

**ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФОРМУВАННЯ
«КОМПЕТЕНТНОСТІ ІННОВАЦІЙНОСТІ» - ОСНОВНОГО
ПОКАЗНИКА КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ**

В. П. Чудакова

доктор філософії в галузі психології, старший науковий співробітник
Інститут педагогіки Національної академії педагогічних наук України

В Україні на сучасному соціально-економічному етапі визначено нові пріоритети розвитку освіти, які зумовлені 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 у світовий освітній простір. В умовах несприятливого впливу економічних і соціокультурних факторів є необхідність в інноваційному пошуку шляхів, способів і засобів удосконалення, оновлення освітнього середовища та психологічних координат становлення конкурентоздатної особистості. В умовах масштабної модернізації функціонування суспільства, об'єктивно виділяють в якості основного пріоритету інноваційний розвиток. Питання запровадження освітніх інновацій залишається актуальним для України і нині. Як зазначає В. Кремень: «лише сформувавши інноваційну особистість, здатну до творення змін і сприйняття змінності, ми зможемо стати конкурентоспроможною нацією. Тому що змінність, трансформація перестає бути винятком, а стає правилом, сутнісною ознакою функціонування суспільства і кожного його члена зокрема. Змінність стає правилом для кожної людини в XXI 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 конкурентоздатну інноваційну людину*» [3, с.126-130; 5].

Пріоритетною для дослідження є *проблема формування компетентностей конкурентоздатної особистості в умовах інноваційної*

діяльності сучасної української освіти. *Психологічна готовність особистості до інноваційної діяльності* являється одним з головних ресурсів розвитку компетентностей конкурентоздатності особистості та організаційного розвитку закладів освіти в цілому.

Нами з'ясовано, що інноваційні освітні розробки потенційно здатні істотно підвищити якість освітнього процесу, але часто, після глибокого ознайомлення зі сутністю нової педагогічної методики, персонал освітніх організацій не користуються нею або повертаються до старих форм і методів після зіткнення з труднощами впровадження новацій. Серед них складність для управлінців, психолого-педагогічних кадрів, які багато років працюють за типовою системою, є необхідність зміни не тільки форм діяльності, але й своєї особистості, тобто системи цінностей, стереотипів поведінки, системи відносин тощо. Окремі інновації зумовлюють необхідність в оновленні змісту освіти (наприклад, інформаційно-комп'ютерні технології навчання; компетентнісно-орієнтоване навчання тощо), що викликає загальний особистісний опір і робить неможливим нововведення. Навіть при великій значущості інновації, економічній підтримці, підтримці керівництва та суспільства відбувається руйнація інноваційного проекту на рівні психологічних чинників і умов (В. П. Чудакова) [5].

Тому на сучасному етапі інноваційного розвитку Держави актуальності набуває дослідження *«компетентності 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 прийняті в Україні. Зокрема, у Законі України *«Про освіту»* 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 і розвиток компетентностей особистості, необхідної 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, необхідних кожній сучасній людині для успішної життєдіяльності [1]. Спільними для всіх компетентностей є такі вміння: читання з розумінням, вміння висловлювати власну думку усно і письмово, критичне та системне мислення, здатність логічно обґрунтовувати позицію, творчість, ініціативність, вміння конструктивно керувати емоціями, оцінювати ризики, приймати рішення, розв'язувати проблеми, здатність співпрацювати з іншими людьми. Однією з важливих і вагомих є – компетентність інноваційності [1; 2].*

Інтегральний показник «інноваційності» нами започатковано (розроблено, науково-обґрунтовано, впроваджено) як цільовий показник, у процесі комплексного емпіричного дослідження «формування психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності» (В. П. Чудакова, 2016) [4; 5]. З метою поєднання в єдиному контексті засобів теоретичного та емпіричного підходів у вивченні досліджуваної проблеми на базі системної методології, компонентно-структурного і динамічного аналізу. Для цього у спеціальній психолого-педагогічній літературі вивчались та пропонуються до використання набори критеріїв ефективності педагогічної діяльності та критерії ефективності інноваційної діяльності. Узагальнюючи конкретний зміст таких критеріїв з метою наступного здійснення емпіричного дослідження, нами введено робочий термін «інноваційність» – це інтегральний показник сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності. На якісному, 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.

Ми розглядаємо «інноваційність», як окремий вектор, що інтегрує зміст сукупності показників ефективності інноваційної діяльності та використано нами як цільовий показник, що має бути максимізований використанням емпірично виявлених його зв'язків з іншими складовими особистості та закономірностями його функціонування в ході інноваційної діяльності. Показник «інноваційність», це оцінка першого загального фактору в наборі емпіричних корелятивів рівня та тенденції інноваційної діяльності, дозволяє виявити персонал освітніх організацій з підвищеним рівнем і тенденцією «інноваційності», та вивчити особливості латентної структури особистісних факторів та рис, що детермінують інноваційність. Процес формування психологічної готовності до інноваційної діяльності – це кероване та цілеспрямоване, багатомірне зміщення особистості у просторі рис та властивостей до кластеру персоналу освітніх організацій з підвищеним рівнем інноваційності (В. П. Чудакова, 2016) [4; 5].

Розглянемо особливості дослідження «інноваційності». З метою з'ясування взаємозв'язків та впливу системи «зовнішніх» і «внутрішніх» умов та факторів на цільовий показник – інтегральний показник «інноваційності». Всі інші показники у нашому дослідженні розглядалися нами як фактори, чинники й умови рівня «інноваційності» особистості. 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 терміну став проміжним, допоміжним, кроком до інтеграції теоретичних й емпіричних складових дослідження. Це було зумовлено тим, що більшість теоретичних конструктів, внаслідок їх абстрактності та високого рівня узагальненості, неможливо виміряти безпосередньо. «Інноваційність» персоналу організацій – це інтегральна характеристика особливостей його індивідуальної діяльності з впровадження новацій, яка значною мірою охоплює зміст визначеного раніше

терміну «інтегральний показник ефективності інноваційної діяльності» (теоретично можлива сукупність об'єктивних показників ефективності інноваційної діяльності). Певне звуження змісту «інноваційність» надало можливість його виміру (подібно до інших рис особистості) в умовах освітніх організацій самими учасниками психолого-педагогічного процесу [4; 5].

Запропонований термін став дієвим інструментом самостійної експертизи й коригування процесів інноваційної діяльності і, одночасно, відображає психологічний зміст протікання інноваційної діяльності та її детермінації на рівні особистості. Отже, «інноваційність» – це окремий вектор, інтегральний зміст сукупності показників ефективності впровадження нововведень і використаний нами як цільовий показник, який максимізований використанням емпірично виявлених його зв'язків з іншими складовими особистості та закономірностями її функціонування в ході інноваційної діяльності [4; 5].

Першим кроком дослідження була побудова цільового показника «інноваційності» за оцінками експертів (керівників) та самооцінки. Другим кроком є безпосередньо експертиза стану сформованості «інноваційності» особистості, яку здійснено за допомогою методики опитувального типу, авторської анкети-опитувальника «Експрес діагностика інноваційності» (В. Чудакова), в її валідизації задіяно нами 1677 респондентів. За результатами визначено «рівень інноваційності» (позитивний, нульовий рівень і негативний) та «тенденція інноваційності» (емоційно-практична; теоретично-інтелектуальна) персоналу освітніх організацій. В основу її закладено оцінні судження респондентів, її апробовано і описано у публікаціях автора [4; 5].

Теоретико-методологічною основою методики «Експрес діагностика інноваційності» (В. Чудакова) є факт того, що у психолого-педагогічній літературі [4; 5] вивчались і запропоновані до використання набори критеріїв ефективності інноваційної педагогічної діяльності та критерії ефективності інноваційної діяльності. Нами узагальнено конкретний зміст таких критеріїв з метою наступного здійснення емпіричного дослідження. З цією метою на

початку нами запропоновано до використання термін «інтегральний показник ефективності інноваційної діяльності». На *якісному рівні* – це контрольний перелік складових ефективності інноваційної діяльності (темп, якість, доцільність тощо), а на *емпіричному (статистичному) рівні* – це оцінка першого загального фактору із масиву оцінок складових ефективності процесу здійснення інноваційної діяльності. Ця методика не мала чітко визначених і психометрично доведених алгоритмів формалізації первісних суджень персоналу. Тому у необхідних і допустимих з позицій психодіагностики випадках ми використали процедуру факторного аналізу та оцінки латентних факторів для побудови інтегрального показника «інноваційності». Отримані вектори розглядаються в якості допоміжних характеристик базового простору рис особистості, який використано у дослідженні. Їх дійсне призначення – індивідуалізація психологічної корекційної роботи з персоналом освітніх організацій в ході спеціальної психологічної підготовки [5].

На основі теоретико-емпіричного аналізу літературних джерел і здобутків науки та освітньої практики з проблеми формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності нами *з'ясовано* невирішені *суперечності* та *протиріччя*: – між *потребою* освітніх організацій у кадрах, готових до інноваційних перетворень і змін, здатних мобільно реагувати на стратегічні і ситуаційні виклики часу, *та недостатнім* рівнем сформованості у персоналу психологічної готовності до інноваційної діяльності; – *зростаючими* об'єктивними вимогами до формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності і *недостатньою* науковою розробленістю психологічних моделей, алгоритмів, технологій та умов ефективного вирішення цього пріоритетного наукового та практичного завдання у системі освіти; – *затребуваністю* наукового обґрунтування системи ефективного формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності *та недостатньою* розробленістю теоретико-методологічної бази, змісту та організації модернізації психологічної підготовки персоналу освітніх

організацій на основі актуалізації інноваційної ролі суб'єктів освітнього процесу та створення для цього відповідних умов. – Практика інноваційних перетворень зіткнулася з важливими протиріччям між *наявною потребою* у швидкому організаційному розвитку за рахунок ефективної інноваційній діяльності і *невмінням* персоналу організацій це здійснити, а часто небажанням прийняття нового, відсутністю мотивації і психологічної готовності до інноваційної діяльності. Як відомо, *успіх інновацій визначається здатністю персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності* [5].

Для розв'язання названих протиріч та соціально значущої проблеми нами розроблено та впроваджено авторську «Психолого-організаційну технологію формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» (далі – «Технологія») та комплексну систему науково-методичного забезпечення [4; 5]. За основу взято технологічний підхід, призначення якого полягає у розробці (проектуванні) та впровадженні гуманітарних (людинознавчих) технологій, різновидом якої є психолого-організаційна технологія, спрямована на вирішення конкретних проблем в організації [5]. Результати її впровадження підтвердили необхідність та *можливість* надання психологічної допомоги 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 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* (Т. Гаврилова, 1989; Л. Карамушка, 2005; З. Кісарчук, 1999) [4; 5]. 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 [5].

Говорячи про *перспективність і можливість масової реалізації* авторської технології можна зазначити, що вона є придатною для відтворення не тільки автором, але й іншими фахівцями з гарантією досягнення запланованих результатів (психологами, а також при спеціальній підготовці у сфері контрольної-оцінної, та корекційно-розвивальної діяльності), викладачами, методистами, управлінцями, науковцями тощо). Для цього доцільно використати *розроблену автором програму спецкурсу семінару-тренінгу «Управлінська компетентність керівника з формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища»* [5].

«Технологія» складається із двох *взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих частин*, що відповідають дослідженню внутрішніх і зовнішніх умов здійснення інноваційної діяльності, а саме: «1. *Модель експертизи й корекції організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій (зовнішні умови)*», (далі «1. Модель експертизи й корекції зовнішні умов»); «2. *Модель експертизи й корекції психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності (внутрішні умови)*», (далі «2. Модель експертизи й корекції внутрішніх умов»). У свою чергу, кожна із моделей включає *основні компоненти*: інформаційно-смісловий; діагностично-інтерпретаційний і прогностичний; корекційно-розвивальний. Розглянемо кожну із компонентів авторської «Технології».

«1.1. *Модель експертизи організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій*» (далі 1.1. Модель») [5]. *За результатами її реалізації: з'ясовано настільки рівень розвитку колективу відрізняється від «ідеалу», де саме резерв у досягненні найкращих результатів; виявлено чинники (сильні та слабкі сторони), що детермінують ефективність інноваційної діяльності колективу, а*

які призупиняють її або блокують; з'ясовано за рахунок чого створюється несприятливе середовище.

«1.2. Корекційна модель створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій» (далі «1.2. Корекційна модель»), у повному обсязі описана нами у публікаціях [5]. Результати її реалізації надали можливість: *виробити* конструктивні заходи щодо подолання виявлених проблем; *провести* експертне оцінювання альтернативних пропозицій конструктивних заходів щодо ліквідації виявлених недоліків; *визначити* першочергові завдання і напрями роботи колективу для ліквідації недоліків і створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища [5].

«2.1. Модель експертизи внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» (далі 2.1. Модель [5]. За результатами: визначено стан внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності; з'ясовано, чого можна очікувати від персоналу за тих умов, що створені в організації; визначено психологічні детермінанти, які містяться в основі особистісного профілю, чинники, що впливають на здійснення інноваційної діяльності; виявлено взаємодію внутрішніх та зовнішніх умов і чинників, що впливають на ефективність інноваційної діяльності; здійснено структурно-змістовий аналіз латентних факторів особистісної детермінації «інноваційності» персоналу, виявлено психологічні відмінності персоналу з позитивною та негативною «інноваційністю». Здійснено прогнозування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності. З'ясовано їх доцільність першочергового долучення до здійснення інноваційної діяльності.

2.2. На корекційному етапі реалізації «2. Моделі» [5] розкрито зміст, структуру і психологічні особливості *впровадження освітніх програм спеціальної психологічної підготовки*: а) «індивідуальної» програми – для персоналу освітніх організацій з метою формування внутрішньої психологічної готовності до інноваційної діяльності; б) «загальної» програми – для керівників

з метою розвитку управлінської компетентності керівників по формуванню психологічної готовності персоналу до інноваційної діяльності; в умовах здійснення рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу і консультування. Розглянемо кожну з них.

За результатами впровадження зазначених програм з'ясовано, що «Технологія» є придатною для відтворення не тільки автором, але й іншими фахівцями з можливістю досягнення запланованих результатів, не тільки психологами, а також, при спеціальній підготовці за названим спецкурсом, іншими фахівцями.

Висновок. Підводячи підсумки щодо впровадження «Технології» зауважимо, що сучасні освітні організації не в змозі забезпечити гідне матеріальне заохочення інноваційної активності її учасників. Тому, першочергове залучення до інноваційних перетворень тієї частини персоналу освітніх організацій, які психологічно готові до інноваційної діяльності, дозволить частково вирішити проблему її стимулювання. Опіраючись на цей кістяк, у формуванні нових норм і традицій, організаційної культури. Залучення інших членів колективу, має бути строго індивідуальним і поступовим, після залучення їх до участі у спеціалізованих семінарах-тренінгах, коучинга розроблених автором.

Література

1. Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>
2. Концепції «Нова українська школа». Електронний ресурс: URL: <http://osvita.ua/school/reform/54276/>
3. Феномен інновацій: освіта, суспільство і культура: монографія / В. Г. Кремень, В. В. Ільїн, В. В. Пролєєв, О. К. Микал, В. О. Рябенко та ін.. Київ. 2008. 472с . С. 126-130.
4. Чудакова В. П. Психологічні механізми особистісної детермінації «інноваційності» – показник конкурентоздатності особистості. *Освіта та розвиток обдарованої особистості*: щомісячний наук.-метод. журнал. Київ. 2016. № 7 (50) липень С. 47-52.
5. Чудакова В. П. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності: дис. ... канд. психол. наук; Ін-т психол. імені Г. С Костюка НАПН України. 2016. 474 с.