



### 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 (15–16); 10 (17); 11(18); 12(19) за 2013 р*

## ІНТЕГРАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА САМОУСВІДОМЛЕННЯ СЕБЕ ЯК ПРОФЕСІОНАЛА – КРИТЕРІЙ СФОРМОВАНOSTI ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА КОНКУРЕНТОЗДАТНОЇ ОСОБИСТОСТІ

*В статті представлено об'єднаний дизайн, алгоритм проведення та обробки результатів дослідження інтегральної характеристики «самоосвідомлення себе як професіонала» як критерію психологічної готовності до інноваційної діяльності.*

**Ключевые слова:** інноваційна діяльність, психологічна готовність до інноваційної діяльності, критерій, інтегральна характеристика «самоосвідомлення себе як професіонала».

*The paper presents the overall design of the algorithm and processing results of the study of the integral characteristics of the «self-awareness of yourself as a professional» as a criterion of psychological readiness for innovation.*

**Key words:** innovation, psychological readiness for innovation, criteria integral characteristic of «self-awareness of yourself as a professional».

• Критерій сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатної особистості:

- про необхідність формування готовності педагогів до інноваційної діяльності.
- характеристика технології формування готовності до інноваційної діяльності..
- впровадження «Технології» в освітню практику.
- основні складові та компоненти моделей технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності

• Інформаційно-смісловий компонент вивчення проблеми самоусвідомлення себе як професіонала.

• Алгоритм дослідження інтегральної характеристики самоусвідомлення себе як професіонала.

У наступних номерах продовження публікації, буде опубліковано такі теми наукового семінару-практикуму: «Діагностично-інтерпретаційний компонент дослідження самоусвідомлення себе як професіонала»:

- Алгоритм і опис методів дослідження ставлення особистості до себе як професіонала.
- Аналіз, обробка та інтерпретація результатів дослідження:
  - оцінювання «самооцінки» професійно важливих якостей (Со);
  - оцінювання «локусу контролю» – (1Слк); (2РСк).

• Визначення загальної оцінки інтегральної характеристики самоусвідомлення себе як професіонала («Сам»).



Одним із критеріїв сформованості внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності, та конкурентоздатності особистості у швидкозмінних умовах, є *інтегральна характеристика самоусвідомлення себе як професіонала задоволеності професійною діяльністю* («Сам»), дослідженню цієї проблеми присвячено нашу публікацію.

Продовжуємо висвітлення досвіду впровадження у практику діяльності освітніх організацій різних типів моделей і технологій формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності. У попередніх випусках журналу «Освіта і розвиток обдарованої особистості» виконано наступну роботу [14–17]:

1) у № 3–4, 2012 р. висвітлено загальну характеристику науково-методичного забезпечення психолого-організаційної технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності;

2) у № 5; 6; 7, 2012 р. описано покроковий алгоритм дослідження експертизи рівня розвитку педагогічного колективу та його вплив на організаційно-інноваційне середовище освітньої організації; структуру, особливості та критерії оцінювання соціально-психологічних характеристик рівня розвитку колективу, а також його інтегральні та первинні характеристики: *ціннісно-орієнтаційну зрілість колективу (А)* – рівень орієнтованості колективу на поточні досягнення ( $a_1$ ), розвиток способів діяльності ( $a_2$ ) та саморозвиток членів педагогічного колективу ( $a_3$ ); *організованість колективу (Б)* – рівень відповідальності ( $b_1$ ), спрацьованості ( $b_2$ ), включення 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 ( $v_3$ );

3) у № 1 (8), 2013 р. подано загальну характеристику експертизи організаційно-інноваційного середовища освітньої організації; описано алгоритм проведення та інтерпретація результатів експертизи за методикою «Оцінювання характеристик колективу»;

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

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

6) у № 4 (11), 2013 р. подано програму спецкурсу (семінару-тренінгу) «Управлінська компетентність керівника з формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища школи»;

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;

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

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; уперше опубліковано діагностичний інструментарій для оцінювання «інноваційності» – авторська методика «Експрес-діагностика інтегрального показника «інноваційності» (В. П. Чудакова); 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 тенденції)* за результатами факторного аналізу. Результати дослідження «інноваційності» надали можливість *визначити* інноваційний потенціал персоналу освітніх організацій і *з'ясувати*, кого із них насамперед варто залучати до інноваційної діяльності для досягнення найкращих результатів.

10) у № 10 (17), 2013 р. представлено покроковий алгоритм і загальний дизайн моделі експертизи і корекції психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності як чинника формування конкурентоздатності особистості

11) у № 11 (18), № 12 (19) 2013 р. представлено загальний дизайн, алгоритм, опис методів, аналіз, обробка та інтерпретація результатів *дослідження ставлення особистості до своєї професійної діяльності*, що дає можливість з'ясувати складові *інтегральної характеристики задоволеності своєю професійною діяльністю*, як критерію сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатної особистості.

Метою нашої публікації є висвітлення загального дизайну, алгоритму, опису методів, аналізу, обробки та інтерпретації результатів *дослідження ставлення особистості до себе як професіонала*, що дає можливість з'ясувати складові *інтегральної характеристики самоусвідомлення себе як професіонала*, що є критерієм сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатної особистості.

Для реалізації поставленої мети використовувались такі методи наукового дослідження: *аналіз літератури з проблеми, теоретичний аналіз проблеми*; проведення пілотажного дослідження, *психолого-педагогічний*



експеримент, психолого-педагогічні діагностичні методи, метод експертних оцінок, методи математичної статистики, метод активного соціально-психологічного навчання, коучингу. Математична обробка даних здійснювалась за допомогою комп'ютерного пакету статистичних програм SPSS (версія 20).

Дослідження проводилось у 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 навчального закладу»; Науково-методичне забезпечення формування конкурентоздатності особистості в умовах швидкозмінного середовища: соціально-профорієнтаційний аспект» [14–18].

### **Критерії сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатної особистості**

#### ***Про необхідність формування готовності педагогів до інноваційної діяльності як чинника конкурентоздатності особистості в умовах швидкозмінного середовища***

В Україні відбуваються кардинальні зміни в усіх галузях життя суспільства, держава переходить до моделі інноваційного розвитку, спрямованих на підвищення якості і конкурентоспроможності освіти в нових економічних і соціокультурних умовах. Прискорення економічного розвитку, побудова нового суспільства та інші процеси й аспекти інтенсивних змін в Україні здійснюються як інноваційні проекти різного рівня складності, об'єму та тривалості. Побудова української держави на засадах демократизації та гуманізму пов'язана зі зміною базових підходів, умов і пріоритетів не тільки в політичній, суспільній, економічній сферах – вона об'єктивно зумовлює необхідність значного підвищення спроможності до інновацій в сфері освіти на всіх її рівнях – від керівних ланок до виконавчих.

***Складність впровадження нововведень, стереотипи управління закладами освіти, економічні обмеження та інші чинники з особливою гостротою обумовлюють неможливість реалізації новітніх програм без змін в методології, стратегії і тактиці керівництва закладами освіти. Для розв'язання проблем, що заважають інноваціям на рівні керівництва навчальними закладами, приділяється значна увага науковцям, практиків і політиків. Сконцентрованість на проблемах управління надає змогу розпізнати більш складну і вагомішу проблему здійснення педагогічних інновацій – психологічну, організаційну й методичну готовність педагогів до інноваційної діяльності. Будь-які нововведення, ініційовані на рівні керівництва, приречені на неефективність, якщо виконавчий рівень (персонал освітніх організацій) не сприймають педагогічні інновації, 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.***

Персонал освітніх організацій (психолого-педагогічні кадри, управлінці) є головними діючими особами у створенні та формуванні освітнього середовища школи, тому його професійна компетентність і готовність до інноваційної діяльності потребує дослідження.

Значимо, що сучасна педагогічна реальність безперервно змінюється. Разом з тим, залишається стійкою, незмінною якісна визначеність педагогічної діяльності за основними її властивостями. Такою основною властивістю є виконання освітніми закладами функцій на високому рівні якості. Внесення якісних змін у систему освіти вимагає розробки та реалізації нових філософських і психолого-педагогічних підходів до розуміння особистості дитини і дорослої людини, освітніх процесів, змісту освіти, форм внутрішкільної організації тощо. Модель випускника – сучасної особистості – може стати опорою для вчителів у визначенні мети, змісту і способів організації інноваційного освітнього процесу. Для того, щоб втілити у життя модель випускника, необхідно багато чого переосмислення як кожному вчителю, так і педагогічному колективу. Основою розвитку колективу може стати його інноваційна діяльність.

Інноваційний навчальний заклад характеризується особистісно орієнтованим підходом до учнів. Він прагне, з одного боку, максимально адаптуватися до учнів з їх індивідуальними особливостями, з іншого – за можливістю, гнучко реагувати на соціокультурні зміни середовища [12].

Як зазначав В. Г. Кремень: «Питання форсування запровадження освітніх інновацій залишається актуальним для України і в нас час. Лише сформувавши інноваційну особистість, здатну до творення змін і сприйняття змінності, ми зможемо стати конкурентоспроможною нацією. Тому що змінність, трансформація перестає бути винятком, а стає правилом, сутнісною ознакою функціонування суспільства і кожного його члена зокрема. Змінність стає правилом для кожного в ХХІ столітті. Змінність, динамізм як сутнісні ознаки способу життя людини стає закономірністю. І українське суспільство в цілому, а освіта зокрема, мають підготувати людину до життя в нових умовах, сформувати людину інноваційну» [12].

Формування освітнього середовища у навчальному закладі в умовах зміни освітньої політики та реформування системи освіти вимагає глибокого розуміння підходів до забезпечення якості його діяльності. Інновації гостро ставлять проблему оцінки їх ефективності, що потребує розвитку діагностичних знань і вмінь, розробки спеціальних і об'єктивних методів вимірювання. Виникає проблема вибору показників і критеріїв оцінки результату впровадження нововведень, а також варіативної організації процедури оцінювання інноваційної діяльності. Необхідно





визначити умови, чинники, закономірності і механізми що впливають на інноваційну діяльність у закладах освіти і забезпечують її ефективність, особливо це нагально у профільному навчальному закладі.

Попередній аналіз змісту чинників інновацій показує, що незначна їх частина не пов'язана з психологією (фінансування, забезпечення навчальним обладнанням, побудова й ремонт приміщень, тощо). Більшість стосуються спеціальних психолого-педагогічних професійних якостей вчителів, особливостей психологічної атмосфери, що має сприяти інноваціям, системам відносин в колективі, психологічно правильної поведінки керівника в ході впровадження нововведень, психологічно й психотерапевтично коректної взаємодії вчителів з учнями та між собою, психологічною обґрунтованістю нових методів навчання тощо. Таким чином, психологічні аспекти організаційних і педагогічних проблем впровадження інновацій в умовах освітнього середовища навчального закладу можуть розглядатися як ключові чинники загальної ефективності освітніх процесів, що забезпечують якість освіти в цілому.

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

У ході дослідження нами з'ясовано психологічні закономірності та механізми самозміни, самовдосконалення і самоактуалізації особистості, що забезпечують використання нових форм діяльності та її організації в ході здійснення інноваційних проектів; внутрішню й зовнішню мотивацію особистісних змін, емоційно-чуттєвий, психологічний і функціональний її стан у ході впровадження інновацій. При цьому ми виходили з того, що інноваційна діяльність розглядаються як складна ймовірнісна система, що функціонує за певними закономірностями системного ефекту чинників, умов тощо.

Отже, виявлення внутрішніх закономірностей протікання інноваційної діяльності, зв'язків з факторами внутрішнього і зовнішнього середовища складає головну задачу першої частини емпіричного дослідження. Друга частина дослідження – це експеримент з метою використання психологічних закономірностей інноваційної діяльності у формі цілеспрямованого психологічного, організаційного, психотерапевтичного та тренінгового впливу на педагогічний колектив навчального закладу.

Внутрішні та зовнішні чинники інноваційної діяльності персоналу освітніх організацій з психологічного погляду мають принципову відмінність. Внутрішні умови (рисни, властивості, процеси) утворюють цілісну систему параметрів психічного

стану, що сприяють або гальмують ефективність діяльності вчителя щодо здійснення нововведень. Вплив на окремі складові такої системи ускладнюється системним «опором» сукупності зв'язків компонентів особистості (тенденція до збереження структури), а отже розвивальний вплив на особистість вчителя-інноватора має бути цілісним, системним, спрямованим на системоутворювальні фактори, що впливають на ефективність впровадження педагогічних інновацій. Зовнішні умови й фактори (мотиваційне середовище, соціально-психологічні характеристичні особливості колективу, керівник, мотиваційне середовище, атмосфера навчального закладу, фінансування тощо) виступають як окремі самодостатні та взаємозалежні чинники, що підвищують або знижують імовірність впровадження нового [14–18].

Введений нами робочий термін «інноваційність» – позначення інтегрального рівня тенденції, інтенсивності й активності вчителя 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 й 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 «інноваційності» вчителя. Дослідження має характер пошукового вивчення впливу систем «внутрішніх» і «зовнішніх» факторів на цей показник [14–18].

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 організаційно-психологічного супроводу інноваційної діяльності вчителів в умовах освітнього середовища профільної навчального закладу, а також на рівні окремих закладів системи освіти.

З'ясовано, що:

✓ головною **методичною проблемою** формування психологічної готовності вчителів до інновацій 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.

✓ головною **організаційною проблемою** впровадження новачків є психологічні складності узгодження дій і взаємодій керівників, вчителів і учнів за новими педагогічними технологіями, попередження та усунення конфліктів в ході трансформації змісту діяльності, систем відношень і стосунків всіх рівнів.

✓ ключова **психологічна проблема** – виявлення і застосування внутрішніх закономірностей



функціонування особистості вчителя, особистісних та професійних рис і особливостей, що сприяють або створюють опір засвоєнню нових форм його діяльності з навчання й виховання учнів.

*Дифеніція «психологічна готовність до інновацій» розглядається нами як інтеграційний показник рівня розвитку інноваційної тенденції вчителя, що поєднує компоненти, значущі для прискореного впровадження нововведень. Досягнення максимуму психологічної готовності до інноваційної діяльності нами розглядається як стан особистості, де ключові внутрішні детермінанти ефективності інноваційної діяльності досягли значного рівня, що містить 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 педагогів, 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.*

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 розв'язання 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 «нарошування» наявного інноваційного потенціалу (ймовірності загальної ефективності впровадження нововведення). Важливість вивчення динамічного аспекту психологічної готовності зумовлена, тим, що особистість – це складна адаптивна система, здатна до значної та радикальної, свідомої перебудови внутрішніх компонентів для здійснення практичної діяльності за інноваційними алгоритмами з використанням нових засобів. Процес засвоєння інноваційних складових супроводжується створенням особливого психологічного стану здатності до змін, що сприяє автоматизації окремих інноваційних дій і поступовому досягненню майстерності їх виконання в ході багаторазового використання.*

Для розв'язання зазначених проблем нами розроблено комплексну систему науково-методичного забезпечення формування готовності вчителів до інноваційної діяльності: підбрано надійний і валідний психолого-педагогічний діагностичний інструментарій; розроблено інтерактивні корекційно-розвиваючі методи; розроблено експрес діагностику «інноваційності» і прогнозування готовності педагогів до інноваційної діяльності; запропоновано для впровадження в практику роботи закладів «Психолого-організаційну технологію формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності в освітніх організаціях» (надалі «Технологія»), як чинника удосконалення їх професійної компетентності та забезпечення якості освітньої організації [14–18].

#### **Характеристика технології формування готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності»**

Для розв'язання проблеми формування готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності та розробки науково-методичного забезпечення її впровадження у практику діяльності освітніх організацій різних типів, за основу взято технологічний підхід, головне призначення якого полягає у розробці (проекуванні) та впровадженні спеціальних гуманітарних (людинознавчих) технологій, різновидом якої є психолого-організаційна технологія, спрямована на розв'язання конкретних проблем в організації та запропонована Л. М. Карамушкою [6]. Розроблена «Психолого-організаційна технологія формування готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності»



(далі «Технологія») є комплексною системою науково-методичного забезпечення упровадження в освітню практику освітніх інновацій, що *створює можливість* надавати психологічну допомогу психологам, педагогам, управлінцям всіх рівнів, спрямовану на вирішення певних психологічних і організаційних проблем, пов'язаних як з інноваційними змінами, діяльністю й розвитком організації в цілому, так і функціонуванням управлінців і персоналу організації [14–18].

Технологія є професійно універсальним інструментом, що *призначається* для практичних психологів, які мають фундаментальну базу підготовки. Але, з економічних причин, не всі загальноосвітні навчальні заклади змогли ввести у штат психологів, *при тому з'ясовано, що не всі психологи здатні до роботи з керівниками і педагогами освітніх закладів* (Т. П. Гаврилова, Л. М. Карамушка, З. Г. Кісарчук). Враховуючи такі обставини, нами розроблено «Технологію», якою можуть скористатись та успішно застосувати в умовах відповідної спеціальної підготовки і консультацій (тренінгів-семінарів, коучингів) при допомозі та підтримці фахівців управління та спеціалісти по роботі з персоналом організації, менеджери, вчителі, методисти, науково-педагогічні працівники, консультанти і всі, хто цікавиться питаннями організаційного розвитку і особистої ефективності, а також ті, у діяльності яких зміни і розвиток окремих людей і груп відіграє суттєву роль.

«Технологія» є *придатною для відтворення* не тільки автором, але й іншими фахівцями з гарантією досягнення запланованих результатів (психологами, а також при спеціальній підготовці у сфері контрольно-оцінної, та корекційно-розвивальної діяльності), науково-педагогічними працівниками, методистами, управлінцями, науковцями тощо). Для цього *розроблена автором програма семінару-тренінгу «Управлінська компетентність керівника з формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища* [15].

*Перспективність* подальшої розробки і можливостей масової реалізації технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності полягає у гарантії досягнення запланованих результатів якісної освіти, професійного і морального задоволення від творчого процесу, самодостатності реалізації особистісного потенціалу у навчально-виховному процесі.

### **Впровадження «Технології» в освітню практику**

Упровадження технології в освітню практику передбачало взаємопов'язану діяльність наукового керівника експерименту (автора розробки) з керівниками і педагогічними колективами ЗНЗ *з урахуванням* принципів спільної діяльності (індивідуалізації, диференціації, оптимальної реалізації людських ресурсів, конструктивного спілкування тощо). Технологія пройшла апробацію і впроваджена у загальноосвітніх навчальних закладах різних типів України: м. Києва (гімназія № 153), Київської області (школи

Броварського району), м. Одеси (ЗОШ №№ 52; 53; 118; НВК «Гімназія № 7»; НВК № 49; Приватна школа «Гармонія»; Школа-інтернат № 2), м. Херсону (ЗОШ №№ 12; 54; 41, Херсонська гімназія № 6) і Гімназії Новокаховської міської ради Херсонської області, м. Сімферополя (НВК «Школа-колегіум» № 14). Завдяки науково-методичній співпраці з керівниками і педагогічними колективами вищезазначених освітніх організацій на різних етапах розробки та впровадження «Технології» відпрацьовувались психолого-педагогічний діагностичний інструментарій, інтерпретаційний та корекційно-розвивальний блоки, відшліфовувались окремі аспекти і компоненти модулів «Технології», а кожна освітня організація внесла свій цінний вклад.

### **Основні складові та компоненти моделей технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності**

Технологія *складається* із двох *взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих частин* (що відповідають дослідженню внутрішніх і зовнішніх умов упровадження інновацій), кожна із яких містить такі *основні компоненти*:

- інформаційно-смісловий блок;
- діагностично-інтерпретаційний;
- прогностичний блок;
- корекційно-розвивальний блок.

Уявимо зміст і структуру психолого-організаційної технології, що *складається із моделей* (див. рис. 1.):

1. «Модель експертизи й корекції організаційно-інноваційного середовища загальноосвітнього навчального закладу (зовнішні умови)»: 1.1. Модель експертизи організаційно-інноваційного середовища; 1.2. Модель створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища.

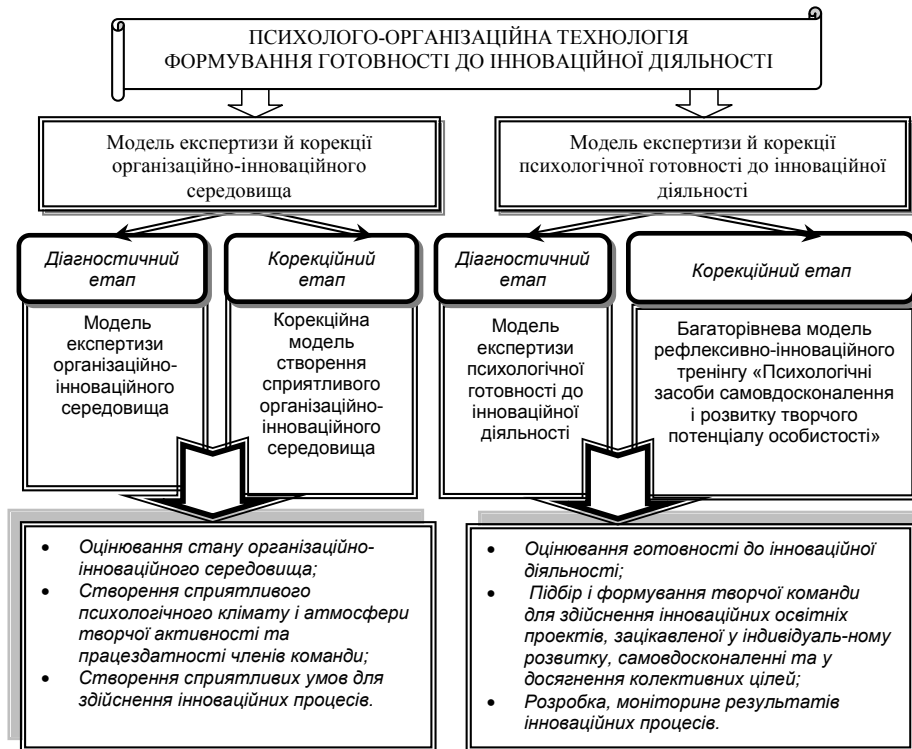
2. «Модель експертизи й корекції психологічної готовності педагогів до інноваційної діяльності (внутрішні умови)»: *Модель експертизи психологічної готовності педагогів до інноваційної діяльності*; Модель багаторівневого рефлексивно-інноваційного тренінгу «Психологічні засоби самовдосконалення і розвитку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

Розглянемо одну із складових «Технології» «Модель експертизи психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» На рис. 2. показано оціночні параметри, алгоритм реалізації і послідовність проведення етапів експертизи психологічної готовності до інноваційної діяльності (див. рис 2).

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

- інтегральний показник «Інноваційність», що дає змогу визначити і оцінити стан рівня інноваційності (*позитивний, нульовий, негативний*) та рівень тенденції вчителів до здійснення інновацій (*теоретико-інтелектуальний і емоційно-практичний*);





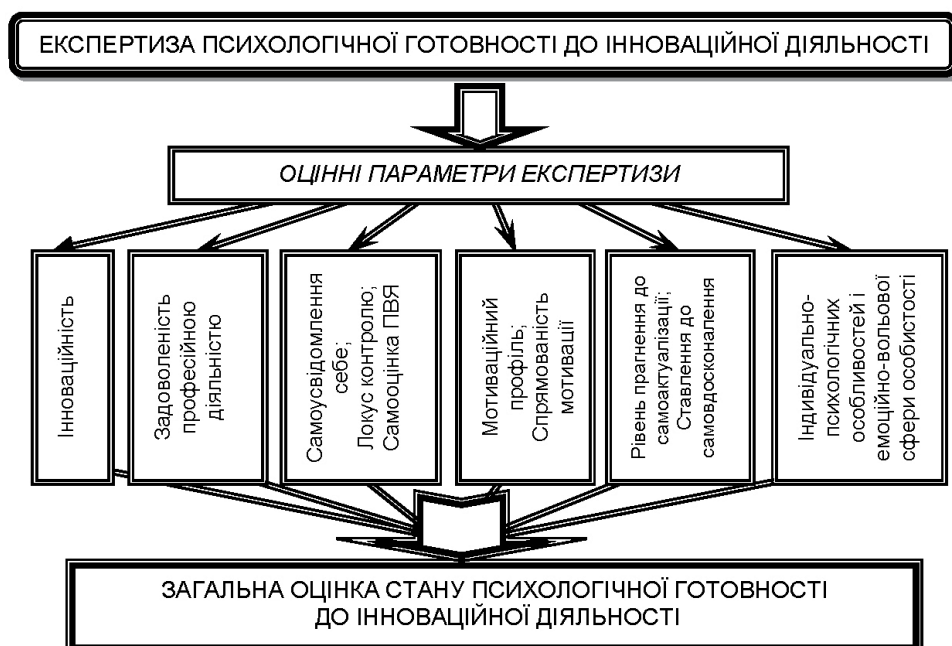
**Рис 1. Модель структури складових «Психолого-організаційна технологія формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності»**

- задоволеність професійною діяльністю (задоволеність професією, ставлення до діяльності в нинішній час і перспективі, задоволеність життєвих потреб у процесі професійної діяльності);
- самоусвідомлення себе, як професіонала (локус контролю, самооцінка професійно важливих якостей);
- мотиваційні характеристики (мотиваційний профіль, мотиваційна тенденція особистості:

споживча, особистісно-розвиваюча, направленість мотивації);

- самоактуалізація і відношення до самовдосконалення;
- індивідуально-психологічні особливості та емоційно-вольовий контроль.

Розглянемо алгоритм дослідження інтегральної характеристики самоусвідомлення себе як професіонала,



**Рис.2. Модель експертизи психологічної готовності педагогів до інноваційної діяльності**



як критерію психологічної готовності до інноваційної діяльності конкурентоздатної особистості у швидкозмінних умовах.

### Інформаційно-смісловий компонент дослідження інтегральної характеристики «самоусвідомлення себе як професіонала»

#### Понятійний апарат інтегральної характеристики самоусвідомлення себе як професіонала

Основу розвитку внутрішнього світу особистості складають, на наш погляд, процеси, пов'язані зі самоусвідомленням особистості як фундаментальною умовою творчої реалізації людиною власних цілей і цінностей. Це – вищий, особистісний рівень її буття у суспільстві та історії. Ось чому в якості основного умови професійного розвитку вчителя необхідно розглядати його професійну самосвідомість [6].

Дослідження відношення особистості до себе, як професіонала, оцінюється за величиною значущості для персоналу освітніх організацій їх професійної діяльності і визначається за результатами діагностики «самооцінки» і «локусу контролю» (інтегральної характеристики самоусвідомленості, що пов'язує почуття відповідальності, готовності до активності та самооцінку). Алгоритм дослідження відношення особистості до себе, як професіонала, (самоусвідомленості) можна бачити у вигляді моделі (див. рис. 3.)

Розглянемо деякі *дефініції проблеми самоусвідомлення себе, як професіонала* [1; 2; 3; 6; 8; 14]:

- «Самосвідомість» – це динамічна система уявлень особистості про себе, усвідомлення ним фізичних, інтелектуальних та інших якостей, самооцінка цих якостей, а також суб'єктивне сприйняття, що впливають на певну особистість зовнішніх факторів. *Самосвідомість формується у процесі соціалізації, виховання, але має і певні соматичні та індивідуально – природні детермінанти.*

- «Самооцінка» містить оцінку здібностей, психологічних властивостей і якостей, їх критичного осмислення, емоційно-цілісного відношення до них, а також свого місця серед інших.

- «Локус контролю» – інтегральної характеристики самоусвідомленості, що пов'язує почуття відповідальності, готовності до активності та самооцінку (від лат. «locus» – місце, місцезнаходження і франц. «controle» – перевірка).

*Детально розглянемо це питання у наступному номері.*

#### Алгоритм дослідження інтегральної характеристики самоусвідомлення себе як професіонала

Предметом докладного обговорення у цій публікації є загальний дизайн, алгоритму проведення, опис діагностичних методів, аналізу, обробки та інтерпретації результатів дослідження ставлення особистості до себе, як професіонала, що дає можливість з'ясувати складові інтегральної характеристики самоусвідомлення себе, як професіонала, як критерія

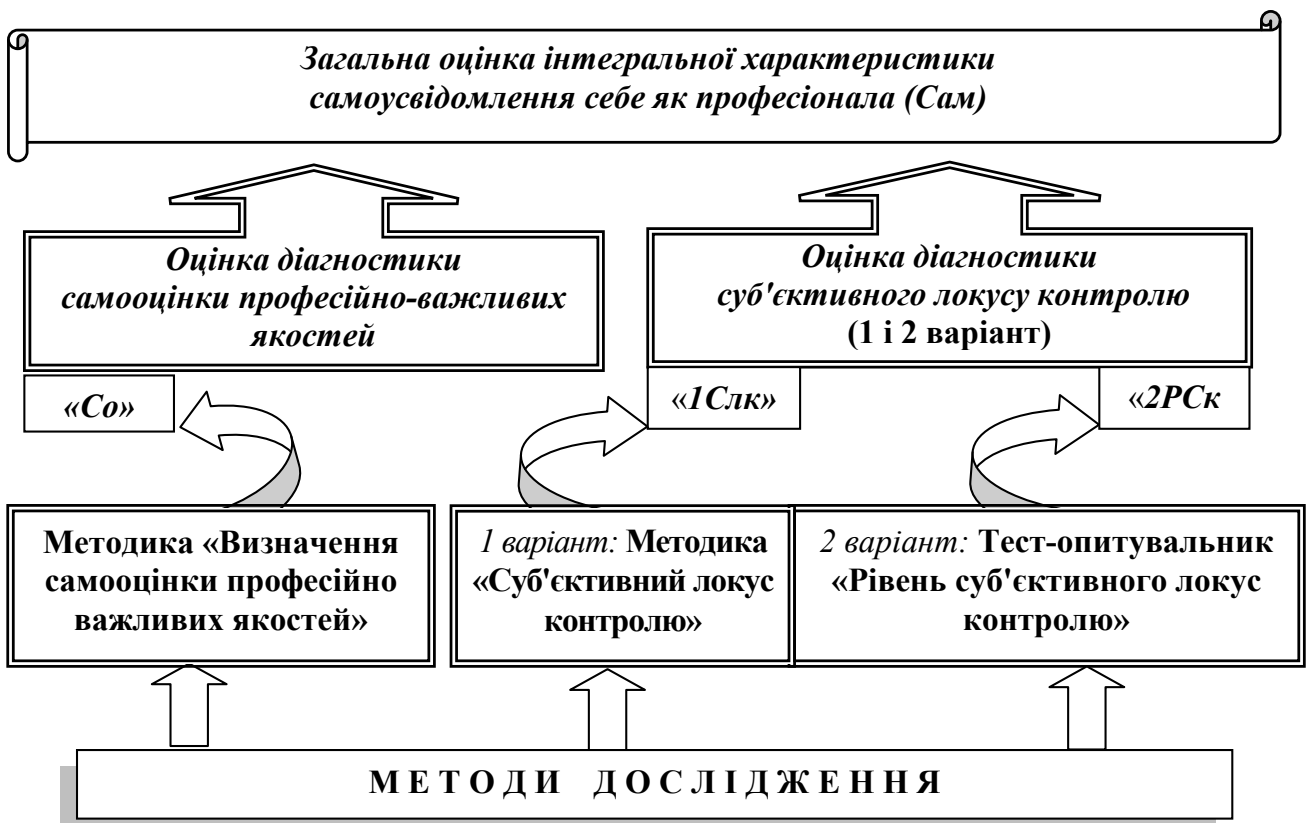


Рис. 3. Модель дослідження ставлення особистості до себе як професіонала та алгоритм визначення інтегральної характеристики самоусвідомлення себе як професіонала





сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності й конкурентоздатної особистості.

Розглянемо детально інформаційно-смісловий компонент дослідження відношення особистості до себе, як професіонала. Запропоновані та описані психолого-діагностичні методи дозволяють оцінити не тільки загальну інтегральну характеристику *самоусвідомлення себе як професіонала («Сам»)*, але й оцінити її складові – оціночні параметри, за визначеним алгоритмом:

- оцінювання «самооцінки» професійно важливих якостей (Со);
- оцінювання «локусу контролю» («Лк») – що пропонуємо визначити за двома варіантами:
  - визначення суб'єктивного локусу контролю (1Слк);
  - визначення загального рівня суб'єктивного контролю (2РСк).

Ретельний розгляд діагностично-інтерпретаційного компоненту дослідження інтегральної характеристики *самоусвідомлення себе, як професіонала*, буде здійснено у наступній частині нашої публікації де ми детально розкриємо наступні теми:

- Опис методів і алгоритму дослідження ставлення особистості до себе, як професіонала;
- Інструктивно-методичні матеріали для дослідження відношення особистості до себе, як професіонала (*тексти діагностичних методик і форми бланків збору експертної інформації*);
- Аналіз, обробка та інтерпретація результатів дослідження відношення особистості до себе, як професіонала, та її оціночних параметрів:

*Продовження наступному номері.*

### Використані літературні джерела

1. *Батаршев А. В.* Диагностика профессионально важных качеств / А.В. Батаршев, И. Ю. Алексеева, Е. В. Майоров. – СПб.: Питер, 2007. – 192 с.
2. Диагностика профессионального становления личности: учеб.-метод. пособие / сост. Я. С. Сунцова, О. В. Кожевникова. Часть 3. – Ижевск: Издательство «Удмуртский университет», 2012. – 144 с.
3. *Иванова Е. М.* Психология профессиональной деятельности / Е.М. Иванова. – М.: ПЭРСЭ, 2006. – 382 с.
4. *Лазарев В. С., Афанасьева Т. Т., Елисеева И. А., Пуденко Т. И.* Руководство педагогическим коллективом: модели и методы / Пособие для руководителей образовательных учреждений / Под ред. В. С. Лазарева – М.: ЦСЭИ. – 158 с.
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. *Митина Л. М.* Психология труда и профессионального развития учителя: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Л. М. Митина – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 320 с.
7. Проблемность в профессиональной деятельности: теория и методы психологического анализа / Под ред. Л. Г. Дикой. – М.: Изд-во ИП РАН, 1999. – 358 с.
8. *Пряжников Е. Ю.* Психологические основы развития профессионального самосознания профконсультанта / Е.Ю. Пряжников. – Тверь., 2001. – 176 с.
9. Рабочая книга рабочего психолога. Технология эффективной профессиональной деятельности (Пособие для специалистов, работающих с персоналом). – М.: Красная площадь, 1996. – 400 с.
10. *Стрелков Ю. К.* Инженерная и профессиональная психология. – М.: Издательский центр «Академия», 2005. – 360с.
11. 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.
12. Феномен інновацій: освіта, суспільство і культура: монографія / [В. Г. Кремень, В. В. Ільїн, В. В. Пролеєв, О. К. Микал, В. О. Рябенко та ін.], за ред. В. Г. Кременя. – К.: Педагогічна думка, – 2008. – 472с.
13. *Чудакова В. П.* Науково-методичне забезпечення формування готовності педагогів до інноваційної діяльності // Освіта і розвиток обдарованої особистості. Щомісячний науково-методичний журнал, – 2012. № 3–4 (серпень – вересень). – С. 186–205.
14. *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. Максименка (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.
15. *Чудакова В. П.* «Управлінська компетентність керівників з формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища профільної школи» / В. П. Чудакова // Управління школою. Видавнича група ОСНОВА, 2012. – № 19–21 (355–357) липень. – С. 10–20.
16. *Чудакова В. П.* Формування конкурентоздатної особистості, готової до інноваційної діяльності, в швидкозмінних умовах засобами рефлексивно-інноваційного тренінгу / В. П. Чудакова // «Навчання і виховання обдарованої особистості: теорія і практика» Збірник наукових праць. Випуск 10 // [І.С.Волощук (головний редактор) та ін.] – К.: Інститут обдарованої дитини, 2013. –326 с. – С. 300–310.
17. *Чудакова В. П.* Модель експертизи і корекції внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності – чинник формування конкурентоздатності особистості / В. П. Чудакова // Освіта і розвиток обдарованої особистості. Щомісячний науково-методичний журнал, – 2013. – № 10 (17) (жовтень). – С. 52–61.