



3. НАУКОВІ СЕМІНАРИ-ПРАКТИКУМИ

**Віра Петрівна Чудакова,**

кандидат психологічних наук,
науковий співробітник Інституту педагогіки
НАПН України, науковий кореспондент
Інституту психології імені Г. С. Костюка
НАПН України, психолог, тренер,
старший викладач, консультант, коуч,
м. Київ, Україна

УДК 159.9:37.07:005.95]:001.895

Продовження публікації: початок у № 2; 3–4; 5; 6; 7 за 2012 р.; у № 1 (8); 2 (9); 3 (10); 6 (13); 7 (14); 8–9 (15–16); 10 (17); 11 (18); 12 (19) за 2013 р.; у № 1 (20); 2 (21); 3 (22); 4 (23); 5 (24); 6 (25); 7 (26); 8 (27); 9–10 (28–29); 11 (30); 12 (31) за 2014 р.; у № 1 (32); 2 (33); 3 (34); 4 (35); 5 (36); 6 (37); 7 (38); 8 (39); 9 (40); 10 (41); 11 (42); 12 (43) за 2015 р.; 1 (44); 2 (45); 3 (46); 4 (47); 5 (48); 6 (49); 7 (50); 8 (51); 9 (52); 10 (53); 11 (54); 12 (55) за 2016 р., 1 (56) за 2017 р.

ЗАГАЛЬНИЙ ДИЗАЙН ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ «ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ» ЯК ПОКАЗНИК СФОРМОВАНOSTІ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

XII частина, початок у № 2 (45); 3 (46); 4 (47); 5 (48); 6 (49); 7 (50); 8 (51); 9 (52); 10 (53);

11 (54); 12 (55) за 2016 р., № 1 (56) за 2017 р., продовження у наступному номері

Представлен общий дизайн эмпирического исследования «психологической готовности персонала организации к инновационной деятельности» как показателя сформированности конкурентоспособности личности. Раскрыта логика организации исследования. Описан научный аппарат, характеристика выборки и процесса осуществления констатирующего эксперимента.

Ключевые слова: *инновационность, инновационная деятельность, комплексная система научно-методического обеспечения, психолого-организационная технология, экспертиза, коррекция, психологическая готовность персонала образовательных организаций к инновационной деятельности.*

The general design of the empirical research «psychological readiness of the organization's personnel to innovative activity», as an indicator of formation of competitiveness of the person is presented here: the logic of the organization of the research is disclosed, scientific apparatus and characteristics of the sample and the implementation of ascertaining experiment are described.

Key words: *innovation, innovative activities, integrated system of scientific and methodological support, psychological and organizational technology, examination, correction, psychological readiness of personnel educational organizations to innovative activities.*

У цьому номері пропонуємо публікацію, де розглянуто представлення загального дизайну комплексного емпіричного дослідження «психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності» як показника сформованості конкурентоздатності особистості. Розкрито логіку організації дослідження. Описано науковий апарат, характеристики вибірки та процесу здійснення констатувального етапу експерименту.

Продовжуємо висвітлення досвіду впровадження у практику діяльності освітніх організацій різних типів моделей «психолого-організаційної технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» У попередніх випусках журналу «Освіта та розвиток обдарованої особистості» у рубриці «Науковий-семінар практикум» нами здійснено опис комплексної системи науково-методичного забезпечення їх впровадження [1–12].

Пропонуємо здійснити короткий екскурс сторінками публікацій, де подано:

– Майстер-клас «Коучинг як засіб розвитку обдарованої особистості та формування успішних життєвих стратегій», що подано у № 2, 2012 р.;

– Програму спецкурсу (семінару-тренінгу) «Управлінська компетентність керівника з формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища ЗНЗ», що подано у № 4 (11), 2013 р.;



– Загальну характеристику науково-методичного забезпечення психолого-організаційної технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності, що подано у № 3–4, 2012 р.;

– 1.1. Модель експертизи організаційно-інноваційного середовища освітньої організації, описано дослідження «Рівня розвитку педагогічного колективу» та його соціально-психологічні характеристики, що подано у № 5; 6; 7, 2012 р.;

– Загальну характеристику експертизи організаційно-інноваційного середовища освітньої організації. Описано алгоритм проведення та інтерпретацію результатів експертизи: за методикою «Оцінювання характеристик колективу», у № 1 (8), 2013 р.; за методикою «Оцінювання мотиваційного середовища», у № 2 (9), 2013 р.; за методикою «Оцінювання функції керівництва», у № 3 (10), 2013 р. Також було подано узагальнені результати експертизи організаційно-інноваційного середовища освітньої організації, у № 6 (13), 2013 р.;

– 1.2. Корекційну модель створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища освітньої організації, що подано у № 7 (14), 2013 р.;

– Дослідження «інноваційності» персоналу освітніх організацій як показника сформованості готовності до інноваційної діяльності, що подано у № 8–9 (15–16), 2013 р.;

– 2. Моделі експертизи та корекції психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності, що опубліковано у № 10 (17), 2013 р.;

– Дослідження інтегральної характеристики «ставлення особистості до своєї професійної діяльності», що подано у № 11 (18); 12 (19), 2013 р.;

– Дослідження інтегральної характеристики «ставлення особистості до себе як професіонала», що подано у № 1 (20), 2014 р.; самооцінки професійно-важливих якостей, у № 2 (20), 2014 р.; суб'єктивного «локусу контролю», у № 3 (22); 4 (23); 5 (24); 6 (25); 7 (26); 8 (27), 2014 р.;

– Дослідження інтегральної характеристики «мотиваційних показників» сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності, спрямованості мотивації, що висвітлено у № 9–10 (28–29) 2014 р.; рівня прагнення до самоактуалізації, у № 11 (30); 12 (31), 2014 р.; № 1 (32); 2 (33); 3 (34), 2015 р.; прагнення (ставлення) до самовдосконалення, у № 4 (35); 5 (36), 2015 р.; мотиваційного профілю, у № 6 (37); 7 (38); 8 (39) 2015 р.;

– Дослідження інтегральної характеристики «індивідуально-психологічні особливості та емоційно-вольова сфера особистості», що подано у № 9 (40) 2015 р.;

– Дослідження «порогу активності» – представлення інформаційно-сислового, діагностично-інтерпретаційного та прогностичного компонентів дослідження «порогу активності», що подано у № 10 (41); 11 (42) 2015 р.;

– Дослідження «вольового самоконтролю», що подано у № 12 (43) 2015 р.;

– Дослідження «індивідуально-психологічних особливостей особистості: 1 частина: представлення загальної характеристики, історії створення та розробки, адаптації та стандартизації, особливості використання різних форм опитувальників тесту Р. Кеттелла, що подано у № 1 (44); 2 (45) 2016 р.; 2 частина: представлення процедури проведення, опис тесту Р. Кеттелла (форма А), що подано у № 3 (46) за 2016 р.; 3 частина: представлення діагностичного компоненту дослідження «індивідуально-психологічних особливостей особистості», що подано у № 4 (47) за 2016 р.; 4 частина: аналіз та інтерпретація результатів первинних факторів тесту Р. Кеттелла (Форма А, що подано у № 5 (48) за 2016 р.; 5 частина: представлення загального дизайну дослідження «індивідуально-психологічних особливостей особистості» за тестом Р. Кеттелла (Форма А), що подано у № 6 (49) за 2016 р.; 6 частина: представлення розумінням того, що будь-які емпірично отримані оцінки рис особистості виступають системним ефектом взаємодії конституційних, індивідуальних і особистісних рис. Акцентування уваги на тому, що більш адекватним способом вивчення психологічних механізмів функціонування особистості, в ході інноваційної діяльності, є багатомірний системний підхід до аналізу даних. Представлення психологічних механізмів особистісної детермінації «інноваційності», як критерію сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості, що подано у № 7 (50) за 2016 р.; 7 частина: представлення особливостей професійно-орієнтованої трансформації особистості у процесі інноваційної діяльності для формування її конкурентоздатності (за тестом Р. Кеттелла), що подано у № 8 (51) за 2016 р.; 8 частина: представлення структурно-змістовного аналізу латентних факторів 16PF особистісної детермінації «інноваційності», як показників конкурентоздатності особистості (за тестом Р. Кеттелла та експрес діагностикою «інноваційності» В. Чудакової), що подано у № 9 (52) за 2016 р.; 9 частина: представлення результатів дослідження взаємозв'язку вектору «інноваційність» з факторами другого рівня тесту 16 PF – показників конкурентоздатності особистості (за тестом Р. Кеттелла та експрес діагностикою «інноваційності» В. Чудакової), що подано у № 10 (53) за 2016 р.; 10 частина: представлення результатів дослідження психологічних механізмів «інноваційність» в системі взаємозв'язку базових рис 16PF – показників конкурентоздатності особистості (за тестом 16PF Р. Кеттелла та експрес діагностикою «інноваційності» В. Чудакової), що подано у № 11 (54) за 2016 р.; 11 частина: представлення відмінностей структурно-змістовного аналізу латентних факторів особливостей психологічної готовності до інноваційної діяльності персоналу організацій з позитивною та негативною інноваційністю, як детермінанти конкурентоздатності особистості, що подано у № 12 (55) за 2016 рік; 12 частина:



представлення психологічних відмінностей персоналу освітніх організацій з позитивною та негативною інноваційністю – показника конкурентоздатності, що подано в № 1 (56) за 2017 рік.

Метою цієї публікації є представлення загально-го дизайну комплексного емпіричного дослідження «психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності» як показника сформованості конкурентоздатності особистості.

З метою реалізації поставленої мети було використано такі методи наукового дослідження: аналіз літератури з проблеми, теоретичний аналіз проблеми; проведення пілотажного дослідження; психолого-педагогічний експеримент; психолого-педагогічні діагностичні методики; метод експертних оцінок; методи математичної статистики; метод активного соціально-психологічного навчання та коучингу.

Математична обробка даних здійснювалась за допомогою комп'ютерного пакету статистичних програм SPSS (версія 20).

Загальний дизайн та організація комплексного емпіричного дослідження психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності

Сутність терміну дизайн у нашому дослідженні використано в такому визначенні. *Дизайн* (англ. design) – це творчий метод, процес і результат; ціль, намір, творчий задум, проект. Оксфордський словник 1588 р. дає таку інтерпретацію: «задуманий людиною план або схема будь-чого, що буде реалізовано». У вересні 1969 р. на конгресі Міжнародної ради організацій з дизайну було прийнято таке визначення: «термін “дизайн” – це творча діяльність, метою якої є визначення формальних якостей предметів. Ці форми якості належать не лише до зовнішнього вигляду, а й до структурних та функціональних зв'язків, що перетворюють її в цілісну систему». Наприкінці ХХ ст. сучасне уявлення про дизайн у цивілізованому світі широко розглядають в будь-якій сфері творчої діяльності людини: мистецтві, виробництві, будівництві, політиці, психології, освіті [1; 15].

Розглянемо загальний дизайн організації та етапи здійснення комплексного емпіричного дослідження «психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності», зокрема розкриємо логіку організації дослідження, опис наукового апарату,

характеристики вибірки і процесу здійснення констатувального експерименту.

Основні логічні лінії побудови та здійснення комплексного емпіричного дослідження психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності базуються на тому, що основним пріоритетом його практико-орієнтованої цінності має бути виявлення таких умов і чинників, що забезпечили б максимальні рівні їх корисності за критеріями ефективності.

З цієї метою нами запропоновано таку логіку організації експерименту:

1) дослідження цільового показника – *інтегрального показника «інноваційності» персоналу освітніх організацій;*

2) дослідження масиву прогностичних показників за рахунок здійснення: експертизи організаційно-інноваційного середовища освітньої організації (зовнішні умови); експертизи внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності (внутрішні умови).

У межах дослідження цільового показника (інтегрального показника «інноваційності» персоналу освітніх організацій) використано статистичний метод регресії для отримання інтегральної оцінки з експертних суджень на основі даних факторного аналізу (факторних проєкцій). Для цього побудовано цільовий інтегральний показник тенденції до інноваційної діяльності персоналу освітніх організацій, отриманий завдяки:

по-перше, процедурі експертного оцінювання для отримання інтегральної оцінки «інноваційності» персоналу з точки зору їх керівників;

по-друге, визначення рівня та тенденції готовності до інноваційної діяльності, на засадах факторного аналізу відповідей персоналу освітніх організацій на запитання, розробленої нами анкети-опитувальника «Експрес-діагностика інноваційності», що містить кореляти «інноваційності» [1; 8].

Отже, першим кроком дослідження є побудова цільового показника «інноваційність», тобто інтенсивності особистої діяльності з упровадження нововведень/інновацій персоналу освітніх організацій за оцінками експертів та самооцінювання (рис. 1). Ми здійснили дослідження взаємодії внутрішніх та зовнішніх психологічних умов і чинників, що впливають на інноваційну діяльність, як окремі складові.

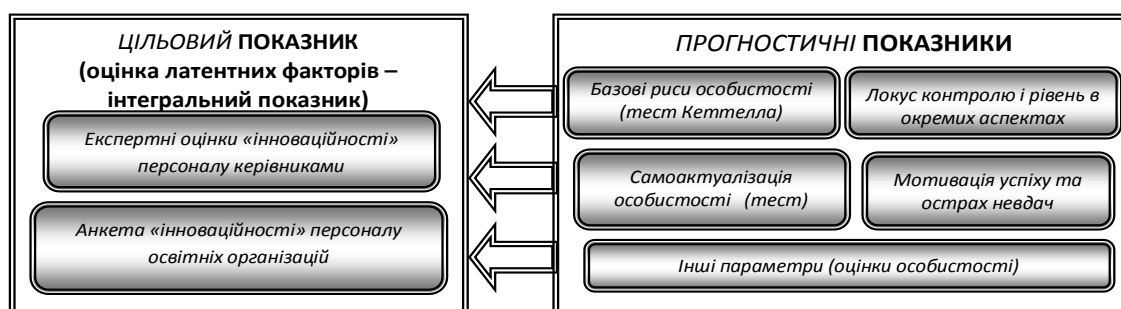


Рис. 1. Модель логіки емпіричного дослідження особистісної детермінації «інноваційності» персоналу освітніх організацій



Подальшим кроком дослідження була емпірична перевірка масиву даних прогностичних особистісних показників і компонентів внутрішньої психологічної готовності персоналу до інноваційної діяльності (базових особистісних рис, показників мотивації, самооцінки, самоактуалізації, інтернальності тощо) та зовнішніх психологічних чинників освітньої організації (рівня розвитку колективу, мотиваційного середовища тощо). З метою забезпечення ефективності цього етапу констатувального дослідження нами розроблено:

- «1.1. Модель експертизи організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій» [1; 9; 10];
- «2.1. Модель експертизи внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» [1; 4–7; 14].

Вони є складовими авторської «Психолого-організаційної технології формування готовності персоналу освітніх організацій», поданої в авторських публікаціях [1; 4–7; 11–14].

Пошукове дослідження було здійснено з метою виявлення можливих внутрішніх факторів та психологічних закономірностей, що зумовлюють інноваційність персоналу освітніх організацій (*перший рівень аналізу*). Дослідження також містить кореляційний аналіз зв'язків параметрів-оцінок особистості з експертними оцінками показника «інноваційність». Факторний аналіз такого спільного масиву показників виявляє *другий рівень аналізу* – це зв'язки та вплив системоутворювальних факторів і структурних особливостей респондентів на їх інноваційність під час здійснення інноваційної діяльності (рис. 2) [1].

Латентні фактори є відображенням прихованих внутрішніх психологічних закономірностей співіснування рис, складових тенденції до самоактуалізації та інших характеристик особистості, типових для персоналу освітніх організацій. Такі чинники поєднують спільну дисперсію груп поверхневих показників, що є більш стійкими у часі, порівняно з поверхневими

показниками, і взаємозалежними (кореляція дорівнює нулю). Це дає змогу визначати їх як незалежні чинники для пояснення «інноваційної тенденції» персоналу освітніх організацій.

Професійна педагогічна діяльність персоналу освітніх організацій, постійна роль навчаючого, особливості організації освітнього життя, певним чином змінюють особистість. Вони поступово змінюють (тренують) особистість так, щоб найкраще виконувати навчально-виховні функції. Таким чином, факторний аналіз масиву базових рис особистості персоналу освітніх організацій заслуговує особливої уваги. Інноваційна діяльність є інструментом цілеспрямованої самозміни особистості персоналу освітніх організацій у площині методик, алгоритмів, цінностей та в інших аспектах. Це комплексна трансформація особистості. Наприклад, результати окремого факторного аналізу показників за тестом самоактуалізації персоналу освітніх організацій вказують на типову конфігурацію та баланс складових самоактуалізаційної тенденції, що забезпечують зміни в особистості під час переходу до нових форм навчально-виховного процесу [1].

Наведена пошукова модель отримання первісних емпіричних даних нашого дослідження та логіка їх статистичного аналізу заснована на припущенні, що інтенсивність рис та інших характеристик особистості впливають на ступінь активності та результативності персоналу освітніх організацій в інноваційній діяльності. Подальшим кроком дослідження є емпірична перевірка масиву даних цільового показника «інноваційність» та прогностичних показників зовнішніх чинників. Таким чином, можемо підсумувати, що внутрішні особистісні психологічні фактори та зовнішні чинники інноваційної діяльності персоналу освітніх організацій знаходяться у складній взаємодії та взаємозалежності. Тому статистичний аналіз таких взаємозв'язків постає окремим ракурсом аналізу під час дослідження (рис. 2) [1].

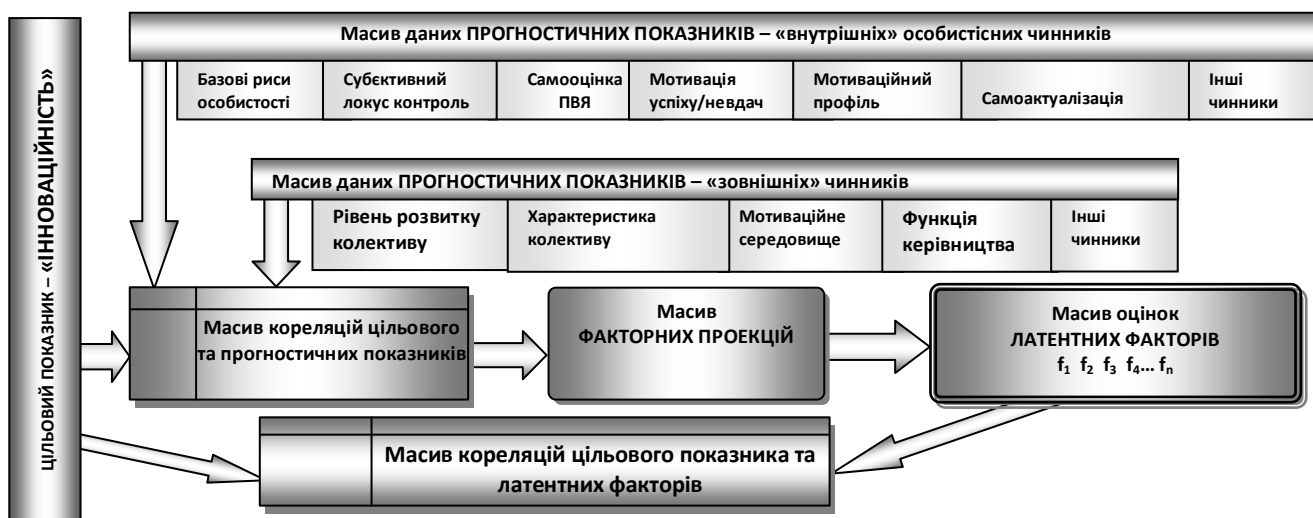


Рис. 2. Алгоритм обробки даних дослідження внутрішньої та зовнішньої детермінації «інноваційності» персоналу освітніх організацій



Кінцевою метою емпіричного дослідження є пошук певного балансу умов і факторів, що максимізують рівень інноваційної діяльності, а також розроблення методичних алгоритмів використання психологічних закономірностей для формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності. Продовжуючи розгляд цієї проблеми, запропоновано логіку дослідження, що допускає емпіричну перевірку і може бути доповнена й уточнена на констатувальному етапі експерименту [1].

Науковий апарат, дизайн та організація констатувального експерименту.

Подальшим кроком дослідження проблеми формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності є проведення констатувального етапу емпіричного дослідження описаного в публікаціях автора [1]. Ефективне його здійснення потребувало конкретизації та уточнення наукового апарату його проведення: окреслення мети, розроблення гіпотези та завдань.

Мета констатувального етапу дослідження полягає в окресленні систем відповідних умов, чинників, психологічних компонентів, факторів, структури їх взаємозв'язків і особистісних детермінант, які сприяють або заважають інноваційній діяльності персоналу освітніх організацій.

Гіпотеза констатувального етапу дослідження базується на припущенні, що ефективність інноваційної діяльності в освітніх організаціях зумовлена системним ефектом взаємодії організаційних і психологічних – зовнішніх та внутрішніх умов інноваційної діяльності.

Відповідно до мети та гіпотези емпіричного дослідження, визначено завдання констатувального етапу дослідження.

1. Розробити та апробувати інтегральний (цільовий) показник «інноваційності». Визначити рівень і тенденцію його в персоналу освітніх організацій.

2. Розробити, експериментально перевірити й апробувати психолого-організаційну технологію формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності. З метою її експериментальної перевірки потрібно здійснити: експертизу стану організаційно-інноваційного середовища освітньої організації (зовнішні умови); експертизу стану сформованості внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності (внутрішні умови).

3. Дослідити взаємозв'язок між цільовим показником «інноваційність» та прогностичними показниками внутрішніх особистісних психологічних факторів і зовнішніх умов та чинників.

4. Визначити систему відповідних основних чинників, психологічних компонентів, структури їх взаємозв'язків, особистісних детермінант та умов, що сприяють або заважають інноваційній діяльності персоналу освітніх організацій.

5. З'ясувати психологічні відмінності персоналу освітніх організацій з позитивною і негативною «інноваційністю» як інтегральною характеристикою сформованості психологічно готових і не готових до інноваційної діяльності.

6. Констатувальний експеримент було реалізовано в три етапи, що забезпечили досягнення поставленої мети та розв'язання завдань емпіричного дослідження (табл. 1). На кожному з етапів здійснювався перший діагностичний зріз із метою виявлення наявного стану психологічних компонентів і показників досліджуваної проблеми [1].

Таблиця 1

Співвідношення мети етапів та методів емпіричного дослідження

Мета етапів дослідження	Методи дослідження
1. Пошуковий етап емпіричного дослідження	
- Розроблення програми і методики дослідження. - З'ясування стану дослідження проблеми у теорії та освітній практиці. - Узагальнення теоретико-методологічних основ предмета дослідження. - Розроблення загального дизайну констатувального етапу експерименту	Теоретичний аналіз, синтез та узагальнення ідей різних галузей гуманітарного знання, порівняльний аналіз, систематизація, проектування, моделювання, прогнозування
- Пошук валідних і надійних психодіагностичних методів оцінювання та експертизи предмету дослідження	Теоретичний, емпіричний та порівняльний аналіз
- Виявлення основних мотивів персоналу освітніх організацій, які спонукають їх до інноваційної діяльності	Анкетування, опитування, інтерв'ювання
- Визначення перешкод і труднощів під час впровадження педагогічних інновацій	Анкетування, опитування, інтерв'ювання
- З'ясування, хто є ініціатором, хто приймає рішення про впровадження інновацій в освітній процес	Анкетування, опитування, інтерв'ювання
- Обробка, аналіз та інтерпретація результатів емпіричних даних	Аналіз даних з використанням: електронних таблиць MS Excel 07
- Вивчення особистісних корелятивів, що сприяють в структурі особистості перебігу інноваційної діяльності	Пакет статистичних програм (SPSS версія 17)
- Розкриття змісту поняття «новатор» на психологічному рівні	Електронна програма TEZAL
- Розробка теоретичної моделі психологічно обумовлених факторів інноваційної діяльності, що підвищують або зменшують імовірність ефективного здійснення інноваційної діяльності	Теоретичний аналіз, системний аналіз, синтез і узагальнення, порівняльний аналіз, моделювання, прогнозування



Мета етапів дослідження	Методи дослідження
2. Власне констатувальний етап емпіричного дослідження	
- Уточнення та використання психологічного діагностичного інструментарію	Емпіричні методи: тестування, анкетування, опитування
- Розробка, наукове обґрунтування концептуальних засад формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності	Теоретичний аналіз, синтез і узагальнення, порівняльний аналіз, систематизація, моделювання, прогнозування
- Побудова цільового показника «інноваційності» персоналу освітніх організацій за оцінками експертів і їх самих. - Визначення рівня та тенденцій інтегрального (цільового) показника «інноваційності» персоналу освітніх організацій	Емпіричні методи: Експеримент. Аналіз даних з використанням: електронних таблиць MS Excel 07; пакету статистичних програм (SPSS версія 20): факторний, регресивний, кореляційний аналіз
- Розробка загального дизайну реалізації моделей експертизи окремих компонентів «зовнішніх» і «внутрішніх» умов і чинників психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності	Теоретичний аналіз, синтез і узагальнення, порівняльний аналіз, систематизація, моделювання, проектування, прогнозування
- Проведення експертизи наявного стану організаційно-інноваційного середовища освітньої організації (зовнішні умови)	Емпіричні методи: тестування, анкетування, опитування; експеримент
- Проведення експертизи наявного стану сформованості внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності (внутрішні умови)	Емпіричні методи: тестування, анкетування, опитування; експеримент
3. Узагальнювально-контрольний етап емпіричного дослідження	
- Обробка, аналіз та інтерпретація результатів емпіричних даних. - Графічне відображення результатів. - Здійснення емпіричної перевірки для вимірювання чинників, факторів, властивостей об'єкту дослідження	Емпіричні методи: тестування, анкетування, опитування; експеримент; порівняльний аналіз; електронні таблиці MS Excel 07
- Здійснення статистичного аналізу для оцінки фактичного впливу факторів і умов, на які вказує теорія	Аналіз даних з використанням ком програми SPSS (версія 17)
- Розробка та апробація авторських експериментальних моделей експертизи зовнішніх і внутрішніх умов і чинників, компонентів і параметрів, що сприяють перебігу інноваційної діяльності	Теоретичний аналіз, синтез і узагальнення, систематизація, моделювання, проектування, прогнозування; Емпіричні методи; Експеримент
- Виявлення можливих внутрішніх факторів і психологічних закономірностей, що зумовлюють (детермінують чи впливають) інноваційну активність персоналу освітніх організацій	Системний аналіз і синтез; Електронні таблиці MS Excel 07; Пакет статистичних програм (SPSS версія 20)
- Здійснення кореляційного аналізу взаємозв'язків внутрішніх особистісних психологічних факторів, зовнішніх умов інноваційної діяльності та рівнем «інноваційності» персоналу освітніх організацій	Обчислення критерію χ^2 в квадраті узгодженості розподілів К. Пірсона з використанням комп'ютерної програми SPSS (версія 17) кореляційний аналіз
- Проведення математично-статистичної обробки емпіричних даних: 1) масиву цільового (інтегрального) показника «інноваційності» персоналу освітньої організації; 2) загального масиву цільового показника «інноваційності» та прогностичних показників «внутрішніх» особистісних та «зовнішніх» чинників; 3) загального масиву цільового та прогностичних показників персоналу з «позитивною» інноваційністю; 4) загального масиву цільового та прогностичних показників персоналу з «негативною» інноваційністю	Пакету статистичних програм (SPSS версія 17 і 20): факторний, регресивний, кореляційний аналіз
- Здійснення першого зрізу констатувального етапу емпіричного дослідження, який спрямований на дослідження по компонентного та загального рівня психологічної готовності персоналу до інноваційної діяльності в експериментальній та контрольній групах	Порівняльний аналіз, системний аналіз і синтез, узагальнення, прогнозування; Пакет статистичних програм (SPSS версія 17 і 20): факторний, кореляційний, кластерний аналіз
- Узагальнення результатів емпіричного дослідження. - Оформлення експериментальної документації	



Нижче розглянуто особливості кожного етапу констатувального дослідження.

Перший етап – пошуковий. Здійснено задля визначення актуальності проблеми дослідження. Здійснено теоретичний та емпіричний аналіз наукових джерел і стану освітньої практики досліджуваної проблеми. З'ясування термінологічного та наукового апарату дослідження. Здійснено пошук валідних і надійних психодіагностичних методів оцінювання й експертизи. До того ж, з на цьому етапі необхідним є виявлення «основних мотивів персоналу освітніх організацій, що спонукають до інноваційної діяльності», визначення «перешкод та труднощів при впровадженні педагогічних інновацій», з'ясування того, «хто є ініціатором і хто приймає рішення щодо впровадження інновацій в освітній процес». Для цього було використано методи опитування, інтерв'ювання, а також анкетування (табл. 2).

З цією метою нами розроблено анкету-опитувальник «Психолого-педагогічні умови забезпечення інноваційної діяльності». Результати її обробки описано нами у публікаціях [1; 2; 3]. Анкета містить питання відкритого типу і складається з чотирьох блоків: 1) мотивація ставлення до інновацій; 2) сприятливі умови для нововведень; 3) ініціатори нововведень; 4) перешкоди і труднощі під час застосування новацій.

Вибір цієї анкети як діагностичного інструменту зумовлено відсутністю спеціальних методик для вивчення і можливістю одночасного охоплення значної кількості респондентів. Під час здійснення опитування було забезпечено анонімність, що уможливило уникнення нещирості відповідей та мінімізувати у респондентів оцінку шкали «соціальної бажаності» (шкала неправди). Залучення респондентів до участі в дослідженні під час анкетування не було розведено у часі, що унеможливило підготувати відповіді заздалегідь. Анкетування проводилося на добровільних засадах, анонімності та конфіденційності, що також зменшило ризик недостовірних відповідей.

До того ж, на цьому етапі здійснено розробку програми та методики дослідження, пілотажне дослідження з метою перевірки методів емпіричної

інформації. Результати пошукового дослідження використано під час здійснення констатувального та формульовального етапів експерименту.

Другий етап – власне констатувальний експеримент. Другий етап проведено нами з метою уточнення та використання психолого-діагностичного інструментарію; обґрунтування та розробки концептуальних засад, загального дизайну реалізації моделей експертизи окремих компонентів зовнішніх та внутрішніх умов і чинників психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності; емпіричної перевірки: вимірювання чинників, факторів, властивостей об'єкту дослідження; здійснення статистичного аналізу для оцінки фактичного впливу факторів та умов, на що вказує теорія.

У межах цього етапу експерименту обґрунтовано концептуальні засади формування психологічної готовності до інноваційної діяльності. Розроблено загальний дизайн та алгоритм дослідження, обґрунтовано умови, критерії та показники її ефективності. Подальшим кроком констатувального етапу емпіричного дослідження є: побудова цільового показника «інноваційності» персоналу освітніх організацій за оцінками експертів (керівників) та самооцінки; проведення діагностики респондентів за допомогою авторської анкети-опитувальника «Експрес діагностика інноваційності» [1; 8]. Завдяки здійсненим діям визначено рівень та тенденцію «інноваційності» персоналу освітніх організацій. Здійснено прогнозування готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності. З'ясовано доцільність першочергового залучення до здійснення інноваційної діяльності. Виявлено психологічні відмінності персоналу освітніх організацій з позитивною та негативною «інноваційністю».

До того ж, на цьому етапі здійснено: розробку загального дизайну реалізації моделей експертизи окремих компонентів зовнішніх та внутрішніх умов і чинників психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності; перевірку та апробацію методичної бази здійснення констатувального експерименту. Цей етап проведено у два прийоми.

Таблиця 2

Співвідношення завдань пошукового етапу і методів емпіричного дослідження

1. Пошуковий етап емпіричного дослідження			
Показник	Параметри	Завдання та ознака визначення результатів	Використанні методики дослідження
Психолого-педагогічні умови забезпечення інноваційної діяльності	1. Мотивація ставлення до інновацій	Мотиви персоналу, що спонукають їх до інноваційної діяльності	Анкета опитувальник «Психолого-педагогічні умови забезпечення інноваційної діяльності», автор методики В. Чудакова [2, с. 160–168; 3].
	2. Сприятливі умови для участі в інноваційних процесах	Чинники, що забезпечують створення сприятливих умов інноваційної діяльності	
	3. Ініціатори нововведень.	Хто є ініціатором, і хто приймає рішення	
	4. Хто приймає рішення про нововведення	про впровадження інновацій в освітній процес	
	5. Перешкоди і труднощі при застосуванні новацій	Перешкоди і труднощі при впровадженні педагогічних інновацій	



1. Проведено експертизу наявного стану організаційно-інноваційного середовища освітньої організації, відповідно до зовнішніх умов. За результатами її здійснення було: виявлено фактори (сильні та слабкі сторони), що детермінують ефективність інноваційної діяльності колективу, а які призупиняють її або блокують; з'ясовано за рахунок чого створено несприятливе середовище, що необхідно змінити передусім [1; 9; 10].

2. Проведено також експертизу наявного стану сформованості внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності (внутрішні умови). За результатами визначено характеристичні особливості респондентів; з'ясовано, що можна очікувати від них за тих умов, які створено в організації; визначено психологічні детермінанти, які містяться в основі їх особистісного профілю, фактори, що впливають на здійснення інноваційної діяльності [1; 4–7; 11–14].

За результатами констатувального етапу експерименту здійснено математично-статистичну обробку емпіричних даних (кореляційний, факторний і кластерний аналіз) з використання комп'ютерних програм SPSS (версія 17 і 20). Завдяки цьому було з'ясовано структуру факторів особистісної детермінації «інноваційності» персоналу освітніх організацій [1].

За результатами емпіричного дослідження нами розроблено, науково обґрунтовано, апробовано та впроваджено в практику діяльності освітніх організацій різних типів, моделі експертизи зовнішніх і внутрішніх чинників, компонентів та параметрів, які сприяють ефективному перебігу інноваційної діяльності, що відповідають діагностичному етапу авторської «психолого-організаційної технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності». Її складовими є:

- «модель експертизи організаційно-інноваційного середовища освітньої організації» [1; 9; 10];
- «модель експертизи внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» [1; 4–7; 11–14].

Завдяки їх впровадженню вдалося ефективно здійснити констатувальний етап експерименту.

Третій етап – узагальнювально-контрольний. Його здійснено з метою *обробки, аналізу та інтерпретації* емпіричних даних; *узагальнення* результатів дослідження; математично-статистичної *обробки* загального масиву цільового показника «інноваційності» та прогностичних показників емпіричних даних; *узагальнення* результатів дослідження; *здійснення першого зрізу* результатів констатувального експерименту.

Після обробки, аналізу та інтерпретації результатів дослідження проведено математично-статистичний аналіз емпіричних даних:

- масиву цільового (інтегрального) показника «інноваційності» персоналу освітньої організації;
- загального масиву цільового показника «інноваційності» та прогностичних показників внутрішніх особистісних чинників та зовнішніх умов;

– загального масиву цільового та прогностичних показників персоналу з позитивною та негативною інноваційністю.

За результатами виявлено та проаналізовано латентну структуру факторів особистісної детермінації інноваційності персоналу освітніх організацій, а також з'ясовано психологічні відмінності між персоналом з позитивною/негативною «інноваційністю». Виявлено внутрішні фактори та психологічні закономірності, що зумовлюють інноваційну активність персоналу освітніх організацій. Здійснено кореляційний аналіз зв'язків параметрів-оцінок особистості з експертними оцінками показника «інноваційності» [1].

Отже, у межах констатувального етапу дослідження здійснено *перший зріз* даних результатів емпіричного дослідження в *експериментальній та контрольній* групах. Необхідно зазначити, що залучення респондентів до участі в дослідженні здійснювалося на добровільних засадах, з дотриманням етичних норм і принципів конфіденційності [1].

Вибірка учасників констатувального етапу емпіричного дослідження

Дослідження здійснювалось упродовж 2008–2015 рр. з персоналом освітніх організацій та керівниками. Загальна кількість учасників дослідження – 2538 респондентів (вік – від 20 до 60 років, педагогічний стаж – від 1 до 40 років, стать – переважна більшість жінки), на базі освітніх організацій різних типів і регіонів України. Зокрема:

на пошуковому етапі дослідження брали участь 520 респондентів – безпосередньо персонал освітніх організацій (управлінці, психолого-педагогічні та інженерно-технічні кадри), учасники інноваційної діяльності освітніх організацій м. Херсона, слухачі курсів підвищення кваліфікації Південноукраїнського регіонального інституту післядипломної освіти педагогічних кадрів, а також представники педагогічного товариства Херсонського регіону. Опитування здійснювалось анонімно [1].

у констатувальному етапі дослідження брало участь 1677 респондентів – персонал експериментальних майданчиків у кількості 1214 респондентів; управлінці та керівники освітніх організацій (464 респондента) Південноукраїнського регіонального інституту післядипломної освіти педагогічних кадрів, Одеського інституту післядипломної підготовки освітян, ДВНЗ «Університету менеджменту освіти НАПН України» тощо (м. Херсон, м. Одеса, м. Київ тощо), Українського науково-методичного центру практичної психології і соціальної роботи НАПН України (м. Київ), Одеського обласного науково-методичного центру освітніх та комп'ютерно-інформаційних технологій (м. Одеса). Впроваджено «Технологію» в практику роботи *експериментальних* освітніх організацій, кількісна характеристика та географія вибірки учасників експерименту показана у таблиці 3 [1].

Завдяки науково-методичній співпраці з керівниками та педагогічними колективами названих



Таблиця 3

Кількісна характеристика та географія вибірки учасників констатувального етапу емпіричного дослідження – персоналу освітніх організацій

Регіон	База проведення і категорія учасників	Кількість
ПЕРСОНАЛ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ НА БАЗІ ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНИХ МАЙДАНЧИКІВ		
м. Київ, Київська обл.	Гімназія 153; Обухівський р-н., Козинська ЗОШ	78
Київська обл., Броварський р-н	23 освітні організації, ЗНЗ: Бобринський, Богданівський, Димирівський, Гоголівський, Заворицький, Зазимський, Калинівський, Калитянський, Княжицький, Красилівський, Літківський, Мокрецький, Плосківський, Погребський, Пухівський, Руднянський, Русанівський, Семиполківський, Світільнівський, Тарасівський, Требухівський, Шевченківський	460
м. Одеса	9 освітніх організацій: ЗОШ № 52; 53; 118; НВК «Гімназія № 7»; НВК № 13; 49; Школа-інтернат № 2; Приватні школи: «Гармонія»; «Мрія»	360
м. Херсон, Херсонська обл.	7 освітніх організацій: Гімназія № 6; ЗОШ № 12, 53, 54, 56, 41; Новокаховська гімназія Херсонської обл.	316
<i>Загальна кількість персоналу освітніх організацій: всього</i>		1214
УПРАВЛІНЦІ ТА КЕРІВНИКИ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ		
м. Київ, Київська обл.	ЗНЗ Солом'янського, Броварського р-ну	61
Хмельницька обл.	ЗНЗ м. Кам'янець-Подільський	35
Житомирська обл.	ЗНЗ м. Олевськ, ЗНЗ м. Коростень	66
м. Одеса	ЗНЗ м. Одеса	88
м. Херсон, Херсонська обл.	ЗНЗ м. Херсон, Скадовського, Голопристанського р-нів	89
Структурні підрозділи МДЦ «Артек»		125
КІЛЬКІСТЬ УПРАВЛІНЦІВ І КЕРІВНИКІВ: ВСЬОГО		464
ЗАГАЛЬНА КІЛЬКІСТЬ УЧАСНИКІВ КОНСТАТУВАЛЬНОГО ЕТАПУ ДОСЛІДЖЕННЯ: УСЬОГО		1677

освітніх організацій на різних етапах розробки та впровадження «Технології» було відпрацьовувано психолого-педагогічний діагностичний інструментарій, інтерпретаційний і корекційно-розвивальний блоки, вдосконалювались окремі аспекти і компоненти діяльності. Причому кожна освітня організація внесла вагомий і цінний внесок.

Продовження публікацій у наступному номері.

Ми будемо Вам вдячні за зворотний зв'язок за адресою: nika777vera@mail.ru

Використані літературні джерела

1. Чудакова В. П. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності [текст] : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10 / Віра Петрівна Чудакова ; Ін-т психол. імені Г. С. Костюка НАПН України. – 2016. – 474 с.

2. Чудакова В. П. Психолого-педагогічні умови забезпечення інноваційної діяльності вчителя [текст] / В. П. Чудакова // Проблеми освіти: наук.-метод. збірн. кол. авт. – Київ : ІЗМН, 1998. – Вип. 13. – С. 160–168.

3. Чудакова В. П. Характеристичні особливості вчителя – учасника інноваційної діяльності [текст] / В. П. Чудакова // Наукове та методичне забезпечення впровадження педагогічних інновацій: зб. наук. праць / редкол.: Л. І. Даниленко та ін. – Херсон : Придніпров'я, 1999. – С. 234–241.

4. Чудакова В. П. Технологія формування готовності педагогів до інноваційної діяльності як чинник забезпечення якості освітнього середовища профільної школи [текст] / В. П. Чудакова // Шкільному психологу усе для роботи : наук.-метод. журн. – 2010. – № 11 (23), листопад. – С. 34–38.

5. Чудакова В. П. Технологія формування готовності до інноваційної діяльності педагогів профільної школи [текст] / В. П. Чудакова // Організаційно-педагогічні умови формування технологічної культури учасників навчально-виховного процесу : наук.-метод. посіб. – Київ : Нац. ун-т ім. М. П. Драгоманова, 2010. – С. 57–67.

6. Чудакова В. П. Науково-методичне забезпечення формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в умовах впровадження ноосферної освіти в Україні [текст] / В. П. Чудакова // Теорія та практика



ноосферної освіти в Україні : метод. посіб. : у 2 кн. – Кн. 1. – Харків, 2012. – С. 127–137.

7. Чудакова В. П. Психологічна готовності до інноваційної діяльності як чинник формування конкурентоздатності особистості в умовах швидкозмінного середовища [текст] / В. П. Чудакова // Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи : зб. наук. праць / голов. ред. В. М. Мадзігон та ін – Київ : Інститут обдарованої дитини НАПН України, 2014. – Вип. 1 (12). – С. 167–178.

8. Чудакова В. П. Інтегральний показник «інноваційність» – чинник формування конкурентоздатності особистості [текст] / В. П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості : щомісяч. наук.-метод. журн. – 2013. – № 8–9 (15–16) серпень–вересень. – С. 175–191.

9. Чудакова В. П. Технологія здійснення експертизи і корекції організаційно-інноваційного середовища загальноосвітнього навчального закладу [текст] / В. П. Чудакова // Управління школою: наук.-метод. журн. – Ч. 2. – 2008. – № 27 (219), вересень. – С. 5–27.

10. Чудакова В. П. Експертиза організаційно-інноваційного середовища, як чинника забезпечення формування інноваційності й конкурентоспроможності особистості в швидкозмінних умовах [текст] / В. П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості : щомісяч. наук.-метод. журн. – 2013. – № 1 (8) (січень). – С. 74–84.

11. Чудакова В. П. Моделі й технологія формування психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності як чинника конкурентоздат-

ності особистості в швидкозмінних умовах [текст] / В. П. Чудакова // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / редкол.: С. Д. Максименко (гол. ред.) та ін. – Київ–Алчевськ : ЛАДО, 2013. – Т. I. – Вип. 38. – С. 314–326.

12. Чудакова В. П. Психолого-організаційна технологія формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності [текст] / В. П. Чудакова // Навчання і виховання обдарованої особистості: теорія та практика : зб. наук. праць / І. С. Волощук (гол. ред.) та ін. – Київ : Інститут обдарованої дитини, 2015. – Вип. 1 (14). – С. 136–147.

13. Чудакова В. П. Психологическая готовность к инновационной деятельности как фактор конкурентоспособности личности в быстро изменяющихся условиях [текст] / В. П. Чудакова // Вестник по педагогике и психологии Южной Сибири. – 2015. – № 2. – С 1–13.

14. Чудакова В. П. Психолого-организационная технология формирования готовности к инновационной деятельности как средство развития конкурентоспособности личности [текст] / В. П. Чудакова // Международна научна школа «Парадигма» (Лято-2015) : в 8 т. – Т. 4 : Психология: сборник научни статьи / под ред. А. В. Берлов, Л. Ф. Чупров. – Варна: Център за научни изследвания и информация «Парадигма», 2015. – 414 с. – С. 393–401.

15. Дизайн [Електронний ресурс] // Вікіпедія. Вільна енциклопедія : [сайт]. – Режим доступу: <https://ru.wikipedia.org/wiki>. – Назва з екрана.

