



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, Україна

УДК 159.9:37.07:005.95]:001.895

Продовження публікації: 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); 4 (35); 5 (36); 6 (37); 7 (38); 8 (39); 9 (40); 10 (41); 11 (42); 12 (43) за 2015 р.; 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.

ПСИХОЛОГІЧНІ ВІДМІННОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ З ПОЗИТИВНОЮ ТА НЕГАТИВНОЮ ІННОВАЦІЙНІСТЮ – ПОКАЗНИКА КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ

*XI частина, початок у № 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., продовження у наступному номері*

В публікації представлені психологічні розличия персоналу освітніх організацій з позитивною та негативною інноваційністю – показателю конкурентоспособності. Дані приведені на базі результатів дослідження – науково-методичного забезпечення формування психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоспособності особистості.

Ключевые слова: інноваційна діяльність, інноваційність, психологічна готовність до інноваційної діяльності, модель, психолого-організаційна технологія, конкурентоспособність особистості, психологічні розличия персоналу освітніх організацій з позитивною та негативною інноваційністю.

The publication presents the psychological differences of the personnel of organizations with positive and negative “innovativeness”, as indicator of the competitiveness of the individual. According to the results of research – scientific and methodological support of the formation of psychological readiness for innovation and competitiveness of the individual.

Key words: innovative activity, innovativeness, psychological readiness for innovative activity, model, psychological and organizational technology, competitive personality, the psychological differences of the personnel of organizations with positive and negative “innovativeness”

У цьому номері пропонуємо публікацію, де розглянуто відмінності психологічних відмінностей персоналу освітніх організацій з позитивною та негативною інноваційністю як детермінанти конкурентоздатності.

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-семінар практикум» нами здійснено опис комплексної системи науково-методичного забезпечення їх впровадження [1–12]. Пропонуємо здійснити короткий екскурс сторінками публікацій, де подано:

– Майстер-клас «Коучинг як засіб розвитку обдарованої особистості та формування успішних життєвих стратегій», що подано у № 2, 2012 р.;

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

– Загальну характеристику науково-методичного забезпечення психолого-організаційної технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності, що подано у № 3–4, 2012 р.;

– 1.1. Модель експертизи організаційно-інноваційного середовища освітньої організації, описано дослідження «Рівня розвитку педагогічного колективу» та його соціально-психологічні характеристики, що подано у № 5; 6; 7, 2012 р.;



– Загальну характеристику експертизи організаційно-інноваційного середовища освітньої організації. Описано алгоритм проведення та інтерпретацію результатів експертизи: за методикою «Оцінювання характеристик колективу», у № 1 (8), 2013 р.; за методикою «Оцінювання мотиваційного середовища», у № 2 (9), 2013 р.; за методикою «Оцінювання функції керівництва», у № 3 (10), 2013 р. Також було подано узагальнені результати експертизи організаційно-інноваційного середовища освітньої організації, у № 6 (13), 2013 р.;

– 1.2. Корекційну модель створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища освітньої організації, що подано у № 7 (14), 2013 р.;

– Дослідження «інноваційності» персоналу освітніх організацій як показника сформованості готовності до інноваційної діяльності, що подано у № 8–9 (15–16), 2013 р.;

– 2. Моделі експертизи та корекції психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності, що опубліковано у № 10 (17), 2013 р.;

– Дослідження інтегральної характеристики «ставлення особистості до своєї професійної діяльності», що подано у № 11 (18); 12 (19), 2013 р.;

– Дослідження інтегральної характеристики «ставлення особистості до себе як професіонала», що подано у № 1 (20), 2014 р.; самооцінки професійно-важливих якостей, у № 2 (20), 2014 р.; суб'єктивного «локусу контролю», у № 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, спрямованості мотивації, що висвітлено 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», що подано у № 9 (40) 2015 р.;

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

– Дослідження «вольового самоконтролю», що подано 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, що подано у № 1 (44); 2 (45) 2016 р.; 2 частина: представлення процедури проведення, опис тесту Р. Кеттелла (форма А), що подано у № 3 (46) за 2016 р.; 3 частина: представлення діагностичного компоненту дослідження «індивідуально-психоло-

гічних особливостей особистості», що подано у № 4 (47) за 2016 р.; 4 частина: аналіз та інтерпретація результатів первинних факторів тесту Р. Кеттелла (Форма А, що подано у № 5 (48) за 2016 р.; 5 частина: представлення загального дизайну дослідження «індивідуально-психологічних особливостей особистості» за тестом Р. Кеттелла (Форма А), що подано у № 6 (49) за 2016 р.; 6 частина: представлення розумінням того, що будь-які емпірично отримані оцінки рис особистості виступають системним ефектом взаємодії конституційних, індивідних і особистісних рис. Акцентування уваги на тому, що більш 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, що подано у № 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), що подано у № 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), що подано у № 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), що подано у № 10 (53) за 2016 р.; 10 частина: представлення результатів дослідження психологічних механізмів «інноваційність» в системі взаємозв'язку базових рис 16PF – показників конкурентоздатності особистості (за тестом 16PF Р. Кеттелла та експрес діагностикою «інноваційності» В. Чудакової), що подано у № 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, що подано у № 12 (55) за 2016 рік.

Метою цієї публікації є представлення психологічних відмінностей персоналу освітніх організацій з позитивною та негативною інноваційністю – показника конкурентоздатності.

З метою реалізації поставленої мети було використано такі методи наукового дослідження: аналіз літератури з проблеми, теоретичний аналіз проблеми; проведення пілотажного дослідження; психолого-педагогічний експеримент; психолого-педагогічні діагностичні методики; метод експертних оцінок; методи математичної статистики; метод активного соціально-психологічного навчання та коучингу.



Математична обробка даних здійснювалась за допомогою комп'ютерного пакету статистичних програм SPSS (версія 20).

Дослідження здійснювалося у межах виконання науково-дослідних тем Інституту педагогіки НАПН України: «Технологія формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в загальноосвітніх навчальних закладах»; «Науково-методичне забезпечення формування конкурентоздатності особистості в умовах допрофесійної підготовки» [1–14].

За результатами дослідження нами було розроблено «Психолого-організаційна технологія формування готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності» (далі – «Технологія»). Її впровадження уможливило надання психологічної допомоги психологам, персоналу освітніх організацій, управлінням усіх рівнів, спрямованої на розв'язання певних психологічних та організаційних проблем в умовах здійснення інноваційної діяльності. За основу взято технологічний підхід, головне призначення якого полягає у розробленні (проекуванні) та впровадженні спеціальних гуманітарних (людинознавчих) технологій, різновидом якої є психолого-організаційна технологія, спрямована на розв'язання конкретних проблем в організації.

«Технологія» містить дві взаємопов'язані та взаємодоповнюючі частини [1; 13; 14]:

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

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

Результати їх впровадження представлено в авторських публікаціях. Кожна з моделей «Технології» відповідає дослідженню внутрішніх та зовнішніх умов упровадження інновацій та містить такі основні компоненти: інформаційно-смісловий, діагностично-інтерпретаційний, прогностичний, корекційно-розвивальний.

У цій публікації продовжуємо розгляд однієї зі складових авторської «Технології» – «2.1. Моделі експертизи психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» [1; 2–12; 13; 14]. Для проведення цього етапу дослідження використано валідний та надійний психолого-діагностичний інструментарій, що дав змогу дослідити наступні оцінні показники та параметри, уже описані у цьому виданні: 1) *інтегральний показник «інноваційність»* дозволяє визначити та оцінити стан рівня інноваційності (позитивний, нульовий, негативний); тенденцію персоналу освітніх організацій до здійснення інновацій (теоретико-інтелектуальний, емоційно-практичний);

2) *інтегральну характеристику «задоволеності професійною діяльністю»*, що охоплює: задоволеність професією; ставлення до діяльності в нинішній час та у перспективі; задоволеність життєвих потреб у процесі професійної діяльності;

3) *інтегральну характеристику «самоусвідомлення себе як професіонала (фахівця)»*, складниками

якої є: самооцінка професійно важливих якостей; локус контролю (два варіанти) – суб'єктивний локус контролю; рівень суб'єктивний локус контролю, що буде розглянуто детально у цій публікації;

4) *інтегральну характеристику мотиваційних показників*, складниками якої є: спрямованість мотивації; самоактуалізація особистості; мотиваційний профіль – мотиваційна тенденція особистості (споживча і особистісно-розвивальна або виробнича спрямованість мотивації); ставлення до самовдосконалення;

5) *індивідуально-психологічні особливості та емоційно-вольовий контроль*, що містить: вольовий самоконтроль, поріг активності, а також «індивідуально-психологічні особливості особистості».

Психологічні відмінності персоналу освітніх організацій з позитивною (підвищеною) та негативною (зниженою) інноваційністю

З метою пошуку факторів та з'ясування структури взаємозв'язків їх особистісних детермінант, що сприяють або заважають інноваційній діяльності персоналу освітніх організацій, здійснено математично-статистичну обробку даних (факторний аналіз, кореляційний аналіз). За результатами нами побудовано спільний масив показників, що використано в дослідженні, для досягнення цілісного розуміння взаємодії внутрішніх і зовнішніх умов професійної діяльності та їх системного впливу на інноваційну діяльність персоналу освітніх організацій.

Під час обробки загального масиву даних [1] методом факторного аналізу виявлено небажані втрати частини інформації про детермінанти інноваційності через поєднання в одному масиві осіб з високою позитивною і низькою негативною інноваційністю (подібно до крайніх експертних оцінок, що взаємно знищуються під час обчислення середнього). Ми дійшли до висновку щодо доцільності поділу загальної вибірки на дві частини. Критерієм поділу є «інтегральний показник інноваційності», попередньо обчислений методом регресії на основі факторного аналізу лише в масиві емпіричних корелятивів психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності.

Обчислений вектор оцінок інноваційності персоналу освітніх організацій стандартизований (має нульове середнє та одиничну дисперсію), тому перший масив увібрав особистості зі значеннями більше 0,25, а у другий – менші за -0,25. Отримані масиви було факторизовано й, після обертання факторів, упорядковано проєкції. Наведено результати факторного аналізу масиву персоналу освітніх організацій з *підвищеним* рівнем тенденції до інноваційної діяльності [1], а масив персоналу освітніх організацій – зі *зниженим* рівнем цієї тенденції [1].

Порівняння отриманих факторних структур надало важливу інформацію щодо відмінностей особистостей персоналу освітніх організацій, які можна буде використати для стимулювання та розвитку особистісної тенденції до здійснення інновацій.



Порівняння зазначених масивів результатів факторного аналізу сприяло виявленню їх значної подібності. Можна припустити, що відмінності є ключовими ознаками кластеру інноваційно-орієнтованого персоналу освітніх організацій. Кластер можна розглядати й трактувати з двох боків: з одного боку, (статичного погляду), як особливу інноваційну конфігурацію властивостей особистості, мотивів, потреб тощо, що є типовою для частини персоналу освітніх організацій, а з іншого (динамічного погляду) – як тимчасовий стан особистості, що виникає в персоналу освітніх організацій у момент здійснення інноваційних дій, а після завершення відбувається повернення у типовий стан.

Отже, під час вивчення шляхом факторизації багатомірного простору досліджуваних показників, що відображають потреби, мотиви, риси особистості, самоактуалізацію, самоконтролю й інших, у персоналу освітніх організацій з підвищеною [1] і зниженою «інноваційністю» [1], отримані латентні фактори відобразили взаємно незалежні чинники їх професійної поведінки, які щомиті у різних поєднаннях зумовлюють реальну педагогічну поведінку.

З врахуванням призначення факторного аналізу як засобу аналізу прихованих детермінант варіації поверхневих показників отримані головні компоненти можна

розглядати як ключові внутрішні рушійні сили зовнішньої поведінки персоналу освітніх організацій. Відмінності між змістом цих факторів – це вияв чинників, що сприяють або заважають інноваційній діяльності.

У попередній публікації [12] було розглянуто відмінності структурно-змістовного аналізу латентних факторів особливостей психологічної готовності до інноваційної діяльності персоналу організацій з позитивною та негативною інноваційністю як детермінанти конкурентоздатності особистості.

З метою виявлення психологічних відмінностей персоналу освітніх організацій з позитивною та негативною інноваційністю при дослідженні «формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» було здійснено факторний аналіз. У таблиці 1 у порядку зменшення містяться факторні проєкції показників дослідження у персоналу з підвищеним рівнем інноваційності (фактор 5 [1]), у таблиці 2 подано факторні проєкції показників дослідження у персоналу з зниженим рівнем інноваційності (фактор 3 [1]).

Порівняння емпіричних даних таблиць 1 та 2 містять у порядку зменшення факторних проєкцій з боку різних показників дослідження психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності як детермінанти конкурентоздатності.

Таблиця 1

Найбільші факторні проєкції показників дослідження у персоналу з підвищеним рівнем інноваційності (більше 0,25). «Інноваційність» у порядку зменшення

Показники дослідження	Проєкція
Інтегральний показник ІННОВАЦІЙНІСТЬ (середнє)	+0,89
Інтегральний показник ІННОВАЦІЙНІСТЬ (регресія)	+0,88
Якою мірою Ви б бажали бути ініціатором інновації? (Ін.4)	+0,83
Якою мірою Ви схильні розробляти власні авторські інновації? (Ін.6)	+0,76
Оцініть своє емоційне ставлення до інновацій? (Ін.3)	+0,72
Інтернальність в сфері виробничих стосунків (СЛК 2. Ів.)	+0,50
Якою мірою Ви схильні модифікувати інноваційні розробки інших? (Ін.7)	+0,50
Дає можливість бути самостійним, незалежним в роботі. (ЗП.12. Потреба 7)	+0,41
На скільки активно ви приймаєте участь у інноваціях? (Ін.2)	+0,39
Установка опанувати новими професійно важливими якостями. (Сп.Сам.8)	+0,37
Схильність вдосконалювати інноваційні розробки інших (Ін.8)	+0,37
Інтернальність у ставленні до здоров'я та хвороб (СЛК 2.Із.)	+0,36
Інтернальність – загальна оцінка (СЛК 2)	+0,32
Інтернальність в області досягнень (СЛК 2.Ід.)	+0,31
Задовольняє потребу в новій, цікавій роботі (ЗП.12. Потреби.8)	+0,30
В+ Високий інтелект (логічне мислення, кмітливий).	+0,27
Інтерес до своєї професії (Сп. Сам.7)	+0,27
В якій мірі Ви б бажали бути виконавцем інновації (Ін.5)	+0,27
Інтерн. в міжособистісних стосунках (СЛК 2.Ім.)	+0,26
Ставлення до проф. діяльності у перспективі (ЗП10)	+0,24
Моя робота дає можливість проявляти творчість (ЗП.12. Потреби 1)	+0,21
Сумісність (В.в2)	+0,20
Усвідомлення неминучих перевірок, заліків, атестації. (Сп. Сам. 15)	-0,21
Поріг активності (ПА.)	-0,22
Загальна активність (Мот.Пр.)	-0,23
М+ Мрійливість (розвинуті уява, фантазія, абстрактне мислення)	-0,24
Прагнення бути не гірше інших (Сп. Сам. 4)	-0,25
Q4+ Фрустрованість (захоплений планами, напружений, втомлений)	-0,36
A+ Афектотімія (відкритий, легкий, схильний до спілкування, сердечність)	-0,36



Таблиця 2

Найбільші факторні проєкції показників дослідження у персоналу з зниженим рівнем інноваційності (менше -0.25). «Інноваційність» у порядку зменшення

Показники дослідження	Проєкція
Інтегральний показник ІННОВАЦІЙНІСТЬ (середнє)	+0,92
Інтегральний показник ІННОВАЦІЙНІСТЬ (регресія)	+0,90
Схильність модифікувати інноваційні розробки інших (Ін.7)	+0,82
Схильність вдосконалювати інноваційні розробки інших (Ін.8)	+0,75
Схильність розробляти власні авторські інновації (Ін.6)	+0,71
Необхідність інновації у власній професійній діяльності (Ін.1)	+0,45
Бажання бути ініціатором інновації (Ін.4)	+0,39
Інтернальний у ставленні до здоров'я та хвороб (СЛК 2.Із.)	+0,38
I+ М'якість (чутливість, художнє мислення, нетерплячий, вимогливий)	+0,37
Бажання бути виконавцем інновації (Ін.5)	+0,36
Прагнення одержати винагороду (матеріальну, моральну) (Сп. Сам. 13)	+0,35
Емоційне ставлення до інновацій (Ін.3)	+0,35
G+ Сила «над-Я» (добросовісний, моралістичний, акуратний)	+0,32
Бажання краще освоїти свою посаду, спеціальність (Сп. Сам. 14.)	+0,29
Творча активність (Мот.Пр.)	+0,29
Q2+ Самодостатність (самостійність, віддає перевагу власним рішенням)	+0,24
Мотиваційний профіль АДГІД (Мот)	+0,24
Інтерес до своєї професії (Сп. Сам. 7.)	+0,23
Інтернальність в сімейних стосунках (СЛК 2.Іс.)	+0,22
Q3+ Контроль бажань (високий самоконтроль поведінки)	+0,21
Почуття відповідальності перед близькими (Сп. Сам. 6)	-0,23
Загальна оцінка самоактуалізаційної тенденції (САМОАЛ)	-0,24
Гнучкість у спілкуванні. (САМОАЛ11)	-0,24
Вимогливість керівників (Сп. Сам. 1)	-0,24
O+ Інтропунітивність (обвинувачує себе, невпевнений, чуткий до зауважень)	-0,28
Прагнення завоювати авторитет у колективі. (Сп. Сам. 10)	-0,29
Потреба в бутійному пізнанні (САМОАЛ4)	-0,36
Погляд на природу людини (САМОАЛ3)	-0,45
Прагнення бути не гірше інших (Сп. Сам. 4)	-0,52

Перед аналізом таблиць 1 та 2 необхідно зазначити, що для взаємоперевірки інтегральний показник «інноваційність» обчислювався як середня (важливо для використання при впровадженні) та регресійна оцінка першого фактору в масиві корелятив інноваційності (важливо для психометричного коректного здійснити поділ вибірки досліджуваних на групи з підвищеним і зниженим рівнями інноваційності).

Таблиці містять дві групи проєкцій: 1) позитивні проєкції, які підвищують ймовірність успішності інноваційної діяльності; 2) ті, що знижують. Проєкції розглядають як показник зв'язку фактору та показників дослідження в інтервалі [-1; +1].

Перша відмінність полягає в тому, що персонал освітніх організацій з підвищеним рівнем інноваційності орієнтований на ініціювання й розроблення власних новацій, а із зниженим – переважно на модифікацію чи вдосконалення сторонніх інноваційних методів. Це свідчить про відмінність між продуктивною та репродуктивною діяльністю. Розвиток і стимулювання інноваційної тенденції стає можливим завдяки багатосторонньому стимулюванню власних творчих дій зі значною новизною (наприклад, тренінг

педагогічної взаємодії за невідомими персоналу алгоритмами та моделями).

Друга відмінність передбачає значну емоційність, яка супроводжує інноваційні дії в осіб із підвищеним рівнем інноваційної діяльності. Емоції та почуття – це важливий ресурс психічної енергії, який підсилює всі педагогічні дії нового типу, сприяє їхній автоматизації й підвищує рівень психічної енергії в учнів (через наслідування та сприйняття значущості ситуації навчання у спілкуванні з учителем).

Таким чином, розвиток схильності до інноваційної діяльності полягає в супроводженні нових педагогічних методів (особливо використаних вперше) більшою емоційною експресією, а також в досягненні стану піднесення і натхнення – її прояви та застосування нового методу мають співпадати у часі.

Психологічний механізм підсилення впливовості персоналу освітніх організацій емоційно-почуттєвою експресією полягає в захопленні підсвідомої уваги учнів засобом підсилення суб'єктивної значущості «холодної» раціональної інформації чи навчальних дій. Отже, підвищення емоційності під час здійснення інноваційної діяльності стратегічно і тактично



є вдалим з точки зору забезпечення ефективності інновацій.

Третя істотна відмінність – це наявність у персоналу освітніх організацій з підвищеною інноваційністю глобальної особистісної інтернальності в сфері досягнень і невдач, виробничих відносинах тощо. Інноваційна діяльність часто потребує витрат внутрішніх та зовнішніх ресурсів, яких немає ні в освітній організації, ні у педагогічного колективу, ні у самого інноватора. Тому автономність, уміння покладатися на себе, наполегливо шукати нові можливості, діяти не очікуючи стимулів, підтримки чи позитивної оцінки, а також незалежна професійна позиція забезпечують такому персоналу підвищену ймовірність реалізації нових педагогічних ідей. За цих умов формування особистісної інтернальності як стратегічного завдання і підготовки, підвищення кваліфікації персоналу освітніх організацій може бути значною мірою реалізовано не лише на лекційних заняттях, а й у формі соціально-психологічного тренінгу інтернальної, самодостатньої, автономної реальної поведінки.

Четверта відмінність виявлена також в осіб зі зниженою інноваційністю, у яких превалує значна проекція риси I+ М'якість (чутливий, нетерплячий, вимогливий, має художнє мислення). Ця риса сприяє формуванню й підтримці соціально-прийнятних відносин. У разі змін та необхідності термінових дій, найбільш ймовірним є бажане зниження рівня цієї риси. «М'якість» певною мірою послаблює впливовість персоналу, оскільки для досягнення поведінкових змін учнів потрібно більше повторів. Необхідно зазначити, що існування специфічного психологічного механізму, який забезпечує впливовість такого персоналу освітніх організацій на учнів, нормативність, формалізацію відносин («бажання освоїти посаду») і вимогливий тиск (компонент риси I+ «М'якість»), спрямовано на підкорення учнів морально етичним еталонам (G+ «Сила над-Я» (добросовісний, моралістичний, акуратний)) з високим самоконтролем (Q3+ «Контроль бажань» (високий самоконтроль поведінки)).

На противагу персоналу домінантного типу, представники якого досягають термінових змін поведінки учнів через авторитарний і невербальний тиск, «м'який» персонал використовує для зміни учнів тривале вимогливе спілкування з апелюванням до суспільних норм, аргументацію необхідності морально-етичних еталонів і демонструє їх через бездоганну власну поведінку.

Необхідно зазначити, що в осіб з підвищеним рівнем інноваційності наявний інший психологічний механізм на рівні особистісних рис:

– В+ «Високий інтелект» (логічне мислення, кмітливий); прагматичність (на що вказує від'ємна проекція $-0,24$ у показника М+ «Мрійливість» (розвинуті уява, фантазія, абстрактне мислення));

– нефрустрованість (свідчить від'ємна проекція $-0,36$ у показника Q4+ «Фрустрованість» (захоплений планами, напружений));

– знижена інтенсивність спілкування (на що вказує від'ємна проекція $-0,36$ у показника А+ «Афекто-

тімія» (відкритий, легкий, схильний до спілкування, сердечність)).

Таким чином, результати дослідження (табл. 1 та 2) демонструють відмінні особистісні структури, що частково зумовлюють інноваційну діяльність персоналу освітніх організацій. Дані таблиці 1 відображають несприятливу для інноваційності конфігурацію особистісних рис й інших складових. Дані таблиці 2 свідчать про сприятливу конфігурацію рис (через емоційно підтриману інтелектуальну роботу, прагматичну спрямованість, впевненість, сконцентрованість на ключовому змісті педагогічної роботи тощо).

Підсумовуючи можна виразити її як протилежність між тенденціями, а саме: орієнтованість на людей (в осіб зі зниженою інноваційністю) і орієнтованість на діло (в осіб з підвищеною інноваційністю). Отже, висока прагматична орієнтованість і діловитість нетипова для персоналу освітніх організацій, а тому інноваційна тенденція зумовлена здатністю персоналу переводити власну особистість в структурно сприятливий для здійснення інноваційної діяльності стан з наступним поверненням у свій типовий стан особистісної конфігурації після завершення інноваційних дій. У такому разі персонал освітніх організацій з низьким рівнем інноваційності не вміє, не хоче чи ще не навчився переводити себе у стан, сприятливий для ефективності інноваційних дій.

Можливо, у таких осіб перехід в інноваційний стан внутрішньо психологічно заблоковано наявними стереотипами педагогічних дій і стилів або через несприятливу конфігурацію й інтенсивність мотивів і потреб. Останнє, виявлено в такій відмінності таблиць 1 та 2: в осіб зі зниженим рівнем інноваційності наявний високий рівень проекції «очікування матеріальної чи моральної винагороди» ($+0,35$). Унаслідок відсутності задоволення цієї потреби під час здійснення інноваційної діяльності чи малої за рівнем винагороди персонал освітніх організацій не займається впровадженням нововведень. Тому ця потреба постає чинником блокування інноваційної діяльності.

Наведені у таблиці 2 від'ємні проекції на показник «самоактуалізація» вказують на те, що інноваційна діяльність не є сферою самореалізації особистості зі зниженим рівнем за показником «інноваційність». Про це свідчать проекції: самоактуалізаційної тенденції $-0,24$; гнучкість у спілкуванні $-0,24$; потреба у побутовому пізнанні $-0,36$; погляд на природу людини $-0,45$.

Одним із чинників блокування є екстрапунітивна позиція в осіб зі зниженим рівнем інноваційності (показник +О з проекцією $-0,29$). Для них типовою поведінковою рисою є схильність звинувачувати інших. Цей прояв є необхідною професійною деформацією особистості персоналу освітніх організацій, який постійно виконує різноманітні оцінювання. Прояв інтонування оцінки може бути невдалим, образливим і сприйматися як звинувачення. Персонал сформував механізм компенсації, що полегшує сприйняття їх оцінки учнями й оточуючими – це м'який стиль спілкування з самоконтролем невербальних і емоційних проявів.



Отже, професійно виконані оцінювання на стильовому рівні реальної поведінки відкориговані (компенсовані) рисами особистості для підтримки позитивних міжособистісних і статусних відносин. Проблема стилю оцінювання ускладнюється тим, що відносно учнів персонал часто допускає невербально підсилені оцінки, а щодо колег й інших людей – ні. Через втому чи відсутність часу для психологічної перебудови персонал інколи застосовує неадекватний для інших людей (не учнів) стиль взаємодії, який сприймається як тиск або образливе звернення. Це породжує непорозуміння і з'ясування відносин, тому що стиль викладання і навчання учнів неприйнятний для сімейних, професійних чи інших відносин. На нашу думку, це явище і може бути вищою концентрацією такого персоналу на міжособистісних відносинах.

Одним із потенційних чинників зниження інноваційності (табл. 2) є істотна проекція показника «потреба бути не гірше інших» ($-0,52$ в осіб зі зниженою інноваційністю; $-0,25$ – з підвищеною у табл. 1). Отже, амбіційність, орієнтованість на посаду, зовнішня показовість, прагнення завоювати авторитет протистоять професіоналізму постають несприятливим фактором інноваційної тенденції в обох категоріях (хоч і різною мірою).

Оберненою стороною підвищеної потреби у спілкуванні є необхідність з'ясування і встановлення міжособистісних стосунків, на чому сильно концентруються особистості зі зниженим рівнем інноваційності. Захист статусу, позиції, вимога певного ставлення до себе з боку інших членів колективу відволікає їх психічну енергію, що знижує ефективність інноваційних дій. Орієнтація на відносини, емоційні прояви і почуття є типовою для жінок. Отже, персонал освітніх організацій з підвищеним рівнем інноваційної тенденції навчився долати (тимчасово не виявляти) таку орієнтацію заради дієвості інноваційних дій.

Підводячи підсумки дослідження щодо структури й змісту відмінностей складу латентних факторів у масивах осіб з *підвищеною (позитивною)* і *зниженою (негативною)* інноваційністю можна стверджувати, що в останніх особистість значною мірою є несприятливою для виконання інноваційних дій, але краще пристосованою для використання вже наявних педагогічних засобів й особливо виховних впливів. Інноваційна структура особистості персоналу освітніх організацій жіночої статі переважно є тимчасовим структурним станом для здійснення інноваційної діяльності.

Таким чином, за результатами теоретичного аналізу та емпіричних даних дослідження «формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» [1; 2–12; 13; 14] було визначено «інноваційність». Це інтегральний показник сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності, що: відображає рівень індивідуального особистісного включення персоналу освітніх організацій в інноваційну діяльність; інтенсивність його інтелектуальної, емоційної, діяльнісної активності щодо здійснення, модифікації,

конструювання та оптимізації нових методів педагогічної діяльності.

«Інноваційність» детермінується системою рис:

а) *конституційних* – нейрофізіологічно зумовлені, невідчужимі вольовим змінам, стійкі впродовж життя;

б) *індивідних* – диспозиційні стратегії поведінки, зумовлені досвідом навчання у ВНЗ та практичної педагогічної діяльності;

в) *особистісних* – стратегії та способи поведінки, діяльності, набуті в ході аналізу та проектування власної поведінки. Кожний клас рис здійснює певний внесок до загальної ефективності інноваційної діяльності. Важливим фактором «інноваційності» постає системна взаємодія цих трьох класів рис.

Ключова відмінність персоналу освітніх організацій у групі зі зниженою та підвищеною «інноваційністю» полягає в протилежності між тенденціями, тобто орієнтованість на людей (в осіб зі зниженою «інноваційністю») та на діло (в осіб з підвищеною «інноваційністю»):

Склад латентних факторів та відмінності їх конфігурацій виявили такі специфічні особливості особистостей персоналу освітніх організацій з підвищеним рівнем «інноваційності»:

1) сприятлива структурна конфігурація рис: інтелект, прагматичність, нефрустрованість, знижена інтенсивність спілкування;

2) емоційно підсилена інтелектуальна діяльність, впевненість, сконцентрованість на ключовому змісті педагогічної діяльності, незалежна професійна позиція, сконцентрованість потреб в сфері дійсно професійних дій безвідносно до статусу особистості (знижене прагнення авторитетності);

3) орієнтовані на ініціювання та розроблення власних новацій (продуктивний тип діяльності) і тенденція до обережного вдосконалення та модифікації чужих інноваційних ідей і методів;

4) глобальна особистісна інтернальність, автономність, вміння покладатися на себе, наполегливо шукати нові можливості, діяти не очікуючи стимулів, підтримки чи позитивної оцінки всупереч педагогічним стандартам і правилам;

5) самоактуалізаційна тенденція орієнтована на автономність та здійснення власних доробок і впевнене експериментування відповідно до нових методів;

6) інноваційні дії супроводжує значна емоційність, що підсилює педагогічні дії нового типу та сприяє їхній автоматизації;

7) незалежність інтенсивності діяльності від колективної спрямованості, колективного чи управлінського тиску, відсутність потреби у значній підтримці під час здійснення інноваційної діяльності;

8) практики педагогічної інноваційної діяльності не орієнтовані на службове зростання;

9) сконцентрованість на подоланні помилок у випадках невдач, що сприятливе прискореному досягненню ефективності інноваційної діяльності;

10) задоволеність розвитком пов'язана з власними зусиллями, наполегливістю та радикалізмом, розумінням значущості педагогічної професії;



11) розвиток особистості постає істотним стимулом наполегливості в досягненні змін у способах власної діяльності;

12) орієнтованість на професіоналізм з інтенсивною емоційною професійною спрямованістю, інтересом до педагогічної діяльності та бажанням краще нею опанувати;

13) постійне перебування в стані активної педагогічної діяльності зі ситуативним коригуванням відхилень в учнів;

14) здатність долати або тимчасово не виявляти орієнтацію на з'ясування міжособистісних відносин за дієвості інноваційних дій;

15) знижена інтенсивність риси «сила над-Я» не має характеру порушення морально-етичних норм, а лише сенс відмови від наявних стереотипів, формалізованих способів, методів та підходів у педагогічній діяльності – це спосіб тимчасового вивільнення від тиску педагогічних стереотипів для дії по-новому.

Склад латентних факторів і відмінності їх конфігурацій виявили такі специфічні особливості особистостей персоналу освітніх організацій зі зниженим рівнем інноваційності:

1) особистість значною мірою неспроможна виконувати інноваційні дії, але краще пристосована для використання наявних (перевічених ним) педагогічних засобів (особливо, виховних впливів);

2) орієнтованість на модифікацію чи вдосконалення сторонніх інноваційних методів (репродуктивний тип діяльності);

3) орієнтованість на себе під час здійснення новацій;

4) «орієнтація на професіоналізм» поєднана з рисами «консерватизм», «м'якість», тобто професійне зростання полягає в підтримці та доведенні до майстерності застосування наявних педагогічних методів;

5) перехід до інноваційного стану внутрішньо заблоковано наявними стереотипами педагогічних дій та стилів, що склались через несприятливу конфігурацію, інтенсивність мотивів і потреб;

6) орієнтованість на досягнення авторитетності, вдалих відносин, посади та ієрархічності, комфортності та відсутність вимог з боку керівництва, м'який стиль, орієнтація на статуси, відношення та нормативне обумовлювання стосунків;

7) схильність постійного з'ясування міжособистісних стосунків;

8) наявність двох взаємозалежних векторів сконцентрованих на міжособистісних та виробничих відношеннях;

9) амбіційність, орієнтованість на посаду, зовнішня показовість, прагнення завоювати авторитет протистоїть професіоналізму та є несприятливим фактором, що блокує інноваційну тенденцію;

10) «задоволеність потреб» поєднана з орієнтацією на офіційний статус, авторитетність, виконання функцій керівництва, соціабельність, статусна залежність, орієнтованість на отримання високого

неофіційного статусу переважно через спілкування, а не продуктивну діяльність;

11) оцінювальна (схильність оцінювати, критикувати, судити) професійна деформація особистості як виток перебільшеної концентрації на міжособистісних відношеннях;

12) тенденція обвинувачувати як наслідок професійної деформації через стереотип постійного оцінювання, контролю та критики, що провокує міжособистісні конфлікти, а отже перебільшену увагу до стосунків;

13) докладання значних зусиль та демонстрація вимогливості для досягнення позитивного ставлення до себе та керуючого положення провокують міжособистісні конфлікти через невдалі стратегії взаємодії командного типу, допустимі стосовно учнів та неприйнятні відносно колег;

14) домінантність, що постає способом компенсації міжособистісних проблем: вони використовують імітаційний прояв домінантності та власності, як попереджувачий засіб, що ставить інших осіб у позицію підпорядкованості, підкорення, слабкості, чим вимагають прояву лояльності й позитивності. Подібна психологічна маніпуляція досягається й просуванням ієрархічними ступенями – посади і звання вимагають від учнів та інших осіб підпорядкованої, пасивної поведінки;

15) інноваційна педагогічна діяльність не є сферою самореалізації;

16) очікування матеріальної чи моральної винагороди виступає чинником блокування інноваційної діяльності;

17) використання для зміни та впливу на учнів нормативності, формалізації відношень, статусного тиску, що спрямовані на підкорення їх нормам поведінки, тривале вимогливе;

18) демонстрація через наполегливе спілкування з апелюванням до суспільних норм, багатосторонню аргументацію морально-етичних еталонів та активно бездоганної поведінки;

19) особистісний розвиток як стимул для інноваційної діяльності є послабленим, що пов'язано з переважаючим цінності відносин та орієнтацією на себе над цінністю педагогічної діяльності;

20) задоволеність професійною діяльністю пропоруційна ступеням творчої, ціннісної та загальної самореалізації, що призводить до небажання «модифікувати розробки інших», тобто ріст задоволеності своєю діяльністю гальмує подальше професійне зростання;

21) колектив постає засобом постійного повернення у «русло» інноваційної діяльності, виконує певну стабілізуючу та психотерапевтичну функцію;

22) підвищений рівень потреби у спілкуванні призводить до незадоволеності цієї потреби у педагогічному колективі через схильність до змісту спілкування, що виходить за межі професійної тематики;

23) потреба у додатковій емоційній стимуляції для переходу в стан активної педагогічної діяльності з ситуативним коригуванням «відхилень» в учнів є типовою для типовою для такого персоналу освітніх



організації спосіб емоційного збудження (мимовільне провокування міжособистісних непорозумінь);

24) «інноваційність» поєднана з мотивами: «підтримка життєдіяльності», «соціальний статус» та «комфорт», що відповідає «блокуючому мотиваційному профілю особистості». Це свідчить про «споживчу тенденцію» здійснення професійної діяльності.

Продовження публікацій у наступному номері.

Ми будемо Вам вдячні за зворотний зв'язок за адресою: nika777vera@mail.ru

Використані літературні джерела

1. Чудакова В. П. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10 / Віра Петрівна Чудакова ; Ін-т психол. імені Г. С. Костюка НАПН України. – 2016. – 474 с.

2. Чудакова В. П. Використання опитувальника Кеттелла у дослідженні «індивідуально-психологічних особливостей особистості» – критерія сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості [текст] / В. П. Чудакова // Освіта і розвиток обдарованої особистості : щомісячний науково-методичний журнал / Н. Ф. Федорова (гол. ред.) та ін. – 2016. – № 2 (45) лютий. – С. 40–47.

3. Чудакова В. П. Тест Р. Кеттелла (Форма А) та процедура проведення дослідження «індивідуально-психологічних особливостей особистості» – критерію сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності [текст] / В. П. Чудакова // Освіта і розвиток обдарованої особистості : щомісячний науково-методичний журнал / Н. Ф. Федорова (гол. ред.) та ін. – 2016. – № 3 (46) березень. – С. 46–55.

4. Чудакова В. П. Діагностичний компонент дослідження «індивідуально-психологічних особливостей особистості», за тестом Р. Кеттелла (Форма А), як критерія сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності й конкурентоздатності [текст] / В. П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості : щомісячний науково-методичний журнал / Н. Ф. Федорова (гол. ред.) та ін. – 2016. – № 4 (47) квітень. – С. 50–57.

5. Чудакова В. П. Тест Р. Кеттелла (Форма А), аналіз та інтерпретація результатів дослідження «індивідуально-психологічних особливостей особистості» – критерію сформованості інноваційності та конкурентоздатності [текст] / В. П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості : щомісячний науково-методичний журнал / Н. Ф. Федорова (гол. ред.) та ін. – 2016. – № 5 (48) травень. – С. 37–48.

6. Чудакова В. П. Загальний дизайн дослідження індивідуально-психологічних особливостей особистості як показник конкурентоздатності за тестом Р. Кеттелла (Форма А) [текст] / В. П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості : щомісячний науково-методичний журнал / Н. Ф. Федорова (гол. ред.) та ін. – 2016. – № 6 (49) червень. – С. 43–49.

7. Чудакова В. П. Психологічні механізми особистісної детермінації «інноваційності» – показник конкурентоздатності особистості [текст] / В. П. Чудакова //

Освіта та розвиток обдарованої особистості : щомісячний науково-методичний журнал / Н. Ф. Федорова (гол. ред.) та ін. – 2016. – № 7 (50) липень. – С. 47–52.

8. Чудакова В. П. Особливості професійно-орієнтованої трансформації особистості у процесі інноваційної діяльності для формування її конкурентоздатності (за тестом Р. Кеттелла) [текст] / В. П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості : щомісячний науково-методичний журнал / Н. Ф. Федорова (гол. ред.) та ін. – 2016. – № 8 (51) серпень. – С. 51–56.

9. Чудакова В. П. Структурно змістовий аналіз латентних факторів 16PF особистісної детермінації інноваційності як показників конкурентоздатності особистості (за опитувальниками Р. Кеттелла та експрес діагностикою інноваційності В. Чудакової) [текст] / В. П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості : щомісячний науково-методичний журнал / Н. Ф. Федорова (гол. ред.) та ін. – 2016. – № 9 (52) вересень. – С. 47–51..

10. Чудакова В. П. Дослідження взаємозв'язку вектору «інноваційність» з факторами другого рівня тесту 16 PF – показників конкурентоздатності особистості (за опитувальниками Р. Кеттелла та експрес діагностики «інноваційності» В. Чудакової) [текст] / В. П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості : щомісячний науково-методичний журнал / Н. Ф. Федорова (гол. ред.) та ін. – 2016. – № 10 (54) жовтень. – С. 42–48.

11. Чудакова В. П. Дослідження психологічних механізмів взаємозв'язку «інноваційності» в системі особистісних базових рис «16 PF» – показників конкурентоздатності особистості (тест «16PF» Р. Кеттелла і експрес діагностика «інноваційності» В. Чудакової) [текст] / В. П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості : щомісячний науково-методичний журнал / Н. Ф. Федорова (гол. ред.) та ін. – 2016. – № 11 (55) листопад. – С. 42–50.

12. Чудакова В. П. Відмінності структурно змістовного аналізу латентних факторів особливостей персоналу організацій з позитивною та негативною «інноваційністю», як детермінанти конкурентоздатності особистості. [Текст] / В. П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості : щомісячний науково-методичний журнал / Н. Ф. Федорова (гол. ред.) та ін. – 2016. – № 12 (55) жовтень – С.36–43.

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

14. Чудакова В. П. Психолого-организационная технология формирования готовности к инновационной деятельности как средство развития конкурентоспособности личности [Текст] / В. П. Чудакова // Международная научная школа «Парадигма». Лято-2015. – В 8 т. – Т. 4: Психология: сборник научни 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.