

УДК 159.9:37.07:005.95]:001.895

*Віра Чудакова,
м. Київ*

ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОЗДАТНОЇ ОСОБИСТОСТІ, ГОТОВОЇ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ, В ШВИДКОЗМІННИХ УМОВАХ ЗАСОБАМИ РЕФЛЕКСИВНО-ІННОВАЦІЙНОГО ТРЕНІНГУ

В публікації представлена комплексна система научно-методического забезпечення формування готовності педагогов к інноваційній діяльності: психолого-організаційна технологія; інтерактивні креативні корекційно - розвиваючі методи і психологічні засоби самосовершенствования і розвитку творчого потенціала людини; описан поетапний алгоритм проведення рефлексивно-інноваційного тренінгу.

Ключевые слова: *інновація, інноваційна діяльність, комплексна система научно-методического забезпечення, психолого-організаційна технологія, експертиза і корекція організаційно-інноваційної середовища, психологічна готовність педагогов к інноваційній діяльності, системний підхід, рефлексивно-інноваційний тренінг.*

The given publication provides the reader with the complex system of scientific and methodological support of forming educators' readiness to innovative activities: psychological and organizational technology; creative interaction methods aimed at personal correction and development along with psychological self-developmental and creative potential development devices; its step-by-step procedure reflections and innovations' training.

Key words: *innovation, innovative activities, complex system of scientific and methodological support, psycho-organizational technology, expertise and correction organizational innovation environment, psychological readiness of teachers to innovate, system approach, reflexive and innovative training.*

Питання прискорення запровадження освітніх інновацій залишається актуальним для України і в нас час. Як зазначав В. Г. Кремень: «Лише сформувавши інноваційну особистість, здатну до творення змін і сприйняття змінності, ми зможемо стати конкурентоспроможною нацією. Тому що змінність, трансформація перестає бути винятком, а стає правилом, сутнісною ознакою функціонування суспільства і кожного його члена зокрема. Змінність стає правилом для кожного в ХХІ столітті. Змінність, динамізм, як сутнісні ознаки способу життя людини стає закономірністю. Українське суспільство в цілому, а освіта, зокрема, мають підготувати людину до життя в нових умовах, сформувати людину інноваційну». [1].

Сучасний етап розвитку освіти в умовах несприятливого впливу економічних і соціальних факторів, характеризується пошуками шляхів, способів і засобів удоскона-

лення, оновлення освітнього середовища, підвищення його ефективності та зміни парадигми саморозвитку, самоактуалізації, самовиховання та самоосвіти творчої конкурентоздатної особистості. Прискорення економічного розвитку, побудова нового суспільства та інші процеси й аспекти інтенсивних змін в Україні фактично здійснюються як інноваційні проекти різного рівня складності, об'єму та тривалості. Розбудова української держави на засадах демократизації та гуманізму пов'язана зі зміною базових підходів, умов і пріоритетів не тільки в політичній, суспільній, економічній сферах – вона об'єктивно зумовлює необхідність значного підвищення спроможності до інновацій в сфері освіти на всіх її рівнях – від керівних ланок до виконавчих.

Складність впровадження нововведень, стереотипи управління закладами освіти, економічні обмеження та інші чинники з особливою гостротою обумовлюють неможливість реалізації новітніх програм без змін в методології, стратегії і тактиці керівництва закладами освіти. Для вирішення проблем, що заважають інноваціям на рівні керівництва навчальними закладами, приділяється значна увага і науковців, і практиків, і політиків (Л. В. Буркова, Л. М. Ващенко, Б. А. Дяченко, Л. М. Карамушка, Г. Д. Ковальов, Е. Г. Козлова, В. С. Лазарев, Е. В. Макогон, Л. А. Машкіна, А. М. Моїсеєв, О. В. Попова, М. М. Поташник, Н. Ф. Федорова та ін.). Сконцентрованість на проблемах управління, не дає змогу розпізнати ще більш складну і вагомішу проблему здійснення педагогічних інновацій – психологічну, організаційну й методичну готовність педагогів до інноваційної діяльності. Будь-які нововведення, ініційовані на рівні керівництва, приречені на неефективність, якщо виконавчий рівень (увчителі) не сприймають педагогічні нововведення, як значущі, корисні й необхідні. На наш погляд, психологічні чинники є останнім і більш складним бар'єром здійснення інновацій, тому вони потребують детального дослідження та врахування у процесах управління освітніми інноваційними проектами.

За роки незалежності в Україні визначено нові пріоритети розвитку освіти, створено відповідну нормативно-правову базу, розпочато практичне реформування галузі на основі розробленої Національної стратегії розвитку освіти на 2012–2021 р.р., зумовлена необхідністю кардинальних змін, спрямованих на підвищення якості і конкурентоспроможності освіти, вирішення стратегічних завдань, що стоять перед національною системою освіти в нових економічних і соціокультурних швидкозмінних умовах, інтеграцію її в світовий освітній простір.

На державному рівні прийняті постанови й закони про стимулювання інноваційної діяльності в суспільній, політичній та економічній сферах (Концепція державної інноваційної політики України; Закони: «Про наукову та науково-технічну діяльність», «Про наукову і науково-технічну експертизу», «Про інноваційну діяльність», «Про пріоритетні напрямки інноваційної діяльності» та ін.), за якими значну підтримку отримали також інновації в сфері освіти – загальнодержавні програми передбачають вдосконалення існуючих та розробку нових психолого-педагогічних систем навчання, пошук і впровадження нових методів підвищення інтенсивності навчально-виховного процесу.

Нові педагогічні розробки потенційно здатні істотно підвищити якість освітнього і навчально-виховного процесу, але часто, навіть після глибокого ознайомлення з сутністю нової педагогічної методики, педагоги не користуються нею або повертаються до старих форм і методів навчально-виховного процесу після зіткнення з труднощами впровадження нових методів. Серед них більшу складність для педагога, який багато років працював за типовою системою, є необхідність зміни не тільки форм діяльності, але й своєї особистості – системи цінностей, стереотипів поведінки, системи відносин тощо. Окремі нововведення вимагають нової освіти (комп'ютерні технології навчання), що викликає загальний особистісний опір і робить неможливим нововведення. При значущості нововведення, економічній підтримці, підтримці керівництва та суспільства відбувається руйнування інноваційного проекту на рівні психологічних чинників і умов. Тому проблема психологічної готовності педагогів до інновацій потребує поглибленого психолого-педагогічного дослідження. [2, 3, 5, 6, 7,].

У сучасній психології психологічна готовність розглядається як істотна передумова будь-якої цілеспрямованої діяльності, її регуляції, стійкості та ефективності. В рамках функціонального підходу при визначенні змісту та структури психологічна готовність трактується як певний стан психічних функцій, що забезпечує високий рівень досягнень при виконанні того чи іншого виду діяльності (О. О. Ухтомський, Н. Д. Левітов, А. Ц. Пуні, Ф. Ю. Генів, В. С. Нерсесян, В. М. Пушкін, Є. П. Ільїн). Виконання особистісного підходу психологічну готовність розглядають як результат підготовки (підготовленості) до певної діяльності – як стійке, багатостороннє, ієрархічне утворення особистості, що включає низку компонентів (мотиваційний, когнітивний, операційний тощо), адекватних вимогам, змісту та умовам діяльності, які у сукупності й дозволяють суб'єкту більш або менш успішно здійснювати діяльність (К. М. Дурай-Новакова, М. І. Дьяченко, Л. А. Кандиборич, Л. М. Карамушка, В. О. Моляко, В. А. Сластьонін, А. А. Смирнов).

Проблема психологічної готовності до діяльності вивчалася вітчизняними психологами в таких сферах: навчальній діяльності учнів (В. І. Верзін, О. К. Любчик); трудовій діяльності учнів (В. О. Моляко, В. В. Сериков, Е. А. Фарапонтова, Р. А. Чамата); професійному самовизначенні та виборі професії учнів і студентів (А. В. Массанов); підготовці до сімейного життя (Т. В. Буленко); педагогічній (П. П. Горностай, О. В. Винославська, Я. Л. Коломінський, Л. В. Кондратова, С. О. Ніколаєнко, В. А. Сластьонін, О. С. Тарновська); психологічній (А. А. Полонніков); військовій (Н. К. Мухтаров); роботі в органах охорони (Ж. Ю. Половникова); спортивній (А. Ц. Пуні, Ф. Ю. Генів); професійній діяльності в екстремальних ситуаціях (Л. С. Нарсесян, В. М. Пушкін, А. Б. Харін); в органах внутрішніх справ (С. І. Яковенко); психологічній готовності до творчої праці (В. О. Моляко); управлінській діяльності (В. Б. Скорикова); роботі психолога-практика (Л. П. Шумакова); менеджера (Г. Й. Юркевич). З'ясовано, що психологічна готовність, окрім загальноструктурних компонентів (мотиваційного, когнітивного, операційного, особистісного тощо), характеризується наявністю кон-

кретних специфічних компонентів, що відображують особливості певного виду діяльності.

В окремих аспектах психологічна готовність виступає об'єктом вивчення у таких напрямках: знання, уміння і навички, що необхідні для ефективного управління в системі освіти і які впливають на формування психологічної готовності (Ю. Ф. Барабаш, О. І. Бондарчук, В. І. Бондар, Н. Л. Коломінський, В. Ю. Кричевський, В. І. Маслов, В. І. Максимова, Я. І. Шкурко та ін.); мотиви управлінської діяльності в системі освіти (В. І. Максимова), мотивація педагога до підвищення професійної кваліфікації (Н. В. Кузьміної, К. Ю. Кальницька); фактори мотивації в управлінні та особистість керівника (С. Г. Москвичьов); особистісні риси і якості, необхідні для ефективного управління школою (Р. Х. Сакурова); взаємовідношення індивідуальних особливостей керівника, якостей його індивідуальності і соціально-психологічних характеристик колективу (В. В. Люкін). В окремих аспектах і в зв'язку з іншими цілями психологічний рівень інноваційної діяльності частково виступає предметом спеціального вивчення в дослідженнях як в зарубіжних (Р. Маслоу, Ф. Харцберг та ін.) так і вітчизняних учених (Л. І. Даниленко, Л. М. Карамушка, В. А. Семиченко, Ю. М. Швалб та ін.).

Для вирішення соціально значущої проблеми забезпечення і підвищення ефективності педагогічних інновацій, на наш погляд, необхідно вивчення і визначення системи відповідних ключових чинників і психологічних компонентів та структури їх взаємозв'язків, особистісних детермінант і умов, що *сприяють або заважають інноваційній діяльності педагогів*. На основі теоретико - експериментального визначення психологічних, організаційних умов, що супроводжують впровадження інноваційних проектів в закладах освіти, на сьогодні є нагальна потреба у розробці, науковому обґрунтуванні та емпіричній перевірці **комплексної системи науково-методичного психологічного забезпечення** організації і проведення експертизи і корекції психологічної готовності педагогів до інноваційної діяльності як чинника удосконалення їх професійної компетентності та конкурентоздатності.

Розглянувши теоретичні аспекти вирішення психологічних і організаційних проблем формування психологічної готовності педагогів до інновацій можна зауважити про те, що розвиток людської цивілізації – це фактично постійне впровадження окремих нововведень, здійснення різноманітних інновацій (“інновація” в перекладі з англійської – „innovation” – нововведення, новина, новаторство). Частина з інновацій є принципово новими – раніше не існувало аналогів таких винаходів і нововведень. Та все ж значно більша частина нововведень в дійсності являють собою лише зміну (модифікацію) вже існуючих типів технологій, форм управління, способів та цілей діяльності тощо.

У першому випадку – абсолютно нових нововведень – проблеми впровадження виникають в сфері самого нововведення, його структури, форм, принципів роботи та ін. У другому випадку, окрім цього, виникають психологічні й організаційні проблеми, пов'язані з необхідністю «зруйнувати» старі форми діяльності, технології, структури управління та ін. Наявна система завжди „опирається” впровадженню новацій, що

виявляється у періодичному поверненні до попередніх варіантів і форм діяльності. Головна причина очевидна – автоматизовані психологічні, управлінські та технологічні стереотипи діяльності вимагають значно менше зусиль ніж будь-яка інновація. Для ефективного здійснення новацій необхідний підвищений рівень внутрішньої і зовнішньої вмотивованості, значно більший об'єм особистої енергії, значний приріст ефективності діяльності внаслідок впровадження новацій – „впливовий імпульс” до використання і засвоєння до рівня вмінь нових форм управління і технологій діяльності.

На відміну від організаційно-управлінських і навчально-методичних аспектів інноваційної діяльності педагогів, на нашу думку, психологічні аспекти проблеми процесів впровадження інновацій вивчені недостатньо і потребують поглибленого дослідження. Серед основних напрямків такого дослідження мають бути, в першу чергу психологічні закономірності та механізми самозміни, самовдосконалення і самоактуалізації особистості, що забезпечують використання нових форм діяльності та її організації в ході здійснення інноваційних проєктів, внутрішня й зовнішня мотивація особистісних змін, емоційно-почуттєвий, психологічний і функціональний стан людини в ході інновацій, що потребують значної додаткової енергії та ін.

Провідне місце у переході загальноосвітніх навчальних закладів у новий якісний стан відводиться розробці та впровадженню педагогічних інновацій силами професійно компетентних, психологічно підготовлених, творчих педагогічних колективів у співтворчості з ученими. І цей процес взаємозв'язку практики і теорії в педагогіці нероздільні. Інноваційні зміни, зумовлені реформами, спрямовані на впровадження нових моделей, алгоритмів і технологій педагогічної діяльності, які будуються на сучасних наукових знаннях, продуктивному досвіді та творчих пошуках.

Носіями педагогічних інновацій виступають творчі й конкурентоздатні особистості, які здатні до:

- **рефлексії**, що характеризує здібності педагога до самопізнання, самовизначення і осмислення ним свого духовного світу, власних дій і станів, ролі та місця у професійній діяльності;

- **саморозвитку**, як творчого ставлення індивіда до самого себе, створення ним самого себе у процесі активного впливу на зовнішній і внутрішній світ з метою їх перетворення;

- **самоактуалізації**, як фактору безперервного прагнення людини до якомога повнішого виявлення і розвитку своїх особистісних можливостей;

- **професійного самовдосконалення**, яке здійснюється в двох взаємопов'язаних (разом з цим відносно самостійних процесах) формах: **самовиховання і самоосвіта**, взаємодоповнюючих один одного, який впливає на характер роботи людини над собою. **Самовиховання** виступає як активна, цілеспрямована діяльність людини щодо систематичного формування і розвитку в собі позитивних і усунення негативних якостей особистості. У відповідності до усвідомлених потреб відповідно соціальним вимогам і особистісній стратегії розвитку. **Самоосвіта** є оновлення і вдосконалення наявних у

спеціаліста знань, умінь і навичок з метою досягнення бажаного рівня професійної компетентності.

Інновації в педагогіці відображають складний і довготривалий процес, в якому беруть участь багато факторів, які впливають на нього. В інноваційному освітньому процесі значне місце відводиться педагогам, яким необхідно сприйняти і реалізувати педагогічні нововведення. Саме від їх ставлення та психологічної готовності залежить успіх впровадження інновацій. Якщо педагог не сприймає нововведення, або він не готовий психологічно, то вони є безуспішними, а, інколи, шкідливими.

Як зазначалось вище, педагог – головна діюча особа в оновленні, реформуванні освітнього процесу, саме до нього ставляться нові вимоги. Інноваційна освітня діяльність *передбачає* розвиток творчого потенціалу педагога, вона стосується не лише створення та поширення новизни, а й зміни у способі діяльності, стилі мислення особистості. Важливим і необхідним компонентом у структурі інноваційної діяльності є рефлексія, як внутрішня психологічна діяльність людини, спрямована на осмислення, пізнання власних дій і станів; самопізнання свого духовного світу; «що роблю, як роблю, навіщо роблю?» [10].

Таким чином, *рефлексія педагога*, як її внутрішня психологічна діяльність, спрямована на самопізнання, самовизначення і осмислення ним свого духовного світу, власних дій і станів, ролі та місця праці. Вона помітно сприяє продуктивному розвитку творчого потенціалу і задіяння його в процесі професійної діяльності. Ключовою ланкою продуктивного самовизначення людини виступає її *здібність до рефлексії*. Практичним наслідком цього є можливість цілеспрямованого формування здібності до продуктивного самовизначення, опанування та реалізації нового, через культивування різних форм рефлексивності, а саме через рефлексивно-гуманістичне навчання.

Для появи в особистості психологічних новоутворень, що є необхідними для формування готовності до інноваційної діяльності, необхідно забезпечити достатню інтенсивність рефлексування, що може бути реалізовано через насичення навчального середовища носіями організованої рефлексії. Такими носіями є різноманітні, за своєю організацією і знаковою презентацією, рефлексивні засоби, комп'ютерні та аудіовізуальні системи, рефлексивні позитивні дискусії, рефлексивні полілоги, а також різні рефлексивно-ігрові тренінги. Функціонування цих рефлексивних засобів дозволяє суттєво інтенсифікувати формування здібностей, необхідних для реалізації конкретною людиною свого професійного і особистісного самовизначення, як основної умови продуктивного протікання процесу професійного самовдосконалення та формування конкурентоздатності особистості готової до інноваційної діяльності в швидкозмінних умовах.

Одним із ефективних і апробованих на практиці засобів активізації особистісного, а за допомогою цього і професійного самовизначення є рефлексивно-інноваційний тренінг, який є системою спеціально організованих розвивальних взаємодій між його учасниками. У широкому сенсі під рефлексивно-інноваційним тренінгом (РІТ) розуміється практика психологічного впливу, що ґрунтується на активних методах

групової роботи. При цьому мається на увазі використання своєрідних форм рефлексивно-гуманістичного навчання знаннями, вміннями і технологіями – сукупності здібностей, засобів і стратегій, що забезпечують усвідомлення і звільнення від стереотипів непродуктивного освітнього досвіду і діяльності.

Із вище сказаного можна зробити висновок, що рефлексивно-інноваційний тренінг це психологічна практика, під час якої особистість переосмислює ситуацію, в якій вона знаходиться, проблеми, які вона хоче вирішити, цілі, які вона прагне досягти через інтенсивний пошук нових шляхів та засобів вирішення завдань, які стоять перед нею. РІТ є одним із ефективних і апробованих на практиці засобів активізації особистісного, а за допомогою цього і професійного самовдосконалення. Він є системою спеціально організованих розвивальних взаємодій між його учасниками та і їх взаємозбагачення.

Заняття методом рефлексивної практики дійові у роботі з усіма категоріями педагогічних працівників, управлінців, менеджерів, психологів, соціальних педагогів, студентів, учнів і батьків.

Принципи проведення рефлексивних занять:

- істина не може бути передана, вона може бути тільки пережита;
- зняття статусних бар'єрів і субординації;
- навчання в цілому і кожного елементу зокрема, виходячи з інтересів навчаючих;
- максимальний облік і розвиток інтересу у окремого учасника рефлексивно-інноваційного тренінгу.

Для вирішення вище зазначених проблем нами розроблено і впроваджено у практику роботи освітніх закладів комплексну систему науково-методичного забезпечення формування готовності педагогів до діяльності в умовах профільної і професійної школи, в тому числі, технологію «Психолого-організаційну технологію формування педагогів до інноваційної діяльності в освітніх закладах», вона складається із двох взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих частин:

1. «Модель експертизи й корекції організаційно-інноваційного середовища освітнього закладу», що надає можливість: *виявити*, які характеристики і показники визначають ефективність його діяльності колективу, а які призупиняють або взагалі блокують її; *зрозуміти*, за рахунок чого у найбільшій мірі створюється несприятливе середовище, які з мотиваційних умов необхідно змінити перш за все; *виробити* модель вирішення проблем, визначити конструктивні заходи щодо покращення освітнього середовища, визначити першочергові напрямки роботи щодо ліквідації виявлених недоліків в організаційно-інноваційному середовищі; створення соціально-психологічних умов для самовдосконалення, саморозвитку, самоактуалізації особистості в колективі, що є вихідними формування конкурентоздатності та готовності особистості до інноваційної діяльності». [2, 3, 4; 5, 6, 7, 8, 9,].

2. «Модель експертизи й корекції психологічної готовності особистості до інноваційної діяльності», складовими якої є дві моделі:

• Модель експертизи психологічної готовності педагогів до інноваційної діяльності, що надає можливість визначити і оцінити індивідуальні особливості особистості спеціаліста в колективі.

Для формування психологічної готовності особистості до інноваційної діяльності представлено багаторівнева модель рефлексивно-інноваційного тренінгу «Психологічні засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості», що складається, в свою чергу, з 10 модулів, а саме:

- 1-й – ваш успіх у відкритті Ваших можливостей (базовий рівень);
- 2-й – методи подолання життєвих криз, розвиток стресостійкості, та здібності до швидкої адаптації;
- 3-й – сучасні психотехнології створення адекватної самооцінки, упевненості у собі, набуття здатності здійснювати новий можливий вибір»;
- 4-й – ефективні стратегії: створення позитивної мотивації, відкриття своєї Місії, прийняття рішень і постановка цілей»;
- 5-й – конфлікти у міжособистісних і ділових стосунках і шляхи їх врегулювання;
- 6-й – шляхи подолання професійного стресу і синдрому професійного вигорання персоналу і організації;
- 7-й – управлінська компетентність керівника щодо управління колективом і розвитку персоналу організації;
- 8-й – оволодіння мистецтвом публічних виступів;
- 9-й – технології ефективного проведення дискусій;
- 10-й – технології ефективного проведення виробничих нарад. [2, 3, 4.; 5, 6, 7].

Кожний модуль представленого тренінгу є логічним продовженням і завершенням попереднього, і має свій освітній розвивальний цикл, в комплексі представляють систему підготовки та розвитку арсеналу особистої ефективності людини.

Для управлінців, менеджерів, педагогів, психологів, соціальних педагогів, медичних працівників, викладачів, учнів і батьків, науковців, спеціалістів по роботі з персоналом, консультантів і для тих, у діяльності кого зміни і розвиток окремих людей і груп відіграє суттєву роль.

Мета: *розкрити* нові можливості, для успішного інноваційного вирішення багатьох задач професійної діяльності, ефективного формування особистості із задіянням її особистих зусиль і резервів; *забезпечити* пошук людиною в самій собі мобілізуючих факторів для виходу із утруднень, екстремальних і проблемних ситуацій; здійснювати адаптацією спеціалістів до умов, що динамічно змінюються, до нових моделей, алгоритмів і технологій праці; формування конкурентоспроможної особистості в умовах профільного, професійного і післядипломного навчання, і професійній діяльності.

Анотація розробки. Рефлексивно-інноваційний тренінг (PIT) є практикою психологічної взаємодії, що ґрунтується на інтеративних методах групової роботи засобами соціально-психологічного тренінгу і коучингу, це поєднання активних методів навчання і консультування який активізує потенціал людини. Мета коученгу полягає у

підвищені показників роботи окремих людей і команд, шляхом розкриття скритого потенціалу та подоланні обмежуючих стереотипів мислення. Він підвищує ефективність, стимулює природну синергію якості дій і внутрішньої рівновагу. Забезпечує усвідомлення і звільнення від стереотипів непродуктивного освітнього досвіду та діяльності шляхом переосмислення останньої і висунення. Завдяки цьому інновацій, що ведуть до подолання тих проблемно-конфліктних ситуацій, які виникають у процесі вирішення практичних задач у сфері спілкування, діяльності, особистісному розвитку, професійного самовдосконалення і корекції.

РІТ впроваджується з 2001р. у практику роботи ВНЗ, ЗНЗ різних типів, міністерствах та відомствах – Управління справами Верховної ради; Міністерствах: фінансів України, промислової політики України, водних ресурсів України, а також в освітню практику центрів розвитку персоналу корпорацій і компаній – ТНК-bp: ЛІНОС, ЛІНИК; LUKOIL oil company: Лукойл-А Україна, ЛУКОР, КАРПАТНАФТОХІМ, Нікопольський завод феросплавів, Укртелеком тощо.

Програма рефлексивно-інноваційного тренінгу (РІТ):

- **розроблена** на основі досвіду провідних психологів, психотерапевтів, педагогів, менеджерів, бізнесменів Заходу і Сходу;
- **відображає** структуру курсу базової освіти з використанням сучасних психотехнологій (системного НЛП і глибинного консультування, коучинг тощо);
- **спрямована** на підвищення особистісної ефективності учасників у різних життєвих і ділових ситуаціях взаємодії з людьми;
- **дозволяє** безконфліктно витіснити стереотипи, байдужість, відокремленість, безвідповідальність;
- **виступає** як засіб: вивільнення творчого потенціалу, підвищення особистісного професійного росту, розвитку та корекції різноманітних людських змін;
- **сприяє** максимальному використанню особистісного творчого потенціалу в житті і професійній діяльності.

Програма курсу РІТ націлена на оволодіння певними соціально-психологічними знаннями, уміннями, навичками в сфері спілкування, діяльності, власного розвитку та корекції, що **дозволяє вирішити такі завдання:**

- розвивати рефлексивні навички, тобто, здатність аналізувати ситуацію, поведінку і стан у цій ситуації, як членів групи так і особистості;
- розвивати вміння адекватно сприймати себе і оточуючих, що дає можливість виробити та корегувати норми особистої поведінки та міжособистісної взаємодії;
- розвивати емоційну стійкість у складних життєвих ситуаціях і здібність до швидкої адаптації;
- оволодіти способами позбавлення від тривожних переживань, фобій, страхів та інших психологічних травм і травмуючих спогадів;
- оволодіти технологією створення нових ефективних способів поведінки у особливо складних ситуаціях (подолання страхів публічних виступів, критики; по-

збавлення від «шкідливих» звичок, від почуття провини, образи та інших “комплексів”);

- оволодіти методами подолання професійного стресу і синдром професійного вигорання;
- подолання песимізму і депресії;
- оволодіти технологією вирішення між особистісних протиріч і подолання конфліктних ситуацій;
- розвивати та комунікативну компетентність; оволодіти методологічним і практичним інструментарієм ефективної взаємодії та взаєморозуміння з людьми;
- виробити вміння протистояти маніпулятивним впливам;
- розвивати здатність гнучко реагувати на ситуацію, швидко перебудовуватись в різних умовах і групах, вийти на новий рівень управління своїми станами;
- оволодіти технологією створення адекватної самооцінки і впевненості в собі;
- прояснити і розвивати ціннісно-мотиваційну сферу особистості, оволодіти технологією створення позитивної мотивації (спонукання до активних дій, для досягнення ефективних результатів);
- оволодіти ефективними стратегіями прийняття рішень та постановки цілей;
- оволодіти сучасними технологіями прийняття рішень, постановки стратегічних і тактичних цілей і з'ясувати їх вплив на ефективність власної діяльності та організації;
- відкрити свою Місію – це відчуття цілі в житті, що спонукає вас рухатися вперед, і об'єднує ваші переконання, цінності, дії і відчуття власної значущості і дає радість.

Перевага розробки над традиційними методами навчання. Рефлексивно-інноваційний тренінг *дозволяє* за порівняно невеликий проміжок часу вирішити завдання інтенсивного формування і розвитку здібностей, необхідних для реалізації професійного і особистісного самовизначення, як необхідної умови продуктивного нарощування творчого потенціалу конкурентоздатності особистості. Зосередження на цьому зусиль дозволяє досягати оптимального розкриття та задіяння творчого потенціалу особистості в житті та професійній діяльності. *Виступає як засіб* вивільнення творчого потенціалу, підвищення особистісного і професійного зростання, розвитку та корекції різноманітних людських змін. **Результатом РІТ** є помітні особистісні й професійні зміни, що відбуваються з його учасниками.

Таким чином, РІТ проводиться з відповідно підібраними для цієї мети групами, реальними трудовими і учнівськими колективами, професійними об'єднаннями, а також з сім'ями, де переслідується індивідуальна психолого-корекційна мета та покращується психолого-педагогічний клімат у колективі та сім'ї. РІТ продуктивний також при підвищенні управлінської компетентності керівників, менеджерів, відпрацювання ефективного стилю управління.

При організації тренінгу підбір учасників групи доцільно проводити за результатами емпіричного дослідження, використовуючи «Модель експертизи й корекції психологічної готовності особистості до інноваційної діяльності». Дані дослідження

можна використовувати як при формуванні однорідних груп учасників, так і для підбору спеціальних вправ і технік, визначення їх послідовності.

Використані літературні джерела

1. Кремень Василь. Інноваційна людина: Україна на шляху європейської інтеграції / Василь. Кремень – К.: Агора, 2007. – С. 6–7.
2. Чудакова В. П. Технологія формування готовності педагогів до інноваційної діяльності як чинник забезпечення якості освітнього середовища профільної школи // «Шкільному психологу усе для роботи». Науково-методичний журнал № 11 (23) листопад 2010р. – 40с. – С. 34–38.
3. Чудакова В. П. Технологія формування готовності до інноваційної діяльності педагогів профільної школи / «Організаційно-педагогічні умови формування технологічної культури учасників навчально-виховного процесу». науково-методичний посібник. – К.: Вид-во Національний університет ім. М. П. Драгоманова, 2010. – 146 с. – С.57–67.
4. Чудакова В.П. «Управлінська компетентність керівників з формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища профільної школи» Програма спецкурсу (семінару – тренінгу). –К. ТОВ Інформаційні системи, 2012. – 45 с.
5. Чудакова В. П. «Управлінська компетентність керівників з формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища профільної школи»// Управління школою . Видавнича група ОСНОВА, 2012. – № 19–21, липень. – С. 10–20.
6. Науково-методичне забезпечення формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в умовах впровадження ноосферної освіти в Україні. / Теорія та практика ноосферної освіти в Україні. Методичний посібник у 2 кн. – Книга 1. Наукові та філософські основи ноосферної освіти. Гриф МОН України / За ред. Г. В. Курмишева, Т. В. Олійник./ – Х., 2012. – С. 127.
7. Чудакова В. П. Науково-методичне забезпечення формування готовності педагогів до інноваційної діяльності» // Освіта і розвиток обдарованої особистості. Щомісячний науково-методичний журнал, 2012. – № 3–4 (серпень – вересень). – С. 186–205.
8. Чудакова В. П. Експертиза рівня розвитку колективу та його вплив на організаційно-інноваційне середовище // Освіта і розвиток обдарованої особистості. Щомісячний науково-методичний журнал. 2012. – № 5 (жовтень). – С. 82–89.
9. Чудакова В. П. Експертиза організаційно-інноваційного середовища, як чинника забезпечення формування інноваційності й конкурентоспроможності особистості в швидкозмінних умовах // Освіта і розвиток обдарованої особистості. Щомісячний науково-методичний журнал. 2013.№ 1 (січень). – С. 133–154.
10. Философский словарь. – М.: Политиздат. – 1987.