

## ПСИХОЛОГО-ОРГАНІЗАЦІЙНА ТЕХНОЛОГІЯ ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

*В статье представлены компоненты «психолого-организационной технологии формирования готовности персонала образовательных организаций к инновационной деятельности» как фактора конкурентоспособности личности в быстро меняющихся условиях.*

**Ключевые слова:** *инновационная деятельность, формирование психологической готовности к инновационной деятельности, психолого-организационная технология, модели, экспертиза, коррекция.*

*The article presents the components of “psychological and organizational technology of formation of readiness of personnel educational organizations for innovation” as a factor in the competitiveness of the individual in a rapidly changing environment.*

**Key words:** *innovation activity, the formation of psychological readiness for innovation, psychological and organizational technology, models, examination, correction.*

За роки незалежності в Україні визначено нові пріоритети розвитку освіти, зумовлено необхідністю змін, спрямованих на підвищення якості та конкурентоспроможності освіти: розв’язання стратегічних завдань, що стоять перед національною системою освіти у швидкозмінних умовах, інтеграцією її у світовий освітній простір. Сучасний етап розвитку освіти в умовах несприятливого впливу економічних та соціокультурних факторів, характеризується пошуками шляхів, способів та засобів удосконалення, 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 здійснюються як інноваційні проекти різного рівня складності, обсягу та тривалості. Перехід України на інноваційний шлях розвитку освіти об’єктивно зумовлює необхідність психологічного дослідження різних сторін інноваційної діяльності та підготовки до неї конкурентоздатних професіоналів. Пріоритетною для дослідження є проблема формування психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності, як однієї з чинників забезпечення конкурентоздатності особистості у швидкозмінних умовах та головного ресурсу організаційного розвитку.

На державному рівні створено відповідну законодавчу та нормативно-правову базу, прийняті постанови й закони про стимулювання інноваційної діяльності в суспільній, політичній та економічній сферах (Концепція державної інноваційної політики України;

Законо: «Про наукову та науково-технічну діяльність», «Про наукову і науково-технічну експертизу», «Про інноваційну діяльність», «Про пріоритетні напрямки інноваційної діяльності» тощо). Також, значну підтримку отримали інновації у сфері освіти, завдяки яким передбачається вдосконалення існуючих та розробку нових психолого-педагогічних систем, пошук та впровадження нових методів підвищення інтенсивності освітнього процесу.

Нові педагогічні доробки здатні підвищити якість освітнього процесу, але часто після ознайомлення зі сутністю нової педагогічної методики, персонал освітніх організацій не користується нею або повертається до старих форм та методів, після зіткнення з труднощами впровадження новацій. Серед них складність для персоналу освітніх організацій (управлінців, психолого-педагогічних кадрів тощо), який багато років працював за типовою системою, є необхідність зміни не тільки форм діяльності, але й особистості, тобто, системи цінностей, стереотипів поведінки, системи відносин тощо. Окремі інновації зумовлюють необхідність в оновленні змісту освіти (наприклад, інформаційно-комп'ютерні технології навчання), що викликає особистісний опір та робить неможливим нововведення. За значної значущості інновації, економічній підтримці, підтримці керівництва та суспільства відбувається руйнація інноваційного проекту на рівні психологічних чинників та умов. Тому проблема психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності потребує поглибленого психолого-педагогічного дослідження [8-11].

В умовах модернізації функціонування суспільства, об'єктивно виділяють в якості основного пріоритету – інноваційний розвиток. Питання запровадження освітніх інновацій залишається актуальним для України і сьогодні. Як зазначає В. Кремень: «...лише сформувавши інноваційну особистість, здатну до творення змін та сприйняття змінності, ми зможемо стати конкурентоспроможною нацією. Тому що змінність, трансформація перестає бути винятком, а стає правилом, сутнісною ознакою функціонування суспільства та кожного його члена. Змінність стає правилом для кожної людини у XXI столітті. Змінність, динамізм, як сутнісні ознаки способу життя людини стають закономірністю. Українське суспільство в цілому, а освіта, зокрема, мають підготувати людину до життя в нових умовах, сформувати її як інноваційну» [7]

Атмосфера актуалізації та переосмислення життя обумовлює потребу в різнобічно розвиненому персоналу освітніх організацій, який міг би орієнтуватися у швидко змінній ситуації, розбиратися в людських стосунках, формувати здібність до саморозвитку, інновацій, протидіяти штампам та негативним педагогічним стереотипам у процесі навчання і виховання. Носіями педагогічних інновацій, процесу розробки та впровадження нововведень, виступають творчі, самоактуалізовані, саморозвинені, самовдосконалені особистості, тобто, 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 освітньої організації.

На основі теоретико-емпіричного аналізу літературних джерел, здобутків науки та освітньої практики з проблеми формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності з'ясовано невирішені суперечності та протиріччя між потребою освітніх організацій у кадрах, готових до інноваційних перетворень та змін, здатних мобільно реагувати на стратегічні і ситуаційні виклики часу та недостатнім рівнем сформованості у персоналу психологічної готовності до інноваційної діяльності; зростаючими об'єктивними вимогами до формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності та недостатньою науковою розробленістю психологічних моделей, алгоритмів, технологій та умов ефективного розв'язання цього пріоритетного наукового та практичного завдання у системі освіти; затребуваністю наукового обґрунтування системи ефективного формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності та недостатньою розробленістю теоретико-методологічної бази, змісту та організації модернізації психологічної підготовки персоналу освітніх організацій на основі актуалізації інноваційної ролі суб'єктів освітнього процесу та створення для цього відповідних умов.

Практика інноваційних перетворень зіткнулася з важливими протиріччям між наявною потребою у швидкому організаційному розвитку за рахунок ефективної інноваційної діяльності та невмінням персоналу організацій це здійснити, а часто небажанням прийняття нового, відсутністю мотивації і психологічної готовності до інноваційної діяльності. Як відомо, успіх інновацій визначається здатністю персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності.

Для розв'язання названих протиріч та соціально значущої проблеми формування психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності, нами розроблено і впроваджено у практику діяльності освітніх організацій різних типів комплексну систему науково-методичного забезпечення формування психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності. За основу взято технологічний підхід, основне призначення якого полягає в розробці (проектуванні) та впровадженні спеціальних гуманітарних (людинознавчих) технологій, різновидом якої є психолого-організаційна технологія, спрямована на розв'язання конкретних проблем в організації, запропоновану Л. Карамушкою [8]. Розроблена нами «психолого-організаційна технологія формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності (далі «Технологія») є комплексною системою науково-методичного забезпечення впровадження інновацій в освітню практику. Результати її впровадження підтвердили необхідність та можливість надання психологічної допомоги психологам, управлінцям всіх рівнів, менеджерам та персоналу організацій, спрямованої на розв'язання певних психологічних та організаційних проблем, пов'язаних з інноваційними змінами; діяльністю й розвитком організації в цілому, так і функціонуванням персоналу організації.

«Технологія» є професійно містким, універсальним інструментом, що у першу чергу 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 та персоналом організацій. [1-6]. Враховуючи такі обставини, нами розроблена «Технологія», якою можуть скористатись та успішно засвоїти, в умовах відповідної спеціальної підготовки і консультацій (тренінгів-семінарів, коучингів), за допомогою та підтримкою фахівців, управлінці та спеціалісти по роботі з персоналом організацій, менеджери, вчителі, методисти, науково-педагогічні працівники, консультанти і ті, хто цікавиться питаннями організаційного розвитку та особистої ефективності, а також ті, у діяльності кого зміни і розвиток окремих людей або груп відіграє суттєву роль.

Говорячи про перспективність і можливість масової реалізації авторської технології можна зазначити, що вона є придатною для відтворення не тільки автором, але й іншими фахівцями з гарантією досягнення запланованих результатів (психологами, а також за спеціальною підготовкою у сфері контрольної-оцінної, та корекційно-розвивальної діяльності), науково-педагогічними працівниками, методистами, управлінцями, науковцями тощо). Для цього доцільно використати розроблену автором програму спецкурсу семінару-тренінгу «Управлінська компетентність керівника з формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища [8], подану у третьому розділі дисертації. Перспективність подальшої розробки і можливостей масової реалізації технології полягає у гарантії досягнення запланованих результатів якісної освіти, професійного та морального задоволення від творчого процесу, самодостатності реалізації особистісного потенціалу у освітньому процесі.

«Технологія» складається з двох взаємопов'язаних та взаємодоповнюючих частин, що відповідають дослідженню внутрішніх та зовнішніх умов здійснення інноваційної діяльності, а саме: «1. Модель експертизи й корекції організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій (зовнішні умови); «2. Модель експертизи й корекції психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності (внутрішні умови). У свою чергу, кожна з моделей містить такі основні компоненти: інформаційно-смісловий; діагностично-інтерпретаційний, прогностичний; корекційно-розвивальний. Структурна модель «Технології» показана на рис.1. Розглянемо зміст, структуру та компоненти кожної з названих моделей авторської «Технології».

Перша складова «Технології» є «1. Модель експертизи й корекції організаційно-інноваційного середовища освітньої організації (зовнішні умови)», що, у свою чергу, складаються з двох моделей, що відповідають діагностичному та корекційному етапам дослідження:

*«1.1. Модель експертизи організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій» (далі 1.1. Модель»)* у повному обсязі подана нами у публікаціях [10; 11], а структурна модель подана на рис. 2.

Реалізація експертизи надала можливість: визначити загальний рівень розвитку педагогічного колективу і з'ясувати настільки рівень розвитку колективу відрізняється від «ідеалу», де існує резерв для досягнення найкращих результатів; виявити, соціально-психологічні характеристики колективу, що визначають ефективність його діяльності та як вони формуються; визначити якість реалізації функції керівництва та з'ясувати



**Рис 1. Модель «психолого-організаційної технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності»**

важливість виконання, що потребує вдосконалення; *виявити* фактори (сильні та слабкі сторони), які детермінують ефективність діяльності колективу і призупиняють або блокують її; зрозуміти за рахунок чого створюється несприятливе середовище, які з мотиваційних умов необхідно змінити перш за все; визначити суперечності в експертній оцінці стану організаційно-інноваційного середовища, представниками адміністрації та персоналу освітньої організації. Зміст, структура, алгоритм та методи здійснення експериментальної перевірки цього модулю подано у другому розділі нашого дослідження.

«1.2. *Корекційна модель створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій*» (далі «1.2. Корекційна модель») показана на рис. 3, її розкрито в авторській публікації [13].

На цьому етапі дослідження проведено підбір та розроблено інтерактивні креативні розвивально-корекційні методи для розв’язання проблем виявлених в освітній організації

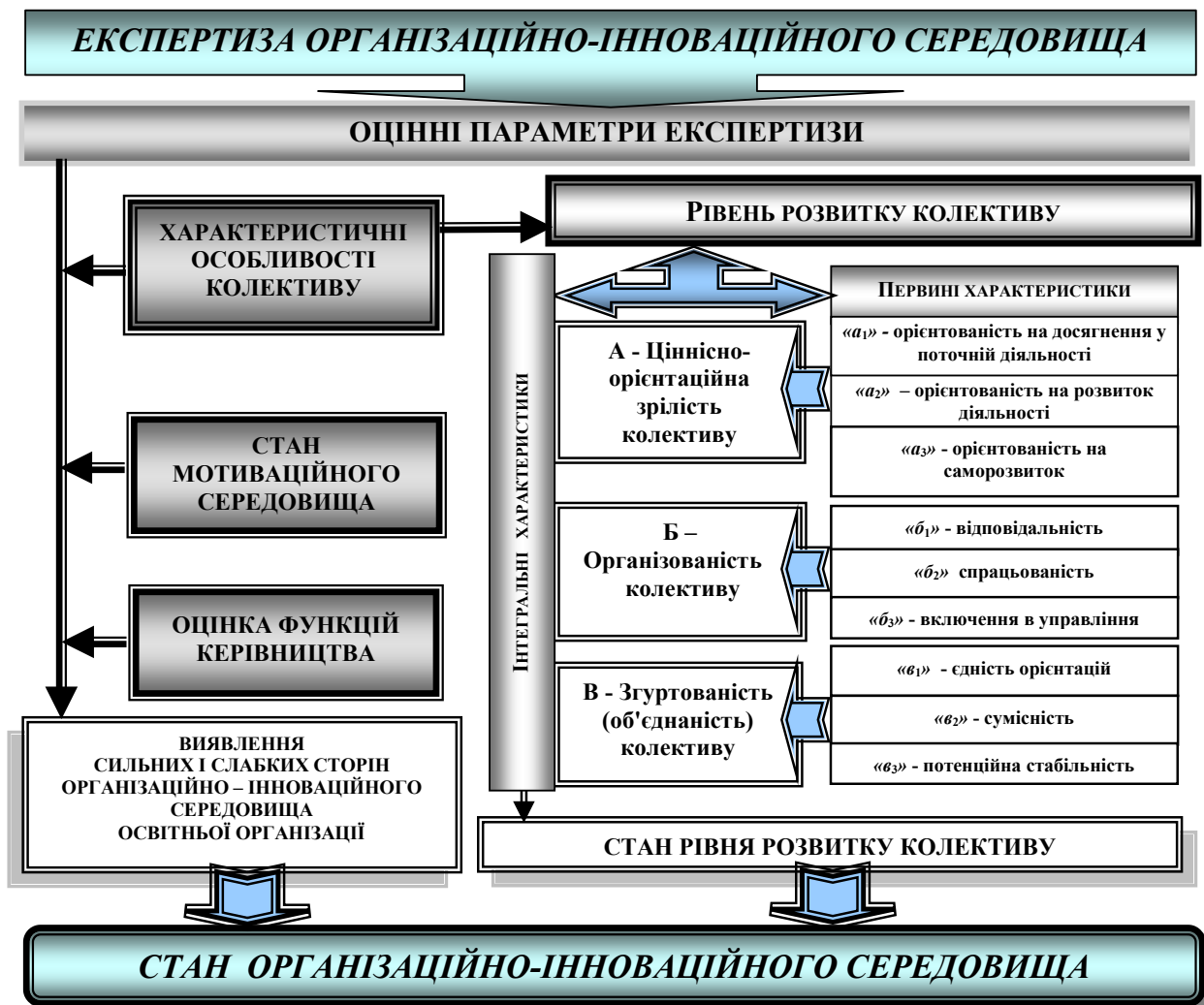


Рис 2. Модель (1.1) експертизи організаційно-інноваційного середовища

на попередньому діагностичному етапі експертизи. До здійснення корекційного етапу залучено персонал освітніх організацій. Його результати надали можливість: виробити конструктивні заходи щодо подолання виявлених проблем; здійснити експертне оцінювання альтернативних пропозицій конструктивних заходів щодо ліквідації виявлених недоліків; визначити першочергові завдання та напрями діяльності колективу для ліквідації недоліків та створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища, формування соціально-психологічних умов, що спонукають персонал освітніх організацій до самовдосконалення, саморозвитку, самоактуалізації і є основою їх формування психологічної готовності до інноваційної діяльності.

Наступною складовою «Технології» є «2. Модель експертизи й корекції внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності (внутрішні умови)», що складаються з двох моделей, які відповідають діагностичному та корекційному етапу дослідження:

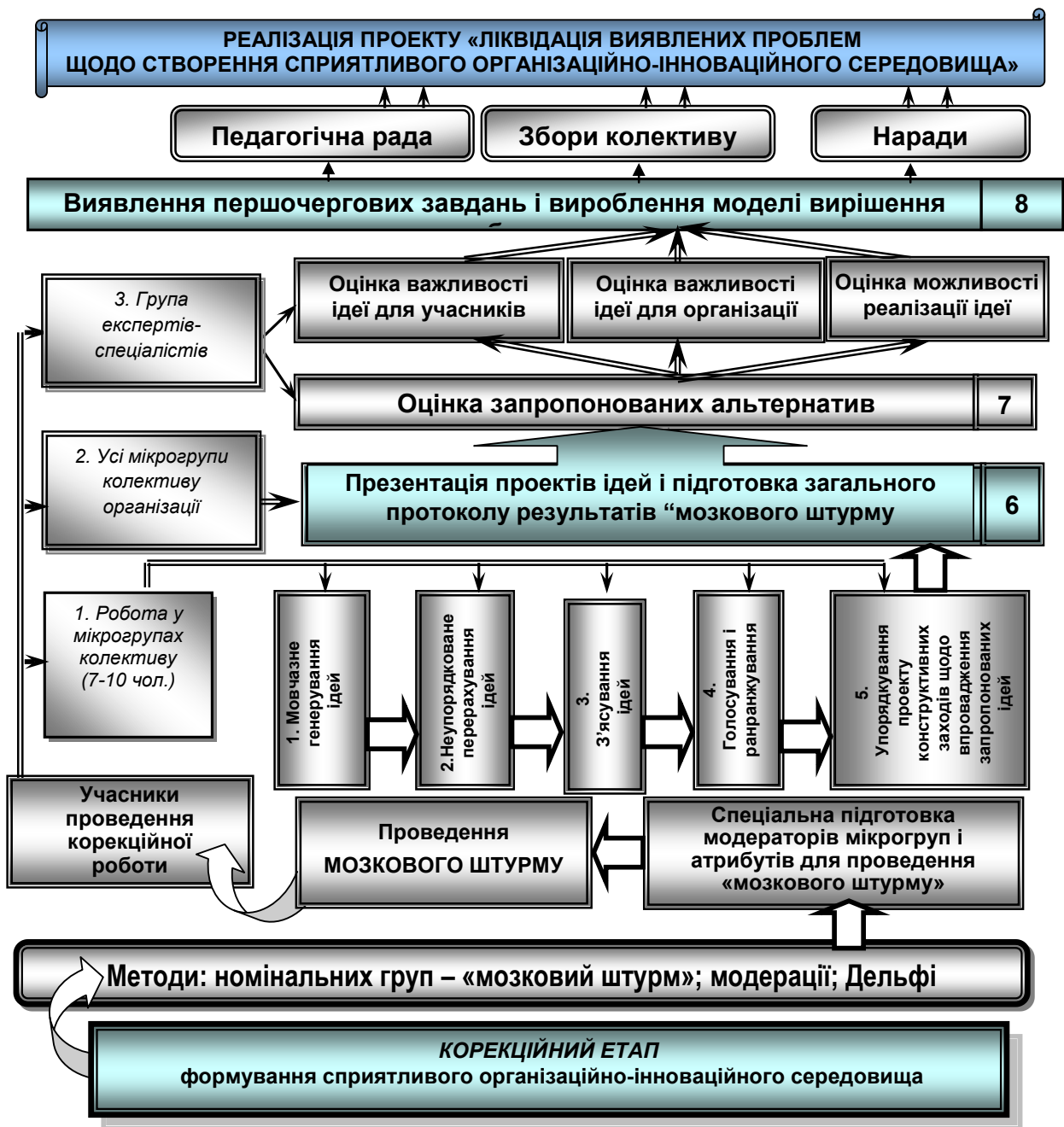


Рис. 3. Корекційна модель створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища освітньої організації

«2.1. Модель експертизи внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» (далі 2.1. Модель»), повно розкривається в авторських публікаціях [9; 11; 12], а структурна модель показана на рис. 4. З метою забезпечення ефективної її реалізації підбрано валідний та надійний психолого-діагностичний інструментарій, що уможливило дослідити наступні оцінні показники та параметри: інтегральний показник «Інноваційність», що дає змогу визначити та оцінити стан рівня інноваційності (позитивний, нульовий, негативний) та тенденцію «інноваційності»

персоналу освітніх організацій до здійснення інновацій (тереоретико-інтелектуальний та емоційно-практичний); задоволеність професійною діяльністю (задоволеність професією, ставлення до діяльності сьогодні та на перспективу, задоволеність життєвих потреб у процесі професійної діяльності); самоусвідомлення себе як фахівця (локус контролю, самооцінка професійно важливих якостей); мотиваційні характеристики (мотиваційний профіль, мотиваційна тенденція особистості, направленість мотивації, самоактуалізація); індивідуально-психологічні особливості та емоційно-вольовий контроль.

У результаті впровадження «2.1. Моделі» у практику діяльності освітніх організацій різних типів дало можливість:

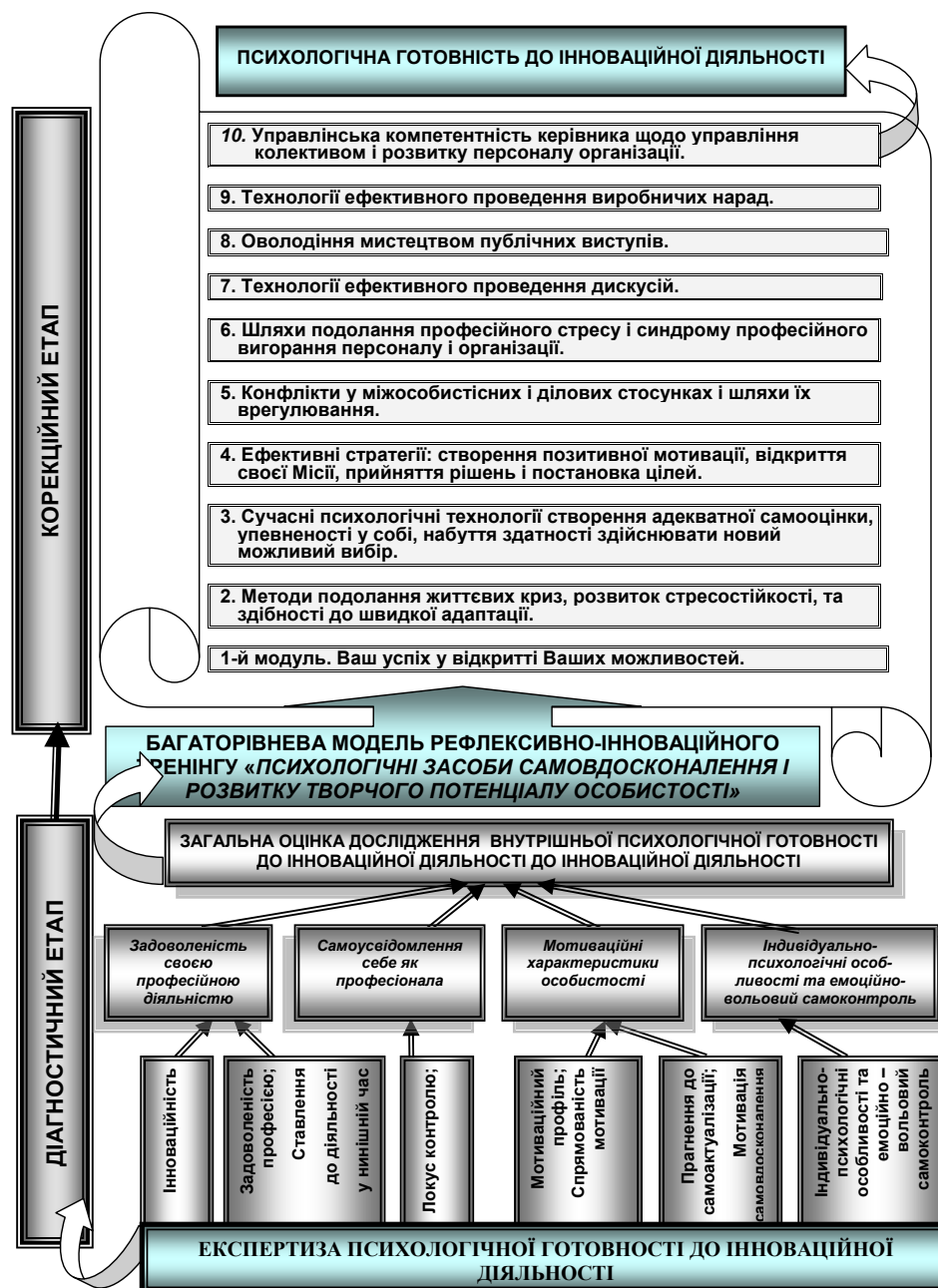


Рис.4. Модель експертизи і корекції внутрішньої психологічної готовності до інноваційної діяльності



– **керівникам**: визначити та оцінити індивідуальні особливості та особистісну структуру кожного співробітника, з'ясувати на яку віддачу він може очікувати від співробітників за тих умов, що створено в освітній організації; зрозуміти, за рахунок чого створюється несприятливе організаційно-інноваційне середовище, які з умов спочатку необхідно змінити; *виявити* схильний та психологічно готовий до інноваційної діяльності персонал та підібрати команду щодо ефективного здійснення інноваційних освітніх проектів.

– **персоналу** освітніх організацій: самоусвідомити себе як фахівця-професіонала на основі самопізнання себе; визначення власних сильних та слабких сторін, ступінь бажання займатися самовдосконаленням, формувати психологічну готовність до інноваційної діяльності.

– **психологу**: вивчити стани організаційно-інноваційного середовища освітньої організації та сформованості психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності; оцінити і визначити їх характеристичні особливості; спрогнозувати ефективність їх інноваційної діяльності; на основі цього проводити з ними корекційно-розвивальну діяльність з урахуванням індивідуальних особливостей особистості кожного, в тому числі, за програмою рефлексивно-інноваційного тренінгу, представлену нижче.

«2.2. *Модель багаторівневого рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу «Психологічні засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості»* (далі РІТ). Для ефективного його впровадження розроблена, апробована відповідна програма РІТ [12], розкрита в авторських публікаціях [9-11], структурна модель подана у третьому розділі дисертації на рис. 4. Рефлексивно-інноваційний тренінг містить практику психологічної взаємодії, що ґрунтується на інтерактивних методах групової роботи і коучингу (це поєднання активних методів навчання і консультування який активізує потенціал людини). Він полягає у підвищенні показників діяльності окремої людини та команд шляхом розкриття потенціалу та подоланні обмежуючих стереотипів мислення. Окрім того підвищує ефективність, стимулює природну синергію якості дій та внутрішню рівновагу; забезпечує усвідомлення та звільнення від стереотипів непродуктивного освітнього досвіду та діяльності шляхом переосмислення останньої і висунення завдяки цьому інновацій, що призведуть до подолання тих проблемно-конфліктних ситуацій, які виникають у процесі розв'язання практичних задач у сфері спілкування, діяльності, особистісному розвитку, професійного самовдосконалення і корекції. У цілому – це *система* спеціально організованих розвивальних взаємодій між його учасниками та їх взаємозбагачення. Заняття РІТ дієві з усіма категоріями педагогічних працівників, управлінців, менеджерів, психологів, спеціалістів по роботі з персоналом.

Курс РІТ складається з десяти модулів (рівнів), при цьому кожний наступний модуль є логічним продовженням та завершенням попереднього, впроваджується у практику діяльності освітніх організацій: 1-й модуль: «Ваш успіх у відкритті ваших можливостей» є базовим курсом; 2-й модуль: «Методи подолання життєвих криз та розвиток

стресостійкості, здібності до швидкої адаптації»; 3-й модуль: «Сучасні психотехнології створення адекватної самооцінки, упевненості у собі, набуття здатності здійснювати новий можливий вибір»; 4-й модуль: «Ефективні стратегії: створення позитивної мотивації, відкриття Місії, прийняття рішень і постановка цілей». 5-й модуль: «Конфлікти у міжособистісних і ділових відносинах і шляхи їх урегулювання»; 6-й модуль: «Шляхи подолання професійного стресу та синдрому професійного вигорання персоналу та організації». 7-й модуль: «Оволодіння мистецтвом публічних виступів». 8-й модуль: «Технології ефективного проведення дискусій»; 9-й модуль: «Технології ефективного проведення виробничих нарад»; 10-й модуль: «Управлінська компетентність керівника щодо управління колективом і розвитку персоналу організації».

Рефлексивно-інноваційного тренінг, коучинг [9-12]: дозволяє за невеликий проміжок часу розв'язати завдання інтенсивного формування і розвитку здібностей, необхідних для реалізації професійного та 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, що відбуваються у його учасників.

РІТ надає можливість учасникам: розкрити нові можливості, для успішного інноваційного розв'язання багатьох задач професійної діяльності, ефективного формування особистості зі задіянням особистих зусиль та резервів; забезпечити пошук людиною у собі мобілізуючих факторів для виходу із утруднень, екстремальних та проблемних ситуацій.

*Мета РІТ - оволодіння певними соціально-психологічними знаннями, вміннями та навичками в сфері спілкування, діяльності, власного розвитку та корекції, що дозволяє розв'язати такі завдання: сформувати рефлексивні навички та комунікативну компетентність; розвивати вміння адекватно сприймати себе та оточуючих, що уможливорює вироблення та корегування норм особистої поведінки, міжособистісної взаємодії; розвиток емоційної стійкості у складних життєвих ситуаціях і здібностей до швидкої адаптації; оволодіння технологією вирішення міжособистісних протиріч та подолання конфліктних ситуацій; розвиток здатності гнучко реагувати на ситуацію, швидко перебудовуватись у різних умовах та групах, вийти на новий рівень управління станами; оволодіння технологією створення адекватної самооцінки та впевненості в собі; прояснення і розвиток ціннісно-мотиваційної сфери особистості, оволодіння технологією створення позитивної мотивації, технологією створення нових ефективних способів поведінки в особливо важких ситуаціях (подолання страхів публічних виступів, критики; позбавлення від залежностей, «шкідливих» звичок, травмуючих спогадів, від почуття провини, образи та інших «комплексів»); оволодіння 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 і розвитку здібностей,

необхідні для реалізації професійного та особистісного самовизначення, зосередження зусиль дозволяє досягати оптимального розкриття та задіяння творчого потенціалу особистості в житті та професійній діяльності. Разом з тим, виступає як засіб вивільнення творчого потенціалу, підвищення особистісного та професійного зростання, розвитку та корекції різноманітних людських змін. Результатом цього є помітні особистісні та професійні зміни, що відбуваються у його учасників.

*Підводячи підсумки зауважимо, що сучасні освітні організації не в змозі забезпечити гідне матеріальне заохочення інноваційної активності. Тому, залучення до інноваційних перетворень персоналу освітніх організацій, які психологічно готові до інноваційної діяльності, дозволить частково розв'язати нові норми та традиції. Залучення інших членів колективу, повинно бути індивідуальним та поступовим за результатами корекційного етапу, після проведення спеціалізованих семінарів-тренінгів, коучингів.*

*Тому є доцільним першочергове виявлення у колективі персоналу-новаторів/інноваторів, у яких позитивний (високий) рівень інноваційності. Адже за узагальненими результатами впровадження «Технології» з'ясовано, що 37% персоналу освітніх організацій мають позитивну «інноваційність». І тому їх необхідно залучати до впровадження нововведень. Але, переважна більшість – 63 % персоналу освітніх організацій мають негативну «інноваційність» і якщо їм довірити реалізацію інновацій то 28 % з них будуть байдуже ставитись до їх впровадження, а, 35 % будуть створювати активну протидію та супротив їх здійсненню. З метою розв'язання цієї проблеми нагальним є впровадження «психолого-організаційної технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності.*

#### Використані літературні джерела

1. Гаврилова Т. П. Психологическое знание в арсенале средств практического психолога [Текст] / Т. П. Гаврилова // Психологическая наука и образование, 1989. – № 2. – С.33-39.
2. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посібник [Текст] / Карамушка Л. М. – К. : Либідь, 2004. – 424 с.
3. Карамушка Л. М. Психологія управління закладами середньої освіти: Монографія [Текст] / Л. М. Карамушка – К.: Ніка-Центр, 2000. – 332 с.
4. Кісарчук З. Г. Просвітницька і профілактична робота [Текст] // Основи практичної психології: Підручник. – К.: Либідь, 1999. – С.256-266;
5. Максименко С. Д. Економічна психологія: навчальна програма та комплекс діагностичних методик для підготовки економістів, менеджерів та психологів [Текст] / С. Д. Максименко, Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер. –К.: Міленіум, 2004. – 36с.
6. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл., та слухачів ін-тів післядипломної освіти [Текст] / [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 [Текст] / [В. Г. Кремень, В. В. Ільїн, В. В. Пролесєв, О. К. Микал, В. О. Рябенко та ін.], за ред. В. Г. Кременя. – К.: Педагогічна думка, 2008. – 472с.

8. Чудакова В. П. Управлінська компетентність керівників з формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища профільної школи: Програма спецкурсу (семінару – тренінгу [Текст]. / 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 [Текст] / 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. 260с. – С. 232 – 238.

10. Чудакова В. П. Технологія формування готовності педагогів до інноваційної діяльності як чинник забезпечення якості освітнього середовища профільної школи [Текст] / В. П. Чудакова // «Шкільному психологу усе для роботи». Науково-методичний журнал – №11 (23) листопад 2010 р. – 40с. –С. 34-38.

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

12. Чудакова В. П. Програма багаторівневого рефлексивно-інноваційного тренінгу «Психологічні засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості»: Програма 4-х модулів багаторівневого рефлексивно-інноваційного тренінгу [Текст] / В. П. Чудакова – К.: ІПККП, 2007. – 37с.

13. Чудакова В.П. Корекція організаційно-інноваційного середовища – чинник формування інноваційності та конкурентоздатності особистості [Текст] / В. П.Чудакова // Освіта і розвиток обдарованої особистості. Щомісячний науково-методичний журнал. 2013. – № 7 (14) (липень) – С. 91-109.