

3. НАУКОВІ СЕМІНАРИ-ПРАКТИКУМИ



Віра Петрівна Чудакова,

науковий співробітник лабораторії профільного навчання і профорієнтації Інституту педагогіки НАПН України, науковий кореспондент Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України; психолог, тренер, ст. викладач, консультант, коуч м. Київ, Україна

УДК 159.9:37.07:005.95]:001.895

Продовження публікації,
початок у №№ 3-4; 5; 6; 7 за 2012 р.;
у №№ 1(8); 2(9); 3(10); 6(13); 7(14); 8-9 (15-19) за 2013 р

МОДЕЛЬ ЕКСПЕРТИЗИ І КОРЕКЦІЇ ВНУТРІШНЬОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ – ЧИННИК ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

Представлен общий дизайн модели экспертизы и коррекции внутренней психологической готовности персонала образовательных организаций к инновационной деятельности как фактор формирования конкурентоспособности личности, описаны методы, средства и алгоритм проведения исследования.

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

Presents a general model design examination and correction of internal psychological preparedness of personnel educational organizations to innovate as a factor of competitiveness of personality, is described the methods, tools and algorithm study.

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

Продовжуємо представлення досвіду впровадження в практику роботи освітніх організацій різних типів моделей і технологію формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності. У попередніх випусках журналу «Освіта і розвиток обдарованої особистості» представлена:

1) у №3–4, 2012 р. – загальна характеристика науково-методичного забезпечення психолого-організаційної технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності [10];

2) у № 5; 6; 7, 2012 р. – описаний покроковий алгоритм дослідження експертизи рівня розвитку педагогічного колективу та його вплив на організаційно-інноваційне середовище освітньої організації; Описано структуру, особливості та критерії оцінювання соціально-психологічні характеристик рівня розвитку

колективу та його інтегральні і первинні характеристики: *ціннісно-орієнтаційна зрілість колективу (A)* – рівень орієнтованості колективу на поточні досягнення (a_1), на розвиток способів діяльності (a_2), на саморозвиток членів педагогічного колективу (a_3); *організованість колективу (B)* – рівень відповідальності (b_1); спрарцьованості (b_2), включення членів педагогічного колективу в управління (b_3); *згуртованість (об'єднаність) колективу (B)* – рівень єдності (спільності) орієнтацій (v_1), сумісності членів педагогічного колективу (v_2), потенційної стабільності (v_3) [11];

3) у № 1 (8), 2013 р. – загальна характеристика експертизи організаційно-інноваційного середовища освітньої організації; описаний алгоритм проведення та інтерпретація результатів експертизи за методикою «Оцінювання характеристик колективу» [12; 13; 14];



4) у № 2 (9), 2013 р. – описано алгоритм проведення та інтерпретація результатів експертизи організаційно-інноваційного середовища за методикою «Оцінювання мотиваційного середовища» [13];

5) у № 3 (10), 2013 р. – описано алгоритм проведення та інтерпретація результатів експертизи організаційно-інноваційного середовища, за методикою «Оцінювання функції керівництва» [14];

6) у № 4 (11), 2013 р. – програма спецкурсу (семінару-тренінгу) «Управлінська компетентність керівника з формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища профільної школи» [7; 9];

7) у № 6 (13), 2013 р. – представлено узагальнені результати експертизи організаційно-інноваційного середовища освітньої організації (діагностичного етапу) запропоновано опис і приклади оформлення експертної документації для ефективного проведення корекційного етапу дослідження [16; 18];

8) у № 7 (14), 2013 р. – представлено загальний дизайн моделей і технології формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності, та розробки науково-методичного забезпечення її впровадження в практику роботи освітніх організацій різних типів; розкрито і ретельно описано методи і етапи організації проведення дослідження, інтерпретацію обробки результатів емпіричних даних і алгоритм впровадження «1.2. Корекційної моделі створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища освітньої організації» [17].

9) у № 8-9 (15-16), 2013 р. детально представлено: алгоритм організації, проведення, обробки, інтерпретації результатів емпіричних даних дослідження «інноваційності» персоналу освітніх організацій, як показника формування готовності до інноваційної діяльності та чинника формування конкурентоздатності особистості в швидкозмінних умовах; вперше опубліковано діагностичний інструментарій для оцінювання «інноваційності» – авторська методика «Експрес діагностика інтегрального показника «інноваційність» (В.П. Чудакової); наведено приклади оформлення експериментальної документації – протоколи індивідуальних показників і профіль оцінки (граф-схеми) рівня інноваційності (позитивна, нульовий рівень, негативна) та тенденції інноваційності (направленості): (емоційно-практична та теоретико-інтелектуальна тенденція) за результатами факторного аналізу. Результати дослідження «інноваційності» надали можливість визначити інноваційний потенціал персоналу освітніх організацій і з'ясувати кого із них, в першу чергу, слід залучати до інноваційної діяльності для досягнення найкращих результатів [19].

Мета цієї публікації є представлення покрокового алгоритму і загального дизайну моделі експертизи і корекції психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності, як чинника формування конкурентоздатності особистості.

Концептуальні засади і алгоритм здійснення експертизи і корекції психологічної готовності до інноваційної діяльності

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., зумовленої необхідністю кардинальних змін, спрямованих на підвищення якості і конкурентоспроможності освіти, розв'язання 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» тощо.), 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.

Для розв'язання проблем, що заважають інноваціям на рівні управління освітніми організаціями, приділяється значна увага і науковців, 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 й 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 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.

Нові педагогічні доробки потенційно здатні істотно підвищити якість освітнього і навчально-виховного процесу, але часто, після глибокого ознайомлення зі 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 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 своєї особистості – системи цінностей, стереотипів поведінки, системи відносин тощо. Окремі нововведення вимагають нової освіти (наприклад, комп'ютерні технології навчання), що викликає загальний особистісний опір і робить неможливим нововведення. Навіть при великій значущості нововведення, економічній підтримці, підтримці керівництва та суспільства відбувається руйнування інноваційного проекту на рівні психологічних чинників і умов. Тому *проблема психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інновацій* потребує поглибленого психолого-педагогічного дослідження. [7-19].

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). 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), адекватних вимогам, змісту та умовам діяльності, що у сукупності й дозволяють суб'єкту успішно здійснювати діяльність (К. М. Дурай-Новакова, М. І. Дьяченко, Л. А. Кандиборич, В. О. Моляко, Л. М. Карамушка, 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. 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. Горностаї, 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 конкретних специфічних компонентів, що відображують особливості певного виду діяльності.

В окремих аспектах психологічна готовність виступає об'єктом вивчення у таких напрямках: 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.); мотиви управлінської діяльності в системі освіти (В. І. Максимова), мотивація вчителя до підвищення професійної кваліфікації (Н. В. Кузьміної, К. Ю. Кальницька); фактори мотивації в управлінні та особистість керівника (С. Г. Москвичов); 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. М. Карамушка, В. А. Семиченко, Ю. М. Швалб та ін.).

Для розв'язання соціально значущої проблеми формування психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності, її науково-методичного забезпечення, на наш погляд, необхідно вивчення та визначення системи відповідних ключових чинників і психологічних компонентів та структури їх взаємозв'язків, особистісних детермінант, умов, що сприяють або заважають інноваційній діяльності персоналу освітніх організацій. У такому аспекті проблема недостатньо досліджувалась.

На основі теоретико-експериментального визначення психологічних, організаційних умов, що супроводжують впровадження інноваційних проектів в освітніх організаціях, сьогодні є нагальна потреба у розробці, науковому обґрунтуванні та емпіричній перевірці комплексної системи науково-методичного забезпечення організації і проведення експертизи і корекції психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності як чинника удосконалення їх професійної компетентності та конкурентоздатності.

Досягнення максимуму психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності – це стан особистості, де ключові внутрішні детермінанти ефективності інноваційної діяльності досягли досить значного рівня, що викликає 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» в ході 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 висока ймовірність 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 психологічних і педагогічних дослідженнях, зазначених вище. 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» розглядається як інтегруючий показник рівня розвитку інноваційної тенденції персоналу освітніх організацій, що поєднує значущі для прискореного впровадження нововведень компоненти відмічених раніше складових особистості. Визначення таких компонентів і оцінка необхідних їх рівнів одна з головних проблем дослідження, які будуть ми розглянемо у даній і наступних публікаціях.

В абстрактному розумінні психологічна готовність до інновацій є висока ймовірність 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 вирішення проблем впровадження інновацій ми вважаємо дослідження психологічної готовності до інноваційної діяльності не тільки *на статичному* (кореляційно-факторний аналіз детермінант і їх структур), а й *на динамічному рівні* (аналіз психологічних закономірностей адаптації до нових форм діяльності в ході 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 (імовірності 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 в ході багаторазового використання.

Безперечно, що сучасний навчальний заклад не в змозі забезпечити гідне матеріальне заохочення інноваційної активності. Тому початковий вибір більш схильних співробітників до інноваційної діяльності дозволить частково розв'язати цю проблему.

Тому є доцільним першочергове виявлення у колективі тієї його частини, яка психологічно готова до інноваційної діяльності. Спираючись на них у формуванні нових норм, традицій та поступове залучення інших вчителів, добираючи для кожного особливий мотивуючий вплив. Ними можуть стати, перш за все, молоді за віком учителі (до 35 років), які мають стаж роботи до 3-х років (коли ціняться ними творча атмосфера в колективі та завдяки активній інноваційній діяльності вони зможуть підвищити власний статус); або персонал зі стажем роботи до 8 років (у цей час відбувається активне професійне самовизначення). Разом з тим, щоб запобігти «конфліктів покоління», необхідно залучити до інноваційної діяльності досвідчених вчителів, які мають високий статус, але за умови, що ці вчителі (молоді та досвідчені) мають «позитивний рівень інноваційності», задоволені професійною діяльністю, мають адекватну самооцінку, впевнені у власних силах, активні, можуть взяти на себе відповідальність, за типом домінуючих мотивів є ініціативними, які прагнуть до самореалізації і саморозвитку, успіху і визнанню, мають «креативний мотиваційний профіль» особистості, тобто, для яких характерна особистісно-розвивальна, виробнича тенденція, високий рівень самоактуалізації.

При цьому, має бути індивідуальним і поступовим процес залучення інших членів педагогічного колективу до інноваційної діяльності, у структурі цінностей яких переважають міцність оціально-професійного статусу, стабільності, конформізму, які мають «блокуючий мотиваційний профіль» особистості (для них характерна споживча тенденція), а також ті, яких можна назвати за типом домінуючих мотивів «уникаючих невдач», у яких «рівень інноваційності нульовий» (що свідчить про байдуже ставлення до інноваційної діяльності), або «негативний рівень інноваційності» (які будуть створювати активну протидію і супротив впровадженню нововведень).

Для розв'язання зазначених проблеми розроблено комплексну систему науково-методичного забезпечення формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності: підібрано надійний і валідний психолого-педагогічного діагностичний інструментарій; розроблено інтерактивні корекційно-розвивальні методи та експрес діагностику «інноваційності» і прогнозування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності; впроваджено у практику діяльності навчальних закладів різних типів психолого-організаційну технологію



формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності («Технологія») [7–19].

Для створення та реалізації комплексної системи вирішення проблеми формування готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності та розробки науково-методичного забезпечення її впровадження у практику діяльності освітніх закладів різних типів, за основу взято технологічний підхід, основне призначення якого полягає у розробці (проектуванні) та впровадженні спеціальних гуманітарних (людинознавчих) технологій, різновидом яких є психолого-організаційна технологія, спрямована на розв'язання конкретних проблем в організації, яку запропонувала Л. М. Карамушка [2; 6].

Розроблена автором «Технологія» є комплексною системою науково-методичного забезпечення упровадження у практику освітніх інновацій, створює можливість надавати психологічну допомогу психологам, управлінцям різних рівнів, менеджерам та персоналу закладів, спрямованої на розв'язання певних психологічних та організаційних проблем, пов'язаних з інноваційними змінами, діяльністю організації в цілому.

«Технологія» є професійно містким, універсальним інструментом, що, у першу чергу, призначається для психологів, які мають фундаментальну базу підготовки. Але, з економічних причин, не всі навчальні заклади змогли ввести у штат психологів (при тому з'ясовано, що, за певних причин, не всі психологи готові до роботи з керівниками закладу [1; 2; 3]. 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.

Говорячи про перспективність і можливість масової реалізації 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 спеціальної підготовки 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 [7; 8; 9; 10; 15; 18]. Перспективність подальшої розробки і можливостей масової реалізації технології полягає у гарантії досягнення запланованих результатів якісної освіти, професійного і морального задоволення від творчого процесу, самодостатності реалізації особистісного потенціалу в освітньому процесі.

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

розвивальний. Зміст і структура основних складових і компонентів моделей і технології (див. рис.1):

I. Модель експертизи й корекції організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій (зовнішні умови):

1.1. Модель експертизи організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій, яку детально описано у [7–19]; 1.2. Модель створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій, яку детально описано [17].

II. Модель експертизи й корекції психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності (внутрішні умови):

2.1. Модель експертизи внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності [7–19];

2.2. Модель багаторівневого рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу «Психологічні засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості» [7–19].

Методика та організація дослідження

Дослідження проводилось з персоналом освітніх організацій (управлінці, психолого-педагогічні кадри) загальна кількість учасників 623 особи, на базі освітніх організацій різних типів: м. Києва (гімназія № 153), Київської області (школи Броварського району), м. Одеси (ЗНЗ №№ 52; 53; 118; НВК «Гімназія № 7»; НВК № 49; Приватна школа «Гармонія»; Школа-інтернат № 2), м. Херсону (ЗОШ №№ 12; 54; 41, Херсонська гімназія № 6) і Херсонської області (Скадовського і Голопристанського районів), м. Сімферополя (НВК «Школа-колегіум» № 14). Завдяки науково-методичній творчій співпраці, з вище названими керівниками і педагогічними колективами освітніх організацій, на різних етапах розробки і впровадження «Технології», відпрацьовувались психолого-педагогічний діагностичний інструментарій, інтерпретаційний та корекційно-розвивальний блоки, відшліфовувались аспекти і компоненти модулів Технології, кожна освітня організація внесла свій 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 17).

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



«Науково-методичне забезпечення формування конкурентоздатності особистості в умовах швидкозмінного середовища: соціально-профорієнтаційний аспект».

Результати дослідження та їх обговорення

Структура, зміст і алгоритм впровадження моделі експертизи і корекції психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності (внутрішні умови)

Предметом докладного обговорення у даній публікації є «2. Модель експертизи й корекції психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності (внутрішні умови)», представлена на рис. 1, з якого видно структуру, зміст складових та алгоритм проведення етапів її впровадження у практику роботи освітніх організацій різних типів:

I - діагностичний етап: 2.1. Модель експертизи внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності.

Для проведення експертизи психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності використовуємо валідний та надійний психолого-діагностичний інструментарій, що надає змогу дослідити наступні оцінні показники і параметри:

- *при дослідженні інтегрального показника «Інноваційність», отримали змогу визначити та оцінити стан рівня інноваційності (позитивний, нульовий, негативний) та тенденцію (спрямованість) інноваційності персоналу освітніх організацій до здійснення інновацій (теоретико-інтелектуальний і емоційно-практичний) [10; 19];*

- *при дослідженні ставлення особистості до своєї професійної діяльності – оцінити ступінь задоволеності професією; визначити потреби персоналу закладу, задоволенні у процесі професійної діяльності; виявити і оцінити їх ставлення до професійної діяльності у «нинішній час» і ставлення до «службової перспективи»;*

- *при дослідженні ставлення до себе, як професіонала (самоусвідомлення себе) – самооцінка професійно важливих якостей; локус контролю (інтегральна характеристика самоусвідомлення, що пов'язує почуття відповідальності, готовності до активності та самооцінкою).*

- *при дослідженні мотиваційних характеристик – виявляємо, що спонукає особистість до самовдосконалення; які саме психолого-педагогічні умови стимулюють персонал навчального закладу до підвищення рівня мотивації самовдосконалення; визначаємо мотиваційний профіль особистості (креативний, експресивний, імпульсивний, монотонний, блокуючий) і тенденцію особистості до діяльності (споживча чи особистісно-розвивальна); спрямованість мотивації (на успіх чи уникнення невдач);*

- *при дослідженні рівня прагнення до самоактуалізації – (безперервне прагнення людини до повного виявлення і розвитку своїх особистісних*

можливостей (у широкому смислі це означає тенденцію реалізації внутрішнього потенціалу, тобто, самореалізацію. Це бажання людини стати тим ким вона здатна стати, прагнення повністю реалізувати потенційні можливості). *Визначаємо наступні шкали:*

1) **Шкала орієнтації у часі** показує, наскільки людина живе теперішнім, не відкладаючи життя на «потім», не намагаючись знайти схованку у минулому. **Високий результат** характерний для осіб, які добре розуміють екзистенціональну цінність життя «тут і тепер», здібні насолоджуватись актуальним моментом, не порівнюючи його з минулими радощами та не знецінюючи смакування наступаючих успіхів. Низький результат показує, що люди невротично занурені у минулі переживання, з завищеним прагненням до досягнення, недовірливі та невпевнені у собі.

2) **Шкала цінностей.** Високий бал за цією шкалою свідчить про те, що людина поділяє цінності самоактуалізованої особистості, до числа яких А. Маслоу відніс такі як істина, добро, краса, цілісність, відсутність роздвоєності, життєтворчість, унікальність, досконалість, справедливість, порядок, простота, легкість зусиль, гра, самодостатність. Перевага цих цінностей вказує на прагнення до гармонійного буття та здорових відносин з людьми, які далекі від бажання маніпулювати ними у власних інтересах.

3) **Погляд на природу людини** може бути позитивним (висока оцінка) або негативним (низька). Ця шкала описує віру в людей, у могутність людських можливостей. Високий показник може інтерпретуватись як стійка основа для щирих та гармонійних міжособистісних відношень, природна симпатія і довіра до людей, чесність, неупередженість, доброзичливість.

4) **Висока потреба в знаннях** характерна для самоактуалізованої особистості, яка завжди відкрита новим враженням. Ця шкала описує здібність до життєвих знань – безкорисливу жагу до нового, інтерес до об'єктів, які не пов'язані прямо із задоволенням будь-яких потреб. Таке пізнання вважається Маслоу більш точним та ефективним, оскільки процес не спотворюється бажаннями та потягами, людина при цьому не схильна судити, оцінювати і порівнювати. Вона бачить те, що є і цінує його.

5) **Прагнення до творчості або креативність** – неодмінний атрибут самоактуалізації, що можна назвати творчим відношенням до життя.

6) **Автономність**, на думку більшості гуманістичних психологів, які вважають головними критеріями психічного здоров'я особистості цілісність та повноту. Ці поняття тяготіють до таких рис, як життєвість (*aliveness*) та підтримка (*self-support*) у Ф. Перлзі, спрямованість зсередини (*inner-directed*) у Д. Рисмена, зрілість (*ripeness*) у К. Роджерса. Самоактуалізована особистість автономна, незалежна та вільна, але це не означає відчуження та самотності. У термінах Є. Фромма автономність – це позитивна «свобода для» на відміну від негативної «свободи від».

7) **Спонтанність** – ця якість впливає зі впевненості в собі та довіри до оточуючого світу,



притаманна самоактуалізованим людям. Високий показник за шкалою спонтанності свідчить про те, що самоактуалізація є способом життя, а не просто мрією або прагненням. Здібність до спонтанної поведінки фруструється культурними нормами. У природному вигляді її можна спостерігати у маленьких дітей. Спонтанність співвідноситься з такими цінностями як: свобода, природність, гра, легкість без зусиль.

8) **Саморозуміння.** Високий показник за цією шкалою свідчить про чутливість сензитивності людини до своїх бажань та потреб. Такі люди вільні від психологічного захисту, що відокремлює особистість від власної сутності, вони не схильні підмінити власні смаки та оцінки зовнішніми соціальними стандартами. Показники за шкалою саморозуміння, спонтанності та аутосимпатії, пов'язані між собою. Низький бал за шкалою саморозуміння властивий людям невпевненим, які орієнтуються на думку оточуючих. Д.Рісман назвав таких людей «орієнтованими зовні» на відміну від «орієнтованих зсередини».

9) **Аутосимпатія** – природна основа психологічного здоров'я і цілісності особистості. Низькі показники мають люди невротичні, тривожні, невпевнені в собі. Аутосимпатія не означає тупого самозадоволення або некритичного самосприйняття, це просто добре усвідомлена позиція, Я – концепція, що слугує джерелом стійкої адекватної самооцінки.

10) **Шкала контактності** вимірює товарицькість особистості, здібність до встановлення міцних та доброзичливих відносин з оточуючими. В опитувальнику САМОАЛ контактність розуміється як загальна схильність до взаємно корисних та приємних контактів з іншими людьми, як необхідна основа синергічної установки особистості.

11) **Шкала гнучкості** у спілкуванні співвідноситься з наявністю або відсутністю соціальних стереотипів, здібності до адекватного самовираження у спілкуванні. Високі показники свідчать про аутентичну взаємодію з оточуючими, здібність до саморозкриття. Люди з високою оцінкою за цією шкалою орієнтовані на особистісне спілкування, не схильні вдаватися до фальші або маніпуляцій; не можливо порівнювати саморозкриття особистості зі самоподанням, стратегією і тактикою управління створюваного враження. Низькі показники характерні для людей ригідних, невпевнених у своїй принадності, тому, що вони цікаві співбесідники і спілкування з ними може приносити задоволення.

• *при дослідженні* індивідуально-психологічних особливостей та емоційно-вольового контроль.

II- корекційний етап: Модель багаторівневого рефлексивно-інноваційного тренінгу (PIT) «Психологічні засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості».

Для формування психологічної готовності до інноваційної діяльності розроблено багаторівневий **рефлексивно-інноваційний тренінг (PIT)**, що є практикою психологічної взаємодії, яка ґрунтується на

інтерактивних методах групової роботи і коучингу (поєднання активних методів навчання і консультування, що активізує потенціал людини). Він полягає у підвищенні показників діяльності окремих людей і команд, шляхом розкриття скритого потенціалу та подоланні обмежуючих стереотипів мислення. Він підвищує ефективність, стимулює природну синергію якості дій та внутрішньої рівновагу. Забезпечує усвідомлення та звільнення від стереотипів непродуктивного освітнього досвіду, діяльності, шляхом переосмислення останньої і висування інновацій, що ведуть до подолання тих проблемно-конфліктних ситуацій, які виникають у процесі розв'язання практичних задач у сфері спілкування, діяльності, особистісному розвитку, професійного самовдосконалення та корекції.

PIT є одним з ефективних та апробованих засобів активізації особистісного, а за допомогою цього і професійного самовдосконалення. Він є системою спеціально організованих розвиваючих взаємодій між учасниками та їх взаємозбагачення.

Заняття методом рефлексивної практики дієві у роботі з різними категоріями педагогічних працівників, управлінців, менеджерів, психологів, консультантів, спеціалістів по роботі з персоналом; батьків, учнів.

Принципи проведення рефлексивних занять:

– істина не може бути передана, вона може бути тільки пережита;

– навчання в цілому і кожного елементу зокрема, виходячи з інтересів навчаючих;

– максимальний облік та розвиток інтересу в окремого учасника рефлексивно-інноваційного тренінгу.

Заняття дієві з різними категоріями педагогічних працівників, управлінців, менеджерів, психологів, спеціалістів по роботі з персоналом.

Курс тренінгу складається з десяти модулів (рівнів). Кожен наступний модуль є логічним продовженням і завершенням попереднього, впроваджується в освітню практику діяльності ВНЗ, ЗНЗ і центрів підвищення кваліфікації організацій, компаній, корпорацій:

Наведено перелік освітньо-навчальних модулів тренінгів-семінарів (коучингів):

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, впевненості в собі, набуття здатності здійснювати новий можливий вибір.

4-й модуль: Ефективні стратегії: створення позитивної мотивації, відкриття своєї Місії, прийняття рішень і постановка цілей.

5-й модуль: Конфлікти у міжособистісних і ділових відносинах і шляхи їх врегулювання.

6-й модуль: «Шляхи подолання професійного стресу і синдрому професійного вигорання персоналу і організацій».

7-й модуль: Оволодіння мистецтвом публічних виступів.

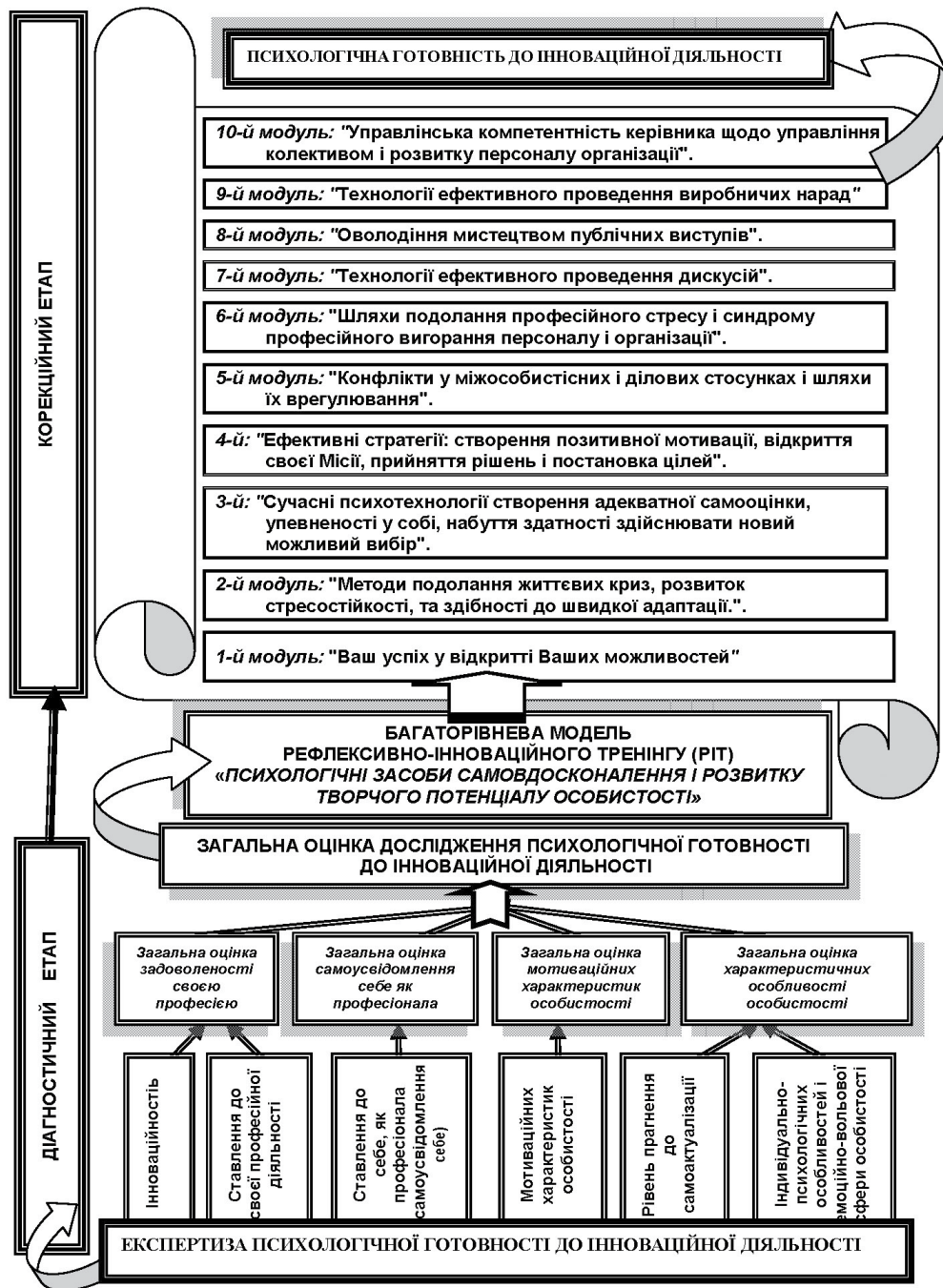


Рис.1. Модель експертизи і корекції психологічної готовності до інноваційної діяльності (внутрішні умови)

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.

У наступних публікаціях, кожен структурний складовий зміст моделі буде описано детально, з ретельним описом методів, алгоритму проведення, прикладами оформлення експериментальної документації, аналізом та інтерпретацією емпіричної інформації.

Потенційні можливості впровадження моделі експертизи й корекції внутрішньої психологічної готовності персоналу освітньої організації до інноваційної діяльності

«Модель експертизи й корекції психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності (внутрішні умови)» є складовою «Технології» і містить два аспекти, що відповідають етапам: 1) експертизи і 2) корекції внутрішньої психологічної готовності, розглянемо потенційні можливості їх впровадження.



«2.1. Модель експертизи психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності». Впровадження цієї моделі у практику діяльності освітніх організацій надає можливість:

Керівнику освітньої організації:

- *визначити та оцінити* індивідуальні особливості і мотиваційну структуру персонально кожного співробітника, з'ясувати на яку віддачу він може очікувати від співробітників за тих умов, що створено у навчальному закладі;

- *зрозуміти*, за рахунок чого певною мірою створюється несприятливе організаційно-інноваційне середовище, які з мотиваційних умов необхідно змінити перш за все;

- *виявити* схильних та психологічно готових до інноваційної діяльності учасників навчально-виховного процесу і підібрати команду щодо ефективного здійснення інноваційних освітніх проектів.

Педагогам:

- *самоусвідомити себе як фахівця* на основі самопізнання себе,

- *визначення* своїх сильних та слабких сторін, ступінь бажання займатися самовдосконаленням, формувати готовність до здійснення інноваційної діяльності.

Психологам:

- *вивчити* (за алгоритмом) сформованість психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності;

- *оцінити та визначити* характеристичні особливості, «мотиваційний профіль», рівень прагнення до самоактуалізації, морально-психічний стан;

- *прогнозувати* ефективність професійної діяльності членів педагогічного колективу;

- *проводити з ними* корекційно-розвивальну роботу з урахуванням індивідуальних особливостей особистості кожного, в тому числі, за програмою рефлексивно-інноваційного тренінгу, представленою нижче.

2.2. Модель багаторівневого рефлексивно-інноваційного тренінгу «Психологічні засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості» (PIT):

- *дозволяє* за невеликий проміжок часу розв'язати завдання інтенсивного формування та розвитку здібностей, необхідних для реалізації професійного і особистісного самовизначення, зосередження 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 людських змін;

- *результатом є* помітні особистісні та професійні зміни, що відбуваються з учасниками.

PIT надає змогу учасникам:

- *розкрити* можливості, для успішного інноваційного розв'язання багатьох задач професійної

діяльності, ефективного формування особистості з задіянням особистих зусиль і резервів;

- *забезпечити* пошук людину в собі мобілізуючих факторів для виходу із утруднень, екстремальних і проблемних ситуацій [7–19].

Мета PIT – оволодіння певними соціально-психологічними знаннями, вміннями та навичками в сфері спілкування, діяльності, власного розвитку та корекції, що дозволяє розв'язати такі завдання:

- *розвинути* рефлексивні навички та комунікативну компетентність.

- *розвивати* вміння адекватно сприймати себе та 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;

- *оволодіти* технологією розв'язання міжособистісних протиріч і подолання конфліктних ситуацій;

- *розвивати* здатність гнучко реагувати на ситуацію, швидко перебудовуватись у різних умовах і різних групах, вийти на новий рівень управління своїми станами;

- *оволодіти* технологією створення адекватної самооцінки та впевненості у собі;

- *прояснити і розвивати* ціннісно-мотиваційну сферу особистості, оволодіти технологією створення позитивної мотивації, *оволодіти* технологією створення нових ефективних способів поведінки у особливо важких ситуаціях (подолання страхів публічних виступів, критики; позбавлення від «шкідливих» звичок, травмуючих спогадів, від почуття провини, образи та інших «комплексів»);

- *оволодіти* технологією прийняття рішень та постановки цілей тощо. [8, 11, 12, 13, 14, 15, 16].

ВИСНОВКИ

Вищезазначені психолого-педагогічні діагностичні та корекційні засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості, формування у членів педагогічного колективу мотиваційної готовності до здійснення інноваційних освітніх проектів – це один із етапів розв'язання нагальних проблем:

- необхідності системного підходу до інновацій; вивчення провідних тенденцій їх розвитку;

- виявлення ефективних методів вивчення та експертизи результатів інновацій; розробки механізмів їх реалізації;

- дослідження готовності до інноваційної діяльності;

- науково-методичного забезпечення здійснення інноваційних освітніх проектів.

Це дасть можливість: регулювати процес розвитку та впровадження педагогічних інновацій, посилити їх практичну значущість та забезпечити цілеспрямованість.



Використані літературні джерела

1. *Гаврилова Т. П.* Психологическое знание в арсенале средств практического психолога / Т. П. Гаврилова // Психологическая наука и образование, – 1989. – № 2. – С.33–39.
2. *Карамушка Л. М.* Психологія освітнього менеджменту : навч. посібник / Карамушка Л. М. – К. : Либідь, 2004. – 424 с.
3. *Кісарчук З. Г.* Просвітницька і профілактична робота // Основи практичної психології: Підручник. – К.: Либідь, 1999. – С.256–266.
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 студентів 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. *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.
8. *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, 2010. – № 11 (23) листопад 2010. – 40 с. – С. 34–38.
9. *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 (35–357) липень. – С. 10–20.
10. *Чудакова В. П.* Науково-методичне забезпечення формування готовності педагогів до інноваційної діяльності // Освіта і розвиток обдарованої особистості, 2012. – № 3–4 (серпень – вересень). – С. 186–205.
11. *Чудакова В. П.* Експертиза рівня розвитку колективу та його вплив на організаційно-інноваційне середовище / В. П. Чудакова // Освіта і розвиток обдарованої особистості, 2012. № 5 (жовтень) – С. 82–89.
12. *Чудакова В. П.* Експертиза організаційно-інноваційного середовища, як чинника забезпечення формування інноваційності й конкурентоспроможності

особистості в швидкозмінних умовах / В. П. Чудакова // Освіта і розвиток обдарованої особистості. Щомісячний науково-методичний журнал. 2013. – № 1 (8) (січень) – С. 133–154.

13. *Чудакова В. П.* Експертиза організаційно-інноваційного середовища, як чинника забезпечення формування інноваційності й конкурентоздатності особистості за методикою «Оцінювання мотиваційного середовища» / В. П. Чудакова // Освіта і розвиток обдарованої особистості. Щомісячний науково-методичний журнал. 2013. – № 2 (9) (лютий). – С. 123–140.

14. *Чудакова В. П.* Експертиза організаційно-інноваційного середовища, як чинника забезпечення формування інноваційності й конкурентоздатності особистості за методикою «Оцінювання функції керівництва» / В. П. Чудакова // Освіта і розвиток обдарованої особистості. Щомісячний науково-методичний журнал. 2013. – № 3 (10) (березень).

15. *Чудакова В. П.* Програма спецкурсу (семінару-тренінгу) «Управлінська компетентність керівників з формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища профільної школи» / В. П. Чудакова // Освіта і розвиток обдарованої особистості. Щомісячний науково-методичний журнал. 2013. – № 4 (11) (квітень).

16. *Чудакова В. П.* Узагальнення результатів дослідження експертизи організаційно-інноваційного середовища – чинник інноваційності та конкурентоздатності особистості / В. П. Чудакова // Освіта і розвиток обдарованої особистості. Щомісячний науково-методичний журнал. 2013. – № 6 (13) (червень).

17. *Чудакова В. П.* Корекція організаційно-інноваційного середовища - чинник формування інноваційності та конкурентоздатності особистості. / В. П. Чудакова // Освіта і розвиток обдарованої особистості. Щомісячний науково-методичний журнал. 2013. – № 7 (14) (липень).

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

19. *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.