



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); 11 (66) за 2017 рік

ЗМІСТ ТА ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ «ЗАГАЛЬНОЇ» ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ «УПРАВЛІНСЬКА КОМПЕТЕНТНІСТЬ КЕРІВНИКІВ З ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ» (В. ЧУДАКОВОЇ) ЯК ЗАСІБ РОЗВИТКУ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

*8 частина, початок у № 4 (59); 5 (60); 6 (61); 7–8 (62–63); 9 (64); 10 (65); 11 (66) за 2017 р.,
продовження у наступному номері*

У публікації 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.

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 публікації представлені содержание и особенности внедрения «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 формирование психологической готовности персонала организаций к инновационной деятельности, как средство развития конкурентоспособности личности.

The publication presents content and peculiarities of the implementation of the «general» educational program "Managerial competence of managers in 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.

Продовжуємо висвітлення досвіду впровадження в практику діяльності освітніх організацій різних типів моделей «Психолого-організаційної технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» У попередніх випусках журналу «Освіта та розвиток обдарованої особистості» у рубриці «Науковий-семинар практикум» нами здійснено опис комплексної системи науково-

методичного забезпечення їх впровадження [3–18]. 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, індивідних і особистісних рис. Акцентування уваги на тому, що більш адекватним способом вивчення психологічних механізмів функціонування особистості, в ході інноваційної діяльності, є багатомірний системний підхід до аналізу даних. Представлення психологічних механізмів особистісної детермінації «інноваційності», як критерію сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості, що подано 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 детермінанти 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 змісту та особливостей впровадження «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».

*Особливості впровадження складових
«Психолого-організаційної технології»*

В освітню практику нами було впроваджено комплексну систему науково-методичного забезпечення реалізації «Психолого-організаційної технології формування готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності» (далі – «Технологія»). Технологічний підхід став її основою, головне призначення якого полягає в розробленні (проектуванні) та впровадженні спеціальних гуманітарних (людинознавчих) технологій, різновидом якої є психолого-організаційна технологія, спрямована на розв'язання конкретних проблем в організації. Результати впровадження «Технології» надали можливість здійснити психологічну допомогу психологам, педагогам, управлінцям всіх рівнів, спрямовану на вирішення певних психологічних і організаційних проблем, пов'язаних як з інноваційними змінами, діяльністю й розвитком організації загалом, так і функціонуванням управлінців і персоналу організації.

«Технологія» складається із двох взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих частин [1–15]:

I. Модель експертизи й корекції організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій (зовнішні умови), складовими якої є: 1.1. Модель експертизи організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій; 1.2. Модель створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій [1; 2; 3; 4; 5; 10; 11].

II. Модель експертизи та корекції психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності (внутрішні умови), складовими якої є: 2.1. Модель експертизи психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності; 2.2. Корекційна модель формування внутрішньої психологічної готовності персоналу освітньої організації до інноваційної діяльності» [1; 2; 5; 7; 8; 12–14; 15].

Кожна з моделей «Технології» відповідає дослідженню внутрішніх і зовнішніх умов упровадження інновацій і містить такі основні компоненти, як інформаційно-смісловий, діагностично-інтерпретаційний, прогностичний, корекційно-розвивальний.

«Технологія» є професійно містким, універсальним інструментом, що призначається для психологів, які мають базову підготовку, однак з економічних причин не всі освітні організації змогли ввести у свій штат психологів. З'ясовано, що за певних причин не всі психологи готові до роботи з керівниками і персоналом організацій [1]. Нами розроблено «Технологію», яку можуть використовувати та успішно застосувати в умовах відповідної спеціальної підготовки і

консультацій (тренінгів-семінарів, коучингів) за допомоги та підтримки фахівців управлінців та спеціалістів по роботі з персоналом організації, менеджери, педагоги, методисти, викладачі, консультанти і всі, хто цікавиться питаннями організаційного розвитку й особистої ефективності, а також ті, у чий діяльності зміни та розвиток окремих людей і груп відіграє важливу роль.

У цій публікації продовжуємо розгляд однієї зі складових авторської «Технології» – «корекційної моделі формування внутрішньої психологічної готовності персоналу освітньої організації до інноваційної діяльності» [1; 2; 5; 7; 8]. Предметом докладного обговорення є реалізація корекційно-розвивального компонента «Технології», зокрема «загальної» програми для управлінців та керівників «Управлінська компетентність керівників з формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності», в умовах впровадження «Технології» (В. Чудакової) як компонента конкурентоздатності особистості [1; 5].

Впровадження «загальної» авторської програми

Проблема формування готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності – це складна системна психолого-педагогічна та організаційна проблема цілісного розвитку особистості. Вона може бути розв'язана шляхом цілеспрямованого впливу на фактори і умови, що детермінують та впливають на інноваційну діяльність під час спеціальної психологічної підготовки з використанням тренінгових технологій в умовах післядипломної освіти або в процесі психологічної діяльності в окремому загальному закладі середньої освіти (ЗЗСО) на основі даних експертизи поточного стану та корекційного психологічного тренінгу, спрямованого на оптимізацію умов здійснення інновацій.

Для розв'язання соціально значущої проблеми забезпечення і підвищення ефективності педагогічних інновацій, на нашу думку, необхідно вивчити та визначити систему відповідних ключових чинників і психологічних компонентів та структури їх взаємозв'язків, особистісних детермінант і умов, що сприяють або заважають інноваційній діяльності педагогів. На сьогодні нами реалізовано нагальну потребу щодо розроблення, наукового обґрунтування та емпіричної перевірки комплексної системи науково-методичного супроводу організації та проведення експертизи і корекції психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності як чинника вдосконалення їхньої професійної компетентності й основою їх конкурентоздатності.

У поточній публікації розкриваємо зміст та особливості впровадження «загальної» програми для управлінців на етапах її розроблення, апробації та впровадження. На етапі формування та узагальнювального етапів поточного експерименту було здійснено апробацію «загальної» програми спеціальної психологічної підготовки та здійснено психолого-педагогічний моніторинг підвищення рівня інноваційності персоналу освітніх організацій. З цією метою



ми проводили зрізи показників ефективності навчання. В результаті виявлено значну кількість недоліків, проблем, неузгодженостей, що заважали досягненню високого рівня інноваційності особистості. Суттєвим недоліком виявлено слабкий темп розвитку спеціальних управлінських психологічних умінь у керівників, сформованих унаслідок непристосованості для цього традиційної методики з підвищення кваліфікації. Дієвим способом визнано розв'язання проблеми реального розвитку управлінських умінь – використання інтерактивних креативних корекційно-розвивальних засобів соціально-психологічного тренінгу, що створює сприятливу атмосферу саморозвитку, забезпечує зниження опору особистості змінам, даючи змогу багаторазового повторення вправ, технік та інші переваги перед традиційною системою навчання.

У процесі формування експерименту було розроблено варіанти спецкурсів освітніх модулів і здійснено їх апробацію з метою знаходження оптимального за змістом і логікою варіанту програми. На цьому етапі було здійснено пошук більш прийнятних варіантів спеціальної психологічної підготовки, виявлено й уточнено зміст типових управлінських питань керівниками щодо вдосконалення управління інноваційними процесами на психологічному рівні та на засадах використання засобів і технологій організаційної психології. У процесі апробації спецкурсу оцінювали стан задоволеності змістом, цілями, формами, умовами та іншими характеристиками навчання у процесі підвищення кваліфікації. Результати аналізу отриманих відомостей сприяли виявленню витоків незадоволеності частиною слухачів змістом і формами навчання, здійсненню корекції змісту навчання для попередження подібних проблем.

Підвищення ефективності управління інноваціями в системі освіти передбачає розроблення відповідного змісту психологічної підготовки керівників освітніх організацій до управління процесом інноваційної діяльності персоналу освітніх організацій. Це стало можливим за результатами розробленого нами, апробованого та впровадженого в освітню практику «загальної» освітньої програми (спецкурсу) «Управлінська компетентність керівників з формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» [1; 5; 15]. Нині спецкурс впроваджується в освітню практику та ретельно описується у наших публікаціях (програмах, статтях) [1–15].

Опис «загальної» програми для керівників

Здійснено опис авторської програми «Управлінська компетентність керівників з формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності». Актуальність зазначеної проблеми та способи її розв'язання підтверджують реалії сучасної освіти, що безперервно змінюється. Внесення якісних змін у зміст системи освіти зумовлює необхідність розроблення та реалізації нових філософських і психолого-педагогічних підходів до розуміння особистості дитини і дорослої людини, учня, освітніх процесів, змісту освіти.

На сучасного керівника покладено широке коло обов'язків. Одним із пріоритетних є підготовка співробітників до виконання завдань професійної діяльності в умовах інноваційних перетворень. Реалізуючи власні функціональні обов'язки, вони мають навчати і виховувати, поєднуючи високу вимогливість, принциповість з довірою та повагою до людей, постійною турботою про них, допомагаючи їм виходити із життєвих і службових ситуацій.

Важливою передумовою формування необхідних якостей управління-професіонала є оволодіння змістом спецкурсу «Управлінська компетентність керівників з формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» [1; 2; 5; 12; 15].

Програма охоплює комплексну систему спеціально організованих розвивальних взаємодій між його учасниками та їх взаємозбагаченням. Вона спрямована на підвищення особистісної ефективності слухачів за різних життєвих і ділових ситуацій взаємодії з людьми.

Програма дає змогу безконфліктно:

- витіснити стереотипи, байдужості, відокремленості, безвідповідальності;
- здійснювати адаптацію спеціалістів до умов, що динамічно змінюються, до нових моделей, алгоритмів і технологій діяльності;
- розкрити нові можливості для успішного інноваційного вирішення багатьох завдань професійної діяльності, ефективного формування особистості зі задіянням особистих зусиль і резервів;
- забезпечити пошук людиною мобілізуючих факторів для вирішення труднощів, екстремальних і проблемних ситуацій.

Програма сприяє максимальному використанню особистісного творчого потенціалу в житті та професійній діяльності.

Програма спецкурсу «Управлінська компетентність керівників з формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» спрямована на оволодіння певними компетенціями [1; 5], а саме:

- оволодіння комплексною системою науково-методичного забезпечення впровадження в практику діяльності освітніх організацій різних типів, психолого-організаційної технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності як чинника вдосконалення їхньої професійної компетентності;
- озброїти управлінців знаннями закономірностей формування психологічної готовності до інноваційної діяльності та розвитку особистості й педагогічного колективу;
- оволодіти методами діагностики та пізнання психологічних особливостей персоналу, ефективно впливати на самовдосконалення макрохарактеристик кожної людини як індивіду, особистості, суб'єкта діяльності, індивідуальності;
- оволодіти певними соціально-психологічними знаннями, вміннями, навичками в 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 вирішення проблем організації.

Програма спецкурсу «Управлінська компетентність керівників з формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» спрямована на вирішення таких завдань [1; 5]:

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

– оволодіння технологією вирішення міжособистісних протиріч і подолання конфліктних ситуацій;

– розвиток вміння адекватно сприймати себе і оточуючих, що дає можливість виробити та корегувати норми особистої поведінки та міжособистісної взаємодії;

– оволодіння методологічним і практичним інструментарієм ефективної взаємодії та взаєморозуміння;

– розвиток комунікативних здібностей, тобто здібності ефективної взаємодії та порозуміння з людьми;

– розвиток емоційної стійкості в складних життєвих ситуаціях і здібності до швидкої адаптації; здатності гнучко реагувати на ситуацію, швидко перебудовуватись у різних умовах і різних групах, виходити на новий рівень управління власними станами;

– оволодіння технологією створення адекватної самооцінки та впевненості в собі;

– оволодіння технологією створення нових ефективних способів поведінки в особливо важких ситуаціях (переформування травмуючих спогадів, подолання страхів, наслідків не конструктивної критики);

– позбавлення від почуття провини, образи, комплексів, залежностей, наслідків психологічних травм та інших психологічних проблем;

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

Зміст та структура «загальної» програми

Програма курсу містить 7 розділів, кожен з яких є логічним продовженням і завершенням попереднього, має власний освітній розвивальний цикл. У комплексі вони є системою підготовки і розвитку арсеналу особистої ефективності людини. Спецкурс розраховано на 72 години аудиторних занять, із них 27 лекційних, 45 практичних, тренінгових занять, коучинг та консультування [1; 5].

Спецкурс проводять з відповідно підібраними для цієї мети групами управлінців різних рівнів, директорів освітніх організацій та їх заступників, психологів, методистів методкабінетів у міжкурсовий і курсовий період підвищення кваліфікації в умовах ЗНЗ, ВНЗ та системі післядипломної освіти.

Курс призначено для управлінців, менеджерів, методистів методкабінетів, психологів, науково-педагогічних працівників вищів, науковців, спеціалістів по роботі з персоналом, консультантів і для тих, у чий діяльності зміни і розвиток окремих людей і груп відіграють важливу роль. Він покликаний сприяти підготовці фахівців до професійної діяльності не лише як професіонала до роботи в сучасних організаціях та забезпечення організаційного розвитку, а й у ролі організаторів навчання і виховання.

Розглянемо зміст спецкурсу, зокрема, навчально-тематичний план спецкурсу «Управлінська компетентність керівника з формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» (табл. 1).

Таблиця 1

**Навчально-тематичний план спецкурсу
«Управлінська компетентність керівника з формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності»**

№	Розділи і основні теми та підтеми курсу	Аудиторні заняття кількість годин		
		Всього	Л	П
1	2	3	4	5
1.	<i>Розділ 1.</i> Концептуальні засади, алгоритм здійснення, і науково-методичний супровід психолого-організаційної технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності	1	1	
2.	<i>Розділ 2.</i> Моделі експертизи організаційно-інноваційного середовища, і сформованості у персоналу освітніх організацій внутрішньої психологічної готовності до інноваційної діяльності. 2.1. Діагностичний інструментарій експертизи організаційно-інноваційного середовища. 2.2. Діагностичний інструментарій експертизи сформованості у персоналу освітніх організацій внутрішньої психологічної готовності до інноваційної діяльності	12	8	4
3.	<i>Розділ 3.</i> Інтерактивні креативно-розвивальні методи виявлення і вирішення проблем в організаційно-інноваційному середовищі. 3.1. Корекційні методи створення сприятливого освітнього середовища. Метод мозкового штурму як засіб вироблення моделі вирішення проблем. 3.2. Практикум щодо використання інтерактивних корекційних методів для вирішення проблем. Використання методу Дельфі (адаптованого В. Чудаковою) для вибору кращої альтернативної пропозиції щодо вирішення проблем. 3.4. Вироблення моделі вирішення проблем в організації	6	1	5



Продовження табл. 1

1	2	3	4	5
4.	Розділ 4. Представлення програми багаторівневого рефлексивно-інноваційного тренінгу «Психологічні засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості: 1-й модуль: Ваш успіх у відкритті Ваших можливостей. 2-й модуль: Методи подолання життєвих криз, розвиток стресостійкості, та здібності до швидкої адаптації. 3-й модуль: Сучасні психотехнології створення адекватної самооцінки, упевненості у собі, набуття здатності здійснювати новий можливий вибір. 4-й модуль: Ефективні стратегії: створення позитивної мотивації, відкриття своєї Місії, прийняття рішень і постановка цілей	3	3	
5.	Розділ 5. Сучасні корекційно-розвивальні технології вирішення психологічних проблем особистості			
5.1.	Технологія ефективної взаємодії та взаєморозуміння між людьми. Компоненти, структура і алгоритм побудови ефективної комунікації (ефективної взаємодії). Методологічний і практичний інструментарій технології взаєморозуміння і обміну точної інформації Практикум по розвитку комунікативної компетентності. Встановлення стосунків довіри та співробітництва. Виявлення ознак маніпулятивної поведінки і оволодіння методами її протидії. Прийоми педагогічного менеджменту в активізації навчальної діяльності слухачів на заняттях	4	1	3
5.2.	Технологія оволодіння мистецтвом публічного виступу Необхідні якості хорошого оратора. Етапи виступу: Підготовка до виступу. Структура виступу: встановлення контакту, підтримка контакту і передача інформації; вихід із контакту. Зміст виступу. Ресурсні стани. «Вступ» і його завдання. Використання прийомів для привертання уваги слухачів і запобігання типових помилок .«Основна частина» виступу і його завдання. Донесення інформації і прийоми, які полегшують її сприйняття. Підтримка уваги й інтересу слухачів. Процес презентації. Стратегії ефективної взаємодії з аудиторією. «Підведення підсумків». Робота із зауваженнями, як фактор успіху виступаючого. Як справитись із важкими запитаннями. Як побороти хвилювання, тривогу і страх публічного виступу	7	2	5
5.3.	Технології якісного проведення дискусій (спорів) Дискусія (різновид публічного спору): виявлення і співставлення різних точок зору, пошук і виявлення істинного погляду, знаходження правильного рішення спірного питання. Культура спору. Поведінка та індивідуальні особливості учасників. Психологічні прийоми переконання у спорі. Прийоми впливу. Запитання і види відповідей. Нейтралізація нечесних прийомів. Психологічний практикум: Самодіагностика, Використання різних видів аргументів для ефективного проведення дискусії. Правила які допомагають нейтралізувати негативні аргументи. Рекомендації бажаному перемогти	7	2	5
5.4.	Технології та секрети ефективного проведення виробничих нарад. Фактори, що впливають на ефективність проведення нарад. Рекомендації щодо ефективного проведення виробничих нарад, засідань, зборів. Типи виробничих нарад. Формула ефективності нарад і п'ять орієнтирів для керівника. Управління процесом підготовки, проведення і завершення нарад. Джерела удачі та невдачі наради. Ділова гра: Подолання бар'єрів які заважають ефективному проведенню нарад. Рецепти нейтралізації людей які грають «блокуючі» ролі Вісім ситуацій які загрожують успішності наради, і необхідні компоненти психологічно грамотної поведінки ведучого. Практичне заняття: Моніторинг ефективності нарад. Використання діагностичних методів для аналізу і моніторингу результативності нарад	6	1	5
5.5.	Професійний стрес і синдром професійного вигорання персоналу і організації: шляхи профілактики і подолання. Професійний стрес як фактор зниження ефективності діяльності персоналу і організації. Функції стресу. Професійні стресові фактори у професійній діяльності. Форми стресів які виникають у професійній діяльності. Прояви професійного стресу. Причини професійного стресу і синдром професійного вигорання персоналу і організації. Синдром професійного вигорання персоналу і організації. Методи профілактики і подолання професійного стресу і синдрому професійного вигорання	7	2	5



Продовження табл. 1

1	2	3	4	5
5.6.	Технологія розвитку стресостійкості та здібності до швидкої адаптації Способи позбавлення від тривожних переживань, фобій, страхів та інших травмуючих спогадів. Подолання страху публічного виступу. Сучасні психологічні технології: створення адекватної самооцінки і впевненості в собі; придбання спроможності здійснювати новий можливий вибір. Зцілення від психологічних травм і розвиток емоційної стійкості (переформування відчуття провини, образ тощо). Доступ до скритих внутрішніх ресурсів. Методи подолання життєвих криз. Розвиток уміння захищати почуття власної гідності та позбавлення від страху критики. Методи подолання депресії та песимізму	6	2	4
5.7.	Конфлікти в ділових і міжособистісних стосунках й шляхи їх врегулювання Форми комунікативних взаємодій в умовах конфлікту. Причини ділових конфліктів. Типи ділових конфліктів і комунікативні тактики у конфліктній ситуаціях. Врегулювання конфлікту за допомогою адміністративних способів впливу. Психологічні засоби регуляції ділових конфліктів. Переговори у конфліктній ситуації і правила їх введення. <i>Тренінг:</i> Оволодіння технологією подолання міжособистісних протиріч та врегулювання конфліктних ситуацій	5	2	3
5.8.	Ефективні стратегії постановки і досягнення цілей. Необхідні вимоги і умови щодо «добре сформульованого результату» як першооснови досягнення цілей. <i>Тренінг:</i> Формування умінь оцінки оформлення результатів, на основі визначених стандартних показників. Ефективні стратегії прийняття рішення і постановки цілей. Навчально-рольова гра: Формування готовності персоналу для досягнення цілей (або до виконання будь-якої діяльності). Опис і необхідні нюанси виконання техніки створення готовності. Формування готовності для досягнення цілей. <i>Тренінг:</i> Практика тактичного управління за цілями. Опис і умови проведення техніки створення образу бажаного майбутнього	5	2	3
6.	<i>Розділ 6.</i> Індивідуально-творча робота Презентація і захист написаної залікової письмової роботи з аналізу власного досвіду і практичних результатів впровадження «Технології» в практику роботи освітніх закладів різних типів	1		1
7.	<i>Розділ 7.</i> Підведення підсумків. Можливості реалізації «Технології» та перспективи її впровадження	1		1
	<i>Контрольно-оціночні заняття. Підсумковий контроль</i>	2	-	2
	<i>Всього</i>	72	27	45

Особливості впровадження «загальної» програми

У процесі засвоєння описаного вище спецкурсу слухачі самостійно здійснили впровадження «Технології» в освітній процес реальної освітньої організації, здійснюючи експертизу (діагностику, оцінювання та прогнозування результатів), а також корекцію виявлених проблем – в організаційно-інноваційному середовищі та сформованості внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності.

Освітні модулі спецкурсу розведено у часі. Протягом курсу навчання здійснюється постійний взаємозв'язок із автором (тренером-тьютором курсу) зі слухачами, зокрема за допомогою сучасних інформаційно-комунікативних технологій. Періодично обговорюються та аналізуються звіти слухачів за результатами впровадження курсу. Також здійснюється індивідуальне консультування з різних аспектів курсу. Після завершення курсу навчання слухачі проводять

презентації та захист творчої дослідної роботи за аналізом власного досвіду та практичних результатів впровадження «Технології» у практику діяльності освітніх організацій різних типів. З'ясовують перспективність та можливість самостійної реалізації «Технології» та її моделей, а також доцільність і можливість використання результатів в освітній практиці [1; 5].

За результатами впровадження спецкурсу «Управлінська компетентність керівника з формування готовності персоналу освітніх організацій» з'ясовано, що моделі та «Технологія» є придатною для відтворення не лише автором, а й іншими фахівцями з можливістю досягнення запланованих результатів, не тільки психологами, а також під час спеціальної підготовки за названим спецкурсом, іншими фахівцями.

Перспективність подальшої масової реалізації «Технології» та її складових

Говорячи про перспективність та можливість масової реалізації «Технології» та її структурних компо-



ментів можна зазначити, що вони є придатними для відтворення не лише автором, а й іншими фахівцями з гарантією досягнення запланованих результатів). Для цього доцільно використати розроблену нами та представлену у цій публікації програму семінару-тренінгу «Управлінська компетентність керівника з формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища [1; 5]. Перспективність подальшого розроблення і можливостей масової реалізації технології полягає в гарантуванні досягнень запланованих результатів якісної освіти, професійного та морального задоволення від творчого процесу, самодостатності реалізації особистісного потенціалу в освітньому процесі.

У наступній публікації цього видання буде представлено результати ефективності впровадження авторської «Психолого-організаційної технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» («Технологія»), зокрема: 1) динаміку змін результатів дослідження стану організаційно-інноваційного середовища освітньої організації (зовнішні умови); 2) динаміку змін внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності. «Технологія» постає показником сформованості конкурентоздатності особистості у швидкозмінних умовах.

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 організацій 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



засоби формування інноваційності та конкурентоздатності особистості / В. П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості. – 2017. – № 10 (64) жовтень. – С. 44–58.

15. Чудакова В. П. Концептуальні засади і дизайн «загальної» освітньої програми «Управлінська компетентність керівників з формування психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності» (В. Чудакової) як засоби розвитку конкурентоздатності особистості / В. П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості. – 2017. – № 11 (65) листопад. – С. 31–40.

Bibliography

1. *Chudakova V. P.* Formuvannya psykholohichnoi hotovnosti personalu osvitykh orhanizatsii do innovatsiinoi diialnosti: dys. ... kand. psykhol. nauk: 19.00.10 / Chudakova Vira Petrivna. – Kyiv, 2016. – 474 s.

2. *Chudakova V. P.* Formuvannya psykholohichnoi hotovnosti personalu osvitykh orhanizatsii do innovatsiinoi diialnosti: avtoref. dys. ... kand. psykhol. nauk: 19.00.10 / Chudakova Vira Petrivna. – Kyiv, 2016. – 24 s.

3. *Chudakova V. P.* Psykholoho-orhanyzatsionnaia tekhnolohyia formyrovanyia 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 : Tsentra za nauchny yzshchivnyia 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 yzmeniaiushchysia uslovyakh / V. P. Chudakova // Vestnyk po pedahohyke y psykholohyy Yuzhnoi Sybyry. – 2015. – № 2. – S. 1–13.

5. *Chudakova V. P.* Upravlinska kompetentnist kerivnyka formuvannya hotovnosti pedahohiv do innovatsiinoi diialnosti v umovakh osvitnoho seredovyscha profilnoi shkoly / V. P. Chudakova // Upravlinnia shkoloiu. – 2012. – № 19–21 (355–357), lypen. – S. 10–20.

6. *Chudakova V. P.* Kouchynh kak sredstvo razvytyia odarennoi lychnosti y formyrovanyia uspeshnykh zhyznenykh stratehyi. Master-klass kouchynha «Vash uspek v otkrytyi vashykh sposobnosti / V. P. Chudakova // Osvita i rozvytok obdarovanoi osobystosti. – 2012. – № 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. – № 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 formuvannya konkurentozdatnosti osobystosti / V. P. Chudakova // Osvita ta rozvytok obdarovanoi osobystosti. – 2017. – № 3 (59) berezen – S. 40–47.

9. *Chudakova V. P.* Formuvalnyi eksperyment vprovadzhennia avtorskoï systemy formuvannya psykholohichnoi hotovnosti personalu do innovatsiinoi diialnosti (V. Chudakovoï) – komponenta konkurento-spromozhnosti osobystosti / V. P. Chudakova // Osvita ta rozvytok obdarovanoi osobystosti. – 2017. – № 4 (60) kviten – S. 35–41.

10. *Chudakova V. P.* Osoblyvosti formuvalnoho eksperymentu ta etapy vprovadzhennia «korektsiinoi modeli stvorennia spriyatlyvoho orhanizatsiino-innovatsiinoho seredo-vyscha orhanizatsii» (V. Chudakovoï) – komponenta sformovanosti konkurento-zdatnosti osobystosti / V. P. Chudakova // Osvita ta rozvytok obdarovanoi osobystosti shchomisiachnyi. – 2017. – № 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. Chudakovoï) – komponenta sformovanosti konkurentozdatnosti osobystosti / V. P. Chudakova // Osvita ta rozvytok obdarovanoi osobystosti. – 2017. – № 6 (62) cherven. – S. 47–53.

12. *Chudakova V. P.* Metodychna baza ta osoblyvosti vprovadzhennia korektsiinoi modeli formuvannya vnutrishnoi psykholohichnoi hotovnosti personalu orhanizatsii do innovatsiinoi diialnosti (V. Chudakovoï) – komponenta konkurentozdatnosti osobystosti / V. P. Chudakova // Osvita ta rozvytok obdarovanoi osobystosti. – 2017. – № 7–8 (62–63) lypen–serpen – S. 47–55.

13. *Chudakova V. P.* Kontseptualni zasady i dyzain «indyvidualnoi» prohramy refleksyvno-innovatsiinoho treninhu, kouchynhu (V. Chudakovoï) yak zasobiv formuvannya innovatsiynosti ta konkurentozdatnosti osobystosti / V. P. Chudakova // Osvita ta rozvytok obdarovanoi osobystosti. – 2017. – № 9 (64) veresen. – S. 26–36.

14. *Chudakova V. P.* Zmist ta osoblyvosti vprovadzhennia «indyvidualnoi» prohramy refleksyvno-innovatsiinoho treninhu, kouchynhu (V. Chudakovoï) yak zasoby formuvannya innovatsiynosti ta konkurentozdatnosti osobystosti / V. P. Chudakova // Osvita ta rozvytok obdarovanoi osobystosti. – 2017. – № 10 (64) zhovten. – S. 44–58.

15. *Chudakova V. P.* Kontseptualni zasady i dyzain «zahalnoi» osvitnoi prohramy «Upravlinska kompetentnist kerivnykiv z formuvannya psykholohichnoi hotovnosti personalu orhanizatsii do innovatsiinoi diialnosti» (V. Chudakovoï) yak zasoby rozvytku konkurentozdatnosti osobystosti / V. P. Chudakova // Osvita ta rozvytok obdarovanoi osobystosti. – 2017. – № 11 (65) lystopad. – S. 31–40.