

По полученным данным видно, что уровень аутоагрессивного поведения понизился.

Заключение. Таким образом, можно сделать вывод, что разработанная нами программа с использованием арт-терапии является приемлемой как для самих подростков, так для педагогов и родителей. Также данная программа является эффективной в педагогической коррекции девиантного поведения и агрессивности подростков и может быть использована в практической деятельности педагогов.

Список использованных источников

1. Реан, А.А. Социальная педагогическая психология / А.А. Реан. – СПб.: «Питер», 2000. – 416 с.
2. Интернет-портал судов общей юрисдикции Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Верховный Суд Республики Беларусь. – Минск, 2017. – Режим доступа: <https://www.court.gov.by>. – Дата доступа: 22.11.2023.

УДК 159.9.072.432

**ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ГОТОВНОСТЬ
К ИЗМЕНЕНИЯМ (ИННОВАЦИЯМ)
В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
(НА ПРИМЕРЕ СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ)**

Е.Я. Деревянко

Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

На сегодняшний день в психологии существует достаточно много теоретического и практического материала о понятии готовности личности в аспекте различных видов деятельности. Существует много понятий социально-психологической готовности, определено содержание и структура данного понятия, основные параметры, условия динамики и устойчивости готовности. Понятие готовности изучали такие ученые, как А.С. Нерсисян, А.Ц. Пуни и другие.

Актуальность работы обусловлена тем, что в условиях динамично изменяющегося мира, человеку очень важно быть готовым к изменениям, которые ожидают его повсюду. Практически в каждой сфере жизни люди ежедневно переживают изменения – в личной, профессиональной, и так далее. Именно поэтому готовность к изменениям, или готовность к переменам – одно из самых важных качеств, которое должно быть развито у каждого современного человека.

Цель исследования – изучить уровень готовности к изменениям (инновациям) специалистов сферы социального обслуживания.

Материал и методы. Теоретический анализ литературы; обобщение как метод теоретического исследования; психодиагностические методы: методика «Стили реагирования на изменения» (Т.Ю. Базаров, М.П. Сычева), методика диагностики инновационной готовности персонала (В.В. Пантелева, Т.П. Кнышева); метод количественного и качественного анализа; методы первичной математической статистики.

Результаты и их обсуждение. Понятие готовности в основном трактуется в двух значениях: согласие на действие, и состояние, когда что-либо сделано, и когда изменения уже произошли. Первое значение означает осознанное решение, которое направлено на действие, а второе – как состояние выполнения решения или действия.

В ходе изучения литературы отечественных авторов было выявлено, что единого подхода к определению понятия готовности к деятельности на сегодняшний день нет, однако, самыми распространенными являются функциональный и личностный подход.

Личностный подход трактуется как проявление различных индивидуальных свойств личности и их целостности, которые объясняются эффективным характером деятельности с высокими результатами. В русле личностного подхода работали такие авторы, как В.А. Крутецкий, В.Д. Шадриков, А.А. Деркач, М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович, Б.Г. Ананьев и другие.

В русле функционального подхода готовность трактуется как конкретное психическое состояние человека. В данном случае готовность рассматривается с временной точки зрения, как долговременное или кратковременное состояние, которое преобладает в данный момент и активизирует некие психические функции. Другими словами, готовность в трактовке функционального подхода – это умение себя собрать, мобилизовать, психически и физически. В рамках данного подхода свои исследования проводили такие авторы, как В.Н. Пушкин, Д.Н. Узнадзе, А.Ц. Пуни, Ф. Генев, Е.П. Ильин, Н.Д. Левитов, Л.С. Нерсесян и другие.

Многие авторы трактуют готовность к деятельности через выделение структуры или систем различных компонентов.

По нашему мнению, наиболее полную структуру готовности к деятельности выделяла Н.Ю. Пунько. В структуре готовности к деятельности она выделяет следующие компоненты: мотивационный, интерактивный, личностный и эмоциональный.

В исследованиях М.И. Фаермана были систематизированы параметры (индикаторы) психологической готовности личности к изменениям на трех основных уровнях – личностном, групповом и организационном (системном).

Также можно выделить два основных типа готовности к изменениям (на основе опросника PCRS («Личностный опросник на готовность к переменам»)) – страстно-находчивый тип и толерантно-адаптивный тип.

Любое изменение в организации или в учреждении начинается с людей, которые являются работниками данной организации. Для того, чтобы

организационное изменение получило свое развитие, сотрудникам необходимо изменить их личные привычки, убеждения, стереотипы и поведение.

Согласно транстеоретической модели, именно процесс личностных изменений человека включает в себя 6 этапов: предварительные размышления о необходимости изменений; конкретно размышления; подготовительная; фаза активных действий; поддержание и закрепление; совершившиеся изменения.

Стоит отметить, что человек оказывает сопротивление изменениям в том случае, если он лишается стабильности, чувства безопасности, если его роль или позиция в организации находится под угрозой.

Группа сопротивляется изменениям в зависимости от следующих факторов: насколько изменения угрожают статусу или власти группы, нарушаются ли групповые нормы и ценности, на какой информации базируются данные изменения, на какой модели построены изменения, совпадают ли они с мировоззрением и установками группы.

Также выделяются виды сопротивления изменениям в организации: в зависимости от организационного уровня: сопротивление на уровне отдельного человека (индивидуальный уровень), сопротивление на уровне целой группы (групповой уровень), сопротивление на уровне организации (организационный уровень); в зависимости от характера сопротивления: гибкое и жесткое сопротивление, хроническое и ситуативное сопротивление; в зависимости от интенсивности и силы: пассивное и активное сопротивление [1].

Для исследования психологической готовности специалистов социальной сферы к изменениям (инновациям) в работе нами были выбраны следующие методики:

1. Опросник «Стили реагирования на изменения» (Т.Ю. Базаров, М.П. Сычева). Данный опросник изучает конструкт, под которым понимается предпочтение определенных способов взаимодействия человека с ситуацией изменения, выражающееся в эмоциональных, когнитивных и поведенческих реакциях. Авторами выделено четыре стиля: консервативный, инновационный, реализующий, реактивный [2].

2. Методика диагностики инновационной готовности персонала (В.В. Пантелеева, Т.П. Кнышева). В данной методике измеряются такие показатели, как эмоциональная готовность (ЭГ) (личный интерес к внедрению инноваций, освоению новых технологий, готовность к использованию инноваций в своей работе), мотивационная готовность (МГ) (внутренние мотивы для участия в инновациях, которые связаны с самореализацией, личным успехом, получение удовлетворения от внедрения инноваций, готовность нести ответственность за изменения), когнитивная готовность (КГ) (наличие необходимых знаний для внедрения инноваций, готовность что-то новое), личностная готовность (ЛГ) (личностные особенности, например, креативность, уверенность в себе, адаптивность, практичность, готовность рискнуть, хорошие организаторские способности), организационная готовность (ОГ) (удовлетворенность условиями в организации для внедрения изменений), инновационная готовность (ИГ) [3].

Нами были выбраны для исследования именно такие методики, так как при анализе уровня инновационной готовности сотрудников важно понимать, какой именно стиль реагирования на изменения и компонент инновационной готовности превалирует в организации, так как от этого зависит, какие именно методы для повышения уровня готовности к изменениям будут использоваться. Данные методики в полной мере решают поставленные нами задачи исследования – изучение уровня инновационной готовности специалистов.

Выборку нашего исследования составляют специалисты ГУ «Территориальный центр социального обслуживания населения Первомайского района г. Витебска». В исследовании приняло участие 28 человек от 20 до 56 лет. В исследовании приняло участие 5 мужчин и 23 женщины.

Обработку результатов методики «Стили реагирования на изменения» (Т.Ю. Базаров, М.П. Сычева) заключается в следующем: необходимо сложить баллы по каждому стилю, и высчитать средний показатель (разделить их на количество ответов). Средний показатель высчитывается с помощью измерения результата в среднем по всей выборке.

В итоге у нас получились следующие результаты:

- реализующий стиль реагирования – 23 балла (сумма баллов – 638);
- инновационный стиль реагирования – 18 баллов (сумма баллов – 498);
- консервативный стиль реагирования – 23 балла (сумма баллов – 654);
- реактивный стиль реагирования – 46 баллов (сумма баллов – 724).

Исходя из результатов исследования, мы видим, что в выборке преобладает реактивный стиль реагирования на изменения. Люди с данным стилем реагирования на изменения воспринимают их эмоционально, и чаще всего предпочитают стабильность каким-либо нововведениям. Для того, чтобы люди с данным стилем реагирования на изменения смогли их принять, необходимо показать личную выгоду, помогать им справиться со стрессом и переживаниями. Скорее всего, люди с данным стилем будут активно сопротивляться инновациям.

На втором месте по количеству баллов стоит консервативный и реализующий стили реагирования на изменения. Люди с реализующим стилем реагирования на изменения спокойно принимают и реализуют изменения, если в них есть реальная необходимость или собственная выгода. Такие люди примут не любую идею, однако, предпочитают изменения стабильности. Они готовы к новому, но при этом достаточно рассудительны. Могут даже инициировать изменения, если в них есть реальная необходимость. Люди с консервативным стилем реагирования на изменения достаточно редко видят необходимость что-либо менять, и больше предпочитают стабильность изменениям. Достаточно сложно убедить консерваторов в том, что изменения реально необходимы. Часто они негативно реагируют на какие-либо нововведения. И даже если они реально понимают их

необходимость, то все равно продолжают сопротивляться и работать по-старому, так как считают, что «все новое – хорошо забытое старое».

Меньше всего в выборке проявляется инновационный стиль реагирования на изменения. Такие люди достаточно активны, легко реагируют и поддерживают изменения, могут быть инициаторами, даже если в изменениях нет объективной необходимости.

Реактивный, консервативный и реализующий стиль реагирования на изменения присущ специалистам с большим опытом работы (свыше 5 лет), высокий уровень инновационного стиля реагирования на изменения присущ только одному начинающему специалисту.

Для обработки результатов второй методики необходимо сложить все баллы по каждому вопросу и высчитать среднее (разделить на количество ответов), затем подсчитать сумму баллов по каждому компоненту, и высчитать итоговый уровень. По результатам было выявлено следующее:

1. Эмоциональный компонент – 36 баллов (2 стен).
2. Мотивационный компонент – 41 балл (4 стен).
3. Когнитивный компонент – 43 балла (6 стен).
4. Логический компонент – 41 балл (4 стен).
5. Организационная готовность – 42 балла (5 стен).
6. Общий средний балл по методике – 203 балла (4 стен).

Данные, полученные в ходе проведения второй методики свидетельствуют о среднем уровне инновационной готовности в организации. Наиболее выраженный – когнитивный компонент инновационной готовности, что свидетельствует о высоком уровне знаний, степени информированности в инноватике.

Заключение. Таким образом, нами было выявлено, что самым распространённым среди специалистов ГУ «Территориальный центр социального обслуживания населения Первомайского района г. Витебска» является реактивный стиль реагирования на изменения, и в целом в организации средний уровень инновационной готовности, и самым развитым среди специалистов является когнитивный компонент инновационной готовности.

Список использованных источников

1. Леонова, Е.В. Психологическая готовность студентов к инновационной деятельности [Электронный ресурс] / Е.В. Леонова // Высшее образование сегодня. – 2018. – № 7. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskaya-gotovnost-studentov-k-innovatsionnoy-deyatelnosti>. – Дата доступа: 05.04.2024.
2. Власенко, Т.А. Модель оценки готовности предприятия к стратегическим изменениям [Электронный ресурс] / Т.А. Власенко // Проблемы экономики. – 2019. – № 3(41). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/model-otsenki-gotovnosti-predpriyatiya-k-strategicheskim-izmeneniyam>. – Дата доступа: 05.04.2024.
3. Зубова, Л.В. Формирование психологической готовности специалиста к профессиональной деятельности [Электронный ресурс] / Л.В. Зубова // Вестник ОГУ. – 2019. – № 4(222). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-psihologicheskoy-gotovnosti-spetsialista-k-professionalnoy-deyatelnosti>. – Дата доступа: 05.04.2024.