



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

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); 5 (36); 6 (37); 7 (38); 8 (39); 9 (40); 10 (41); 11 (42); 12 (43) за 2015 р.; у № 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., у № 1 (56); 2 (57); 3 (58); 4 (59); 5 (60); 6 (61) за 2017 р.

МЕТОДИЧНА БАЗА ТА ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ «КОРЕКЦІЙНОЇ МОДЕЛІ ФОРМУВАННЯ ВНУТРІШНЬОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ» (В. ЧУДАКОВОЇ) – КОМПОНЕНТА КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

4 частина, початок у № 4 (59) за 2017 р., продовження у наступному номері

В публикации представлены общий дизайн, методическая база и особенности внедрения «Коррекционной модели формирования внутренней психологической готовности персонала организаций к инновационной деятельности» (В. Чудаковой) как компонента конкурентоспособности личности.

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

The publication presents the general design, methodical base and peculiarities of implementation of correctional model of formation of staff internal psychological readiness to innovation activity (V. Chudakova) – a component of individual competitiveness.

Key words: *innovation, innovative activities, integrated system of scientific and methodological support, psychological and organizational technology, model, examination, correction, staff internal psychological readiness to innovation activity, individual competitiveness.*

У цьому номері пропонуємо публікацію, де представлено методичну базу та особливості впровадження моделі формування внутрішньої психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності (В. Чудакової) як компонента конкурентоздатності особистості

Продовжуємо висвітлення досвіду впровадження в 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 [5–16], пропонуємо здійснити короткий екскурс сторінками публікацій, в яких 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



організації 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-сміслового, 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 журналі № 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 р.; 12 *частина*: представлення психологічних відмінностей персоналу освітніх організацій з позитивною та негативною інноваційністю – показника конкурентоздатності, що подано в № 1 (56) за 2017 р.;



– Опис загального дизайну комплексного емпіричного дослідження «психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності» як показник сформованості конкурентоздатності особистості, що подано № 2 (57) за 2017 р.;

– Представлення особливостей реалізації, методів і компонентів експериментальної перевірки «моделі експертизи внутрішньої психологічної готовності персоналу до інноваційної діяльності» (В. Чудакової) як засобу формування конкурентоздатності особистості, що подано № 3 (58) за 2017 р.;

– Опис особливостей здійснення формульованого експерименту: *1 частина:* представлення особливостей здійснення формульованого експерименту впровадження авторської системи формування психологічної готовності персоналу до інноваційної діяльності (В. Чудакової) – компонента конкурентоздатності особистості, що подано № 4 (59) за 2017 р.; *2 частина:* представлення особливостей здійснення формульованого експерименту та етапи впровадження «Корекційної моделі створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища організації», складової авторської системи формування психологічної готовності персоналу до інноваційної діяльності (В. Чудакової) як компонента конкурентоздатності особистості, описаних у журналі № 5 (60) за 2017 р.; *3 частина:* представлення методичної бази й особливостей впровадження «Корекційної моделі створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища організації», складової авторської системи формування психологічної готовності персоналу до інноваційної діяльності (В. Чудакової) як компонента конкурентоздатності особистості, що подано № 6 (61) за 2017 рік.

Метою цієї публікації є представлення методичної бази та особливостей впровадження «Корекційної моделі формування внутрішньої психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності» (В. Чудакової) як компонента 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, коучингу.*

Математичне оброблення даних здійснювалось за допомогою комп'ютерного пакету статистичних програм SPSS (версія 20). Дослідження було проведено в межах виконання науково-дослідних тем Інституту педагогіки НАПН України: «Науково-методичне забезпечення формування готовності педагогів до діяльності в умовах освітнього середовища навчального закладу»; «Науково-методичне забезпечення формування конкурентоздатності особистості в умовах допрофесійної підготовки» [5–15].

Коротка характеристика «Психолого-організаційної технології»

В освітню практику впроваджено «Психолого-організаційну технологію формування готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності» (далі – «Технологія») та комплексну систему її науково-методичного забезпечення. За основу було взято технологічний підхід, головне призначення якого полягає в розробленні (проектуванні) та впровадженні спеціальних гуманітарних (людинознавчих) технологій, видами якої є *психолого-організаційна технологія*, спрямована на вирішення конкретних проблем в організації. Впровадження «Технології» надало психологічну допомогу психологам, педагогам, управлінцям усіх рівнів, спрямовану на розв'язання певних психологічних та організаційних проблем, пов'язаних як з інноваційними змінами, діяльністю і розвитком організації загалом, так і функціонуванням управлінців і персоналу організації.

«Технологія» містить дві взаємопов'язані та взаємодоповнюючі частини [5–16]:

I. Модель експертизи й корекції організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій (зовнішні умови), складовими якої є: «1.1. Модель експертизи організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій»; «1.2. Модель створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій» [5; 6; 7; 10; 16].

II. Модель експертизи й корекції психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності (внутрішні умови), складовими якої є: «2.1. Модель експертизи психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності»; «2.2. Корекційна модель формування внутрішньої психологічної готовності персоналу освітньої організації до інноваційної діяльності» [5; 6; 7; 10; 11–14].

Кожна з моделей «Технології» відповідає дослідженню внутрішніх і зовнішніх умов впровадження інновацій і містить такі основні компоненти: інформаційно-смісловий, діагностично-інтерпретаційний, прогностичний, корекційно-розвивальний.

«Технологія» є професійно містким, універсальним інструментом, призначеним для психологів, які мають базову підготовку. Однак з економічних причин не всі освітні організації можуть ввести у штат психологів. З'ясовано, що за певних причин не всі психологи готові до професійної діяльності з керівниками та персоналом організацій [5; 10; 15]. З огляду на такі обставини, нами було розроблено «Технологію», яку за допомогою фахівців можуть використовувати та успішно засвоїти в умовах відповідної спеціальної підготовки і консультацій (тренінгів-семінарів, коучингів) управлінці та спеціалісти по роботі з персоналом організацій, менеджери, педагоги, методисти, науково-педагогічні працівники, консультанти і ті, хто цікавиться питаннями організаційного розвитку та особистою ефективності.



У контексті перспективності та можливості масової реалізації «Технології» можна зазначити, що вона є придатною для відтворення не лише автором, а й іншими фахівцями з гарантією досягнення запланованих результатів). Для цього доцільно використати розроблену автором програму семінару-тренінгу «Управлінська компетентність керівника з формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища» [5; 6]. *Перспективність подальшого розроблення і можливості щодо масової реалізації технології* полягає в гарантії досягнення запланованих результатів якісної освіти, професійного та морального задоволення від творчого процесу, самодостатності реалізації особистісного потенціалу в освітньому процесі.

Особливості впровадження «Корекційної моделі формування внутрішньої психологічної готовності персоналу до інноваційної діяльності» як компонента конкурентоздатності особистості

У процесі формувального експерименту з теми «Формування психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності» здійснено: проектування, розробка, апробація та перевірка ефективності експериментальних програм. Причому розв'язано систему таких завдань:

- розроблено зміст спеціальної психологічної підготовки персоналу щодо психологічної готовності до інноваційної діяльності;
- визначено організаційні форми і методи навчання, що уможливило забезпечення формування базових інноваційних вмінь;
- здійснено моніторинг, відстежено динаміку зростання психологічної готовності персоналу до інноваційної діяльності.

До того ж, розроблено й апробовано систему організації та технології психологічного навчання, що спрямована на підвищення рівня інноваційності персоналу [5; 6].

Географія вибірки учасників формувального експерименту дослідження. Наше дослідження проведено на базі освітніх організацій різних регіонів України. Далі надамо характеристику та географію вибірки дослідження. З метою здійснення формувального експерименту з сукупності освітніх організацій, залучених до процесу впровадження моделей експертизи і корекції «Технології», було сформовано експериментальні та контрольні групи (ЕГ та КГ). На завершених констатувально-діагностичного етапу емпіричного дослідження здійснено *перший зріз* даних в експериментальній та контрольній групах. Загальна кількість учасників формувального дослідження: 341 респондент – персонал освітніх організацій експериментальних майданчиків: м. Одеса (ЗНЗ № 52; приватна школа «Гармонія»; школа-інтернат № 2); м. Херсон (гімназія № 6, ЗНЗ № 53, 54).

З метою його здійснення було сформовано: 7 експериментальних груп, у них брали участь 172 респондента; 7 контрольних груп, де брали участь 169 респондентів. Обидві групи сформовано так, що вибірка

досліджуваних в ЕГ та КГ групах мала наближено однакові соціально-демографічні та організаційно-професійні характеристики: вік, стать, стаж, спеціальність, посада (управлінці, вчителі профільної та початкової школи тощо). Після завершення формувального експерименту (за результатами впровадження РІТ) здійснено контрольний зріз емпіричних даних в ЕГ та КГ, з'ясовано динаміку змін і відмінності. Завдяки науково-методичній співпраці з експериментальними освітніми організаціями на різних етапах дослідження було уточнено аспекти і компоненти діяльності. До того ж, кожна з них зробила вагомий внесок за результатами дослідження [5].

У цій публікації продовжуємо розгляд однієї зі складників авторської «Технології» – «Корекційної моделі формування внутрішньої психологічної готовності персоналу освітньої організації до інноваційної діяльності» [5; 6–9; 11]. Предметом обговорення є реалізація корекційно-розвивального компоненту «Корекційна модель внутрішньої психологічної готовності персоналу освітньої організації до інноваційної діяльності», що є складником «Технології». Нами розроблено й упроваджено комплексну систему науково-методичного забезпечення її реалізації, зокрема навчальні посібники і програми для спеціальної психологічної підготовки:

1) «індивідуальної» програми «2.2. Корекційна багаторівнева модель рефлексивно-інноваційний тренінгу» для персоналу освітніх організацій з метою формування внутрішньої психологічної готовності до інноваційної діяльності [5; 6; 11–14];

2) «загальної» програми для управлінців та керівників «Управлінська компетентність керівників з формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності», в умовах впровадження «Технології» [5; 6].

Отже, розглянемо загальний дизайн, методичну базу та особливості впровадження корекційної моделі формування внутрішньої психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності (В. Чудакової) як компонента конкурентоздатності особистості, зокрема «індивідуальної» та «загальної» спеціальної психологічної підготовки [5–15].

Упровадження «індивідуальної» корекційної програми рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу

З'ясовано, що персонал, досягнувши стану психологічної готовності до інноваційної діяльності, функціонує та досягає ефективності не лише і не стільки під впливом зовнішніх умов, а завдяки внутрішнім чинникам, інколи всупереч спротиву зовнішніх чинників. Головним завданням спеціальної підготовки персоналу до інноваційної діяльності є *формування їхньої внутрішньої психологічної готовності* до її здійснення. Зовнішні умови розглядали як важливі, однак і як другорядні модулятори, що сприяють або заважають індивідуальній інноваційній діяльності.

Відомо, що для появи у особистості психологічних новоутворень, які необхідні для формування



психологічної готовності до інноваційної діяльності, необхідно забезпечити достатню інтенсивність рефлексування. Це може бути реалізовано через насичення навчального середовища носіями організованої рефлексії. Одним із ефективних та апробованих на практиці засобів активізації особистісного, а за допомогою цього і професійного самовизначення, є розроблений нами РІТ, що містить систему спеціально організованих розвивальних взаємодій між його учасниками. У широкому розумінні РІТ – це практика психологічного впливу, що ґрунтується на інтерактивних методах групової діяльності. Причому йдеться про використання своєрідних форм рефлексивно-гуманістичного інтерактивного навчання знаннями, вміннями і технологіями. Це комплекс здібностей, засобів і стратегій, які забезпечують усвідомлення та звільнення від стереотипів непродуктивного освітнього досвіду і діяльності шляхом переосмислення і висунення інновацій, що призведуть до подолання тих проблемно-конфліктних ситуацій, які виникають у процесі розв’язання практичних задач у сфері спілкування, діяльності, особистісного розвитку, професійного самовдосконалення і корекції [5; 11–14].

Можна дійти висновку, що *рефлексивно-інноваційний тренінг (РІТ)* – це психологічна практика, під час якої особистість переосмислює ситуацію, в якій вона перебуває, проблеми, що необхідно розв’язати, цілі, яких вона прагне досягти через інтенсивний пошук нових способів та засобів, що постають перед нею [5; 12–14; 15].

Отже, важливою передумовою для формування психологічної готовності персоналу є вивчення розробленого та впровадженого в освітню практику програми спецкурсу РІТ. Він є одним із ефективних та апробованих на практиці засобів активізації особистісного, а за допомогою цього інноваційності – персоналу освітніх організацій [5–16]. *РІТ призначено* для персоналу освітніх організацій, управлінців, менеджерів, психологів, науково-педагогічних працівників, учнів та батьків, науковців, консультантів і для тих, у діяльності яких зміни і розвиток окремих людей і груп відіграють суттєву роль. *Метою РІТ є:* розкрити нові можливості, для успішного інноваційного розв’язання багатьох задач професійної діяльності, ефективного формування особистості із задіянням особистих зусиль та резервів; *забезпечити* пошук людиною в собі мобілізуючих чинників для виходу з утруднень, екстремальних і проблемних ситуацій; *здійснити* адаптацію особистості до умов, що динамічно змінюються, нових моделей, алгоритмів і технологій.

Розглянемо загальний дизайн, методичну базу спецкурсу «2.2. *Корекційну багаторівневу модель рефлексивно-інноваційний тренінгу, коучингу* “Психологічні засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості”», що є «індивідуальною» програмою спеціальної психологічної підготовки з формування внутрішньої психологічної готовності до інноваційної діяльності персоналу освітніх організацій [5; 11–14; 10; 15].

У процесі розроблення цього спецкурсу було враховано основні психологічні чинники, які впливають на психологічну готовність персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності, виявлених під час дослідження. Для реалізації моделі було застосовано систему методів спеціальної психологічної та методичної підготовки, що доповнюють і підсилюють навчальний ефект. Система спеціальної психологічної підготовки та корекції побудована на засадах *використання інтерактивних корекційно-розвивальних методів*, сприятливих для навчання дорослих:

- мультимедійні лекції та презентації, креативні корекційні методи, розвивальні навчально-рольові та ділові ігри; виконання творчих завдань;
- міжгрупова дискусія; виконання домашніх завдань;
- соціально-психологічні тренінги, рефлексивно-інноваційний тренінг, рефлексія завдань, вправ, технік і занять;
- коучинг, психотерапевтичні практики, консультування тощо.

Їх реалізація сприяла оволодінню спеціальними прийомами розв’язання типових проблем та забезпечення створення сприятливих умов і чинників сформованості внутрішньої психологічної готовності до інноваційної діяльності. Представимо загальний дизайн, зміст і структуру «індивідуальної» програми для персоналу освітніх організацій, що охоплює десять модулів (рівнів), причому кожний наступний модуль є логічним продовженням і завершенням попереднього [5–15].

РІТ здійснено за очною та очно-дистанційною формою навчання.

Очний курс – 168 аудиторних годин, проведено за освітніми модулями 1–4, а саме:

- 1) «Ваш успіх у відкритті можливостей» (40 год);
- 2) «Методи подолання життєвих криз, розвиток стресостійкості та здібності до швидкої адаптації» (48 год);
- 3) «Сучасні психологічні технології: створення адекватної самооцінювання та впевненості в собі, придбання спроможності здійснювати новий можливий вибір» (40 год);
- 4) «Ефективні стратегії: створення позитивної мотивації, відкриття місії, прийняття рішень та постановки цілей» (40 год).

Очно-дистанційний курс – 72 год, здійснено за освітніми модулями 5–10, а саме:

- 5) «Конфлікти у міжособистісних та ділових відношеннях і шляхи їх урегулювання» (12 год);
- 6) «Шляхи подолання професійного стресу і синдрому професійного вигорання персоналу та організації» (12 год);
- 7) «Оволодіння мистецтва публічних виступів» (12 год);
- 8) «Технології ефективного проведення дискусій» (12 год);
- 9) «Технології ефективного проведення виробничих нарад» (8 год);



10) «Управлінська компетентність керівника щодо управління колективом і розвитку персоналу організації» (9–10 модулі для керівників освітніх організацій) (16 год).

Усього 1–10 модуль – 249 год (зміст і структур спецкурсу РІТ буде представлено у наступній публікації цього видання).

Результати впровадження програми РІТ надали можливість учасникам: розкрити нові можливості для успішного інноваційного розв'язання багатьох задач професійної діяльності, ефективного формування особистості із задіянням особистих зусиль і резервів; забезпечити пошук людиною в собі мобілізуючих чинників для виходу з утруднень, екстремальних і проблемних ситуацій. Упровадження РІТ у практику діяльності освітніх організацій корекційних моделей «Технології» дали змогу сформуванню психологічну готовність персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності.

Структура, зміст і особливості впровадження освітніх модулів (спецкурсу) багаторівневої моделі рефлексивно-інноваційного тренінгу «Психологічні засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості» у процесі очної (1–4 модуль) та очно-дистанційної (5–10 модуль) форм навчання будуть представлені у наступній публікації цього видання.

Впровадження «загальної» програми спеціальної психологічної підготовки «Управлінська компетентність керівників з формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності»

Наступним кроком формування експерименту є впровадження «загальної» програми для управлінців і керівників – «Управлінська компетентність керівників з формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності». Вона спрямована на формування певними мегапрофесійними компетенціями, а саме:

– оволодіння комплексною системою науково-методичного забезпечення впровадження психолого-організаційної технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності як чинника вдосконалення їхньої професійної компетентності;

– озброєння управлінців знаннями закономірностей формування психологічної готовності до інноваційної діяльності та розвитку особистості й педагогічного колективу;

– оволодіння методами діагностики та пізнання психологічних особливостей персоналу, ефективно впливати на самовдосконалення макрохарактеристик кожної людини як особистості, суб'єкта діяльності, індивідуальності;

– оволодіння певними соціально-психологічними знаннями, вміннями, навичками у сфері спілкування, діяльності, власного розвитку та психокорекції, що дає змогу розв'язати завдання ефективного здійснення професійної діяльності;

– оволодіння технологіями використання інтерактивних методів щодо самовдосконалення особистості та вирішення проблем організації [5; 6; 10; 15].

Зміст та структура спецкурсу

Програма спецкурсу містить 7 розділів, кожний із яких є логічним продовженням і завершенням попередньої та має освітній розвивальний цикл, у комплексі представляють систему підготовки і розвитку арсеналу особистої ефективності людини. Спецкурс *розраховано* на 72 год аудиторних занять, з них 27 лекційних, 45 практичних, тренінгових занять, коучинг і консультування.

Спецкурс проводять з підібраними для цієї мети групами управлінців різних рівнів, директорів та їхніх заступників освітніх організацій, психологів, методистів методкабінетів у міжкурсовий і курсовий період підвищення кваліфікації в умовах ЗНЗ, ВНЗ та системі післядипломної освіти.

Основні теми розділів спецкурсу

1. Концептуальні засади, алгоритм здійснення та науково-методичний супровід психолого-організаційної технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності.

2. Моделі експертизи організаційно-інноваційного середовища та сформованості у персоналу освітніх організацій внутрішньої психологічної готовності до інноваційної діяльності.

3. Інтерактивні креативно-розвивальні методи виявлення та розв'язання проблем в організаційно-інноваційному середовищі.

4. Представлення програми багаторівневого рефлексивно-інноваційного тренінгу «Психологічні засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості».

5. Сучасні корекційно-розвивальні технології розв'язання психологічних проблем особистості.

6. Індивідуально-творча діяльність.

7. Підведення підсумків. Можливості реалізації «Технології» та перспективи її впровадження.

Форма навчання – очна та дистанційна.

Програма містить комплексну систему спеціально організованих розвивальних взаємодій між його учасниками, що спрямовано на підвищення особистісної ефективності слухачів у різних життєвих і ділових ситуаціях взаємодії з людьми.

Курс призначено для: управлінців, менеджерів, методистів методкабінетів, психологів, науково-педагогічних працівників ВНЗ, науковців, спеціалістів діяльності з персоналом, консультантів і для тих, у діяльності кого зміни і розвиток окремих людей і груп відіграє суттєву роль. Він має *сприяти* підготовці фахівців до професійної діяльності не лише як професіонала для діяльності у сучасних організаціях і забезпечення організаційного розвитку, але в ролі організаторів навчання і виховання.

У процесі засвоєння вищеописаного спецкурсу слухачі самостійно впровадили «Технологію» в освітній процес реальної освітньої організації, здійснюючи експертизу, а також корекцію виявлених



проблем – в організаційно-інноваційному середовищі та в контексті сформованості внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності. Освітні модулі спецкурсу розведено у часі. Упродовж всього курсу навчання здійснюється постійний взаємозв'язок з автором (тренером-тьютером курсу) зі слухачами за допомогою сучасних інформаційно-комунікативних технологій. Періодично обговорюють та аналізують звіти слухачів про результати впровадження. Також здійснюють індивідуальне консультування з різних аспектів курсу. Після завершення навчання слухачі проводили презентацію і захист творчої дослідницької роботи за аналізом власного досвіду та практичних результатів впровадження «Технології» у практику діяльності освітніх організацій різних типів. З'ясовують перспективність і можливість самостійної реалізації «Технології» та її моделей, а також доцільність та можливість використання результатів у освітню практику [5].

За результатами впровадження зазначеної програми з'ясовано, що «Технологія» є корисною для відтворення не лише автором, а й іншими фахівцями з можливістю досягнення запланованих результатів, не тільки психологами, а також іншими фахівцями, під час спеціальної підготовки за названим спецкурсом.

У наступних публікаціях цього видання ми розглянемо зміст, структуру та особливості впровадження «загальної» спеціальної програми спецкурсу «Управлінська компетентність керівника з формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності».

Методична база реалізації корекційної моделі

Відповідно до програми навчання у формувальному експерименті застосовано систему *методів* спеціальної психологічної та методичної підготовки, що доповнюють та підсилюють навчальний ефект. Система спеціальної психологічної підготовки і корекції побудована на засадах використання інтерактивних технік, сприятливих для навчання дорослих (мультимедійні лекції, креативні корекційні методи, розвивальні навчально-рольові та ділові ігри, соціально-психологічні тренінги, рефлексивно-інноваційний тренінг, коучинг, консультування). Її реалізація сприяла оволодінню спеціальними прийомами розв'язання типових проблем і забезпечення створення сприятливих умов та чинників сформованості внутрішньої психологічної готовності до інноваційної діяльності.

Соціально-психологічний тренінг

Особлива роль щодо забезпечення якості підготовки персоналу до інноваційної діяльності полягає у використанні *соціально-психологічного тренінгу* як засобу активного цілеспрямованого впливу на особистість, з метою активізації сприятливих рис і характеристик та пригнічення (переформування) несприятливих для інноваційної діяльності потреб, мотивів, поглядів, індивідуальних конструктів, наслідків психологічних проблем. З'ясовано, що впливовість соціально-психологічного тренінгу зумовлена орієн-

тацією персоналу на думку, позицію та ставлення педагогічного колективу до них та до характеру їхніх інноваційних дій. Отже, педагогічний колектив відіграє роль підсилювача особистісних змін персоналу в інноваційному напрямі, що позначив соціально-психологічний тренінг, який виявився значно ефективнішим способом навчання, порівняно з лекційним ознайомленням через інформування про детермінанти інноваційної діяльності. Провідним інтерактивним методом у нашому дослідженні є рефлексивно-інноваційний тренінг, який описано вище [5; 12–14].

Навчально-рольові та ділові ігри

Цикл активних форм навчання підсилено *навчально-рольовими і діловими іграми*, що сприяли виробленню вміння приймати нестандартні рішення в умовах невизначеності, обмежень часу й ускладнених ситуаціях інноваційної діяльності. Вправи виконували за інструкцією з використанням різних варіантів реагування та діяльності на рівні реальної поведінки [5].

Коучинг

Важливим методом у процесі формувального експерименту виступив *коучинг* – це поєднання активних методів навчання і консультування, що активізує потенціал людини [1–4]. Мета коучингу полягає в підвищенні показників діяльності окремих людей і команд шляхом розкриття потенціалу та подолання обмежуючих стереотипів мислення. Він підвищує ефективність, стимулює природну синергію якості дій та внутрішню рівновагу. Коучинг ми впровадили в освітню практику з 2001 року (авторський майстер-клас описано у публікації) [5; 11; 12–14].

Окремі техніки і вправи, які були використані в РІТ, запозичено в майстрів психології та психотерапії: *зарубіжних* – М. Аткинсон (Канада), П. Вріц (Англія), Я. Ардуй (Бельгія), Р. Ділс, Ф. Пьюслік (США), А. Маанегеті (Італія), М. Грінфельд, Л. Кроль, О. Любімов, О. Ситніков (Росія) в процесі нашого навчання в Інституті групової та сімейної психології та психотерапії; *українських* (Ю. Живоглядов, Е. Білоножко, Л. Карамушка, З. Кісарчук, І. Сингаївської, В. Чудакової та ін.) під час спеціальної психологічної та психотерапевтичної підготовки і перепідготовки на курсах, семінарах, тренінгах (автор статті їх була учасником упродовж 1993–2012 рр.). Інтерактивні засоби психологічної підготовки, які були використані до інноваційної діяльності, виявилися оптимальними та доцільними для роботи з персоналом та в умовах окремих освітніх організацій, ситуації навчання на курсах підготовки і підвищення кваліфікації в системі післядипломної освіти.

Таким чином, метою здійснення контрольного зрізу емпіричних даних під час формувального експерименту використано той самий психодіагностичний інструментарій, що й на етапі констатувального експерименту. Завдяки цьому отримано інформацію про еволюцію та зміни рис і характеристик особистості у персоналу з *підвищеною* та *зниженою* інноваційністю, а також сформованість внутрішньої психологічної готовності в ЕГ та КГ. Результати цього етапу



дослідження буде подано у наступних публікаціях цього видання.

Продовження публікацій у наступному номері.

Ми будемо Вам вдячні за зворотний зв'язок за адресою: nika777vera@gmail.com

Використані літературні джерела

1. *Аткинсон М.* Коучинг – новые возможности лидерства: наука и искусство трансформационного коучинга [текст] / М. Аткинсон, Р. Чоис ; пер. с англ. под ред. А. Ястреб. – Киев : Companion Group, 2009. – 208 с.

2. *Живоглядов Ю. А.* Жизненный коучинг: предпосылки, концепция, методология [текст] / Ю. О. Живоглядов // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка. – Київ : Логос, 2008. – Т. 7. – Вип. 14. – С. 97–101.

3. *Живоглядов Ю. А.* Пробуждающий коучинг: экзистенциальные измерения [текст] / Ю. О. Живоглядов // Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка. – Київ : Логос, 2008. – Т. 7. – Вип. 14. – С. 97–101.

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

5. *Чудакова В. П.* Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності [текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10 / Ін-т психології імені Г. С. Костюка НАПН України / Чудакова Віра Петрівна. – Київ : Педагог. думка, 2016. – 24 с.

6. *Чудакова В. П.* Моделі й технологія формування психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності як чинника конкурентоздатності особистості в швидкозмінних умовах [текст] / В. П. Чудакова // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / ред. кол. : С. Д. Максименко (голов. ред.) та ін. – Київ – Алчевськ : ЛАДО, 2013. – Т. I. – Вип. 38. – С. 314–326.

7. *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 // Наукові та філософські основи ноосферної освіти / за ред. Г. В. Курмишева, Т. В. Олійник. – Харків, 2012. – С. 127–137.

8. *Чудакова В. П.* Психологічна готовності до інноваційної діяльності як чинник формування конкурентоздатності особистості в умовах швидкозмінного середовища [текст] / В. П. Чудакова // Зб. Наук. праць: Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи / В. М. Мадзігон та ін. (голов. ред.). – Київ : Ін-т

обдарованої дитини НАПН України, 2014. – Вип. 1 (12). – С 167–178.

9. *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 статии / под ред. А. В. Берлов, Л. Ф. Чупров. – Варна: «Център за научни изследвания и информация «Парадигма» ЕООД България. ЦНИИ «Парадигма», 2015. – 414 с. – С. 393–401.

10. *Чудакова В. П.* Коучинг, как средство развития одаренной личности и формирования успешных жизненных стратегий. Мастер-класс коучинга «Ваш успех в открытии ваших способностей» / В. П. Чудакова // Освіта і розвиток обдарованої особистості – 2012. – № 2 (липень). – С. 93–98.

11. *Чудакова В. П.* Рефлексивно-інноваційний тренінг як засіб творчого розвитку особистості. / В. П. Чудакова // Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи: зб. наук. праць. – № 5. – Київ : ЛОГОС, 2001. – С. 152–162.

12. *Чудакова В. П.* Рефлексивно-інноваційний тренінг як засіб розвитку особистості та формування готовності її до здійснення інноваційних проєктів [текст] / В. П. Чудакова // Педагогіка ХХІ віку : Матеріали VIII Міжнар. фестивалю. – Одеса : Астропринт, 2004. – С. 127–134.

13. *Чудакова В. П.* Рефлексивно-інноваційний тренінг як засіб формування конкурентоспроможної особистості в умовах профільного, професійного і післядипломного навчання [текст] / В. П. Чудакова // Актуальні питання психологічного забезпечення навчально-виховного процесу у вищих навчальних закладах: матеріали міжвуз. наук.-практ. конф. (Київ, 25 травня 2012 р.). – Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2012. – 260 с. – С. 232–238.

14. *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.

15. *Чудакова В. П.* Управлінська компетентність керівника формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища профільної школи. [текст] В. П. Чудакова. // Управління школою: наук.-метод. журн. – Київ : ОСНОВА, 2012. – № 19–21 (355–357) липень. – С. 10–20.

Bibliography

1. *Atkinson M.* Kouchynh – novye vozmozhnosti lyderstva: nauka y uskusstvo transformatsyonnoho kouchynha [text] / M. Atkinson, R. Choys ; Per. s anhl. pod red. A. Yastreb. – Kyev : Companion Group, 2009. – 208 s.

2. *Zhyvohliadov Yu. A.* Zhyznennyi kouchynh: predposylky, kontseptsyia, metodolohyia [text] / Yu. O. Zhyvo-hliadov // Aktualni problemy psykhoholii :



zb. nauk. prats Instytutu psykholohii imeni H. S. Kostiuka APN Ukrainy / za red. S. D. Maksymenka. – Kyiv : Lohos, 2008. – T. 7. – Vyp. 14. – S. 97–101.

3. *Zhyvohliadov Yu. A.* Probuzhdaiushchy kouchynh: ekzystentsyalnye yzmerenya [text] / Yu. O. Zhyvohliadov // Aktualni problemy psykholohii: zb. nauk. prats Instytutu psykholohii imeni H. S. Kostiuka APN Ukrainy / za red. S. D. Maksymenka. – Kyiv : Lohos, 2008. – T. 7. – Vyp. 14. – S. 97–101.

4. *Chudakova V. P.* Formuvannia psykholohichnoi hotovnosti personalu osvity orhanizatsii do innovatsiinoi diialnosti [text] : dys. ... kand. psikhol. nauk : 19.00.10 / Chudakova Vira Petrivna; In-t psykhol. imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy. – Kyiv, 2016. – 474 s.

5. *Chudakova V. P.* Formuvannia psykholohichnoi hotovnosti personalu osvity orhanizatsii do innovatsiinoi diialnosti [text] : avtoref. dys. ... kand. psikhol. nauk : 19.00.10 / In-t psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy / Chudakova Vira Petrivna. – Kyiv : Pedagog. dumka, 2016. – 24 s.

6. *Chudakova V. P.* Modeli y tekhnolohii formuvannia psykholohichnoi hotovnosti personalu orhanizatsii do innovatsiinoi diialnosti yak chynnyka konkurentozdatnosti osobystosti v shvydkozminnykh umovakh [text] / V. P. Chudakova // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. prats In-tu psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy / red. kol. : S. D. Maksymenko (holov. red.) ta in. – Kyiv – Alchevsk : LADO, 2013. – T. I. – Vyp. 38. – S. 314–326.

7. *Chudakova V. P.* Naukovo-metodychne zabezpechennia formuvannia hotovnosti pedahohiv do innovatsiinoi diialnosti v umovakh vprovadzhennia noosfernoi osvity v Ukraini [text] / V. P. Chudakova // Teoriia ta praktyka noosfernoi osvity v Ukraini: metod. posib. u 2 kn. – Kn. 1 // Naukovi ta filosofski osnovy noosfernoi osvity / za red. H. V. Kurmysheva, T. V. Oliinyk. – Kharkiv, 2012. – S. 127–137.

8. *Chudakova V. P.* Psykholohichna hotovnosti do innovatsiinoi diialnosti yak chynnyk formuvannia konkurentozdatnosti osobystosti v umovakh shvydkozminnoho seredovyscha / V. P. Chudakova // Zb. Nauk. prats: Pedagogichni innovatsii: idei, realii, perspektyvy / V. M. Madzhon ta in. (holov. red.). – Kyiv : Instytut obdarovanoi dytyny NAPN Ukrainy, 2014. – Vyp. 1 (12). – S. 167–178.

9. *Chudakova V. P.* Psykholoho-orhanyzatsionnaia tekhnolohiya formuvannia hotovnosti k ynnovatsion-

noi deiatelnosti kak sredstvo razvytia konkurentosposobnosti lychnosti / V. P. Chudakova // Mezhdunarodna nauchna shkola «Paradyhma». Liato-2015. – V 8 t. – T. 4: Psykholohiya: sbornyk nauchny statyy / pod red. A. V. Berlov, L. F. Chuprov. – Varna: «Tsentr za nauchny yzslედvannya y ynformatsiya «Paradyhma» EOOD Blharyia. TsNYY «Paradyhma», 2015. – 414 s. – S. 393–401.

10. *Chudakova V. P.* Kouchynh, kak sredstvo razvytia odarennoi lychnosti y formyrovannia uspekhnykh zhyznennykh stratehi. Master-klass kouchynha «Vash uspek v otkryty vashykh sposobnostei» / V. P. Chudakova // Osvita i rozvytok obdarovanoi osobystosti: shchomisiachn. nauk.-metod. zhurn. – 2012. – № 2 (lypen). – S. 93–98.

11. *Chudakova V. P.* Refleksyvno-innovatsiinyi treninh yak zasib tvorchoho rozvytku osobystosti. / V. P. Chudakova // Pedagogichni innovatsii: idei, realii, perspektyvy: zb. nauk. prats. – № 5. – Kyiv : LOHOS, 2001. – S. 152–162.

12. *Chudakova V. P.* Refleksyvno-innovatsiinyi treninh yak zasib rozvytku osobystosti ta formuvannia hotovnosti yii do zdiisnennia innovatsiinykh proektiv / V. P. Chudakova // Pedagogika KhKhI viku : Materialy VIII Mizhnar. festyvaliu. – Odesa : Astroprint, 2004. – S. 127–134.

13. *Chudakova V. P.* Refleksyvno-innovatsiinyi treninh yak zasib formuvannia konkurentospromozhnoi osobystosti v umovakh profilnoho, profesiinoho i pislidiplomnoho navchannia / V. P. Chudakova // Aktualni pytannia psykholohichnoho zabezpechennia navchalno-vykhovnoho protsesu u vyshchykh navchalnykh zakladakh: materialy mizhvuz. nauk.-prakt. konf. (Kyiv, 25 travnia 2012 r.). – Kyiv : Nats. akad. vnutr. sprav, 2012. – 260 s. – S. 232–238.

14. *Chudakova V. P.* Psykholohycheskaia hotovnost k ynnovatsionnoi deiatelnosti kak faktor konkurentosposobnosti lychnosti v bystro yzmeniaiushchykh uslovyakh / V. P. Chudakova // Vestnyk po pedahohyke y psykholohyy Yuzhnoi Sybyry. – 2015. – № 2. – S. 1–13.

Chudakova V. P. Upravlinska kompetentnist kerivnyka formuvannia hotovnosti pedahohiv do innovatsiinoi diialnosti v umovakh osvity seredovyscha profilnoi shkoly [text] / V. P. Chudakova // Upravlinnia shkoloiu: nauk.-metod. zhurn. – Kyiv : OSNOVA, 2012. – № 19–21 (355–357) lypen. – S. 10–20.