджень з питань психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності, зазначаємо, що неузгодженими залишаються погляди науковців щодо сутності, структури та компонентів психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності.

Метою дослідження є здійснити теоретико-експериментальне дослідження психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності.

Завдання дослідження: по-перше, розкрити сутність змісту поняття «психологічна готовність фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності»; по-друге, визначити структурні компоненти та критерії психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності; по-третє, здійснити експериментальне дослідження психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності.

Психологічна готовність займає важливе місце серед інших видів готовності та становить єдність професійно важливих якостей майбутнього фахівця. Психологічна готовність сприяє, як адаптації професійної діяльності, так і удосконаленню кваліфікації майбутнього фахівця. До представників соціономічних професій «людина-людина» ставлять підвищені вимоги, адже передбачають постійну взаємодію з людьми, встановлення та підтримку контактів, розуміння людей.

У сучасній психолого-педагогічній літературі та різних наукових джерелах поняття психологічної готовності трактується, як:

- якість особистості;
- психологічний стан і суттєва ознака установки;
- психологічна умова успішності виконання діяльності;
- цілісне явище, скріплене переконаннями, морально-вольовими якостями особистості, способами поведінки, практичними уміннями і навичками;
- складне багатоаспектне особистісне утворення, що містить комплекс знань, умінь, навичок, мотивів та особистісних якостей [370].

О. Бартків вважає, що «готовність до інноваційної педагогічної діяльності – особливий особистісний стан, який передбачає наявність у фахівця мотиваційно-ціннісного ставлення до професійної діяльності, володіння ефективними способами і засобами досягнення педагогічних цілей, здатності до творчості і рефлексії». Вона є основою активної суспільної і професійно-педагогічної позиції суб'єкта, яка спонукає до інноваційної діяльності та сприяє її продуктивності [371].

О. Ігнатович стверджує, що під готовністю до інноваційної діяльності слід розуміти особистісні властивості, які характеризуються мотивованістю педагогічних працівників у створенні, засвоєнні і розповсюдженні освітніх інновацій [372].

В. Чудакова переконана, що «будь-які нововведення, ініційовані на рівні керівництва, приречені на неефективність, якщо виконавчий рівень не сприймає

педагогічні інновації як значущі, корисні та необхідні». Тому автор вважає, що саме психологічні чинники потребують детального дослідження та врахування у процесах управління освітніми інноваційними проектами [373].

Здійснивши теоретико-методологічний аналіз означеної проблеми в контексті психолого-педагогічного осмислення, під психологічною готовністю до інноваційної професійної діяльності слід розуміти інтегральне, динамічне, багатокомпонентне, цілісне особистісне утворення, яке характеризується специфічним поєднанням наявності знань і вмінь фахівців соціономічного профілю до професійної діяльності; високим рівнем розвитку емоційної та мотиваційної сфери; розвитком інноваційного, критичного та гнучкого мислення; розвитком творчого потенціалу та рефлексивності; володінням методами саморегуляції та прийомами самоаналізу; володінням інноваційними технологіями та техніками комунікативної взаємодії; володінням нестандартними прийомами до розв’язання професійних завдань; прагненням до саморозвитку, самоактуалізації та професійного зростання [374].

Важливим у контексті нашого дослідження є врахування психологічних чинників, що безпосередньо, чи опосередковано впливають на розвиток психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності в сучасних умовах постійних змін.

На основі аналізу наукових джерел проведено інтернет-опитування, метою якого було визначити психологічні чинники, що в свою чергу, стимулюють та перешкоджають інноваційній діяльності. Психологічними чинниками, що стимулюють визначено: саморозвиток, самоосвіта, високий рівень рефлексії та мотивації, організація та умови праці, новизна діяльність, інтерес до роботи, можливість самовдосконалюватися. Психологічними чинниками, що перешкоджають є: власна інерція та пасивність, особистісна тривожність, невпевненість у собі, негативне самосприйняття, розчарування від невдач, відсутня підтримка колег, стан власного здоров’я, неадекватний зворотній зв'язок, авторитарний стиль взаємодії з боку керівництва, жорсткий контроль та

придушення ініціативи, невміння застосовувати інноваційні технології, нестача часу, обмежені ресурси [375].

Процес формування психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності, вимагає врахування таких концептуальних підходів як: гуманістичний, системний, акмеологічний, компетентнісний та андрагогічний.

Аналіз концептуальних підходів засвідчує, що погляди більшості сучасних науковців зводяться до того, що гуманізація освіти неможлива без гуманістичного переосмислення її функцій – перша з них звернена до суспільства і передбачає передачу індивіду суспільного досвіду (правила соціальної поведінки, цінності, знання, вміння, навички та ін.) для забезпечення ефективного його функціонування; друга – до індивіда, її сутність полягає у наданні йому допомоги у пристосуванні до вимог суспільства та знаходження свого «Я» у ньому [376].

Отже, пріоритетною ідеєю гуманістичного підходу у контексті нашого дослідження, є орієнтація на особистість, що зумовлює стимулювання й організацію професійної діяльності та сприяє самовизначенню, самооактуалізації, самореалізації творчого потенціалу фахівця соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності.

Авторитетні вчені сучасності доводять, що інноваційні процеси в системі освіти можливі лише за умови впровадження системного підходу. Під основними ознаками системи визначають: цілісність, зв’язність та наявність функцій.

Таким чином, інноваційну діяльність та процес формування психологічної готовності до неї, слід розглядати як досить специфічну і структуровану систему, що включає в себе такі складові:

- цільову складову, яка впливає на структуру й зміст освіти;

- змістову складову, яка впливає на зміст та структуру освіти в цілому;

- процесуальну складову, яка впливає як на структуру навчально-пізнавальної діяльності, так і на структуру професійної діяльності;

- технологічну складову, яка реалізується розробкою та впровадженням науково-методичного та психологічного супроводів.

У ході нашого дослідження, важливим вбачаємо, усвідомлення системності явища психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної діяльності, що в свою чергу запобігатиме однобічності, статичності, механічності розуміння сутності даного психологічного феномену.

Професійна діяльність фахівців соціономічного профілю має бути спрямована на створення таких психологічних, комфортних умов для реалізації та становлення спеціалістів зі сформованою професійною компетентністю, що включає розвинуті творчі здібності, уміння самостійно і впевнено розв'язувати важливі професійні, особистісні та суспільні проблеми, здатність до постійного саморозвитку та самовдосконалення. Натепер найперспективнішим у плані вирішення проблеми саморозвитку як особливої духовної діяльності, що є стрижневою складовою частиною загальних і спеціальних компетентностей сучасного професіонала, вважається акмеологічний підхід. Пріоритетними ознаками акмеологічного підходу є: з'ясування індивідуально-психологічних особливостей розвитку особистості на різних ступенях зрілості та в період «акме» та удосконалення особистості фахівця, допомогти йому у досягненні вершин професійного зростання.

У професійній педагогічній освіті практикується впровадження акмеологічних технологій, зорієнтованих на безперервне вдосконалення особистості фахівця соціономічного профілю через розвиток його професійного мислення під час виконання фахових завдань.

У нашому контексті дослідження впровадження акмеологічного підходу передбачає врахування рівня психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності, врахування рівня творчого та інноваційного потенціалу, врахування рівня адаптації до інноваційної діяльності та рівня досягнення вершин власних можливостей, тобто тих чинників, які закладено в основу професійної компетентності.

Важливим концептуальним підходом у формуванні психологічної

готовності до інноваційної професійної діяльності, вважаємо доцільним впровадження компетентнісного підходу, що поєднує у собі професійні знання і вміння, оволодіння компетенціями у професійній діяльності. розвиток творчості, наявність вмінь до самоаналізу, тобто компетентнісний підхід передбачає, що фахівець соціономічного профілю має бути компетентним у вирішенні поставлених професійних завдань.

Підґрунтя андрагогічного підходу становить розвиток андрагогіки, яка створює теоретичні і методичні основи діяльності, що допомагають дорослим набути загальні професійні знання, засвоїти досягнення культури і сформувати (чи переглянути) життєві принципи.

Таким чином, андрагогічний підхід у контексті нашого дослідження, процес удосконалення фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності, який сприяє розвиту професійної компетенції та творчому потенціалу особистості.

Здійснивши аналіз концептуальних підходів до системи освіти, можна констатувати, що у сучасному світі відбувається зміна змісту освіти та концептуальних підходів до навчального процесу (зокрема, впровадження інноваційних підходів до навчання). Замість традиційно-класичного підходу – рутинного засвоєння значних обсягів стандартизованої інформації, сучасна освіта застосовує гуманістичний, системний, акмеологічний, андрагогічний, компетентнісний підходи, які розвивають здібності та уміння фахівців адаптуватися до складних, швидкоплинних і непередбачених ситуацій.

У педагогічній теорії та практиці є декілька підходів щодо зв’язку понять «критерій» і «показник». На основі попереднього аналізу та відповідно до мети нашого дослідження, під критеріями ефективності психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності ми розуміємо сукупність ознак, які характеризують конкретний аспект професійної підготовки. Відповідно показники вимірювання ефективності психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної

діяльності – «це кількісні та якісні характеристики сформованості ознак, які вивчаються та вимірюються» [377].

І. Дичківська наголошує, що структуру готовності до інноваційної педагогічної діяльності розглядають як сукупність мотиваційного, когнітивного, креативного, рефлексивного компонентів, які взаємообумовлені та пов´язані між собою [378].

У процесі дослідження визначено критерії психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності, а саме:

1. Критерій мотиваційно-інноваційної психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності.

2. Критерій когнітивно-інноваційної психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності.

3. Критерій операційно-інноваційної психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності.

4. Критерій креативно-інноваційної психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності.

5. Критерій рефлексивно-інноваційної психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності.

За доцільне вважаємо, що ефективність до інноваційної професійної діяльності характеризується відповідним рівнем сформованості психологічної готовності фахівців соціономічного профілю названих критеріїв. Розглянемо окремо структуру кожного критерію та прояви їх рівнів.

1. Критерій мотиваційно-інноваційної психологічної готовності вказує на рівень сформованості мотивації до інноваційної професійної діяльності; рівень позитивного сприйняття нововведень; потребу у створенні інновацій як нового способу вирішення проблем; прагнення до самовдосконалення, саморозвитку та самореалізації через інноваційну професійну діяльність.

Показниками мотиваційно-інноваційного критерію є:

- ціннісне ставлення до інноваційної професійної діяльності та усвідомлення її важливості та соціальної значущості;
- пізнавальний інтерес до інновацій та технології їх застосування;
- сформована потреба у створенні і втіленні інновацій у власну професійну діяльність;
- потреба у постійному саморозвитку та самовдосконаленні через інноваційну діяльність;
- прагнення до успіху у професійній діяльності.

Високий рівень мотиваційно-інноваційного критерію характеризується: усвідомленням інноваційної професійної діяльності як особистісної цінності; усвідомленням цілей інноваційної професійної діяльності як особистісно-значущих; стійким пізнавальним інтересом до інновацій як результату усвідомленого вибору майбутньої професійної діяльності; сформованою потребою у створенні і реалізації інновацій на основі інноваційного проектування професійної діяльності; прагненням до розвитку та професійного самовдосконалення через інноваційну діяльність; прагненням до успіху у професійній діяльності.

Середній рівень мотиваційно-інноваційного критерію характеризується: усвідомленням важливості, соціальної значущості інноваційної професійної діяльності; усвідомленням цілей інноваційної професійної діяльності, але неготовністю взяти на себе функцію лідера в процесі її здійснення; виявом ситуативного інтересу до вивчення інновацій; нестійкою потребою в оволодінні ними; стійким бажанням створювати новації; неготовністю до самостійного прийняття рішень в процесі їх реалізації; ситуативним бажанням самовдосконалюватися через інноваційну діяльність; частковою мотивацією до успіху в професійній діяльності.

Низький рівень мотиваційно-інноваційного критерію характеризується: не усвідомленням цілей та соціальної значущості інноваційної професійної діяльності; вибірковим інтересом до інновацій та не стійкою потребою в оволодінні ними для здійснення професійної діяльності; відсутністю потреби у

створенні новацій; невизначеністю мотивів професійного саморозвитку; слабо вираженим прагненням до успіху в професійній діяльності.

2. Критерій когнітивно-інноваційної психологічної готовності характеризує ступінь оволодіння знаннями основних понять і сфери дослідження інноватики; специфікою та особливостями інноваційної професійної діяльності; знання напрямів та етапів створення новації; особливостями проектування інноваційного середовища; оволодіння фаховими інноваційними технологіями та техніками у професійній діяльності.

Показниками когнітивно-інноваційного критерію є знання:

- основних понять та структури інноватики;
- інноваційних процесів у системі освіти;
- суттєвих ознак освітніх інновацій, їх видів та механізмів інноваційного розвитку освіти;
- структурних компонентів готовності до інноваційної діяльності;
- фахових інноваційних технологій у професійній діяльності;
- особливостей творчої організації спрямованого на розвиток інноваційної особистості майбутнього фахівця.

Високий рівень когнітивно-інноваційного критерію характеризується ґрунтовними, систематизованими знаннями; вільним використанням наукової термінології; творчим відтворенням теоретичних положень та понять педагогічної інноватики, структурних компонентів готовності до інноваційної професійної діяльності та перспектив їх розвитку.

Середній рівень когнітивно-інноваційного критерію характеризується частковою сформованістю вище зазначених знань, що систематизовані, але не відзначаються глибиною; вибірковим використанням наукової термінології; конструктивним відтворенням теоретичних положень та понять педагогічної інноватики при неповному системному баченні інноваційних стратегій розвитку сучасної системи вищої освіти.

Низький рівень когнітивно-інноваційного критерію характеризується розрізненістю, суперечливістю і не систематизованістю знань; репродуктивним

рівнем відтворення положень та понять інноватики; відсутністю систематизованого бачення та застосування інновацій.

3. Критерій операційно-інноваційної психологічної готовності характеризує рівень вмінь фахівців соціономічного профілю використовувати способи вирішення діагностичних, пошуково-інформаційних, прогностичних, проективних, конструктивних, організаційно-комунікативних, аналітико-рефлексивних завдань.

Показниками операційно-інноваційного критерію є вміння:

- діагностичні: визначати інноваційні проблеми у професійній діяльності та виявляти чинники, що спричинили їх виникнення;
- діагностувати рівень розвитку психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності;
- пошуково-інформаційні: здійснювати пошук «інноваційної» інформації, фіксувати та обробляти її, формулювати і описувати інноваційну проблему;
- прогностичні: формулювати цілі і завдання щодо застосування нововведення, розвитку інноваційної особистості фахівця;
- прогнозувати зміни, труднощі, засоби досягнення цілей, позитивні і можливі негативні сторони реалізації нововведення;
- проектувальні: генерувати та відбирати нові ідеї для досягнення актуальних цілей та вирішення професійних завдань;
- здійснювати теоретично обґрунтоване оцінювання інновацій;
- конструктивні: розробляти навчально-методичні комплекси з метою розвитку креативних здібностей та якостей особистості;
- організаційні: продуктивно застосовувати нововведення; творчо і оптимально використовувати зміст, технології, методи, прийоми, засоби у практиці;
- комунікативні: будувати конструктивну взаємодію;
- аналітико-рефлексивні: аналізувати і узагальнювати одержані результати застосування інновацій, порівнювати їх з попередніми;

- визначати рівень своєї психологічної готовності.

Високий рівень операційно-інноваційного критерію характеризується стійкими високорозвинутими вміннями діагностувати, здійснювати пошук нової інформації, прогнозувати, проектувати, конструювати та запроваджувати у професійну діяльність нововведення, що базуються на продуктивно-творчому використанні знань, що мають високий рівень оригінальності та новизни.

Середній рівень операційно-інноваційного критерію характеризується достатньо розвинутими вміннями діагностувати, здійснювати пошук нової інформації, прогнозувати, проектувати, конструювати та запроваджувати у професійну діяльність нововведення, що базуються на конструктивному використанні знань, що мають умовну новизну.

Низький рівень операційно-інноваційного критерію характеризується частковими або не сформованими вміннями діагностувати, здійснювати пошук нової інформації, прогнозувати, проектувати, конструювати та запроваджувати у професійній діяльності нововведення, що базуються на репродуктивному відтворенні знань, при цьому спроби створення нововведень не відзначаються оригінальністю та новизною.

4. Критерій креативно-інноваційної психологічної готовності характеризує рівень розвитку креативного та інноваційного потенціалу; розвитком творчих та інноваційно-особистісних якостей.

Показниками креативно-інноваційного критерію є:

- уміння виділяти і формулювати нові проблеми в професійній діяльності;
- уміння генерувати оригінальні ідеї у вирішенні професійних проблем;
- володіння навичками критичного та дивергентного мислення;
- уміння використовувати методи і прийоми розвитку творчого мислення в професійній діяльності;
- уміння позитивно сприймати нововведення і зміни;
- розвиток інноваційних особистісних якостей.

Високий рівень креативно-інноваційного критерію характеризується: творчими уміннями, що виявляються у здатності до виділення нової проблеми в професійній діяльності; здатності генерувати оригінальні ідеї у вирішенні професійних проблем; гнучкості мислення у пошуках альтернативних підходів; вияві творчої уяви при створенні інновацій; уміння використовувати методи і прийоми розвитку творчого мислення в професійній діяльності; уміння позитивно сприймати нововведення і зміни.

Середній рівень креативно-інноваційного критерію характеризується середнім рівнем творчих умінь, творчого мислення, середнім рівнем сформованості інноваційних особистісних та професійно-значущих якостей.

Низький рівень креативно-інноваційного критерію характеризується: низьким рівнем розвитку творчих умінь особистості, низьким рівнем сформованості особистісних та професійно-значущих якостей.

5. Критерій рефлексивно-інноваційної психологічної готовності характеризує рівень рефлексивності до інноваційної професійної діяльності, сформованість рефлексивної позиції (характер оцінки себе як суб'єкта інноваційної діяльності); здатності порівнювати результати власної діяльності, виявляти недоліки; здатності адекватно оцінювати власну діяльність; здатності планувати подальші дії відповідно до одержаних результатів.

Високий рівень рефлексивно-інноваційного критерію характеризується: розвинутими рефлексивними здібностями та розвитком рефлексивного мислення, що виявляється у пізнання й аналіз фахівцем явищ власної свідомості та діяльності, сформованістю рефлексивної позиції (характер оцінки себе як суб'єкта інноваційної діяльності); здатності порівнювати результати власної діяльності; здатністю адекватно оцінювати власну діяльність та планувати подальші дії.

Середній рівень рефлексивно-інноваційного критерію характеризується середнім рівнем розвитку рефлексивних здібностей, що виявляються у здатності до самопізнання, самоаналізу.

Низький рівень рефлексивно-інноваційного критерію характеризується низьким рівнем рефлективності до інноваційної професійної діяльності.

В умовах різноманіття освітніх систем, інноваційних технологій та практик доволі важко визначити критерії психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності. У ході дослідження нами виокремлено критерії психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності та основні показники прояву кожного із зазначених критеріїв. Визначальним критерієм ефективності психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності, на нашу думку, є креативно-інноваційний, що включає в себе високий рівень розвитку творчого потенціалу фахівців, що проявляється в професійній діяльності.

Дослідження рівнів психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності передбачало розробку програма, що включала в себе три етапи, а саме: підготовчий, діагностичний, узагальнюючий.

1. Підготовчий етап передбачає вивчення та аналіз нормативних документів, психолого-педагогічної літератури, дисертаційних досліджень з метою визначення критеріїв і показників психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності.

2. Діагностичний етап передбачає розробку методики діагностики та підбір психолого-діагностичного супроводу з метою вивчення рівнів психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності.

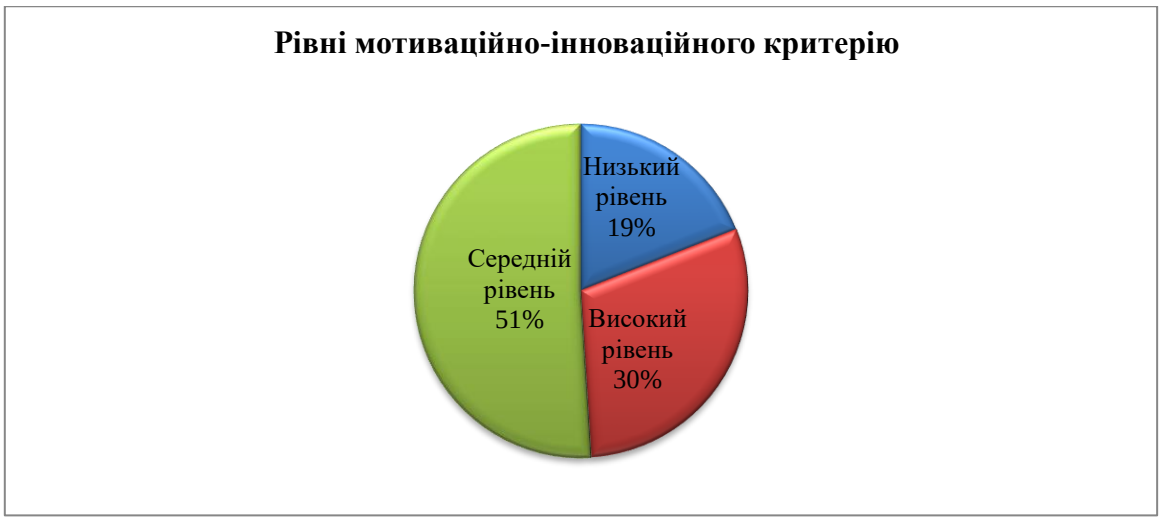
3. Узагальнюючий етап передбачає формулювання висновків за результатами дослідження та розробку технології емпауерменту щодо супроводу психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності.

Дослідження проводилося на базі Хмельницького національного університету. Вибірку склали 37 фахівців соціономічного профілю (педагоги, психологи та соціальні педагоги).

У ході психологічного дослідження з метою вивчення рівнів психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності нами були використані такі методики: опитувальник «Потреба в досягненні» (Ю. Орлова); опитувальник «Мотивація успіху та страх невдачі» (А. Реана); анкета «Дослідження знань щодо впровадження інноваційних змін в освітніх організаціях» (О. Бондарчука); опитувальник «Просування організаційних змін» (Н. Форстера); опитувальник «Ваш креативний потенціал» (Г. Нікіфорова); методика «Дослідження рефлексивності» (А. Карпова); методика «Вивчення психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності» (О. Моторнюк).

У процесі діагностики мотиваційно-інноваційного критерію психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності, в умовах змін слід виходити з того, що реальна інноваційна професійна діяльність є завжди полімотивованою. При цьому всі мотиви по відношенню до змісту і процесу до діяльності в умовах змін можна поділити на дві групи, а саме: внутрішні мотиви, що виявляються у зацікавленості до інноваційної професійної діяльності в умовах змін, почутті задоволення, які виникають у зв’язку з нею; зовнішні мотиви, які спонукають фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності в умовах змін через певні причини, що лежать поза її процесом і пов’язані з престижною мотивацією, широкими соціальними мотивами та ін.

Для вивчення мотиваційно-інноваційного критерію використано опитувальник «Потреба в досягненні» та опитувальник «Мотивація успіху та страх невдачі». Ілюстративні дані подані на малюнку 1.

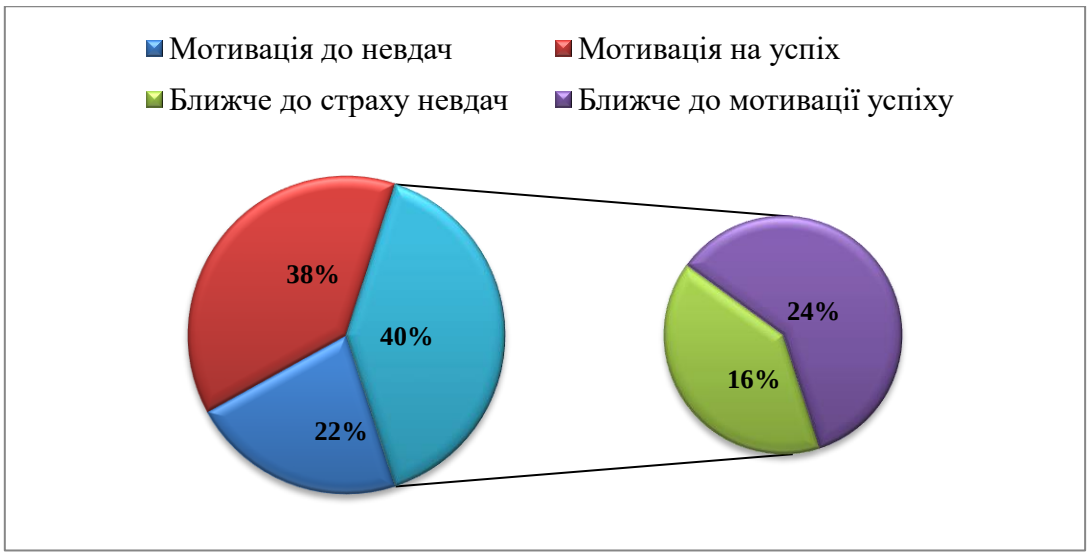


Малюнок 1. Результати опитувальника «Потреба в досягненні»

За результатами опитувальника «Потреба в досягненні», ми дослідили, що низький рівень в досягненнях мають 19% респондентів, високий – 30% і у більшості досліджуваних середній рівень – 51%.

На другому етапі вивчення мотиваційно-інноваційного критерію використано опитувальник «Мотивація успіху та страх невдачі». Методика складається із 20 запитань, на кожне з яких необхідно дати позитивну або негативну відповідь. Провідною функцією мотиву досягнення є спонукання працівника до досягнення успіху в діяльності, а мотиву уникнення невдач – у спонуканні особи до запобігання неуспіху, поразки. У результаті дослідження встановлено, що мотивація досягнення успіху має позитивний характер. При такій мотивації дії працівника спрямовуються на те, щоб досягти конструктивних, вагомих й позитивних результатів. В основі активності особистості лежить надія на успіх та потреба в досягненні успіху.

Ілюстративні дані подані на малюнку 2.

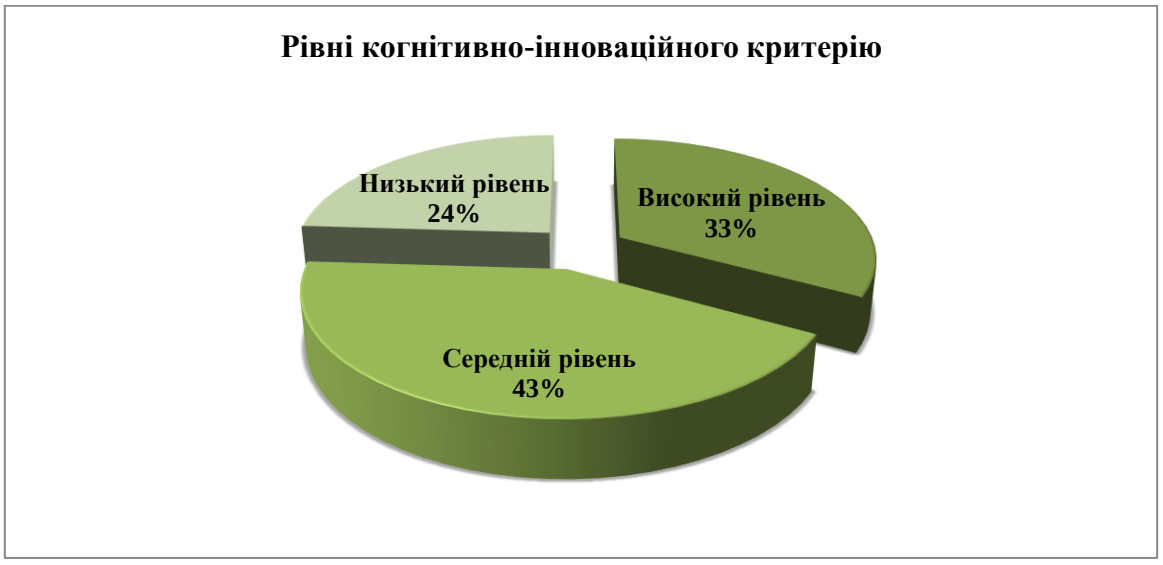


Малюнок 2. Результати опитувальника «Мотивація успіху та страх невдачі»

За результатами опитувальника «Мотивація успіху та страх невдачі» визначено, що у 22% досліджуваних мотивація до невдач, такі фахівці часто не беруться першими виконувати завдання, адже побоюються покарання, осуду колег та керівництва, у таких фахівців часто проявляється підвищена тривожність при виконанні завдання, невпевненість у власних силах та виражена занижена самооцінка, вони часто задумуються над тим, що думають інші, як інші їх оцінять, тому часто намагаються усе виконати правильно й раціонально. Мотивація на успіх у 38% респондентів, вони спрямовують усі свої зусилля на ефективний результат, основою їх діяльності є потреба в досягненні успіху. Такі фахівці характеризуються: цілеспрямованістю, активністю, високим рівнем мотивації, високим рівнем самооцінки та рефлексії. У ході дослідження у 40% респондентів мотиваційний полюс не виражений, при цьому ближче до страху невдач – 16%, ближче до мотивації успіху – 24%.

Для діагностики когнітивно-інноваційного критерію доцільним вважаємо застосування таких опитувальників, запитання яких спрямовані на визначення обізнаності фахівців з психологічних аспектів інноваційної діяльності в умовах змін відповідно до визначених напрямків. Високий рівень констатується в разі правильної, розгорнутої відповіді, середній – у разі частково правильної відповіді, а низький – у разі неправильної відповіді або її відсутності.

Для дослідження когнітивного-інноваційного критерію використано анкету «Дослідження знань щодо впровадження інноваційних змін в освітніх організаціях». Анкета включає шість відкритих питань, які стосуються: поняття сутності інноваційних змін; психологічних чинників, що впливають на діяльність фахівців освітніх організацій у процесі впровадження інноваційних змін. Ілюстративні дані подані на малюнку 3.



Малюнок 3. Результати анкети «Дослідження знань щодо впровадження інноваційних змін в освітніх організаціях»

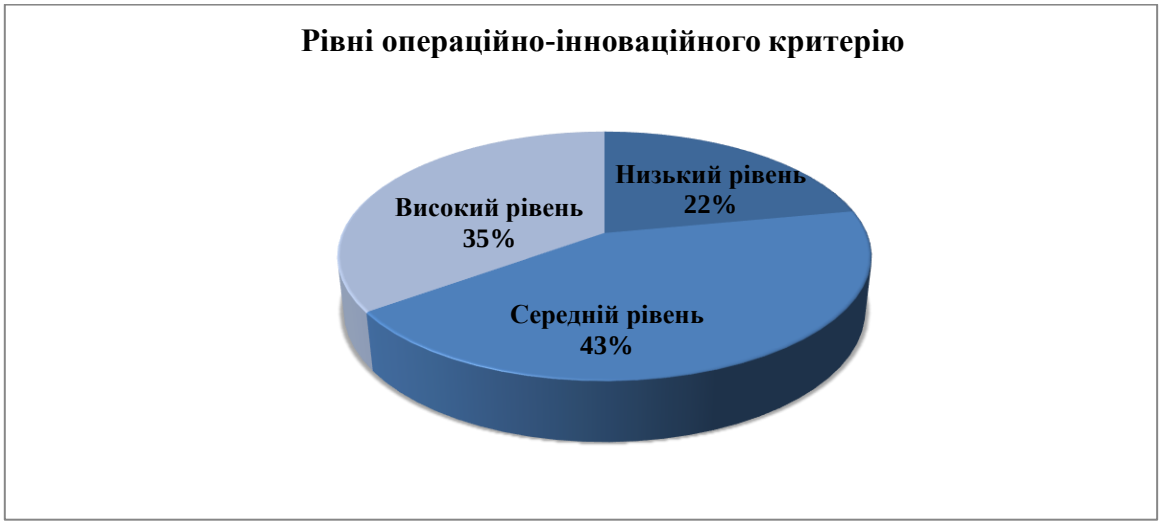
За результатами дослідження когнітивно-інноваційного критерію, ми визначили, низький рівень у 24% опитуваних, для таких фахівців характерна відсутність знань із проблематики інноваційних змін. Середній рівень – 43%, тобто дані респонденти характеризуються достатнім рівнем знань щодо проблематики інноваційних змін та володіють знаннями щодо етапів впровадження інновацій. Та 33% – мають високий рівень, що характерний для фахівців з високими, системними, ґрунтовними теоретичними знаннями з проблематики змін. Вони у високій мірі володіють знаннями про сутність змін, які впливають на діяльність організацій у процесі впровадження інноваційних змін та психологічну готовність до впровадження інноваційних змін.

Діагностику операційно-інноваційного критерію доцільно здійснювати за вміннями та навичками досліджуваних фахівців щодо психологічного аналізу та розв’язання проблемних ситуацій професійної діяльності в умовах змін.

Досліджуваним варто запропонувати декілька різноманітних ситуацій професійної діяльності, що потребують вмінь в навичок ефективно діяти в умовах впровадження змін в освітніх організацій.

Для дослідження операційно-інноваційного критерію використано опитувальник «Просування організаційної зміни». За даною методикою визначено вміння фахівців соціономічного профілю вводити зміни, розуміння опору змінам, навички використання комунікативних стратегій упродовж часу змін тощо.

Методика «Просування організаційної зміни» складається із шістнадцяти запитань, що стосуються вмінь вводити зміни, розуміння опору змінам, навичок використання комунікативних стратегій упродовж часу змін тощо. У процесі виконання методики необхідно зазначити особистісне ставлення до наведених ситуацій й викреслити у опитувальнику відповідну цифру рівня згоди із твердженнями, де цифра 6 означає повну згоду або розуміння, а 1 – повну не згоду або не розуміння. Ілюстративні дані подані на малюнку 4.



Малюнок 4. Результати опитувальника «Просування організаційної зміни»

За результатами дослідження низький рівень мають 22% респондентів, середній – 43%, та високий у 35% опитуваних.

При діагностиці креативно-інноваційного критерію доцільно враховувати креативний потенціал особистості, що в свою чергу, розглядається як інтегративна якість особистості, що відображає сукупність творчих сил; визначає готовність і можливість до творчої самореалізації й саморозвитку, до

втілення нових, оригінальних ідей; забезпечує ефективну взаємодію особистості з іншими людьми й продуктивність її професійної діяльності.

Для дослідження креативно-інноваційного критерію використано опитувальник «Ваш креативний потенціал». Методика спрямована на вивчення креативного потенціалу, який є важливою умовою введення інноваційних змін в освітніх організаціях. Ілюстративні дані подані на малюнку 5.

Малюнок 5. Результати опитувальника «Ваш креативний потенціал»

За результатами дослідження, визначили 19% респондентів мають низький рівень, над яким варто працювати для таких фахівців може бути властивим нездатність до компромісів, не стримування неприйнятних почуттів й емоцій, у спілкуванні конфліктні, невміння приймати нові нестандартні рішення, нездатність розуміння нових підходів. Майже у половини опитуваних – 49% середній рівень, який недостатньо реалізується у професійній діяльності. Високий рівень – 32%, висококреативні особистості з великим потенціалом. Для фахівців з високим креативним потенціалом є властивим розуміння особливостей партнера, добре орієнтування в ситуації спілкування, адекватна самооцінка й оцінка партнера, уміння справити потрібне враження, використання ефективних способів впливу, здатність знайти компромісні рішення, оптимальні шляхи подолання конфліктних ситуацій. У важких життєвих ситуаціях частіше використовують конструктивні, перетворюючі моделі поведінки, енергійні, схильні до ризику. Здатність до конструктивного,

нестандартного мислення та поведінки, а також швидкість, точність, гнучкість, оригінальність мислення, дає фахівцям можливість знаходити ефективні рішення і способи поведінки у нових ситуаціях. Для фахівців з низьким рівнем креативності, може бути властивим нездатність до компромісів, не стримування неприйнятних почуттів й емоцій у спілкуванні.

При діагностиці рефлексивно-інноваційного критерію доцільно враховувати рефлексивний підхід, який забезпечує розкриття та реалізацію професійних можливостей особистості під час формулювання й вирішення творчих завдань, що виникають у інноваційній професійній діяльності. Рефлексивно-інноваційний критерій психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності уможливлює формування фахівцем індивідуального стилю, досягнення адекватної професійно-особистісної самооцінки, прогнозування й аналіз результатів своєї праці та вдосконалення професійної діяльності.

Для дослідження рефлексивно-інноваційного критерію використано методику «Дослідження рефлексивності». Ілюстративні дані подані на мал. 6.

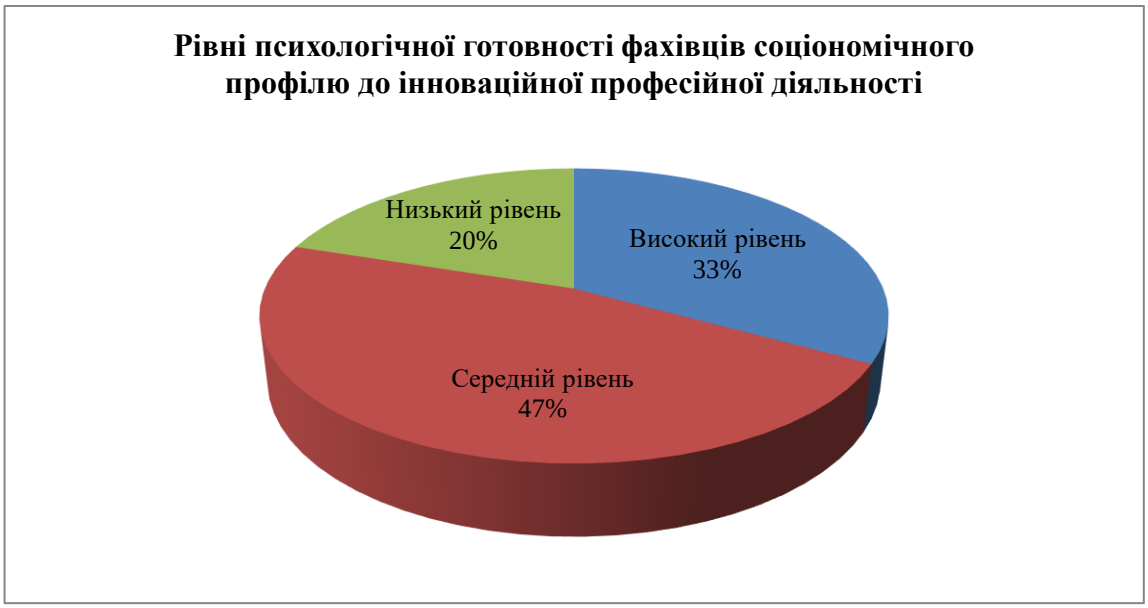
Малюнок 6. Результати методики «Дослідження рефлексивності»

За результатами визначили, що високий рівень у 35% респондентів, яким властива здатність до самопізнання та самоаналізу, що свідчить про міру розвитку уяви та дає змогу «подивитися на себе збоку», «побачити ситуацію очима інших»; уміння адекватно оцінити ситуацію й прийняти правильне

рішення, наявний високий рівень рефлексивної поведінки. Середній рівень рефлективності виявлено у 46%, а низький рівень у 19% фахівців.

Діагностика показників рівнів психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної діяльності в умовах змін визначається за співвідношенням рівнів окремих критеріїв психологічної готовності: високий, якщо всі критерії (мотиваційно-інноваційний, когнітивно-інноваційний, операційно-інноваційний, креативно-інноваційний, рефлексивно-інноваційний) характеризуються високим рівнем розвитку (при цьому допускається наявність одного компоненту середнього рівня розвитку); низький, якщо всі компоненти готовності мають низький рівень розвитку (при цьому допускається наявність одного компоненту середнього рівня розвитку); середній (усі інші поєднання рівнів компонентів готовності).

Узагальнюючи результати дослідження щодо з'ясування стану рівнів психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної діяльності використана методика «Вивчення психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності». Ілюстративні дані подані на малюнку 7.



Малюнок 7. Результати дослідження рівнів психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності

За результатами дослідження низький рівень психологічної готовності виявлено у 20 % респондентів, до цього рівня належать фахівці соціономічного

профілю, які ставляться до інноваційної проблематики як до альтернативи, мають не глибокі теоретичні знання особливостей інноваційних технологій, рефлексія у них не сформована.

Середній рівень становить 47 % опитуваних фахівців, які добре обізнані з теоретичними засадами, змістом інноваційних технологій, проте використання інновацій у їх практиці є несистематичним (невпорядкованим), ситуативним. рефлексія у них виражена недостатньо.

Високий рівень встановлено у 33% досліджуваних фахівців володіють інноваційними технологіями і створюють власні, реалізація творчого потенціалу та саморозвиток є найважливішим орієнтиром в професійній діяльності.

Важливим завданням стає сприяння у створенні умов для здійснення інновацій, мотивація на трансформацію та осучаснення професійного досвіду, індивідуальне консультування, створення системи вправ для фахівців соціономічного профілю на подолання психологічних бар'єрів під час впровадження інновації, використання сприятливого інноваційного середовища для спільної діяльності, виконання інноваційних проектів. У ході дослідження постає питання розробки технології емпауерменту. що забезпечить психологічну готовність фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності.

Аналіз наукових публікацій аналіз слова «емпауермент», означає «надання внутрішньої сили» іншому або допуск і санкціонування іншого на використання цієї сили. Дане поняття дуже часто використовується у транслітерації «емпауермент» з різними варіантами тлумачення: «підвищення компетентності», «мобілізація потенціалу», «підвищення результативності (продуктивності)», «наділення повноваженнями», «делегування», «посилення», «набуття влади, сили» [379].

Водночас проблема поєднання емпауерменту з інноваційною професійною діяльністю не знаходила висвітлення у наукових пошуках сучасних дослідників. Вибір стратегії розробки технології емпауерменту щодо супроводу

психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності – це надання фахівцю сили і натхнення до дії.

Обґрунтування технології емпауерменту психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності та розробки супроводу нами використовувався технологічний підхід.

Впровадження технології психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності у практику освітньої системи необхідне для упорядкування діяльності фахівців та постановки чітких цілей і визначення шляхів досягнення.

З цією метою уникнення вищезазначених проблем нами розроблено технологію емпауерменту щодо супроводу психологічної готовності до інноваційної діяльності фахівця. Це комплекс методів, що об'єднує чотири напрями діяльності, таких як:

1) діагностика проблем, що виникають;

2) інформація про сутність проблеми та способи її вирішення;

3) консультація на етапі прийняття рішення та обговорення шляхів її розв'язання;

4) супровід психологічної готовності фахівців соціономічного профілю та рекомендації щодо введення інновацій у власну професійну діяльність.

Застосування технології емпауерменту дасть змогу розвитку психологічної готовності та вдосконалення інноваційної професійної діяльності, яка є вирішальним аргументом на користь її ефективності.

У розробка технології емпауерменту щодо супроводу психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної призначена для досягнення успіху у професійній діяльності з найменшими затратами.

Тому, при застосуванні техніки набуття особистісної сили шляхом технології емпауерменту в напрямі формування психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності ми акцентуємо увагу на врахуванні таких ідей:

1. Реалізація думок і прагнень фахівців соціономічного профілю.

2. Реалізація аксіо-акмеологічної мотивації фахівців соціономічного профілю.

3. Досягнення будь-якої мети необхідно розпочинати з планування майбутнього маршруту.

Окреслений шлях професійного зростання за технологією емпауерменту складається з окремих етапів:

1. Накопичення інформації про сутність інноваційних тенденцій.

2. Ідентифікація себе з образом фахівця-новатора.

3. Визначення психологічних бар'єрів, у інноваційній професійній діяльності.

4. Конкретизація та візуалізація уявного образу фахівця-професіонала та його апробація у змодельованих проблемно-професійних діалогічно-інтерактивних ситуаціях.

5. Узагальнення набутих умінь і навичок виконання професійних дій.

6. Визначення найбільш ефективних способів підтримки набутого досвіду застосування інноваційних технологій, що сприятиме формуванню психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності.

Метою технології емпаурменту є формування психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до оволодіння інноваційними технологіями та розвиток інноваційного мислення.

Під технологією емпауерменту щодо супроводу психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної діяльності надалі будемо розуміти цілісну комплексну систему організаційних та психолого-педагогічних заходів, технологій і процедур, які спрямовані на допомогу фахівцям соціономічного профілю у подоланні стереотипного мислення, розвитку особистісних якостей, які сприяють психологічний готовності особистості до оволодіння інноваційними технологіями та творчій самореалізації.

Основними завданнями технології емпауерменту щодо супроводу психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної діяльності повинні стати:

- сприяння повноцінному професійному розвитку та саморозвитку фахівців соціономічного профілю, їх адаптації до вимог;

- формування у фахівців стійкої мотивації щодо застосування інноваційних технологій у професійній діяльності;

- формування у фахівців компетентності щодо застосування особистісно-орієнтованих, інтерактивних, діалогових технологій у взаємодії;

- удосконалення горизонтальної та вертикальної співпраці членів колективу щодо покращення якості ефективного використання інноваційних технологій у процесі професійної діяльності;

- залучення фахівців соціономічного профілю та творчому освоєнню інновацій у професійній діяльності;

- забезпечення матеріального та науково-методичного супроводу впровадження інновацій у професійну діяльність;

Ефективність технології емпауерменту щодо супроводу психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності залежить від трьох чинників, зокрема:

1. Залучення висококваліфікованих фахівців (психологів, керівників, менеджерів, методистів, викладачів, тренерів) та їх готовність до застосування заходів, технологій і процедур з формування психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності.

2. Систематичність технології емпауерменту щодо супроводу психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності, в свою чергу, забезпечать такі форми роботи, як психолого-педагогічні семінари, конференції з обміну досвіду, круглі столи, диспути, науково-практичні конференції, практикуми, проблемні творчі семінари, проблемні творчі групи, динамічні пошукові групи, майстер-класи, творчі лабораторії тощо.

Аналіз психолого-педагогічних джерел з даної проблематики, розробка та забезпечення цілісної системи технології емпауерменту щодо супроводу психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності сприяє, на нашу думку, професійному збагаченню особистості, становленню і розвитку його професіоналізму. Фахівець, який характеризується високим рівнем професіоналізму, здатний вирішувати завдання, орієнтуючись на досягнення сучасної психології і педагогіки, відзначається соціальною компетентністю, готовий працювати в умовах конкуренції та професійних змагань, володіє високим рівнем психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності.

Психологічну готовність фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності ми пропонуємо визначати за такими показниками: усвідомлення потреби запровадження інновацій на рівні власної практики та інформованість про інновації.

На сучасному етапі слід враховувати психологічні бар'єри та психологічну непідготовленість фахівців соціономічного профілю до впровадження інновацій, а саме: ігнорування етичних принципів. нееластичність, негнучкість технологій, штучне стимулювання, ігнорування повсякденної оптимізації.

Визначальним чинником досягнення таких результатів є врахування складових психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності:

- індивідуальні особливості фахівців – загальний кругозір, знання сучасної психолого-педагогічної літератури, креативність, творчий підхід, постійне оновлення змісту діяльності, інноваційних технологій, здатність до самоорганізації, прогностичні здібності, уміння передбачати та прогнозувати розвиток інноваційних процесів;
- мотиваційна спрямованість – творчий інтерес до інновацій, сформована потреба у особистісних досягненнях;
- прагнення до професійного лідерства; очікування позитивної оцінки;

- створення ситуації успіху для колег та позитивне відношення до творчості й креативних особистостей;
- творчі, аналітичні, організаційні можливості, знання та генерування ідей у полі інноваційної діяльності, володіння панорамою інновацій, здатність долати інерцію в діяльності колективу, незалежність суджень на засадах високого професіоналізму, здатність до співпраці з вченими та практиками (створення авторських програм та інноваційних проектів, володіння методами експериментальної роботи), здатність акумулювати та використовувати досвід творчо працюючих колег.

Важливо враховувати параметри психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності:

1. Параметр «Психологічна готовність» розкривається такими показниками: характеристикою індивідуально-психологічних особливостей особистості, розвитком мотивації, розвитком творчого потенціалу, розвитком критичного мислення, розвитком рефлексії.

2. Параметр «Інноваційна діяльність» характеризується наступними показниками: варіативність діяльності; опанування методологією творчої діяльності; володіння методами дослідження; здатність акумулювати та використовувати досвід творчої діяльності інших фахівців; здатність до співпраці та взаємодопомоги.

3. Параметр «Результативність» розкривається такими показниками: розробка та впровадження інноваційних технологій у професійну діяльність.

Психологічна готовність до реалізації інноваційної професійної діяльності може бути реалізована з урахуванням параметрів психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності.

Мотиваційно-інноваційний компонент психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності основою якого є, знання мотивів інноваційної діяльності, які можуть бути обумовлені підвищенням ефективності професійної діяльності; В контексті означеної проблеми мотиваційно-інноваційний компонент психологічної готовності до інноваційної професійної

діяльності проявляється зацікавленістю до інноваційних технологій та особистісно-значущий смислом їх застосування.

Когнітивно-інноваційний компонент психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності характеризується умінням обирати оптимальні прийоми і способи, форми роботи, відбирати і дозувати інформацію; здатністю організовувати свою діяльність відповідно до цілей; умінням використовувати різні механізми формування міжособистісних взаємин з членами колективу, попереджувати і долати конфлікти. Реалізація когнітивного компонента для фахівця соціономічного профілю означає загальнотеоретичні й методичні знання (принципів і методів дослідження, володіння конкретними дослідницькими вміннями); уміння успішно застосовувати інноваційні технології (гностичні, проектувальні, конструктивні, організаційні, комунікативні); позитивний професійний досвід.

Креативно-інноваційний компонент психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності проявляється у нестандартному розв'язанні професійних завдань та умінням розвивати креативність колег.

Рефлексивний компонент психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності сприяє створенню фахівцями нових інноваційних технологій. Показником рефлексивного компонента в структурі психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності є сформованість рефлексивної позиції.

Таким чином, розробка цілісної системи технології емпауерменту щодо супроводу психологічної готовності фахівців до інноваційної професійної діяльності забезпечить високий рівень оволодіння інноваційними технологіями та розвиток їх креативності до інноваційно-творчої діяльності.

Таким чином, теоретико-методологічні засади та концептуальні підходи психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності, дають підставу констатувати, що процес психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності, їхні психологічні резерви і потенційні можливості вивчено

недостатньо, зокрема, не на належному рівні враховуються особистісні якості, здатність до виокремлення і врахування власного «Я», наявність адекватного образу, усвідомлення вимог, що пред'являються у професійній діяльності. У ході дослідження систематизовано сутність поняття психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності. Під психологічною готовністю фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності будемо розуміти інтегральне, динамічне, багатокомпонентне, цілісне особистісне утворення, яке характеризується специфічним поєднанням наявності знань і вмінь фахівців соціономічного профілю до професійної діяльності; високим рівнем розвитку емоційної та мотиваційної сфери; розвитком інноваційного, критичного та гнучкого мислення; розвитком творчого потенціалу та рефлексивності; володінням методами саморегуляції та прийомами самоаналізу; володінням інноваційними технологіями та техніками комунікативної взаємодії; володінням нестандартними прийомами до розв'язання професійних завдань; прагненням до саморозвитку, самоактуалізації та професійного зростання.

Визначенні концептуальні підходи в контексті інноваційної парадигми: гуманістичний, системний, акмеологічний, андрагогічний, компетентнісний підходи, які розвивають здібності та уміння фахівців адаптуватися до складних, швидкоплинних і непередбачених ситуацій. Розглянуті концептуальні підходи закладають методологічні основи щодо означеною проблеми дослідження.

На основі теоретичного аналізу літератури з питання дослідження психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності обґрунтовано критерії (мотиваційно-інноваційний, когнітивно-інноваційний, операційно інноваційний, креативно-інноваційний та рефлексивно-інноваційний) та визначено показники їх оцінки.

Здійснено експериментальне дослідження рівнів психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності на базі Хмельницького національного університету.

У процесі діагностики мотиваційно-інноваційного критерію психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності використано опитувальник «Потреба в досягненні» та опитувальник «Мотивація успіху та страх невдачі». За результатами опитувальника «Потреба в досягненні», дослідили, що низький рівень в досягненнях мають 19% респондентів, високий – 30% і у більшості досліджуваних середній рівень – 51%. За результатами опитувальника «Мотивація успіху та страх невдачі» визначили, що у 22% досліджуваних мотивація до невдач, у 38% респондентів мотивація на успіх, та у 40% респондентів мотиваційний полюс не виражений, при цьому ближче до страху невдач – 16%, ближче до мотивації успіху – 24%.

Для діагностики когнітивно-інноваційного критерію використано анкету «Дослідження знань щодо впровадження інноваційних змін в освітніх організаціях». За результатами дослідження, низький рівень у 24% опитуваних, середній рівень – 43% та 33% – мають високий рівень, що характерний для фахівців з ґрунтовними теоретичними знаннями з проблематики змін.

Для діагностики операційно-інноваційного критерію використано опитувальник «Просування організаційної зміни». За результатами дослідження низький рівень мають 22%, середній – 43%, та високий у 35% опитуваних.

Для дослідження креативно-інноваційного критерію використано опитувальник «Ваш креативний потенціал». За результатами дослідження низький рівень мають 19%, майже у половини опитуваних середній рівень – 49%, та 32% висококреативні особистості з великим потенціалом.

Для діагностики рефлексивно-інноваційного критерію використано методику «Дослідження рефлексивності». За результатами високий рівень у 35% респондентів, яким властива здатність до самопізнання та самоаналізу. середній рівень у 46% досліджуваних, низький рівень – 19%.

Для вивчення узагальнених результатів дослідження використано методика «Вивчення психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності». За результатами дослідження низький рівень психологічної

готовності виявлено у 20 %, середній рівень становить 47 % опитуваних, високий рівень встановлено у 33% фахівців соціономічного профілю.

Розроблено технологію емпауерменту щодо супроводу психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності метою якої є забезпечення психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності та сприяння у створенні умов для здійснення інновації, мотивація на трансформація та осучаснення професійного досвіду, у створенні умов для подолання психологічних бар'єрів під час впровадження інновації та у створенні сприятливого інноваційного середовища для спільної діяльності.

Подальшими перспективами досліджень вбачаємо у розробці психокорекційної програми щодо формування психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності, що включатиме в себе такі напрями: розробку технології соціально-психологічного тренінгу, що включатиме в себе психокорекційні заняття щодо подолання психологічних бар'єрів та стереотипного мислення; розробку рекомендацій щодо розвитку психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності.