



Віра Чудакова,  
м. Київ

УДК 159.9.37.07[005.95]:001.895

## ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ ШВИДКОЗМІННОГО СЕРЕДОВИЩА

*В публікації представлена комплексна система науково-методического забезпечення формування психологічної готовності к інноваційній діяльності та конкурентоспроможності личности: психолого-організаційна технологія; інтерактивні креативні корекційно-розвиваючі методи та психологічні засоби самосовершенствования, розвитку творчого потенціала та конкурентоспроможності личности; описан поетапний алгоритм проведення рефлексивно-інноваційного тренінгу.*

**Ключевые слова:** *інновація, інноваційна діяльність, комплексна система науково-методического забезпечення, психолого-організаційна технологія, експертиза та корекція організаційно-інноваційної середовища, психологічна готовність педагогів к інноваційній діяльності, системний підхід, рефлексивно-інноваційний тренінг, конкурентоспроможність личности.*

*The given publication provides the reader with the comprehensive system of scientific and methodological support in the process of development of psychological readiness for innovation and competitiveness personality: psycho-organizational technology; interactive creative correction - developing methods and psychological means of self-improvement, development of creativity and competitiveness of the individual; step by step algorithm of reflexive and innovative training is described.*

**Key words:** *innovation, innovative activities, complex system of scientific and methodological support, psychological and organizational technology, examination and correction of organizational innovation environment, psychological readiness for innovation staff of educational organizations, systematic approach, reflexive and innovative training, competitive personality.*

За роки незалежності в Україні визначено нові пріоритети розвитку освіти, що зумовлено необхідністю кардинальних змін, спрямованих на підвищення якості і конкурентоспроможності освіти, вирішення стратегічних завдань, що стоять перед національною системою освіти в нових швидкозмінних умовах, інтеграцією її в світовий освітній простір. Сучасний етап розвитку освіти в умовах несприятливого впливу економічних і соціокультурних факторів, характеризується пошуками шляхів, способів і засобів удосконалення, оновлення освітнього середовища, підвищення його ефективності та зміни парадигми саморозвитку, самоактуалізації, самовиховання та самоосвіти творчої конкурентоздатної особистості. Прискорення економічного розвитку, побудова нового суспільства та інші процеси й аспекти інтенсивних змін в Україні фактично здійснюються як інноваційні проекти різного рівня складності, об'єму та тривалості.

На державному рівні прийняті постанови й закони про стимулювання інноваційної діяльності в суспільній, політичній та економічній сферах (Концепція державної інноваційної політики України; Закони: «Про наукову та науково-технічну діяльність», «Про наукову і науково-технічну експертизу», «Про інноваційну діяльність», «Про пріоритетні напрямки інноваційної діяльності» та ін.), за якими значну підтримку отримали також інновації в сфері освіти – загальнодержавні програми передбачають вдосконалення існуючих та розробку нових психолого-педагогічних систем навчання, пошук і впровадження нових методів підвищення інтенсивності навчально-виховного процесу.

Питання форсування запровадження освітніх інновацій залишається актуальним для України і в нас час. Як зазначав В. Кремень: «Сформувавши інноваційну особистість, здатну до творення змін і сприйняття змінності, ми зможемо стати конкурентоспроможною нацією. Тому що змінність, трансформація перестає бути винятком, а стає правилом, сутнісною



ознакою функціонування суспільства і кожного його члена зокрема. Змінність стає правилом для кожного в ХХІ столітті. Змінність, динамізм як сутнісні ознаки способу життя людини стає закономірністю. І українське суспільство в цілому, а освіта, зокрема, мають підготувати людину до життя в нових умовах, сформувати людину інноваційну». [1; 10].

Інновації гостро ставлять проблему оцінки їхньої ефективності, що потребує розвитку діагностичних знань та вмінь, розробки спеціальних і об'єктивних методів вимірювання. Виникає проблема вибору різноманітних показників і критеріїв оцінки результату впровадження нововведень, а також технологічної культури варіативної організації процедури оцінювання інноваційної діяльності. Необхідно визначити умови, чинники, закономірності та механізми, що впливають на інноваційну діяльність в закладах освіти і забезпечують її ефективність. Важливим є передбачення й оцінка всіх можливих наслідків інновації, у тому числі й негативних. При цьому природа інноваційних процесів потребує оцінки не лише наявного стану та кінцевого результату, але і результатів проміжних процедур. Тому в організаторів і учасників інноваційної діяльності в умовах профільної школи з'являється можливість постійно коригувати хід дій і визначити оцінку успішності покрокового розвитку освітнього закладу та розвитку суб'єктів освітнього процесу.

Складність впровадження нововведень, стереотипи управління закладами освіти, економічні обмеження та інші чинники з особливою гостротою обумовлюють неможливість реалізації новітніх програм без змін в методології, стратегії і тактиці управління закладами освіти. Для вирішення проблем, що заважають інноваціям на рівні управління навчальними закладами, приділяється значна увага і науковців, і практиків, і політиків [Л. Буркова, Л. Ващенко, Л. Даниленко, Б. Дяченко, В. Ільїн, Л. Карамушка, А. Кінах, Н. Клокар, О. Козлова, Г. Ковальов, В. Кремень, В. Лазарев, Е. Макогон, С. Максименко, О. Моїсеєв, О. Попова, М. Поташник, А. Семиноженко, Н. Федорова, Ю. Швалб, та ін.]. Сконцентрованість на проблемах управління, на жаль, не дає змогу розпізнати ще більш складну і вагомішу проблему здійснення інновацій – психологічну, організаційну й методичну готовність персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності. Будь-які нововведення, ініційовані на рівні керівництва, приречені на неефективність, якщо виконавчий рівень (персонал освітніх організацій) не сприймають педагогічні нововведення, як значущі, корисні й необхідні. На наш погляд, саме психологічні чинники є останнім і найбільш складним бар'єром здійснення інновацій, саме тому вони потребують детального дослідження та врахування у процесах управління освітніми інноваційними проектами.

У сучасній психології психологічна готовність розглядається як істотна передумова будь-якої цілеспрямованої діяльності, її регуляції, стійкості та ефективності. В рамках функціонального підходу при визначенні змісту та структури психологічна готовність трактується як певний стан психічних функцій, що забезпечує високий рівень досягнень при виконанні того чи іншого виду діяльності (О. Ухтомський, Н. Левітов, А. Пуні, Ф. Генів, В. Нерсесян, В. Пушкін, Є. Ільїн). В контексті особистісного підходу психологічну готовність розглядають як результат підготовки (підготовленості) до певної діяльності – як стійке, багатостороннє, ієрархічне утворення особистості, що містить компоненти (мотиваційний, когнітивний, операційний тощо), адекватних вимогам, змісту та умовам діяльності, що у сукупності й дозволяють суб'єкту більш або менш успішно здійснювати діяльність (К. Дурай-Новакова, М. Дьяченко, Л. Кандиборич, Л. Карамушка, В. Моляко, В. Сластьонін, А. Смирнов).

Проблема психологічної готовності до діяльності вивчалася вітчизняними психологами в таких сферах: навчальній діяльності учнів (В. Верзін, О. Любчик); трудовій діяльності учнів (В. Моляко, В. Сериков, Е. Фарапонтова, Р. Чамата); професійному самовизначенні та виборі професії учнів і студентів (А. Массанов); підготовці до сімейного життя (Т. Буленко); педагогічній (П. Горностай, О. Винославська, Я. Коломінський, Л. Кондратова, С. Ніколаєнко, В. Сластьонін, О. Тарновська); психологічній (А. Полонніков); військовій (Н. Мухтаров); роботі в органах охорони (Ж. Ю. Половникова); спортивній (А. Пуні, Ф. Генів); професійній



діяльності в екстремальних ситуаціях (Л. Нарсесян, В. Пушкін, А. Харін); в органах внутрішніх справ (С. Яковенко); психологічній готовності до творчої праці (В. Моляко); управлінській діяльності (В. Скорикова); роботі психолога-практика (Л. Шумакова); менеджера (Г. Юркович). З'ясовано, що психологічна готовність, окрім загальноструктурних компонентів (мотиваційного, когнітивного, операційного, особистісного тощо), характеризується наявністю конкретних специфічних компонентів, що відображують особливості певного виду діяльності.

В окремих аспектах психологічна готовність виступає об'єктом вивчення у таких направах: знання, вміння та навички, що необхідні для ефективного управління в системі освіти і які впливають на формування психологічної готовності (Ю. Ф. Барабаш, О. І. Бондарчук, В. І. Бондар, Н. Коломінський, В. Кричевський, В. Маслов, В. Максимова, Я. Шкурко та ін.); мотиви управлінської діяльності в системі освіти (В. Максимова), мотивація педагога до підвищення професійної кваліфікації (Н. Кузьміної, К. Кальницька); фактори мотивації в управлінні та особистість керівника (С. Москвичев); особистісні риси і якості, необхідні для ефективного управління навчальним закладом (Р. Сакурова); взаємовідношення індивідуальних особливостей керівника, якостей його індивідуальності і соціально-психологічних характеристик колективу (В. Люкін). В окремих аспектах і, у зв'язку з іншими цілями, психологічний рівень інноваційної діяльності частково виступає предметом спеціального вивчення в дослідженнях як в зарубіжних (Р. Маслоу, Ф. Харцберг та ін.), так і вітчизняних учених (Л. Карамушка, В. Семиченко, Ю. Швалб та ін.).

Нові педагогічні розробки потенційно здатні істотно підвищити якість освітнього і навчально-виховного процесу, але часто, навіть, після ознайомлення з сутністю нової педагогічної методики, педагоги не користуються нею або повертаються до старих форм і методів навчально-виховного процесу, після зіткнення з труднощами впровадження нових методів. Серед них більшу складність для педагога, який багато років працював за типовою системою, є необхідність зміни не тільки форм діяльності, але й власної особистості – системи цінностей, стереотипів поведінки, системи відносин тощо.

Окрім нововведення фактично вимагають нової освіти (наприклад, комп'ютерні технології навчання), що викликає загальний особистісний опір і робить неможливим нововведення. При значущості нововведення, економічній підтримці, підтримці керівництва та суспільства відбувається руйнування інноваційного проекту на рівні психологічних чинників і умов. Тому проблема психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності потребує поглибленого психолого-педагогічного дослідження. [3–9].

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

Актуальність досліджуваної проблеми зумовлена причинами наукового і практичного характеру. Рішучий перехід України на інноваційний шлях розвитку об'єктивно визначає необхідність у психологічних дослідженнях різних сторін інноваційної діяльності та підготовки до неї конкурентоздатних професіоналів. В якості пріоритетної для дослідження заявляє про себе проблема формування психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності, як однієї із чинників конкурентоздатності особистості у швидкозмінних умовах, що є головним ресурсом організаційного розвитку.

Розглянувши теоретичні аспекти вирішення психологічних і організаційних проблем формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інновацій можна зауважити про те, що розвиток людської цивілізації – це фактично постійне впровадження окремих нововведень, здійснення різноманітних інновацій («інновація» в перекладі з англійської – *innovation*) – нововведення, новина, новаторство). Частина з інновацій є принципово



новими – раніше не існувало аналогів таких винаходів і нововведень. Значно більша частина нововведень в дійсності містить зміну (модифікацію) існуючих типів технологій, форм управління, способів та цілей діяльності тощо. У першому випадку – абсолютно нових нововведень – проблеми впровадження виникають в сфері нововведення, його структури, форм, принципів роботи тощо. У другому випадку, окрім цього, виникають психологічні й організаційні проблеми, пов'язані з необхідністю «зруйнувати» старі форми діяльності, технології, структури управління тощо. Наявна система завжди «спирається» впровадженню новацій, що виявляється у періодичному поверненні до попередніх варіантів і форм діяльності. Головна причина очевидна – автоматизовані психологічні, управлінські та технологічні стереотипи діяльності вимагають значно менше зусиль ніж будь-яка інновація. Для ефективного здійснення новацій необхідний підвищений рівень внутрішньої і зовнішньої вмотивованості, значно більший об'єм особистої енергії, значний приріст ефективності діяльності внаслідок впровадження новацій – «впливовий імпульс» до використання і засвоєння до рівня вмінь нових форм управління і технологій діяльності.

Дефініція «психологічна готовність до інновацій» розглядається нами як інтеграційний показник рівня розвитку інноваційної тенденції персоналу освітніх організацій, що поєднує компоненти, значущі для прискореного впровадження нововведень. Досягнення максимуму психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності – це стан особистості, за якого ключові внутрішні детермінанти ефективності інноваційної діяльності досягли досить значного рівня, що не зумовлює руйнацію інноваційної діяльності. Визначення таких компонентів і оцінка необхідних їх рівнів одна з головних проблем дослідження. Психологічна готовність до інноваційної діяльності суб'єктивно сприймається як легкість здійснення педагогічного процесу та інших супутніх інноваційних дій. Неготовність до інноваційної діяльності – у виникненні стану опору, незадоволеності, емоційного відхилення діяльності в новому стилі та інноваційними засобами. Психологічна готовність «накопичується» під час особистих спроб використати нові педагогічні технології та відображається (суб'єктивно в самооцінках і об'єктивно в діях) як ріст впевненості виконання інноваційних дій. У більш абстрактному розумінні психологічна готовність до інновацій є високою ймовірністю ефективного здійснення будь-яких педагогічних дій безвідносно до змісту навчального предмета або конкретних завдань виховання та навчання.

Особливо важливим теоретичним аспектом вирішення проблем впровадження інновацій ми вважаємо дослідження психологічної готовності до інноваційної діяльності не лише на статичному (кореляційно-факторний аналіз детермінант і їхніх структур), а й на динамічному рівні (аналіз психологічних закономірностей адаптації до нових форм діяльності у процесі підготовки до здійснення і самої інноваційної діяльності). Компоненту психологічної готовності до здійснення інновацій «статичного рівня» можна трактувати як «базовий інноваційний потенціал», а частину психологічної готовності «динамічного рівня» – як процес «нарощування» наявного інноваційного потенціалу (імовірності загальної ефективності впровадження нововведення). Важливість вивчення динамічного аспекту психологічної готовності зумовлена тим, що особистість – це складна адаптивна система, здатна до значної та радикальної, свідомої перебудови внутрішніх компонентів для здійснення практичної діяльності за інноваційними алгоритмами з використанням нових засобів. Процес засвоєння інноваційних складових супроводжується створенням особливого психологічного стану здатності до змін, що сприяє автоматизації окремих інноваційних дій і поступовому досягненню майстерності їх виконання у процесі багаторазового використання.

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



формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності є визначення змісту, розробка і впровадження психолого-педагогічних технологій і методів експертизи, корекції та розвитку спеціальних компетентностей, спрямованих на розвиток особистості в аспектах необхідних для впровадження. Головною організаційною проблемою впровадження новацій є психологічні складності узгодження дій і взаємодій керівників, персоналу освітніх організацій і учнів за новими педагогічними технологіями, попередження, усунення конфліктів в ході трансформації змісту діяльності, систем відношень і стосунків всіх рівнів. Ключова психологічна проблема – виявлення і застосування внутрішніх закономірностей функціонування особистості персоналу освітніх організацій, особистісних та професійних рис і особливостей, що сприяють або створюють опір засвоєнню ними нових форм діяльності з навчання й виховання учнів. [3–9].

#### *Методика і організація дослідження*

Для розв'язання вище зазначених проблем нами розроблено комплексну систему науково-методичного забезпечення формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності: підібрано надійний і валідний психолого-педагогічний діагностичний інструментарій; розроблено інтерактивні корекційно-розвиваючі методи; створено експрес-діагностику «інноваційності» та прогнозування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності; розроблено, апробовано і впроваджено в практику роботи освітніх організацій різних типів «Психолого-організаційну технологію формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» (далі «Технологія») [3–9].

Дослідження проводилось з персоналом освітніх організацій (управлінці, психолого-педагогічні та інженерно-технічні кадри) на базі освітніх організацій різних типів м. Києва (гімназія № 153), Київської області (школи Броварського районну), м. Одеси (ЗОШ №№ 52; 53; 118; НВК «Гімназія № 7»; НВК № 49; Приватна школа «Гармонія»; Школа-інтернат № 2), м. Херсону (Херсонська гімназія №6; ЗОШ №№ 53, 54; 41; 12), м. Нової Каховки (Новокаховська гімназія) і Херсонської області (Скадовського і Голопристанського районів), м. Сімферополя (НВК «Школа-колегіум» № 14). Завдяки творчій співпраці з вищезазначеними керівниками і педагогічними колективами освітніх організацій на різних етапах розробки і впровадження «Технології» відпрацьовувались психолого-педагогічний діагностичний інструментарій, інтерпретаційний та корекційно-розвивальний блоки, відшліфовувались окремі аспекти і компоненти модулів «Технології», при цьому кожна школа внесла свій важливий вклад.

Таким чином, соціальна значущість та недостатня розробка проблеми обумовили визначення нами мету статті є подання теоретико-методологічних засад, опис покрокового алгоритму та загального дизайну моделей (експертизи та корекції), і технології психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності як чинника формування конкурентоздатності особистості в умовах швидкозмінного середовища.

Для розв'язання поставленої мети використовувались такі методи наукового дослідження: аналіз літератури з проблеми, теоретичний аналіз проблеми; проведення пілотажного дослідження, психолого-педагогічний експеримент, психолого-педагогічні діагностичні методики, метод експертних оцінок, методи математичної статистики, метод активного соціально-психологічного навчання, коучингу. Математична обробка даних здійснювалась за допомогою комп'ютерного пакету статистичних програм SPSS (версія 20).

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

#### *Результати дослідження та їх обговорення*

Для реалізації комплексної системи вирішення проблеми формування психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності, за основу взято технологічний



підхід, основне призначення якого полягає в розробці (проектуванні) та впровадженні спеціальних гуманітарних (людинознавчих) технологій, різновидом якої є психолого-організаційна технологія, що спрямована на вирішення конкретних проблем в організації, яку запропонувала Л. Карамушка [2]. Розроблена «Психолого-організаційна технологія формування готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності (далі «Технологія») є комплексною системою науково-методичного забезпечення упровадження в освітню практику освітніх інновацій, створює можливість надавати психологічну допомогу психологам, управлінцям всіх рівнів, менеджерам та персоналу організацій, спрямованої на вирішення певних психологічних і організаційних проблем, пов'язаних з інноваційними змінами; діяльністю й розвитком організації в цілому, так і функціонуванням управлінців, менеджерів і персоналу організації.

«Технологія» є професійно містким, універсальним інструментом, що (у першу чергу) призначається для психологів, які мають фундаментальну базову підготовку. Але, з економічних причин, не всі освітні організації змогли ввести у свій штат психологів (при тому з'ясовано, що, за певних причин, не всі психологи готові до роботи з керівниками і персоналом організацій. [2]. Враховуючи такі обставини, нами розроблена «Технологія», якою можуть скористатись та успішно засвоїти, в умовах відповідної спеціальної підготовки і консультацій (тренінгів-семінарів, коучингів), при допомозі та підтримці фахівців, також управлінці й спеціалісти по роботі з персоналом організацій, менеджери, педагоги, методисти, викладачі, консультанти і всі хто цікавиться питаннями організаційного розвитку і особистої ефективності, а також ті, у діяльності кого зміни і розвиток окремих людей і груп відіграє суттєву роль.

Говорячи про перспективність і можливість масової реалізації технології можна зазначити, що вона є придатною для відтворення не тільки автором, але й іншими фахівцями з гарантією досягнення запланованих результатів. 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 [4; 5]. Перспективність подальшої розробки і можливостей масової реалізації технології полягає у гарантії досягнення запланованих результатів якісної освіти, професійного і морального задоволення від творчого процесу, самодостатності реалізації особистісного потенціалу в освітньому процесі.

«Технологія» складається із двох взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих частин (що відповідають дослідженню внутрішніх і зовнішніх умов упровадження інновацій), кожна із яких містить такі основні компоненти: інформаційно-смісловий, діагностично-інтерпретаційний, прогностичний, корекційно-розвивальний. Зміст і структура основних складових і компонентів моделей і технології:

I. Модель експертизи й корекції організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій (зовнішні умови): 1.1. Модель експертизи організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій; 1.2. Модель створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій.

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

Детальніше ознайомимося із змістом і структурою моделей «Технології».

1.1. Модель експертизи стану організаційно-інноваційного середовища (зовнішні умови). Проведення експертизи дає змогу: визначити загальний рівень розвитку педагогічного колективу; з'ясувати настільки рівень розвитку колективу відрізняється від «ідеалу», де саме резерв у досягненні найкращих результатів; виявити соціально-психологічні характеристики колективу, що визначають ефективність його діяльності та як вони формуються; визначити якість реалізації функція керівництва і в якій мірі її виконання потребує вдосконалення;



виявити фактори (сильні та слабкі сторони), що визначають ефективність діяльності колективу, а які призупиняють або взагалі блокують її; зрозуміти за рахунок чого у найбільшій мірі створюється несприятливе середовище, які з мотиваційних умов необхідно змінити перш за все; визначити протиріччя в експертній оцінці стану справ в колективі, представниками адміністрації і персоналу. Результати такої роботи описані у наукових публікаціях автором [3; 8; 9].

1.2. Корекційна модель створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища. Для впровадження її у практику роботи освітніх організацій різних типів доцільно залучити весь колектив організації. Для цього здійснено підбір і розроблено інтерактивні креативні розвивально-корекційні методи для подолання проблем виявлених в організації на попередньому діагностичному етапі дослідження, для цього використовувались методи «номінальних груп» (метод «мозкового штурму»), модерації, Дельфі тощо, Що надало можливість: виробити і визначити конструктивні заходи щодо ліквідації недоліків виявлених на попередньому етапі експертизи; провести експертизу альтернативних пропозицій конструктивних заходів за результатами «мозкового штурму»; визначити першочергові завдання і напрямки діяльності колективу для ліквідації недоліків і створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища, формування соціально-психологічних умов що спонукають колектив до самовдосконалення, саморозвитку, самоактуалізації, що є основою формування психологічної готовності їх до інноваційної діяльності персоналу організації. Результати такої діяльності описані у наукових публікаціях автором [3–9].

2.1. Модель експертизи і корекції психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності (внутрішні умови). Для проведення експертизи внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності використовуємо валідний і надійний психолого-діагностичний інструментарій який дає змогу дослідити наступні оцінні показники і параметри: інтегральний показник «Інноваційність», який дає змогу визначити і оцінити стан рівня інноваційності (позитивний, нульовий, негативний) та рівень тенденції персоналу освітніх організацій до здійснення інновацій (тереоретико-інтелектуальний і емоційно-практичний); задоволеність професійною діяльністю (задоволеність професією, ставлення до діяльності в нинішній час і перспективі, задоволеність життєвих потреб у процесі професійної діяльності); самоусвідомлення себе як фахівця (локус контролю, самооцінка професійно важливих якостей); мотиваційні характеристики (мотиваційний профіль, мотиваційна тенденція особистості: споживча, особистісно-розвивальна, направленість мотивації); самоактуалізація і ставлення до самовдосконалення; індивідуально-психологічні особливості та емоційно-вольовий контроль. [3–9].

Розглянемо потенційні можливості впровадження цієї моделі в практику діяльності освітніх організацій для керівників і персоналу організацій (педагогам, вчителям, психологам, інженерно-технічним кадрам тощо):

– керівник освітньої організації має можливість: визначити та оцінити індивідуальні особливості і мотиваційну структуру персонально кожного співробітника, з'ясувати на яку віддачу він може очікувати від співробітників за тих умов, що створені в закладі освіти; зрозуміти, за рахунок чого більшою мірою створюється несприятливе організаційно-інноваційне середовище, що з мотиваційних умов необхідно змінити перш за все; виявити схильних і психологічно готових до інноваційної діяльності співробітників і підібрати команду щодо ефективного здійснення інноваційних освітніх проектів.

– персонал освітньої організації має можливість: самоусвідомлення як фахівця на основі самопізнання; визначення власних сильних та слабких сторін, ступінь бажання займатися самовдосконаленням, формувати готовність до здійснення інноваційної діяльності.

– психолог має можливість: вивчити (за визначеним алгоритмом) організаційно-інноваційне середовище закладу освіти та сформованість психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності; оцінити і визначити їх характерні особливості, «мотиваційний профіль», рівень прагнення до самоактуалізації, морально-психічний



стан; прогнозувати ефективність професійної діяльності членів педагогічного колективу; проводити з ними корекційно-розвивальну роботу з урахуванням індивідуальних особливостей особистості кожного з них, в тому числі, за програмою рефлексивно-інноваційного тренінгу, яка представлена нижче.

2.2. Багаторівнева модель рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу «Психологічні засоби самовдосконалення, розвитку творчого потенціалу і конкурентоздатності особистості» (далі РІТ).

З'ясовано, що провідне місце при переході у новий якісний стан відводиться розробці та впровадженню педагогічних інновацій силами професійно компетентних, психологічно підготовлених, творчих педагогічних колективів у співтворчості з ученими. Цей процес взаємозв'язку практики і теорії в педагогіці нероздільні. Інноваційні зміни, зумовлені реформами, спрямовані на впровадження нових моделей, алгоритмів і технологій педагогічної діяльності, що будуються на сучасних наукових знаннях, продуктивному досвіді та творчих пошуках.

Носіями педагогічних інновацій виступають творчі й конкурентоздатні особистості, які здатні до:

- рефлексії, що характеризує здібності персоналу освітніх організацій до самопізнання, самовизначення і осмислення ними свого духовного світу, власних дій і станів, ролі та місця у професійній діяльності;

- саморозвитку, як творчого ставлення індивіда до себе, створення самого себе у процесі активного впливу на зовнішній і внутрішній світ з метою їх перетворення;

- самоактуалізації, як фактору безперервного прагнення людини до повнішого виявлення і розвитку особистісних можливостей;

- професійного самовдосконалення, що здійснюється у двох взаємопов'язаних (разом з цим відносно самостійних процесах) формах: самовиховання і самоосвіта, взаємодоповнюючих один одного, який впливає на характер роботи людини над собою.

Самовиховання виступає як активна, цілеспрямована діяльність людини щодо систематичного формування і розвитку позитивних та усунення негативних якостей. У відповідності до усвідомлених потреб відповідно соціальним вимогам і особистісній стратегії розвитку.

Самоосвіта є оновлення і вдосконалення наявних у спеціаліста знань, умінь та навичок з метою досягнення бажаного рівня професійної компетентності.

Інновації в педагогіці відображають складний і довготривалий процес, в якому беруть участь багато факторів, що впливають на нього. В інноваційному освітньому процесі значне місце відводиться персоналу освітніх організацій, якому необхідно сприйняти і реалізувати педагогічні нововведення. Від їх ставлення та психологічної готовності залежить успіх впровадження інновацій. Якщо вони не сприймають нововведення, або вони не готові психологічно, то результат їх впровадження є безуспішним, а інколи і шкідливим.

Як зазначалось вище, педагог – головна діюча особа в оновленні, реформуванні освітнього процесу, до нього ставляться нові вимоги. Інноваційна освітня діяльність передбачає розвиток його творчого потенціалу, вона стосується не лише створення та поширення новизни, а й зміни у способі діяльності, стилі мислення особистості. 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?» [12].

Таким чином, рефлексія педагога, як її внутрішня психологічна діяльність, спрямована на самопізнання, самовизначення і осмислення ним духовного світу, власних дій і станів, ролі та місця праці. Вона помітно сприяє продуктивному розвитку творчого потенціалу і задіяння його у процесі професійної діяльності. Ключовою ланкою продуктивного самовизначення людини виступає її здібність до рефлексії. Практичним наслідком цього є можливість цілеспрямованого формування здібності до продуктивного самовизначення, опанування та





реалізації нового, через культивування різних форм рефлексивності, через рефлексивно-гуманістичне навчання.

Для появи в особистості психологічних новоутворень, які потрібні для формування психологічної готовності до інноваційної діяльності, необхідно забезпечити достатню інтенсивність рефлексування, що може бути реалізовано через насичення навчального середовища носіями організованої рефлексії. Такими носіями є різні за організацією і знаковою презентацією рефлексивні засоби, комп'ютерні та аудіовізуальні системи, рефлексивні позитивні дискусії, рефлексивні полілоги, а також рефлексивно-ігрові тренінги. Функціонування цих рефлексивних засобів дозволяє суттєво інтенсифікувати формування здібностей, необхідних для реалізації конкретною людиною свого професійного і особистісного самовизначення, як основної умови продуктивного протікання процесу професійного самовдосконалення та формування психологічної готовності до інноваційної діяльності як чинника конкурентоздатності особистості в швидкозмінних умовах.

Одним із ефективних і апробованих на практиці засобів активізації особистісного, а за допомогою цього і професійного самовизначення є рефлексивно-інноваційний тренінг, що є системою спеціально організованих розвивальних взаємодій між його учасниками. У широкому сенсі під рефлексивно-інноваційним тренінгом (РІТ) розуміється практика психологічного впливу, що ґрунтується на активних методах групової діяльності. При цьому мається на увазі використання своєрідних форм рефлексивно-гуманістичного навчання знаннями, вміннями і технологіями – сукупності здібностей, засобів і стратегій, що забезпечують усвідомлення і звільнення від стереотипів непродуктивного освітнього досвіду і діяльності.

Із вище сказаного можна зробити висновок, що рефлексивно-інноваційний тренінг це психологічна практика, під час якої особистість переосмислює ситуацію, в якій вона знаходиться, проблеми, що бажає вирішити, цілі, які вона прагне досягти через інтенсивний пошук нових шляхів та засобів розв'язання завдань, що виникають перед нею. РІТ є одним із ефективних і апробованих на практиці засобів активізації особистісного, а за допомогою цього, професійного самовдосконалення. Він є системою спеціально організованих розвивальних взаємодій між його учасниками та їх взаємозбагачення.

Заняття методом рефлексивної практики дійові у діяльності з усіма категоріями педагогічних працівників, управлінців, менеджерів, психологів, соціальних педагогів, студентів, учнів і батьків.

Принципи проведення рефлексивних занять:

- істина не може бути передана, вона може бути тільки пережита;
- зняття статусних бар'єрів і субординації;
- навчання в цілому і кожного елементу, зокрема, виходячи з інтересів навчаючих;
- максимальний облік і розвиток інтересу в окремого учасника рефлексивно-інноваційного тренінгу.

Для формування внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності розроблено, апробовано і впровадженню у практику діяльності організацій багаторівневий рефлексивно-інноваційний тренінг, коучинг (РІТ), що містить практику психологічної взаємодії, яка ґрунтується на інтерактивних методах групової роботи і коучингу (це поєднання активних методів навчання і консультування який активізує потенціал людини). Він полягає у підвищенні показників діяльності окремих людей і команд шляхом розкриття скритого потенціалу та подоланні обмежуючих стереотипів мислення. РІТ підвищує ефективність, стимулює природну синергію якості дій і внутрішньої рівновагу. Забезпечує усвідомлення і звільнення від стереотипів непродуктивного освітнього досвіду та діяльності шляхом переосмислення останньої і висунення, завдяки цьому, інновацій, що призведуть до подолання тих проблемно-конфліктних ситуацій, що виникають у процесі розв'язання практичних задач у сфері спілкування, діяльності, особистісному розвитку, професійного самовдосконалення і корекції. Він є системою спеціально організованих розвивальних взаємодій між його учасниками та їх взаємозбагачення.



Курс РІТ складається з десяти модулів (рівнів), впроваджується у практику діяльності освітніх організацій: 1-й – «Ваш успіх у відкритті Ваших можливостей» (базовий рівень); 2-й – «Методи подолання життєвих криз, розвиток стресостійкості, та здібності до швидкої адаптації»; 3-й – «Сучасні психотехнології створення адекватної самооцінки, упевненості у собі, набуття здатності здійснювати новий можливий вибір»; 4-й – «Ефективні стратегії: створення позитивної мотивації, відкриття своєї Місії, прийняття рішень і постановка цілей»; 5-й – «Конфлікти у міжособистісних і ділових стосунках і шляхи їх врегулювання»; – 6-й «Шляхи подолання професійного стресу і синдрому професійного вигорання персоналу і організації»; 7-й – «Управлінська компетентність керівника щодо управління колективом і розвитку персоналу організації»; 8-й – «Оволодіння мистецтвом публічних виступів»; 9-й – «Технології ефективного проведення дискусій»; 10-й – «Технології ефективного проведення виробничих нарад».

Кожний модуль тренінгу є логічним продовженням і завершенням попереднього, і має освітній розвивальний цикл, в комплексі є системою підготовки та розвитку арсеналу особистої ефективності людини. [3–9].

Призначення розробки: заняття дієві з усіма категоріями персоналу освітніх організацій (управлінців, педагогів, психологів, соціальних педагогів), менеджерів, медичних працівників, науково-педагогічних працівників, учнів і батьків, науковців, спеціалістів по роботі з персоналом, консультантів і для тих, у діяльності кого зміни і розвиток окремих людей і груп відіграє суттєву роль.

Рефлексивно-інноваційного тренінг, коучинг [6; 7]: дозволяє за невеликий проміжок часу розв'язати завдання інтенсивного формування і розвитку здібностей, необхідного для реалізації професійного і особистісного самовизначення. Зосередження на цьому зусиль дозволяє досягати оптимального розкриття та задіяння творчого потенціалу особистості в житті та професійній діяльності; виступає як засіб: вивільнення творчого потенціалу, підвищення особистісного і професійного росту, розвитку та корекції людських змін; результатом є помітні особистісні і професійні зміни, що відбуваються у його учасників.

РІТ надає змогу учасникам можливість: розкрити нові можливості, для успішного інноваційного розв'язання багатьох задач професійної діяльності, ефективного формування особистості зі задіянням особистих зусиль і резервів; забезпечити пошук людиною в собі мобілізуючих факторів для виходу із утруднень, екстремальних і проблемних ситуацій.

Мета РІТ – оволодіння певними соціально-психологічними знаннями, вміннями, навичками у сфері спілкування, діяльності, власного розвитку та корекції, що дозволяє вирішити такі завдання: розвинути рефлексивні навички та комунікативну компетентність; розвивати вміння адекватно сприймати себе і оточуючих, що дає можливість виробити та коректувати норми особистої поведінки та міжособистісної взаємодії; розвивати емоційну стійкість у складних життєвих ситуаціях і здібності до швидкої адаптації; оволодіти технологією вирішення міжособистісних протиріч і подолання конфліктних ситуацій; розвивати здатність гнучко реагувати на ситуацію, швидко перебудовуватись в різних умовах і групах, вийти на новий рівень управління власними станами; оволодіти технологією створення адекватної самооцінки і впевненості в собі; прояснити і розвивати ціннісно-мотиваційну сферу особистості, оволодіти технологією створення позитивної мотивації, оволодіти технологією створення нових ефективних способів поведінки в особливо важких ситуаціях (подолання страхів публічних виступів, критики; позбавлення від залежностей, «шкідливих» звичок, травмуючих спогадів, від почуття провини, образи та інших «комплексів»); оволодіти сучасними технологіями прийняття рішень та постановки стратегічних і тактичних цілей тощо.

Переваги РІТ, над традиційними методами навчання, тренінг дозволяє за невеликий проміжок часу розв'язати завдання інтенсивного формування і розвитку здібностей, необхідних для реалізації професійного і особистісного самовизначення. Зосередження на цьому зусиль дозволяє досягати оптимального розкриття та задіяння творчого потенціалу особистості в



житті та професійній діяльності. Виступає як засіб: вивільнення творчого потенціалу, підвищення особистісного і професійного зростання, розвитку та корекції різноманітних людських змін. Результатом є помітні особистісні і професійні зміни, що відбуваються у його учасників. Більш детально багаторівнева модель і модулі РІТ описані у наукових публікаціях автора [3–9]

РІТ впроваджується у практику діяльності освітніх організацій різних типів, а також, міністерствах та відомствах – Управління справами Верховної ради; Міністерствах: фінансів України, промислової політики 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, Укртелеком, Полтавський гірничозбагачувальний комбінат, МДЦ «Артек» тощо.

РІТ проводиться з відповідно підібраними для цієї мети групами, з реальними трудовими і учнівськими 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 продуктивний також при підвищенні управлінської компетентності керівників, менеджерів, відпрацювання ефективного стилю управління. При організації тренінгу підбір учасників групи доцільно проводити за результатами емпіричного дослідження, використовуючи «Модель експертизи й корекції внутрішньої психологічної готовності особистості до інноваційної діяльності» Дані дослідження можна використовувати як при формуванні однорідних груп учасників, так і для підбору спеціальних вправ і технік, визначення їх послідовності.

Таким чином, можна зауважити, що впровадження у практику діяльності освітніх організацій моделей і «Технологію» дозволять сформувати психологічну готовність персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності як чинника сформованості конкурентоздатної особистості в умовах швидкозмінного середовища.

### Використані літературні джерела

1. *Кремень Василь*. Інноваційна людина: Україна на шляху європейської інтеграції [Текст] / Василь. Кремень – К.: Агора, – 2007. – С. 6–7.
2. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посібн. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядипломної освіти [Текст] / Л. М. Карамушка, Т. В. Зайчикова, О. В. Винославська та ін.; За наук. ред. Л. М. Карамушки. – К.: Фірма «ІНКОС», – 2005. – 413 с. – С. 366.
3. *Чудакова В. П.* Науково-методичне забезпечення формування готовності педагогів до інноваційної діяльності» [Текст] // Освіта і розвиток обдарованої особистості. Щомісячний науково-методичний журнал. – 2012. № 3-4 (серпень – вересень) – С. 186–205.
4. *Чудакова В. П.* «Управлінська компетентність керівників з формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища профільної школи» [Текст] // Управління школою. Видавнича група ОСНОВА, – 2012. – № 19-21, липень. – С. 10–20.
5. *Чудакова В. П.* «Управлінська компетентність керівників з формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища профільної школи» Програма спецкурсу (семінару – тренінгу). [Текст] – К. ТОВ Інформаційні системи, – 2012. – 45 с.
6. *Чудакова В. П.* Рефлексивно-інноваційний тренінг як засіб формування конкурентоспроможної особистості в умовах профільного, професійного і післядипломного навчання [Текст] / В. П. Чудакова // Актуальні питання психологічного забезпечення навчально-виховного процесу у вищих навчальних закладах. – К.: Нац. акад. вн. справ. – 2012. – 260 с. – С. 232–238.
7. *Чудакова В. П.* Модель експертизи і корекції внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності – чинник формування конкурентоздатності особистості [Текст] / В. П. Чудакова // Освіта і розвиток обдарованої особистості: Щомісячний науково-методичний журнал. – 2013. – № 10 (17) (жовтень). – С. 52–61.
8. *Чудакова В. П.* Моделі й технологія формування психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності як чинника конкурентоздатності особистості в швидкозмінних умовах: Зб. наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України [Текст] / За ред. С. Д. Максименка (гол. ред.) та ін. – К.–Алчевськ: ЛАДО,



2013. Том II. Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія. / за ред. С. Д. Максименко, Л. М. Карамушки, – 2013. – Вип. 38. – С. 314–326.

9. Чудакова В. П. Формування конкурентоздатної особистості, готової до інноваційної діяльності, в швидкозмінних умовах засобами рефлексивно-інноваційного тренінгу [Текст] / В. П. Чудакова; За ред. І. С. Волощук (гол. ред.) та ін. // Навчання і виховання обдарованої особистості: теорія і практика: Збірник наукових праць. – К.: Інститут обдарованої дитини, – 2013. – Вип. 10. – 326 с. – С. 300–310.

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

11. Философский словарь. [Текст] – М.: Политиздат. – 1987. – С.410.

### Bibliography

1. Kremen Vasyli. Innovaciina liudyna: Ukraina na shliakhu yevropeiskoi intehtatsii [Tekst] / Vasyli. Kremen – K.: Agora, – 2007. – S. 6–7.

2. Tekhnologii roboty organizatsiinykh psykholohiv: Navch. posibn. dla studentiv vyshh. navch. zakl. ta sluhachiv in-tiv pisliadyplomnoi osvity [Tekst] / L. M. Karamushka, T. V. Zaichikova, O. V. Vinoslavskya ta in.; Za nauk. red. L. M. Karamushki. – K.: Firma «INKOS», – 2005. S– 366 c.413

3. Chudakova V.P. Naukovo-metodychne zabezpechennia formuvannia hotovnosti pedahohiv do innovatsiinoi diialnosti» [Tekst] // Osvita i rozvytok obdarovanoi osobystosti. Shchomisiachnyi naukovo-metodychnyi zhurnal. – 2012. № 3-4 (serpen – veresen) – S. 186-205.

4. Chudakova V.P. «Upravlinska kompetentnis' kerivnykiv z formuvannia hotovnosti pedahohiv do innovatsiinoi diialnosti v umovakh osvitiinoho seredovyscha profilnoi shkoloii» [Tekst] // Upravlinnia shkoloii . Vydavnycha grupa OSNOVA, – 2012. – № 19-21, lypen. –S. 10–20.

5. Chudakova V .P. «Upravlinska kompetentnist kerivnykiv z formuvannia hotovnosti pedahohiv do innovatsiinoi diialnosti v umovakh osvitiinoho seredovyscha profilnoi shkoly» Prohrama spetskursu (seminaru – treninhu). [Tekst] – K. TOV Informaciini systemy, – 2012. – 45 s.

6. Chudakova V. P. Refleksyvno-innovaciinii treninh yak zasib formuvannia konkurentospromozhnoi osobystosti v umovakh profilnogo, profesiinoho i pisliadyplomnogo navchannia [Tekst] / V. P. Chudakova // Aktualni pytannia psykholohychnoho zabezpechennia navchalno-vykhovnoho protsesu u vyshchih navchalnykh zakladakh. – K.: Nac. zakad. vn. sprav. – 2012. – 260 s. – S. 232–238.

7. Chudakova V. P Model ekspertyzy i korektsii vnutrishnoi psykholohichnoi hotovnosti personalu osvitiinoh organizatsii do innovatsiinoi diialnosti – chynnik formuvannia konkurentozdatnosti osobystosti [Tekst] / V. P. Chudakova // Osvita i rozvytok obdarovanoi osobystosti: Shchomisiachnyi naukovo-metodychnyi zhurnal. – 2013. – № 10 (17) (zhovten). – S. 52–61.

8. Chudakova V. P. Modeli j tekhnologiiia formuvannia psykholohichnoi hotovnosti personalu organizatsii do innovatsiinoi diialnosti – chynnik formuvannia konkurentozdatnosti osobystosti v shvydkozminnykh umovakh: Zb. naukovykh prats Institutu psykholohii im. G. S. Kostiuka NAPN Ukrainy [Tekst] / Za red. S. D. Maksimenka (gol. red.) ta in. – K.–Alchevsk: LADO, 2013. Tom II. Organizatsiina psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. /za red. S. D. Maksymenko, L. M. Karamushki, – 2013. – Vip. 38. – S. 314–326.

9. Chudakova V. P. Formuvannia konkurentozdatnoi osobystosti, hotovoi do innovatsiinoi diialnosti, v shvydkozminnykh umovakh zasobamy refleksyvno-innovatsiinoho treninhu [Tekst] / V. P. Chudakova; Za red. I. S. Voloshhuk (gol. red.) ta in. // Navchannia i vykhovannia obdarovanoi osobystosti: teoriia i praktyka: Zbirnyk naukovykh prats. – K.: Institut obdarovanoi dytyny, – 2013. – Vip. 10. – 326 s. – S. 300–310.

10. Fenomen innovatsii: osvita, suspilstvo i kultura: monohrafiia [Tekst] / [V. G. Kremen, V. V. Ilyin, V. V. Proleiev, O. K. Mikal, V. O. Riabenko ta in.], za red. V. G. Kremenia. - K.: Pedahohychna dumka, – 2008. – 472 s.

11. Filsofskii slovar. [Tekst] – М.: Politizdat. – 1987. – S.410.