

На правах рукописи

УВАРОВА ИРИНА АНАТОЛЬЕВНА

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ
«ГОТОВНОСТИ К ИЗМЕНЕНИЯМ» В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ
ВЗРОСЛЫХ**

Направление подготовки 37.06.01 Психологические науки

Направленность (профиль) образовательной программы
Педагогическая психология

НАУЧНЫЙ ДОКЛАД
об основных результатах подготовленной научно-квалификационной работы

Красноярск 2022

Работа выполнена на кафедре психологии федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева»

Научный руководитель:

Сафонова Марина Вадимовна, кандидат психологических наук, доцент кафедры педагогики и психологии начального образования, Факультет начальных классов, КГПУ им. В.П. Астафьева.

Рецензенты:

Титова Ольга Ивановна, кандидат психологических наук, доцента кафедры психологии КГПУ им. В.П. Астафьева

Горнякова Мария Валерьевна, кандидат психологических наук, доцент кафедры Управления бизнес-процессами и экономики СФУ

Общая характеристика работы

Актуальность темы исследования. Развитие современного общества в долгосрочной перспективе характеризуется рядом устойчивых глобальных тенденций – это и цифровизация всех аспектов деятельности человечества, и стремительный рост населения, и урбанизация, и загрязнение окружающей среды. Эти крупномасштабные тенденции определяют общий вектор развития современного общества. Цифровизация характеризует сейчас все аспекты деятельности человечества, от уровня технического развития до межличностных коммуникаций. Высокая степень неопределенности и происходящих изменений в экономической, политической, социальной сферах с учетом стремительной цифровизации общества требует очень быстрых изменений не только профессиональных, но и личностных компетенций. Чтобы быстро адаптироваться к происходящему необходимо не только уметь видеть эти изменения, но и быть к ним готовым, развивать такую компетенцию как «готовность к изменениям». С возрастом у людей формируются свои индивидуальные способности и компетенции, возрастает степень инертности. Несмотря на это, потребность меняться в соответствии с происходящими изменениями, становится сегодня жизненной необходимостью.

Актуальность изучения проблемы формирования компетенций подтверждается интересом к этой теме со стороны государства. С 2017 года в России действует федеральная программа «Цифровая экономика РФ» - инициатива, которая затрагивает работу большинства министерств и стимулирует разработку межотраслевых национальных проектов. Предполагается, что ускоренное внедрение цифровых технологий в экономике и социальной сфере создаст условия для высокотехнологичного бизнеса, повысит конкурентоспособность страны на глобальном рынке, укрепит национальную безопасность и повысит качество жизни людей.

Ключевое внимание в этом документе уделяется направлениям «Кадры и образование» и «Формирование исследовательских компетенций и технологических заделов», а в ситуации беспрецедентного уровня санкций и

сложной экономической обстановки эти направления становятся особенно актуальны.

В условиях быстрой гибкой перестройки компаний под потребности клиента, «готовность к изменениям» становится не только важной личностной характеристикой и компетенцией руководителя, но и ключевым фактором успешной реализации организационных преобразований и конкурентоспособности предприятия.

В связи с этим особое значение имеют психолого-педагогические условия формирования компетенции «готовность к изменениям» для взрослого населения, а компетенция «готовность к изменениям» рассматривается как жизненная компетенция, как метакомпетенция.

Степень разработанности проблемы. Проблема «готовности к изменениям» достаточно широко освещена с позиций разных областей гуманитарного научного знания (педагогике, психологии, педагогической психологии, акмеологии, андрогогике). Исследованию «готовности к изменениям» посвящено множество научных трудов. Авторами всесторонне рассмотрены ключевые конструкты компетенции «готовность» и «компетенция».

В определении психологической готовности обнаруживаются некоторые различия, обусловленные, во-первых, особенностями самой профессиональной деятельности, относительно которой она возникает, а во-вторых, различными подходами исследователей в понимании ее сущности, одни из которых придерживаются личностного подхода (Б.Г. Ананьев, В.Д. Шадриков, Е.А. Климов, А.М. Маркова, Н.В. Кузьмина, Г.А. Томилова, А.Ц. Пуни, М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович и др.), другие – функционального (А.А. Ухтомский, Н.Д. Левитов, Л.С. Нерсисян, В.Н. Пушкин, Г.М. Гагаева и др.), а третьи – понимают её как установку (Д.Н. Узнадзе, С.Л. Рубинштейн, У. Томас, С. Знанецкий, Г. Олпорт, М. Рокич и др.). Современные отечественные исследователи представляют готовность как сложный комплексный конструкт (М. И. Фаерман, О.В. Махова, О.А. Арбекова).

Компетенцию «готовность к изменениям» нельзя рассматривать без

понимания базовых категорий компетентностного подхода, таких как понятия «компетенция» и «компетентность». Основные подходы в трактовке этих понятий представлены разными зарубежными и отечественными источниками (Р.Уайт, Д. Макклелланд, Р. Бойяцис, Дж. Равен, И.А. Зимняя, А.В. Хуторской, А.К. Маркова и др.). Готовность к изменениям в инновационном аспекте сегодня рассматривается как психологическая готовность к инновациям, инновационная готовность, способность открываться новому (А.М. Савельева, Т.А. Терехова, А.А. Тарасова, Э.В. Галажинский, В.Е. Ключко, Л.А. Журавлев, С. Р. Яголковский и др).

Компетенция «готовность к изменениям» находится среди наиболее востребованных компетенций 21 века и сопоставляется со способностью быть жизнестойким (Д.И. Полушкина, С. Мадди, Т.В. Быстрова).

Анализ существующих подходов и соотнесение с материалами научных конференций и форумов («Кадры для цифровой экономики: управление изменениями в формировании и развитии профессиональных компетенций», Москва, 2021; XXIII Ясинская международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества, Москва, 2022; «Новые компетенции цифровой реальности теория и практика их развития у обучающихся», г. Чебоксары, 2022), а также, программ Правительства РФ, Агенства Стратегических инициатив (Цифровая экономика РФ) позволяет обозначить вопросы для исследования самой компетенции «готовность к изменениям» и психолого-педагогических условий ее формирования и развития.

Для определения психолого-педагогических условий формирования компетенции «готовность к изменениям» у взрослых людей мы проанализировали труды отечественных и зарубежных ученых. Вопросы обучения взрослых исследуются в работах (С.Г. Вершловский, А.П. Тряпицын, М.Ш. Ноулз, Н.И. Мицкевич, М.Г. Громкова, С.И. Змеев, Т.А. Василькова, Е.А. Сорокоумова, Э.Ф. Зеер, А.М. Маркова и др.).

Таким образом, актуальность исследования самой компетенции «готовность к изменениям» и психолого-педагогических условий формирования этой

компетенции у взрослых определяется необходимостью понимания уровня развития этой компетенции и возможностью влияния на ее развитие.

Постановка проблемы исследования. Исследовательская проблема заключается в том, что «готовность к изменениям» является, с одной стороны, последствием или результатом ориентировочного поискового волевого поведения – поведения, ведущего к активации ресурсов, расширению мотивационной структуры, энергетическому богатству, и не всегда способствующему из-за своей ограниченности желаемым изменениям. С другой стороны, является толчком или причиной осознания и поведения, ведущих к эффективным изменениям в субъективной и объективной реальностях человека, т.е. свершениям, достижениям, нововведениям, развитию, свободе, обогащению.

Это позволило нам предположить, что компетенция «готовность к изменениям» является жизненной компетенцией, метакомпетенцией, которую можно универсально применять на протяжении всей своей жизни и в различных контекстах, и сформулировать цель нашего исследования.

Цель исследования. Разработать и обосновать психолого-педагогические условия формирования «готовности к изменениям» в процессе обучения взрослых.

В исследовании впервые компетенция «готовность к изменениям» рассмотрена как жизненная компетенция, т.е. не как softskills, а как метакомпетенция.

Объект исследования: процесс формирования «готовности к изменениям» в процессе взрослых.

Предмет исследования. Психолого-педагогические условия формирования «готовности к изменениям».

Теоретический анализ проблемы позволил сформулировать **основную гипотезу исследования** о том, что процесс формирования компетенции «готовность к изменениям» у взрослых будет результативным, если:

1. Будут содержательно описаны и охарактеризованы основные компоненты компетенции «готовность к изменениям»:

- ценностно-мотивационный;
- когнитивный;
- эмоционально-волевой.
- поведенческий;
- рефлексивный.

2. Выявлены факторы, определяющие основные затруднения формирования компетенции «готовность к изменениям» у взрослых.

3. Обоснованы и реализованы психолого-педагогические условия формирования компетенций «готовность к изменениям», включающие:

- систему мотивации;
- программы корпоративного обучения и развития;
- корпоративную культуру и ценности.

Для достижения поставленной цели и проверки гипотезы были поставлены следующие **задачи**:

1. На основе анализа научных работ построить модель компетенций «готовность к изменениям» как жизненной компетенции.

2. Описать этапы и закономерность формирования компетенции «готовность к изменениям» в процессе обучения взрослых.

3. Разработать технологию формирования компетенции «готовность к изменениям» у взрослых, включающую:

- создание психолого-педагогических условий формирования компетенции «готовность к изменениям»;
- обеспечение мотивационных факторов формирования компетенции «готовность к изменениям» у взрослых в процессе обучения;
- этапность развития умений и навыков, составляющих компетенцию «готовности к изменениям»;
- отбор психолого-педагогических приемов формирования компетенции «готовность» к изменениям».

4. Разработать и апробировать модель формирования компетенции «готовность к изменениям» взрослых.

Теоретико-методологическая основа исследования. Теоретико-методологическую основу исследования составляют:

1. Общая теория установки (Д.Н. Узнадзе).
2. Субъектно-деятельностный подход (С.Л. Рубинштейн, Б.Г. Ананьев, В.А. Крутецкий, К.К. Платонов и др.).
3. Компетентностный подход (Ю.Г. Татур, И.А. Зимняя, А.В. Хуторской и др.); компетентностный подход в управлении инновационными изменениями (Т.А. Терехова).
4. Инновационный подход (Л.А. Журавлев), психологическая готовность к инновациям (С.Р. Яголковский, О.В. Советова, М.И. Килошенко, Э.В. Иванова, В.Е. Клочко, О.М. Краснорядцева).
5. Интегративный подход (М.И. Фаерман).
6. Работы, посвященные психологическим проблемам и механизмам формирования готовности к деятельности (М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович, Р.Д. Санжаева, О.В. Махова).
7. Теория обучения взрослых (С. Г. Вершловский, А.П. Тряпицын).
8. Работы, посвященные вопросам андрагогики (М.Ш. Ноулз, Н.И. Мицкевич, С.Г. Вершловский, М.Г. Громкова, С.И. Змеев, Т.А. Василькова и др.).

Основными методами исследования выступили:

1. Теоретический анализ научных источников по проблеме исследования.
2. Эмпирические методы: тестирование, эксперимент.
3. Математические и статистические методы обработки данных: анализ описательных статистик, критерий Спирмена, критерий Вилкоксона, корреляционный анализ, факторный анализ, графические методы представления полученных данных, программа SPSS Statistics 22, excel.

В качестве конкретных **психодиагностических методик** исследования использованы:

1. Калифорнийский психологический опросник (англ. California Psychological Inventory, сокр. CPI).
2. Опросник ценностей Ш. Шварца, У. Билски.
3. Шкала толерантности к неопределенности Д. МакЛейна.
4. Новый опросник толерантности к неопределенности Т.В. Корниловой.
5. Опросник «Личностные факторы принятия решения» Т.В. Корниловой.
6. Опросник рефлексивности А.В. Карпова.

Эмпирическая база исследования: в исследовании приняли участие сотрудники группы компаний ИТ/Телеком в количестве 150 чел. Исследование проводилось по категориям персонала: топ-менеджмент, средний менеджмент и специалисты.

Экспериментальная группа включала 21 респондентов и состояла из топ-менеджмента и среднего менеджмента, которые в ходе исследования приняли участие в программе обучения, направленной на развитие компетенции «готовность к изменениям». Контрольную группу составили 21 респондентов, которая соответствовала экспериментальной группе.

Достоверность и обоснованность научных результатов обеспечивалось теоретическим анализом отечественной и зарубежной литературы по проблеме исследования, исходной методологической обоснованностью исследования, рядом апробированных и стандартизированных методик, адекватных поставленной цели, задачам, предмету и логике исследования, использованием качественно-количественных методов анализа результатов с использованием математико-статистических методов обработки данных экспериментальных исследований и репрезентативностью выборки.

Научная новизна исследования диссертационного исследования состоит в разработке и обосновании теоретико-методических положений и научно-практических рекомендаций по созданию психолого-педагогических условий формирования компетенции «готовность к изменениям» у взрослых на основе

психолого-педагогических аспектов образования взрослых и общедидактических условий организации образовательного процесса.

Наиболее существенные результаты, полученные автором и содержащие научную новизну, заключаются в следующем:

- предложено и обосновано рассмотрение «готовности к изменениям» как жизненной компетенции или метакомпетенции;
- представлена, описана и содержательно охарактеризована структура компетенции «готовность к изменениям», установлено основополагающее влияния ценностно-мотивационного компонента на сформированность компетенции «готовность к изменениям»;
- определены основные направления, формы, методы психолого-педагогической работы по формированию компетенции «готовность к изменениям»;
- на основе теоретически обоснованной и эмпирически доказанной взаимосвязи компонентов определены психолого-педагогические условия формирования компетенции «готовность к изменениям»;
- на основании результатов исследования обоснован и сформулирован подход к развитию компетенции «готовность к изменениям». Это обязательно двунаправленный процесс: развитие компетенции «готовность к изменениям» через корпоративные ценности и корпоративную среду, и работу с индивидуальными способностями и навыками;
- апробирована и доказала свою эффективность модель психолого-педагогических условий формирования компетенции «готовность к изменениям» в процессе обучения взрослых.

Теоретическая значимость исследования.

Расширено предметное поле педагогической психологии в результате анализа подходов к пониманию компетенции «готовность к изменениям», а также, содержания компетенции «готовность к изменениям», в том числе определено понятие компетенции «готовность к изменениям» (компонентов и характеристик).

Обосновано, что «готовность к изменениям» является компетенцией, метакомпетенцией и содержит ценностно-мотивационный, когнитивный, эмоционально-волевой, поведенческий, рефлексивный компоненты и формируется в соответствии с этапами приобретения метакомпетенций.

Практическая значимость исследования.

Практическая значимость исследования определяется тем, что на основании экспериментальных данных была разработана и апробирована модель формирования компетенции «готовность к изменениям» у взрослых, которая учитывает особенности и психолого-педагогические условия формирования компетенции «готовность к изменениям» у взрослых.

Модель формирования компетенции «готовность к изменениям» состоит из отдельных модулей, направленных как на развитие компонентов компетенции, так и на развитие компетенции в целом. Особенностью модели является ее универсальность использования для различных групп обучающихся, возможность ее проектирования под разные задачи, стоящие перед организацией, учитывая развитие каждого компонента компетенции и адаптируя методы и приемы обучения. Мы рекомендуем применение данной модели для формирования компетенции «готовность к изменениям» как универсальный инвариант для образовательного и бизнес-пространства края.

Положения, выносимые на защиту.

1. Готовность к изменениям – это компетенция, в структуре которой можно выделить два блока: мотивационно-ценностной готовности и блок готовности на уровне личностных характеристик.

2. Ключевыми показателями, которые необходимо развивать у всех сотрудников, являются ценности самостоятельность и стимуляция, а с учетом специфики профессиональной деятельности – независимость мышления, толерантность к новому и неопределенности, гибкость, рефлексивность.

3. Важнейшими психолого-педагогическими условиями, обеспечивающими формирования компетенции «готовность к изменениям» у взрослых, следует считать:

- учет уровня, категории должности, профиля должности и профессиональных задач;
- выбор и реализация соответствующих методов, форм и средств обучения;
- формирование и поддержание развивающей среды, способствующей активации компетенции «готовность к изменениям».

Апробация результатов исследования.

Результаты исследования докладывались и обсуждались на следующих конференциях:

- IV Всероссийская научно-практической конференции «Власть, Бизнес, Образование, Шаг в будущее» (Красноярск, 2021 г.); II Международная научно-практическая конференция «Искусственный интеллект: Техногенность против социальности» (Красноярск, 2021 г.);
- IV Международная конференция «Карьерное консультирование и коучинг» (Москва, 2021);
- V Всероссийская научно-практической конференции «Власть, Бизнес, Образование, Территория сотрудничества», (Красноярск, 2022); III Международная научно-практическая конференция «Искусственный интеллект: Техногенность против социальности», (Красноярск, 2022);
- III Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием «Педагогика психология общество: от теории к практике» (Чебоксары, 2022);
- V Международная научно-практическая конференция «Герценовские чтения: психологические исследования в образовании» (Санкт-Петербург, 25-26 октября 2022);
- V Международная научно-практическая конференция «Психология в системе социально-производственных отношений» (Красноярск, 2022);

- VIII Всероссийские психолого-педагогические чтения памяти Л.В. Яблоковой «Современное психолого-педагогическое образование» (Яблоковские чтения) (Красноярск, 2022).

Публикации. Материалы исследования отражены в 6 научных работах, в том числе в 4 статьях РИНЦ и 2 статьи ВАК РФ.

Структура научно-квалификационной работы

Научно-квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка и приложения. Текст содержит 17 таблиц, 52 рисунка.

Основное содержание научно-квалификационной работы

Во введении обосновывается актуальность проблемы, определяются предмет и объект исследования, формулируются цель, задачи, гипотезы, определяются методы исследования, раскрываются научная новизна, теоретическое и практическое значение работы, выдвигаются положения, выносимые на защиту.

В первой главе «Проблема формирования компетенции «готовность к изменениям» раскрываются теоретические подходы к решению данной проблемы.

В первом параграфе «Подходы к пониманию компетенции «готовность к изменениям» рассматриваются теоретические подходы к пониманию готовности в психологической науке, анализируются точки зрения, опыт отечественных и зарубежных авторов.

Готовность к изменениям трактуется исходя из сложившихся в науке основных подходов к пониманию ее сути как 1) установка, 2) психологическое состояние и 3) качество личности.

Согласно первому подходу, в основе готовности лежит определенная психологическая установка, выступающая как «аккумулятор» активности и реализующая себя при наличии соответствующих условий (ситуации удовлетворения), наличии достаточно интенсивной потребности в изменении.

Как установку готовность рассматривают Д.Н. Узнадзе, С.Л. Рубинштейн, У. Томас, С. Занецкий, Г. Олпорт, М. Рокич.

Б.Г. Ананьев, В.А. Крутецкий, К.К. Платонов рассматривают готовность в контексте деятельностного подхода как способность к успешной деятельности.

Американские исследователи (А.А. Armenakis, W.B. Fredenberger) рассматривают «готовности к изменениям» как способность реализовать перемены.

Готовность к изменениям как психологическое состояние включает в себя помимо эмоционально-волевых составляющих, выраженную психофизиологическую основу, позволяющую оперативно «переключаться» и включать режим «перехода» и готовности всех систем организма к его осуществлению (В.Н. Пушкина и Н.С. Нерсисян). По М.И. Дьяченко и Л.А. Кандыбович, готовность – это «активно-действенное состояние личности, отражающее содержание стоящей задачи и условия предстоящего ее выполнения».

Как психологическое новообразование личности, готовность к изменениям формируется на основе предыдущего опыта (адаптации), связано с ведущими социально-психологическими и мотивационными установками, а также эмоционально-волевой настроенностью на выбор определенного способа выполнения действия в изменяющихся условиях. При этом «готовность к изменениям» соотносится с такими личностными качествами, как субъектность, акмеологическая компетентность и способность к самодетерминации и инновационному поведению.

По В.А. Крутецкому психологическая готовность связана, во –первых, с качествами субъекта деятельности, например:

- его способностями к осуществлению той или иной деятельности, а также знаниями и навыками, обеспечивающими ее успешность, оперативность, качество;

- чертами характера, влияющими на специфику трудовой деятельности и инициативность;

Во-вторых, готовность, по мнению ученого, обусловлена рядом психологических условий, например, изначальной положительной настроенности и наличии заинтересованности субъекта ее выполнением. Наличие удовлетворенности от процесса работы также значимый фактор предварительной настройки.

Готовность к изменениям рассматривается и с точки зрения инновационного и интегративного подходов (Т.А. Терехова, Л.А. Журавлев, М.И. Фаерман), и готовности к организационным изменениям (Е.А. Наумцева, Armenakis, Dym, Holt, Jansen, Lehman, Weiner).

Готовность к организационным изменениям связана с уровнем развития «инновационного поведения» личности и зависит от комплекса характеристик субъекта инновационной деятельности: гибкости, креативности, мобильности, способности к прогнозированию и т.д.

Изучение третьего подхода к изучению сути компетенции «готовность к изменениям» позволило определить, что готовность в научных трудах разных отраслей психологии (деятельности, труда, организационной и педагогической психологии) соотносится с такими качествами личности, как:

- акмеологическая компетентность;
- способность к самодетерминации;
- субъектность;
- инновационная активность личности.

Мы рассматриваем «готовность к изменениям» как жизненную компетенцию, метакомпетенцию, так как она может универсально применяться в процессе жизни в контексте любых перемен и трансформаций, обеспечивая достаточный уровень мотивации и энергии, и реализуясь как «сплав» волевых, эмоциональных и поведенческих качеств личности, а также, опыта практической деятельности и достижений.

Таким образом, на основании анализа научной литературы мы можем заключить, что готовность к изменениям – это категория субъективной психологической реальности, она представляет активацию ресурсной,

мотивационной, энергетической сфер психики, не являясь непосредственным механизмом поведенческих паттернов или продуктом волевых усилий.

Готовность к изменениям является, с одной стороны, последствием или результатом ориентировочного поискового волевого поведения – поведения, ведущего к активации ресурсов, расширению мотивационной структуры, энергетическому богатству, и не всегда способствующему из-за своей ограниченности желаемым изменениям. С другой стороны, является толчком или причиной осознания и поведения, ведущих к эффективным изменениям в субъективной и объективной реальностях человека, т.е. свершениям, достижениям, нововведениям, развитию, свободе, обогащению.

Существующие понятия «готовности к изменениям», на наш взгляд, не дают исчерпывающего определения данного феномена. Рассматривая готовность к изменениям как установку, мы принимаем во внимание в большей степени, психофизиологические аспекты, не учитывая личностную смыслообразующую роль как доминирующую в этом процессе. Рассматривая готовность к изменениям как психологическое состояние, мы указываем на психическое явление, рассматриваемое как результат приспособления и мобилизации организма для достижения конкретных целей. В состоянии готовности при таком истолковании отсутствует внутренняя стабильность как неизменная основа действовать в ситуации любых изменений, как внешних, так и внутренних. В теоретическом подходе, описывающем готовность к изменениям как качество личности, на наш взгляд, также есть ограничения, так как сложно идентифицировать с каким-либо классом личностных характеристик: чертами характера, социальным опытом, способностями.

Это позволило нам предположить, что компетенция готовность к изменениям является метакомпетенцией, так как именно компетенция имеет системообразующую функцию, объединяя в себе совокупность способностей личности и ее качеств, которую можно универсально применять на протяжении всей своей жизни и в различных контекстах, обеспечивая достаточный уровень мотивации и энергии, и реализуясь как «сплав» волевых, эмоциональных и

поведенческих качеств личности, а также, опыта практической деятельности и достижений.

Во втором параграфе, посвященном компетенции готовность к изменениям как метакомпетенции и компонентам готовности, были рассмотрены понятия «компетенции» и «компетентности», конструкт готовности к изменениям и составляющие этого конструкта компоненты.

В нашем исследовании мы представляем «готовность к изменениям», как жизненную компетенцию. Мы рассмотрели понятия «компетенция» и «компетентность» (А.В. Хуторский, И.А. Зимняя, Ю.Г. Татур и др.)

Под компетенцией в настоящее время потенциальные, внутренние психологические новообразования, синтезирующие комплекс знаний, умений и навыков, алгоритмов действий и решений, которые актуализируются в дальнейшей профессиональной деятельности. Компетенции входят в состав компетентности, понимаемой в более широком смысле, как близкое к понятию «профессионализм». По А.В. Хуторскому под компетентностью специалиста следует понимать владение совокупностью компетенций (соответствующих роду деятельности), а также, личностное отношение самого профессионала к выполняемой работе. Таким образом, «готовность к изменениям» - это одна из значимых компетенций, связанных с формированием личностного отношения к процессу изменений, их принятию, наряду с готовностью к целеполаганию, действию и рефлексии.

Для того чтобы определить универсальные структурные элементы в структуре компетенции «готовность к изменениям» мы проанализировали исследования, выявляющие данные феномены готовности к изменениям в разных видах деятельности (М.Ю. Сорокина, А.А. Бобрищев, В.Ю. Рыбников, Е.А. Захарова, Ю.М. Ежова). Анализ ряда исследований показывает, что в структуре компетенции, «готовность к изменениям» наиболее важную роль играет мотивационная составляющая, которая как совокупность ведущих мотивов будет определять направленность личности (В.Г. Асеев, М.И. Дьяченко, Е.И. Ильин, А.В. Крутецкий).

Таким образом, на основе исследования сути и компонентов компетенции «готовность к изменениям» мы расширили понятие изучаемого теоретического конструкта и конкретизировали показатели в его структуре.

Готовность к изменениям как компетенция – это личностное образование, которое включает две составляющие: установку на позитивное отношение к изменениям (ценности и мотивация изменений) и способности, обеспечивающие возможность действовать в условиях изменений (самостоятельность и независимость мышления, толерантность к новому и неопределенности, гибкость, рефлексивные способности).

В структуре компетенции «готовность к изменениям» мы выделяем следующие компоненты: ценностно-мотивационный, когнитивный, эмоционально-волевой, поведенческий, рефлексивный. Ведущую роль при этом играет ценностно-мотивационный показатель готовности. Компоненты компетенции «готовность к изменениям» представлены в Приложении 1.

В третьем параграфе «Психолого-педагогические условия формирования компетенции «готовность к изменениям» в процессе обучения взрослых» анализируются психолого-педагогические условия формирования компетенции «готовность к изменениям».

Для определения психолого-педагогических условий формирования у взрослых людей жизненной компетенции «готовность к изменениям» мы проанализировали труды отечественных и зарубежных ученых в рамках научных отраслей: педагогики, психологии, педагогической психологии и андрологии (Е.А. Сорокоумова, Э.Ф. Зеер, Маркова, С.Г. Вершловский, Т.И. Василькова, С.И. Змеев, О.Н. Олейникова и др.) и определили:

- ключевые характеристики взрослого человека, определяющие специфику образовательной деятельности (ОД) с данной категорией обучающихся;
- суть ОД с учетом особенностей субъекта ОД, целей образования и обоснованием наиболее эффективных форм взаимодействия в учебном процессе;

- сущность образовательных подходов, наиболее эффективных в ОД со взрослыми, выделив наиболее значимые проектный, деятельностный и личностно-ориентированный;

Нами были детально изучены психолого-педагогические аспекты образования взрослых, описана совокупность дидактических условий организации учебного процесса. Особое внимание мы уделили разработке модели формирования компетенции «готовность к изменениям», описав ее структуру и такие блоки, как: целевой, организационно-диагностический, методологический, содержательный, инструментальный и результативный.

На основе анализа научно-дидактических разработок отечественных ученых мы выделили и охарактеризовали ведущие развивающие образовательные технологии в ОД взрослых. Привели пример использования метода проектной деятельности и метода анализа конкретных ситуаций (кейс-стади) в практике формирования инновационной активности сотрудников и развития готовности к организационным изменениям.

Таким образом, результатом рассмотрения работ, выполненных в рамках исследования компетенции «готовность к изменениям» является описание компетенции «готовность к изменениям» и определение основных компонентов и компетенции «готовность к изменениям», отнеся к ним такие, как: ценностно-мотивационный, когнитивный, эмоционально-волевой, поведенческий, рефлексивный. На основе анализа научно-дидактических разработок отечественных ученых мы выделили и охарактеризовали ведущие развивающие образовательные технологии в ОД взрослых и разработали модель формирования компетенции «готовность к изменениям», состоящую из следующих основных модулей: целеполагающий, организационно-диагностический, методологический, содержательный, инструментальный, результативный.

В качестве ведущих образовательных технологий мы предлагаем использовать метод проектной деятельности и метод анализа конкретных ситуаций, в рамках которого сотрудники учатся исследовать проблему, представленную кейсе. В кейсе, как правило, нет правильного решения или

отсутствует часть информации. Это способствует проявлению инновационной активности сотрудников: анализ проблемной ситуации, рефлексия – анализ и поиск решений из предыдущего опыта и прогнозирование возможных последствий выбранного решения и, следовательно, моделирование всех этапов управления изменениями.

Во второй главе, «Психолого-педагогические условия формирования компетенции «готовность к изменениям» как жизненной компетенции у сотрудников излагаются исходные положения, методики, процедура и результаты исследования.

В первом параграфе «**Организация и методы исследования**» описаны методы и этапы исследования, обосновывается выбор диагностического материала. Исследование состояло из четырех последовательных этапов:

1. Определение характеристик компетенции «готовность к изменениям», выделение компонентов и методов их исследования.
2. Сбор объективных данных об уровне сформированности компетенции «готовность к изменениям».
3. Организация и проведение формирующего эксперимента.
4. Получение эмпирических данных об актуальном уровне сформированности компетенции «готовность к изменениям» у сотрудников организации.

На первом этапе исследования был проведен анализ методик теоретический анализ литературы, определены и описаны компоненты компетенции «готовность к изменениям», определены методы исследования.

На втором этапе был поведен сбор объективных данных об уровне сформированности компетенции «готовность к изменениям» у разных категорий персонала.

На третьем этапе мы разработали модель психолого-педагогических условий формирования компетенции «готовность к изменениям» и провели формирующий эксперимент.

На четвертом этапе были получены эмпирические данные об актуальном

уровне сформированности компетенции «готовность к изменениям» и определены психолого-педагогических условия формирования компетенции «готовность к изменениям».

Во втором параграфе «Особенности сформированности компетенции «готовность к изменениям» у разных категорий персонала» описываются результаты полученного актуального уровня компетенции «готовность к изменениям» и проверка гипотезы исследования. Исследование проводилось в разных категориях персонала; топ-менеджмент, средний менеджмент и специалисты. Полученные результаты общего уровня компетенции «готовность к изменениям» по компонентам представлены на рис. 1.

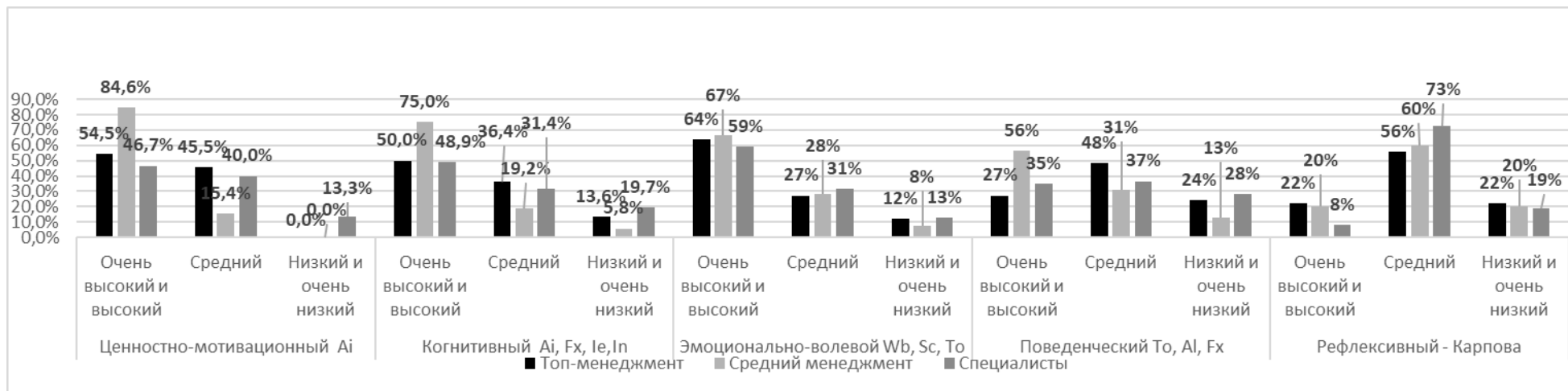


Рис.1 – Уровень развития компетенции «готовность к изменениям» по компонентам у разных категорий персонала

Анализ результатов проведенного исследования показал, что у категории топ-менеджмент показатели по развитию таких компонентов компетенции «готовность к изменениям» как ценностно-мотивационный, когнитивный и поведенческий ниже, чем у категории средний менеджмент. Эмоционально-волевой и рефлексивный компоненты развиты примерно на одном уровне.

В третьем параграфе **«Исследование взаимосвязей различных параметров компетенции «готовность к изменениям»** представлены результаты корреляционного и факторного анализов. Корреляционный анализ проводился по методу Спирмена в программе SPSS Statistics 22.

Основными проблемными местами в развитии компетенции «готовность к изменениям» руководителей категорий топ-менеджмент и средний менеджмент стали гибкость, толерантность. Анализ результатов исследования и результаты корреляционного анализа показали взаимосвязь между ценностными ориентациями и определенными личностными качествами руководителей. Отмечено, что гибкость отрицательно связана с возрастом ($r = -0,218$) и с такими ценностями, как конформность ($r = -0,782$), безопасность ($r = -0,236$), а толерантность отрицательно связана с ценностью традиции ($r = -0,226$).

Для категории топ-менеджмент ключевыми ценностями, важным параметром, способствующим формированию компетенции «готовность к изменениям», является самостоятельность и, наоборот, отрицательно влияющей на «готовность к изменениям», приверженность традициям. Поэтому, формировать «готовность к изменениям» можно через поощрение самостоятельности, формирование ясного видения в ближайшей перспективе, выстраивание взаимодействия в командах, работая вместе с этим над готовностью принимать людей такими, какие они есть и развивать новые традиции компании.

Для категории средний менеджмент значимыми показателями являются стимуляция и гедонизм. Руководителя этого уровня ориентированы на достижение, самостоятельное определение целей с использованием нестандартных способов принятия решения и получение удовольствия от жизни. Чем выше у руководителей среднего уровня стремление к новизне и глубоким

переживаниям, самостоятельности, стремление к достижениям, тем выше показатели компетенции «готовность к изменениям».

Для категории специалисты важными показателями являются соблюдение дисциплины, следование нормам и правилам, безопасность, которые не способствует формированию самостоятельности, стремлению к новизне и достижениям и «готовности к изменениям».

Таким образом, результаты корреляционного анализа показывают необходимость работы с ценностями самостоятельность, стимуляция, гедонизм, достижения, конформность, традиции, безопасность в процессе формирования компетенции «готовность к изменениям» у сотрудников разных категорий в компании.

Исследование показателей компетенции «готовность к изменениям» на основе факторного анализа методом главных компонент показало наличие взаимосвязи ценностей и личностных характеристик респондентов. Было выделено два фактора «Готовность к изменениям на уровне ценностно-мотивационного компонента», результаты представлены в таблице 1 и «Готовность к изменениям на уровне когнитивного, эмоционально-волевого, поведенческого и рефлексивного компонентов», результаты представлены в таблице 2.

Таблица 1. – Характеристики, объединенные фактором 1 «Готовность к изменениям на уровне ценностно-мотивационного компонента»

Отрицательные вклады	Положительные вклады
<i>Ценностно-мотивационный компонент</i>	
	Стимуляция на уровне индивидуальных приоритетов 0,958
	Безопасность на уровне индивидуальных приоритетов 0,937
	Достижения на уровне нормативных идеалов 0,932
	Безопасность на уровне нормативных идеалов 0,928
	Достижения на уровне индивидуальных приоритетов 0,926

	Самостоятельность на уровне индивидуальных приоритетов 0,917
	Гедонизм на уровне индивидуальных приоритетов 0,917
	Власть на уровне индивидуальных приоритетов 0,913
	Власть на уровне нормативных идеалов 0,907
	Самостоятельность на уровне нормативных идеалов 0,880
	Стимуляция на уровне нормативных идеалов 0,875
	Универсализм на уровне индивидуальных приоритетов 0,874
	Гедонизм на уровне нормативных идеалов 0,866
	Доброта на уровне индивидуальных приоритетов 0,861
	Универсализм на уровне нормативных идеалов 0,799
	Традиции на уровне индивидуальных приоритетов 0,738
	Доброта на уровне нормативных идеалов 0,571
	Конформность на уровне индивидуальных приоритетов 0,567
	Традиции на уровне нормативных идеалов 0,423
Независимость -0,415	
<i>Когнитивный</i>	
Гибкость -0,154	
Независимость -0,415	
<i>Эмоционально-волевой</i>	
Чувство благополучия -0,506	

Самоконтроль -0,436	
Толерантность -0,254	
Толерантность к неопределенности МакЛейн -0,183	
<i>Поведенческий</i>	
Гибкость -0,154	
Независимость -0,415	
<i>Рефлексивный</i>	
Готовность к риску -0,190	
Рациональность -0,187	
Межличностная толерантность -0,179	
Интолерантность -0,175	
Толерантность к неопределенности Корниловой -0,171	
Рефлексивность -0,159	
<i>Социально-демографические характеристики</i>	
	Пол женщины 0,183
	Уровень должности 0,175
Возраст -0,414	

Первый фактор, биполярный с максимальным весом 20,659 показывает устойчивую связь ценностей и показателей компетенции «готовности к изменениям»: самостоятельность, независимость, толерантность к людям, рациональность, готовность к риску, толерантность к неопределенности, интолерантность, межличностную толерантность, рефлексивность, а также, связь с возрастом, полом и категорией должности.

В фактор с положительными вкладами вошли переменные, отражающие готовность к изменениям на уровне ценностей, характеризующих открытость к изменениям: стимуляция на уровне индивидуальных приоритетов (0,958) и нормативных идеалов (0,875), самостоятельность на уровне нормативных идеалов (0,875) и индивидуальных приоритетов (0,975), достижения на уровне

нормативных идеалов (0,932) и на уровне индивидуальных приоритетов (0,926). При этом личностные характеристики, необходимые свойства мышления и навыки взаимодействия, обеспечивающие способность действовать в ситуации изменений, вошли в фактор с отрицательными вкладами: независимость (-0,415), гибкость (-0,154), толерантность к неопределенности (-0,183), готовность к риску (-0,190), рефлексивность (-0,159).

Так же в фактор с положительными вкладами вошли такие переменные как пол (женский) (0,183), уровень должности (топ-менеджмент) (0,175) и с отрицательным вкладом возраст (-0,414).

Таким образом, первый фактор отражает готовность к изменениям на уровне ценностно-мотивационного компонента и отсутствие необходимых «инструментальных» характеристик на уровне когнитивного, эмоционально-волевого, поведенческого и рефлексивного компонентов.

Характеристики, объединенные фактором 2, представлены в таблице 2.

Таблица 2. – Характеристики, объединенные фактором 2 «Готовность к изменениям на уровне когнитивного, эмоционально-волевого, поведенческого и рефлексивного компонентов».

Отрицательные вклады	Положительные вклады
<i>Ценностно-мотивационный компонент</i>	
Безопасность на уровне нормативных идеалов -0,299	
Конформность на уровне индивидуальных приоритетов -0,268	
Безопасность на уровне индивидуальных приоритетов -0,260	
Власть на уровне индивидуальных приоритетов -0,244	
Традиции на уровне индивидуальных приоритетов -0,244	
Власть на уровне нормативных идеалов -0,240	
Достижения на уровне индивидуальных приоритетов -0,237	

Гедонизм на уровне индивидуальных приоритетов -0,234	
Универсализм на уровне индивидуальных приоритетов -0,216	
Гедонизм на уровне нормативных идеалов -0,202	
Достижения на уровне нормативных идеалов -0,193	
Самостоятельность на уровне индивидуальных приоритетов -0,187	
Стимуляция на уровне нормативных идеалов -0,177	
Доброта на уровне нормативных идеалов -0,187	
Доброта на уровне индивидуальных приоритетов -0,164	
Универсализм на уровне нормативных идеалов -0,161	
Стимуляция на основе индивидуальных приоритетов -0,143	
	Независимость 0,745
	Самостоятельность 0,726
Когнитивный	
	Гибкость 0,985
	Независимость 0,745
	Самостоятельность 0,726
	Интеллектуальная эффективность 0,717
Эмоционально-волевой	
	Чувство благополучия 0,708
	Толерантность 0,679
	Самоконтроль 0,472
Поведенческий	

	Гибкость 0,985
	Толерантность МакЛейна 0,980
	Самостоятельность 0,726
<i>Рефлексивный</i>	
	Толерантность Корниловой 0,982
	Интолерантность 0,982
	Рефлексивность 0,982
	Межличностная толерантность 0,981
	Рациональность 0,979
	Готовность к риску 0,978

Второй фактор, биполярный, с весом 7,238 также показывает связь ценностей и показателей компетенции «готовность к изменениям», но является зеркальным по отношению к Фактору 1.

В фактор с положительными вкладами вошли переменные, отражающие необходимые личностные характеристики: самостоятельность (0,726), независимость (0,745), интеллектуальная эффективность (0,717), гибкость (0,985), толерантность к неопределенности (0,980), рефлексивность (0,982), готовность к риску (0,978). Но отсутствуют ценности, характерные для открытости к изменениям, которые вошли как переменные с отрицательным вкладом, такие как самостоятельность на уровне индивидуальных приоритетов (-0,187), стимуляция на уровне нормативных идеалов (-0,177), достижения на уровне индивидуальных приоритетов (-0,237), достижения на уровне нормативных идеалов (-0,193), гедонизм на уровне нормативных идеалов (-0,202), гедонизм на уровне индивидуальных приоритетов (-0,234). В

Таким образом, фактор отражает готовность к изменениям на уровне когнитивного, эмоционально-волевого, поведенческого и рефлексивного компонентов и отсутствие ценностно-мотивационного компонента компетенции «готовности к изменениям».

Рассмотренные факторы характеризуются с точки зрения компонентов компетенции «готовность к изменениям», ценностей и личностных характеристик, способствующих формированию компетенции «готовность к изменениям». Таким образом, приведенные результаты факторного анализа позволяют определить наиболее важные характеристики, необходимые для формирования компетенции «готовность к изменениям». Следовательно, с одной стороны, это ценности открытости к изменениям, с которыми необходимо работать в организации, с другой стороны, это определенные личностные характеристики, которые необходимо развивать у сотрудников.

Приведенные результаты факторного анализа позволили нам обосновать необходимость создания модели психолого-педагогических условий формирования компетенции «готовность к изменениям» и обозначить основные направления при создании психолого-педагогических условий формирования компетенции «готовность к изменениям»:

- воздействуя на корпоративную среду;
- воздействуя на изменения личностных качеств и развитие компетенции «готовность к изменениям» с учетом компонентов компетенции и этапов приобретения метакомпетенций.

Модель формирования компетенции «готовность к изменениям» состоит из отдельных модулей, направленных как на развитие отдельных компонентов компетенции «готовность к изменениям», так и на создание определенных условий в корпоративной среде для развития компетенции в целом.

Компетенция «готовность к изменениям» формируется в соответствии с этапами приобретения метакомпетенций и содержит следующие компоненты: ценностно-мотивационный, когнитивный, эмоционально-волевой, поведенческий и рефлексивный. Модель психолого-педагогических условий формирования компетенции «готовность к изменениям» представлена в Приложении 2.

Предложенная модель формирует компетенцию «готовность к изменениям» как метакомпетенцию, которая является базовой и способствует созданию развивающей корпоративной среды для активации других компетенций, в том

числе и профессиональных.

Организация и проведение формирующего эксперимента проводились в группе компаний сферы ИТ/Телеком в двух категориях персонала: топ-менеджмент и средний менеджмент. В эксперименте участвовало 21 респондент, из них 7 человек относятся к категории топ-менеджмент и 14 человек относятся к категории средний менеджмент.

В третьей главе «Динамика характеристик компонентов компетенции «готовность к изменениям» в ходе реализации модели психолого-педагогических условий формирования компетенции» готовность к изменениям» представлены результаты внедрения опытно-экспериментальной модели по отдельным методикам, по компонентам и по компетенции в целом.

Результаты уровня развития компетенции «готовность к изменениям» до проведения эксперимента и после проведения эксперимента представлены на рис.2,3.

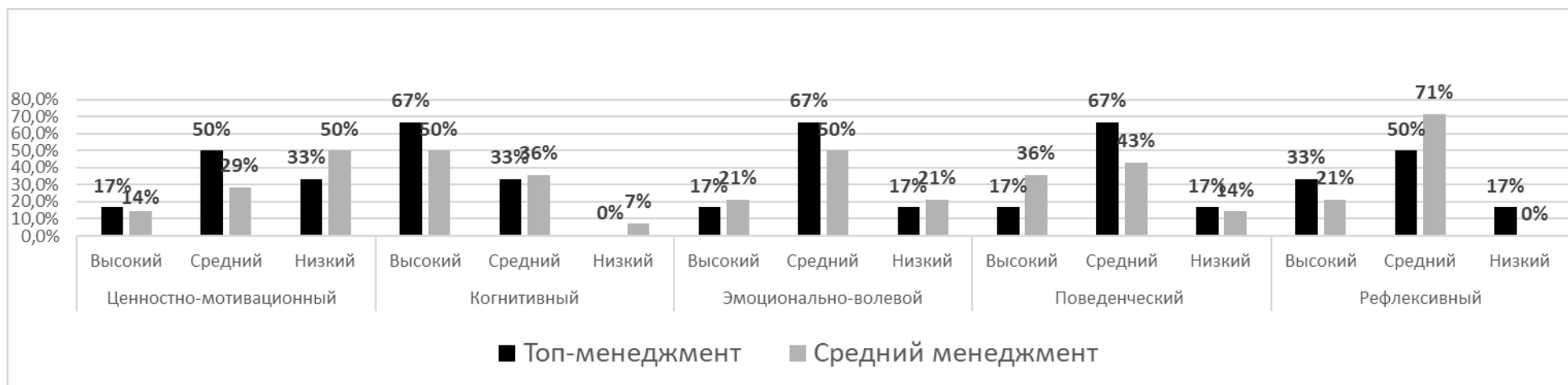


Рис. 2 – Уровень развития компетенции «готовность к изменениям» по компонентам у разных категорий персонала (распределение в %) до эксперимента

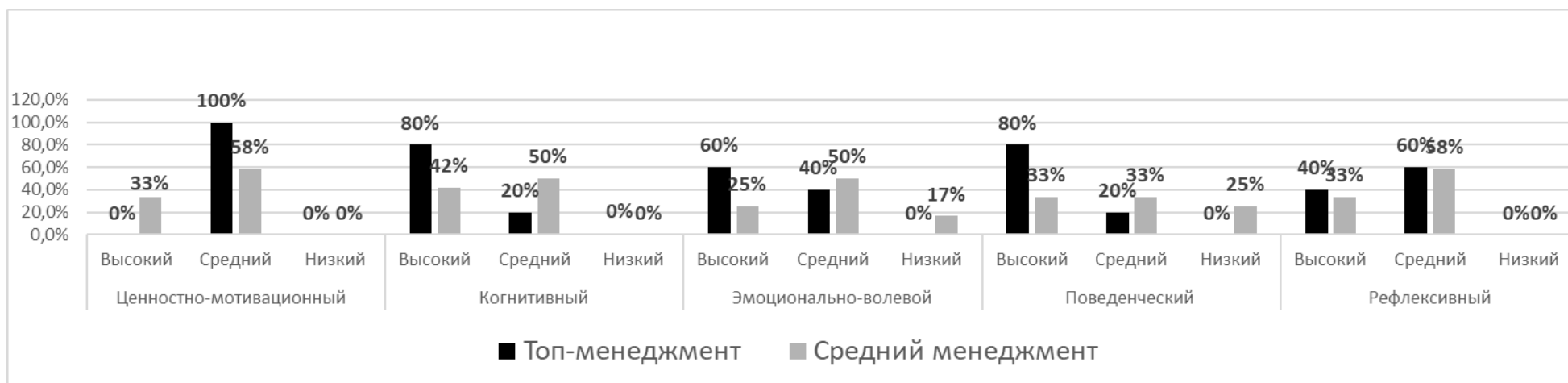


Рис. 3 – Уровень развития компетенции «готовность к изменениям» по компонентам у разных категорий персонала (распределение в %) после эксперимента

Анализ результатов исследования показал положительную динамику развития таких компонентов компетенции «готовность к изменениям» как ценностно-мотивационный, когнитивный, эмоционально-волевой, поведенческий и рефлексивный у категории топ-менеджмент, и положительную динамику развития компетенции «готовность к изменениям».

На основании полученных результатов эксперимента можно сделать следующие выводы:

1. В категории топ-менеджмент после проведения эксперимента мы наблюдаем положительную динамику в развитии таких компонентов компетенции «готовность к изменениям» как ценностно-мотивационный, когнитивный, эмоционально-волевой, поведенческий и рефлексивный. Это значит, что модель формирования компетенции «готовность к изменениям» показала свою эффективность для данной категории персонала.

2. В категории средний менеджмент мы наблюдаем положительную динамику в ценностно-мотивационном компоненте и развитие отдельных шкал в когнитивном, эмоционально-волевом, поведенческом компонентах. В целом, уровень развития отдельных компонентов в категории средний менеджмент был выше, чем у топ-менеджмента. Поэтому, можем предположить, что они достигли своего оптимального уровня развития. Можно также предположить, что корпоративное обучение у среднего менеджмента завершилось недавно и в настоящий момент продолжается формирование компонентов компетенции «готовность к изменениям».

3. В целом, по результатам проведенного эксперимента мы наблюдаем значительную положительную динамику в формировании у топ-менеджмента компетенции «готовность к изменениям».

4. У среднего менеджмента результаты по компетенции «готовность к изменениям» были выше до проведения эксперимента, тем не менее, по отдельным шкалам мы также наблюдаем положительную динамику.

В заключении научно-квалификационной работы делаются следующие выводы:

В ходе поведенного исследования были решены поставленные задачи, полученные результаты позволили сформулировать следующие выводы:

1. Сформулировано определение компетенции «готовность к изменениям». Готовность к изменениям как компетенция – это личностное образование, которое включает две составляющие: установку на позитивное отношение к изменениям (ценности и мотивация изменений) и способности, обеспечивающие возможность действовать в условиях изменений (самостоятельность и независимость мышления, толерантность к новому и неопределенности, гибкость, рефлексивные способности).

2. Представлена, описана и содержательно охарактеризована структура компетенции «готовность к изменениям», состоящая из ценностно-мотивационного, когнитивного, эмоционально-волевого, поведенческого и рефлексивного компонентов, установлено основополагающее влияния ценностно-мотивационного компонента на сформированность компетенции «готовность к изменениям».

3. Психологическая диагностика позволяет определить уровни развития каждого из компонентов компетенции «готовность к изменениям» и уровень развития компетенции в целом.

4. Анализ корреляционных связей подтверждает представление компетенции «готовность к изменениям» как о личностном образовании: компоненты образуют внутри себя и между собой значимые корреляционные связи. Наиболее связанным внутри себя является ценностно-мотивационный компонент. Наиболее значимо связанным с другими компонентами также является ценностно-мотивационный компонент, который оказывает существенное влияние на сформированность компетенции «готовность к изменениям».

5. В ходе данного исследования в каждой категории персонала с помощью факторного анализа выделена совокупность специфических факторов компетенции «готовность к изменениям». Выявлено, что на формирование

компетенции «готовность к изменениям» влияют личностные характеристики, ценности, внешние условия, организационная, корпоративная культура, ценности и традиции организации, система мотивации, система оценки и обучения персонала.

6. Разработанная и реализованная в ходе настоящего исследования модель психолого-педагогических условий направлена на формирование компетенции «готовность к изменениям» для разных категорий персонала.

7. Реализация модели психолого-педагогических условий формирования компетенции «готовность к изменениям» должна осуществляться с учетом личностно-ориентированного подхода, предполагающего учет индивидуальных мотивов инновационной активности и выстраивать на этой основе структуру индивидуальной образовательной траектории.

8. При проектировании модели в организации кроме личностно-ориентированного подхода необходимо учитывать уровни управления и категории персонала, профили должности, основные профессиональные задачи должности и выстраивать программу с учетом необходимого уровня развития компетенции «готовность к изменениям» и отдельных ее компонентов. Поэтому модель может содержать как инвариантную часть для всех категорий персонала, своеобразный «стандарт» для сотрудника организации, так и вариативные части, учитывающие профессиональные задачи, выполняемые отдельными категориями сотрудников.

При таком подходе значительно возрастает продуктивность сотрудника, а также учитываются потребности в профессиональной подготовке в организации

Основное содержание диссертации отражено в следующих публикациях:

1. Уварова, И.А., Сафонова, М.В. (2022) Особенности сформированности компетенции «готовность к изменениям» у руководителей. Вестник КГПУ им. В.П. Астафьева. № 2 (60). с. 68–84. DOI: <https://doi.org/10.25146/1995-0861-2022-60-2-340>.

2. Уварова, И.А., Сафонова М.В. (2022) Компетенция готовности к изменениям как жизненная компетенция: перспективы, изучение, развитие.

Педагогика, психология, общество: от теории к практике: материалы III Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием / редкол.: Ж.В. Мурзина [и др.] – Чебоксары: ИД «Среда». с. 279-284. ISBN 978-5-907561-54-0.

3. Уварова И.А., «Особенности сформированности компетенции «готовность к изменениям» у сотрудников организации», Психология в системе социально-производственных отношений [Электронный ресурс]: сб. материалов V Междунар. науч.-практ. конф. (28 октября 2022 г., Красноярск). Красноярск, 2022.: СибГУ им. М. Ф. Решетнева. С. 56-59.

4. Уварова, И.А. (2022) Особенности сформированности ценностно-мотивационного и когнитивного компонентов компетенции «готовность к изменениям» у руководителей. Вестник КГПУ им. В.П. Астафьева, публикация в декабре 2022 г.

5. Уварова, И.А. Сафонова М.В., Корпоративное обучение как одно из условий развития компетенции «готовность к изменениям»: сб. материалов V Междунар. науч.-практ. конф. «Герценовские чтения: психологические исследования в образовании» (27-28 октября 2022 г. Санкт-Петербург), Санкт-Петербург, 2022.: РГПУ им. А.И. Герцена.

6. Уварова И.А., Сафонова М.В., Психолого-педагогические условия формирования компетенции «готовность к изменениям у сотрудников организации»: сб. материалов VIII Всероссийские психолого-педагогические чтения памяти Л.В. Яблоковой «Современное психолого-педагогическое образование» (Яблоковские чтения) (Красноярск, 2022).

Компоненты компетенции «готовность к изменениям»

№ п/п	Компоненты компетенции «готовность к изменениям»				
	Ценностно-мотивационный	Когнитивный	Эмоционально-волевой	Поведенческий	Рефлексивный
Содержательная характеристика	Это компетенции, связанные с ценностными ориентирами человека, его способностью видеть и понимать окружающий мир, ориентироваться в нем, осознавать свою роль и предназначение, уметь выбирать целевые и смысловые установки для своих действий и поступков, принимать решения.	Система, содержащая: метазнания, характеризующие миропонимание окружающей человека природной и социальной среды, осознания себя в ней, целостного восприятия картины мира	Способность контролировать, поддерживать, регулировать различные эмоционально-волевые состояния. Включает две сферы: внутренняя – регуляция собственных эмоций и внешняя – понимание эмоций окружающих и воздействие на них.	Действия, которые предпринимает человек, исходя из системы представлений о себе, других людях, мире в целом.	Проявляется в умении сознательно контролировать результаты своей деятельности и уровень собственного развития, личностных достижений; сформированность таких качеств и свойств, как креативность, инициативность, нацеленность на сотрудничество, склонность к самоанализу.
	Ai – ориентация на достижение самостоятельно определяемых целей с использованием нестандартных способов решения, Независимость и самодостаточность. Методика - СРІ	Fx – общая (когнитивная) гибкость (или ригидность) в мышлении и поведении, стремление и интерес к новому, адаптивность Ie - гибкость ума, адаптивность к любым переменам,	Wb – удовлетворенность собой и своей жизненной ситуацией Sc - самоконтроль (нужен умеренный балл) степень, в которой социальные нормы определяют поведение,	Fx – общая (когнитивная) гибкость (или ригидность) в мышлении и поведении, стремление и интерес к новому, адаптивность Ai – ориентация на	Готовность к риску Методика - Опросник Л.В.Корнилова Рефлексия Методика - Опросник рефлексивности А.В. Карпова

	<p>Открытость к изменениям Методика - Опросник Ш. Шварца, У. Билски</p>	<p>предпочтение интеллектуальной деятельности и стремление к ней</p> <p>In – самодостаточность, независимость, от окружения, способность действовать автономно.</p> <p>Ai – ориентация на достижение самостоятельно определяемых целей с использованием нестандартных способов решения Методика - CPI</p>	<p>дисциплинированность</p> <p>To – устойчивость к новому, социальная терпимость, способность принимать людей такими, какие они есть Методика - CPI</p> <p>Толерантность к стрессу и неопределенности Отсутствие тревоги Методика – шкала Д. Макклеяна - толерантность</p>	<p>достижение самостоятельно определяемых целей с использованием нестандартных способов решения, Независимость и самодостаточность.</p> <p>To – устойчивость к новому, социальная терпимость, способность принимать людей такими, какие они есть Методика - CPI</p>	
--	--	--	--	--	--

Модель психолого-педагогических условий формирования компетенции «готовность к изменениям» у взрослых

<p>Системы организации</p> <p>↓</p> <p>Видение, миссия, цели Система управления организационной структурой Система ценностей и традиций Система сбалансированных показателей Система мотивации Система оценки и обучения Система управления ресурсами, создание комфортной среды Система управления взаимодействием Система управления проектами Система управления талантами</p> <p>↓↓</p>						
Этапы приобретения метакомпетенций	Модуль	Содержание	Компоненты компетенции	Системы организации	Результат	Методы и приемы обучения
Самопознание и развитие собственных талантов, заложенных природой)	Целеполагающий	Осознание текущей ситуации и необходимых изменений Определение целей	Ценностно-мотивационный Рефлексивный	Видение, миссия, цели	Осознание необходимости и изменений и понимание чего мы хотим	Вводный тренинг или стратегическая сессия.
Целеполагание (определение необходимых действий, которые	Организационно-диагностический	1.Создание предметно-пространственной развивающей среды	Когнитивный Ценностно-мотивационный	Система управления организационно й структурой	Определение необходимых действий, которые	Практическое задание по разработке проекта, где необходимо выйти за привычные рамки.

<p>приведут поставленной цели)</p>	<p>к</p>	<p>в организации, направленной на активизацию коммуникации и кооперации сотрудников, повышение их когнитивного развития. 2.Создание социальной среды организации как позиционирование организационной культуры, деятельности по принятию ее ценностей. Развитие кооперации и инновационной активности путем участия сотрудников в значимых событиях и проектах организации. 3.Организация диагностики уровня сформированности компонентов компетенции. 4.Планирование содержания программ обучения для специалистов разного уровня.</p>	<p>Рефлексивный</p>	<p>Система ценностей и традиций Система сбалансированных показателей Система мотивации Система оценки и обучения Система управления ресурсами, создание комфортной среды Система управления взаимодействием Система управления проектами Система управления талантами</p>	<p>приведут к поставленной цели</p>	<p>Выполнение реального проекта</p>
------------------------------------	----------	--	---------------------	--	-------------------------------------	-------------------------------------

<p>Саморазвитие (согласно теории Маслоу является врожденной потребностью)</p>	<p>Методологический</p>	<p>Выбор основных образовательных подходов и методов</p>	<p>Поведенческий Рефлексивный</p>		<p>Получение теоретических знаний и практического опыта. Закрепление полученных навыков.</p>	<p>1. Проблемно-ориентированный (в том числе, проектный), деятельностный и личностно-ориентированный. 2. Метода активного проблемно – ситуационного анализа, основанного на обучении путем решения конкретных задач-ситуаций (кейсов), а также, учебно-исследовательской деятельности по созданию проекта инновационной направленности.</p>
<p>Действие (непрерывный процесс самопознания и саморазвития обеспечит достижение более высокого качества уровня жизни)</p>	<p>Содержательный</p>	<p>Определение основных разделов обучающей программы по формированию компонентов компетенции. 1. Работа с личностью 2. Работа с ценностями 3. Работа с корпоративной средой</p>	<p>Ценностно-мотивационный Когнитивный Эмоционально-волевой Поведенческий Рефлексивный</p>		<p>Получение теоретических знаний и практического опыта. Закрепление полученных навыков.</p>	<p>1. Тренинги и другие интерактивные технологии в развитии эмоционально-волевых, ценностно-мотивационных и рефлексивных компонентов компетенции. 2. Стажировки по формированию навыков инновационной деятельности для руководителя</p>

						<p>персонала.</p> <p>3.Тренинг по эмоциональному интеллекту и взаимодействию.</p> <p>4.Отработка навыка в парах</p> <p>5.Кейс-практика.</p> <p>6.Выполнение реального проекта</p> <p>7.Рефлексивные методы</p>
	Инструментальный	Выбор образовательных технологий и форм образовательной деятельности для сотрудников и руководства.			Получение теоретических знаний и практического опыта. Закрепление полученных навыков.	<p>Методы обучения: информационно-рецептивный, частично-поисковый, проблемный.</p> <p>Формы: деловые игры, лекции проблемного характера, мозговой штурм, тренинг, стажировки, наставничество, онлайн-интенсивы.</p>
	Результативный	Повышение уровня всех компонентов компетенции на основе развития навыков инновационного поведения, творческого самосознания и экзистенциального мировосприятия	Ценностно-мотивационный Когнитивный Эмоционально-волевой Поведенческий Рефлексивный		Улучшение взаимодействия Оценка удовлетворенности взаимодействием.	<p>Защита проекта.</p> <p>Презентация.</p> <p>Итоговая конференция.</p>

