



УДК 159.923:005.336.1./5:005.591.6

DOI: <https://doi.org/10.32405/2413-4139-2019-1-114-126>

Віра Чудакова,

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3801-6545>

м. Київ

## ДІАГНОСТИКА ТА КОРЕКЦІЯ «КОМПЕТЕНТНОСТІ ІННОВАЦІЙНОСТІ» – ПОКАЗНИКА КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Анотація.

У публікації представлено методи діагностики та корекції «компетентності інноваційності», одного з показників конкурентоспроможності особистості. Вони є складовими комплексної системи науково-методичного забезпечення «формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності». Описано покроковий алгоритм проведення дослідження рівня і тенденції «інноваційності». Наведено приклади оформлення експериментальної документації. Представлено авторську експрес-діагностику інтегрального показника «інноваційність». Представлено освітні модулі корекційно-розвивальних програм спеціальної психологічної підготовки.

**Ключові слова:** інноваційність; інноваційна діяльність; комплексна система науково-методичного забезпечення; психолого-організаційна технологія; психологічна готовність педагогів до інноваційної діяльності; інтегральний показник «інноваційність»; компетентність інноваційності; конкурентоспроможність.

На сучасному етапі інноваційного розвитку держави актуальним є дослідження «інноваційності» – однієї з ключових компетентностей, необхідної для успішної самореалізації особистості, для забезпечення її конкурентоздатності на ринку праці та мобільності і перспектив кар'єрного зростання впродовж життя. Про це свідчать положення та нормативно-правові законодавчі документи, ухвалені в Україні. У Законі України «Про освіту» від 5 вересня 2017 р. № 2145-VIII зазначено, що метою повної загальної середньої освіти є всебічний розвиток, виховання і соціалізація особистості, яка здатна до життя в суспільстві та цивілізованій взаємодії з природою, має прагнення до самовдосконалення і навчання впродовж життя, готова до свідомого життєвого вибору та самореалізації, відповідальності, трудової діяльності та громадянської активності. Метою професійної освіти є формування та розвиток професійних компетентностей особи, необхідних для професійної діяльності за певною професією у відповідній галузі, забезпечення її конкурентоздатності на ринку праці та мобільності і перспектив кар'єрного зростання впродовж життя. Досягнення цієї мети забезпечується шляхом формування ключових компетентностей, які є необхідними кожній сучасній людині для успішної життєдіяльності. Однією з важливих і вагомих постає компетентність інноваційності [1; 2]. У Законі України «Про освіту» компетентність – це динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність [1, с. 3].

Інтегральний показник «інноваційність» нами започатковано як цільовий показник у процесі комплексного емпіричного дослідження «формування психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності» (В. Чудакова, 2016) [4–7]. «Інноваційність» персоналу освітніх організацій – це інтегральний показник сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності. На теоретичному рівні – це перелік можливих критеріїв ефективності інноваційної діяльності. На емпіричному рівні – це окремий вектор у багатомірному просторі умов і чинників сформованості психологічної готовності



персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності, що інтегрує зміст сукупності показників ефективності інноваційної діяльності та використано нами як *цільовий показник* дослідження. Показник «інноваційність» – це оцінка першого загального фактора в наборі емпіричних корелятивів тенденції до інноваційної діяльності, що *дає змогу виявити* персонал освітніх організацій з підвищеним рівнем і тенденцією «інноваційності» та *вивчити* особливості латентної структури особистісних факторів і рис, що детермінують інноваційність. Процес формування психологічної готовності до інноваційної діяльності – це кероване та цілеспрямоване, багатомірне зміщення особистості у просторі рис і властивостей до кластеру персоналу освітніх організацій з підвищеним рівнем інноваційності [5, с. 20].

Головна логічна лінія побудови та здійснення цього дослідження базується на тому, що основним пріоритетом практико-орієнтованої цінності його має бути виявлення таких умов і чинників, що забезпечили б максимальні рівні їх корисності за критеріями ефективності. З цією метою нами було запропоновано таку *логіку організації експерименту*: дослідження *цільового показника* – інтегрального показника «інноваційності» персоналу освітніх організацій; дослідження масиву *прогностичних показників*.

У процесі поточного дослідження здійснено чотири етапи експерименту: пошуковий, констатувальний, формувальний та узагальнювально-контрольний.

*Пошуковий етап експерименту* реалізовано з метою: визначення актуальності проблеми дослідження; здійснення теоретичного та емпіричного аналізу наукових джерел і стану освітньої практики досліджуваної проблеми; з'ясування термінологічного та наукового апарату дослідження, здійснення пошуку валідних і надійних психодіагностичних методів оцінювання та експертизи. На цьому етапі дослідження було задіяно 520 респондентів.

*Констатувальний етап експерименту* здійснено з метою: уточнення та використання психолого-діагностичного інструментарію; обґрунтування та розроблення концептуальних засад, загального дизайну реалізації моделей експертизи компонентів зовнішніх та внутрішніх умов і чинників психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності; емпіричної перевірки – вимірювання чинників, факторів, властивостей об'єкта дослідження; здійснення статистичного аналізу для оцінки фактичного їх впливу на якість умов.

*Першим підетапом* дослідження є: 1) *побудова цільового показника* «інноваційність» персоналу освітніх організацій за оцінками експертів (керівників) і самооцінки. Його діагностику здійснено за допомогою авторської анкети-опитувальника «Експрес-діагностика інноваційності» (В. Чудакова, 2016), у валідації якої було задіяно 1677 респондентів; 2) *за результатами* визначено «рівень інноваційності» та «тенденції інноваційності» персоналу освітніх організацій; 3) *проведення обробки та здійснення математично-статистичного аналізу* емпіричних даних масиву цільового (інтегрального) показника «інноваційність»; 4) *дослідження його особливостей*, а саме – здійснено пошуковий експеримент, метою якого є: виявлення базових рис особистості, що впливають на рівень тенденції персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності; пошук положення вектора «інноваційність» у багатомірному просторі рис особистості, що й виступило відображенням можливого психологічного механізму особистісної детермінації «інноваційності»; 5) *здійснення структурно-змістового аналізу* латентних факторів особистісної детермінації «інноваційності» персоналу освітніх організацій; 6) дослідження в умовах реалізації *моделі експертизи внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності* цільового показника «інноваційність» (у цьому випадку він розглядається як риса особистості); визначено «рівень інноваційності» (позитивний, нульовий, негативний) і «тенденцію інноваційності» (теоретико-інтелектуальна, емоційно-практична).

*Другим підетапом* констатувального етапу експерименту є *перевірка й адаптація методичної бази прогностичних показників* експерименту та виявлення їх взаємозв'язку з *цільовим показником* «інноваційність». За результатами емпіричного дослідження нами розроблено та впроваджено *моделі експертизи зовнішніх та внутрішніх умов і чинників*, що сприяють ефективності інноваційної діяльності. Вони є діагностичними складовими



авторської «Психолого-організаційної технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності», що складається з двох взаємопов'язаних та взаємодоповнюючих частин (моделей): «1.1. *Модель експертизи організаційно-інноваційного середовища організацій*» (зовнішні умови); «2.1. *Модель експертизи внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності*» (внутрішні умови). Кожна з моделей містить основні компоненти: інформаційно-смісловий; діагностичний, інтерпретаційний та прогностичний; корекційно-розвивальний.

### **Гене́за створення цільового інтегрального показника «інноваційності».**

Продовжуючи розгляд проблеми інноваційної діяльності на психологічному рівні, нами було запропоновано таку логіку дослідження, що допускає емпіричну перевірку та може бути доповнена й уточнена у процесі нашого дослідженнями. Ефективність інноваційної діяльності (як інтегральний показник) у першому наближенні – це системний ефект взаємодії практиологічної, гносеологічної (когнітивної), аксіологічної та афективної складових особистості. У цьому контексті робочий термін «інтегральний показник ефективності інноваційної діяльності» деталізувався через вимірювання та статистичну інтеграцію наборів якісних показників кожної зі складових особистості (на рівні внутрішніх умов), що в подальшому забезпечує можливість оцінки ефективності інноваційної діяльності в:

– гносеологічному (когнітивному) аспекті: якість відповідних знань в учнів і персоналу освітніх організацій – глибина, системність, міцність, самостійність, усвідомленість, дієвість; розвиток мислення – діалектичність, проблемність, аналітичність, здатність до рефлексії;

– практиологічному аспекті: рівень навчальних умінь і навичок учнів і майстерність використання інноваційних технологій персоналом освітніх організацій;

– аксіологічному аспекті: розвиток ціннісних систем учнів, самореалізація учнів і персоналу освітніх організацій тощо;

– афективному аспекті: підвищення рівня задоволеності учнів навчанням і професійною діяльністю персоналу освітніх організацій, покращання стосунків і взаємодії на рівнях «персонал – персонал освітніх організацій», «персонал освітніх організацій – учень», «учень – учень» [6, с. 45].

У межах дослідження *цільового показника* – інтегрального показника «інноваційності» персоналу організацій – використано статистичний метод регресії для отримання інтегральної оцінки з експертних суджень на основі даних факторного аналізу (факторних проєкцій). З цією метою було побудовано цільовий, інтегральний показник тенденції до інноваційної діяльності персоналу освітніх організацій, отриманий завдяки:

– по-перше, процедурі експертного оцінювання для отримання інтегральної оцінки «інноваційності» персоналу з точки зору їх керівників;

– по-друге, визначенню рівня та тенденції готовності до інноваційної діяльності на основі факторного аналізу відповідей персоналу освітніх організацій на питання розробленої нами анкети-опитувальника «Експрес-діагностика інноваційності», що містить кореляти «інноваційності» (в її валідації було задіяно 1677 респондентів) [5, с. 11; 6, с. 99].

### **Особливості дослідження цільового показника внутрішньої психологічної готовності до інноваційної діяльності – інтегрального показника «інноваційність».**

З метою з'ясування взаємозв'язків між «зовнішніми» і «внутрішніми» умовами та чинниками «формування психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності» нами було введено *цільовий показник* – інтегральний показник «інноваційності». Усі інші показники розглядаються як чинники й умови рівня «інноваційності» персоналу освітніх організацій. Дослідження має характер пошукового вивчення впливу системи «внутрішніх» і «зовнішніх» умов і чинників на цей показник.

*Інформаційно-смісловий компонент.* Термін «інноваційність» нами розглядається як позначення інтегрального рівня тенденції, інтенсивності й активності персоналу освітніх організацій у здійсненні інноваційної діяльності, що розглядається як окрема риса особистості, потенціал успішності нововведень, а на емпіричному рівні – як вектор у багатомірному





просторі властивостей особистості. Використання цього робочого терміна стало допоміжним кроком до інтеграції теоретичних й емпіричних складових дослідження. Це було зумовлено тим, що більшість теоретичних конструктів, унаслідок їх абстрактності та високого рівня узагальненості, неможливо безпосередньо виміряти. «Інноваційність» персоналу освітніх організацій – це інтегральна характеристика особливостей індивідуальної діяльності щодо впровадження новацій, яка значною мірою охоплює зміст визначеного раніше терміна «інтегральний показник ефективності інноваційної діяльності» (теоретично можлива сукупність об'єктивних показників ефективності інноваційної діяльності). Певне звуження змісту поняття «інноваційність» надає можливість його виміру (подібно до інших рис особистості) в умовах освітніх організацій самими учасниками психолого-педагогічного процесу

Отже, запропонований термін стає дієвим інструментом самостійної експертизи та коригування процесів інноваційної діяльності і водночас відображає психологічний зміст протікання інноваційної діяльності та її детермінації на рівні особистості. Отже, «інноваційність» – це окремих вектор, інтегральний зміст сукупності показників ефективності впровадження нововведень і використаний нами в ролі цільового показника, що максимізований використанням емпірично виявлених його зв'язків з іншими складовими особистості та закономірностями її функціонування в процесі інноваційної діяльності [4–6].

*Діагностично-інтерпретаційний компонент.* З метою дослідження поняття «інноваційність» нами розроблено, апробовано і впроваджено методику опитувального типу, авторську анкету-опитувальник «Експрес-діагностика інноваційності» [6; 7]. В її основу було закладено оцінні судження респондентів. Її апробовано і описано в публікаціях дослідника [6].

Теоретико-методологічною основою методики є той факт, що у психолого-педагогічній літературі [5; 6] досліджувалися та запропоновані до використання набори критеріїв ефективності інноваційної педагогічної діяльності, і критерії ефективності інноваційної діяльності. Нами узагальнено конкретний зміст таких критеріїв із метою подальшого здійснення емпіричного дослідження. З цією метою нами було запропоновано використання робочого терміна «інтегральний показник ефективності інноваційної діяльності».

На якісному рівні – це контрольний перелік складових ефективності інноваційної діяльності (темп, якість, доцільність тощо), а на емпіричному (статистичному) – це оцінка першого загального фактора з масиву оцінок складників ефективності процесу здійснення інноваційної діяльності. Зазначена методика не мала чітко визначених і психометрично доведених алгоритмів формалізації первісних суджень персоналу. Тому в необхідних і допустимих у контексті психодіагностики випадках ми використали процедуру факторного аналізу й оцінки латентних факторів для побудови інтегрального показника «інноваційності». Отримані вектори визначають як допоміжні характеристики базового простору рис особистості, який використано в дослідженні. Їх призначенням є індивідуалізація психологічної корекційної роботи з персоналом освітніх організацій під час спеціальної психологічної підготовки.

У процесі нашого дослідження використано декілька інтегральних показників, які обчислено за типовим алгоритмом. Розглянемо інтеграцію суджень в анкеті «Експрес-діагностика інноваційності» [6; 7] для оцінки рівня та тенденції персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності. Методика складається з 8-ми запитань, респондентам пропонується оцінити за 100-бальною шкалою рівень (інтенсивності) участі в інноваційній діяльності в різних аспектах: необхідність новацій, активність власних дій, емоційне ставлення, ініціативність, тенденція до виконавської ролі, схильність до розроблення інновацій, модифікації, удосконалення. Перераховані аспекти є емпіричними корелятами загальної тенденції прийняття участі в інноваційній діяльності. Всупереч запобіжним заходам під час отримання відповідей у ході проведення діагностики та оцінювання респондентів, безумовно, результати можуть бути частково викривлені фактором «соціальної бажаності». З метою вилучення його впливу масив оцінок факторизується спільно з вектором «нещирості», отриманим в інших опитувальниках. Поряд з інтегральним показником



«інтенсивності інноваційної діяльності» утворюється також фактор «соціальної бажаності», який поєднує дисперсію помилки з відповідей досліджуваних. Отже, наступні оцінювання першого латентного фактора (інтегральний показник) обчислюються як очищені від впливу фактора соціальної бажаності (рис. 1). Фактично респонденти розміщуються вздовж латентного фактора, статистичні програми вираховують їх положення в стандартній шкалі (нульове, середнє й одинична дисперсія), що може бути трансформована в будь-яку шкалу (наприклад, з середнім 50, сигмою 20) за типовим алгоритмом [6].

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

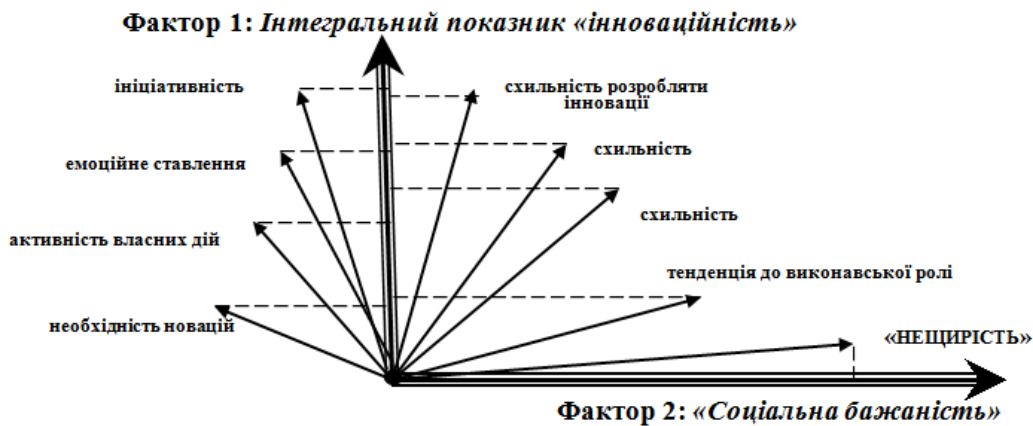


Рис. 1. Структура взаємозв'язку факторів інтегрального показника «інноваційність» та «соціальна бажаність»

Нами представлено процедуру організації та покрокового алгоритму проведення, аналізу, обробки та інтерпретації результатів дослідження «інноваційності» й оформлення експертної документації: індивідуальних і загальних протоколів респондентів, а також графічне відображення результатів дослідження «інноваційності». Результати відповідей респондентів на анкету «Експрес-діагностика інноваційності» заносять у індивідуальний протокол дослідження «інноваційності». На його основі оформляють загальний протокол дослідження «інноваційності» персоналу організації. Обробка емпіричних даних анкетування здійснювалася нами за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 17 та 20). За результатами факторного аналізу ми отримали таку конфігурацію факторної структури: один фактор – відповідає рівню «інноваційності»; два фактори – відповідає тенденції інноваційності. У таблиці 1 наведено матрицю компонентів результатів факторного аналізу інтегрального показника «інноваційність» після VARІМАКС у двох варіаціях, які було отримано у процесі нашого дослідження:

– **один фактор** уможливив визначення рівня інноваційності: позитивна, нульовий рівень і негативна інноваційність;

– **два фактори** уможливили визначення тенденції (спрямованість) інноваційності: ЕПТ – емоційно-практична тенденція інноваційності (Ін.3. Емоційне ставлення до інновацій; Ін.5. Бажання бути виконавцем інновацій; Ін.1. Необхідність інновації у власній професійній діяльності;



Ін.2. Активна участь у інноваціях); ТІТ – *теоретично-інтелектуальна тенденція інноваційності* (Ін.8. Схильність вдосконалювати інновації; Ін.7. Схильність модифікувати інноваційні розробки; Ін.6. Схильність розробляти власні інновації; Ін.4. Бажання бути ініціатором інновації).

Таблиця 1

**Результати факторного аналізу дослідження інтегрального показника «Інноваційність» (два фактори і один фактор після VARІМАКС)**

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

Нижче приведено приклад оформлення результатів дослідження *рівня «інноваційності»* (позитивний, нульовий рівень, негативний) і *тенденції «інноваційності»* (емоційно-практична тенденція (ЕПТ) та теоретико-інтелектуальна тенденція (ТІТ)) за результатами факторного аналізу емпіричних даних.

Нижче наведено приклад оформлення граф-схеми індивідуальних показників *рівня інноваційності* персоналу освітніх організацій за «одним фактором» (рис. 2), а також *тенденцію інноваційності* за «двома факторами» (рис. 3).

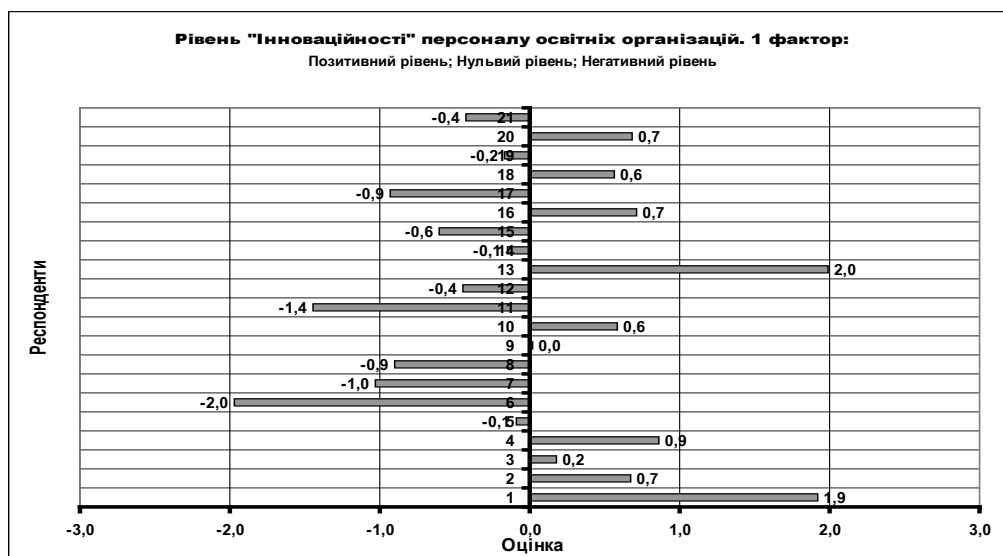


Рис. 2. Граф-схема рівня інноваційності персоналу освітніх організацій

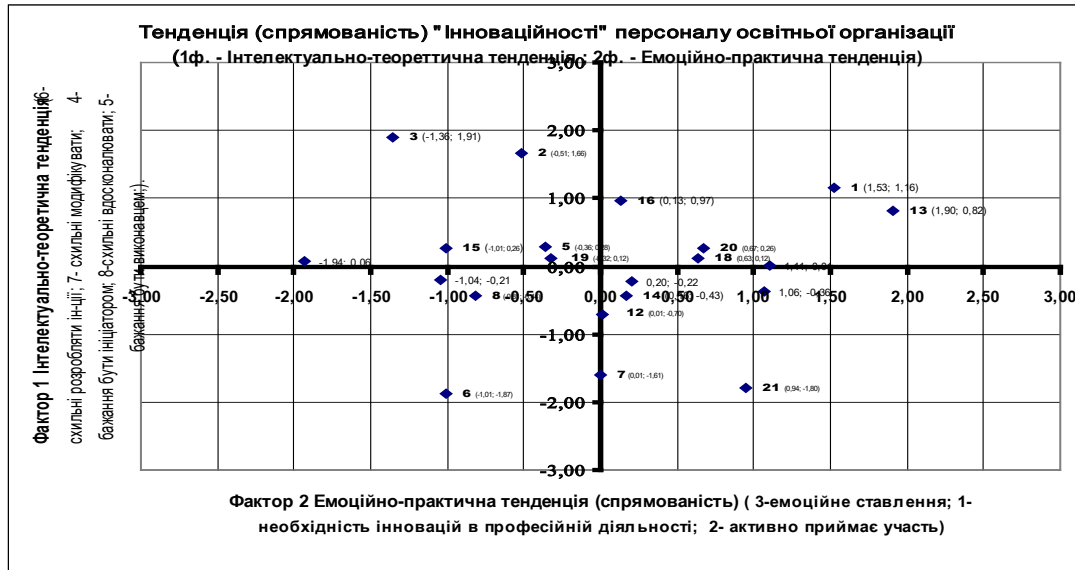


Рис. 3. Граф-схема тенденції інноваційності персоналу освітніх організацій

Безперечно, сучасні освітні організації не можуть забезпечити гідне матеріальне заохочення інноваційної активності. Тому початковий вибір найбільш схильних до інноваційної діяльності співробітників дає змогу частково розв'язати цю проблему. Доцільним є першочергове виявлення у колективі тієї його частини, яка найбільшою мірою психологічно готова до інноваційної діяльності. Спираючись на цей кістяк у формуванні нових норм і традицій, відбувається поступове залучення іншого персоналу освітніх організацій, добираючи для кожного з них свій особливий мотиваційний вплив. Залучення інших членів колективу, в яких негативний або нульовий рівень «інноваційності», має бути індивідуальним і поступовим, зокрема за результатами корекційного етапу, після проведення спеціальної психологічної підготовки [4; 7].

Проблема формування психологічної готовності персоналу організацій є багатоаспектною та багатогранною, що потребує різнобічних подальших досліджень. Можна розробляти й ухвалювати (на найвищих рівнях) нові закони, концепції, положення, державні програми сприяння розвитку дитини і суспільства, що сприятимуть якості освіти («Програма школи майбутнього», «Нова українська школа»). Можна виділити мільйони гривень на побудову та модернізацію шкіл, а також впроваджувати проекти різних рівнів і напрямів проведення тощо. Однак, якщо персонал, на який покладено відповідальність впроваджувати ці зміни у практику діяльності освітніх організацій, *не будуть психологічно готові* як у професійному, так і психологічному контексті, то результат буде не лише негативний, а навіть *буде загрожувати розвитку та психологічній безпеці дитини, колективу фахівців, родині, суспільству та державі*.

Згідно з узагальненими результатами дослідження проблеми формування психологічної готовності до інноваційної діяльності нами було з'ясовано (за методикою «Експрес-діагностика інноваційності» В. Чудакової), що:

- **37 ± 2 %** персоналу освітніх організацій *мають позитивну «інноваційність»*, тому їх необхідно залучати до впровадження інновацій, що забезпечить найкращий результат якісної освіти;
- **28 ± 2 %** персоналу освітніх організацій *мають нульовий рівень «інноваційності»*, тому за їх залучення до інноваційної діяльності вони будуть байдуже ставитися до неї;
- **35 ± 2 %** персоналу освітніх організацій *мають негативну «інноваційність»*, тому якщо їм довірити впровадження нововведень, то вони будуть створювати активну протидію і супротив, а також *заважати тим, хто цього потребує* у процесі інноваційної діяльності.





Нами з'ясовано, що саме тому нагальною потребою є розроблення науково-методичного забезпечення формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності як чинника формування конкурентоздатності особистості у швидкозмінних умовах. Корисним буде впровадження «Психолого-організаційної технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності», розробленої нами у процесі дослідження. У повному обсязі результати цього дослідження висвітлено в авторських публікаціях [5–7].

Реалізацію узагальнювально-контрольного етапу дослідження здійснено з метою: обробки, аналізу та інтерпретації емпіричних даних; узагальнення результатів дослідження; аналіз зрізів даних результатів емпіричного дослідження в експериментальній і контрольній групах ЕГ і КГ; математично-статистичної обробки: загального масиву емпіричних даних дослідження зовнішніх та внутрішніх умов і чинників; загальних масивів цільового та прогностичних показників персоналу з «позитивною» і «негативною» інноваційністю. Прийнято рішення щодо доцільності поділу загальної вибірки на дві частини.

Критерієм поділу виступав інтегральний показник «інноваційність», попередньо обчислений методом регресії на основі факторного аналізу лише в масиві емпіричних корелятивів психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності. Отримані масиви було факторизовано та впорядковано. Порівняння отриманих латентних факторних структур дало важливу інформацію щодо специфічних особливостей персоналу освітніх організацій з підвищеним і зниженим рівнем «інноваційності», яку можна використати для стимулювання та розвитку особистісної тенденції до інноваційної діяльності [5, с. 11–12].

Згідно з результатами емпіричного дослідження «формування психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності» виявлено взаємодію внутрішніх та зовнішніх умов і чинників, які впливають на ефективність інноваційної діяльності; здійснено структурно-змістовий аналіз латентних факторів особистісної детермінації «інноваційності» персоналу освітніх організацій, *виявлено психологічні відмінності персоналу освітніх організацій з позитивною та негативною «інноваційністю»*. Здійснено прогнозування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності; з'ясовано їх доцільність першочергового долучення до здійснення інноваційної діяльності.

У процесі формувального етапу експерименту нами впроваджено корекційні моделі «Технології», що відповідають корекційному етапу її реалізації та охоплює дві моделі: «1.2. Корекційна модель створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій (зовнішні умови)»; «2.2. *Корекційна багаторівнева модель рефлексивно-інноваційний тренінгу, коучингу* “Психологічні засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості” (PIT)», що є «індивідуальною» програмою спеціальної психологічної підготовки з формування внутрішньої психологічної готовності до інноваційної діяльності персоналу освітніх організацій. У процесі розроблення цього спецкурсу було враховано основні психологічні чинники, які впливають на психологічну готовність персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності, що виявлено нами у ході дослідження. З метою реалізації моделі застосовано систему методів спеціальної психологічної та методичної підготовки, які взаємно доповнюють і підсилюють навчальний ефект.

Система спеціальної психологічної підготовки та корекції побудована на основі *використання інтерактивних корекційно-розвивальних методів*, що є сприятливими для навчання дорослих: мультимедійні лекції та презентації, креативні корекційні методи, розвивальні навчально-рольові та ділові ігри; виконання творчих завдань; міжгрупова дискусія; виконання домашніх завдань; соціально-психологічні тренінги, рефлексивно-інноваційний тренінг, рефлексія завдань, вправ, технік і занять; коучинг, психотерапевтичні практики, консультування тощо. Їх реалізація сприяла оволодінню спеціальними прийомами розв'язання типових проблем і забезпеченню створення сприятливих умов і чинників сформованості внутрішньої психологічної готовності до інноваційної діяльності.





1. Розглянемо загальний дизайн, зміст і структуру «індивідуальної» програми для персоналу освітніх організацій, що складається з десяти модулів (рівнів), причому кожний наступний модуль є логічним продовженням і завершенням попереднього. *РІТ здійснено за очною та дистанційною формою навчання.*

*Очний курс* – 168 аудиторних годин, проведено за освітніми модулями 1–4, а саме: 1) «Ваш успіх у відкритті можливостей» (40 год); 2) «Методи подолання життєвих криз, розвиток стресостійкості та здібності до швидкої адаптації» (48 год); 3) «Сучасні психологічні технології: створення адекватної самооцінки і впевненості в собі, придбання спроможності здійснювати новий можливий вибір» (40 год); 4) «Ефективні стратегії: створення позитивної мотивації, відкриття своєї місії, прийняття рішень і постановки цілей» (40 год).

*Очно-дистанційний курс* – 72 години, здійснено за освітніми модулями 5–10, а саме: 5) «Конфлікти у міжособистісних і ділових відносинах і шляхи їх урегулювання» (12 год); 6) «Шляхи подолання професійного стресу і синдрому професійного вигорання персоналу та організації» (12 год); 7) «Оволодіння мистецтва публічних виступів» (12 год); 8) «Технології ефективного проведення дискусій» (12 год); 9) «Технології ефективного проведення виробничих нарад» (8 год); 10) «Управлінська компетентність керівника щодо управління колективом і розвитку персоналу організації» (9–10 модулі для керівників освітніх організацій) (16 год). Усього 1–10 модулі охоплюють 249 годин.

*Результатами впровадження* програми РІТ надали можливість учасникам: розкрити нові можливості для успішного інноваційного розв'язання багатьох задач професійної діяльності, ефективного формування особистості зі задіянням особистих зусиль і резервів; забезпечити пошук людиною у собі мобілізуючих факторів для виходу з утруднень, екстремальних і проблемних ситуацій. Упровадження РІТ у практику діяльності освітніх організацій корекційних моделей «Технології» дали змогу сформувати психологічну готовність персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності [4; 6; 7].

2. На наступному кроці формувального експерименту нами було впроваджено «загальну» програму для керівників – «Управлінська компетентність керівників з формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності», що спрямована на оволодіння певними знаннями, вміннями та навичками, а саме: оволодіння комплексною системою науково-методичного забезпечення впровадження психолого-організаційної технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності, як чинника вдосконалення їх професійної компетентності; озброїти управлінців знаннями закономірностей формування психологічної готовності до інноваційної діяльності та розвитку особистості та педагогічного колективу; оволодіти методами діагностики і пізнання психологічних особливостей персоналу, ефективно впливати на самовдосконалення макрохарактеристик кожної людини, як індивіду, особистості, суб'єкта праці, індивідуальності; оволодіти певними соціально-психологічними знаннями, вміннями, навичками у сфері спілкування, діяльності, власного розвитку та психокорекції, що дає змогу розв'язати завдання ефективного здійснення професійної діяльності; оволодіти технологіями використання інтерактивних методів щодо самовдосконалення особистості та розв'язання проблем організації. *Спецкурс містить сім розділів (модулів).*

1. Концептуальні засади, алгоритм здійснення і науково-методичний супровід психолого-організаційної технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності.

2. Моделі експертизи організаційно-інноваційного середовища і сформованості в персоналу освітніх організацій внутрішньої психологічної готовності до інноваційної діяльності.

3. Інтерактивні креативно-розвивальні методи виявлення і розв'язання проблем в організаційно-інноваційному середовищі.

4. Представлення програми багаторівневого рефлексивно-інноваційного тренінгу «Психологічні засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості».



5. Сучасні корекційно-розвивальні технології розв'язання психологічних проблем особистості.

6. Індивідуально-творча робота.

7. Підведення підсумків.

Можливості реалізації «Технології» та перспективи її впровадження. *Форма навчання – очна та дистанційна.* Спецкурс розраховано на 72 годин аудиторних занять, із них 27 лекційних, 45 практичних, тренінгових занять, коучинг і консультування. Програма є комплексною системою спеціально організованих розвивальних взаємодій між його учасниками та їх взаємозбагаченням. Вона спрямована на підвищення особистісної ефективності слухачів у різних життєвих і ділових ситуаціях взаємодії з людьми. *За результатами впровадження* зазначеної програми з'ясовано, що «Технологія» є придатною для відтворення не лише автором, а й іншими фахівцями з можливістю досягнення запланованих результатів, не лише психологами, а також під час спеціальної підготовки за названим спецкурсом, іншими фахівцями [4–7].

3. На *підсумково-контрольному етапі* формувального експерименту було здійснено: контрольний зріз, обробку, порівняльний аналіз, інтерпретацію та оформлення результатів дослідження в ЕГ і КГ «до» і «після» здійснення формувального впливу. Застосовано методи математичної статистики (кореляційний, факторний аналіз тощо) з використанням сучасних програм обробки даних; математично-статистичний аналіз емпіричних даних із метою оцінювання впливу на окремі внутрішні та зовнішні умови і чинники у процесі впровадження корекційних моделей «Технології» та спеціальної психологічної підготовки.

4. На четвертому етапі було здійснено *узагальнення результатів дослідження*. З метою здійснення порівняльного аналізу зрізів масиву емпіричних даних на різних етапах експерименту було проведено контрольний експеримент. Таким чином, було: здійснено математично-статистичну обробку емпіричних даних персоналу освітніх організацій з позитивною та негативною «інноваційністю», з'ясовано їх відмінності; визначено систему ключових факторів, психологічних компонентів, структури їх взаємозв'язків, особистісних детермінант та умов, що сприяють або заважають інноваційній діяльності персоналу освітніх організацій; з'ясовано динаміку сформованості психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності на різних етапах експериментального дослідження. *Розглянуто результати:* аналізу контрольних зрізів емпіричних даних у ЕГ і КГ, з'ясовано динаміку змін, їх відмінності; ефективності впровадження освітніх програм спеціальної психологічної підготовки, спрямованої на активне формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності в ЕГ і КГ. Було проаналізовано динаміку змін результатів дослідження стану організаційно-інноваційного середовища освітньої організації (зовнішні умови) та стану сформованості внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності (внутрішні умови) за емпіричними даними в ЕГ і КГ «до» і «після» формувального експерименту. Оцінки значущості відмінностей отриманих результатів здійснювалися за допомогою t-критерія Ст'юдента. У зрізах «до» і «після» формувального експерименту використано однакові критерії, що дало змогу порівняти середні величини показників експерименту [5–7].

Здійснено оцінювання значущості відмінностей *цільового показника: «інноваційність»* та аналіз **динаміки змін «інноваційність»** у процесі **формувального експерименту**. Порівняльний аналіз даних формувального експерименту надав підставу для висновку, що після здійснення корекційної роботи оцінки параметрів «інноваційності», *зросли* та виявилися статистично *значущими на рівні  $p < 0,001$*  у ЕГ, а саме:

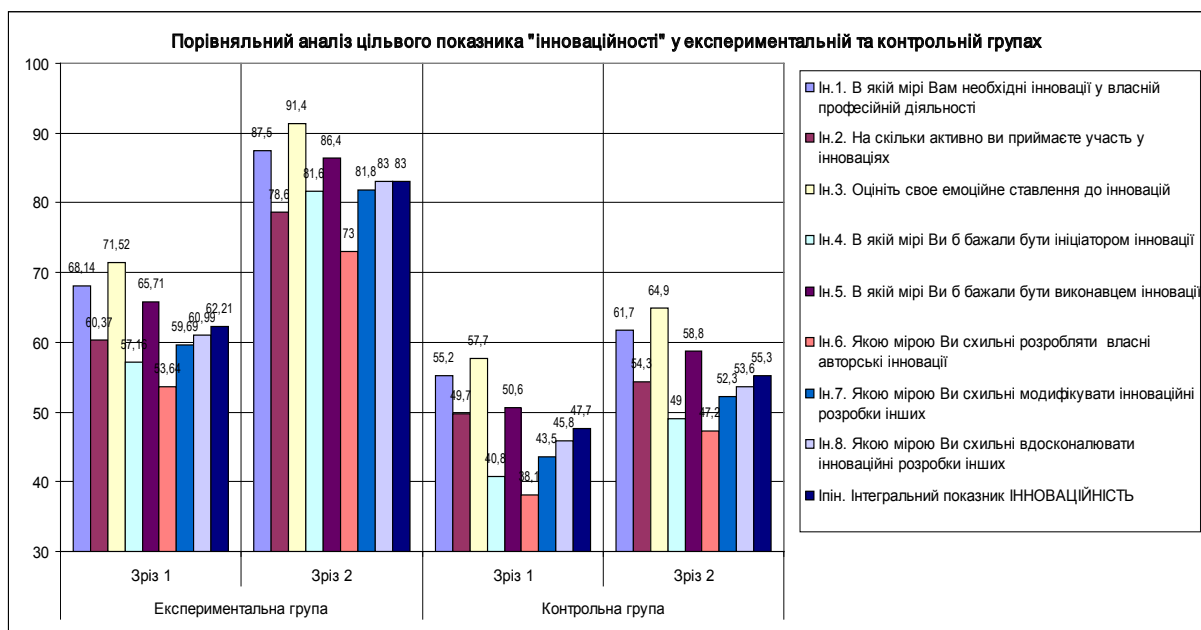
– ІІІ Інтегральний показник «інноваційність» (до:  $X_{\text{ср.}} = 62,2$ ;  $\sigma = 17,6$ ; після: 83;  $\sigma = 7,7$ ;  $P < 0,001$ );

– Ін.7. Схильність модифікувати інноваційні розробки інших (до:  $X_{\text{ср.}} = 59,69$ ;  $\sigma = 22$ ; після: 81,8;  $\sigma = 13$ ;  $P < 0,001$ );



- Ін.4. Бажання бути ініціатором інновації (до: Хср. = 57,16;  $\sigma$  = 24,2; після: 81,6;  $\sigma$  = 14,8;  $P < 0,001$ );
- Ін.3. Емоційне ставлення до інновацій (до: Хср. = 71,52;  $\sigma$  = 19,87; після: 91,4;  $\sigma$  = 11;  $P < 0,001$ );
- Ін.1. Необхідність інновацій у власній професійній діяльності (до: Хср. = 68,1;  $\sigma$  = 19,8; після: 87,5;  $\sigma$  = 11,8;  $P < 0,001$ );
- Ін.8. Схильність вдосконалювати інноваційні розробки інших (до: Хср. = 61;  $\sigma$  = 22,6; після: 83;  $\sigma$  = 15,1;  $P < 0,001$ );
- Ін.5. Бажання бути виконавцем інновації (до: Хср. = 65,7;  $\sigma$  = 21,95; після: 86,4;  $\sigma$  = 14,3;  $P < 0,001$ );
- Ін.2. Активність прийняття участі в інноваціях (до: Хср. = 60,37;  $\sigma$  = 19,3; після: 78,6;  $\sigma$  = 14,9;  $P < 0,001$ );
- Схильність розробляти власні авторські інновації (до: Хср. = 53,6;  $\sigma$  = 25; після: 73;  $\sigma$  = 24;  $P < 0,001$ ) [6; 7].

Графічне відображення динаміки змін інтегрального показника «інноваційності» та його оцінних параметрів «до» і «після» впровадження РІТ у ЕГ і КГ подано на рисунку 4.



*Примітка:* під час порівняння результатів дослідження «інноваційності» персоналу освітніх організацій у ЕГ «до» і «після» впровадження РІТ у його учасників значно підвищився рівень інноваційності; кількість учасників з «позитивною інноваційністю» з 37 % збільшилась до 58 %; з «нульовим рівнем інноваційності» зменшилась з 28 % до 14 %, а з «негативним рівнем» зменшився з 35 % до 28 %. у КГ названі параметри і показники «інноваційності» майже не змінилися.

Рис. 4. Динаміки змін показника «інноваційність» у ЕГ та КГ

У процесі дослідження під час порівняння результатів дослідження «інноваційності» персоналу освітніх організацій у ЕГ «до» і «після» впровадження РІТ у його учасників значно підвищився «рівень інноваційності», зокрема: кількість учасників з «позитивною інноваційністю» з 37 % збільшилась до 58 %; з «нульовим рівнем інноваційності» зменшилась з 28 % до 14 %, а з «негативним рівнем» зменшився з 35 % до 28 %. Отже, внаслідок спеціальної психологічної підготовки персоналу освітніх організацій з формування психологічної готовності їх до інноваційної діяльності кількість персоналу з «позитивною інноваційністю» зросла на 21 %, тобто це ті, хто психологічно готовий до інноваційної діяльності,



і саме їх необхідно залучати до здійснення інноваційних перетворень. Причому значно зменшилася кількість персоналу з нульовим рівнем «інноваційності» – це ті, хто байдуже ставився до інновацій, а також ті, хто мав негативну «інноваційність» і могли створювати активну протидію і супротив їх впровадженню, а також заважати тим, хто цього потребує у процесі інноваційної діяльності. У процесі дослідження у КГ названі параметри і показники «інноваційності» майже не змінилися. Причому з'ясовано, що всі вони виявилися статистично неважливими.

Результати експерименту *підтвердили ефективність* розробленої психолого-організаційної технології та комплексної системи її науково-методичного забезпечення: діагностичного інструментарію, інтерактивних креативних корекційно-розвивальних методів, освітніх програм «індивідуальної» та «загальної», навчальних посібників, а також *довели можливість їх використання* не лише автором, а й іншими фахівцями для формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності, зокрема компетентності інноваційності.

### Використані літературні джерела

1. Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.
2. Концепція «Нова українська школа». URL: <http://osvita.ua/school/reform/54276/>.
3. Технології роботи організаційних психологів: навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядипломної освіти / Л.М. Карамушка, Т.В. Зайчикова, О.В. Винославська та ін. ; за наук. ред. Л.М. Карамушки. Київ: Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с.
4. Чудакова В.П. Психологические средства формирования конкурентоспособности личности в быстроизменяющихся условиях инновационной деятельности / В.П. Чудакова // Перспективы развития психологии на современном этапе: международный сборник научных статей. 2018, январь. С. 262–272.
5. Чудакова В.П. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності: автореф. дис. ... канд. психол. наук: спец. 19.00.10 / В.П. Чудакова ; Ін-т психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Київ: Педагогічна думка, 2016. 24 с.
6. Чудакова В.П. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності: дис. ... канд. психол. наук: спец. 19.00.10 / В.П. Чудакова; Ін-т психол. імені Г. С. Костюка НАПН України. 2016. 474 с.
7. Chudakova V. Scientific and methodological support for the formation of psychological readiness for innovative activity as a means of developing a person's competitiveness / V. Chudakova // Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools. Canada. 2017. Vol. 23, No. 5. P. 8–25.

### References

1. *Zakon Ukrainy «Pro osvitu» vid 05.09.2017 No. 2145-VIII [The Law of Ukraine «On Education» dated September 5, 2017 No. 2145-VIII]*. Retrieved from: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.
2. *Kontseptsiia «Nova ukrainska shkola» [Concept «New Ukrainian School»]*. Retrieved from: <http://osvita.ua/school/reform/54276/>.
3. Karamushka, L.M., Zaichykova, T.V., & Vynoslavskaya, O.V. (2005). *Tekhnolohii roboty orhanizatsiinykh psykhologiv [Technologies of the work of organizational psychologists]*. Kyiv: Firma «INKOS», 366 p.
4. Chudakova, V.P. (2018). *Psyhologicheskiye sredstva formyrovaniya konkurentosposobnosti lychnosti v bistroyzmieniayushchykh uslovyakh ynnovatsyonnoi deiatelnosti [Psychological means of forming the competitiveness of the individual in rapidly changing conditions of innovation activity]. Perspektivy razvytiya psykhologyy na sovremennom etape – Prospects for the development of psychology at the present stage.* P. 262–272.
5. Chudakova, V.P. (2016). *Formuvannia psykhologichnoi hotovnosti personalu osvitynykh orhanizatsii do innovatsiinoi diialnosti [Formation of psychological readiness of personnel of educational organizations for innovation activity]*. Kyiv. 24 p.





6. Chudakova, V.P. (2016). *Formuvannia psykholohichnoi hotovnosti personalu osvitykh orhanizatsii do innovatsiinoi diialnosti [Formation of psychological readiness of personnel of educational organizations for innovation activity]*. 474 p.

7. Chudakova, V. (2017). Scientific and methodological support for the formation of psychological readiness for innovative activity as a means of developing a persons competitiveness. *Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools*. Canada. Vol. 23, No. 5, 8–25.

**Chudakova V. Diagnosis and Correction of «Innovation Competence» – an Indicator of Competitiveness of the Individual in Conditions Innovation Activities.**

Summary.

*The publication presents the methods of diagnosis and correction of the «innovation competence», one of the indicators of the competitiveness of the individual. They are components of a comprehensive system of scientific and methodological support for the «formation of the psychological readiness of educational organizations personnel for innovative activity». A step-by-step algorithm for conducting research on the level and trend of «innovativeness», is described; examples of experimental documentation are given; The author presents express diagnostics of the integral indicator «innovativeness». The educational modules of correctional and developmental programs of special psychological preparation are presented.*

*In the Law of Ukraine «On Education» competence is a dynamic combination of knowledge, skills, skills, ways of thinking, views, values, other personal qualities, which determines the ability of a person to successfully socialize, carry out professional and / or further educational activities. «Innovation» for the staff of educational organizations is an integral indicator of the formation of psychological readiness for innovation. At the theoretical level – this is a list of possible criteria for the effectiveness of innovation activities. At the empirical level it is a separate vector in a multidimensional space of conditions and factors of the formation of the psychological readiness of the staff of educational organizations to innovate, integrating the content of the set of indicators of the effectiveness of innovation activities and used by us as a target indicator of the study. The indicator «innovation» is the estimation of the first general factor in the set of empirical correlates of the trend towards innovation activity.*

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

**Чудакова В.П. Диагностика и коррекция «компетентности инновационности» – показателя конкурентоспособности личности в условиях инновационной деятельности.**

Аннотация.

*В публикации представлены методы диагностики и коррекции «компетентности инновационности», одного из показателей конкурентоспособности личности. Они являются составляющими комплексной системы научно-методического обеспечения «формирования психологической готовности персонала образовательных организаций к инновационной деятельности». Описан пошаговый алгоритм проведения исследования уровня и тенденции «инновационности», приведены примеры оформления экспериментальной документации. Представлена авторская экспресс-диагностика интегрального показателя «инновационность». Представлены образовательные модули коррекционно-развивающих программ специальной психологической подготовки.*

**Ключевые слова:** *инновационность; инновационная деятельность; комплексная система научно-методического обеспечения; психолого-организационная технология; психологическая готовность педагогов к инновационной деятельности; интегральный показатель «инновационность»; компетентность инновационности; конкурентоспособность.*

Стаття надійшла до редколегії 22 квітня 2019 року