

9. Савенков А. И. Я – Исследователь / А. И. Савенков. – Самара: Издательский дом «Федоров», 2008. – 32 с.

УДК 159.9:37.07:005.95]:001.895

*Віра Чудакова,
м. Київ*

СФОРМОВАНІСТЬ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ – ЧИННИК КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ У ШВИДКОЗМІННИХ УМОВАХ

В статье представлены компоненты «технологии формирования психологической готовности персонала образовательных организаций к инновационной деятельности» как фактора конкурентоспособности личности в быстро меняющихся условиях

***Ключевые слова:** инновационная деятельность, психологическая готовность к инновационной деятельности, психолого-организационная технология, модели, экспертиза, коррекция.*

The paper presents the components of technology of formation of psychological preparedness of personnel educational organizations to innovate as a factor in the competitiveness of the individual a rapidly changing environment

***Key words:** innovation, psychological readiness to innovate, psychological and organizational technology, the model, the examination, correction.*

Сучасна психолого-педагогічна реальність безперервно змінюється. Разом з тим, залишається стійким та незмінним якісне визначення педагогічної діяльності за основними її властивостями. Такою основною властивістю є виконання освітніми організаціями функцій на високому рівні якості. Внесення якісних змін у систему освіти вимагає розробки та реалізації нових філософських і психолого-педагогічних підходів до розуміння особистості дитини та дорослої людини, освітніх процесів, змісту освіти, форм внутрішньошкільної організації тощо. Особливої уваги заслуговує якість профільної школи. Наразі актуальними стали стратегічні завдання щодо переходу загальноосвітніх навчальних закладів на новий зміст, структуру та перехід освітніх закладів на профільне навчання. Це створюватиме сприятливі умови для врахування індивідуальних особливостей, інтересів і потреб учнів, для формування у них соціально-професійної орієнтації на той чи інший вид майбутньої професійної діяльності [3].

Підвищення якості освіти у профільній школі досягається завдяки формуванню психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності;

створенню розвивального освітнього середовища, що забезпечує можливості учням здійснювати самостійну, вмотивовану, цілеспрямовану й усвідомлену діяльність, розуміння не лише її результатів, але й особистісних цінностей; всебічному вивченню особистості учня та вчителя, індивідуалізації та диференціації навчально-виховного процесу; формуванню достатнього рівня компетентностей для соціального та професійного самовизначення учнів для забезпечення конкурентоздатності випускників шкіл. У зв'язку з цим потребують аналізу та наукового обґрунтування умови реалізації інноваційного освітнього процесу в профільній школі; виявлення внутрішніх закономірностей розвитку конкурентоздатної особистості; визначення підходів та побудова змісту цілісного освітнього процесу, соціально-орієнтованих психолого-педагогічних технологій, адекватних специфіці конкурентоздатної поведінки, системи психолого-педагогічної підтримки учнів і вчителів.

Нині суспільство переживає період глибоких соціальних змін і трансформацій, що призводить до серйозних змін у сфері освіти, потребує нового педагогічного бачення, зміни парадигми у напрямку саморозвитку, самоактуалізації самовиховання, розвитку творчої конкурентоздатної особистості. Педагог – головна діюча особа в оновленні, реформуванні освітнього процесу, тому до нього ставляться нові вимоги.

Атмосфера актуалізації та переосмислення життя обумовлює потребу в різносторонньо розвиненому педагогу, який міг би правильно орієнтуватися у швидко змінюваній ситуації, розбиратися в людських стосунках, міг би укріпити свою здібність до саморозвитку, інновацій, протидіяти штампам і негативним педагогічним стереотипам у процесі навчання та виховання. Носіями педагогічних інновацій, процесу розробки та впровадження нововведень, виступають творчі, самоактуалізовані, саморозвинуті особистості, люди, які професійно підготовлені та зацікавлені у проведенні інноваційних змін, опануванні та реалізації нового. Особливої уваги набуває завдання психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності в умовах інноваційної школи. Така школа прагне, з одного боку, максимально адаптуватися до учнів з їхніми індивідуальними особливостями, з іншого – гнучко реагувати на соціокультурні зміни середовища.

В Україні відбуваються кардинальні зміни в усіх галузях життя суспільства, держава переходить до моделі інноваційного розвитку, спрямованої на підвищення якості та конкурентоспроможності освіти в нових економічних і соціокультурних умовах [1]. Питання форсування запровадження освітніх інновацій залишається актуальним і наразі. 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 XXI столітті. Змінність, динамізм як сутнісні ознаки способу життя людини стає закономірністю. І українське суспільство в цілому, а освіта, зокрема, мають підготувати людину до життя в нових умовах, сформувати людину інноваційну» [4].

У свою чергу «новаторство», «інноваційність», готовність до інноваційної діяльності є чинником конкурентоздатної особистості в швидкозмінних умовах [15].

Інновації гостро ставлять проблему оцінки їхньої ефективності, що потребує розвитку діагностичних знань та вмінь, розробки спеціальних і об'єктивних методів вимірювання. Виникає проблема вибору різноманітних показників і критеріїв оцінки результату впровадження нововведень, а також технологічної культури варіативної організації процедури оцінювання інноваційної діяльності. Необхідно визначити умови, чинники, закономірності та механізми, що впливають на інноваційну діяльність в закладах освіти і забезпечують її ефективність.

Важливим є передбачення й оцінка можливих наслідків інновації, у тому числі й негативних. При цьому природа інноваційних процесів потребує оцінки не лише наявного стану та кінцевого результату, але і результатів проміжних процедур. Тому в організаторів і учасників інноваційної діяльності в умовах профільної школи з'являється можливість постійно коригувати хід дій і визначити оцінку успішності покрокового розвитку освітнього закладу та розвитку суб'єктів освітнього процесу. Для цього необхідно розв'язати складну та вагому проблему здійснення педагогічних інновацій, до яких ми відносимо психологічну, організаційну, методичну готовність педагогів до інноваційної діяльності. Ці чинники є більш складним бар'єром здійснення інновацій.

Нові педагогічні розробки потенційно здатні істотно підвищити якість навчально-виховного процесу освітньої організації, але часто, після глибокого ознайомлення з сутністю нової педагогічної методики, педагоги не користуються нею або повертаються до старих форм і методів навчання та виховання після зіткнення з труднощами впровадження нових методів. Серед них найбільшу складність для вчителя, який багато років працює за усталеною системою, є необхідність зміни не тільки форм діяльності, але й своєї особистості – системи цінностей, стереотипів поведінки, стосунків тощо. Окремі нововведення потребують нової освіти, наприклад, впровадження комп'ютерних технологій навчання, що у свою чергу викликає загальний особистісний опір і робить неможливим нововведення.

Навіть при великій значущості нововведення, економічній підтримці, підтримці керівництва та суспільства воно не втілюється в освітній процес через нестачу професійної та психологічної готовності, педагога до його реалізації, відбувається руйнування інноваційного задуму (проекту) на рівні психологічних чинників та умов. Тому проблема психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інновацій в умовах освітнього середовища профільної школи потребує поглибленого психолого-педагогічного дослідження [8–15].

Для розв'язання соціально значущої проблеми науково-методичного забезпечення формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності та підвищення ефективності педагогічних інновацій у профільній школі *необхідно визначити системи відповідних ключових чинників і психологічних компонентів, структури їх взаємозв'язків, особистісних детермінант і умов, що сприяють або заважають інно-*

ваційній діяльності персоналу освітніх організацій як чинника конкурентоздатності особистості в умовах швидкозмінного середовища.

Вивчення та аналіз теоретико-методологічних засад проблеми дослідження психологічних та організаційних умов, що супроводжують інноваційні процеси в освітніх організаціях, нами розроблено, науково обґрунтовано та експериментально перевірено комплексну систему науково-методичного забезпечення організації, експертизи і корекції організаційно-інноваційного середовища освітньої організації та психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності, як чинника удосконалення їх професійної компетентності для формування конкурентоздатної особистості в умовах швидкозмінного середовища.

Перш за все нами з'ясовано психологічні закономірності та механізми самозміни, самовдосконалення та самоактуалізації особистості, що забезпечують використання нових форм діяльності та її організації в ході здійснення інноваційних проектів; внутрішню й зовнішню мотивацію особистісних змін, емоційно-чуттєвий, психологічний і функціональний стан людини в ході впровадження інновацій. Ми виходили з того, що інноваційна діяльність розглядаються як складна ймовірнісна система, що функціонує за певними закономірностями системного ефекту чинників, умов тощо. Виявлення внутрішніх закономірностей протікання інноваційної діяльності, зв'язків з факторами внутрішнього і зовнішнього середовища складає головну задачу першої частини емпіричного дослідження. Друга частина дослідження – це експеримент з метою використання психологічних закономірностей інноваційної діяльності в формі цілеспрямованого психологічного, організаційного, психотерапевтичного та тренінгового впливу на педагогічний колектив школи.

Внутрішні та зовнішні чинники інноваційної діяльності, педагога з психологічного погляду мають принципову відмінність. Внутрішні умови (риси, властивості, процеси) утворюють цілісну систему параметрів психічного стану, що сприяють або гальмують ефективність діяльності педагога щодо здійснення нововведень. Вплив на окремі складові такої системи ускладнюється системним «опором» сукупності зв'язків компонентів особистості (тенденція до збереження структури), а отже розвивальний вплив на особистість педагога-інноватора має бути цілісним, системним, спрямованим на системоутворювальні фактори, що суттєво впливають на ефективність впровадження педагогічних інновацій. Зовнішні умови та фактори (мотиваційне середовище, соціально-психологічні характеристичні особливості колективу, керівник, мотиваційне середовище, атмосфера школи, фінансування тощо) виступають як окремі самодостатні та взаємозалежні чинники, що підвищують або знижують імовірність впровадження нового [12].

Введений нами робочий термін «інноваційність» – позначення інтегрального рівня тенденції, інтенсивності й активності педагога у здійсненні інновацій, що розглядається як окрема риса особистості, потенціал успішності нововведень, а на емпіричному рівні – як вектор у багатомірному просторі властивостей особистості. Використання такого робочого терміну необхідне як проміжний і допоміжний крок між теоретичними й

емпіричними складовими дослідження, а також зумовлено тим, що більшість теоретичних конструктів, внаслідок їхньої абстрактності та високого рівня узагальненості, неможливо виміряти безпосередньо. У поточному дослідженні «інноваційність» використовується в якості цільового параметра. Інші показники розглядаються як фактори, чинники та умови рівня «інноваційності» персоналу освітніх організацій. Дослідження має характер пошукового вивчення впливу систем «внутрішніх» і «зовнішніх» факторів на цей показник [13].

Таким чином, інноваційна діяльність – складна системна психолого-педагогічна і організаційна проблема, що може бути вивчена засобами і на основі методології багатомірних системних досліджень та вирішена на основі комплексної програми спеціальної психологічної підготовки й організаційно-психологічного супроводу інноваційної діяльності персоналу освітніх організацій в умовах освітнього середовища профільної школи, а також на рівні окремих закладів системи освіти.

З'ясовано, що головною *методичною проблемою* формування психологічної готовності педагогів до інновацій є визначення змісту, розробка та впровадження психолого-педагогічних технологій і методів експертизи, корекції та розвитку спеціальних компетентностей, спрямованих на розвиток особистості в аспектах необхідних для впровадження. Головною *організаційною проблемою* впровадження новацій є психологічні складності узгодження дій і взаємодій керівників, персоналу освітніх організацій і учнів за новими педагогічними технологіями, попередження та усунення конфліктів в ході трансформації змісту діяльності, систем відношень і стосунків усіх рівнів. Ключова *психологічна проблема* – виявлення та застосування внутрішніх закономірностей функціонування особистості педагога, особистісних та професійних рис і особливостей, що сприяють або створюють опір засвоєнню нових форм діяльності педагога з навчання та виховання учнів.

Для розв'язання зазначених проблем нами розроблено комплексну систему науково-методичного забезпечення формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності: підібрано надійний і валідний психолого-педагогічний діагностичний інструментарій; розроблено інтерактивні корекційно-розвивальні методи; створено експрес-діагностику «інноваційності» та прогнозування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності; запропоновано для впровадження в практику роботи закладів «Психолого-організаційну технологію формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності в освітніх організаціях» (далі «Технологія») [8–15].

Дослідження проводилось з персоналом освітніх організацій (управлінці, психолого-педагогічні та інженерно-технічні кадри) на базі освітніх організацій різних типів м. Києва (гімназія № 153), Київської області (школи Броварського району), м. Одеси (ЗОШ №№ 52; 53; 118; НВК «Гімназія № 7»; НВК № 49; Приватна школа «Гармонія»; Школа-інтернат № 2), м. Херсону (ЗОШ №№ 12; 53, 54; 41), м. Нової Каховки (Новокаховська гімназія) і Херсонської області (Скадовського і Голопристанського районів),

м. Сімферополя (НВК «Школа-колегіум» № 14). Завдяки творчій співпраці з вищезазначеними керівниками і педагогічними колективами освітніх організацій на різних етапах розробки і впровадження «Технології» відпрацьовувались психолого-педагогічний діагностичний інструментарій, інтерпретаційний та корекційно-розвивальний блоки, відшліфовувались окремі аспекти і компоненти модулів «Технології», при цьому кожна школа внесла свій важливий вклад.

Для розв'язання поставленої мети використовувались 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. Математична обробка даних здійснювалась за допомогою комп'ютерного пакету статистичних програм SPSS (версія 20).

Дослідження проводилось в рамках виконання науково-дослідних тем Інституту педагогіки НАПН України: «Технологія формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в загальноосвітніх навчальних закладах»; «Науково-методичне забезпечення формування готовності персоналу освітніх організацій до діяльності в умовах освітнього середовища профільної школи»; «Науково-методичне забезпечення конкурентоздатності особистості в швидкозмінних умовах».

Метою цієї публікації є подання теоретико-методологічних засад, опис покрокового алгоритму та загального дизайну моделей (експертизи та корекції), і технології психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності як чинника формування конкурентоздатності особистості у швидкозмінних умовах.

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 рр., зумовленої необхідністю кардинальних змін, спрямованих на підвищення якості та конкурентоспроможності освіти, формування конкурентоздатної особистості у швидкозмінних умовах, розв'язання стратегічних завдань, що стоять перед національною системою освіти в нових економічних і соціокультурних умовах, інтеграцію її в світовий освітній простір.

На державному рівні прийнято постанови та 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» тощо, за якими значну підтримку отримали також інновації у сфері освіти). Загальнодержавні програми передбачають вдосконалення існуючих і розробку нових психолого-педагогічних систем навчання, пошук і впровадження нових методів підвищення інтенсивності навчально-виховного процесу.

Для розв'язання проблем, що заважають інноваціям на рівні управління освітніми організаціями, приділяється значна увага і науковці, і практиків, і політиків (Л. М. Ващенко, А. С. Галчевський, Л. І. Даниленко, В. В. Ільїн, Л. М. Карамушка, А. К. Кінах, Н. І. Клокар, В. Г. Кремень, В. С. Лазарев, С. Д. Максименко, В. П. Поташник, В. П. Семиноженко та ін.).

Сконцентрованість на проблемах управління, не дає змогу розпізнати більш складну проблему здійснення педагогічних інновацій – психологічну, організаційну та методичну готовність персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності. Будь-які нововведення, ініційовані на рівні керівництва, приречені на неефективність, якщо виконавчий рівень (персонал освітніх організацій) не сприймає педагогічні нововведення як значущі, корисні та необхідні. На наш погляд, психологічні чинники є останнім і більш складним бар'єром здійснення інновацій, тому вони потребують детального дослідження та врахування під час організації та управління освітніми інноваційними процесам.

У сучасній психології «психологічна готовність» розглядається як передумова будь-якої цілеспрямованої діяльності, її регуляції, стійкості та ефективності. У межах 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. Генев, В. С. Нерсисян, В. М. Пушкін, Є. П. Ільїн). У контексті особистісного підходу психологічну готовність розглядають як результат підготовки (підготовленості) до певної діяльності, як стійке, багатостороннє, ієрархічне утворення особистості, що містить компоненти (мотиваційний, когнітивний, операційний тощо), адекватні вимогам, змісту та умовам діяльності, які у сукупності дозволяють суб'єкту 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 у таких сферах: навчальній діяльності учнів (В. І. Верзін, О. К. Любчик); трудовій діяльності учнів (В. О. Моляко, В. В. Сериков, Е. А. Фарапонтובה, 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. Генев); професійній діяльності в екстремальних ситуаціях (Л. С. Нарсисян, 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 конкретних специфічних компонентів, що відображують особливості певного виду діяльності.

В окремих аспектах психологічна готовність виступає об'єктом вивчення у сфері досліджень знань, умінь та навичок, необхідних 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.); мотивів управлінської діяльності в системі освіти (В. І. Максимова), мотивації вчителя до підвищення професійної кваліфікації (Н. В. Кузьміної, К. Ю. Кальницька); факторів мотивації в управлінні та особистості керівника (С. Г. Москвичьов); особистісних рис і якостей, необхідних для ефективного управління школою (Р. Х. Сакурова); взаємовідношення індивідуальних особливостей керівника, якостей його індивідуальності та 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 зарубіжних (Р. Маслоу, Ф. Харцберг та ін.), так і вітчизняних учених (Л. М. Карамушка, В. А. Семиченко, Ю. М. Швалб та ін.).

Дефініція «психологічна готовність до інновацій» розглядається нами як інтеграційний показник рівня розвитку інноваційної тенденції вчителів, що поєднує компоненти, значущі для прискореного впровадження нововведень. Досягнення максимуму психологічної готовності до інноваційної діяльності нами розглядається як стан особистості, де ключові внутрішні детермінанти ефективності інноваційної діяльності досягли досить значного рівня, що не зумовлює руйнацію інноваційної діяльності. Визначення таких компонентів і оцінка необхідних їх рівнів – одна з головних проблем дослідження. Психологічна готовність до інноваційної діяльності суб'єктивно сприймається як легкість здійснення педагогічного процесу та інших супутніх інноваційних дій. Неготовність до інноваційної діяльності – у виникненні стану опору, незадоволеності, емоційного відхилення діяльності в новому стилі та інноваційними засобами.

Психологічна готовність «накопичується» під час особистих спроб використати нові педагогічні технології та відображається (суб'єктивно в самооцінках і об'єктивно в діях) як зростання впевненості виконання інноваційних дій. У більш абстрактному розумінні психологічна готовність до інновацій є високою ймовірністю ефективного здійснення будь-яких педагогічних дій безвідносно до змісту навчального предмета або конкретних завдань виховання та навчання.

Психологічна готовність особистості до інновацій на теоретичному рівні частково вивчалася в окремих вищезазначених психологічних і педагогічних дослідженнях. На нашу думку, для забезпечення прийнятних можливостей емпіричного вивчення «психологічної готовності особистості до інноваційної діяльності» важливо використати цей термін в контексті методології системних досліджень та теорії психометрики «Психологічна готовність до інновацій», що розглядається як інтегруючий показник рівня розвитку інноваційної тенденції персоналу освітніх організацій, який поєднує значущі для прискореного впровадження нововведень компоненти відмічених раніше складових

особистості. Визначення таких компонентів і оцінка необхідних їх рівнів – одна з головних проблем дослідження.

В абстрактному розумінні психологічна готовність до інновацій є високою ймовірністю ефективного здійснення будь-яких педагогічних дій безвідносно до змісту навчального предмета або конкретних завдань виховання та навчання. Теоретичне формулювання завдання дослідження факторів інноваційної діяльності полягає у виявленні чинників і умов, що більшою мірою підвищують ймовірність досягнення максимальної ефективності інновацій. На рівні емпіричного дослідження завдання формулюється як пошук емпіричних корелянтів ефективності інновацій як на рівні поверхневих показників, так і на рівні латентних факторів особистості.

Особливо важливим теоретичним аспектом розв'язання проблем впровадження інновацій ми вважаємо дослідження психологічної готовності до інноваційної діяльності не лише на статичному (кореляційно-факторний аналіз детермінант і їхніх структур), а й на динамічному рівні (аналіз психологічних закономірностей адаптації до нових форм діяльності у процесі підготовки до здійснення і самої інноваційної діяльності). Компоненту психологічної готовності до здійснення інновацій «статичного рівня» можна трактувати як «базовий інноваційний потенціал», а частину психологічної готовності «динамічного рівня» – як процес «нарощування» наявного інноваційного потенціалу (ймовірності загальної ефективності впровадження нововведення). Важливість вивчення динамічного аспекту психологічної готовності зумовлена тим, що особистість – це складна адаптивна система, здатна до значної та радикальної, свідомої перебудови внутрішніх компонентів для здійснення практичної діяльності за інноваційними алгоритмами з використанням нових засобів. Процес засвоєння інноваційних складових супроводжується створенням особливого психологічного стану здатності до змін, що сприяє автоматизації окремих інноваційних дій і поступовому досягненню майстерності їх виконання у процесі багаторазового використання.

Для розв'язання проблеми науково-методичного забезпечення формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності нами вивчено та визначено систему відповідних ключових чинників, психологічних компонентів і структури їх взаємозв'язків, особистісних детермінант, зовнішніх і внутрішніх умов, що сприяють або заважають інноваційним процесам в умовах освітнього середовища профільної школи, розроблено моделі та технологію формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності. У такому аспекті проблема недостатньо досліджувалась.

Для організації та реалізації комплексної системи щодо розв'язання проблеми формування готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності та розробки науково-методичного забезпечення її впровадження в практику роботи освітніх організацій різних типів за основу взято технологічний підхід, головне призначення якого полягає у розробці (проектуванні) та впровадженні спеціальних гуманітарних (людинознавчих) технологій, різновидом якої є психолого-організаційна технологія, що спрямована на

розв'язання конкретних проблем в організації та запропонована Л. М. Карамушкою [6]. Розроблена «Психолого-організаційна технологія формування готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності» (далі «Технологія») є комплексною системою науково-методичного забезпечення упровадження в освітню практику освітніх інновацій, що створює можливість надавати психологічну допомогу психологам, педагогам, управлінцям всіх рівнів, спрямовану на розв'язання певних психологічних і організаційних проблем, пов'язаних як з інноваційними змінами, діяльністю й розвитком організації в цілому, так і функціонуванням управлінців і персоналу організації.

«Технологія» є професійно містким, універсальним інструментом, що, насамперед, призначається для психологів, які мають фундаментальну базову підготовку, але з економічних причин не всі освітні організації змогли ввести у штат психологів. З'ясовано, що за певних причин не всі психологи готові до роботи з керівниками і персоналом організацій [2; 5; 6]. Враховуючи такі обставини, нами розроблено «Технологію», якою можуть скористатись та успішно засвоїти в умовах відповідної спеціальної підготовки і консультацій (тренінгів-семінарів, коучингів) при допомозі та підтримці фахівців управління та спеціалісти по роботі з персоналом організацій, менеджери, педагоги, методисти, викладачі, консультанти і всі, хто цікавиться питаннями організаційного розвитку і особистої ефективності, а також ті, у діяльності яких зміни і розвиток окремих людей і груп відіграє суттєву роль.

«Технологія» складається із двох взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих частин, що відповідають дослідженню внутрішніх і зовнішніх умов упровадження інновацій, кожна з яких містить такі основні компоненти, як інформаційно-смысловий, діагностично-інтерпретаційний, прогностичний, корекційно-розвивальний.

Ознайомимось із змістом і структурою основних складових і компонентів моделей і технології [12–15].

1. Модель експертизи та корекції організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій (зовнішні умови): *Модель експертизи організаційно-інноваційного середовища освітньої організації; Модель створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій;*

2. Модель експертизи й корекції психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності (внутрішні умови): *Модель експертизи психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності; Модель багаторівневого рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу «Психологічні засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості»*

Розглянемо детальніше складові моделі технології і їхні потенційні можливості.

1. Модель експертизи та корекції організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій (зовнішні умови).

1.1. Модель експертизи організаційно-інноваційного середовища освітньої організації. На сучасному етапі соціально-професійного розвитку керівнику освітньої організації у співпраці з колективом необхідно докласти зусиль для створення сприятливого

організаційно-інноваційного середовища (сукупності умов повсякденної професійної діяльності для здійснення інноваційних перетворень), яке надасть можливість спонукати колектив до саморозвитку, професійного самовдосконалення, самоактуалізації; сприяти створенню в організації сприятливого психологічного клімату, *атмосфери творчої активності та конкурентоздатності особистості та колективу* [12], що є першоосновою готовності до інноваційної діяльності та формування інноваційної особистості. Для цього необхідно провести його експертизу (діагностику, оцінювання та прогнозування), а за її результатами здійснити корекційну роботу.

Для розв'язання вищезазначених проблем розроблено, апробовано та впроваджено у практику діяльності освітніх організацій різних типів «Технологію», що надає можливість:

- *визначити* загальний рівень розвитку педагогічного колективу, з'ясувати, наскільки він відрізняється від «ідеалу», де резерв у досягненні найкращих результатів;

- *виявити* соціально-психологічні характеристики колективу, що зумовлюють ефективність його діяльності та формування *ціннісно-орієнтаційної зрілості колективу* (орієнтація на досягнення у поточній діяльності, орієнтованість на розвиток діяльності, орієнтованість на саморозвиток), *організованості колективу* (відповідальність, спрацьованість, включеність в управління) та *згуртованості колективу* (єдність орієнтацій, сумісність, потенційна стабільність);

- *визначити*, наскільки якісно реалізується функція керівництва та якою мірою її виконання потребує удосконалення;

- *виявити* чинники (сильні та слабкі сторони, які визначають ефективність діяльності колективу, а які призупиняють або взагалі блокують її);

- з'ясувати те, за рахунок чого найбільшою мірою створюється несприятливе середовище, які з мотиваційних умов необхідно змінити;

- *визначити* суперечності в експертній оцінці стану справ в колективі представниками адміністрації і вчителями (це вказує на скритий конфлікт між ними).

1.2. Корекційна модель створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища. На попередньому етапі експертизи організаційно-інноваційного середовища виявлено недоліки і проблеми. Для того, щоб змінити стан справ у колективі необхідно провести корекційну роботу.

Існує декілька шляхів проведення такої діяльності.

а) Керівник закладу і його заступники, отримавши результати експертизи, визначають напрям діяльності щодо ліквідації недоліків, розробляють заходи, призначають відповідальних і термін реалізації (це точка зору лише декількох осіб).

б) Ми пропонуємо проведення цього етапу корекційної роботи для розв'язання вищезазначених проблем і формування сприятливого організаційно-інноваційного середовища за визначеним нами алгоритмом, залучивши до неї весь колектив організації та прийнявши групове рішення. Здійснено підбір і розроблено інтерактивні креативні роз-

вивально-корекційні методи для подолання проблем, виявлених в організації на діагностичному етапі дослідження. Для цього використовувались методи «номінальних груп» (метод «мозкового штурму»), модерації, метод Дельфі (адаптований В. П. Чудаковою) тощо, що надало можливість *виробити та визначити* конструктивні заходи щодо ліквідації недоліків, виявлених на попередньому етапі експертизи; *провести* експертизу альтернативних пропозицій конструктивних заходів за результатами «мозкового штурму»; визначити першочергові завдання і напрямки роботи колективу для усунення недоліків і створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища, формування соціально-психологічних умов, які спонукають колектив до самовдосконалення, саморозвитку, самоактуалізації персоналу організації, що є основою формування психологічної готовності їх до інноваційної діяльності та їх конкурентоздатності в швидкозмінних умовах. Результати такої діяльності детально описані автором у наукових публікаціях [19; 21; 22; 23; 24].

2. Модель експертизи та корекції психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності (внутрішні умови). Для проведення цього етапу дослідження підбрано та експериментально визначено психолого-педагогічний діагностичний інструментарій; описано покроковий алгоритм проведення експертизи, інтерпретації емпіричних даних і результатів дослідження; наведено приклади оформлення документації експертизи, розроблено інтерактивні креативні корекційно-розвивальні методи, моделі реалізації та з'ясовано їхні потенційні можливості.

2.1. Модель експертизи внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності (внутрішні умови). Для проведення експертизи внутрішньої психологічної готовності до інноваційної діяльності, як чинника конкурентоздатності особистості в швидкозмінних умовах використовуємо валідний і надійний психолого-діагностичний інструментарій, що дає змогу дослідити наступні оцінні показники та параметри: інтегральний показник «Інноваційність», що дає змогу визначити та оцінити стан рівня інноваційності (*позитивний, нульовий, негативний*) та рівень тенденції персоналу освітніх організацій до здійснення інновацій (*теоретико-інтелектуальна та емоційно-практична направленість*); задоволеність професійною діяльністю (*задоволеність професією, ставлення до діяльності наразі та в перспективі, задоволеність життєвих потреб у процесі професійної діяльності*); самоусвідомлення себе як професіонала (*локус контролю, самооцінка професійно важливих якостей*); мотиваційні характеристики (*мотиваційний профіль, мотиваційна тенденція особистості: споживча, особисто-розвиваюча тенденція, направленість мотивації*); самоактуалізація та ставлення до самовдосконалення; індивідуально-психологічні особливості та емоційно-вольовий контроль [12–15].

Впровадження моделі в практику діяльності освітніх організацій надало наступні можливості керівникам і персоналу організацій (педагогам, вчителям, психологам, інженерно-технічним кадрам тощо).

- *Керівник освітньої організації* має можливість *визначити та оцінити* індивідуальні особливості та мотиваційну структуру персонально кожного співробітника, *обґрунтувати*, на яку віддачу він може очікувати від співробітників за тих умов, що створені в закладі освіти; *з'ясувати*, за рахунок чого найбільшою мірою створюється несприятливе організаційно-інноваційне середовище, яке необхідно змінити насамперед; *отримати* найзагальніші орієнтири у виборі методів створення позитивної мотивації, що будуть найбільш ефективними у формуванні готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності; *виявити* найбільш схильних і готових до інноваційної діяльності співробітників. Спираючись на це, управлінець зможе формувати відповідну організаційну та технологічну культуру, підібрати команду, що є психологічно готовою до здійснення інноваційних освітніх проєктів.

- *Педагог* має можливість *самоусвідомити себе як фахівця* на основі самопізнання себе, визначення своїх сильних та слабких сторін, ступеня бажання займатися самовдосконаленням, формувати готовність до здійснення інноваційної діяльності. Прийняття рішення про самовдосконалення відбувається, за умов глибокого внутрішнього переживання педагогом своїх позитивних і негативних сторін. По суті, *це саме той етап*, коли створюється своєрідна модель (програма, проєкт) роботи педагога над собою (професійним та психологічним самовдосконаленням з огляду відповідності вимогам інноваційної діяльності).

- *Психолог вивчає* (за визначеним алгоритмом) організаційно-інноваційне середовище закладу освіти та сформованість психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності; *оцінює та визначає* їхні характеристичні особливості, «мотиваційний профіль», рівень прагнення до самоактуалізації, морально-психічний стан; *прогнозує* ефективність професійної діяльності персоналу освітніх організацій; *проводить з ними* корекційно-розвивальну роботу з урахуванням індивідуальних особливостей особистості кожного з них.

2.2. Багаторівнева модель рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу «*Психологічні засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості*» (далі РІТ) [9; 14]. Для появи у персоналу освітніх організацій психологічних новоутворень, що необхідні для формування психологічної готовності до інноваційної діяльності, варто забезпечити достатню інтенсивність рефлексування, що може бути реалізовано через насичення навчального середовища носіями організованої рефлексії. Такими носіями є різноманітні за своєю організацією та знаковою презентацією рефлексивні засоби, комп'ютерні та аудіовізуальні системи, рефлексивні позитивні дискусії, рефлексивні полілоги, а також різні рефлексивно-ігрові тренінги. Для формування внутрішньої психологічної готовності до інноваційної діяльності *розроблено багаторівневий рефлексивно-інноваційний тренінг, коучинг (РІТ)*, що являє собою практику психологічної взаємодії, що ґрунтується на інтерактивних методах групової роботи і коучингу (*це поєднання активних методів навчання та консультування, який активізує потенціал людини*). Він полягає у підвищенні показників роботи окремих людей і команд шляхом розкриття скри-

того потенціалу та подоланні обмежуючих стереотипів мислення. Він підвищує ефективність, стимулює природну синергію якості дій і внутрішню рівновагу. Забезпечує усвідомлення та звільнення від стереотипів непродуктивного освітнього досвіду та діяльності шляхом переосмислення останньої і висунення завдяки цьому інновацій, що сприяють подоланню тих проблемно-конфліктних ситуацій, які виникають у процесі вирішення практичних задач у сфері спілкування, діяльності, особистісного розвитку, професійного самовдосконалення та корекції. Він є системою спеціально організованих розвивальних взаємодій між його учасниками та їхнього взаємозбагачення. Заняття дієві з усіма категоріями педагогічних працівників, управлінців, менеджерів, психологів, спеціалістів по роботі з персоналом.

РІТ надає учасникам можливість:

- *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 собі мобілізуючих факторів для виходу із утруднень, екстремальних і проблемних ситуацій.

Курс тренінгу складається з десяти модулів (рівнів), при цьому кожний наступний модуль є логічним продовженням і завершенням попереднього, впроваджується у практику роботи освітніх організацій.

1. «Ваш успіх у відкритті Ваших можливостей» – базовий курс.
2. «Методи подолання життєвих криз та розвиток стресостійкості, здібності до швидкої адаптації».
3. «Сучасні психотехнології створення адекватної самооцінки, упевненості у собі, набуття здатності здійснювати новий можливий вибір».
4. «Ефективні стратегії: створення позитивної мотивації, відкриття своєї Місії, прийняття рішень і постановка цілей».
5. «Конфлікти у міжособистісних і ділових відносинах і шляхи їх врегулювання».
6. «Шляхи подолання професійного стресу і синдрому професійного вигорання персоналу і організації».
7. «Оволодіння мистецтвом публічних виступів».
8. «Технології ефективного проведення дискусій».
9. «Технології ефективного проведення виробничих нарад».
10. «Управлінська компетентність керівника щодо управління колективом і розвитку персоналу організації» [8; 11].

Мета РІТ – *оволодіння* певними соціально-психологічними знаннями, уміннями, навичками у сфері спілкування, діяльності, власного розвитку та корекції, що дозволяє вирішити такі завдання: *розвинути* рефлексивні навички та комунікативну компетентність; *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 здібності до швидкої адаптації;

Розділ III. Психологічні проблеми обдарованої особистості

оволодіти технологією вирішення міжособистісних протиріч і подолання конфліктних ситуацій; *розвивати* здатність гнучко реагувати на ситуацію, швидко перебудовуватись в різних умовах і різних групах, вийти на новий рівень управління своїми станами; прояснити і розвивати ціннісно-мотиваційну сферу особистості; *оволодіти* технологією створення позитивної мотивації; *оволодіти* стратегією створення адекватної самооцінки і впевненості в собі; *оволодіти* технологією створення нових ефективних способів поведінки у особливо важких ситуаціях (подолання страхів публічних виступів, критики; позбавлення від залежностей, «шкідливих» звичок, травмуючих спогадів, від почуття провини, образи та інших «комплексів»); *оволодіти* сучасними технологіями прийняття рішень та постановки стратегічних і тактичних цілей тощо.

Переваги РІТ над традиційними методами навчання: тренінг дозволяє за невеликий проміжок часу розв'язати завдання інтенсивного формування та розвитку здібностей, необхідні для реалізації професійного і особистісного самовизначення. 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 та професійного зростання, розвитку та корекції різноманітних людських змін. Результатом є помітні особистісні та професійні зміни, які відбуваються у його учасників. Більш детально багаторівнева модель і модулі РІТ описано у наукових публікаціях автора [19–25].

Говорячи про перспективність і можливість масової реалізації цієї технології можна зазначити, що вона є придатною для відтворення не тільки автором, але й іншими фахівцями з гарантією досягнення запланованих результатів (психологами, а також при спеціальній підготовці у сфері контрольно-оцінної та корекційно-розвивальної діяльності викладачами, методистами, управлінцями, науковцями тощо). Для цього можна використати розроблену автором програму семінару-тренінгу *«Управлінська компетентність керівника з формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища»* [8; 11]. Перспективність подальшої розробки *технології* полягає у гарантії досягнення запланованих результатів якісної освіти, професійного та морального задоволення від творчого процесу, самодостатності реалізації особистісного потенціалу в освітньому процесі.

Безперечно, сучасна освітня організація немає можливості забезпечити гідне матеріальне заохочення інноваційної активності, тому початковий вибір більш схильних педагогів до інноваційної діяльності дозволить частково розв'язати цю проблему. Отже, є доцільним першочергове виявлення у колективі тієї його частини, що більш психологічно готова до інноваційної діяльності. Спираючись на них, необхідно формувати нові норми, традиції та поступово залучати інших педагогів, добираючи для кожного особливий мотивуючий вплив. Залучення інших членів педагогічного колективу повинно бути індивідуальним і поступовим за результатами корекційного етапу дослідження та після проведення спеціалізованих семінарів-тренінгів.

Вищезазначена проблема є багатоаспектною та багатогранною проблематикою і потребує різносторонніх подальших досліджень. Можна розробляти і приймати (на високих рівнях) багато нових Концепцій, Положень, Державних програм зі сприяння розвитку дитини і суспільства, що підвищуватимуть якість освіти, зокрема, «Програма Школи майбутнього», «Концепції профільного навчання в старшій школі», виділяти мільйони гривень на побудову і модернізацію шкіл, впровадження проектів різних рівнів і напрямів проведення тощо, але якщо ті, на кого покладена відповідальність впровадити це у практику (педагоги, управлінці), не будуть готові як у професійному, так і психологічному контексті, результат буде не тільки негативний, а й загрожуватиме розвитку та психологічній безпеці дитини, колективу фахівців, родині, суспільству і державі в цілому.

За узагальненими результатами науково-дослідної роботи «Науково-методичне забезпечення формування готовності персоналу освітніх організацій до діяльності в умовах освітнього середовища профільної школи» з'ясовано, що 37 % педагогів мають позитивну «інноваційність» (інтегральний показник). І тому саме їх у першу чергу необхідно долучати до впровадження інновацій.

На жаль, переважна більшість (63 %) педагогів мають негативну «інноваційність», якщо їм довірити впроваджувати інновації, то 28 % з них будуть байдуже відноситись до цього, а 35 % з них будуть активно протидіяти.

З'ясувалося, що є нагальна потреба у розробці науково-методичного забезпечення організації та проведення експертизи і корекції готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності. Зокрема, доцільно з'ясувати вплив показника їхньої «інноваційності» на психічний розвиток учня в умовах освітнього середовища профільної школи; визначити відмінності педагогів з різними показниками «інноваційності». Особливу увагу необхідно звернути на розробку та впровадження програми підготовки фахівців-експертів у галузі контрольно-оцінної діяльності на основі запропонованої технології як у системі внутрішньошкільного підвищення кваліфікації, так і на курсах підвищення кваліфікації на базі інститутів післядипломної освіти педкадрів; особливу увагу потрібно приділити системі професійного навчання на виробництві (організації, установі), залучаючи до цього потенціал науковців-фахівців науково-дослідних інститутів Національної академії педагогічних наук України. Це дасть змогу сприяти розвитку професійної компетентності педагогів і створити умови для психічного розвитку та самореалізації учнів, що зможе сприяти поліпшенню якості загальної середньої освіти і створити сприятливі умови для формування розвивального освітнього середовища профільної школи і конкурентоздатності випускників.

Розглянувши отримані результати вищеописаного дослідження експертизи та корекції організаційно-інноваційного середовища освітньої організації та внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності, за визначеними діагностичними й інтерактивними корекційно-розвивальними методами, стало можливим оволодіння науково-методичним і методологічним інструментарієм

щодо створення сприятливих зовнішніх і внутрішніх умов для формування психологічної готовності до інноваційної діяльності як чинника конкурентоздатності особистості в швидкозмінних умовах.

Використані літературні джерела

1. Інноваційна стратегія українських реформ / А. С. Галчевський, А. К. Кінах, В. П. Семиноженко. – К.: Знання України, 2004. – 338 с.
2. Кісарчук З. Г. Просвітницька і профілактична робота // Основи практичної психології: Підручник. – К.: Либідь, 1999. – С. 256–266.
3. Концепція профільного навчання в старшій школі. Наказ МОН України № 854, від 11.09.2009р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.mon.gov.ua/newstmp/2009_1/11_09_1/nakaz_mon_854.doc.
4. Кремень В. Г. Інноваційна людина: Україна на шляху європейської інтеграції. – К.: Агора, 2007. – С. 6–7.
5. Максименко С. Д. Економічна психологія: навчальна програма та комплекс діагностичних методик для підготовки економістів, менеджерів та психологів / С. Д. Максименко, Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер. – К.: Міленіум, 2004. – 36 с.
6. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядипломної освіти / Л. М. Карамушка, Т. В. Зайчикова, О. В. Винославська та ін.; За наук. ред. Л. М. Карамушки. – К.: Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
7. Феномен інновацій: освіта, суспільство і культура: Монографія / В. Г. Кремень, В. В. Ільїн, В. В. Пролеєв, О. К. Микал, В. О. Рябенко та ін.; За ред. В. Г. Кременя. – К.: Педагогічна думка, 2008. – 472 с.
8. Чудакова В. П. Управлінська компетентність керівників з формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища профільної школи: Програма спецкурсу (семінару-тренінгу) / В. П. Чудакова –К.: ТОВ «Інформаційні системи», 2012. – 45 с.
9. Чудакова В. П. Рефлексивно-інноваційний тренінг як засіб формування конкурентоспроможної особистості в умовах профільного, професійного і післядипломного навчання / В. П. Чудакова // Актуальні питання психологічного забезпечення навчально-виховного процесу у вищих навчальних закладах: Матеріали міжвузівської науково-практичної конференції (м. Київ, 25 травня 2012). – К.: Нац. акад. внутр. справ, 2012. – 260 с. – С. 232–238.
10. Чудакова В. П. Технологія формування готовності педагогів до інноваційної діяльності як чинник забезпечення якості освітнього середовища профільної школи / В. П. Чудакова // Шкільному психологу усе для роботи: Науково-методичний журнал. – 2010. – № 11 (23) листопад. – 40 с. – С. 34–38.
11. Чудакова В. П. Управлінська компетентність керівників з формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища профільної школи /

В. П. Чудакова // *Управління школою. Видавнича група ОСНОВА*, 2012. – № 19–21 (355–357) липень. – С. 10–20.

12. Чудакова В. П. Науково-методичне забезпечення формування готовності педагогів до інноваційної діяльності / В. П. Чудакова // *Освіта і розвиток обдарованої особистості: Щомісячний науково-методичний журнал*. – 2012. – № 3–4 (серпень–вересень). – С. 186–205.

13. Чудакова В. П. Інтегральний показник «Інноваційність» – чинник формування конкурентоздатності особистості / В. П. Чудакова // *Освіта і розвиток обдарованої особистості: Щомісячний науково-методичний журнал*. – 2013. – № 8–9 (15–16) (серпень–вересень). – С. 175–191.

14. Чудакова В. П. Формування конкурентоздатної особистості, готової до інноваційної діяльності, в швидкозмінних умовах засобами *рефлексивно-інноваційного тренінгу* / В. П. Чудакова // *Навчання і виховання обдарованої особистості: теорія і практика: Зб. наук. праць. Випуск 10 // І. С. Волощук (гол. ред.) та ін.* – К.: Інститут обдарованої дитини, 2013. – 326 с. – С. 300–310.

15. Чудакова В. П. Моделі й технологія формування психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності як чинника конкурентоздатності особистості в швидкозмінних умовах: Зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / Ред. кол.: С. Д. Максименка (гол. ред.) та ін. – Київ–Алчевськ: ЛАДО, 2013. – Том II. Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / За ред. С. Д. Максименко, Л. М. Карамушки. – 2013. – Вип. 38. – С. 314–326.

УДК 159.923.2;159.9.07

Валентина Александровська,
м. Донецьк

ИДЕАЛЬНЫЙ ОБРАЗ КАК ЯЗЫК ТВОРЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ

У статті розглядається роль ідеальних образів у творчому розвитку особистості, єдність імагінального і креативного феноменів, етапи розвитку цієї єдності в дитинстві і його початок, їх онтогносеологічне джерело. Автор використовує дослідження цієї проблеми у світовій і вітчизняній історії психології, показує семіотичний характер ідеальних образів і їх функцію як природнього знаку.

Ключові слова: ідеальний образ, імаго, знак, мозок, семіотика, креатив.

This article considers the role of ideal images in the creative development of persons, unity of the imaginal and creative phenomena, stages of development of this unity in the