



3. НАУКОВІ СЕМІНАРИ-ПРАКТИКУМИ

**Віра Петрівна Чудакова,**

кандидат психологічних наук,
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 публікацій: 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) за 2017 р.

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ І ДИЗАЙН «ІНДИВІДУАЛЬНОЇ» ПРОГРАМИ РЕФЛЕКСИВНО-ІННОВАЦІЙНОГО ТРЕНІНГУ, КОУЧИНГУ (В. ЧУДАКОВОЇ) ЯК ЗАСОБІВ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОСТІ ТА КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

5 частина, початок у № 4 (59); 5 (60); 6 (61); 7–8 (62–63) за 2017 рік

В публікації представлені концептуальні основи, обший дизайн, содержание и структура «индивидуальной» программы рефлексивно-инновационного тренинга, коучинга (В. Чудаковой) для персонала организаций как средства формирования инновационности и конкурентоспособности личности в быстроизменяющихся условиях.

Ключевые слова: инновационность, инновационная деятельность, комплексная система научно-методического обеспечения, психолого-организационная технология, экспертиза, организационно-инновационная среда организации, психологическая готовность персонала образовательных организаций к инновационной деятельности, как компонента конкурентоспособности личности.

The publication presents the conceptual framework, the overall design, content and structure of the «individual» program of reflexive-innovative training, coaching (V. Chudakova), for the staff of organizations as a means of forming innovation and competitiveness of the individual in rapidly changing conditions.

Key words: innovation, innovative activities, integrated system of scientific and methodological support, organizational and innovative environment of the organization, psychological and organizational technology, examination, correction, psychological readiness of personnel educational organizations to innovative activities.

У цьому номері пропонуємо публікацію, де представлено концептуальні засади та загальний дизайн, зміст і структура «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 до інноваційної діяльності, компонента конкурентоздатності особистості».

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-семінар практикум»

нами здійснено опис комплексної системи науково-методичного забезпечення їх впровадження [8–22], пропонуємо здійснити короткий екскурс сторінками публікацій, в яких подано:

– Дослідження «індивідуально-психологічних особливостей особистості: 1 частина: представлена загальною характеристикою, 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 «інноваційності» 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 формуального експерименту: 1 *частина*: представлення особливостей здійснення формуального 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 формуального 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).

Метою цієї публікації є представлення концептуальних засад, загального дизайну, змісту та структури «індивідуальної» програми рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу (В. Чудакової) для персоналу організацій як засобів формування їхньої інноваційності та конкурентоздатності у швидкозмінних умовах. Проблему розкрито у форматі реалізації авторської «системи формування психологічної готовності персоналу к інноваційної діяльності, компонента 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 авторської психолого-організаційної технології формування готовності персоналу до інноваційної діяльності, чинника їх конкурентоздатності

Прискорення економічного розвитку, побудова нового суспільства та інші процеси інтенсивних змін в Україні фактично відбуваються як інноваційні проекти різного рівня складності, обсягу і тривалості. Перехід України до інноваційного шляху розвитку освіти зумовлює необхідність психологічного дослідження різних сторін інноваційної діяльності та підготовки до неї конкурентоздатних професіоналів. Пріоритетною для дослідження є проблема формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності, як головного ресурсу організаційного розвитку. На державному рівні створено відповідну законодавчу та нормативно-правову базу, прийнято постанови й закони про стимулювання інноваційної діяльності в суспільній, політичній та економічній сферах [1; 2; 13; 14].

До того ж, значну підтримку отримали інновації у сфері освіти, що сприяють вдосконаленню наявних та розробленню нових психолого-педагогічних систем, пошуку і впровадженню нових методів підвищення інтенсивності освітнього процесу. Нові педагогічні розробки потенційно здатні істотно підвищити якість освітнього процесу. Однак часто, після поглибленого ознайомлення з сутністю нової педагогічної методики, персонал освітніх організацій не використовує її або повертається до старих форм і методів після зіткнення з труднощами впровадження новацій. Серед них складність для персоналу освітніх організацій, який багато років працював за типовою системою, є зміни не лише у формі діяльності, а й власної особистості, тобто системи цінностей, стереотипів поведінки, відносин тощо. Окремі інновації зумовлюють необхідність в оновленні змісту освіти, що викликає загальний особистісний опір і робить неможливим нововведення. Навіть, з огляду на значущість інновації, економічну підтримку, підтримку керівництва та суспільства, відбувається руйнація інноваційного проекту на рівні психологічних чинників і умов [12; 13; 14; 22].

Атмосфера актуалізації та переосмислення життя зумовлює потребу в різносторонньо розвиненому персоналі освітніх організацій, який міг би орієнтуватися у швидко змінній ситуації, розумітися на людських відносинах, міг би сформулювати власну здібність до саморозвитку, інновацій, протидіяти штампам і негативним педагогічним стереотипам у процесі навчання та виховання. Особливої важливості набуває завдання психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності.

Відповідно до теоретико-емпіричного аналізу літературних джерел і здобутків науки та освітньої практики з проблеми формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності, з'ясовано невирішені суперечності та протиріччя між *потребою* освітніх організацій у кадрах, готових до інноваційних перетворень і змін,

здатних мобільно реагувати на стратегічні та ситуаційні виклики часу, та *недостатнім* рівнем сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності, а також *зростаючими* об'єктивними вимогами до формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності та недостатньою науковою розробленістю технологій ефективного розв'язання цього пріоритетного наукового та практичного завдання в системі освіти. Перед практикою інноваційних перетворень постала проблема щодо наявності протиріччя між *наявною потребою* у швидкому організаційному розвитку за рахунок ефективної інноваційної діяльності і *невмінням* персоналу організацій це здійснити, а часто небажанням прийняття нового, відсутністю мотивації та психологічної готовності до інноваційної діяльності. Успіх інновацій визначається здатністю персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності [13, С. 50–51].

Для розв'язання названих протиріч та соціально значущої проблеми формування психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності, ми розробили і впровадили в практику роботи освітніх організацій різних типів комплексну систему науково-методичного забезпечення формування психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності. За основу взято технологічний підхід, основне призначення якого полягає в розробленні (проектуванні) та впровадженні спеціальних гуманітарних (людинознавчих) технологій, різновидом якої є психолого-організаційна технологія, спрямована на вирішення конкретних проблем в організації [3; 13].

Розроблена нами *«Психолого-організаційна технологія формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності»* (далі – «Технологія») *забезпечила можливість* надавати психологічну допомогу психологам, управлінцям всіх рівнів, менеджерам і персоналу організацій, спрямовану на вирішення певних психологічних й організаційних проблем, пов'язаних з інноваційними змінами. Вона пов'язана з діяльністю й розвитком організації загалом, так і функціонуванням особистості персоналу організації зокрема.

«Технологія» охоплює дві взаємопов'язані і взаємодоповнюючі частини, що відповідають дослідженню внутрішніх і зовнішніх умов упровадження інновацій. Кожна з них містить основні компоненти: інформаційно-смісловий, діагностично-інтерпретаційний, прогностичний, корекційно-розвивальний.

Розглянемо загальний дизайн, зміст і структуру основних складових та компонентів моделей і технологій:

1. (1.1–1.2) Модель експертизи й корекції організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій (зовнішні умови);

2. (2.1–2.2) Модель експертизи й корекції психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності (внутрішні умови).

Необхідно детально ознайомимося зі змістом, структурою моделей «Технології» та потенційними можливостями їх реалізації [8–22].



1. Модель експертизи й корекції організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій (зовнішні умови). Для успішного проведення експертизи стану організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій та реалізації корекційного компонента щодо створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища ми підбрали та експериментально перевірили діагностичний інструментарій. Було описано покроковий алгоритм проведення експертизи, інтерпретації емпіричних даних і результатів поточного дослідження; розроблено інтерактивні креативні корекційні методи, нижче представлено моделі реалізації та їх потенційні можливості [12; 13; 16; 21; 22]. Отже, розглянемо кожну із компонентів «1. Моделі»:

1.1. Модель експертизи стану організаційно-інноваційного середовища (зовнішні умови), (далі – «1.1. Модель»). Проведення експертизи дає змогу: визначити загальний рівень розвитку педагогічного колективу; визначити на стільки рівень розвитку колективу відрізняється від ідеалу, де саме резерв у досягненні найкращих результатів; виявити сильні та слабкі сторони, які визначають ефективність діяльності колективу, а які призупиняють або взагалі блокують її; *зрозуміти* за рахунок чого найбільшою мірою створюється несприятливе середовище, які з мотиваційних умов необхідно насамперед змінити; визначити протиріччя в експертній оцінці стану справ

у колективі, представниками адміністрації та педагогами. Результати такої роботи описані у наукових публікаціях автором [12; 13; 16; 22].

1.2. Корекційна модель створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища (далі – «1.2. Модель»). Для реалізації корекційного етапу здійснено підбір і розроблено інтерактивні креативні розвивально-корекційні методи для подолання проблем виявлених у організації на діагностичному етапі. Це надало можливість: *виробити та визначити* конструктивні заходи щодо ліквідації недоліків виявлених на попередньому етапі експертизи; *провести* оцінювання альтернативних пропозицій конструктивних заходів за результатами «мозкового штурму»; *визначити* першочергові завдання і напрями роботи колективу для ліквідації недоліків і створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища, формування соціально-психологічних умов, які спонукатимуть колектив до самовдосконалення, що є основою формування психологічної готовності їх до інноваційної діяльності [12; 13; 21; 22].

2. Модель експертизи і корекції психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності (внутрішні умови) (далі – «2. Модель») та її структурно-функціональна модель представлено на рисунку 1.

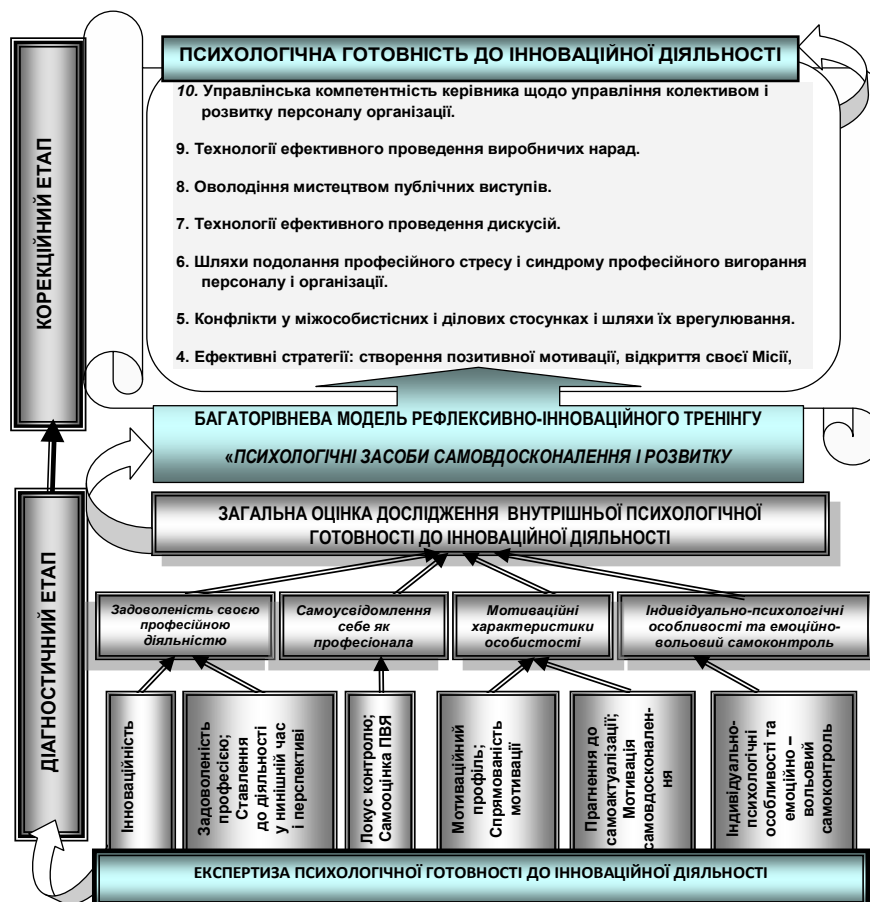


Рис. 1. Модель експертизи і корекції внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності



З метою проведення експертизи і корекції внутрішньої психологічної готовності персоналу освітньої організації до інноваційної діяльності як чинника забезпечення конкурентоздатності особистості у швидкозмінних умовах було: підбрано й експериментально визначено психолого-педагогічний діагностичний інструментарій; описано покроковий алгоритм проведення експертизи, інтерпретації емпіричних даних і результатів дослідження; розроблено інтерактивні креативні корекційно-розвивальні методи. Нижче представлено моделі реалізації та їх потенційні можливості [8–15; 17–20; 22]. Розглянемо кожну із компонентів «2. Моделі»:

2.1. Модель експертизи психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності. Для проведення експертизи психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності було використано валідний і надійний психолого-діагностичний інструментарій, який надав змогу дослідити такі оцінні показники і параметри [8; 13; 12; 17; 22]:

– *інтегральний цільовий показник «Інноваційність»*, що дає змогу визначити і оцінити стан рівня інноваційності (позитивний, нульовий, негативний) та тенденцію інноваційності персоналу освітніх організацій (теоретико-інтелектуальна і емоційно-практична тенденція «інноваційності»):

– *інтегральні прогностичні показники*, що надали змогу визначити та оцінити:

1) задоволеність професійною діяльністю (*задоволеність професією, ставлення до діяльності зараз та в перспективі, задоволеність життєвих потреб у процесі професійної діяльності*);

2) самоусвідомлення себе як фахівця (*локус контролю, самооцінка професійно важливих якостей*);

3) мотиваційні характеристики (*мотиваційний профіль, мотиваційна тенденція особистості: споживча та особистісно-розвивальна, направленість мотивації*);

4) самоактуалізація і мотивація до самовдосконалення;

5) індивідуально-психологічні особливості та емоційно-вольовий контроль.

З метою поєднання в одному контексті засобів теоретичного та емпіричного підходів щодо вивчення досліджуваної проблеми на базі системної методології, компонентно-структурного і динамічного аналізу. Для цього в спеціальній психолого-педагогічній літературі визначено та запропоновано до використання набори критеріїв ефективності педагогічної діяльності та критерії ефективності інноваційної діяльності. Узагальнюючи конкретний зміст таких критеріїв з метою подальшого здійснення емпіричного дослідження, ми введено термін «інноваційність». На якісному рівні – це контрольний перелік складових ефективності здійснення інноваційної діяльності – темп, якість, доцільність тощо, а на емпіричному (статистичному) рівні – оцінка першого загально-го фактору з масиву оцінок складових ефективності

процесу здійснення інноваційної діяльності. Розглядаємо інноваційність як окремих вектор, що інтегрує зміст комплексу показників ефективності інноваційної діяльності та використано нами як цільовий показник, що має бути максимізований використанням емпірично виявлених його зв'язків з іншими складовими особистості та закономірностями його функціонування в ході інноваційної діяльності [13].

Поняття «інноваційність» – це інтегральний показник сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності, що відображає рівень індивідуального особистісного включення персоналу організацій до інноваційної діяльності; інтенсивність його інтелектуальної, емоційної, діяльнісної активності щодо здійснення, модифікації, конструювання й оптимізації нових методів педагогічної діяльності.

«Інноваційність» детермінує система рис:

а) конституційних – нейрофізіологічно зумовлених, непідвласних вольовим змінам, стійких упродовж життя;

б) індивідних – диспозиційні стратегії поведінки, зумовлені досвідом навчання у ВНЗ та практичної педагогічної діяльності;

в) особистісних – стратегії та способи поведінки, діяльності, набуті у процесі аналізу та проектування власної поведінки.

Кожний клас рис робить певний внесок до загальної ефективності інноваційної діяльності. Важливим фактором «інноваційності» виступає системна взаємодія цих трьох класів рис. [13].

У процесі поточного дослідження розроблено векторну модель спільного вивчення умов, чинників і факторів «інноваційності» персоналу організацій. Там відображено зовнішні та внутрішні умови (прогностичні показники) та їх співвідношення з цільовим показником «інноваційності» через проекції [13; 14].

Результати впровадження «2.1. Моделі» у практику діяльності освітніх організацій різних типів надали можливість:

– *керівникам*: визначити та оцінити індивідуальні особливості й особистісну структуру кожного співробітника, з'ясувати на яку віддачу він може очікувати від співробітників за створених в освітній організації умов; виявити схильність і психологічну готовність персоналу до інноваційної діяльності та підібрати команду щодо ефективного здійснення інноваційних проектів.

– *персоналу* освітніх організацій: самоусвідомити себе як фахівця-професіонала на основі самопізнання себе; визначення своїх сильних та слабких сторін, ступінь бажання займатися самовдосконаленням, формувати психологічну готовність до інноваційної діяльності.

– *психологу* організації: вивчити стан організаційно-інноваційного середовища освітньої організації та стан сформованості психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності; оцінити та визначити їх характеристичні особливості; спрогнозувати ефективність їхньої інноваційної



діяльності; відповідно до результатів проводити з ними корекційно-розвивальну роботу з урахуванням індивідуальних особливостей особистості кожного із них, зокрема за програмою рефлексивно-інноваційного тренінгу, яка представлена нижче [8–22].

2.2. Корекційно-розвивальним компонентом (далі – «2.2 Моделі») постає «2.2. Корекційна багаторівнева модель рефлексивно-інноваційний тренінгу, коучингу «Психологічні засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості» (РІТ). З метою її експериментальної перевірки в умовах формуального експерименту та впровадження в освітню практику освітніх організацій різних типів було розроблено комплексну систему її науково-методичного забезпечення, зокрема навчальні посібники і програми для спеціальної психологічної підготовки:

– «індивідуальної» програми для персоналу освітніх організацій з метою формування внутрішньої психологічної готовності до інноваційної діяльності;

– «загальної» програми для управлінців з метою формування управлінської компетентності для формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності в умовах впровадження «Технології».

У цій публікації розглянемо концептуальні засади, загальний дизайн, структуру змісту, алгоритм реалізації та результати моніторингу «індивідуальної» програми для персоналу освітніх організацій.

Рефлексія як психологічна основа інноваційної діяльності особистості

Представники персоналу освітніх організацій – це головні діючі особи в оновленні, реформуванні освітнього процесу. Тому до них висувають нові вимоги. Інноваційна діяльність передбачає розвиток творчого потенціалу персоналу освітніх організацій. Вона стосується не лише створення та поширення новизни, а й зміни у способі діяльності, стилі мислення особистості.

Важливим та необхідним компонентом у структурі інноваційної діяльності є рефлексія як внутрішня психологічна діяльність людини, що спрямована на осмислення, пізнання своїх власних дій і станів; самопізнання свого духовного світу: «що роблю, як роблю, навіщо роблю?» [6]. Рефлексія завжди цікавила мислителів ще з часів античної філософії. Зокрема Арістотель розглядав рефлексію як «мислення, спрямоване на мислення». Цей феномен людської свідомості вивчають у різних контекстах філософія, психологія, педагогіка, логіка, конфліктологія тощо [10; 13].

Рефлексія (від лат. *reflexio* – звернення назад) – це один із видів актів свідомості людини, а саме акт свідомості, звернення на своє знання [7]. У вітчизняній психології питання рефлексії розглядають в межах різних підходів до дослідження: *усвідомлення* (Л. Виготський, О. Леонтьєв, В. Пушкін, І. Семенов, С. Степанов та ін.); *мислення* (О. Анісімов, В. Давидов, Ю. Кулюткін, С. Рубінштейн, І. Семенов, С. Степанова ін.); *творчості* (Я. Пономарьов, Ч. Гаджієв, С. Степанов, І. Семенов, В. Чудакова та ін.); *спілкування* (Г. Андреева, А. Бодальов, С. Кондратьєва та ін.); осо-

бистості (К. Абульханова-Славська, Л. Анциферова, Л. Виготський, А. Холмогорова та ін.) [4; 5; 13; 23].

На думку Я. Пономарьова, рефлексія постає однією з головних характеристик творчості. Людина стає для самої себе об'єктом управління. З цього випливає, що рефлексія, як дзеркало, що відображає всі зміни, які відбуваються з нею. Вона стає основним засобом саморозвитку, умовою і способом особистісного зростання [5, с. 158–159].

Інноваційна діяльність є вищим рівнем творчої діяльності.

Продуктивним та перспективним аспектом формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності є використання засобів рефлексивної психології. Її провідну рефлексивно-гуманістичну концепцію широко використовують в психолого-педагогічній та акмеологічній діяльності в країні та за її межами. Концепцію розробили вітчизняні вчені: Н. Алексеев, В. Давидов, І. Ладенко, Я. Пономарьов, І. Семенов, С. Степанов, Т. Яблонська [10; 13; 17–20]. Сутність їх концепції полягає в культивуванні нерушійних засобів взаємодії впливу, розвитку і саморозвитку особистості. Тут необхідна співтворчість, що забезпечує постійний розвиток повноти (цілісності) та збільшення різноманітності (поліфонії) внутрішнього та зовнішнього життя кожного учасника творчої події окремо і водночас усіх його суб'єктів разом. За цієї умови здібності особистості розкриваються як цілісна індивідуальність, яка культивує та генерує творчі засоби в інноваційну діяльність. Цю ідею ефективно реалізують за допомогою рефлексопрактики та інших ефективних інноваційних технологій, що (як свідчить досвід) забезпечують вирішення багатьох задач розвитку взаємодії та взаємозбагачення. Реалізація цих позицій сприяє формуванню рефлексивної культури та утвердження професійного менталітету [10; 13].

Існують різні форми рефлексії залежно від її функцій, які вона виконує, а саме: *інтелектуальна, ситуативна, ретроспективна* і *перспективна* (останню з низ, реалізують за двома функціями самовизначення і проблематизації) [10; 13].

Процес зняття невизначеності ситуації забезпечує інтелектуальна рефлексія, що пов'язана з розпредмечуванням наявного предметного змісту.

Ситуаційний вид особистісної рефлексії забезпечує пошук людиною в собі мобілізуючих факторів для розв'язання різних експериментальних і проблемних ситуацій.

Ретроспективний вид особистісної рефлексії забезпечує аналіз власного досвіду з метою актуалізації в ньому тих компонентів, що можуть стосуватися загальних ситуацій.

Завдяки *перспективній* рефлексії людиною створюються нові напрями пошуку виходу зі ситуації, що склалася.

Самовизначенням в діяльності рефлексивна психологія вважає ідентифікацію людиною себе з однією з наявних або запропонованих альтернатив щодо участі в ній. Дійшовши висновку, що подальшій реалізації



заважає щось конкретне, персонал прагне скоріше від нього позбутися, змінити або конкретно знизити значущість утруднення. Переважно таке утруднення або протиріччя неможливо бути знятим таким способом, через що об'єктивізація знайденого рішення знову актуалізує проблемно-конфліктну ситуацію. Проблематизацію виражають у спробах розуміння суперечностей та невизначеностей, що утруднюють самоактуалізацію у проблемній ситуації, та які можна подолати, склавши нарис, ескіз, проект подальших пошуків. Коли суб'єкт професійної діяльності перебуває в певній позиції, то він може усвідомити лише ті фрагменти проблемно-конфліктної ситуації, які доступні з погляду цієї позиції.

Таким чином, рефлексія персоналу освітніх організацій є його внутрішньою психологічною діяльністю, спрямованою на самопізнання, самовизначення та осмислення духовного світу, власних дій і станів, ролі та місця діяльності. Вона помітно сприяє продуктивному розвитку творчого потенціалу і задіяння його у процесі інноваційної діяльності. Отже, ключовою ланкою продуктивного самовизначення людини постає її здібність до рефлексії. Практичним наслідком цього є можливість цілеспрямованого формування здібності до продуктивного самовизначення, опанування нового та реалізації інноваційної діяльності, через культивування різних форм рефлексивності, а саме через рефлексивно-гуманістичне інтерактивне навчання, зокрема рефлексивно-інноваційний тренінг використаний нами у дослідженні дисертаційної проблеми [10; 13; 17–20].

Загальний дизайн та концептуальні засади «індивідуальної» програми рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу

З метою реалізації корекційно-розвивального компонента «2. Моделі. Технології» нами розроблено, експериментально перевірено, апробовано та впроваджено у практику діяльності освітніх організацій різних типів «2.2. Корекційну багаторівневу модель рефлексивно-інноваційного тренінгу» коучингу «Психологічні засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості» (РІТ), що є *«індивідуальною» програмою спеціальної психологічної підготовки з формування внутрішньої психологічної готовності до інноваційної діяльності персоналу освітніх організацій* [13].

Виявлено, що для формування у представників персоналу освітніх організацій психологічних новоутворень, необхідних для формування психологічної готовності до інноваційної діяльності, необхідно забезпечити достатню інтенсивність рефлексування, що може бути реалізовано через насичення навчального середовища носіями організованої рефлексії. Такими носіями є різні за своєю організацією і знаковою презентацією рефлексивні засоби, комп'ютерні та аудіовізуальні системи, рефлексивні позитивні дискусії, рефлексивні полілоги, а також рефлексивно-ігрові тренінги. Функціонування цих рефлексивних засобів дає змогу суттєво інтенсифікувати формування

здібностей, необхідних для реалізації конкретною людиною професійного та особистісного самовизначення як основної умови продуктивного протікання процесу професійного самовдосконалення та формування психологічної готовності до інноваційної діяльності в швидкозмінних умовах.

Одним з ефективних та апробованих засобів активізації особистісного, а за допомогою цього і професійного самовизначення, є розроблений нами рефлексивно-інноваційний тренінг, коучинг (РІТ), що містить систему спеціально організованих розвивальних практик психологічної взаємодії між його учасниками.

У широкому контексті рефлексивно-інноваційний тренінг (РІТ) визначають як практику психологічного впливу, що ґрунтується на інтерактивних методах групової діяльності та коучингу (*поєднання активних методів навчання і консультування, що активізує потенціал людини*). Він полягає в підвищенні показників діяльності окремих людей і команд за допомогою розкриття прихованого потенціалу та подолання обмежуючих стереотипів мислення. Він підвищує ефективність, стимулює природну синергію якості дій та внутрішньої рівноваги. Забезпечує усвідомлення і звільнення від стереотипів непродуктивного освітнього досвіду та діяльності за допомогою переосмислення останньої та висунення завдяки цьому інновацій, що сприятимуть подоланню тих проблемно-конфліктних ситуацій, які виникають у процесі розв'язання практичних задач у сфері спілкування, діяльності, особистісного розвитку, професійного самовдосконалення і корекції. Йдеться про використання своєрідних форм рефлексивно-гуманістичного інтерактивного навчання знанням, вмінням і технологіям – комплексу здібностей, засобів і стратегій, що забезпечують усвідомлення та звільнення від стереотипів непродуктивного освітнього досвіду й діяльності, шляхом її переосмислення та висунення інновацій, що сприятимуть подоланню тих проблемно-конфліктних ситуацій, які виникають у процесі вирішення практичних задач у сфері спілкування, діяльності, особистісного розвитку, професійного самовдосконалення і корекції [10; 13].

Доходимо висновку, що рефлексивно-інноваційний тренінг (РІТ) – це психологічна практика, під час якої особистість переосмислює ситуацію, в якій вона перебуває, проблеми, які прагне розв'язати, цілі, яких прагне досягти за допомогою інтенсивного пошуку нових способів розв'язання завдань, що стоять перед нею [13].

Отже, важливою передумовою для формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій є вивчення розробленої та впровадженої в освітню практику програми спецкурсу «Багаторівневої моделі рефлексивно-інноваційного тренінгу “Психологічні засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості” (РІТ)» (*див. рис. 1*). Він є одним із ефективних та апробованих на практиці засобів активізації особистісного потенціалу персоналу освітніх організацій [12; 13; 14; 22].

Принципи проведення рефлексивних занять: істина не може бути передана, вона може бути лише



пережита; зняття статусних бар'єрів і субординації; комплексне та поетапне навчання, відповідно до інтересів тих, хто навчається; максимальний облік і розвиток інтересу в окремого учасника рефлексивно-інноваційного тренінгу [10].

Мета рефлексивно-інноваційного тренінгу (РІТ):

- розкрити нові можливості, для успішного інноваційного розв'язання багатьох задач професійної діяльності, ефективного формування особистості із задіянням особистих зусиль та резервів;
- забезпечити пошук людини в собі мобілізуючих факторів для вирішення екстремальних і проблемних ситуацій;
- здійснити адаптацією особистості до умов, що динамічно змінюються, а також нових моделей, алгоритмів і технологій.

Програма рефлексивно-інноваційного тренінгу (РІТ):

- розроблена на основі досвіду провідних психологів, психотерапевтів, педагогів, менеджерів, бізнесменів Заходу і Сходу;
- спрямована на підвищення особистісної ефективності учасників у різних життєвих і ділових ситуаціях взаємодії з людьми;
- дає змогу безконфліктно витіснити стереотипи, байдужості, відокремленості, безвідповідальності;
- постає засобом: вивільнення творчого потенціалу, підвищення особистісного професійного зростання, розвитку та корекції різноманітних людських змін;
- сприяє максимальному використанню особистісного творчого потенціалу в житті та інноваційній діяльності.

Програма спецкурсу РІТ спрямована на оволодіння певними соціально-психологічними знаннями, вміннями, навичками у сфері спілкування, діяльності, власного розвитку та корекції, що дає змогу розв'язувати такі **завдання**:

- *розвивати* рефлексивні навички, тобто здатність аналізувати ситуацію, поведінку і стан у цій ситуації як членів групи, так і особистості;
- *оволодіти* вміннями адекватно сприймати себе і оточуючих, що сприяє виробленню та корегуванню норм особистої поведінки та міжособистісної взаємодії;
- *розвивати* емоційну стійкість у складних життєвих ситуаціях і здібність до швидкої адаптації;
- *оволодіти* способами позбавлення від тривожних переживань, фобій, страхів та інших психологічних травм і травмуючих спогадів;
- *оволодіти* технологією створення нових ефективних способів поведінки в особливо складних ситуаціях (подолання страхів публічних виступів, критики, позбавлення від «залежностей», шкідливих звичок, від почуття провини, образи та інших комплексів);
- *оволодіти* методами подолання професійного стресу і синдрому професійного вигорання;
- *подолати* песимізм і депресію;
- *оволодіти* сучасними психологічними технологіями вирішення міжособистісних протиріч і подолання конфліктних ситуацій;

- *розвивати* комунікативну компетентність;
- *оволодіти* методологічним і практичним інструментарієм ефективної взаємодії та взаєморозуміння з людьми;
- *виробити* вміння протистояти маніпулятивним впливам;
- *розвивати* здатність гнучко реагувати на ситуацію, швидко перебудовуватись у різних умовах і групах, вийти на новий рівень управління власними станами;
- *оволодіти* технологією створення адекватного самооцінювання та впевненості;
- *прояснити* і *розвивати* ціннісно-мотиваційну сферу особистості, оволодіти технологією створення позитивної мотивації (спонукання до активних дій, для досягнення ефективних результатів);
- *оволодіти* ефективними стратегіями прийняття рішень та постановки цілей;
- *оволодіти* сучасними технологіями прийняття рішень, постановки стратегічних і тактичних цілей та *з'ясувати* їх вплив на ефективність інноваційної діяльності;
- *відкрити* власну життєву місію (ціль в житті), що спонукає особистість рухатися вперед і об'єднує її переконання, цінності, дії та відчуття власної значущості й радості.

Заняття РІТ є дієвими. Вони призначені для всіх категорій персоналу освітніх організацій, управлінців, менеджерів, психологів, науково-педагогічних кадрів, учнів та батьків, науковців, консультантів і для тих, у чийй діяльності зміни і розвиток окремих людей і груп відіграють суттєву роль. РІТ проводять з підібраними для конкретної мети групами, реальними трудовими колективами, професійними об'єднаннями, а також з сім'ями, де наявна індивідуальна психолого-корекційна мета, що забезпечує покращення психолого-педагогічного клімату в колективі та сім'ї. РІТ є продуктивним також для підвищення управлінської компетентності керівників, менеджерів, відпрацювання ефективного стилю управління. Під час організації тренінгу підбір учасників групи доцільно проводити за результатами емпіричного дослідження, використовуючи діагностичні моделі «Технології».

У процесі розроблення РІТ було враховано основні психологічні чинники, що впливають на психологічну готовність персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності. Це виявлено нами у ході дослідження [10; 13; 17; 22].

Методична база. Для реалізації корекційної моделі застосовано систему методів спеціальної психологічної та методичної підготовки, що взаємно доповнюють та підсилюють навчальний ефект.

Система спеціальної психологічної підготовки і корекції побудована на основі використання інтерактивних корекційно-розвивальних методів, сприятливих для навчання дорослих [13]. Вона передбачає:

- мультимедійні лекції та презентації, креативні корекційні методи, розвивальні навчально-рольові та ділові ігри;



- виконання творчих завдань;
- міжгрупові дискусії;
- виконання домашніх завдань;
- соціально-психологічні тренінги, рефлексивно-інноваційний тренінг, рефлексія завдань, вправ, технік та занять;
- коучинг, психотерапевтичні практики, консультування тощо.

Їх реалізація сприяла оволодінню спеціальними прийомми вирішення типових проблем і забезпеченню створення сприятливих умов і чинників сформованості внутрішньої психологічної готовності до інноваційної діяльності.

Зміст та структура «індивідуальної» програми рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу (В. Чудакової)

Розглянемо загальний дизайн, зміст та структуру «індивідуальної» програми рефлексивно-інноваційного тренінгу (РІТ), для персоналу освітніх організацій, що містить десять модулів (рівнів), де кожний наступний модуль є логічним продовженням і завершенням попереднього.

РІТ можна застосовувати за очною та дистанційною формою навчання [13].

Очний курс – 168 аудиторних годин, проведено за освітніми модулями 1–4, а саме:

- 1) Ваш успіх у відкритті можливостей (40);
- 2) Методи подолання життєвих криз, розвиток стресостійкості та здібності до швидкої адаптації (48);
- 3) Сучасні психологічні технології: створення адекватної самооцінки і впевненості в собі, придбання спроможності здійснювати новий можливий вибір (40);
- 4) Ефективні стратегії: створення позитивної мотивації, відкриття своєї місії, прийняття рішень і постановки цілей (40).

Очно-дистанційний курс – 72 аудиторних години, проведено за освітніми модулями 5–10, а саме:

- 5) Конфлікти у міжособистісних і ділових відносинах і шляхи їх урегулювання (12);
- 6) Шляхи подолання професійного стресу і синдрому професійного вигорання персоналу та організації (12);
- 7) Оволодіння мистецтва публічних виступів (12);
- 8) Технології ефективного проведення дискусій (12);
- 9) Технології ефективного проведення виробничих нарад (8);
- 10) Управлінська компетентність керівника щодо управління колективом і розвитку персоналу організації (9–10 модулі для керівників освітніх організацій) (16).

Всього 1–10 модуль – 249 годин.

Особливості їх впровадження буде описано в наступному номері цього видання.

Переваги РІТ над традиційними методами навчання. Тренінг дає змогу за невеликий проміжок часу розв'язати завдання інтенсивного формування і розвитку здібностей, необхідні для реалізації професійного та особистісного самовизначення, зосередження

на цьому зусиль, а також надає можливість досягати оптимального розкриття та задіяння творчого потенціалу особистості в житті та професійній діяльності.

РІТ постає засобом для вивільнення творчого потенціалу, підвищення особистісного і професійного росту, розвитку та корекції різноманітних людських змін.

Результати впровадження «індивідуальної» програми РІТ надали можливість учасникам [13; 14; 17–20]:

- розкрити нові можливості для успішного інноваційного розв'язання багатьох задач професійної діяльності, ефективного формування особистості із задіянням особистих зусиль та резервів;
- забезпечити пошук мобілізуючих факторів для виходу з екстремальних та проблемних ситуацій;
- отримати помітні особистісні та професійні зміни, що відбулися в учасників.

Отже, впровадження РІТ у практику діяльності освітніх організацій корекційних моделей «Технології» дали змогу сформувати психологічну готовність персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності, що є чинником їхньої конкурентоздатності в швидкозмінних умовах.

Більш детально багаторівнева модель і освітні модулі РІТ описано у наукових публікаціях автора [8–12; 14–22] та рукописі дисертації [13].

У наступній публікації цього видання буде представлено особливості впровадження, структуру змісту, алгоритм реалізації та результати моніторингу «індивідуальної» авторської програми рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу як засобів формування інноваційності (інтегрального цільового показника сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності) та конкурентоздатності особистості.

Продовження публікації у наступному номері.

Ми будемо Вам вдячні за зворотний зв'язок за адресою: nika777vera@gmail.com

Використані літературні джерела

1. Про інноваційну діяльність [Електронний ресурс] : Закон України від 4 лип. 2002 р. № 40-IV. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/40-15>. – Назва з екрана.
2. Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні [Електронний ресурс] : Закон України від 8 верес. 2011 р. № 3715-VI. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3715-17>. – Назва з екрана.
3. Карамушка Л. М. Основні тенденції організаційного розвитку освітніх організацій традиційного та інноваційного типів / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія: зб. наук. праць. – Київ : А.С.К., 2010. – Т. 1. – Ч. 27. – 169 с. – С. 50–58.
4. Пономарев Я. А. Фазы творческого процесса / Я. А. Пономарев // Исследование проблем психологии творчества. – М., 1983. – 336 с.



5. Пономарев Я. А. Рефлексия в развитии творческого мышления / Я. А. Пономарев, И. Н. Семенов, С. Ю. Степанов // Психологический журнал. – 1986. – Т. 7. – № 6. – С. 158–159.

6. Философский словарь / подред. И. Т. Фролова. – М. : Политиздат, 1987. – 590 с. – С. 410.

7. Чудакова В. П. Модели й технологія формування психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності як чинника конкурентоздатності особистості в швидкозмінних умовах / В. П. Чудакова // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / редкол. : С. Д. Максименко (голов. ред.) та ін. – Київ – Алчевськ : ЛАДО, 2013. – Т. I. – Вип. 38. – С. 314–326.

8. Чудакова В. П. Науково-методичне забезпечення формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в умовах впровадження ноосферної освіти в Україні / В. П. Чудакова // Теорія та практика ноосферної освіти в Україні. Методичний посібник у 2 кн. – Кн. 1 : Наукові та філософські основи ноосферної освіти / за ред. Г. В. Курмишева, Т. В. Олійник. – Харків, 2012. – С. 127–137.

9. Чудакова В. П. Програма багаторівневого рефлексивно-інноваційного тренінгу «Психологічні засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості» / В. П. Чудакова // Програма освітніх модулів багаторівневого рефлексивно-інноваційного тренінгу. – Київ : ШПКП, 2007. – 37 с.

10. Чудакова В. П. Психологічна готовності до інноваційної діяльності як чинник формування конкурентоздатності особистості в умовах швидкозмінного середовища / В. П. Чудакова // Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи: зб. наук. праць / голов. ред. В. М. Мадзігон. – Київ: Ін-т обдар. дитини НАПН України, 2014. – Вип. 1 (12). – С. 167–178.

11. 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.

12. Чудакова В. П. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10 / Чудакова Віра Петрівна. – 2016. – 474 с.

13. Чудакова В. П. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності: автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10 / Чудакова Віра Петрівна. – Київ : Пед. думка, 2016. – 24 с.

14. Чудакова В. П. Багаторівнева модель рефлексивно-інноваційного тренінгу «Психологічні засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості» / В. П. Чудакова // Освітні інновації у вищих навчальних закладах України: каталог / уклад.

В. І. Соколов, В. В. Висоцька; відп. ред. К. М. Лемківський. – Київ : Стило, 2003. – С. 16.

15. Чудакова В. П. Експертиза організаційно-інноваційного середовища, як чинника забезпечення формування інноваційності й конкурентоспроможності особистості в швидкозмінних умовах / В. П. Чудакова // Освіта і розвиток обдарованої особистості. – 2013. – № 1 (8) (січень). – С. 74–84.

16. Чудакова В. П. Психологічні засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості / В. П. Чудакова, Л. І. Даниленко, Н. Ф. Федорова, Л. В. Буркова // Оцінювання та відбір педагогічних інновацій: теоретико-прикладний аспект : наук.-метод. посіб. – Київ : Логос, 2001. – С. 144–168.

17. Чудакова В. П. Рефлексивно-інноваційний тренінг як засіб розвитку особистості та формування готовності її до здійснення інноваційних проектів / В. П. Чудакова // Педагогіка ХХІ віку: матеріали VIII Міжнар. фестивалю. – Одеса : Астропрінт, 2004. – С. 127–134.

18. Чудакова В. П. Рефлексивно-інноваційний тренінг як засіб творчого розвитку особистості / В. П. Чудакова // Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи: зб. наук. праць. – Київ : Логос, 2001. – № 5. – С. 152–162.

19. Чудакова В. П. Рефлексивно-інноваційний тренінг як засіб формування конкурентоспроможної особистості в умовах профільного, професійного і післядипломного навчання / В. П. Чудакова // Актуальні питання психологічного забезпечення навчально-виховного процесу у вищих навчальних закладах: матеріали міжвузівської науково-практичної конференції (м. Київ, 25 травня 2012). – Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2012. – С. 232–238.

20. Чудакова В. П. Корекція організаційно-інноваційного середовища – чинник формування інноваційності та конкурентоздатності особистості / В. П. Чудакова // Освіта і розвиток обдарованої особистості. – 2013. – № 7 (14) (липень). – С. 91–109.

21. 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.

Bibliography

1. Pro innovatsiinu diialnist [Elektronnyi resurs] : Zakon Ukrainy vid 4 lyp. 2002 r. № 40-IV. – Rezhym dostupu: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/40-15>. – Nazva z ekrana.

2. Pro priorytetni napriamy innovatsiinoi diialnosti v Ukraini [Elektronnyi resurs] : Zakon Ukrainy vid 8 veres. 2011 r. № 3715-VI. – Rezhym dostupu: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3715-17>. – Nazva z ekrana.

3. Karamushka L. M. Osnovni tendentsii orhanizatsiinoho rozvytku osvitykh orhanizatsii tradytsiinoho ta innovatsiinoho typiv / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky // Aktualni



problemy psykholohii: Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia: zb. nauk. prats. – Kyiv : A.S.K., 2010. – T. 1. – Ch. 27. – 169 s. – S. 50–58.

4. *Ponomarev Ya. A.* Fazy tvorcheskoho protsessa / Ya. A. Ponomarev // Yssledovanye problem psykholohyy tvorchestv. – M., 1983. – 336 s.

5. *Ponomarev Ya. A.* Refleksyia v razvytyy tvorcheskoho myshleniya / Ya. A. Ponomarev, Y. N. Semenov, S. Yu. Stepanov // Psykholohycheskyi zhurnal. – 1986. – T. 7. – № 6. – S. 158–159.

6. *Fylosofskyi slovar / pod red. Y. T. Frolova.* – M. : Polytyzdat, 1987. – 590 s. – S. 410.

7. *Chudakova V. P.* Modeli y tekhnolohiia formuvannia psykholohichnoi hotovnosti personalu orhanizatsii do innovatsiinoi diialnosti yak chynnyka konkurentozdatnosti osobystosti v shvydkozminnykh umovakh / V. P. Chudakova // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. prats In-tu psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy / redkol. : S. D. Maksymenko (holov. red.) ta in. – Kyiv – Alchevsk : LADO, 2013. – T. I. – Vyp. 38. – S. 314–326.

8. *Chudakova V. P.* Naukovo-metodychne zabezpechennia formuvannia hotovnosti pedahohiv do innovatsiinoi diialnosti v umovakh vprovadzhenia noosfernoi osvity v Ukraini / V. P. Chudakova // Teoriia ta praktyka noosfernoi osvity v Ukraini. Metodychnyi posibnyk u 2 kn. – Kn. 1 : Naukovi ta filosofski osnovy noosfernoi osvity / za red. H. V. Kurmysheva, T. V. Oliinyk. – Kharkiv, 2012. – S. 127–137.

9. *Chudakova V. P.* Prohrama bahatorivnevoho refleksyvno-innovatsiinoho treninhu «Psykholohichni zasoby samovdoskonalennia i rozvytku tvorchoho potentsialu osobystosti» / V. P. Chudakova // Prohrama osvitnikh moduliv bahatorivnevoho refleksyvno-innovatsiinoho treninhu. – Kyiv : IPKKP, 2007. – 37 s.

10. *Chudakova V. P.* Psykholohichna hotovnosti do innovatsiinoi diialnosti yak chynnyk formuvannia konkurentozdatnosti osobystosti v umovakh shvydkozminnoho seredovyshcha / V. P. Chudakova // Pedahohichni innovatsii: idei, realii, perspektyvy: zb. nauk. prats / holov. red. V. M. Madzihon. – Kyiv: In-t obdar. dytyny NAPN Ukrainy, 2014. – Vyp. 1 (12). – S. 167–178.

11. *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 : Tsentra za nauchny yzsladvannia y ynformatsyia «Paradyhma» EOOD Blharyia. TsNYY «Paradyhma», 2015. – 414 s. – S. 393–401.

12. *Chudakova V. P.* Formuvannia psykholohichnoi hotovnosti personalu osvitnikh orhanizatsii do innovatsiinoi diialnosti: dys. ... kand. psykhol. nauk : 19.00.10 / Chudakova Vira Petrivna. – 2016. – 474 s.

13. *Chudakova V. P.* Formuvannia psykholohichnoi hotovnosti personalu osvitnikh orhanizatsii do innovatsiinoi diialnosti: avtoref. dys. ... kand. psykhol. nauk : 19.00.10 / Chudakova Vira Petrivna. – Kyiv: Ped. dumka, 2016. – 24 s.

14. *Chudakova V. P.* Bahatorivneva model refleksyvno-innovatsiinoho treninhu «Psykholohichni zasoby samovdoskonalennia i rozvytku tvorchoho potentsialu osobystosti» / V. P. Chudakova // Osvitni innovatsii u vyshechkykh navchalnykh zakladakh Ukrainy: kataloh / uklad. V. I. Sokolov, V. V. Vysotska; vidp. red. K. M. Lemkivskyi. – Kyiv : Stylos, 2003. – S. 16.

15. *Chudakova V. P.* Ekspertyza orhanizatsiino-innovatsiinoho seredovyshcha, yak chynnyka zabezpechennia formuvannia innovatsiynosti y konkurentospromozhnosti osobystosti v shvydkozminnykh umovakh / V. P. Chudakova // Osvita i rozvytok obdarovanoi osobystosti. – 2013. – № 1 (8) (sichen). – S. 74–84.

16. *Chudakova V. P.* Psykholohichni zasoby samovdoskonalennia i rozvytku tvorchoho potentsialu osobystosti / V. P. Chudakova, L. I. Danylenko, N. F. Fedorova, L. V. Burkova // Otsiniuvannia ta vidbir pedahohichnykh innovatsii: teoretyko-prykladnyi aspekt : nauk.-metod. posib. – Kyiv : Lohos, 2001. – S. 144–168.

17. *Chudakova V. P.* Refleksyvno-innovatsiynyi treninh yak zasib rozvytku osobystosti ta formuvannia hotovnosti yii do zdiisnennia innovatsiinykh proektiv / V. P. Chudakova // Pedahohika KhKhI viku: materialy VIII Mizhnar. festyvaliu. – Odesa : Astroprint, 2004. – S. 127–134.

18. *Chudakova V. P.* Refleksyvno-innovatsiynyi treninh yak zasib tvorchoho rozvytku osobystosti / V. P. Chudakova // Pedahohichni innovatsii: idei, realii, perspektyvy: zb. nauk. prats. – Kyiv : Lohos, 2001. – № 5. – S. 152–162.

19. *Chudakova V. P.* Refleksyvno-innovatsiynyi treninh yak zasib formuvannia konkurentospromozhnoi osobystosti v umovakh profilnoho, profesiinoho i pisliadyplomnoho navchannia / V. P. Chudakova // Aktualni pytannia psykholohichnoho zabezpechennia navchalno-vykhovnoho protsesu u vyshechkykh navchalnykh zakladakh: materialy mizhvuzivskoi naukovo-praktychnoi konferentsii (m. Kyiv, 25 travnia 2012). – Kyiv : Nats. akad. vnutr. sprav, 2012. – S. 232–238.

20. *Chudakova V. P.* Korektsiia orhanizatsiino-innovatsiinoho seredovyshcha – chynnyk formuvannia innovatsiynosti ta konkurentozdatnosti osobystosti / V. P. Chudakova // Osvita i rozvytok obdarovanoi osobystosti. – 2013. – № 7 (14) (lypen). – S. 91–109.

21. *Chudakova V. P.* Psykholohycheskaia hotovnost k ynnovatsyonnoi deiatelnosti kak faktor konkurentosposobnosti lychnosti v bystro yzmeniaiushchykh uslovyiakh / V. P. Chudakova // Vestnyk po pedahohyke y psykholohyy Yuzhnoi Sybyry. – 2015. – № 2. – S. 1–13.