



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 2012р.;
у №№ 1(8); 2(9); 3(10); 6(13); 7 (14) за 2013р*

ІНТЕГРАЛЬНИЙ ПОКАЗНИК «ІННОВАЦІЙНІСТЬ» – ЧИННИК ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

В публікації представлена комплексная система научно-методического обеспечения формирования психологической готовности педагогов к инновационной деятельности: психолого-организационная технология и ее модели экспертизы организационно-инновационной среды и психологической готовности к инновационной деятельности; описан пошаговый алгоритм проведения исследования уровня и тенденции «инновационности», приведены примеры оформления экспериментальной документации; впервые автором представлена экспресс-диагностика интегрального показателя «инновационность».

Ключевые слова: инновационность, инновационная деятельность, комплексная система научно-методического обеспечения, психолого-организационная технология, экспертиза и коррекция организационно-инновационной среды, психологическая готовность педагогов к инновационной деятельности, интегральной показатель «инновационности».

The publication presents a comprehensive system of scientific and methodological support of the formation of the psychological readiness of teachers to innovate: psychology, organizational technology and its model of organizational expertise and innovation environment and psychological readiness for innovation, is described step by step algorithm of the study level and trend of «innovation», are examples of Experimental design documentation submitted by the author for the first time rapid diagnosis of the integral index of «innovation».

Key words: innovativeness, innovative activities, «internal» and «external» conditions for innovative activities, complex system of scientific and methodological support, psychological and organizational technology, expertise and organizational-innovative environment correction, psychological readiness of educators to innovative activities, integrative indicator «innovation».

- Інтегральний показник «інноваційність» персоналу освітніх організацій.

- Організація і проведення експертизи. Алгоритм проведення, обробки та інтерпретації результатів дослідження «інноваційності»:

- процедура проведення оцінювання «інноваційності» та оформлення індивідуальних протоколів дослідження;

- опис діагностичного інструментарію визначення «інноваційності» персоналу освітніх організацій, опис методики «Експрес-діагностика інтегрального показника «Інноваційність» (В. П. Чудакова);

- оформлення загального (загальногрупового) протоколу дослідження оцінювання інноваційності персоналу освітньої організації;

- обробка, інтерпретація і оформлення результатів оцінки інноваційності;

- визначення стану рівня «інноваційності» (позитивний, нульовий рівень, негативний);

- визначення тенденції (направленості) «інноваційності» (емоційно-практична, теоретично-інтелектуальна);

- подання профілю оцінки стану рівня «інноваційності» персоналу освітньої організації;



– подання профілю оцінки тенденції (направленості) «інноваційності» персоналу освітньої організації.

Продовжуємо висвітлення досвіду впровадження у 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» подано:

1) у № 3–4 2012 р. – загальна характеристика науково-методичного забезпечення психолого-організаційної технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності [14];

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-психологічних характеристик рівня розвитку колективу та його інтегральні і первинні характеристики: ціннісно-орієнтаційна зрілість колективу (А) – рівень орієнтованості колективу на поточні досягнення (a_1), на розвиток способів діяльності (a_2), на саморозвиток членів педагогічного колективу (a_3); *організованість колективу (Б)* – рівень відповідальності (b_1); *спрацьованості (b_2)*, залучення членів педагогічного колективу в управління (b_3); *згуртованість (об'єднаність) колективу (В)* – рівень єдності (спільності) орієнтацій (v_1); сумісності членів педагогічного колективу (v_2); потенційної стабільності (v_3) [15];

3) у № 1 (8) 2013 р. – загальна характеристика експертизи організаційно-інноваційного середовища освітньої організації; описано алгоритм проведення та інтерпретація результатів експертизи за методикою «Оцінювання характеристик колективу» [16];

4) у № 2 (9) 2013 р. – описано алгоритм проведення та інтерпретація результатів експертизи організаційно-інноваційного середовища за методикою «Оцінювання мотиваційного середовища» [17];

5) у № 3 (10) 2013 р. – описаний алгоритм проведення та інтерпретація результатів експертизи організаційно-інноваційного середовища, за методикою «Оцінювання функцій керівництва» [18];

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» [11; 19];

7) у № 6 (13) 2013 р. – подано узагальнені результати експертизи організаційно-інноваційного середовища освітньої організації (діагностичного етапу) запропоновано опис і приклади оформлення експертної документації для ефективного проведення корекційного етапу дослідження [20].

8) у № 7 (1) 2013р. – подано 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» [21].

У цій публікації мова йдеться про **інтегральний показник «інноваційності»**, що є складовою «Психолого-організаційної технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» («Технологія») (див. рис. 1), що детально описана у попередніх випусках журналу «Освіта і розвиток обдарованої особистості» [14]. Детально подано:

- 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 експертної 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 з них, в першу чергу, слід залучати до інноваційної діяльності для досягнення найкращих результатів.

Постановка проблеми

Інтеграція України у світовий простір потребує постійного вдосконалення національної системи загальної середньої освіти, пошуку ефективних шляхів підвищення якості освітніх послуг та розроблення інновацій. В Україні слід забезпечувати прискорений інноваційний розвиток освіти, а також створювати умови для розвитку, самоствердження та реалізації особистості впродовж життя. Питання форсування запровадження освітніх інновацій залишається актуальним для України і в нас час. Як зазначав В. Г. Кремень: «лише сформувавши інноваційну особистість, здатну до творення змін і сприйняття змінності, ми зможемо стати конкурентоспроможною нацією. Тому, що змінність, трансформація перестає бути винятком, а стає правилом, сутнісною ознакою функціонування суспільства і кожного його члена, зокрема. Змінність стає правилом для кожного в ХХІ столітті. Змінність, динамізм, як сутнісні ознаки способу життя людини стають закономірністю. І українське суспільство, в цілому, а освіта, зокрема, мають підготувати людину до життя в нових умовах, сформувати людину інноваційну» [10].

В свою чергу, «новаторство», «інноваційність», готовність до інноваційної діяльності є чинником конкурентоздатної особистості в швидкозмінних



умовах [5]. В Україні відбуваються кардинальні зміни в усіх галузях життя суспільства, держава переходить до моделі інноваційного розвитку [2]. Розбудова української держави на засадах демократизації та гуманізації пов'язана зі зміною базових підходів, умов та пріоритетів не тільки в політичній, суспільній, економічній сферах, вона об'єктивно зумовлює необхідність значного підвищення спроможності до інновацій у сфері освіти на всіх її рівнях – від управлінських ланок до виконавчих.

Для розв'язання проблем, що заважають інноваціям на рівні управління освітніми організаціями, приділяється значна увага науковців, практиків, 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 і вагомішу 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 до здійснення інновацій, тому вони потребують детального дослідження та врахування у процесах управління освітніми інноваційними проектами. Нові педагогічні розробки потенційно здатні істотно підвищити якість освітнього процесу, але часто після ознайомлення з сутністю нової педагогічної методики, педагоги не користуються нею або повертаються до старих форм і методів навчально-виховного процесу після зіткнення з труднощами впровадження нових методів. Серед них складність для персоналу освітніх організацій, який багато років працював за типовою системою, є необхідність у зміні не тільки форм діяльності, але й особистості – системи цінностей, стереотипів поведінки, системи відносин тощо.

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

Досягнення максимуму психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності – це стан особистості, за якого ключові внутрішні детермінанти ефективності інноваційної діяльності досягли значного рівня, що містить руйнацію інноваційної діяльності. Визначення таких компонентів, 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, 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 і навчання.

Особливо важливим теоретичним аспектом розв'язання проблем впровадження інновацій ми вважаємо дослідження психологічної готовності до інноваційної діяльності не тільки на статичному (кореляційно-факторний аналіз детермінант та їх структур), а й на динамічному рівні (аналіз психологічних закономірностей адаптації до нових форм діяльності, в ході підготовки до здійснення 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, а інколи й радикальної, свідомої перебудови внутрішніх компонентів заради здійснення практичної діяльності за інноваційними алгоритмами з використанням нових засобів. Процес засвоєння інноваційних складових спочатку супроводжується створенням особливого психологічного стану здатності до змін, що сприяє автоматизації окремих інноваційних дій і поступовому досягненню майстерності їх виконання в ході багаторазового використання.

Введений нами робочий термін «інноваційність» – позначення інтегрального рівня тенденції, інтенсивності та активності персоналу освітніх організацій 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, допоміжний крок між теоретичними та емпіричними складовими дослідження, і зумовлено тим, що більшість теоретичних конструктів, внаслідок їх абстрактності та високого рівня узагальненості, неможливо виміряти безпосередньо. В поточному дослідженні інноваційність використовується в якості цільового параметра. Інші показники розглядаються, як фактори, чинники й умови рівня і тенденції інноваційності персоналу освітніх організацій. Дослідження має характер



пошукового вивчення впливу систем «внутрішніх» і «зовнішніх» факторів на цей показник.

Таким чином, **інноваційна діяльність** – складна системна психолого-педагогічна та організаційна проблема, що може бути вивчена засобами і на основі методології багатомірних системних досліджень, і розв'язана на основі комплексної програми спеціальної психологічної підготовки та організаційно-психологічного супроводу інноваційної діяльності персоналу освітніх організацій на рівні окремих організацій.

Головною методичною проблемою формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності є визначення змісту, розробка і впровадження психолого-педагогічних технологій і методів експертизи, корекції та розвитку спеціальних компетентностей, спрямованих на розвиток особистості в аспектах необхідних для впровадження [11-21].

Головною організаційною проблемою впровадження новацій є психологічні складності узгодження дій і взаємодій керівників, персоналу освітніх організацій і учнів за новими педагогічними технологіями, попередження і усунення конфліктів в ході трансформації змісту діяльності, систем відношень і стосунків всіх рівнів [11-21].

Ключова **психологічна проблема** – виявлення і застосування внутрішніх закономірностей функціонування особистості персоналу освітніх організацій, особистісних та професійних рис і особливостей, що сприяють або створюють опір засвоєнню ними нових форм діяльності з навчання й виховання учнів. [11-21].

Таким чином, соціальна значущість та недостатня розробка проблеми обумовили визначення нами мети публікації, яка полягає: у розробці загального дизайну моделей і технологій формування психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності, розробки науково-методичного забезпечення її впровадження в практику роботи освітніх організацій різних типів; визначенні алгоритму дослідження інтегрального показника інноваційності та визначення стану рівня і тенденції (спрямованості) інноваційності.

Для розв'язання зазначених проблеми 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; експрес діагностику «інноваційності» і прогнозування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності; впроваджено у практику діяльності закладів різних типів психолого-організаційну технологію формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності («Технологія») [11-21].

Для створення та реалізації комплексної системи розв'язання проблеми формування готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності та розробки науково-методичного забезпечення її впровадження у практику роботи освітніх організацій різних

типів, за основу взято технологічний підхід, основне призначення якого полягає у розробці (проектуванні) та впровадженні спеціальних гуманітарних (людинознавчих) технологій, різновидом якої є психолого-організаційна технологія, спрямована на розв'язання конкретних проблем в організації, яку запропонувала Л. М. Карамушка [3; 9]. Розроблена автором «Технологія» є **комплексною системою** науково-методичного забезпечення впровадження в освітню практику освітніх інновацій, **створює можливість** надання психологічної допомоги психологам, управлінцям різних рівнів, менеджерам та персоналу організацій, спрямованої на розв'язання певних психологічних і організаційних проблем, пов'язаних з інноваційними змінами; діяльністю й розвитком організації в цілому, так і функціонуванням управлінців, менеджерів і персоналу організації.

«Технологія» є професійно містким, універсальним інструментом, що **призначається** для психологів, які мають фундаментальну базову підготовку. Але, з економічних причин, не всі освітні організації змогли ввести у штат психологів (*причому з'ясовано, що, за певних причин, не всі психологи готові до роботи з керівниками і персоналом організації.* [1; 3; 4; 9]. 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, управлінців та спеціалістів по роботі з персоналом організацій, менеджери, педагоги, методисти, викладачі, консультанти, ті, хто цікавиться питаннями організаційного розвитку і особистої ефективності, а також ті, у діяльності яких зміни і розвиток окремих людей і груп відіграють суттєву роль.

Обговорюючи перспективність та 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 [11; 13; 20]. Перспективність подальшої розробки і можливостей масової реалізації технології полягає у гарантії досягнення запланованих результатів якісної освіти, професійного і морального задоволення від творчого процесу, достатності реалізації особистісного потенціалу в освітньому процесі.

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



Зміст і структура основних складових і компонентів моделей і технологій (див. рис.1).

I. Модель експертизи й корекції організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій (зовнішні умови): 1.1. Модель експертизи організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій [14–18]; 1.2. Модель створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій [21].

II. Модель експертизи й корекції психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності (внутрішні умови): 2.1. Модель експертизи психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності [12; 14]; 2.2. Модель багаторівневого рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу «Психологічні засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості» [12; 14].

Модель структури складових технологій подано на рис.1.



Рис. 1. Модель структури складових «Психолого-організаційної технології формування готовності педагогів до інноваційної діяльності»

Технологія містить кілька моделей, розглянемо потенційні можливості їх впровадження у практику роботи освітніх організацій різних типів:

1. Модель експертизи й корекції організаційно-інноваційного середовища загальноосвітнього навчального закладу (зовнішні умови):

1.1. Модель експертизи організаційно-інноваційного середовища ЗНЗ, надає можливість:

- *визначити* загальний рівень розвитку педагогічного колективу, визначити настільки він відрізняється від ідеалу, де знаходиться резерв у досягненні кращих результатів;
- *виявити* соціально-психологічні характеристики колективу, що визначають ефективність його діяльності та як вони формуються (*Ціннісно-орієнтаційну зрілість колективу*: орієнтованість на досягнення у



поточній діяльності, орієнтованість на розвиток діяльності, орієнтованість на саморозвиток; *Організованість колективу*: відповідальність, спрацьованість, залучення в управління; *Згуртованість*: єдність орієнтацій, сумісність, потенційна стабільність;

- *визначити* чи якісно реалізується функція керівництва і якою мірою її виконання потребує вдосконалення;

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

- зрозуміти за рахунок чого створюється несприятливе середовище, яке з мотиваційних умов необхідно змінити перш за все;

- визначити суперечності в експертній оцінці стану справ в колективі, представниками адміністрації та вчителями (це вказує на прихований конфлікт між ними).

1.2. Корекційна модель створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища загальноосвітнього навчального закладу, що надають можливість:

- *виробити і 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 діяльності педагогічного колективу навчального закладу щодо ліквідації недоліків та створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища, формування соціально-психологічних умов для самовдосконалення, саморозвитку, самоактуалізації кожного члена педагогічного колективу, що є основою формування готовності та здатності до інноваційної діяльності [14].

2. Модель експертизи й корекції психологічної готовності педагогів до інноваційної діяльності (внутрішні умови):

2.1. Модель експертизи психологічної готовності педагогів до інноваційної діяльності.

Впровадження моделі у практику роботи закладів освіти надає допомогу керівникам, вчителям, психологам.

Керівник має можливість:

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

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

- *виявити* схильних і психологічно готових до інноваційної діяльності співробітників і підібрати КОМАНДУ щодо ефективного здійснення інноваційних освітніх проектів.

Учитель має можливість:

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

- *визначення* власних сильних та слабких сторін, ступінь бажання займатися самовдосконаленням,

формуванню готовності до здійснення інноваційної діяльності.

Психолог має можливість:

- *вивчити* (за визначеним алгоритмом) організаційно-інноваційне середовище закладу освіти та сформованість психологічної готовності вчителів до інноваційної діяльності;

- *оцінити і визначити* їх характерні 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 кожного з них, в тому числі, за програмою рефлексивно-інноваційного тренінгу, подану нижче.

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

- *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 застосування творчого потенціалу особистості в житті та професійній діяльності;

- *виступає*, як засіб: вивільнення творчого потенціалу, підвищення особистісного і професійного зростання, розвитку та корекції різноманітних людських змін;

- *результатом* є помітні особистісні та професійні зміни, що відбуваються у його учасників.

РІТ надає змогу учасникам:

- *розкрити* нові можливості, для успішного інноваційного розв'язання багатьох завдань професійної діяльності, ефективного формування особистості із застосуванням особистих зусиль та резервів;

- *забезпечити* пошук людиною мобілізуючих факторів для виходу із утруднень, екстремальних і проблемних ситуацій [12; 14].

РІТ надає змогу учасникам розкрити нові можливості для успішного інноваційного розв'язання багатьох завдань професійної діяльності, ефективного формування особистості із застосуванням особистих зусиль та резервів; *забезпечити* пошук людиною мобілізуючих факторів для виходу з утруднень, екстремальних і проблемних ситуацій.

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

- *розвивати* рефлексивні навички та комунікативну компетентність;

- *розвивати* вміння адекватно сприймати себе та оточуючих, що дає можливість вироблення і коригування норми власної поведінки та міжособистісної взаємодії;

- *розвивати* емоційну стійкість у складних життєвих ситуаціях та здібності до швидкої адаптації;



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

Детальніше ознайомимося зі змістом і структурою моделей «Технології» [14].

Методика і 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 (ЗНЗ №№ 12; 54; 41) і Херсонської області (Скадовського та Голопристанського районів), м. Сімферополя (НВК «Школа-колегіум» № 14). Завдяки творчій співпраці, з вищеназваними 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, кожна освітня організація зробила свій внесок.

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, коучинга. Математична обробка даних здійснювалась за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 17).

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 педагогів до діяльності в умовах освітнього середовища профільної школи»; «Науково-методичне забезпечення формування конкурентоздатності особистості в умовах швидкозмінного середовища: соціально-профорієнтаційний аспект».

Дослідження рівня і тенденції «інноваційності», як показника стану сформованості, у персонала освітньої організації, готовності до інноваційної діяльності та їх конкурентоздатності.

Інтегральний показник «інноваційність» персоналу освітніх організацій

У спеціальній психолого-педагогічній літературі [3; 6; 7; 8; 9; 10; 22] вивчались і пропонуються до використання набори критеріїв ефективності педагогічної діяльності та критерії ефективності впровадження нововведень. Узагальнюючи конкретний зміст таких критеріїв, з метою наступного здійснення емпіричного дослідження, ми пропонуємо використовувати робочий термін «інтегральний показник ефективності інноваційної діяльності». На якісному рівні – це контрольний перелік складових ефективності впровадження інновацій (темп, якість, доцільність тощо), а на емпіричному (статистичному) рівні – це оцінка першого загального фактора з масиву оцінок складових ефективності процесу здійснення інновацій.

Продовжуючи розгляд проблеми інновацій на психологічному рівні, ми пропонуємо логіку дослідження, що допускає емпіричну перевірку і може бути доповнена й уточнена наступними дослідженнями. Ефективність інновацій, як інтегральний показник, у першому наближенні – це системний ефект взаємодії праксиологічної, когнітивної, аксіологічної та афективної складових особистості.

У цьому контексті робочий термін «інтегральний показник ефективності інноваційної діяльності» деталізується через вимірювання та статистичну інтеграцію наборів якісних показників кожної зі складових особистості, що у подальшому забезпечує можливість оцінки ефективності впровадження новацій: в гносеологічному аспекті – якість відповідних знань в учнів і персоналу освітніх організацій (глибина, системність, міцність, самостійність, усвідомленість, дієвість тощо), розвиток мислення (діалектичність, проблемність, аналітичність, здатність до рефлексії тощо); у праксиологічному аспекті – рівень навчальних вмінь та навичок учнів і майстерність використання інноваційних технологій вчителями; в аксіологічному аспекті – розвиток ціннісних систем учнів, самореалізація учнів і вчителів тощо; в афективному аспекті – підвищення рівня задоволеності навчанням в учнів і професійною діяльністю у вчителів, покращання стосунків «учитель-учень» та «учень-учень».

Зовнішні фактори, що впливають на впровадження новацій, мають психологічну природу, можуть бути виміряні й використані, як показники ефективності, в якості складової змісту робочого терміна «інтегральний показник інноваційної діяльності» на організаційному рівні в аспекті: проектування інновацій – поділ загального обсягу робіт з впровадження інновацій на етапи, дії, операції та алгоритмічність, технологічність і керованість розроблених послідовностей впровадження новацій; функціонування – поліпшення змісту, методів, дидактичних засобів та організації



процесів навчання; керівництва – досягнення більшої самостійності персоналу освітніх організацій, оптимізація відносин в системах управління, попередження й усунення потенційних конфліктів внаслідок інноваційних дій, швидке узгодження взаємодій осіб і рівнів організації з урахуванням нових технологій навчання; в часовому аспекті – високий темп здійснення інноваційних змін на організаційному рівні, ситуативно-динамічний пошук і вилучення внутрішніх і зовнішніх бар'єрів впровадження новацій.

За головними положеннями теорії систем внутрішні закономірності функціонування будь-якої системи мають відносно більший пріоритет порівняно із зовнішніми. Особистість новатора, що досягла стану готовності до інновацій починає функціонувати і досягати реального впровадження педагогічних інновацій не тільки і не стільки під впливом зовнішніх чинників (фінансування, керівники, методична допомога тощо), а завдяки «внутрішнім» чинникам і всупереч тиску зовнішніх факторів. Отже, теоретично, на психологічному рівні розгляду, головним завданням підготовки персоналу освітніх організацій до інновацій має стати формування внутрішньої психологічної готовності до їх здійснення, а зовнішні фактори необхідно розглядати, як важливі, але другорядні модулятори, що сприяють або заважають індивідуальній інноваційній діяльності персоналу освітніх організацій.

Психологічна готовність особистості до інновацій на теоретичному рівні частково вивчалася в окремих 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» 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 та оцінка необхідних їх рівнів - одна з головних проблем дослідження.

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 і навчання. Відповідно, теоретичне формулювання завдання дослідження факторів інноваційної діяльності полягає у виявленні чинників та умов, що, більшою мірою, підвищують ймовірність досягнення максимальної ефективності інновацій.

На рівні емпіричного дослідження завдання формулюється, як пошук емпіричних корелятивів ефективності інновацій як на рівні поверхневих показників, так і на рівні латентних факторів особистості.

Як зазначалось вище робочий термін «інноваційність» – позначення інтегрального рівня тенденції, інтенсивності й активності персоналу освітніх організацій 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 терміна необхідне, як проміжний, допоміжний крок між теоретичними й емпіричними складовими дослідження, і зумовлено тим, що більшість теоретичних конструктів, внаслідок їх абстрактності та високого рівня узагальненості, неможливо виміряти безпосередньо.

«Інноваційність» персоналу освітніх організацій – інтегральна характеристика особливостей його індивідуальної діяльності з впровадження новацій, яка, значною мірою, охоплює зміст визначеного раніше терміну «інтегральний показник ефективності інноваційної діяльності» (теоретично можлива сукупність об'єктивних показників ефективності). В поточному дослідженні інноваційність використовується в якості цільового параметра. Інші показники розглядаються, як фактори, чинники й умови рівня «інноваційності» персоналу освітніх організацій. Дослідження має характер пошукового вивчення впливу систем внутрішніх і зовнішніх факторів на цей показник.

Певне звуження змісту «інноваційність» надає можливість його виміру (подібно до інших рис особистості) в умовах освітніх закладів самими учасниками педагогічного процесу, а отже, запропонований термін стає дієвим інструментом самостійної експертизи й коригування процесів інноваційної діяльності та відображує зміст загальної психологічної теорії здійснення інноваційної діяльності та її детермінації на рівні особистості.

Таким чином, «інноваційність» – це окремий вектор (рис. 1), інтегруючий зміст сукупності показників ефективності впровадження педагогічних новацій і використаний, як цільовий показник, що має бути максимізований використанням емпірично виявлених його зв'язків з іншими складовими особистості та закономірностей її функціонування в ході інноваційної діяльності.

На рис. 2 умовно зображено зовнішні і внутрішні фактори інноваційності персоналу освітніх організацій та їх співвідношення з цільовим показником через проекції. Окрім внутрішніх і зовнішніх факторів дослідження передбачає оцінку факторів, їх взаємодії та оцінку окремих векторів. Використання факторного підходу є більш вдалим і всеохоплюючим шляхом вивчення складних систем і системних ефектів взаємодії їх складових.

Використання такого загального підходу уточнює місце і значущість змістовних складових інновацій – конкретних груп факторів в системах зовнішніх і внутрішніх чинників, що детермінують інноваційну діяльність.

До важливих зовнішніх умов впровадження педагогічних інновацій, на нашу думку, необхідно віднести загальну психологічну культуру керівників і співробітників освітнього закладу; соціально-психологічні характеристики колективів; організаційну етику і домінуючу систему цінностей; організаційно-управлінські



фактори (системи офіційних і неофіційних відносин) і особливості освітньої організації; участь організації в інноваційних проектах; систему стимулювання інноваційної діяльності тощо.

До ключових внутрішніх умов, що забезпечують ефективність педагогічних інновацій віднесено систему конституційних, індивідуальних та особистісних рис; рівень загальної психологічної культури персоналу освітніх організацій; характер особистої мотивації інноваційної діяльності; широту та якість репертуару педагогічних прийомів і засобів; рівень особистої педагогічної майстерності; спрямованість персоналу освітніх організацій на саморозвиток і самореалізацію; готовність до змін змісту, алгоритмів та прийомів власної діяльності тощо.

Зазначений підхід до вивчення системи умов інноваційної діяльності персоналу освітніх організацій

важливо доповнити вимогами про необхідність двох рівнів вивчення проблеми: загального та індивідуального. Науково обгрунтована й практично корисна система експертизи й корекції інноваційної діяльності має передбачати у змісті спеціальної психологічної підготовки персоналу освітніх організацій використання як загальних психологічних закономірностей інноваційної діяльності, що супроводжують впровадження новаций, так і специфічні, індивідуальні психологічні особливості навчальних закладів і окремо персоналу освітніх організацій. У відповідності до вимог системного підходу дослідження статичного аспекту (компоненти і структура складових) інноваційної діяльності, необхідно доповнити вивченням динаміки та долучити розвиток системи (особистості персоналу освітніх організацій) в ході спеціальної психологічної підготовки та психологічного супроводу інноваційної діяльності.

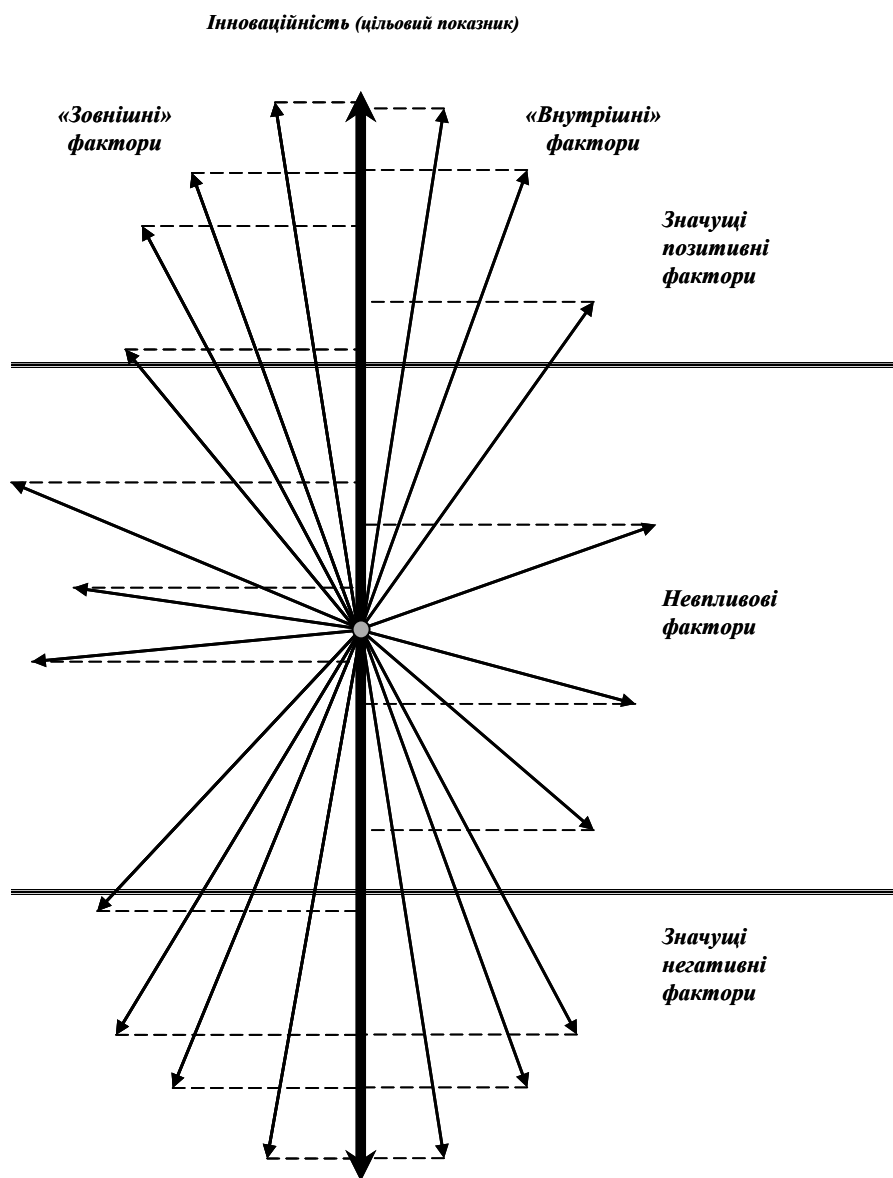


Рис. 2. Загальна модель спільного вивчення умов, чинників і факторів інноваційності



Таким чином, інноваційна діяльність – складна системна психолого-педагогічна і організаційна проблема, що може бути вивчена засобами і на основі методології багатомірних системних досліджень, і розв’язана на основі комплексної програми спеціальної психологічної підготовки та психологічного супроводу інноваційної діяльності персоналу освітніх організацій на рівні окремих закладів системи освіти.

Методи дослідження інтегрального показника «інноваційності».

Поряд з психолого-діагностичними методиками, у дослідженні формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності, використано додаткові показники з методик опитувального типу, що використовують оціночні судження досліджуваних відносно освітньої організації, керівників, педагогічного колективу, враховують самооцінки різних показників задоволеності та типів мотивації участі в інноваційній діяльності. Ці методики не мають чітко визначених і психометрично доведених алгоритмів формалізації первісних суджень персоналу. Тому, в певних (можливих з позицій психодіагностики) випадках ми використали процедуру факторного аналізу і оцінки латентних факторів для побудови інтегральних показників. Отримані вектори розглядаються в якості допоміжних характеристик базового простору рис особистості, використаних у дослідженні. Їх призначення – індивідуалізація психологічної корекційної роботи з персоналом освітніх організацій в ході спеціальної психологічної підготовки.

У ході дослідження використано декілька інтегральних показників, що вираховуються за типовим алгоритмом (рис. 3). Розглянемо, наприклад, інтеграцію суджень в анкеті для оцінки тенденції персоналу освітніх організацій до «участі в інноваціях» (анкета). Вісім питань анкети пропонують надати за 100-бальною шкалою оціночну відповідь про рівень (інтенсивність) участі в інноваційній діяльності в різних аспектах: необхідність новацій, активність власних дій, емоційне ставлення, ініціативність, тенденція до виконавської ролі, схильність розробляти проекти, модифікувати та вдосконалювати. Перелічені аспекти виступають емпіричними корелятами загальної тенденції участі в інноваціях. Незважаючи на запобіжні заходи психолога (дослідника), в ході отримання відповідей, оцінки, безумовно, частково викривлені фактором «соціальної бажаності». Для вилучення його впливу масив оцінок факторизується спільно з вектором «нещирості», отриманим в інших опитувальниках. Поряд з інтегральним показником «інтенсивності інноваційної діяльності» утворюється й фактор «соціальної бажаності», який поєднує дисперсію помилки з відповідями досліджуваних. Отже, наступні оцінки першого латентного фактору (інтегральний показник) вираховуються, як очищені від впливу фактору соціальної бажаності.

Досліджувані розташовуються упродовж латентного фактору – статистичні програми вираховують їх положення на стандартній шкалі (нульове середнє й одинична дисперсія), що може бути трансформована у будь-яку шкалу (наприклад, з середнім 50, сигмою 20) за типовим алгоритмом.

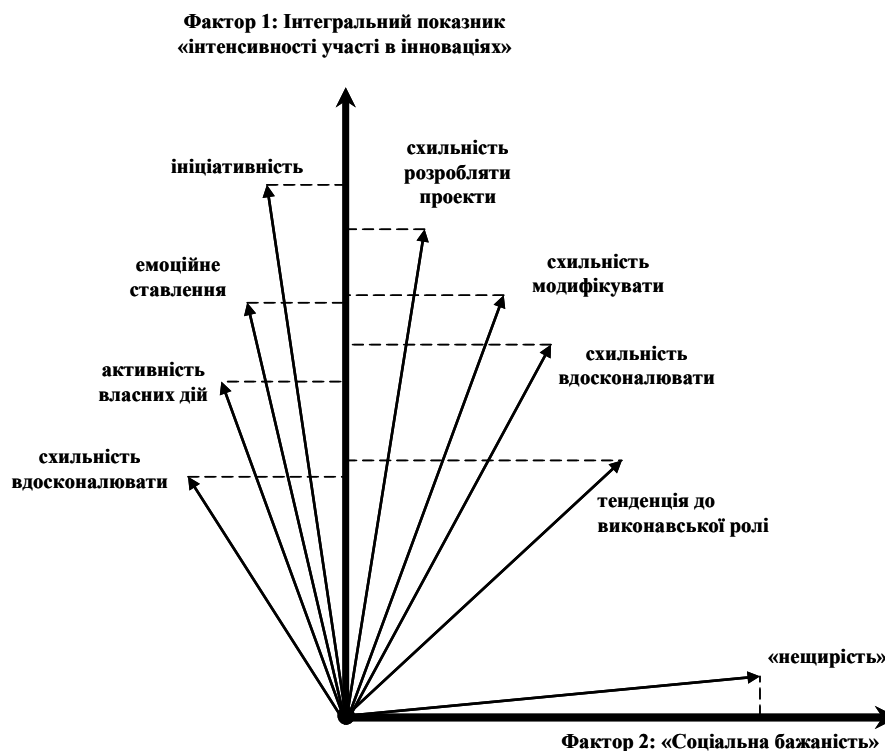


Рис. 3. Побудова інтегрального показника «інноваційності» (інтенсивності інноваційної діяльності)



Чим більше використовується емпіричних корелятив цільового показника, тим точніше визначається положення головної компоненти у багатовимірному просторі показників. Процедура факторного аналізу обчислює єдиний вектор, розташований у багатовимірному просторі таким чином, що сума проєкцій на нього з боку поверхневих векторів була найбільшою. Проєкції на латентний фактор можуть бути трактовані, як коефіцієнти кореляції латентного фактора та поверхневого показника, що використовується для формулювання висновків щодо впливу латентних факторів у структурі рис особистості на показники «інноваційності» персоналу освітніх організацій, на другому рівні інтерпретації даних статистичного аналізу.

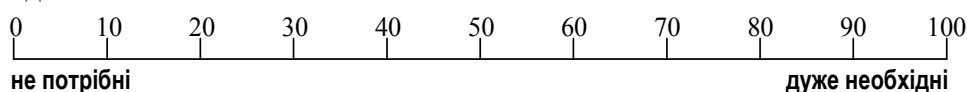
Опис методики «Експрес-діагностика інтегрального показника інноваційності» (В. П. Чудакова)

Для дослідження інтегрального показника «інноваційності», нами розроблено методику «Експрес-діагностика інтегрального показника інноваційності», що подано нижче.

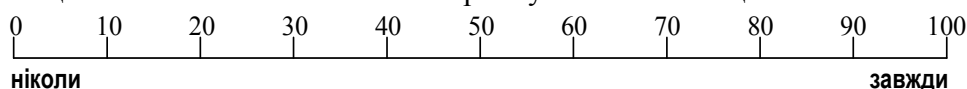
«**Інноваційність**» персоналу освітніх організацій – інтегральна характеристика особливостей його індивідуальної діяльності з впровадження нововведень, яка, значною мірою, охоплює зміст визначеного раніше терміну «інтегральний показник ефективності інноваційної діяльності» (теоретично можлива сукупність об'єктивних показників ефективності).

Інструкція: оцініть за 100-бальною шкалою (зробіть помітку на шкалі) нижче приведені судження:

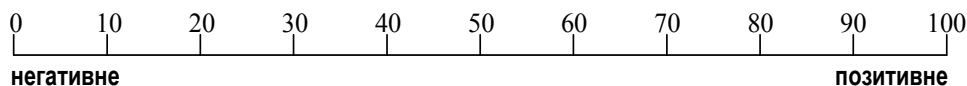
1. Оцініть в якій мірі Вам **необхідні** інновації у власній професійній діяльності.



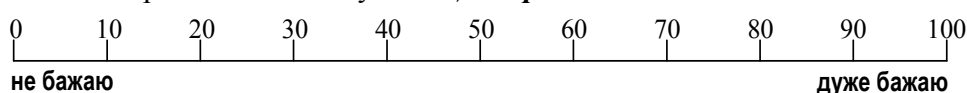
2. Оцініть наскільки **активно** ви берете участь в інноваціях.



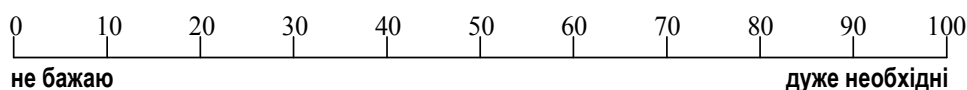
3. Оцініть своє **емоційне** ставлення до інновацій.



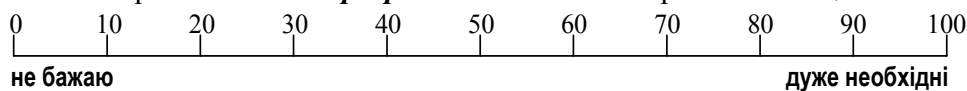
4. В якій мірі ви бажали б бути **ініціатором** інновації?



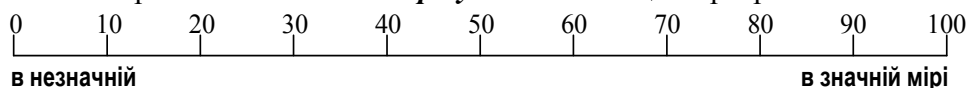
5. В якій мірі ви бажали б бути **виконавцем** інновації?



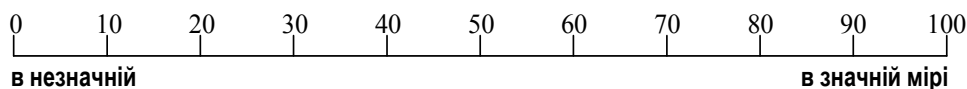
6. Якою мірою ви схильні **розробляти** власні авторські інновації?



7. Якою мірою ви схильні **модифікувати** інноваційні розробки інших?



8. Якою мірою ви схильні **вдосконалювати** інноваційні розробки інших?



Дякуємо за співпрацю!

**Результати дослідження та їх обговорення**

Алгоритм проведення, аналіз, обробка та інтерпретація результатів дослідження

Подаємо процедуру організації та покроковий алгоритм проведення, обробки й інтерпретації результатів дослідження інтегрального показника інноваційності персоналу освітніх організацій і оформлення експертної документації: індивідуальних і загальних протоколів респондентів (досліджуваних), графічне відображення результатів дослідження.

Визначення рівня інноваційності персоналу освітніх організацій проведено, як зазначалось вище, за допомогою методики «Експрес-діагностика інтегрального показника інноваційність» (В.П. Чудакова),

розробленою автором. Що є інтеграцією суджень в анкеті для оцінки тенденції персоналу освітніх організацій до «участі в інноваціях». Вісім питань анкети пропонують надати за 100-бальною шкалою оціночну відповідь про рівень (інтенсивність) участі в інноваційній діяльності в різних аспектах: необхідність новацій, активність власних дій, емоційне ставлення, ініціативність, тенденція до виконавської ролі, схильність розробляти інноваційні проекти, схильність модифікувати, схильність вдосконалювати (див. рис. 3).

Наводимо приклад оформлення загального протоколу дослідження «інноваційності» персоналу освітньої організації.

Таблиця 1

ПРОТОКОЛ
дослідження інтегрального показника
«інноваційність» персоналу освітньої організації

	Ін.1. В якій мірі Вам необхідні інновації у власній професійній діяльності	Ін.2. Наскільки активно ви берете участь у інноваціях	Ін.3. Оцініть своє емоційне ставлення до інновацій	Ін.4. В якій мірі Ви бажали б бути ініціатором інновації	Ін.5. В якій мірі Ви бажали б бути виконавцем інновації	Ін.6. Якою мірою Ви схильні розробляти власні авторські новації	Ін.7. Якою мірою Ви схильні модифікувати інноваційні розробки інших	Ін.8. Якою мірою Ви схильні вдосконалювати інноваційні розробки інших	ІІІ. ср.знач. Інтегрального показника ІННОВАЦІЙНІСТЬ	Рівень інноваційності 1 фактор	Емоційно-практична тенденція інноваційності 1-й фактор -	Інтелектуально-теоретична тенденція інноваційності 2-й фактор
№	Ін.1	Ін.2	Ін.3	Ін.4	Ін.5	Ін.6	Ін.7	Ін.8	ІІІ	1-н ф	1-й ф	2-й ф
1	90	60	90	90	80	50	80	80	77,5	1,03	0,65	0,82
2	100	80	100	80	80	80	80	80	85,0	1,48	0,68	1,44
3	80	60	70	70	80	50	70	70	68,8	0,51	0,18	0,55
4	100	60	100	80	80	50	80	80	78,8	1,13	1,05	0,53
5	100	80	90	80	80	80	90	90	86,3	1,56	0,60	1,63
6	90	80	70	70	50	70	70	80	72,5	0,71	-0,63	1,69
7	30	30	30	30	30	30	30	30	30,0	-1,87	-2,15	-0,47
8	80	40	85	50	70	40	65	65	61,9	0,11	0,57	-0,43
9	60	50	90	30	80	20	40	40	51,3	-0,51	0,66	-1,43
10	30	20	50	20	70	30	50	50	40,0	-1,23	-0,44	-1,32
11	50	30	50	30	30	30	60	40	40,0	-1,25	-1,24	-0,52
12	70	80	80	70	70	70	70	80	73,8	0,79	-0,19	1,34
13	75	80	75	65	75	85	95	95	80,6	1,20	0,04	1,69
14	50	10	100	30	100	30	80	80	60,0	0,01	1,84	-1,90
15	90	70	90	40	80	30	70	70	67,5	0,48	1,08	-0,43
40	80	70	90	30	70	50	70	70		0,39	0,65	-0,12



Обробка емпіричних даних опитувальника здійснюється за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 17). Нижче наводимо результати факторного аналізу інтегрального показника «інноваційність» у двох варіаціях, отриманих під час нашого дослідження:

1. **один фактор**, що надав можливість **визначити стан рівня інноваційності**: позитивна, нульовий рівень і негативна інноваційність;

2. **два фактори**, що надали можливість **визначити тенденцію (направленість) інноваційності**:

• Емоційно-практична тенденція інноваційності (Ін.3. Емоційне ставлення до інновацій; Ін.5. Бажання бути виконавцем інновацій; Ін.1. Необхідність інновації у власній професійній діяльності; Ін.2. Активна участь у інноваціях);

• Теоретично-інтелектуальна тенденція інноваційності (Ін.8. Схильність вдосконалювати інновації; Ін.7. Схильність модифікувати інноваційні розробки; Ін.6. Схильність розробляти власні інновації; Ін.4. Бажання бути ініціатором інновації); (див. табл. 1)

Таблиця 2

Результати факторного аналізу дослідження інтегрального показника «інноваційність» (2 фактори і 1 фактор після VARІМАКС)

Матриця повернутих компонент ^a 2 фактори			Матриця компонент ^a 1 фактор	
ДВА ФАКТОРИ: ТЕНДЕНЦІЯ ІННОВАЦІЙНОСТІ	2.1ф	2.2.ф	ОДИН ФАКТОР: РІВЕНЬ ІННОВАЦІЙНОСТІ	1 ф
1.1. Емоційно-практична направленість ІННОВАЦІЙНОСТІ	,987			
Ін.3. Емоційне ставлення до інновацій	,928	,209	Ін 1. В якій мірі Вам необхідні інновації у власній професійній діяльності	,828
Ін.5. Бажання бути виконавцем інновації	,893	,598	Ін 8. Якою мірою Ви схильні вдосконалювати інноваційні доробки інших	,827
Ін.1. Необхідність інновації у власній професійній діяльності	,793	,403	Ін 7. Якою мірою Ви схильні модифікувати інноваційні доробки інших	,819
Ін.2. Активна участь в інноваціях	,706	,305	Ін 3. Оцініть власне емоційне ставлення до інновацій	,806
1.2. Теоретично-інтелектуальна спрямованість ІННОВАЦІЙНОСТІ		,961	5. В якій мірі Ви бажали б бути виконавцем інновації	,766
Ін. 8. Якою мірою Ви схильні вдосконалювати інноваційні доробки інших	,581	,927	Ін 2. Наскільки активно ви берете участь в інноваціях	,751
Ін. 6. Якою мірою Ви схильні розробляти авторські інновації	,209	,860	Ін 6. Якою мірою Ви схильні розробляти авторські інновації	,745
Ін.7. Схильність модифікувати інноваційні розробки	,645	,847	Ін 4. В якій мірі Ви бажали б бути ініціатором інновації	,729
Ін. 4. В якій мірі Ви бажали б бути ініціатором інновації	,208	,837		

Результати математично-статистичної обробки емпіричних даних інтегрального показника «інноваційність» дали можливість визначити інноваційний потенціал персоналу освітніх організацій (управлінці, психолого-педагогічні кадри тощо), з'ясовано кого з них, у першу чергу, необхідно долучати до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища

організації. Нижче наведено приклад оформлення загального протоколу індивідуальних **показників рівня інноваційності** (позитивна, нульовий рівень, негативна) та **тенденції інноваційності** (направленості): (емоційно-практична та теоретико-інтелектуальна тенденція) за результатами факторного аналізу (див. табл. 3).



Таблиця 3

Загальний протокол дослідження
рівня інноваційності та тенденції інноваційності
за результатами факторного аналізу емпіричних даних

№ респондента	Шифр мікрогрупи	1. РІВЕНЬ ІННОВАЦІЙНОСТІ			2. ТЕНДЕНЦІЯ ІННОВАЦІЙНОСТІ			
		фактор	1.1. Позитивна	1.2. «Нульовий» рівень	1.3. Негативна	2.1. Емоційно- практична тенденція ЕП	2.2. Теоретично- інтелектуаль- на тенденція ТІ	ЕП; ТІ
№	шифр	1 фак- тор	П	Нр	Н	1 -й фактор	2-й фактор	ЕП; ТІ
1	А	1,03	Позитивна			0,65	0,82	+ТІ+ЕП
2	А	1,48	Позитивна			0,68	1,44	+ТІ+ЕП
3	А	0,51		Нульовий		0,18	0,55	+ЕПн+ТІн
6	ППС	0,71	Позитивна			-0,63	1,69	-ТІ+ЕП
7	ППС	-1,87			вкрай негативна	-2,15	-0,47	-ЕПкр-ТІ
8	СГЦ	0,11		Нульовий		0,57	-0,43	+ЕП-ТІ
10	ІМ	-1,23			Негативна	-0,44	-1,32	-ТІ-ЕП
14	МРЛ	0,01		Нульовий		1,84	-1,90	-Тік+ЕПк
24	ПШ	-2,08			вкрай негативна	-2,02	-0,90	-ЕП-ТІ

Нижче наведено приклад оформлення граф-схеми індивідуальні показники *рівня інноваційності* персоналу освітніх організацій за «одним фактором» та *тенденція інноваційності* за «двома факторами» (див. рис. 4; 5).

За результатами математично-статистичного аналізу (кореляційного, факторного аналізу) емпіричних даних дослідження, *виявлено* відмінності персоналу освітніх організацій з позитивною і негативною інноваційністю. Алгоритм проведення, аналіз та інтерпретація результатів цього дослідження детально описано у наукових публікаціях автора.

Висновки

Результати описаного дослідження інтегрального показника «інноваційності» персоналу освітніх організацій за шкалами: «*рівень інноваційності*» та «*тенденція інноваційності*», надали змогу з'ясувати: кого, в першу чергу, необхідно залучати до інноваційної діяльності (у кого позитивна інноваційність), а хто байдуже буде ставитися до впровадження нововведень (у кого нульовий рівень інноваційності), а хто з персоналу буде активно протидіяти інноваційним процесам (у кого негативна інноваційність); а також визначити тенденцію (спрямованість) інноваційності персоналу і зрозуміти кого з них необхідно залучати до інноваційної діяльності, що носить характер емоційно-практичної або теоретико-інтелектуальної спрямованості.

Таким чином, сучасні освітні організації не в змозі забезпечити гідне матеріальне заохочення інноваційної активності. Тому початковий вибір більш схильних до

інноваційної діяльності співробітників дозволить частково розв'язати цю проблему. Доцільним є першочергове виявлення у колективі тієї частини, яка більше психологічно готова до інноваційної діяльності. Спираючись на цей кістяк у формуванні нових норм і традицій, поступове залучення іншого персоналу освітніх організацій, підбираючи для кожного з них власний, особливий, мотивуючий вплив. Залучення інших членів колективу повинно бути індивідуальним і поступовим, у тому числі, за результатами корекційного етапу, після проведення спеціалізованих семінарів-тренінгів, коучингів.

Вищезгадана проблема формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій є багатоаспектною і багатогранною проблематикою, що потребує подальших досліджень. Можна розробляти та приймати (на самих високих рівнях) багато нових законів, концепцій, положень, державних програм сприяння розвитку дитини і суспільства, що сприятимуть якості освіти, в тому числі «Програма Школи майбутнього», виділити мільйони гривень на побудову і модернізацію закладів освіти, впровадження проектів різних рівнів і напрямків проведення тощо, але, якщо ті, на кого покладена відповідальність впровадити це у практику (управлінці, персонал організації), не будуть готові як у професійному, так і психологічному контексті, результат буде не тільки негативний, але й загрожуватиме розвитку і психологічній безпеці дитини, колективу фахівців, родині, суспільству і державі в цілому.

За узагальненими результатами науково-дослідної роботи з'ясовано, що 37% персоналу освітніх



Рівень "Інноваційності" за допомогою дослідження інтегрального показника "інноваційність" (Чудакова В.П.) персоналу освітньої організації (ЗОШ)

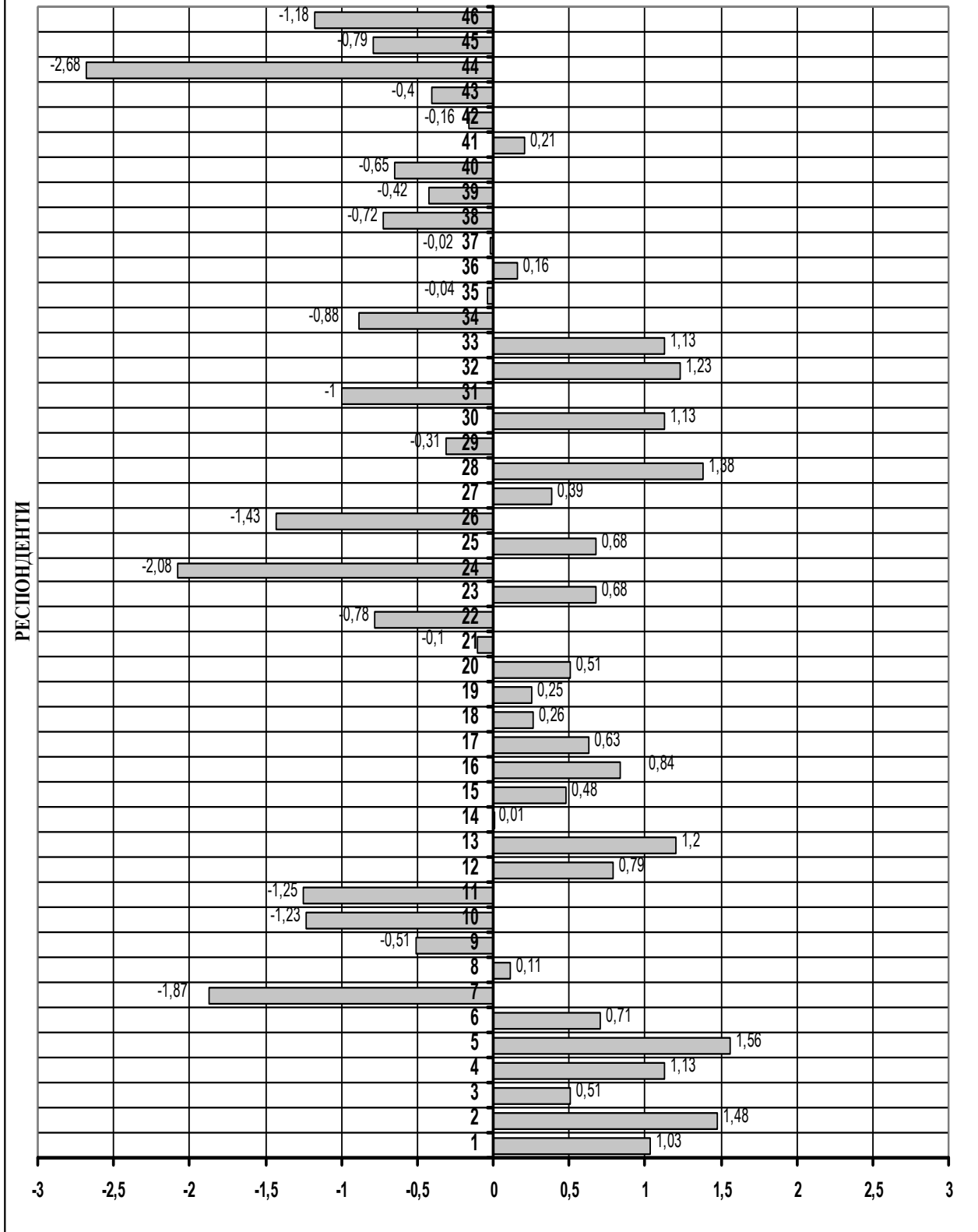


Рис. 4. Граф-схема. Рівень інноваційності персоналу освітніх організацій



Тенденція "ІННОВАЦІЙНОСТІ" персоналу освітньої організації (ЗОШ) за допомогою дослідження Інтегрального показника "ІННОВАЦІЙНІСТЬ" (Чудакова В.П.) (2 фактора, після мат-стат обробки)

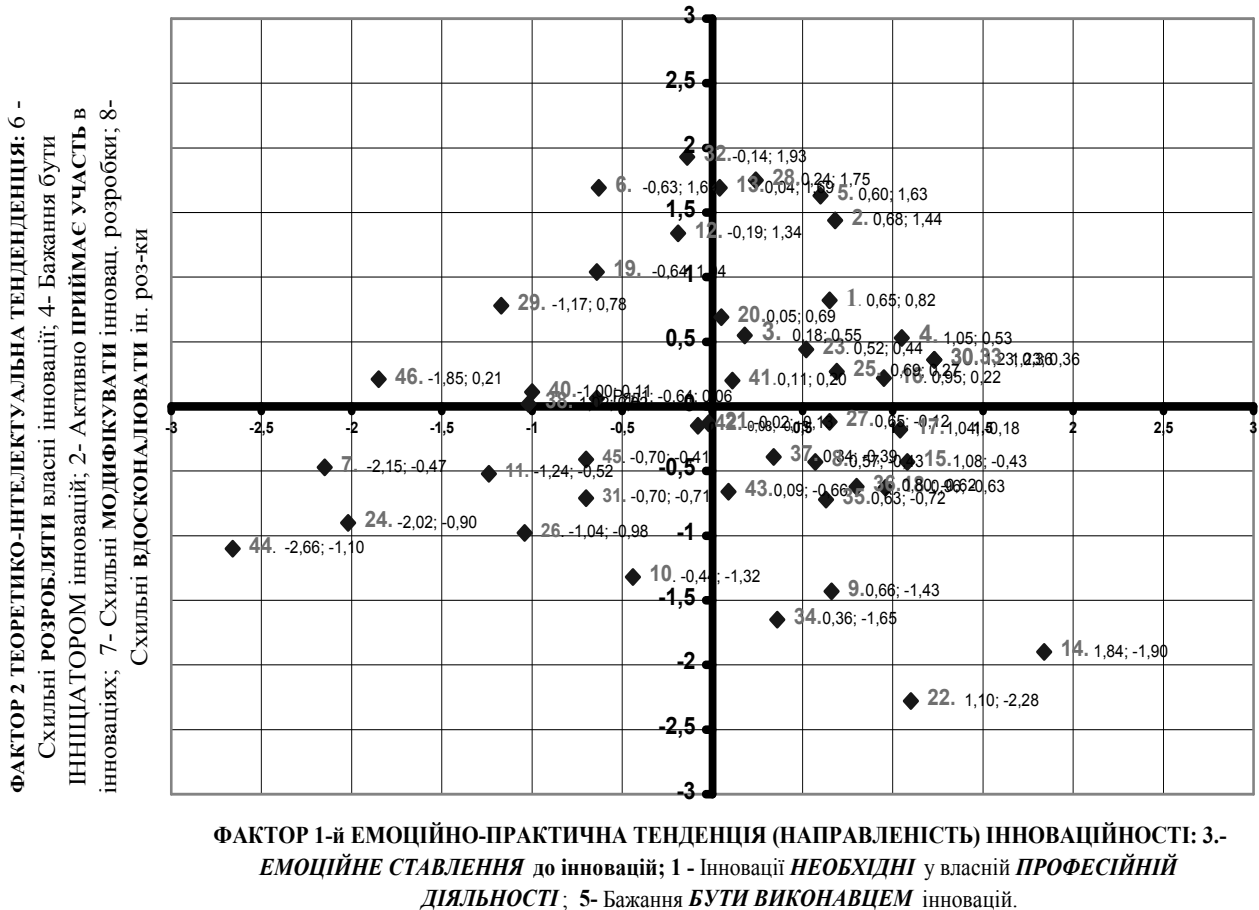


Рис. 5. Граф-схема. Тенденція (направленість) інноваційності персоналу освітніх організацій

організацій мають позитивну інноваційність (інтегральний показник). І тому їх, у першу чергу, необхідно долучати до впровадження інновацій. Але переважна більшість – 63 % персоналу освітніх організацій мають негативну інноваційність, якщо їм довірити впроваджувати інновації то 28 % з них будуть байдуже ставитись до їх впровадження, а 35 % з них будуть створювати активну протидію та супротив їх впровадженню.

З'ясувалося, що є нагальна потреба у розробці науково-методичного забезпечення формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності, як чинника формування конкурентоздатності особистості в швидкозмінних умовах.

Продовження у наступному номері.

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. Інноваційна стратегія українських реформ / [Галчевський А. С., Кінах А. К., Семиноженко В. П.]. – К.: Знання України, 2004. – 338 с.
3. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посібник / Карамушка Л. М. – К.: Либідь, 2004. – 424 с.
4. Кісарчук З. Г. Просвітницька і профілактична робота // Основи практичної психології: Підручник. – К.: Либідь, 1999. – С. 256–266.
5. Кремень В. Г. Інноваційна людина: Україна на шляху європейської інтеграції. – К.: Агора, 2007. – С. 6-7.
6. 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.

7. *Поташиник М. М.* Развитие школы как инновационный процесс: Методическое пособие для руководителей образовательных учреждений / М. М. Поташиник, – М.: Новая школа, 1994. – 164 с.

8. Руководство педагогическим коллективом: модели и методы: Пособие / Под редакцией Лазарева В. С. – М.: Центр социальных и экономических исследований, 1995. С. 158.

9. 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.

10. Феномен інновацій: освіта, суспільство і культура: монографія / [В. Г. Кремень, В. В. Ільїн, В. В. Пролєєв, О. К. Микал, В. О. Рябенко та ін.]; за ред. В. Г. Кременя. – К.: Педагогічна думка, 2008. – 472 с.

11. *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.

12. *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) листопада. – С. 34–38.

13. *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.

14. *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.

15. *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.

16. *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, 2013. – № 1 (8) (січень). – С. 133–154.

17. *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, 2013. – № 2 (9) (лютий). – С. 123–140.

18. *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, 2013. – № 3 (10) (березень).

19. *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, 2013. – № 4 (11) (квітень).

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

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

22. *Юсуфбекова Н. Р.* Общие основы педагогической инноватики. Опыт разработки теории инновационных процессов в образовании: Методическое пособие / Н. Р. Юсуфбекова. – М.: ЦС ПО РСФСР, 1991. – 91 с.