

## К ВОПРОСУ ОБ ИЗУЧЕНИИ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА И ГОТОВНОСТИ К ИННОВАЦИЯМ РЕФОРМИРОВАНИЯ

*С. А. Красненкова, Ю. Е. Суслов, А. Ф. Федоров*

## TO THE QUESTION OF STUDYING THE CREATIVE POTENTIAL AND WILLINGNESS TO INNOVATE REFORMATION

*S. A. Krasnenkova, Yu. E. Suslov, A. F. Fedorov*

В статье рассматривается творческий потенциал человека, работающего в уголовно-исполнительной системе. Обосновывается необходимость готовности к инновациям сотрудников, выявлена психолого-акмеологическая составляющая готовности к инновациям, определены ее основные компоненты и различные уровни психолого-акмеологической готовности. Предмет исследования – психолого-акмеологические компоненты готовности сотрудников уголовно-исполнительной системы к инновациям реформирования. Целью нашего исследования являлось практическое обоснование проблем психолого-акмеологической готовности к инновациям сотрудников пенитенциарной системы, критериев оценивания психолого-акмеологической готовности и выявления ее уровней, а также раскрытие факторов, способствующих и препятствующих достижению высокого уровня готовности.

Согласно результатам эмпирического исследования, сотрудники, чей профессиональный стаж превышает 5 лет службы в уголовно-исполнительной системе, более социально креативны, чем сотрудники с профессиональным стажем менее 5 лет. Выделены 3 группы сотрудников с различными уровнями психолого-акмеологической готовности к инновациям: с низким уровнем готовности, средним и высоким. Для сотрудника с низким уровнем психолого-акмеологической готовности к инновациям характерны: недостаточная восприимчивость к изменениям; размытость жизненных, профессиональных планов и приоритетов, низкая мотивация к саморазвитию и овладению новыми профессиональными навыками; отношение к профессии нейтральное, либо скорее негативное, чем положительное; низкая социальная активность и креативность. Средний уровень психолого-акмеологической готовности к инновациям характеризуется достаточным развитием указанных компонентов, однако внешние факторы могут оказывать сильное влияние на успешность реализации инноваций на практике. Отношение к профессии нейтральное, либо скорее положительное, чем отрицательное. Сотрудник с высоким уровнем психолого-акмеологической готовности к инновациям характеризуется активной жизненной и профессиональной позицией. Жизненные планы и приоритеты гармонично согласовываются с профессиональной деятельностью. Стремится самореализоваться в профессии, проявляет разумную креативность, осуществляет новые способы решения проблем для оптимизации и продуктивности деятельности. Активно осваивает новые технологии и старается применить полученные знания и навыки на практике. Отмечается высокий уровень адаптивности к изменяющимся условиям. Наблюдается удовлетворенность выбранной профессией.

Результаты исследования будут способствовать совершенствованию психологического сопровождения сотрудников пенитенциарной системы в условиях реформирования. Их целесообразно использовать при профотборе кандидатов на службу в уголовно-исполнительную систему, а также в рамках повышения квалификации сотрудников пенитенциарных учреждений.

The paper is devoted to the creative potential of a person working in the correctional system. The importance of personnel readiness to innovations is justified and the psychological and acmeological parts of such readiness are revealed. In addition, the main components and different levels of a psychological and acmeological readiness are defined. The research focuses on the psychological and acmeological components of readiness of a correctional system personnel to renewal innovations. The research objective is a practical ground of problems of the psychological and acmeological readiness to innovations of penitentiary system personnel, criterion of estimation of the psychological and acmeological readiness and detection of its level. Moreover, it is important to find factors that can either promote or prevent the achievement of a high-level readiness.

According to the empirical findings, employees who work in the correctional system for more than 5 years are more socially creative than those who work less than 5 years. 3 groups of employees were determined: the one with a low level of psychological and acmeological readiness to innovations, the one with a medium level and the one with a high level. The following is relevant for an employee with a low level of the psychological and acmeological readiness to innovations: poor receptiveness to changing; unclear project of life, professional plans and priorities; low motivation to self-development and taking new professional skills; neutral or negative attitude to the job; low social activity and creativity. Medium level of the psychological and acmeological readiness to innovations is characterized with a sufficient level of development of the listed components, but external factors can significantly influence the practical realization of innovations. The attitude to the job is neutral or rather positive than negative. Employees with a high level of the psychological and acmeological readiness for innovations are characterized with active living and professional position. The project of life and priorities correspond to the professional position. The person is determined to self-actualize in a profession, displays a reasonable creativity and finds new ways of solving problems for optimization and productivity. The employee practices new technologies and tries to use the knowledge and skills in practical activity. The high level of adaptability to changing conditions is registered. The person is usually satisfied with the chosen profession.

The research results will help to advance the psychological follow-up of the correctional system personnel in the renewal conditions. It is reasonable to use the results during the vocational selection to the correctional system and under the further training of the penitentiary system personnel.

**Ключевые слова:** компетентность, профессиональные компетенции, творческая деятельность, творческий потенциал, педагогическое творчество, инновации, сотрудник, уголовно-исполнительная система, инновационно-личностный компонент.

**Keywords:** competence, professional competence, creative activity, creative potential, pedagogical creativity, innovations, employee, penitentiary correctional system, innovative personality component.

В настоящее время системе исполнения наказания требуются большие инновационные изменения, и, прежде всего, возрастают требования к развитию деятельности сотрудников, так как акцентом развития данной системы является личность. Возрастают требования к морально-этической стороне личности. Вырабатываются принципы, которыми должен владеть сотрудник. Прежние методы исправления и взаимодействия со спецконтингентом, которые осуществлялись в профессиональной деятельности, не могут удовлетворить современные требования. Деятельность сотрудников отличается от других видов деятельности своей многогранностью. Специфика деятельности заключается в том, что в деятельности сотрудников имеется два направления. С одной стороны – это исполнение наказания, а с другой – корректировка поведения осужденных.

Преобразования в уголовно-исполнительной системе должно привести к подготовке специалистов-профессионалов, готовых уметь творчески решать все возникающие проблемы, применять нестандартные методы работы при взаимодействии с людьми. Решение государственных задач в области совершенствования уголовно-исполнительной политики, реформирование пенитенциарной системы России определяются необходимостью подготовки высококвалифицированных кадров. Процесс творческой деятельности понимается как процесс решения текущих задач в меняющихся обстоятельствах. Эта деятельность обусловлена многообразием ситуаций. Многие задачи в уголовно-исполнительной системе неоднозначны и требуют вариативных подходов к их выполнению и решению.

Учитывая рост требований к профессиональной подготовке и личности сотрудников, приоритетным направлением кадровой политики Федеральной службы исполнения наказаний является повышение уровня профессиональной компетентности сотрудников исправительных учреждений [8].

В современном мире исследователи уделяют все большее внимание специальным разработкам, которые направлены на изучение проблем профессиональной компетенции, творческой деятельности и творческого потенциала человека. Это обусловлено как сугубо практическими запросами, так и растущими научно-методическими возможностями психологической науки. Наряду с базовыми понятиями «одаренность», «способности», «талант» принципиально важное значение приобретает понятие «творческий потенциал», который объединяет «потенциальные способности» человека и конкретный актуальный уровень его развития. Согласно А. Н. Леонтьеву, «развитие, формирование психических функций и способностей, свойственных человеку как общественному существу, происхо-

дит в совершенно специфической форме, в форме процесса усвоения, овладения» [12].

Л. С. Выготскому удалось снять противоречие между врожденной и приобретенной заданностью способностей, поставив вопрос о том, как складывается этот механизм. Он писал: «В процессе исторического развития общественный человек изменяет способы и приемы своего поведения, трансформирует природные задатки и функции, вырабатывает и создает новые формы поведения – специфически культурные» [3].

«Новация» (от лат. novatio – обновление, изменение) – что-то новое, только что вошедшее в обиход [2]. В современном обществе термины «творческий потенциал», «инновационный процесс» и «инновация» стали привычными и приобретают беспрецедентное значение как источник и фактор профессионального развития.

«Инновационный процесс – процесс создания пространства и использования новшества (то есть совокупности новых идей и предложений, которые потенциально могут быть осуществлены и при условии масштабы их использования и эффективности результатов могут стать основой любого нововведения). Это преобразование новых видов и способов человеческой жизнедеятельности (нововведений) в социально-культурные нормы и образцы, обеспечивающие их институциональное оформление, интеграцию и закрепление в культуре общества. Инновационные процессы выражают суть процессов социальных изменений, характеризуют источник развития общества» [13].

А. Б. Титов инновацию и нововведения понимает как процесс, в ходе которого научная идея доводится до стадии практического использования и начинает давать экономический эффект. Это процесс создания и внедрения новшеств [15].

А. Г. Асмолов подчеркивает, что понятие готовности уже, чем понятие установки. Наиболее адекватное описание тенденции к сохранению направленности деятельности или готовности действовать в определенном направлении выражено в термине «установка» [1].

Е. Т. Конюхова под готовностью подразумевает наличие установки на достижение ожидаемого результата. Также она определяет следующую структуру психологической готовности: установки, предшествующие любым психическим проявлениям; мотивационная готовность; профессионально-личностная готовность к самореализации [10].

В исследовании экономико-психологической адаптации О. С. Дейнека связывает готовность с приоритетными качествами личности, способствующими ее адаптации [5].

А. П. Вяткин рассматривает готовность как адаптированность личности в экономических ролях [4].

М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович, В. А. Понаморенко рассматривают психологическую готовность в контексте «напряженных ситуаций». Напряженными ситуациями, согласно их пониманию, следует считать такое усложнение условий деятельности, которое приобрело для личности, коллектива особую значимость. В зависимости от длительности пребывания в данных условиях личности или коллектива готовность определяют, как особое длительное или кратковременное психическое состояние. В данном случае понятие готовности является свойством не только личности, но уже и коллектива [7].

М. А. Котик в понятие *готовность* кроме устойчивых качеств индивида включает и ситуационные факторы трудовой задачи, по отношению к которой складывается готовность [11].

Данные исследований позволяют утверждать, что психологическая готовность является важной составляющей личностных установок, процессов саморегуляции. В целом же психологическая готовность отвечает за успешность выполнения и реализации профессиональной деятельности, достижения практических результатов.

Учитывая это, предлагаем выявлять особенности творческого потенциала, начиная с элементарных подходов психолого-акмеологической готовности к обновлению, изменению человека.

Необходимо действовать такими стратегиями, при которых происходит направление сотрудников в творческую деятельность. Достичь ее реализации возможно, если сотрудники действительно будут проявлять в своей деятельности творческий подход к профессиональному делу и накапливать опыт творчества в решении проблем. В этом направлении должен двигаться и процесс совершенствования подготовки в высших учебных заведениях.

Целостному осознанию мира и развитию креативности специалиста способствуют интегративные процессы, которые все отчетливее просматриваются и реализуются в вузах. Интегративный тип познания формируется в учебном процессе высшей школы, сочетая в себе непосредственный опыт, системное мышление, нетривиальный подход к проблеме, интуицию.

Педагогическая интеграция всегда представляет собой диалог субъектов – субъекта «творящего» (педагога) и субъекта «творимого» (воспитуемого, обучаемого).

Все более очевидной становится потребность в специалистах, способных продуктивно и творчески организовать взаимодействие в системе «человек-человек». Объективная ситуация сегодняшнего дня требует условий для переориентации образования на организацию качественно иного уровня работы и перевода ее в режим развития и саморазвития творчества сотрудников.

Реализация образовательной политики на основе компетентностного подхода заключается в развитии у будущих специалистов ключевых компетенций, которые определяют в будущем их успешную самореализацию как в профессии, так и в социальной жизни. Помимо профессиональных знаний и умений, компетенции включают в себя такие качества, как инициатива, способности к сотрудничеству, к работе в группе, к

коммуникации, умения учиться, логически мыслить, отбирать и использовать информацию [6].

Под компетенцией здесь понимается совокупность взаимосвязанных качеств личности (мотивация, знание, умение, навыки, способы действия), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов, необходимых для продуктивной деятельности [9].

Современное общество выдвигает особые требования к профессиональной подготовленности сотрудников, являющихся основными организаторами и участниками воспитательного процесса.

Целью нашего исследования являлось практическое обоснование проблем психолого-акмеологической готовности к инновациям сотрудников пенитенциарной системы, критериев оценивания психолого-акмеологической готовности, выявления уровней психолого-акмеологической готовности, а также выявления факторов, способствующих и препятствующих достижению высокого уровня готовности. Эмпирическую базу исследования составили 120 сотрудников исправительных учреждений Владимирской области [14]. Учитывая, что одним из факторов, существенно влияющих на психолого-акмеологическую готовность сотрудников уголовно-исполнительной системы (далее – УИС) к инновациям реформирования, является трудовой стаж [16], респонденты были разделены на две группы. Первую группу составили сотрудники, чей профессиональный стаж службы в УИС не превышает 5 лет, вторую группу – чей стаж превышает 5 лет. Для расчета достоверности использовался критерий Манна-Уитни. Согласно полученным результатам, у сотрудников со стажем службы в УИС более 5 лет более выражены такие качества, как находчивость ( $U = 1275$ ,  $p < 0,01$ ), смелость ( $U = 1278$ ,  $p < 0,01$ ), адаптивность ( $U = 1278$ ,  $p < 0,01$ ), уверенность ( $U = 1280$ ,  $p < 0,01$ ), толерантность к двусмысленности ( $U = 1274$ ,  $p < 0,01$ ). У сотрудников со стажем службы менее 5 лет на достоверном уровне более выражено такое качество личности, как страстность ( $U = 1279$ ,  $p < 0,01$ ). Сотрудники, принимавшие участие в исследовании, были разделены на 3 группы: «низкий уровень готовности», «средний уровень готовности», «высокий уровень готовности». Далее было получено процентное соотношение сотрудников с различными уровнями психолого-акмеологической готовности к инновациям. Разделение на группы позволило рассмотреть различия между сотрудниками с низким, средним и высоким уровнем готовности к инновациям, выявить факторы, способствующие или препятствующие готовности к инновациям. Были установлены психолого-акмеологические характеристики различных уровней психолого-акмеологической готовности к инновациям [14].

Итак, для низкого уровня психолого-акмеологической готовности к инновациям характерна недостаточная восприимчивость к новому, к изменениям [14]. Психолого-акмеологические компоненты готовности сотрудников к инновациям тесно связаны с развитием творческого потенциала. Чем больше стаж сотрудников, тем выше их творческий потенциал и профессионализм. У сотрудников с низким уровнем психологической готовности к инновациям слабо развит творческий потенциал и они менее креативны. Для

того чтобы сотрудники использовали свой творческий потенциал, необходимо руководителям рассматривать свой индивидуальный труд в сообществе с коллективом с точки зрения коллективного убеждения.

Средний уровень характеризуется достаточным развитием указанных компонентов психолого-акмеологической готовности к инновациям. Однако внешние факторы могут оказывать сильное влияние на успешность реализации инноваций на практике. Отношение к профессии нейтральное, либо скорее положительное, чем отрицательное [14]. Сотрудникам со средним уровнем готовности необходимо развивать творческий потенциал. В условиях реформирования технологизации и информатизации развивающий результат человека выходит на одно из самых первых мест иерархии развития творчества. Для реализации этих задач надо создать условия. Если руководитель ищет новые методы работы, то и сотрудники начинают реализовывать свои новаторские идеи. Именно на творческий труд сотрудник ориентируется сам и направляет своих подопечных в «нужное русло».

Сотрудник с высоким уровнем психолого-акмеологической готовности к инновациям характеризуется активной жизненной и профессиональной позицией. Жизненные планы и приоритеты гармонично согласовываются с профессиональной деятельностью. Стремится самореализоваться в профессии. Проявляет разумную креативность, осуществляет новые способы решения проблем для оптимизации и продуктивности деятельности. Активно осваивает новые технологии и старается применить полученные знания и навыки на практике. Отмечается высокий уровень адаптивности к изменяющимся условиям. Наблюдается удовлетворенность выбранной профессией [14].

Средством творческого развития сотрудников с высоким уровнем готовности является высшее образование и стремление к знаниям. Для принятия творческих решений сотрудникам необходимо стимулировать свой творческий потенциал в самореализации и самоактуализации. Развитие высшего педагогического и юридического образования имеет приоритетное положение в компетенции сотрудников. В творческой деятельности сотрудника с высоким уровнем готовности к инновациям должны проявляться в единстве все личностные компоненты. Эти личностные компоненты (познавательные, волевые, коммуникативные) являются признаками творческого потенциала.

Чем шире практический опыт сотрудников (стаж работы выше 5 лет), тем выше его профессионализм и тем качественнее они будут справляться со своими профессиональными обязанностями.

Результаты исследования свидетельствуют о том, что уровень социальной креативности личности сотрудников УИС в целом является чуть выше среднего. Проведенное исследование позволило выявить психолого-акмеологическую составляющую готовности к инновациям, определить ее основные компоненты, а также уровни психолого-акмеологической готовности.

Доминирующим компонентом в структуре психолого-акмеологической готовности сотрудников исправительных учреждений к инновациям реформирования является инновационно-личностный компонент [14].

На современном этапе в условиях реформирования УИС нужны специалисты, которые обладают высоким уровнем творческого потенциала и готовы к конструктивной деятельности осознания инноваций. В связи с бурным развитием инновационных технологий человек вынужден приспосабливаться и проявлять свой творческий потенциал в деятельности.

### Литература

1. Асмолов А. Г. Деятельность и уровни установок // Вестник МГУ. (Серия: Психология). 1979. № 1. С. 4.
2. Большой энциклопедический словарь / гл. ред. А. М. Прохоров. М., 1998.
3. Выготский Л. С. Собр. соч.: в 3 т. М., 1982 – 1984.
4. Вяткин А. П. Исследование личностной адаптации в структуре экономической социализации // Сборник трудов СПб ГУЭФ. СПб., 2004.
5. Дейнека О. С. Экономическая психология: учебное пособие. СПб., 1999.
6. Дуран Т. В. Реализация образовательной политики на основе компетентного подхода // Вестник ВЭГУ. 2014. № 3(71). С. 26 – 33.
7. Дьяченко М. И., Кандыбович Л. А. Психологические проблемы готовности человека к деятельности. М., 1986.
8. Красненкова С. А. Профессионализм сотрудников воспитательных колоний как фактор успешности ресоциализации несовершеннолетних осужденных // Формирование законопослушного поведения несовершеннолетних: психолого-педагогические аспекты: сб. науч. тр. / редкол.: К. Б. Владимиров [и др.]; отв. ред. и авт. предисл. С. А. Красненкова. Воронеж: Научная книга, 2015. С. 6 – 14.
9. Кузьмина Н. В., Манойлова М. А. Акмеология полиэтнической компетентности: диагностика и развитие: учебно-методическое пособие. СПб.: Центр стратегических исследований, 2012. 268 с.
10. Конохова Е. Т. Фактор готовности в формировании установок на успешность профессиональной деятельности // Материалы научно-практической конференции. Новосибирск, 2002. С. 15 – 22.
11. Котик М. А. Психология безопасности. Таллин, 1987.
12. Леонтьев А. Н. Биологическое и социальное в психике человека (Проблемы развития психики). 4-е издание. М., 1981. С. 193 – 218.
13. Новейший философский словарь / сост. А. А. Грицанов. Мн.: Изд-во В. М. Скакун, 1998. 896 с.
14. Суслов Ю. Е. Психолого-акмеологическая готовность сотрудников к инновациям реформирования: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Кострома, 2015. 21 с.
15. Титов А. Б. Характеристика и принципы классификации инноваций: Препринт. СПб., Изд-во СПб, ГУЭФ, 1998. 25 с.

16. Фёдоров А. Ф., Суслов Ю. Е. Значение изучения инновационного мышления и социальной креативности сотрудников уголовно-исполнительной системы с различным стажем службы в условиях реформирования // Вестник Владимирского юридического института. 2013. № 4(29). С. 60 – 67.

**Информация об авторах:**

**Красненкова Светлана Александровна** – кандидат психологических наук, доцент кафедры практической психологии Воронежского государственного педагогического университета, skrasnenkova@mail.ru.

**Svetlana A. Krasnenkova** – Candidate of Psychology, Associate Professor at the Department of Practical Psychology, Voronezh State Pedagogical University.

**Суслов Юрий Евгеньевич** – кандидат психологических наук, психолог межрегионального отдела психологической работы УФСИН России по Владимирской области, zimburu@mail.ru.

**Yury E. Suslov** – Candidate of Psychology, Senior Psychologist at the Inter-Regional Department of Psychological Work, Federal Penal Service in Vladimir Region.

**Федоров Александр Федорович** – кандидат психологических наук, психолог межрегионального отдела психологической работы УФСИН России по Владимирской области, zimburu@mail.ru.

**Aleksander F. Fedorov** – Candidate of Psychology, Senior Psychologist at the Inter-Regional Department of Psychological Work, Federal Penal Service in Vladimir Region.

*Статья поступила в редколлегию 30.10.2015 г.*