



3. НАУКОВІ СЕМІНАРИ-ПРАКТИКУМИ

**Віра Петрівна Чудакова,**

кандидат психологічних наук,
науковий співробітник Інституту педагогіки
НАПН України, науковий кореспондент
Інституту психології імені Г. С. Костюка
НАПН України, психолог, тренер,
старший викладач, консультант, коуч,
м. Київ

УДК 159.9:37.07:005.95]:001.895

Продовження публікацій: початок у № 2; 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.; у № 1 (20); 2 (21); 3 (22); 4 (23); 5 (24); 6 (25); 7 (26); 8 (27); 9–10 (28–29); 11 (30); 12 (31) за 2014 р.; у № 1 (32); 2 (33); 3 (34); 5 (36); 6 (37); 7 (38); 8 (39); 9 (40); 10 (41); 11 (42); 12 (43) за 2015 р.; у № 1 (44); 2 (45); 3 (46); 4 (47); 5 (48); 6 (49); 7 (50); 8 (51); 9 (52); 10 (53); 11 (54); 12 (55) за 2016 р.; у № 1 (56); 2 (57); 3 (58); 4 (59); 5 (60); 6 (61); 7–8 (62–63); 9 (64) за 2017 р.

ЗМІСТ ТА ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ «ІНДИВІДУАЛЬНОЇ» ПРОГРАМИ РЕФЛЕКСИВНО- ІННОВАЦІЙНОГО ТРЕНІНГУ, КОУЧИНГУ (В. ЧУДАКОВА) – ЯК ЗАСОБІВ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОСТІ ТА КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

6 частина, початок у № 4 (59); 5 (60); 6 (61); 7–8 (62–63); 9 (64) за 2017 рік

Представлены содержание и особенности внедрения «индивидуальной» программы рефлексивно-инновационного тренинга, коучинга (В. Чудаковой) как средств формирования инновационности и конкурентоспособности личности. В формате реализации авторской «системы формирования психологической готовности персонала к инновационной деятельности, компонента конкурентоспособности личности».

Ключевые слова: *инновационность, инновационная деятельность, комплексная система научно-методического обеспечения, психолого-организационная технология, экспертиза, коррекция, организационно-инновационная среда организации, психологическая готовность персонала образовательных организаций к инновационной деятельности, как компонента конкурентоспособности личности.*

The publication presents the content and peculiarities of the implementation of the “individual” program of reflexive-innovative training, coaching (V. Chudakova), for the staff of organizations – as a means of forming innovation and competitiveness of the individual in rapidly changing conditions. In the format of the author’s “system of forming the psychological readiness of personnel for innovative activities, as a component of the competitiveness of the individual”.

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

У цьому номері пропонуємо публікацію, де представлено зміст та особливості впровадження «індивідуальної» програми рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу (В. Чудакової), для персоналу організацій як засобів формування їх інноваційності та конкурентоздатності у швидкозмінних умовах. У форматі реалізації авторської «системи формування психологічної готовності персоналу до інноваційної діяльності, компонента конкурентоздатності особистості».

Продовжуємо висвітлення досвіду впровадження у практику діяльності освітніх організацій різних типів моделей «психолого-організаційної технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» У попередніх випусках журналу «Освіта та розвиток обдарованої особистості» у рубриці «науковий-семинар практикум» нами

здійснено опис комплексної системи науково-методичного забезпечення їх впровадження [3-18], пропонуємо здійснити короткий екскурс сторінками публікацій, в яких подано:

– Дослідження інтегральної характеристики «ставлення особистості до себе як професіонала», у № 1 (20), 2014 р.; самооцінки у № 2 (20), 2014 р.;



суб'єктивного «локусу контролю», № 3 (22); 4 (23); 5 (24); 6 (25); 7 (26); 8 (27), 2014 р.;

– Дослідження інтегральної характеристики «мотиваційних показників» сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності; направленості мотивації у № 9–10 (28–29) 2014 р.; рівня прагнення до самоактуалізації, у № 11 (30); 12 (31), 2014 р.; № 1 (32); 2 (33); 3 (34), 2015 р.; прагнення (ставлення) до самовдосконалення, у № 4 (35); 5 (36), 2015 р.; мотиваційного профілю, у № 6 (37); 7 (38); 8 (39) 2015 р.;

– Дослідження інтегральної характеристики «індивідуально-психологічні особливості та емоційно-вольова сфера особистості», у № 9 (40) 2015 р.;

– Дослідження «порогу активності» – представлення інформаційно-смислового, діагностично-інтерпретаційного та прогностичного компонентів дослідження «порогу активності», що подано у № 10 (41); 11 (42) 2015 р.;

– Дослідження «вольового самоконтролю» у 12 (43) 2015 р.;

– Дослідження «індивідуально-психологічних особливостей особистості: 1 частина. Представлення загальної характеристики, історії створення та розробки, адаптації та стандартизації, особливості використання різних форм опитувальників тесту Р. Кеттелла у № 1 (44); 2 (45) 2016 р.; 2 частина. Представлення процедури проведення, опис тесту Р. Кеттелла (форма А), подано у журналі № 3 (46) за 2016 р.; 3 частина. Представлення діагностичного компоненту дослідження «індивідуально-психологічних особливостей особистості», поданої у журналі № 4 (47) за 2016 р.; 4 частина. Аналіз та інтерпретація результатів первинних факторів тесту Р. Кеттелла (Форма А), поданої у журналі № 5 (48) за 2016 р.; 5 частина. Представлення загального дизайну дослідження «індивідуально-психологічних особливостей особистості» за тестом Р. Кеттелла (Форма А), поданої у журналі № 6 (49) за 2016 р.; 6 частина. Представлення розумінням того, що будь-які емпірично отримані оцінки рис особистості виступають системним ефектом взаємодії конституційних, індивідуальних і особистісних рис. Акцентування уваги на тому, що найбільш адекватним способом вивчення психологічних механізмів функціонування особистості, в ході інноваційної діяльності, є багатомірний системний підхід до аналізу даних. Представлення психологічних механізмів особистісної детермінації «інноваційності», як критерію сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості, поданих у журналі № 7 (50) за 2016 р.; 7 частина. Представлення особливостей професійно-орієнтованої трансформації особистості у процесі інноваційної діяльності для формування її конкурентоздатності (за тестом Р. Кеттелла), поданих у журналі № 8 (51) за 2016 р.; 8 частина. Представлення структурно-змістовного аналізу латентних факторів 16PF особистісної детермінації «інноваційності», як показників конкурентоздатності особистості (за тестом Р. Кеттелла та експрес діагностикою «інноваційності» В. Чудакової),

поданих у журналі №9 (52) за 2016 р.; 9 частина. Представлення результатів дослідження взаємозв'язку вектору «інноваційність» з факторами другого рівня тесту 16 PF – показників конкурентоздатності особистості (за тестом Р. Кеттелла та експрес діагностикою «інноваційності» В. Чудакової), поданих у журналі № 10 (53) за 2016 р.; 10 частина. Представлення результатів дослідження психологічних механізмів «інноваційності» в системі взаємозв'язку базових рис 16PF – показників конкурентоздатності особистості (за тестом 16PF Р. Кеттелла та експрес діагностикою «інноваційності» В. Чудакової), поданих у журналі № 11 (54) за 2016 р.; 11 частина. Представлення відмінностей структурно-змістовного аналізу латентних факторів особливостей психологічної готовності до інноваційної діяльності персоналу організацій з позитивною та негативною інноваційністю, як детермінанти конкурентоздатності особистості, поданих у журналі № 12 (55) за 2016 р.; 12 частина. Представлення психологічних відмінностей персоналу освітніх організацій з позитивною та негативною інноваційністю – показника конкурентоздатності, представлених у журналі № 1 (56) за 2017 р.

– Опис загального дизайну комплексного емпіричного дослідження «психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності», як показник сформованості конкурентоздатності особистості, представлено у журналі № 2 (57) за 2017 р.

– Представлення особливостей реалізації, методів та компонентів експериментальної перевірки «моделі експертизи внутрішньої психологічної готовності персоналу до інноваційної діяльності» (В. Чудакова), як засобу формування конкурентоздатності особистості, описаних у журналі № 3 (58) за 2017 р.

– Опис особливостей здійснення формуального експерименту:

1 частина. Представлення особливостей здійснення формуального експерименту впровадження авторської системи формування психологічної готовності персоналу до інноваційної діяльності (В. Чудакова) – компоненту конкурентоздатності особистості, описаних у журналі № 4 (59) за 2017 р.;

2 частина. Представлення особливостей здійснення формуального експерименту та етапи впровадження «Корекційної моделі створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища організації», складової авторської системи формування психологічної готовності персоналу до інноваційної діяльності (В. Чудакова) як компоненту конкурентоздатності особистості, описаних у журналі № 5 (60) за 2017 р.;

3 частина. Представлення методичної бази та особливостей впровадження «Корекційної моделі створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища організації», складової авторської системи формування психологічної готовності персоналу до інноваційної діяльності (В. Чудакова), як компоненту конкурентоздатності особистості, описаних у журналі № 6 (61) за 2017 р.;



4 частина. Представлення методичної бази та особливості впровадження корекційної моделі формування внутрішньої психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності (В. Чудакова) – компоненту конкурентоздатності особистості, описаних у журналі № 7-8 (62-63).

5 частина. Представлення концептуальних засад, загального дизайну, змісту та структури «індивідуальної» програми рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу (В. Чудакова), для персоналу організацій – як засобів формування їх інноваційності та конкурентоздатності у швидкозмінних умовах. У форматі реалізації авторської «системи формування психологічної готовності персоналу к інноваційної діяльності, компонента конкурентоздатності особистості».

Метою цієї публікації є представлення змісту та особливостей впровадження «індивідуальної» програми рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу (В. Чудакова) – як засобів формування інноваційності та конкурентоздатності особистості. У форматі реалізації авторської «системи формування психологічної готовності персоналу к інноваційної діяльності, компонента конкурентоздатності особистості».

Дослідження було проведено в межах 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 конкурентоздатності особистості в швидкозмінних умовах».

Пріоритетні аспекти виявлення та вирішення суперечностей та протиріч проблеми формування психологічної готовності особистості до інноваційної діяльності.

На шляху інноваційних перетворень та формування конкурентоздатності особистості в швидкоплинних сучасних умовах з'ясовано, що атмосфера актуалізації та переосмислення життя зумовлює потребу в різносторонньо розвиненому персоналі організацій, який може орієнтуватися, розбиратися в людських відносинах, міг би сформулювати здібність до саморозвитку, інноваційну компетентність, уміння протидіяти штампам та негативним педагогічним стереотипам у процесі навчання і виховання. Актуальності набуває завдання психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності.

На засадах теоретико-емпіричного аналізу літературних джерел і здобутків науки та освітньої практики щодо проблеми формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності з'ясовано визначено суперечності та протиріччя між:

– потребою освітніх організацій у кадрах, готових до інноваційних перетворень та змін, здатних мобільно реагувати на стратегічні та ситуаційні виклики часу і недостатнім рівнем сформованості в персоналу психологічної готовності до інноваційної діяльності;

– зростаючими об'єктивними вимогами до формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності та недостатньою науковою розробленістю технологій ефективного розв'язання цього пріоритетного наукового і практичного завдання в системі освіти.

Практика інноваційних перетворень стикнулася з важливими протиріччям між наявною потребою в швидкому організаційному розвитку за рахунок ефектної інноваційної діяльності та невмінням персоналу організацій це здійснити, а також небажанням прийняття нового, відсутністю мотивації та психологічної готовності до інноваційної діяльності.

Для вирішення визначених протиріч і соціально значущої проблеми формування психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності нами розроблено та впроваджено у практику діяльності освітніх організацій різних типів комплексних систем науково-методичного забезпечення формування психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності. За основу взято технологічний підхід, основне завдання якого полягає в розробленні (проектуванні) та впровадженні спеціальних гуманітарних (людинознавчих) технологій, різновидом яких є психолого-організаційна технологія, спрямована на вирішення конкретних проблем [3; 4–18].

Розроблена нами «Психолого-організаційна технологія формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» (далі Технологія) забезпечила можливість надавати психологічну допомогу психологам, управлінцям усіх рівнів, менеджерам і персоналу організацій, спрямованої на вирішення певних психологічних й організаційних проблем, пов'язаних з інноваційними змінами; діяльністю та розвитком організації загалом, а також функціонуванням особистості персоналу організації зокрема.

Технологія є професійно містким, універсальним інструментом, призначений для психологів, які мають фундаментальну базову підготовку. Однак з економічних причин, не всі освітні організації змогли ввести у штат психологів. Причому з'ясовано, що, за певних причин, не всі психологи готові до діяльності з керівниками і персоналом організацій (Т. Гаврилова, Л. Карамушка, З. Кисарчук). З урахуванням цього, нами було розроблено Технологію, яку можуть використовувати та успішно засвоїти в умовах відповідної спеціальної підготовки та консультацій (тренінгів-семинарів, коучингів) фахівців, управлінців та спеціалістів по роботі з персоналом організацій, менеджерів, педагогів, методистів, науково-педагогічних працівників, консультантів, а також всіх, хто цікавиться питаннями організаційного розвитку й особистої ефективності, а також тих, у діяльності кого зміни і розвиток окремих людей і груп відіграє важливу роль.

З огляду на перспективність подальшого розроблення і можливість масової реалізації технології можна азначити, що вона є придатною для відтворення



не лише автором, а й іншими фахівцями з гарантією досягнення запланованих результатів. 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» [3; 5–18].

Технологія складається з двох взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих частин (що відповідають дослідженню внутрішніх та зовнішніх умов упровадження інновацій). Кожна з них містить такі основні моделі:
I. Модель експертизи й корекції організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій (зовнішні умови), складовими якої є:

1.1. Модель експертизи стану організаційно-інноваційного середовища (зовнішні умови). Проведення експертизи дає змогу: визначити загальний рівень розвитку педагогічного колективу; визначити настільки рівень розвитку колективу відрізняється від «ідеалу», де резерв у досягненні найкращих результатів; виявити фактори (сильні та слабкі сторони), що визначають ефективність діяльності колективу, а які призупиняють або взагалі блокують її; зрозуміти за рахунок чого у найбільше створюється несприятливе середовище, які з мотиваційних умов необхідно змінити змінити передусім; визначити протиріччя в експертному оцінюванні стану справ у колективі представниками адміністрації і педагогами. Результати такої діяльності описано в наукових публікаціях автором [3; 4; 11–13; 18].

1.2. Корекційна модель створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища. Для реалізації корекційного етапу здійснено підбір та розроблено інтерактивні креативні розвивально-корекційні методи для подолання проблем виявлених в організації на діагностичному етапі. Це надало можливість: виробити і визначити конструктивні заходи щодо ліквідації недоліків виявлених на попередньому етапі експертизи; провести оцінювання альтернативних пропозицій конструктивних заходів за результатами «мозкового штурму»; визначити першочергові завдання та напрями діяльності колективу для ліквідації недоліків і створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища, формування соціально-психологічних умов, що спонукатимуть колектив до самовдосконалення, що є основою формування психологічної готовності їх до інноваційної діяльності [3; 4; 11–13; 18].

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

2.1. Модель експертизи психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності [3; 4; 5-7; 9-11; 14-18]. Результати її впровадження в практику роботи освітніх організацій різних типів надали можливість:

– керівникам: визначити й оцінити індивідуальні особливості та особистісну структуру кожного співробітника, з'ясувати на яку віддачу він може очікувати

від співробітників за умов, створених в освітній організації; виявити персонал, що схильний та психологічно готовий до інноваційної діяльності, підібрати команду щодо ефективного здійснення інноваційних проєктів;

– персоналу освітніх організацій: усвідомити себе як фахівця-професіонала за допомогою самопізнання; визначити сильні і слабкі сторони, ступінь бажання до самовдосконалення, формувати психологічну готовність до інноваційної діяльності;

– психологу організації: вивчити стан організаційно-інноваційного середовища освітньої організації та стан сформованості психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності; оцінити та визначити їх характеристичні особливості; спрогнозувати ефективність інноваційної діяльності; проводити корекційно-розвивальну діяльність з урахуванням індивідуальних особливостей особистості кожного, зокрема за програмою рефлексивно-інноваційного тренінгу, що представлено нижче.

2.2. Корекційно-розвивальний компонент «Технології» є «2.2. Корекційна багаторівнева модель рефлексивно-інноваційний тренінгу, коучингу «Психологічні засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості» (РІТ) [3; 4; 5–7; 14–15; 16–18]. З метою її експериментальної перевірки в умовах формування експерименту та впровадження в освітню практику освітніх організацій різних типів нами було розроблено комплексну систему науково-методичного забезпечення, зокрема навчальні посібники і програми для спеціальної психологічної підготовки:

– «індивідуальної» програми для персоналу освітніх організацій задля формування внутрішньої психологічної готовності до інноваційної діяльності;

– «загальної» програми для управлінців з метою формування управлінської компетентності для розвитку психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності в умовах впровадження «Технології» (яка буде описано у наступній публікації цього видання).

Кожна з вищеназваних моделей «Технології» розкриває такі компоненти (блоки): інформаційно-смісловий, діагностично-інтерпретаційний, прогностичний та корекційно-розвивальний.

У цій публікації прагнемо розкрити зміст та особливості впровадження «індивідуальної» програми рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу (В. Чудакової) як засобів формування інноваційності та конкурентоздатності особистості.

Особливості впровадження «індивідуальної» програми рефлексивно-інноваційного тренінгу як засобу формування інноваційності та конкурентоздатності особистості

З метою формування внутрішньої психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності нами було апробовано та впроваджено авторську програму спецкурсу «Корекційна багаторівнева модель рефлексивно-інноваційного тренінгу «Психологічні



засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості», що є корекційною складовою «Технології», а саме «моделі експертизи і корекції внутрішньої психологічної готовності до інноваційної діяльності».

У процесі розроблення спецкурсу було враховано основні психологічні чинники, що впливають на психологічну готовність персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності, виявлені нами під час дослідження [3]. Зміст і структуру спецкурсу подано нижче. Необхідно зазначити, що експериментальна діяльність з апробації та впровадження РІТ в практику освітніх організацій проводилась упродовж багатьох років, її результативність розкрито в наших публікаціях: посібниках [5], програмах [6; 7], каталогах [8], статтях [9–18].

З'ясовано, що персонал освітніх організацій, досягнувши стану психологічної готовності до інноваційної діяльності, функціонує та є ефективним не лише і не стільки під впливом зовнішніх умов, а завдяки внутрішнім чинникам, інколи всупереч супротиву зовнішніх факторів. Тому головним завданням спеціальної підготовки персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності є формування їх внутрішньої психологічної готовності до її здійснення. Зовнішні умови розглядали як важливі, але другорядні модулятори, що сприяють або заважають їх індивідуальній інноваційній діяльності.

Як відомо, успіх інновацій визначається здатністю персоналу організацій до інноваційної діяльності. Важливим і необхідним компонентом у структурі інноваційної діяльності є рефлексія: як внутрішня психологічна діяльність людини, спрямована на осмислення, пізнання власних дій і станів; самопізнання духовного світу: «Що роблю? Як роблю? Навіщо роблю?» [19]. Рефлексія завжди привертала увагу мислителів. Зокрема, Арістотель розглядав рефлексію як «мислення, спрямоване на мислення». Цей феномен людської свідомості вивчають у різних контекстах такі науки, як філософія, психологія, педагогіка, логіка, конфліктологія тощо. Рефлексія (від лат. *reflexio* – звернення назад) – це один із різновидів актів свідомості людини, а саме: акт свідомості, звернений на своє знання [1; 3]. Так, Я. Пономарьов вважає що, рефлексія постає однією з визначальних характеристик творчості. Людина стає для себе об'єктом управління. З цього випливає, що рефлексія, як «дзеркало», що відображає зміни, які відбуваються з нею, стає основним засобом саморозвитку, умовою і способом особистісного зростання [2; 3; 6–7; 13; 18].

Одним із продуктивних і перспективних аспектів формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності, є використання засобів рефлексивної психології. Ми вважаємо, що рефлексія персоналу освітніх організацій як його внутрішня психологічна діяльність, спрямована на самопізнання, самовизначення й осмислення духовного світу, власних дій і станів, ролі та місця

діяльності. Вона сприяє продуктивному розвитку творчого потенціалу і задіяння його у процесі інноваційної діяльності. Отже, ключовою ланкою продуктивного самовизначення людини постає її здібність до рефлексії. Практичним наслідком цього є можливість цілеспрямованого формування здібності до продуктивного самовизначення, опанування нового та реалізації інноваційної діяльності, через культивування різних форм рефлексивності, а саме через рефлексивно-гуманістичне інтерактивне навчання, зокрема рефлексивно-інноваційний тренінг використано в дослідженні дисертаційної проблеми [3].

Опис авторської багаторівневої моделі рефлексивно-інноваційного тренінгу.

У широкому контексті рефлексивно-інноваційний тренінг (РІТ) – це практика психологічного впливу, що ґрунтується на інтерактивних методах групової діяльності. Йдеться про використання своєрідних форм рефлексивно-гуманістичного інтерактивного навчання знаннями, вміннями і технологіями. Це комплекс здібностей, засобів і стратегій, що забезпечують усвідомлення та звільнення від стереотипів непродуктивного освітнього досвіду та діяльності шляхом її переосмислення і висунення завдяки цьому інновацій, що сприяють подоланню тих проблемно-конфліктних ситуацій, які виникають у процесі розв'язання практичних задач у сфері спілкування, діяльності, особистісного розвитку, професійного самовдосконалення та корекції.

На засадах вищевикладеного можна дійти висновку, що рефлексивно-інноваційний тренінг (РІТ) – це психологічна практика, під час якої особистість переосмислює ситуацію, в якій вона знаходиться, проблеми, що бажає розв'язати, які прагне досягти цілі через інтенсивний пошук нових засобів розв'язання завдань, що стоять перед нею [3; 6–7; 13–15].

У процесі апробації РІТ нами було здійснено експертне оцінювання змісту освітніх модулів рефлексивно-інноваційного тренінгу. Для цього розроблено анкету-опитувальник «Пріоритетність вмінь професійно-важливих якостей для ефективної інноваційної діяльності». В опитувальник введено перелік вмінь, що відповідають назві тем РІТ. У ході експертного оцінювання респонденти повинні було виконати таку інструкцію: оцінити за 100-бальною шкалою (0 – не потрібні, 100 – дуже потрібні), наскільки необхідними в професійній діяльності та реальному житті перераховані вміння. У процесі оброблення результатів: визначено середнє значення показників та їх стандартне відхилення (сігму); з'ясовано пріоритетність перерахованих умінь в анкеті (показників). Результати експертного оцінювання факторизовано за допомогою методів математично-статистичного аналізу, виявлено латентну структуру факторів, що відповідає структурі розробленого нами РІТ. Важливою передумовою для формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій є вивчення розробленого та впровадженого в освітню практику програми спецкурсу «Багаторівневої моделі рефлексивно-інновацій-



ного тренінгу “Психологічні засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості”» (РІТ) Він є одним із ефективних й апробованих на практиці засобів активізації особистісного, а за допомогою цього інноваційності персоналу освітніх організацій [3; 6–7; 13–15].

РІТ призначено для персоналу освітніх організацій, управлінців, менеджерів, психологів, науково-педагогічних кадрів, учнів та батьків, науковців, консультантів, а також для тих, у діяльності яких зміни і розвиток окремих людей і груп відіграють суттєву роль.

Мета РІТ: розкрити нові можливості, для успішного інноваційного розв’язання багатьох задач професійної діяльності, ефективного формування особистості із задіянням особистих зусиль і резервів; забезпечити пошук людиною мобілізуючих факторів для виходу із утруднень, екстремальних і проблемних ситуацій; здійснити адаптацію особистості до умов, що динамічно змінюються, до нових моделей, алгоритмів і технологій.

Програма рефлексивно-інноваційного тренінгу (РІТ):

- *розроблена* на засадах досвіду провідних психологів, психотерапевтів, педагогів, менеджерів, бізнесменів Заходу і Сходу;

- *спрямована* на підвищення особистісної ефективності учасників у різних життєвих і ділових ситуаціях взаємодії з людьми;

- *дає змогу* безконфліктно витіснити стереотипи байдужості, відокремленості, безвідповідальності;

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

- *сприяє* максимальному використанню особистісного творчого потенціалу в житті та інноваційній діяльності.

Програма спецкурсу РІТ спрямована на оволодіння певними соціально-психологічними знаннями, уміннями, навичками в сфері спілкування, діяльності, власного розвитку та корекції, що сприяє:

- *розвитку* рефлексивних навичок, тобто здатності аналізувати ситуацію, поведінку і стан у цій ситуації як членів групи, так і особистості;

- *оволодіння* вміннями адекватно сприймати себе і оточуючих, що сприяє виробленню та корегуванню норм особистої поведінки та міжособистісної взаємодії;

- *розвитку* емоційної стійкості у складних життєвих ситуаціях і здібності до швидкої адаптації;

- *оволодівати* способами позбавлення від тривожних переживань, фобій, страхів та інших психологічних травм і травмуючих спогадів;

- *оволодіння* технологією створення нових ефективних способів поведінки в особливо складних ситуаціях (подолання страхів публічних виступів, критики; позбавлення від залежностей, шкідливих звичок, почуття провини, образи та інших комплексів);

- *оволодіння* методами подолання професійного стресу і синдрому професійного вигорання;

- *подолання* песимізму та депресії;

- *оволодіння* технологією розв’язання міжособистісних протиріч та подолання конфліктних ситуацій;

- *розвитку* комунікативної компетентності;

- *оволодіння* методологічним і практичним інструментарієм ефективної взаємодії та взаєморозуміння з людьми;

- *вироблення* вміння протистояти маніпулятивним впливам;

- *розвитку* здатності гнучко реагувати на ситуацію, швидко перебудовуватись у різних умовах і різних групах, вийти на новий рівень управління власними станами;

- *оволодіння* технологією створення адекватного самооцінювання і впевненості в собі;

- *прояснення* і *розвитку* ціннісно-мотиваційної сфери особистості, оволодіння технологією створення позитивної мотивації (спонукання до активних дій, для досягнення ефективних результатів);

- *оволодіння* ефективними стратегіями прийняття рішень та постановки цілей;

- *оволодіння* сучасними технологіями прийняття рішень, постановки стратегічних і тактичних цілей і з’ясування їх вплив на ефективність інноваційної діяльності;

- *відкриття* власної місії як відчуття цілі в житті, що спонукає особистість рухатися вперед і об’єднує її переконання, цінності, дії та відчуття власної значущості й радості.

Заняття РІТ досить дієві та призначені для усіх категорій персоналу освітніх організацій, а також управлінців, менеджерів, психологів, науково-педагогічних кадрів, учнів та батьків, науковців, консультантів і для тих, у діяльності яких зміни і розвиток окремих людей та груп відіграють суттєву роль.

РІТ проводять з відповідно підібраними для цієї мети групами, з реальними трудовими колективами, професійними об’єднаннями, а також із сім’ями, де переслідують індивідуальну психолого-корекційну мету і покращується психолого-педагогічний клімат у колективі та сім’ї. РІТ продуктивний також під час підвищення управлінської компетентності керівників, менеджерів, відпрацювання ефективного стилю управління. У процесі організації тренінгу підбір учасників групи доцільно проводити за результатами емпіричного дослідження, використовуючи діагностичні моделі «Технології».

У процесі розроблення РІТ враховували основні психологічні чинники, що впливають на психологічну готовність персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності, що було виявлено нами у ході дослідження [3; 5–11; 13–18].

Методична база. Для реалізації корекційної моделі було застосовано систему методів спеціальної психологічної та методичної підготовки, що взаємно доповнюють і підсилюють навчальний ефект.

Систему спеціальної психологічної підготовки та корекції побудовано на використанні інтерактивних корекційно-розвивальних методів, сприятливих для навчання дорослих [3]: мультимедійні лекції та



презентації, креативні корекційні методи, розвивальні навчально-рольові та ділові ігри; виконання творчих завдань; міжгрупова дискусія; виконання домашніх завдань; соціально-психологічні тренінги, рефлексивно-інноваційний тренінг, рефлексія завдань, вправ, технік та занять; коучинг, психотерапевтичні практики, консультування тощо. Їх реалізація сприяла оволодінню спеціальними прийомами розв'язання типових проблем і забезпеченню створення сприятливих умов і чинників сформованості внутрішньої психологічної готовності до інноваційної діяльності.

Загальний дизайн, зміст та структура «індивідуальної» програми РІТ

Розглянемо загальний дизайн, зміст та структуру «індивідуальної» програми рефлексивно-інноваційного тренінгу (РІТ), для персоналу освітніх організацій, що складається з десяти модулів (рівнів), при цьому кожний наступний модуль є логічним продовженням і завершенням попереднього.

РІТ здійснено за очною та дистанційною формою навчання [3; 18].

Очний курс – 168 аудиторних годин, проведено за освітніми модулями 1–4, а саме:

- 1) Ваш успіх у відкритті можливостей (40 год),
- 2) Методи подолання життєвих криз, розвиток стресостійкості та здібності до швидкої адаптації (48 год),
- 3) Сучасні психологічні технології: створення адекватного самооцінювання і впевненості в собі, придбання спроможності здійснювати новий можливий вибір (40 год),

4). Ефективні стратегії: створення позитивної мотивації, відкриття своєї місії, прийняття рішень та постановки цілей (40).

Очно-дистанційний курс – 72 години, здійснено за освітніми модулями 5–10, а саме:

- 5). Конфлікти у міжособистісних та ділових відносинах і шляхи їх урегулювання (12),
- 6). Шляхи подолання професійного стресу і синдрому професійного вигорання персоналу та організації (12),
- 7). Оволодіння мистецтва публічних виступів (12),
- 8) Технології ефективного проведення дискусій (12),
- 9). Технології ефективного проведення виробничих нарад (8),
- 10). Управлінська компетентність керівника щодо управління колективом і розвитку персоналу організації» (9–10 модулі для керівників освітніх організацій) (16).

Всього 1–10 модуль – 249 годин.

Особливості їх впровадження буде описано в наступному номері цього видання.

Розглянемо зміст спецкурсу, зокрема, навчально-тематичний план спецкурсу «Багаторівнева модель рефлексивно-інноваційного тренінгу «Психологічні засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості» (табл. 1). У цілому програма подана в авторських публікаціях [3; 6–7; 14; 15; 18].

Особливості впровадження модулів РІТ в умовах різних форм навчання.

У процесі реалізації освітніх модулів РІТ важливо

Таблиця 1

Навчально-тематичний план спецкурсу «Багаторівнева модель рефлексивно-інноваційного тренінгу «Психологічні засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості» очної та очно-заочної форм навчання

№ п/п	Розділи і основні теми курсу	Аудиторні заняття, кількість годин		
		В	Л	П
1	2	3	4	5
І ОЧНА ФОРМА НАВЧАННЯ				
<i>І модуль «Ваш успіх у відкритті можливостей»</i>				
1.1	<i>Теоретичні та методичні засоби проведення рефлексивно-інноваційного тренінгу (РІТ). - Знайомство. Обговорення та прийняття правил проведення РІТ</i>	3	1	2
1.2	Витокі сучасних психотехнологій самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості, особливості їх використання.	2	1	1
1.3	Методологічний і практичний інструментарій технології ефективної взаємодії, взаєморозуміння та обміну точною інформацією	4	1	3
1.4	<i>Розвиток комунікативної компетентності.</i> – Роль комунікації у інноваційній діяльності. – Встановлення відношень довіри та співробітництва між людьми.	6	1	5
1.5	<i>Розвиток стресостійкості та здатності до швидкої адаптації.</i> – Доступ до прихованих внутрішніх резервів. – Переформування негативного стану на позитивний	7	1	6
1.6	<i>Способи позбавлення від страхів, фобій та інших травмуючих спогадів.</i> – Дисоціація/асоціація їх вплив на сприйняття ситуації. – Переформування негативного на позитивний стан за допомогою дисоціації. – Вправа «кіноекран», спосіб швидкого позбавлення страхів і фобій. – Подолання травмуючих спогадів	6	1	5



Продовження табл. 1

1	2	3	4	5
1.7	Оволодіння технологією вирішення міжособистісних протиріч та подолання конфліктних ситуацій. – Три позиції сприйняття, або інша точка зору. – Технологія вирішення міжособистісних протиріч та подолання конфліктів	8	1	7
1.8	Ефективні стратегії постановки та досягнення цілей. – Необхідні умови для досягнення бажаного результату і «формула досягнення цілей». – Навички використання техніки «Добре сформульований результат» для постановки і досягнення цілей	4	1	3
	Усього	40	8	32
<i>II модуль: «Методи подолання життєвих криз, розвиток стресостійкості та здібності до швидкої адаптації»</i>				
2.1	Методи поліпшення емоційного стану, подолання песимізму	4	1	3
2.2	Прийомами і методи для усвідомлення життєвих кризів і відпрацювання установок їх сприйняття	3	1	2
2.3	Сучасні психотерапевтичні методи зцілення психологічних травм і розвиток емоційної стійкості у складних життєвих ситуаціях			
2.3.1	– Позбавлення від почуття провини, образ та інших психологічних травм. – Субмодальності для переформування наслідків психологічних проблем. – Подолання наслідків жорсткого ставлення. – Опрацювання методів «Лінії часу»	14	2	12
2.3.2	Способи переформування і позбавлення «залежностей».	7	1	6
2.3.3	Методи подолання «обмежуючих переконань» (вірувань).	7	1	6
2.3.4	Як пережити катастрофу, нещасний випадок, змінити небажану поведінку та небажану реакцію, звільнитись від «шкідливих звичок»	7	1	6
2.3.5	Як навчитись здобувати користь із критики	6	1	5
	Усього:	48	8	40
<i>III модуль «Сучасні психологічні технології: створення адекватної самооцінки і впевненості в собі, придбання спроможності здійснювати новий можливий вибір і управління своїм станом»</i>				
3.1	Визначення власної самооцінки і створення впевненості у собі. – Визначення власної самооцінки. – Як зробити внутрішній критичний голос цінним союзником і реалізувати свої позитивні наміри? – Заміна ситуацій, які не задовольняють, формування спроможності здійснювати новий можливий вибір. – Створення тривалих, переконливих позитивних очікувань і впевненості у собі	10	2	8
3.2	Самооцінка та почуття особистої значущості. – Самооцінка, її форми і зміст. – Способи створення адекватної самооцінки. – Взаємозв'язок почуттів особистої значущості та власної самооцінки. – Подолання негативних відчуттів, які витікають з низької самооцінки	12	2	10
3.3	Способи створення нових ефективних типів поведінки в особливо складних ситуаціях. – Подолання страху публічного виступу. – Вправа «Ресурсне коло». – Переформування стану «гострого горя». – Подолання посттравматичного синдрому.	12	2	10
3.4	Розвиток уміння захищати почуття власної гідності. – Страх критики і його наслідки. – Розумне реагування на критику	6	2	4
	Усього:	40	8	32
<i>IV модуль «Ефективні стратегії: створення позитивної мотивації, відкриття своєї місії, прийняття рішень і постановки цілей»</i>				
4.1	Прояснення цілісно - мотиваційної сфери і її розвиток. – З'ясування напрямку мотивації. – З'ясування життєвих цінностей. – Пізнання стратегії мотивації. – Створення позитивної мотивації	12	2	10



Продовження табл. 1

1	2	3	4	5
4.2	<i>Відкриття своєї місії.</i> – Чим саме є місія. – Кроки, необхідні для відкриття місії. – Перегляд глибинних цінностей та життєвих принципів. – Знаходження певного напрямку дії. – Аргументи які підтримують місію. – Нейрологічні рівні, їх використання для відкриття своєї місії та свого призначення	16	3	13
4.3	<i>Оволодіння сучасними ефективними стратегіями прийняття рішення, постановки та досягнення цілей.</i> – Психологічний аналіз життєвого шляху та методика розробки індивідуальних планів розвитку. – Ефективні стратегії прийняття рішення. – Ефективні стратегії постановки і досягнення стратегічних цілей. – Визначення відповідності поставлених цілей із стандартами «критеріїв оформленості результату». – Необхідні компонентами «підсвідомої готовності досягнення цілей». – Причини, чому люди не досягають цілей. – Придбання навичок використання техніки «Формування підсвідомої готовності для досягнення цілей або результату». – Оволодіння навичками використання практик тактичного формування цілей	12	3	9
	<i>Усього:</i>	40	8	32
	Усього 1–4 модуль	168	32	136

3 п'ятого по десятій освітній модулі РІТ здійснюється в очно-заочній формі.

Продовження таблиці 1

ОЧНО-ДИСТАНЦІЙНА ФОРМА НАВЧАННЯ						
№	Розділи і основні теми курсу	Всього	Очна форма			
			Л	П	Очн.	Дис.
1	2	3	4	5	6	7
5	<i>V модуль «Конфлікти у міжособистісних і ділових відносинах і шляхи їх урегулювання»</i>					
5.1	<i>Інформаційно-смісловий компонент.</i> – Форми комунікативних взаємодій в умовах конфлікту. – Причини міжособистісних конфліктів. Причини ділових конфліктів. – Форми конфліктів: деструктивний, конструктивний критерії оцінки. – Типи ділових конфліктів. – Комунікативні тактики у конфліктній ситуаціях					
5.2	<i>Корекційно-розвивальний компонент урегулювання конфліктів.</i> – Врегулювання конфлікту за допомогою адміністративних способів впливу. – Психологічні засоби регуляції ділових конфліктів. – Переговори у конфліктній ситуації і правила їх введення. – Комунікативна рефлексія як засіб урегулювання конфліктів. – Особливості використання технології подолання міжособистісних протиріч та врегулювання конфліктних ситуацій					
	<i>Усього</i>	12	2	4	6	6
	<i>VI модуль: «Шляхи подолання професійного стресу і синдрому професійного персоналу та організації»</i>					
6.1	<i>Професійний стрес як фактор зниження ефективності діяльності персоналу і організації.</i> – Стадії, функції стресу. Особливості стресостійкості людини. – Стресові фактори у процесі професійній діяльності: зміст, робоча загрузка, темп, графік роботи, обов'язки, відсутність перспективи, участь в управлінні. – Форми стресів, що виникають у процесі професійній діяльності: управлінський, інформаційний, емоційний, комунікативний.					



Продовження табл. 1

1	2	3	4	5	6	7
6.1	– Прояви професійного стресу. – Причини професійного стресу. Симптоми професійного стресу: психофізіологічні, соціально-психологічні, поведінкові					
6.2	<i>Синдром професійного вигорання персоналу і організації.</i> – Причини синдрому професійного вигорання, індивідуальні особливості реагування. – Професійне вигорання організації: прояв, причини і симптоми					
6.3	<i>Методи профілактики і подолання професійного стресу і синдрому професійного вигорання.</i> – Психологічні та психотерапевтичні методи профілактики і подолання професійного стресу і синдрому професійного вигорання. – Методи регуляції емоційної сфери антистресової програми. – Здоровий спосіб життя – основа антистресової програми					
	<i>Усього</i>	12	2	4	6	6
<i>VII модуль: «Оволодіння мистецтва публічних виступів»</i>						
7.1	<i>Виступ перед аудиторією. Особливості особистого виступу. З'ясування необхідних якостей для хорошого оратора.</i> – <i>Практикум. Діагностика. Навички хорошого доповідача</i>					
7.2	<i>Етапи виступу.</i> – Підготовка до виступу. <i>Практикум.</i> Першочергові питання при підготовці до виступу. Особливості поведінки з різноманітними типами «аудиторії» слухачів. Говорити чи читати. Особливості використання наглядних посібників та технічних засобів. Процес презентації. Чого необхідно уникати при виступі. Особливості поведінки у процесі виступу. – Структура виступу. Встановлення контакту. Підтримка контакту. Передача інформації; вихід із контакту					
7.3	<i>Зміст та складові виступу. Доступ до скритих внутрішніх ресурсів перед виступом.</i> – «Вступ» і його завдання. Прийоми привернення уваги слухачів і запобігання типових помилок на початку виступу. – «Основна частина» виступу і його завдання. Донесення інформації і прийоми, що полегшують її сприйняття. Підтримка уваги й інтересу слухачів. Правила використання наочних посібників. – «Завершення виступу». Завдання і методи кульмінації виступу. «Підведення підсумків». – Робота із зауваженнями, як фактор успіху виступаючого. – Як справитись із важкими запитаннями					
7.4	<i>Психологічні методи подолання проблем у процесі публічного виступу.</i> – Причини і методи протидії хвилювання. – Подолання тривоги і страху публічного виступу. – Стратегії ефективної взаємодії з аудиторією. – Засоби і завдання переконання слухачів. Основні прийоми аргументації. Прийоми підсилення взаємодії з аудиторією. – Відмінності упевненої, агресивної і не упевнено поведінки доповідача. – Подолання деяких проблем у процесі виступу. Особливості відповідей на запитання із залу. Виступ перед негативно налаштованою аудиторією. Виступ експромтом. – Діловий контакт. Особливості контактної взаємодії. Типи поведінки, що заважає ведення виступу та методи протидії. Прийоми ведення ділового спілкування. Бар'єри комунікації					
	<i>Усього</i>	12	2	4	6	6
<i>VIII модуль: «Технології ефективного проведення дискусій – різновиду спорів»</i>						
8.1	<i>Історія виникнення спорів, їх визначення і психологічні особливості.</i> – Різновиди публічного спору та особливості їх проведення					



Продовження табл. 1

1	2	3	4	5	6	7
8.1	<ul style="list-style-type: none"> – Особливості дискусії: виявлення і співставлення різних точок зору, пошук і виявлення істинного погляду, знаходження правильного рішення питання. – Культура спору. Поведінка та індивідуальні особливості учасників спору. – Психологічні прийоми взаємодії у спорів: переконання у спорі; прийоми впливу. – Запитання і види відповідей у процесі спору. – Нейтралізація нечесних прийомів у спорі 					
8.2	<i>Психологічний практикум.</i> <ul style="list-style-type: none"> – Самодіагностика. – Використання різних видів аргументів для ефективного проведення дискусії. – Правила які допомагають нейтралізувати аргументи егоїста. – Рекомендації бажаному перемогти 					
	<i>Усього</i>	12	2	4	6	6
<i>IX модуль: «Технології ефективного проведення виробничих нарад»</i>						
9	<ul style="list-style-type: none"> – Джерела вдалого і невдалого проведення наради. – <i>Ділова гра:</i> Подолання бар'єрів, що заважають ефективному проведенню нарад. – Рецепти нейтралізації людей які грають «блокуючі» ролі. – Ситуації, що загрожують успішності наради, і необхідні компоненти психологічно грамотної поведінки ведучого. – <i>Практичне заняття:</i> Моніторинг ефективності нарад. Моніторинг ефективності нарад. Використання діагностичних методів для аналізу і моніторингу результативності нарад 					
	<i>Усього</i>	8	2	2	4	4
10	<i>X модуль: «Управлінська компетентність керівника щодо управління колективом і розвитку персоналу організації» (для керівників освітніх організацій).</i>					
10.1	<i>Фактори управління персоналом в умовах інноваційної діяльності.</i> <ul style="list-style-type: none"> – Погляд на персонал організації як ресурс. Гнучкість. Підтримка інновацій. Управління інноваційною діяльністю 					
10.2	<i>Навички ефективного лідерства.</i> <ul style="list-style-type: none"> – Особливості складових лідерського потенціалу. – Структура лідерства. – <i>Самодіагностика.</i> Визначення лідерських якостей. Рефлексія. – Сфери компетентності керівника 					
10.3	<i>Управлінська компетентність.</i> <ul style="list-style-type: none"> – Оволодіння знаннями і уміння у сфері управління та діяльністю людьми. – Сфера компетентності керівника. – Методи розвитку персоналу. – Створення індивідуального плану саморозвитку. – Основні уміння і навички, що необхідні керівнику для ефективного управління та ефективної взаємодії з людьми. – Рефлексія. Визначення якостей властивих ефективному керівнику. – <i>Практикум.</i> Методи розвитку персоналу. Самодіагностика 					
10.4	<i>Авторитет керівника.</i> <ul style="list-style-type: none"> – Складові характеристики авторитету керівника. – Складові, методи виявлення та формування власного іміджу. – Характеристики, що визначають авторитет керівника в очах підлеглих. – Розвиток упевненості у собі – фактор авторитетності керівника. Фактори, що понижують упевненість керівника і розробка засобів її підвищення. – Способи впливу на підлеглих для забезпечення високих професійних результатів. Мотивація персоналу 					



Продовження табл. 1

1	2	3	4	5	6	7
10.5	Управління колективом. – Стилі керівництва їх позитивні та негативні ефекти. – Самодіагностика. – Визначення заповідей ефективного керівника					
10.6	<i>Запобігання та протистояння маніпуляціям.</i> – Маніпулятор в організації, признаки і секрети протидії. – Поширені маніпуляційні ролі. Ефективні засоби протистояння маніпуляціям у діловому спілкуванні					
10.7	<i>Робота в команді.</i> – Переваги роботі в команді. – Характеристика ролей, які реалізовано у груповій діяльності та необхідні для ефективної командної роботи					
10.8	<i>Управління командою із врахуванням особливостей колективом.</i> – Управління чоловічою командою (чоловіком, жінкою). – Управління жіночою командою (чоловіком, жінкою). – Управління змішаною різновіковою командою. – Формальна і неформальна структура команди. – Керівник і лідер їх відмінності та схожість					
	<i>Всього</i>	16	3	5	8	8
	Усього 5–10 модуль	72	13	23	36	36
	Усього 1–4 модуль	168	32	136		
	УВСЬОГО 1–10 модуль	240	45	159		72

звернути увагу на особливості їх проведення в умовах навчання (очної та очно-заочної форм), врахування їх під час упровадження рефлексивно-інноваційного тренінгу забезпечить позитивний результат [3; 18].

Особливості проведення I–IV модулів РІТ

Послідовність здійснення I–IV модулів РІТ чітко регламентовано: їх необхідно використовувати послідовно. У зв'язку з тим, що теми взаємопов'язані та взаємодоповнюють одна одну, з кожним кроком матеріал ускладнюється. Тому без знань та вмінь використання матеріалу попередніх модулів просуватися далі на більш високий рівень неможливо. Адже кожний наступний модуль – це вищий рівень складності та відповідальності. Результат тренінгу залежить від послідовного засвоєння знань і надбання вмінь, навичок із використання корекційно-розвивального інструментарію в процесі тренінгу та майстерності їх реалізації у життєдіяльності персоналу освітніх організацій. Форма проведення даних модулів – очна.

Особливості проведення V–X модулів РІТ

На відміну від попередніх чотирьох освітніх модулів, V–X модулі РІТ змістовно не прив'язані один до одного. Їх можна проводити, не дотримуючись чіткої послідовності. Однак для завершення повного циклу навчання РІТ їх доцільно засвоїти у повному обсязі. Причому X модуль розраховано на навчання керівників і кадровий резерв керівників. Форма проведення даних модулів – очно-дистанційна.

Особливості організації проведення освітніх модулів РІТ

Практичний досвід впровадження РІТ у практику діяльності освітніх організацій свідчить, що РІТ необхідно проводити з відповідно підібраними для цієї

мети групами, трудовими колективами, професійними об'єднаннями, а також з сім'ями, де переслідується індивідуальна психолого-корекційна мета та покращується психолого-педагогічний клімат у колективі та сім'ї. РІТ є продуктивним також за підвищення управлінської компетентності керівників, менеджерів.

З метою організації тренінгу підбір учасників групи доцільно здійснювати за результатами констатувального етапу емпіричного дослідження, використовуючи психодіагностичні методи та процедури, тести, що описані в дисертаційному дослідженні «Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» та публікаціях автора [3]. Результати математично-статистичного аналізу цих даних можна використовувати як під час формування однорідних груп учасників, так і для добору спеціальних вправ і технік, визначивши їх послідовність [3].

Апробація та впровадження РІТ у практику діяльності організацій.

Рефлексивно-інноваційний тренінг апробовано і впроваджено нами у практику діяльності різних організацій, зокрема освітніх (ЗНЗ, ВНЗ, позашкільні заклади, науково-методичні центри), міністерств і відомств (Управління справами Верховної Ради України; Міністерствах: фінансів України, промислової політики України, економіки України, водних ресурсів України), а також в освітню практику центрів розвитку персоналу корпорацій і компаній ТНК-bp: ЛІНОС, ЛІНИК; LUKOIL oil company: Лукойл-А Україна, ЛУКОР, КАРПАТНАФТОХІМ, Нікопольський завод феросплавів, Київ-хімволокно,



Полтавський гірничозбагачувальний комбінат, Укртелеком тощо.

Переваги РІТ над традиційними методами навчання

Рефлексивно-інноваційний тренінг дає змогу за порівняно незначний проміжок часу вирішити завдання інтенсивного формування і розвитку здібностей, необхідних для реалізації професійного й особистісного самовизначення як необхідної умови продуктивного нарощування творчого потенціалу під час здійснення інноваційної діяльності. Зосередження на цьому зусиль дає змогу досягати оптимального розкриття та задіяння творчого потенціалу особистості в житті та професійній діяльності. Він постає засобом вивільнення творчого потенціалу, підвищення особистісного та професійного зростання, розвитку і корекції людських змін.

Результат упровадження рефлексивно-інноваційного тренінгу

Результатом РІТ є помітні особистісні та професійні зміни, що відбуваються в його учасників. Він надає можливість за порівняно незначний проміжок часу розв'язати завдання інтенсивного формування та розвитку здібностей, як необхідної умови продуктивного нарощування творчого потенціалу персоналу освітніх організацій в умовах інноваційної діяльності.

Більш детально багаторівневу модель та освітні модулі РІТ описано у наукових публікаціях автора [6; 9–11; 16–18] та авторській дисертації [3].

Отже, впровадження в практику діяльності освітніх організацій корекційних моделей «Технології» допомагають сформувати внутрішню психологічну готовність персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності.

Порівняльний аналіз результатів впровадження РІТ в освітню практику нами буде подано у наступних публікаціях цього видання, де здійснено опис відмінностей респондентів експериментальної групи та контрольної групи у процесі формування експерименту дослідження психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності, як компонента конкурентоздатності особистості в швидкозмінних умовах.

Продовження публікацій у наступному номері.

Ми будемо Вам вдячні за зворотний зв'язок за адресою: nika777vera@gmail.com

Використані літературні джерела

1. Рефлексія [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://psyera.ru/ponyatie-refleksii-i-ee-sushchnost-750.htm>.

2. Пономарев Я. А. Рефлексія в розвитку творчого мислення / Я. А. Пономарев, И. Н. Семенов, С. Ю. Степанов // Психологический журнал. – 1986. Т.7. №6. С.158-159.

3. Чудакова В. П. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності: дис. ... канд. психол. наук; 19.00.10 / Чудакова Віра Петрівна. – Київ, 2016. – 474 с.

4. Чудакова В. П. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності: автореф. дис. ... канд. психол. наук; 19.00.10 / Чудакова Віра Петрівна. – Київ, 2016. – 24 с.

5. Чудакова В. П. Науково-методичне забезпечення формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в умовах впровадження ноосферної освіти в Україні / В. П. Чудакова // Теорія та практика ноосферної освіти в Україні : метод. посіб. у 2 кн. – Кн. 1 : Наукові та філософські основи ноосферної освіти / за ред. Г. В. Курмишева, Т. В. Олійник. – Харків, 2012. – С. 127–137.

6. Чудакова В. П. Програма багаторівневого рефлексивно-інноваційного тренінгу «Психологічні засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості» / В. П. Чудакова // Програма освітніх модулів багаторівневого рефлексивно-інноваційного тренінгу. – Київ : ІПККП, 2007. – 37 с.

7. Чудакова В. П. Управлінська компетентність керівників з формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища профільної школи / В. П. Чудакова // Програма спецкурсу (семінару-тренінгу). – Київ : Інформ. системи, 2012. – 45 с.

8. Чудакова В. П. Багаторівнева модель рефлексивно-інноваційного тренінгу «Психологічні засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості» / В. П. Чудакова // Освітні інновації у вищих навчальних закладах України: каталог / уклад. В. І. Соколов, В. В. Висоцька; відп. ред. К. М. Лемківський. – Київ : Стило, 2003. – С. 16.

9. Чудакова В. П. Моделі й технологія формування психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності як чинника конкурентоздатності особистості в швидкозмінних умовах / В. П. Чудакова // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / редкол. : С. Д. Максименко (голов. ред.) та ін. – Київ – Алчевськ : ЛАДО, 2013. – Т. I. – Вип. 38. – С. 314–326.

10. Чудакова В. П. Психологическая готовность к инновационной деятельности как фактор конкурентоспособности личности в быстро изменяющихся условиях / В. П. Чудакова // Вестник по педагогике и психологии Южной Сибири. – 2015. – № 2. – С 1–13.

11. Чудакова В. П. Психолого-организационная технология формирования готовности к инновационной деятельности как средство развития конкурентоспособности личности / В. П. Чудакова // Международная научная школа «Парадигма». Лято-2015 : в 8 т. – Т. 4: Психология: сб. науч.статии / под ред. А. В. Берлов, Л. Ф. Чупров. – Варна : Центр за научни изследвания и информация «Парадигма» ЕООД България. ЦНИИ «Парадигма», 2015. – 414 с. – С. 393–401.

12. Чудакова В. П. Психологічна готовність до інноваційної діяльності як чинник формування конкурентоздатності особистості в умовах швидкозмінного середовища / В. П. Чудакова // Педагогічні інновації:



ідеї, реалії, перспективи: зб. наук. праць / голов. ред. В. М. Мадзігон. – Київ: Ін-т обдар. дитини НАПН України, 2014. – Вип. 1 (12). – С 167–178.

13. Чудакова В. П. Рефлексивно-інноваційний тренінг як засіб творчого розвитку особистості / В. П. Чудакова // Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи: зб. наук. праць. – Київ : Логос, 2001. – № 5. – С. 152–162.

14. Чудакова В. П. Рефлексивно-інноваційний тренінг як засіб розвитку особистості та формування готовності її до здійснення інноваційних проєктів / В. П. Чудакова // Педагогіка XXI віку: матеріали VIII Міжнарод. фестивалю «Педагогіка XXI віку». – Одеса : Астропрінт, 2004. – С. 127–134.

15. Чудакова В. П. Рефлексивно-інноваційний тренінг як засіб формування конкурентоспроможної особистості в умовах профільного, професійного і післядипломного навчання / В. П. Чудакова // Актуальні питання психологічного забезпечення навчально-виховного процесу у вищих навчальних закладах: матеріали міжвузівської науково-практичної конференції (Київ, 25 трав. 2012 р.). – Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2012. – С. 232–238.

16. Чудакова В. П. Формувальний експеримент впровадження авторської системи формування психологічної готовності персоналу до інноваційної діяльності (В. Чудакова) – компонента конкурентоспроможності особистості / В. П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості. – 2017. – № 4 (59) квітень. – С. 35–41.

17. Чудакова В. П. Методична база та особливості впровадження корекційної моделі формування внутрішньої психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності (В. Чудакової) – компонента конкурентоздатності особистості / В. П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості. – 2017. – № 7 (62) липень. – С. 47–55.

18. Чудакова В. П. Концептуальні засади і дизайн «індивідуальної» програми рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу (В. Чудакової) як засобів формування інноваційності та конкурентоздатності особистості / В. П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості. – 2017. – № 9 (64) вересень. – С. 26–36.

19. Философский словарь / под ред. И. Т. Фролова. – М. : Политиздат. – 1987. – С. 410.

Bibliography

1. Refleksiia [Elektronnyi resurs] Rezhym dostupu: <http://psyera.ru/ponyatie-refleksii-i-ee-sushchnost-750.htm>.

2. Ponomarev Ya. A. Refleksyia v razvytyi tvorcheskoho myshleniia / Ya. A. Ponomarev, Y. N. Semenov, S. Yu. Stepanov // Psikhologicheskii zhurnal. – 1986. T.7. №6. S.158-159.

3. Chudakova V. P. Formuvannia psikhologichnoi hotovnosti personalu osvitykh orhanizatsii do innovatsiinoi diialnosti: dys. ... kand. psikhol. nauk; 19.00.10 / Chudakova Vira Petrivna. – Kyiv, 2016. – 474 s.

4. Chudakova V. P. Formuvannia psikhologichnoi hotovnosti personalu osvitykh orhanizatsii do innovatsiinoi diialnosti: avtoref. dys. ... kand. psikhol. nauk; 19.00.10 / Chudakova Vira Petrivna. – Kyiv, 2016. – 24 s.

5. Chudakova V. P. Naukovo-metodychne zabezpechennia formuvannia hotovnosti pedahohiv do innovatsiinoi diialnosti v umovakh vprovadzhennia noosfernoi osvity v Ukraini / V. P. Chudakova // Teoriia ta praktyka noosfernoi osvity v Ukraini : metod. posib. u 2 kn. – Kn. 1 : Naukovi ta filosofski osnovy noosfernoi osvity / za red. H. V. Kurmysheva, T. V. Oliinyk. – Kharkiv, 2012. – S. 127–137.

6. Chudakova V. P. Prohrama bahatorivnevoho refleksyvno-innovatsiinoho treninhu «Psikhologichni zasoby samovdoskonalennia i rozvytku tvorchoho potentsialu osobystosti» / V. P. Chudakova // Prohrama osvitykh moduliv bahatorivnevoho refleksyvno-innovatsiinoho treninhu. – Kyiv : IPKKP, 2007. – 37 s.

7. Chudakova V. P. Upravlinska kompetentnist kerivnykiv z formuvannia hotovnosti pedahohiv do innovatsiinoi diialnosti v umovakh osvithno seredovyscha profilnoi shkoly / V. P. Chudakova // Prohrama spetskursu (seminaru-treninhu). – Kyiv : Inform. systemy, 2012. – 45 s.

8. Chudakova V. P. Bahatorivneva model refleksyvno-innovatsiinoho treninhu «Psikhologichni zasoby samovdoskonalennia i rozvytku tvorchoho potentsialu osobystosti» / V. P. Chudakova // Osvitni innovatsii u vyshchikh navchalnykh zakladakh Ukrainy: kataloh / uklad. V. I. Sokolov, V. V. Vysotska; vidp. red. K. M. Lemkivskiyi. – Kyiv : Stylos, 2003. – S. 16.

9. Chudakova V. P. Modeli y tekhnolohiia formuvannia psikhologichnoi hotovnosti personalu orhanizatsii do innovatsiinoi diialnosti yak chynnyka konkurentozdatnosti osobystosti v shvydkozminnykh umovakh / V. P. Chudakova // Aktualni problemy psikhologii : zb. nauk. prats In-tu psikhologii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy / redkol. : S. D. Maksymenko (holov. red.) ta in. – Kyiv – Alchevsk : LADO, 2013. – T. I. – Vyp. 38. – S. 314–326.

10. Chudakova V. P. Psikhologicheskaiia hotovnost k ynnovatsyonnoi deiatelnosti kak faktor konkurentosposobnosti lychnosti v bystro yzmeniaiushchykh usloviakh / V. P. Chudakova // Vestnyk po pedahohyke y psikhologyy Yuzhnoi Sybyry. – 2015. – № 2. – S 1–13.

11. Chudakova V. P. Psikhologo-orhanyzatsyonnaia tekhnolohiia formyrovannia hotovnosti k ynnovatsyonnoi deiatelnosti kak sredstvo razvytyia konkurentosposobnosti lychnosti / V. P. Chudakova // Mezhdunarodna nauchna shkola «Paradyhma». Liato-2015 : v 8 t. – T. 4: Psikhologhiia: sb. nauch.statyy / pod red. A. V. Berlov, L. F. Chuprov. – Varna : Tsentr za nauchny yzsledvanyia y ynformatsiia «Paradyhma» EOOD Blharyia. TsNYY «Paradyhma», 2015. – 414 s. – S. 393–401.

12. Chudakova V. P. Psikhologichna hotovnist do innovatsiinoi diialnosti yak chynnyk formuvannia



konkurentozdatnosti osobystosti v umovakh shvydkozminnoho seredovyshcha / V. P. Chudakova // Pedahohichni innovatsii: idei, realii, perspektyvy: zb. nauk. prats / holov. red. V. M. Madzihon. – Kyiv: In-t obdar. dytyny NAPN Ukrainy, 2014. – Vyp. 1 (12). – S. 167–178.

13. *Chudakova V. P.* Refleksyvno-innovatsiinyi treninh yak zasib tvorchoho rozvytku osobystosti / V. P. Chudakova // Pedahohichni innovatsii: idei, realii, perspektyvy: zb. nauk. prats. – Kyiv : Lohos, 2001. – № 5. – S. 152–162.

14. *Chudakova V. P.* Refleksyvno-innovatsiinyi treninh yak zasib rozvytku osobystosti ta formuvannia hotovnosti yii do zdiisnennia innovatsiinykh proektiv / V. P. Chudakova // Pedahohika KhKhI viku: materialy VIII Mizhnarod. festyvaliu «Pedahohika KhKhI viku». – Odesa : Astroprint, 2004. – S. 127–134.

15. *Chudakova V. P.* Refleksyvno-innovatsiinyi treninh yak zasib formuvannia konkurentospromozhnoi osobystosti v umovakh profilnoho, profesiinoho i pisljadiplomnoho navchannia / V. P. Chudakova // Aktualni pytannia psykholohichnoho zabezpechennia navchalno-vykhovnoho protsesu u vyshchykh navchalnykh zakladakh: materialy mizhvuzivskoi naukovo-praktychnoi konferentsii (Kyiv, 25 trav.

2012 r.). – Kyiv : Nats. akad. vnutr. sprav, 2012. – S. 232–238.

16. *Chudakova V. P.* Formuvalnyi eksperyment vprovadzhennia avtorskoi systemy formuvannia psykholohichnoi hotovnosti personalu do innovatsiinoi diialnosti (V. Chudakova) – komponenta konkurentospromozhnosti osobystosti / V. P. Chudakova // Osvita ta rozvytok obdarovanoi osobystosti. – 2017. – № 4 (59) kviten. – S. 35–41.

17. *Chudakova V. P.* Metodychna baza ta osoblyvosti vprovadzhennia korektsiinoi modeli formuvannia vnutrishnoi psykholohichnoi hotovnosti personalu orhanizatsii do innovatsiinoi diialnosti (V. Chudakovo) – komponenta konkurentozdatnosti osobystosti / V. P. Chudakova // Osvita ta rozvytok obdarovanoi osobystosti. – 2017. – № 7 (62) lypen. – S. 47–55.

18. *Chudakova V. P.* Kontseptualni zasady i dyzain «indyvidualnoi» prohramy refleksyvno-innovatsiinoho treninhu, kouchynhu (V. Chudakovo) yak zasobiv formuvannia innovatsiinosti ta konkurentozdatnosti osobystosti / V. P. Chudakova // Osvita ta rozvytok obdarovanoi osobystosti. – 2017. – № 9 (64) veresen. – S. 26–36.

19. Fylosofskyi slovar / pod red. Y. T. Frolova. – M. : Polytyzdat. – 1987. – S. 410.