



3. НАУКОВІ СЕМІНАРИ-ПРАКТИКУМИ



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

УДК 159.9:37.07:005.95]:001.895

Продовження публікації: початок у № 2; 3–4; 5; 6; 7 за 2012 р.; у № 1 (8); 2 (9); 3 (10); 6 (13); 7 (14); 8–9 (15–16); 10 (17); 11 (18); 12 (19) за 2013 р.; у № 1 (20); 2 (21); 3 (22); 4 (23); 5 (24); 6 (25); 7 (26); 8 (27); 9–10 (28–29); 11 (30); 12 (31) за 2014 р.; у № 1 (32); 2 (33); 3 (34); 5 (36); 6 (37); 7 (38); 8 (39); 9 (40); 10 (41); 11 (42); 12 (43) за 2015 р.; у № 1 (44); 2 (45); 3 (46); 4 (47); 5 (48); 6 (49); 7 (50); 8 (51); 9 (52); 10 (53); 11 (54); 12 (55) за 2016 р., у № 1 (56); 2 (57); 3 (58); 4 (59); 5 (60); 6 (61); 7–8 (62–63); 9 (64); 10 (65) за 2017 рік

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ І ДИЗАЙН «ЗАГАЛЬНОЇ» ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ «УПРАВЛІНСЬКА КОМПЕТЕНТНІСТЬ КЕРІВНИКІВ З ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ» (В. ЧУДАКОВОЇ) ЯК ЗАСІБ РОЗВИТКУ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

7 частина, початок у № 4 (59); 5 (60); 6 (61); 7–8 (62–63); 9 (64); 10 (65) за 2017 р.,
продовження у наступному номері

В публікації представлено концептуальні засади і дизайн «загальної» освітньої програми «Управлінська компетентність керівників з формування психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності» (В. П. Чудакової) як засобу розвитку конкурентоздатності.

Ключові слова: інноваційність, інноваційна діяльність, комплексна система науково-методичного забезпечення, психолого-організаційна технологія, експертиза, корекція, організаційно-інноваційне середовище організації, освітня програма, управлінська компетентність формування психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності як засіб розвитку конкурентоздатності особистості.

В публикации представлены концептуальные основы и дизайн «общей» образовательной программы «Управленческая компетентность руководителей по формированию психологической готовности персонала организаций к инновационной деятельности» (В. Чудаковой) как средства развития конкурентоспособности личности.

Ключевые слова: инновационность, инновационная деятельность, комплексная система научно-методического обеспечения, психолого-организационная технология, экспертиза, коррекция, организационно-инновационная среда организации, образовательная программа, управленческая компетентность формирования психологической готовности персонала организаций к инновационной деятельности, как средство развития конкурентоспособности личности.

The publication presents the conceptual foundations and design of the «general» educational program «Managerial competence of managers on the formation of psychological readiness of personnel of organizations for innovative activity» (V. Chudakova) – as a means of developing the competitiveness of the individual.

Key words: innovation, innovative activity, integrated system of scientific and methodical support, psychological and organizational technology, expertise, correction, organizational and innovative environment of the organization, educational program, managerial competence, the psychological readiness of the personnel of organizations to innovative activity, as a means of developing the competitiveness of the individual.

У цьому номері пропонуємо публікацію, де представлено концептуальні засади і дизайн «загальної» освітньої програми «Управлінська компетентність керівників з формування психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності» (В. Чудакової) як засобу розвитку конкурентоздатності особистості.

Продовжуємо висвітлення досвіду впровадження в практику діяльності освітніх організацій різних типів моделей «Психолого-організаційної технології формування готовності персоналу освітніх організа-

цій до інноваційної діяльності» У попередніх випусках журналу «Освіта та розвиток обдарованої особистості» у рубриці «науковий-семинар практикум» нами здійснено опис комплексної системи науково-



методичного забезпечення їх впровадження [1–14], пропонуємо здійснити короткий екскурс сторінками публікацій, в яких подано :

Дослідження «індивідуально-психологічних особливостей особистості»: *1 частина*: представлення загальної характеристики, історії створення та розробки, адаптації та стандартизації, особливості використання різних форм опитувальників тесту Р. Кеттелла, що подано в № 1 (44); 2 (45) 2016 р.; *2 частина*: представлення процедури проведення, опис тесту Р. Кеттелла (форма А), що подано в № 3 (46) за 2016 р.; *3 частина*: представлення діагностичного компоненту дослідження «індивідуально-психологічних особливостей особистості», що подано в № 4 (47) за 2016 р.; *4 частина*: аналіз та інтерпретація результатів первинних факторів тесту Р. Кеттелла (Форма А, що подано в № 5 (48) за 2016 р.; *5 частина*: представлення загального дизайну дослідження «індивідуально-психологічних особливостей особистості» за тестом Р. Кеттелла (Форма А), що подано в № 6 (49) за 2016 р.; *6 частина*: представлення розумінням того, що будь-які емпірично отримані оцінки рис особистості виступають системним ефектом взаємодії конституційних, індивідуальних і особистісних рис. Акцентування уваги на тому, що більш адекватним способом вивчення психологічних механізмів функціонування особистості, в ході інноваційної діяльності, є багатомірний системний підхід до аналізу даних. Представлення психологічних механізмів особистісної детермінації «інноваційності», як критерію сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості, що подано в журналі № 7 (50) за 2016 р.; *7 частина*: представлення особливостей професійно-орієнтованої трансформації особистості у процесі інноваційної діяльності для формування її конкурентоздатності (за тестом Р. Кеттелла), що подано в № 8 (51) за 2016 р.; *8 частина*: представлення структурно-змістовного аналізу латентних факторів 16PF особистісної детермінації «інноваційності», як показників конкурентоздатності особистості (за тестом Р. Кеттелла та експрес діагностикою «інноваційності» В. Чудакової), що подано в № 9 (52) за 2016 р.; *9 частина*: представлення результатів дослідження взаємозв'язку вектору «інноваційність» з факторами другого рівня тесту 16 PF – показників конкурентоздатності особистості (за тестом Р. Кеттелла та експрес діагностикою «інноваційності» В. Чудакової), що подано в № 10 (53) за 2016 р.; *10 частина*: представлення результатів дослідження психологічних механізмів «інноваційність» в системі взаємозв'язку базових рис 16PF – показників конкурентоздатності особистості (за тестом 16PF Р. Кеттелла та експрес діагностикою «інноваційності» В. Чудакової), що подано в № 11 (54) за 2016 р.; *11 частина*: представлення відмінностей структурно-змістовного аналізу латентних факторів особливостей психологічної готовності до інноваційної діяльності персоналу організацій з позитивною та негативною інноваційністю, як детермі-

нанти конкурентоздатності особистості, що подано в № 12 (55) за 2016 р.; *12 частина*: представлення психологічних відмінностей персоналу освітніх організацій з позитивною та негативною інноваційністю – показника конкурентоздатності, що подано в № 1 (56) за 2017 р.;

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

– Представлення особливостей реалізації, методів і компонентів експериментальної перевірки «моделі експертизи внутрішньої психологічної готовності персоналу до інноваційної діяльності» (В. Чудакової) як засобу формування конкурентоздатності особистості, що подано в № 3 (58) за 2017 р.;

– Опис особливостей здійснення формувального експерименту: *1 частина*: представлення особливостей здійснення формувального експерименту впровадження авторської системи формування психологічної готовності персоналу до інноваційної діяльності (В. Чудакової) – компонента конкурентоздатності особистості, що подано в № 4 (59) за 2017 р.; *2 частина*: представлення особливостей здійснення формувального експерименту та етапи впровадження «Корекційної моделі створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища організації», складової авторської системи формування психологічної готовності персоналу до інноваційної діяльності (В. Чудакової) як компонента конкурентоздатності особистості, що подано в № 5 (60) за 2017 р.; *3 частина*: представлення методичної бази й особливостей впровадження «Корекційної моделі створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища організації», складової авторської системи формування психологічної готовності персоналу до інноваційної діяльності (В. Чудакової) як компонента конкурентоздатності особистості, що подано в № 6 (61) за 2017 р.; *4 частина*. Методична база та особливості впровадження «Корекційної моделі формування внутрішньої психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності» (В. Чудакової) – компонента конкурентоздатності особистості, що подано в № 7–8 (62–63) за 2017 р.; *5 частина*: представлення концептуальних засад, загального дизайну, змісту та структури «індивідуальної» програми рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу (В. Чудакової) для персоналу організацій як засобів формування їх інноваційності та конкурентоздатності у швидкозмінних умовах. У форматі реалізації авторської «системи формування психологічної готовності персоналу к інноваційної діяльності, компонента конкурентоздатності особистості», що подано в № 9 (64); *6 частина*: представлення змісту та особливостей впровадження «індивідуальної» програми рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу (В. Чудакової) як засобів формування інноваційності та конкурентоздатності особистості, що подано в № 10 (65) за 2017 рік.



Метою цієї публікації є представлення концептуальних засад і дизайну «загальної» освітньої програми «Управлінська компетентність керівників з формування психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності» (В. Чудакової) як засобу розвитку конкурентоздатності особистості.

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

Концептуальні засади проблеми формування психологічної готовності персоналу до інноваційної діяльності та управління процесом її реалізації

Інноваційні перетворення суспільства в Україні на сучасному етапі розвитку є об'єктивною закономірністю. Характерною її ознакою постає оновлення, активне впровадження моделей інноваційного розвитку, спрямованих на підвищення якості та конкурентоспроможності. Розбудова нового суспільства та зміни в країні пов'язані з базовими підходами, умовами та пріоритетами в політичній, суспільній, економічній сферах. Вони об'єктивно зумовлюють необхідність підвищення спроможності до інновацій у сфері освіти: від керівних до виконавчих ланок. Інновації в освіті відображають складний і довготривалий процес, на який впливають різні чинники. Сконцентрованість уваги науковців на проблемах управління інноваційними процесами не завжди дає змогу розпізнати більш складну та вагомую проблему здійснення інновацій – психологічну готовність персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності. Будь-які нововведення, ініційовані на рівні керівництва, приречені на неефективність, якщо ті, кому довірено впровадження, їх не сприймають як важливі, корисні та необхідні. Тому в інноваційному освітньому процесі значне місце відведено персоналу освітніх організацій, який є головним ресурсом та ключовою дійовою особою у реформуванні освітнього процесу. Психологічні чинники є важливим та складним бар'єром ефективного здійснення інноваційних перетворень в системі освіти і потребують більш детального дослідження [1; 2].

Аналіз літератури з окресленої проблеми засвідчує, що формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності як цілісне психологічне утворення не було об'єктом спеціальних досліджень. У наукових джерелах розглянуто теоретико-методологічні аспекти основних категорій, пов'язаних із предметом нашого дослідження, зокрема:

– сутність та термінологічні характеристики понять «інноватики» як науки про методологію, закономірності та організацію інноваційної діяльності (К. Ангеловскі, Ф. Брансуїк, Л. Буркова, Л. Ва-

щенко, Л. Даниленко, В. Довбищенко, І. Єрмаков, В. Загв'язинський, В. Зоц, С. Кириленко, М. Кларін, Н. Клокар, О. Козлова, В. Кремень, В. Лазарєв, В. Моляко, І. Осадчий, Д. Пузіков, В. Сластьонін, Н. Федорова, В. Чудакова, Б. Чижевський, Ю. Швалб, Р. Юсуфбекова та ін.);

– сутність термінологічних характеристик понять «готовність», «діяльність» висвітлено у працях (Л. Божович, А. Деркач, М. Дьяченко, Л. Кандибович, В. Крутецький, З. Рубінштейн, В. Татенко та ін.);

– особливості «готовності до професійної діяльності» (Г. Балл, Ю. Завалевський, Є. Клімов, С. Максименко, П. Перепилиця, М. Смульсон, П. Харченко та ін.);

– формування «психологічної готовності до діяльності» у межах «функціонального підходу» (Ф. Генев, Є. Ільїн, О. Ухтомський та ін.) та «особистісного підходу» (О. Бондарчук, Н. Воляннюк, П. Лушин, В. Моляко та ін.);

– «психологічна готовність до управлінської діяльності» (В. Івкін, Л. Карамушка, О. Філь та ін.);

– формування психологічної готовності до діяльності в умовах змін (В. Івкін, Л. Карамушка, М. Москальов, О. Толков, Н. Хміль та ін.).

Соціальна значущість проблеми та її недостатня теоретико-методологічна та практична розробленість зумовили вибір теми дослідження, а саме: «Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» [1; 2].

Методологічною та теоретичною основою поточного дослідження є: концепція психологічного забезпечення управління організаціями (Л. Карамушка), наукові положення про методологію багатомірних системних досліджень (Т. Давиденко, Л. Карамушка, Т. Шамова, Н. Островерхова, Л. Ямпольський та ін.); положення генези розвитку науки «інноватики» (В. Лазарєв, М. Лапін, О. Пригожин, П. Третьяков та ін.); особливості науково-методичного забезпечення експертизи інновацій та інноваційної діяльності (Л. Буркова, Л. Даниленко, В. Довбищенко, Н. Федорова, Ю. Швалб, Б. Чижевський та ін.); особливості творчої та інноваційної діяльності (К. Ангеловскі, І. Бех, І. Воронюк, В. Загв'язинський, В. Кан-Калік, О. Козлова, Н. Клокар, О. Леонтьєв, С. Максименко, В. Моляко, Я. Пономарьов, В. Рибалка та ін.); положення діяльнісної методології (Г. Балл, В. Беспалько, Ю. Завалевський, Є. Клімов, Г. Костюк, Н. Кузьміна, С. Максименко, П. Перепилиця, М. Смульсон та ін.); технологічний підхід (Л. Карамушка, М. Кларін, Н. Островерхова, В. Панок, Н. Чепелева та ін.); сучасні теорії менеджменту (М. Вудкок, Р. Дафт, М. Мескон та ін.); наукові підходи формування психологічної готовності до управлінської діяльності (О. Бондарчук, В. Івкін, Л. Карамушка, О. Філь, Н. Худякова, Г. Юркевич та ін.); підходи формування психологічної готовності до діяльності в умовах змін (О. Бондарчук, В. Івкін, О. Толков, Л. Карамушка, Н. Хмель, М. Москальов та ін.); підходи формування психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності (В. Чудакова); принципи загальної психометрики



та психодіагностики (А. Анастасі, Л. Бурлачук, О. Віноградов, Д. Наследов, В. Столін та ін.) [1; 2].

Засадами для визначення змісту, структури та алгоритму формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності є наукові та практичні здобутки: соціально-психологічного тренінгу, консультування та коучингу розроблених вітчизняними та зарубіжними психологами (М. Аткинсон, Я. Ардуй, П. Вріц, Р. Ділс, Ю. Живоглядов, Л. Карамушка, О. Любімов, С. Максименко, Ф. Пьюселик, І. Сінгаївська, В. Чудакова та ін.); теоретичні та методичні розробки організаційних, навчальних, імітаційних і психотехнічних ігор (О. Анісімов, О. Ситніков, В. Москаленко та ін.), підходи, що відповідають змісту, формам, напрямкам активної соціально-психологічної підготовки, (В. Зливков, Л. Петровська, В. Тарасова та ін.); теорії та практики психологічної допомоги (І. Ващенко, З. Кісарчук, М. Корольчук, П. Лушин, С. Максименко, Н. Чепелева, В. Чудакова та ін.) [1].

Сучасна освітня реальність безперервно зазнає змін. Разом з тим, стійкою та незмінною залишається якісна визначеність освітньої діяльності за основними її властивостями. Такою основною властивістю є виконання освітніми закладами функцій на високому рівні якості. Внесення якісних змін у систему освіти потребує розробки та реалізації нових філософських і психолого-педагогічних підходів до розуміння особистості дитини і дорослого, учня, освітніх процесів, змісту освіти.

За роки незалежності в Україні визначено нові пріоритети розвитку освіти, створено відповідну нормативно-правову базу, а також розпочато практичне реформування галузі відповідно до прийнятої Урядом Державної національної Програми «Освіта» (Україна ХХІ століття), Закону України «Про освіту», Концепції «Нова українська школа» тощо. На державному рівні було ухвалено постанови й закони щодо стимулювання інноваційної діяльності в суспільній, політичній та економічній сферах, за якими значну підтримку отримали також інновації в сфері освіти. Так, загальнодержавні програми передбачають вдосконалення наявних та розроблення нових психолого-педагогічних систем освіти, пошук і впровадження нових методів підвищення інтенсивності освітнього процесу.

Нові педагогічні розробки потенційно здатні істотно підвищити якість освітнього процесу. Проте часто, навіть після поглибленого ознайомлення з сутністю нової педагогічної методики, педагоги не користуються нею або повертаються до старих форм і методів навчально-виховного процесу через труднощі, пов'язані з упровадженням нових методів. Серед них найбільшу складність для педагогічних працівників, які багато років працювали за типовою системою, є необхідність зміни не лише форм діяльності, а й власної особистості – системи цінностей і відносин, стереотипів поведінки тощо. Окремі нововведення фактично вимагають нової освіти

(наприклад, комп'ютерні технології навчання), що викликає загальний особистісний опір і робить неможливим саме нововведення. Навіть за певної значущості нововведення, за наявності економічної підтримки, підтримки керівництва та суспільства відбувається руйнування інноваційного проекту на рівні психологічних чинників і умов. Отже, це має особливе значення і потребує подальших психолого-педагогічних досліджень [1; 3; 4].

Для розв'язання соціально значущої проблеми забезпечення та підвищення ефективності педагогічних інновацій, на нашу думку, необхідним є вивчення та визначення системи відповідних ключових чинників і психологічних компонентів і структури їх взаємозв'язків, особистісних детермінант і умов, що сприяють або заважають інноваційній діяльності педагогів. На сьогодні ми вирішили нагальну потребу в розробці, науковому обґрунтуванні та емпіричній перевірці комплексної системи науково-методичного супроводу організації, проведення експертизи та корекції психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності як чинника вдосконалення їх професійної компетентності та основи конкурентоздатності.

Розглянувши теоретичні аспекти розв'язання психологічних та організаційних проблем формування психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності можна зауважити, що розвиток людської цивілізації – це безперервне впровадження окремих нововведень, здійснення різноманітних інновацій. Певна частина інновацій є новими, тобто раніше не існувало аналогів таких винаходів і нововведень. Однак значно більша її частина – це модифікації вже наявних типів технологій, форм управління, способів і цілей діяльності. У першому випадку – абсолютно нових нововведень – проблеми впровадження виникають у сфері самого нововведення, його структури, форм, принципів роботи тощо. У другому випадку, окрім цього, постають також психологічні та організаційні проблеми, пов'язані з необхідністю «зруйнувати» старі форми діяльності, технології, структури управління. Наявну систему завжди «застосовують» під час упровадження новацій, що виявляється у періодичному поверненні до попередніх варіантів і форм діяльності. Головною причиною цього є те, що автоматизовані психологічні, управлінські та технологічні стереотипи діяльності вимагають значно менше зусиль ніж будь-яка інновація. Для ефективного здійснення інноваційної діяльності необхідним є підвищення рівня внутрішньої та зовнішньої вмотивованості, значно більший обсяг особистої енергії, зростання ефективності діяльності внаслідок упровадження новацій, як «впливовий імпульс» до використання та засвоєння (до рівня вмінь) нових форм управління і технологій діяльності [1].

Ми визначили ключові показники ефективності інноваційної діяльності на особистісному рівні у: гносеологічному (когнітивному) аспекті – якість відповідних знань (глибина, системність, міцність,



самостійність, усвідомленість, дієвість тощо), розвиток мислення (діалектичність, проблемність, аналітичність, здатність до рефлексії тощо); практиологічному аспекті – рівень навчальних вмінь та навичок учнів, майстерність використання інноваційних технологій персоналу; аксіологічному аспекті – розвиток ціннісних систем учнів, самореалізація учнів та персоналу освітніх організацій тощо; афективному аспекті – підвищення в учнів рівня задоволеності навчанням і професійною діяльністю персоналу освітніх організацій, покращення відносин та взаємодії на рівнях «персонал – персонал освітніх організацій», «персонал освітніх організацій – учень», «учень – учень» [1].

Для вивчення проблем формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності перспективним визначено системний підхід, за якого комплекс зовнішніх і внутрішніх умов інноваційної діяльності розглядають як цілісну систему, багатомірний вектор, інтегруючий гносеологічні (когнітивні), праксеологічні, аксіологічні, афективні компоненти особистості персоналу освітніх організацій та системи організаційних умов і чинників. Такий підхід забезпечує коректну можливість емпіричного вивчення проблеми, визначення конфігурації властивостей, умов, чинників і факторів, що забезпечують якість інноваційної діяльності [1].

У ході нашого дослідження було висвітлено теоретико-методологічне та емпіричне узагальнення результатів дослідження, новий підхід до: розв'язання проблеми психологічного забезпечення інноваційної діяльності персоналу освітніх організацій, змісту, структури, закономірності, системи внутрішніх та зовнішніх психологічних умов і чинників ефективності та формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності. Нами розкрито та введено зміст понять [1].

Інноваційна діяльність персоналу освітніх організацій – це діяльність з удосконалення чи оновлення освітньої практики шляхом створення, розповсюдження та засвоєння нових ефективних засобів і способів досягнення цілей освіти. У площині психологічного аналізу відповідно до теорії діяльності, інноваційна діяльність персоналу освітніх організацій постає динамічною системою, що інтегрує мету, мотив, планування, переробку інформації, концептуальну модель, оперативний образ, прийняття рішень, конкретні дії, перевірку результатів та корекцію дій. З'ясовано, що *інноваційна діяльність* – це не сумарне явище, а системний ефект взаємодії комплексу внутрішніх та зовнішніх умов і чинників. Внутрішні умови є ключовими факторами інноваційної діяльності, а зовнішні постають як модулятори, що сприяють або заважають інноваційним процесам [1].

Психологічна готовність до інноваційної діяльності – інтегральний показник рівня та розвитку інноваційної тенденції персоналу освітніх організацій, що поєднує значущі компоненти для прискореного впровадження нововведень. Її суб'єктивно сприймають як легкість здійснення інноваційних дій. Психологічна

готовність «накопичується» в процесі виникнення особистих спроб використання нових технологій та відображається (суб'єктивно у самооцінюванні та об'єктивно у діях) через позитивні зміни впевненості виконання інноваційних дій.

Неготовність до інноваційної діяльності виявляється у випадку виникнення стану опору, незадоволеності, емоційного відхилення діяльності в новому стилі та інноваційними засобами [1].

Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності – це процес поступового розвитку особистості з метою підвищення імовірності високої ефективності використання інноваційних засобів і педагогічних технологій, зокрема: цілеспрямованого формування спеціальних вмінь, надання знань про сутність, форми, алгоритми нових педагогічних методів; використання психологічних закономірностей, що внутрішньо детермінують перебіг інноваційної діяльності на рівні рис особистості, структури латентних факторів; динамічно-ситуативного аналізу та коригування значущих для складових процесу навчання і здійснення ефективної інноваційної діяльності персоналом освітніх організацій. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності – це складна системна проблема цілісного розвитку структури та якостей особистості в методичному та психологічному аспектах. Вирішення проблеми формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності полягає у впровадженні спеціальної психологічної підготовки, що містить інформаційно-смісловий, діагностично-інтерпретаційний, прогностичний і корекційно-розвивальний компоненти [1].

Інноваційність персоналу освітніх організацій – це інтегральний показник сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності. На теоретичному рівні – це перелік можливих критеріїв ефективності інноваційної діяльності, а на емпіричному – 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 в ролі цільового показника дослідження. Показник «інноваційність» передбачає оцінювання першого загального фактору в наборі емпіричних корелятив тенденції до інноваційної діяльності, що дає змогу виявити персонал освітніх організацій з підвищеним рівнем і тенденцією «інноваційності» та вивчити особливості латентної структури особистісних факторів та рис, які 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 із підвищеним рівнем інноваційності [там само].

Відповідно до результатів нашого дослідження, ключовою методичною проблемою формування



психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності є визначення змісту, розроблення та впровадження технологій і методів експертизи, корекції та розвитку спеціальних умінь, спрямованих на розвиток особистості в аспектах для впровадження інновацій. Ключовою психологічною проблемою є виявлення та застосування внутрішніх закономірностей функціонування особистості персоналу освітніх організацій, особистісних і професійних рис, особливостей, що сприяють або створюють опір засвоєнню нових форм діяльності з навчання і виховання учнів. Ключовими організаційними проблемами інноваційної діяльності є психологічні труднощі узгодження дій та взаємодій управлінців, персоналу освітніх організацій і учнів за новими педагогічними технологіями, попередження та усунення конфліктів за трансформації змісту діяльності, систем відносин та всіх рівнів [там само]:

Проблема формування готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності – це складна системна психолого-педагогічна й організаційна проблема цілісного розвитку особистості. Її можна розв'язати шляхом цілеспрямованого впливу на фактори і умови, що детермінують і впливають на інноваційну діяльність в ході спеціальної психологічної підготовки з використанням тренінгових технологій в умовах післядипломної освіти або в ході психологічної діяльності в окремому навчальному закладі на засадах даних експертизи поточного стану і корекційного психологічного тренінгу, спрямованого на оптимізацію умов здійснення інновацій.

Система спеціальної психологічної підготовки персоналу освітніх організацій побудована відповідно до розробленої автором теоретичної моделі [1] та досвіду впровадження авторської «психолого-організаційної технології формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» («Технологія») [1; 2; 3; 4; 5; 7; 9]. Її складниками є взаємопов'язаними та взаємодоповнюючими частинами, що відповідають дослідженню внутрішніх і зовнішніх умов:

– «1. Модель експертизи і корекції організаційно-інноваційного середовища освітньої організації» [1; 2; 3; 4; 5; 10; 11];

– «2. Модель експертизи і корекції внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» [1; 2; 5; 7; 8; 12–14].

Кожна із них охоплює основні компоненти: інформаційно-смісловий, діагностично-інтерпретаційний і прогностичний, корекційно-розвивальний блоки. «Технологія» та її складники моделі було описано у серії публікацій [1–14].

«Технологія» є професійно емним, універсальним інструментом, призначеним для практичних психологів, які мають фундаментальну базову підготовку. Однак з економічних причин, не всі освітні заклади мають можливість ввести у свій штат психологів. З урахуванням таких обставини, нами підібрано та експериментально визначено валідний і надійний психологічний діагностичний інструментарій, а також

розроблено алгоритм здійснення дослідження та інтерпретацію результатів, якими можуть скористатись управлінці й успішно освоїти в процесі відповідної допомоги та підтримки фахівців.

На сучасного керівника покладено широке коло обов'язків. З метою підвищення ефективності управління інноваційними процесами в системі освіти та формування внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності нами було передбачено розробку відповідного змісту спеціальної психологічної підготовки керівників освітніх організацій. Однією з пріоритетних є підготовка персоналу організацій до ефективного виконання завдань професійної діяльності в умовах здійснення інноваційних перетворень. Важливою передумовою для формування необхідних якостей управлінця-професіонала є засвоєння програми «Управлінська компетентність керівників з формування готовності педагогів до інноваційної діяльності» [1; 5].

Основні чинники ефективної реалізації інноваційних освітніх проектів

Складність впровадження нововведень, стереотипи управління закладами освіти, економічні обмеження та інші чинники зумовлюють неможливість реалізації новітніх програм без змін у методології, стратегії та тактиці керівництва закладами освіти.

Інновації гостро ставлять проблему оцінювання їх ефективності, що потребує розвитку діагностичних знань та вмінь, розроблення спеціальних та об'єктивних методів вимірювання. Постає проблема вибору різноманітних показників і критеріїв оцінювання результату впровадження нововведень, а також варіативної організації процедури оцінювання інноваційної діяльності. Необхідно визначити умови, чинники, закономірності та механізми, що впливають на інноваційну діяльність в освітніх організаціях і забезпечують її ефективність [5].

Контрольно-оцінювальний етап будь-якого інноваційного процесу розпочинається з визначення психологічної готовності учасників освітнього процесу до інноваційної діяльності (насамперед персоналу освітніх організацій). Завдяки оцінюванню інновацій з'ясовують: чи досягають вони мети, чи вирішуються проблеми освітніх організацій, чи змінюється характер діяльності персоналу освітніх організацій, їх особистість та особистість учня?

Важливим постає передбачення та оцінювання можливих наслідків інноваційної діяльності, зокрема негативних. Причому природа інноваційних процесів потребує оцінювання не лише наявного стану і кінцевого результату, а й результатів проміжних процедур. У такому разі в організаторів та учасників інноваційної діяльності виникає можливість постійно коригувати хід власних дій і оцінювати успішність покрокового розвитку освітньої організації та розвитку суб'єктів інноваційного освітнього процесу [1; 5].

Розпочинаючи здійснення інноваційного освітнього проекту керівнику освітньої організації необхідно: здійснити поглиблений аналіз стану організаційно-інноваційного середовища як об'єктивного чинни-



ка сприятливих зовнішніх умов здійснення інноваційної діяльності;

керівник повинен знати особистісні характеристики та індивідуальні особливості підлеглих, щоб мати змогу обґрунтовано визначити, яку віддачу він має право очікувати від співробітників за умов, що створено в освітній організації, а також зрозуміти за рахунок чого створено несприятливе середовище, які з мотиваційних умов необхідно змінити передусім. Це надасть можливість отримати загальні орієнтири у виборі методів створення позитивної мотивації, що будуть найбільш ефективними в процесі формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності та обрати співробітників, психологічно підготовлених до здійснення інноваційних проектів [1; 3; 4; 5].

Здійснення інноваційних освітніх проектів є складним процесом і потребує врахування багатьох чинників (факторів). Вони визначають ефективність їх здійснення (соціальних, політичних, економічних тощо). Важливе місце посідають психолого-організаційні чинники, що: *по-перше*, пов'язані з експертизою (діагностика, оцінювання, прогнозування) стану організаційно-інноваційного середовища освітньої організації, ідентифікацією проблем і вибором стратегії розвитку організації, ліквідацією недоліків та створенням в організації сприятливих умов щодо здійснення інноваційної діяльності; *по-друге*, пов'язані з експертизою рівня сформованості внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності. Підбір психологічно підготовлених співробітників до здійснення інноваційних проектів, формування «команди» зацікавленої в індивідуальному розвитку, самовдосконаленні та в досягненні колективних цілей; *по-третьє*, пов'язані з корекцією виявлених недоліків на етапі експертизи та науково-методичним забезпеченням формування готовності управлінців і персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності, ефективною взаємодією у процесі розроблення і реалізації проекту, подоланням антиінноваційних бар'єрів; створенням сприятливого психологічного клімату і атмосфери творчої активності та працездатності членів команди; *по-четверте*, пов'язані з психологічним супроводом на етапах розроблення, реалізації, моніторингу результатів інноваційного проекту [1; 5].

З метою розв'язання зазначених вище проблем (завдань) нами було розроблено і впроваджено «психолого-організаційну технологію формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності», апробовану в освітніх організаціях різних регіонів України.

На сучасного керівника покладено широке коло обов'язків, серед яких пріоритетним є підготовка співробітників до виконання завдань професійної діяльності в умовах інноваційних перетворень. У процесі реалізації функціональних обов'язків вони мають навчати і виховувати, поєднуючи високу вмогливість, принциповість з довірою і повагою до

людей, постійною турботою про них, допомагаючи їм виходити із життєвих та службових труднощів.

Важливою передумовою формування необхідних якостей управлінця-професіонала є оволодіння змістом загальної програми «Управлінська компетентність керівників з формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності», що є складовою корекційної моделі «Технології». Програма – це комплексна система спеціально організованих розвивальних взаємодій між його учасниками та їх взаємозбагаченням [1; 5].

Загальний дизайн та структура «загальної» програми

Нами було розроблено та експериментально перевірено комплексну систему науково-методичного забезпечення формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності. Освітні програми створено для спеціальної психологічної підготовки: «загальної» для управлінців, «індивідуальної» – для персоналу організацій. Сутність «індивідуальної» програми та особливості її впровадження розглянуто в попередній публікації цього видання [1; 2; 6; 8; 12–14]. У цій публікації розкриваємо загальний дизайн і структуру «загальної» програми для управлінців. Підвищення ефективності управління інноваціями у системі освіти передбачає розроблення відповідного змісту психологічної підготовки керівників освітніх організацій до управління процесом інноваційною діяльністю персоналу освітніх організацій. Це стало можливим за результатами розробленої нами, апробованої та впровадженої в освітню практику «загальної» програми спецкурсу «Управлінська компетентність керівників з формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» [1; 2; 5].

Розкриємо дизайн зазначеної «загальної» програми для керівників. Вона містить комплексну систему 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.

Упровадження програми дає змогу безконфліктно:

- витіснити стереотипи, байдужості, відокремленості, безвідповідальності; здійснювати адаптацію спеціалістів до умов, що динамічно змінюються, а також до нових моделей, алгоритмів і технологій діяльності;

- розкрити нові можливості для успішного інноваційного вирішення багатьох завдань професійної діяльності, ефективного формування особистості із задіянням особистих зусиль і резервів;

- забезпечити пошук людиною мобілізуючих факторів для розв'язання екстремальних і проблемних ситуацій.

Програма сприяє максимальному використанню особистісного творчого потенціалу в житті та професійній діяльності [1; 5]. Програма спрямована на оволодіння певними знаннями, вміннями і 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 та розвитку конкурентоздатності особистості;

– озброєння управлінців знаннями закономірностей формування психологічної готовності до інноваційної діяльності та розвитку особистості й педагогічного колективу;

– оволодіння методами діагностики і пізнання психологічних особливостей персоналу організацій, що надало можливість ефективно впливати на самовдосконалення макрохарактеристик кожної людини як особистості, суб'єкта діяльності, індивідуальності;

– оволодіння певними соціально-психологічними знаннями, уміннями та навичками в сфері спілкування, діяльності, власного розвитку та психокорекції, що дає змогу вирішити завдання ефективного здійснення професійної діяльності;

– оволодіння технологіями використання інтерактивних методів щодо самовдосконалення особистості та вирішення проблем організації.

Програма спрямована на розв'язання таких завдань [1; 5]:

– виробити вміння взаємодіяти з персоналом з метою підвищення професійної зрілості, розвитку моральних якостей, психологічної готовності вміло та гідно виконувати весь цикл соціальних і виробничих обов'язків;

– оволодіти технологією вирішення міжособистісних протиріч і подолання конфліктних ситуацій;

– розвивати вміння адекватно сприймати себе й оточуючих, що надає можливість виробити та корегувати норми особистої поведінки та міжособистісної взаємодії;

– оволодіти методологічним та практичним інструментарієм ефективної взаємодії та взаєморозуміння;

– розвивати комунікативні здібності, тобто здібності ефективної взаємодії та порозуміння з людьми;

– розвивати емоційну стійкість у складних життєвих ситуаціях та здібності до швидкої адаптації;

– розвивати здатність гнучко реагувати на ситуацію, швидко пристосовуватись до різних умов і груп, вийти на новий рівень управління власними внутрішніми станами;

– оволодіти технологією створення адекватної самооцінки та впевненості в собі;

– оволодіти технологією створення нових ефективних способів поведінки в особливо важких ситуаціях (переформування травмуючих спогадів, подолання страхів, наслідків неконструктивної критики; позбавлення від почуття провини, образи, комплексів, залежностей, наслідків психологічних травм та інших психологічних проблем);

– оволодіти стратегіями прийняття рішень, постановки та досягнення стратегічних і тактичних цілей.

Програма містить сім розділів (модулів), кожен з яких є логічним продовженням і завершенням по-

переднього і має освітній розвивальний цикл. Комплексно розділи є системою підготовки та розвитку арсеналу особистої ефективності людини. Форма навчання – очна та дистанційна. Спецкурс розраховано на 72 години аудиторних занять, із них 27 лекційних, 45 практичних, тренінгових занять, коучинг та консультування [1; 5].

Опис загального дизайну та структури «загальної» програми:

1) концептуальні засади, алгоритм здійснення та науково-методичний супровід психолого-організаційної технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності;

2) моделі експертизи організаційно-інноваційного середовища, сформованості у персоналу освітніх організацій внутрішньої психологічної готовності до інноваційної діяльності;

3) інтерактивні креативно-розвивальні методи виявлення та 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 діяльність;

7) підведення підсумків. Можливості реалізації «Технології» та перспективи її впровадження.

«Загальна» програма призначена для управлінців, менеджерів, методистів методкабінетів, психологів, науково-педагогічних працівників вищих закладів освіти, науковців, спеціалістів по роботі з персоналом, консультантів і для тих, у чий діяльності зміни і розвиток окремих людей і груп відіграє важливу роль. Програма покликана сприяти підготовці фахівців до професійної діяльності не лише як професіоналів до роботи в сучасних організаціях та забезпечення організаційного розвитку, а й як організаторів навчання і виховання.

«Загальну» програму спецкурсу впроваджують з відповідно підібраними для цієї мети групами управлінців різних рівнів, директорів і заступників освітніх організацій, психологів, методистів методкабінетів у міжкурсовий та курсовий період підвищення кваліфікації в умовах ЗНЗ, ВНЗ та системі післядипломної освіти.

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 іншими фахівцями за названим спецкурсом у раз спеціальної підготовки [1].

У наступній публікації цього видання буде представлено повний зміст та особливості впровадження авторської «загальної» програми «Управлінська компетентність керівника з формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» як засобу розвитку конкурентоздатності особистості.



Продовження публікацій у наступному номері.
Ми будемо Вам вдячні за зворотний зв'язок за
адресою: nika777vera@gmail.com

Використані літературні джерела

1. Чудакова В. П. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.10 / Чудакова Віра Петрівна. – Київ, 2016. – 474 с.
2. Чудакова В. П. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності: автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10 / Чудакова Віра Петрівна. – Київ, 2016. – 24 с.
3. Чудакова В. П. Психолого-организационная технология формирования готовности к инновационной деятельности как средство развития конкурентоспособности личности / В. П. Чудакова // Международная научная школа «Парадигма». Лято-2015 : в 8 т. – Т. 4: Психология: сб. науч. статьи / под ред. А. В. Берлов, Л. Ф. Чупров. – Варна : Центр за научни изследвания и информация «Парадигма» ЕООД България. ЦНИИ «Парадигма», 2015. – 414 с. – С. 393–401.
4. Чудакова В. П. Психологическая готовность к инновационной деятельности как фактор конкурентоспособности личности в быстро изменяющихся условиях / В. П. Чудакова // Вестник по педагогике и психологии Южной Сибири. – 2015. – № 2. – С. 1–13.
5. Чудакова В. П. Управлінська компетентність керівника формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища профільної школи / В. П. Чудакова // Управління школою. – 2012. – № 19–21 (355–357), липень. – С. 10–20.
6. Чудакова В. П. Коучинг, как средство развития одаренной личности и формирования успешных жизненных стратегий. Мастер-класс коучинга «Ваш успех в открытии ваших способностей / В. П. Чудакова // Освіта і розвиток обдарованої особистості. – 2012. – № 2 (липень) – С. 93–98.
7. Чудакова В. П. Загальний дизайн емпіричного дослідження «психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності», як показник сформованості конкурентоздатності особистості / В. П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості. – 2017. – № 2 (58) лютий. – С. 38–47.
8. Чудакова В. П. Експериментальна перевірка «моделі експертизи внутрішньої психологічної готовності персоналу до інноваційної діяльності» (В. Чудакова) як засобу формування конкурентоздатності особистості / В. П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості. – 2017. – № 3 (59) березень. – С. 40–47.
9. Чудакова В. П. Формувальний експеримент впровадження авторської системи формування психологічної готовності персоналу до інноваційної діяльності (В. Чудакової) – компонента конкурентоспроможності особистості / В. П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості. – 2017. – № 4 (60) квітень. – С. 35–41.

10. Чудакова В. П. Особливості формувального експерименту та етапи впровадження «корекційної моделі створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища організації» (В. Чудакової) – компонента сформованості конкурентоздатності особистості / В. П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості щомісячний. – 2017. – № 5 (61) травень. – С. 30–35.

11. Чудакова В. П. Методична база та особливості впровадження «Корекційної моделі створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища організації» (В. П. Чудакової) – компонента сформованості конкурентоздатності особистості / В. П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості. – 2017. – № 6 (62) червень. – С. 47–53.

12. Чудакова В. П. Методична база та особливості впровадження корекційної моделі формування внутрішньої психологічної готовності персоналу організації до інноваційної діяльності (В. Чудакової) – компонента конкурентоздатності особистості / В. П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості. – 2017. – № 7–8 (62–63) липень – серпень – С. 47–55.

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

14. Чудакова В. П. Зміст та особливості впровадження «індивідуальної» програми рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу (В. Чудакової) як засобів формування інноваційності та конкурентоздатності особистості / В. П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості. – 2017. – № 10 (64) жовтень. – С. 44–58.

Bibliography

1. Chudakova V. P. Formuvannia psykholohichnoi hotovnosti personalu osvitynikh orhanizatsii do innovatsiinoi diialnosti: dys. ... kand. psykhol. nauk: 19.00.10 / Chudakova Vira Petrivna. – Kyiv, 2016. – 474 s.
2. Chudakova V. P. Formuvannia psykholohichnoi hotovnosti personalu osvitynikh orhanizatsii do innovatsiinoi diialnosti: avtoref. dys. ... kand. psykhol. nauk: 19.00.10 / Chudakova Vira Petrivna. – Kyiv, 2016. – 24 s.
3. Chudakova V. P. Psykholoho-orhanyzatsyonnaia tekhnolohyia formyrovannia hotovnosti k ynnovatsyonnoi deiatelnosti kak sredstvo razvytyia konkurentosposobnosti lychnosti / V. P. Chudakova // Mezhdunarodna nauchna shkola «Paradyhma». Liato-2015 : v 8 t. – T. 4: Psykholohyia: sb. nauch. statyy / pod red. A. V. Berlov, L. F. Chuprov. – Varna : Tsentr za nauchny yzsledvanyia y ynformatsyia «Paradyhma» EOOD Blharyia. TsNYY «Paradyhma», 2015. – 414 s. – S. 393–401.



4. *Chudakova V. P.* Psykholohycheskaia hotovnost k ynnovatsyonnoi deiatelnosti kak faktor konkurentosposobnosti lychnosti v bystro yzmeniaiushchykh usloviakh / V. P. Chudakova // Vestnyk po pedahohyke y psykholohyy Yuzhnoi Sybyry. – 2015. – No 2. – S 1–13.
5. *Chudakova V. P.* Upravlinska kompetentnist kerivnyka formuvannia hotovnosti pedahohiv do innovatsiinoi diialnosti v umovakh osvitnoho seredovyscha profilnoi shkoly / V. P. Chudakova // Upravlinnia shkoloiu. – 2012. – No 19–21 (355–357), lypen. – S. 10–20.
6. *Chudakova V. P.* Kouchynh, kak sredstvo razvytiya odarennoi lychnosti y formirovaniya uspeshnykh zhyznennykh stratehiy. Master-klass kouchynha «Vash uspek v otkryty vashykh sposobnostei / V. P. Chudakova // Osvita i rozvytok obdarovanoi osobystosti. – 2012. – No 2 (lypen). – S. 93–98.
7. *Chudakova V. P.* Zahalnyi dyzain empirychnoho doslidzhennia «psykholohichnoi hotovnosti personalu orhanizatsii do innovatsiinoi diialnosti», yak pokaznyk sformovanosti konkurentozdatnosti osobystosti / V. P. Chudakova // Osvita ta rozvytok obdarovanoi osobystosti. – 2017. – No 2 (58) liutyi. – S. 38–47.
8. *Chudakova V. P.* Eksperymentalna perevirka «modeli ekspertyzy vnutrishnoi psykholohichnoi hotovnosti personalu do innovatsiinoi diialnosti» (V. Chudakova) yak zasobu formuvannia konkurentozdatnosti osobystosti / V. P. Chudakova // Osvita ta rozvytok obdarovanoi osobystosti. – 2017. – No 3 (59) berezen. – S. 40–47.
9. *Chudakova V. P.* Formuvalnyi eksperyment vprovadzhennia avtorskoi systemy formuvannia psykholohichnoi hotovnosti personalu do innovatsiinoi diialnosti (V. Chudakovo) – komponenta konkurentospromozhnosti osobystosti / V. P. Chudakova // Osvita ta rozvytok obdarovanoi osobystosti. – 2017. – No 4 (60) kviten. – S. 35–41.
10. *Chudakova V. P.* Osoblyvosti formuvalnoho eksperymentu ta etapy vprovadzhennia «korektsiinoi modeli stvorennia spriyatlyvoho orhanizatsiino-innovatsiinoho seredovyscha orhanizatsii» (V. Chudakovo) – komponenta sformovanosti konkurentozdatnosti osobystosti / V. P. Chudakova // Osvita ta rozvytok obdarovanoi osobystosti shchomisiachnyi. – 2017. – No 5 (61) traven. – S. 30–35.
11. *Chudakova V. P.* Metodychna baza ta osoblyvosti vprovadzhennia «Korektsiinoi modeli stvorennia spriyatlyvoho orhanizatsiino-innovatsiinoho seredovyscha orhanizatsii» (V. P. Chudakovo) – komponenta sformovanosti konkurentozdatnosti osobystosti / V. P. Chudakova // Osvita ta rozvytok obdarovanoi osobystosti. – 2017. – No 6 (62) cherven. – S. 47–53.
12. *Chudakova V. P.* Metodychna baza ta osoblyvosti vprovadzhennia korektsiinoi modeli formuvannia vnutrishnoi psykholohichnoi hotovnosti personalu orhanizatsii do innovatsiinoi diialnosti (V. Chudakovo) – komponenta konkurentozdatnosti osobystosti / V. P. Chudakova // Osvita ta rozvytok obdarovanoi osobystosti. – 2017. – No 7–8 (62–63) lypen – serpen – S. 47–55.
13. *Chudakova V. P.* Kontseptualni zasady i dyzain «indyvidualnoi» prohramy refleksyvno-innovatsiinoho treninhu, kouchynhu (V. Chudakovo) yak zasobiv formuvannia innovatsiinosti ta konkurentozdatnosti osobystosti / V. P. Chudakova // Osvita ta rozvytok obdarovanoi osobystosti. – 2017. – No 9 (64) veresen. – S. 26–36.
14. *Chudakova V. P.* Zmist ta osoblyvosti vprovadzhennia «indyvidualnoi» prohramy refleksyvno-innovatsiinoho treninhu, kouchynhu (V. Chudakovo) yak zasobiv formuvannia innovatsiinosti ta konkurentozdatnosti osobystosti / V. P. Chudakova // Osvita ta rozvytok obdarovanoi osobystosti. – 2017. – No 10 (64) zhovten. – S. 44–58.