

3. НАУКОВИЙ СЕМІНАР-ПРАКТИКУМ



Віра Петрівна Чудакова,

кандидатка психологічних наук,
старша наукова співробітниця,
Інститут педагогіки НАПН України,
Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України;
академік Академії наук Турон,
психологиня, тренерка, доцентка, консультантка, коуч,
м. Київ, Україна

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

УДК 159.923:005.336.1/5:005.591.6

DOI: [https://doi.org/10.32405/2309-3935-2024-4\(95\)-77-96](https://doi.org/10.32405/2309-3935-2024-4(95)-77-96)

«ПСИХОЛОГО-ОРГАНІЗАЦІЙНА ТЕХНОЛОГІЯ ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ» ТА МОДЕЛІ ЇЇ РЕАЛІЗАЦІЇ З ВИКОРИСТАННЯМ ДІАГНОСТИЧНИХ, КОРЕКЦІЙНИХ, ЦИФРОВИХ МЕТОДІВ, ПРОГРАМ SPSS ТА ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ

(частина 17, початок № 4 (79), 2020; № 1 (80), 2021; № 2 (81), 2021; № 3 (82), 2021; № 4 (83), 2021; № 1 (84), 2022; № 2 (85), 2022; № 3 (86) 2022; № 4 (87) 2022; № 1 (88) 2023; № 2 (89) 2023; № 3 (90) 2023; № 4 (91) 2023; № 1 (92) 2024; № 2 (93) 2024, № 3 (94) 2024)

Анотація.

У публікації представлено інтегративний інструментарій науково-методичного забезпечення реалізації авторської «Психолого-організаційної технології формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» як основи розвитку психологічних компетентностей конкурентоздатності особистості. Розкрито загальний дизайн, зміст, методи і результати впровадження моделей реалізації «Технології» з використанням діагностичних, корекційних, цифрових методів, програм SPSS та штучного інтелекту.

Ключові слова: технологія; психологічна технологія; психолого-організаційна технологія; формування психологічної готовності до інноваційної діяльності інноваційність; інноваційна діяльність; діагностична модель експертизи; корекційно-розвивальна модель; рефлексивно-інноваційний тренінг-коучинг.

Продовжуємо висвітлення досвіду впровадження в практику діяльності освітніх організацій різних типів і країн результатів наукового дослідження і реалізації авторської інтегративної комплексної системи науково-методичного забезпечення технологій «формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» та «формування психологічних компетентностей конкурентоспроможності особистості в умовах інноваційної діяльності організацій» У попередніх випусках журналу «Освіта та розвиток обдарованої особистості» (DOI: <https://doi.org/10.32405/2309-3935>), у рубриці «Науковий семінар практикум» нами опубліковано низку публікацій.

Метою публікації є: представлення інтегративного інструментарію науково-методичного забезпечення авторської «Психолого-організаційної технології формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» як основи розвитку психологічних компетентностей конкурентоздатності особистості; розкриття загального дизайну, змісту, методів і результатів впровадження моделей реалізації «Технології» з використанням діагностичних, корекційних, цифрових методів, програм SPSS та штучного інтелекту.

Зв'язок теми дослідження з науковими програмами, планами, темами. Наукове дослідження виконано в рамках комплексних науково-дослідних тем: Інституту педагогіки НАПН

України, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України (Київ, Україна), Ташкентського державного педагогічного університету ім. Нізамі (Ташкент, Республіка Узбекистан).

Для розв'язання поставленої мети та реалізації завдань науково-дослідної роботи використовувалися такі методи наукового дослідження: аналіз літератури з проблеми, теоретико-методологічний аналіз, синтез, узагальнення проблеми; науковий експеримент, психодіагностичні емпіричні методи, метод експертної оцінки, методи математично-статистичного аналізу, метод активного соціально-психологічного навчання, тренінгу, коучингу, цифрові методи і програми штучного інтелекту, математична обробка даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 25).

У цій публікації буде детально розглянуто наступні питання.

1. Особливості, передумови і протиріччя проблеми формування психологічної готовності особистості до інноваційної діяльності» в умовах модернізації сучасної освіти.

2. Технологічний підхід у дослідженні формування психологічної готовності особистості до інноваційної діяльності.

3. Загальний дизайн, зміст і результати реалізації «Технології формування психологічної готовності особистості до інноваційної діяльності» (автор – В. П. Чудакова).

4. Підготовка експертів-тренерів за спеціальною програмою «Управлінська компетентність керівників з формування психологічної готовності особистості персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» (автор – В. П. Чудакова).

1. Особливості, передумови, протиріччя і проблеми «формування психологічної готовності особистості до інноваційної діяльності» в умовах модернізації сучасної освіти

За роки незалежності в Україні визначено нові пріоритети розвитку освіти, які зумовлені необхідністю кардинальних змін, спрямованих на підвищення якості та конкурентоспроможності освіти: вирішення стратегічних завдань, що постали перед національною системою освіти в нових швидкозмінних умовах, інтеграцією її у світовий освітній простір. Сучасний етап розвитку освіти в умовах несприятливого впливу економічних і соціокультурних факторів, характеризується пошуками шляхів, способів і засобів удосконалення, оновлення освітнього середовища, підвищення його ефективності та зміни парадигми саморозвитку, самоактуалізації, самовиховання та самоосвіти творчої конкурентоздатної особистості.

Прискорення економічного розвитку, побудова нового суспільства та інші процеси й аспекти інтенсивних змін в Україні фактично здійснюються

як інноваційні проекти різного рівня складності, обсягу та тривалості. Перехід України на інноваційний шлях розвитку освіти об'єктивно зумовлює необхідність психологічного дослідження різних сторін інноваційної діяльності та підготовки до неї конкурентоздатних професіоналів. З-поміж інших пріоритетною для дослідження є проблема формування психологічної готовності особистості персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності як однієї головного ресурсу організаційного розвитку [21].

В умовах масштабної модернізації функціонування суспільства об'єктивно виділяють в якості головного пріоритету інноваційного розвитку. Питання запровадження освітніх інновацій залишається актуальним для України і нині. Науковець В. Кремень зазначає: «лише сформувавши інноваційну особистість, здатну до творення змін і сприйняття змінності, ми зможемо стати конкурентоспроможною нацією. Тому що змінність, трансформація перестає бути винятком, а стає правилом, сутнісною ознакою функціонування суспільства і кожного його члена зокрема. Змінність стає правилом для кожної людини в XXI столітті. Змінність, динамізм як сутнісні ознаки способу життя людини стає закономірністю. І українське суспільство загалом, а освіта зокрема, мають підготувати людину до життя в нових умовах, сформувати людину інноваційну» [7].

Атмосфера актуалізації та переосмислення життя обумовлює потребу в різносторонньо розвиненому персоналі освітніх організацій, який міг би орієнтуватися у швидкозмінній ситуації, розбиратися в людських відносинах, міг би сформувати свою здібність до саморозвитку, інновацій, протидіяти штампам і негативним педагогічним стереотипам у процесі навчання та виховання.

Носіями педагогічних інновацій, процесу розробки та впровадження нововведень виступають творчі, самоактуалізовані, саморозвинені, самодосконалені особистості, тобто люди, які професійно підготовлені та зацікавлені в проведенні інноваційних змін, опануванні та реалізації нового. Особливої уваги набуває завдання психологічної готовності особистості персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності [21].

Нами з'ясовано, що навіть за великої значущості інновації, економічної підтримки керівників та держави, інколи відбувається руйнація інноваційного проекту на рівні психологічних факторів і умов. Нами «виявлено, що будь-які нововведення, інновації ініційовані на рівні керівництва можуть бути приречені на неефективність, якщо виконавці (персонал), яким довірено їх використання, не сприйматимуть їх як значущі, корисні і необхідні. Саме тому в інноваційних процесах значне місце відводиться кадровому потенціалу, людському ресурсу – персоналу освіт-

ніх організацій, адже від їх активності, відповідальності за власну компетентність, здатність жити і діяти у швидкозмінних умовах, залежить успіх інноваційних перетворень» [21].

Нами з'ясовано, що інноваційні освітні розробки потенційно здатні істотно підвищити якість освітнього процесу, але часто, після глибокого ознайомлення зі сутністю нової педагогічної методики, персонал освітніх організацій не користуються нею або повертаються до старих форм і методів після зіткнення з труднощами впровадження новацій. Серед них складність для управлінців, психолого-педагогічних кадрів, які багато років працюють за типовою системою, є необхідність зміни не лише форм діяльності, а й своєї особистості, тобто системи цінностей, стереотипів поведінки, системи відносин тощо.

Саме тому автором як *цілісне психологічне утворення* вивчалася проблема «формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності».

Інноваційна діяльність розглядається нами як складна системна психолого-педагогічних і організаційних проблем, яка може бути вивчена засобами та на основі методології багатовимірних системних досліджень, а також вирішена на основі комплексної програми спеціальної психологічної підготовки та науково-методичного забезпечення інноваційної діяльності особистості на рівні окремих організацій [21].

На нашу думку, «формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» – це процес поступового розвитку особистості з метою підвищення ймовірності високої ефективності використання інноваційних методів, засобів та освітніх технологій, завдяки цілеспрямованій спеціальній психологічній підготовці, що містить компоненти: інформаційно-сміслової діагностично-інтерпретаційний та прогностичний; корекційно-розвивальний [21].

У процесі поточного дослідження автором було визначено основні методичні, організаційні та ключові психологічні проблеми формування психологічної готовності до інноваційної діяльності. Головною методичною проблемою формування психологічної готовності особистості до інноваційної діяльності є визначення змісту, розробка та впровадження технології та методів експертизи, корекції, розвитку спеціальних компетенцій і компетентностей, спрямованих на розвиток особистості в аспектах необхідних для впровадження. Головною організаційною проблемою впровадження новацій і нововведень є психологічні труднощі узгодження дій та взаємодій учасників інноваційного процесу, попередження та усунення конфліктів у ході трансформації змісту діяльності, систем взаємовідносин та відносин усіх рівнів. Ключова психологічна проблема

формування психологічної готовності до інноваційної діяльності – виявлення та використання внутрішніх закономірностей функціонування особистості, професійні, особистісні якості та особливості, які створюють опір/або сприяють засвоєнню нових форм діяльності для реалізації інновацій [21].

З'ясовано, що пріоритетна проблема «формування психологічної готовності особистості до інноваційної діяльності» є головним ресурсом розвитку конкурентоздатності особистості. У сучасних умовах особливої актуальності набувають дослідження психологічної готовності особистості до інноваційної діяльності, психологічних компетентностей, які необхідні для успішної самореалізації особистості в умовах реалізації інноваційної діяльності, для забезпечення її конкурентоздатності на ринку праці та перспектив кар'єрного зростання протягом життя.

Першим кроком реалізації дослідження «формування психологічної готовності особистості до інноваційної діяльності» була побудова і дослідження «інтегрального показника «інноваційності». З метою з'ясування взаємозв'язків між моделями експертизи і корекції, що відповідають «зовнішнім» та «внутрішнім» умовам і факторам інноваційної діяльності, нами запропоновано для використання *інтегральний показник «інноваційності»*. Введений нами термін *«інноваційність»* як позначення інтегрального рівня тенденції, інтенсивності та активності персоналу освітніх організацій у здійсненні інновацій *розглядається як окрема риса* особистості, потенціал успішності нововведень, а на *емпіричному рівні* – як вектор у багатовимірному просторі властивостей особистості. Використання такого робочого терміна було необхідне як проміжний, допоміжний крок між теоретичними та емпіричними складовими дослідження і зумовлено тим, що більшість теоретичних конструктів, унаслідок їхньої абстрактності та високого рівня узагальненості, неможливо виміряти безпосередньо. У поточному дослідженні «інноваційність» використовується як цільовий параметр. Усі інші показники розглядаються як прогностичні показники, як фактори та умови рівня та тенденції «інноваційності» персоналу освітніх організацій [21].

Інтегральний показник «інноваційність» нами введено з метою об'єднання в єдиному контексті засобів теоретичного та емпіричного підходів у вивченні проблеми психологічної готовності до інноваційної діяльності персоналу освітніх організацій, на базі системної методології, компонентно-структурного та динамічного аналізу. Для цього в спеціальній психолого-педагогічній літературі нами вивчалися та пропонуються до використання набори критеріїв ефективності педагогічної діяльності та

критерії ефективності інноваційної діяльності. Узагальнюючи конкретний зміст таких критеріїв з метою наступного здійснення емпіричного дослідження, нами введено термін «інноваційність». Дослідження мало характер пошукового вивчення впливу системи «внутрішніх» і «зовнішніх» умов та факторів на «інноваційність» особистості [21].

Щодо дослідження відносно *інтегрального показника «інноваційність»*, то нами було здійснено пошуковий експеримент, метою якого є: *по-перше*, виявлення базових рис особистості, що впливають на рівень тенденції персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності; *по-друге*, пошук положення вектора «інноваційність» у багатомірному просторі рис особистості, що й виступає відображенням можливого психологічного механізму особистісної детермінації «інноваційності» [21]. Для оцінювання «інноваційності» нами розроблено авторську методику: «Експрес-діагностика «інноваційності» особистості» (автор – В. П. Чудакова, 2016) [21; 28], у її валідації і стандартизації брали участь 1677 респондентів. Унаслідок математично-статистичної обробки результатів емпіричних даних «інноваційності» (зокрема, факторного і кореляційного аналізу) нами визначено стан інноваційності особистості, зокрема: 1) рівень інноваційності (позитивний, нульовий, негативний); 2) тенденцію (направленість) інноваційності (теоретико-інтелектуальна, емоційно-практична).

Ми розглядаємо *«інноваційність персоналу освітніх організацій»* як інтегральний показник сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності. *Теоретично* – це перелік можливих критеріїв ефективності інноваційної діяльності. *На якісному рівні* – це контрольний перелік складових ефективності здійснення інноваційної діяльності – темп, якість, доцільність тощо. *На емпіричному рівні* – це оцінка першого загального фактора з масиву оцінок складових ефективності процесу здійснення інноваційної діяльності; це окремий вектор у багатовимірному просторі умов і факторів сформованості психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності, що інтегрує зміст сукупності показників ефективності інноваційної діяльності та використано нами як цільовий показник дослідження [21].

Інтегральний показник «інноваційність» – це оцінка першого загального фактора в наборі емпіричних корелятивів тенденції до інноваційної діяльності, що дає змогу виявити персонал освітніх організацій із підвищеним рівнем і тенденцією «інноваційності» та вивчити особливості латентної структури особистісних факторів і рис, які детермінують і впливають на інноваційність.

Процес формування психологічної готовності до інноваційної діяльності – це кероване та цілеспрямоване, багатомірне зміщення особистості у просторі рис і властивостей до кластера персоналу освітніх організацій з підвищеним рівнем інноваційності [21].

На основі 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*: 1) між потребою освітніх організацій у кадрах, готових до інноваційних перетворень і змін, здатних мобільно реагувати на стратегічні і ситуаційні виклики часу, та недостатнім рівнем сформованості у персоналу психологічної готовності до інноваційної діяльності; 2) зростаючими об'єктивними вимогами до формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності та недостатньою науковою розробленістю психологічних моделей, алгоритмів, технологій та умов ефективного вирішення цього пріоритетного наукового та практичного завдання у системі освіти; 3) затребуваністю наукового обґрунтування системи ефективного формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності та недостатньою розробленістю теоретико-методологічної бази, змісту та організації модернізації психологічної підготовки персоналу освітніх організацій на основі актуалізації інноваційної ролі суб'єктів освітнього процесу та створення для цього відповідних умов; 4) практика інноваційних перетворень зіткнулася з важливими протиріччям 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 і психологічної готовності до інноваційної діяльності [15; 21; 24; 27].

Для розв'язання названих протиріч і вирішення вищезазначеної соціально значущої проблеми нами розроблено і впроваджено в освітню практику авторську «Психолого-організаційну технологію формування готовності особистості персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності (далі – «Технологія») і комплексну систему її науково-методичного забезпечення (діагностичний і корекційно-розвивальний інструментарій, моделі її реалізації «Технології»: діагностична модель експертизи і корекційно-розвивальна модель; програми, посібники та інструктивно-методичні матеріали і рекомендації).

2. Технологічний підхід у дослідженні формування психологічної готовності особистості до інноваційної діяльності

За основу реалізації авторської «Технології» взято технологічний підхід, головне при-

значення якого полягає в розробці (проектуванні) та впровадженні спеціальних гуманітарних (людинознавчих) технологій, різновидом якої є психолого-організаційна технологія, що спрямована на розв'язання конкретних психологічних проблем особистості в умовах професійної діяльності та організації загалом [21]

Технологічний підхід *відкриває нові можливості для концептуального та проектування освоєння різних галузей і аспектів освітньої, психологічної, педагогічної, соціальної дійсності*; він дозволяє: з більшою визначеністю *передбачати результати та керувати освітніми процесами; аналізувати та систематизувати на науковій основі наявний практичний досвід та його використання; комплексно вирішувати освітні та соціально-виховні проблеми; забезпечувати сприятливі умови для розвитку особистості; зменшувати ефект впливу несприятливих обставин на людину; оптимально використовувати ресурси, що є в розпорядженні; вибирати найбільш ефективні та розробляти нові технології та моделі для розв'язання соціально-педагогічних, соціально-психологічних, організаційно-психологічних проблем, що виникають*. Однак варто зауважити, що технологічний підхід до освітніх і педагогічних процесів не можна вважати універсальним, він лише доповнює наукові підходи педагогіки, психології, соціології, соціальної педагогіки, політології тощо.

З метою розкриття питання про *зміст та особливості технологічного підходу* доцільно розглянути трактування поняття «технології», «психологічна технологія», «психолого-організаційна технологія». У процесі дослідження «формування психологічної готовності особистості до інноваційної діяльності», з'ясовано, що слово «технологія» має грецьке походження (від грец. *Τεχνη, techne* – майстерність, техніка; грец. *λογος* – (тут) передавати), *logos* – наука [6; 21].

Аналіз спеціальної літератури дає змогу в найбільш загальному вигляді визначити **технологію** як: 1) сукупність знань про способи і засоби здійснення виробничих процесів (Н. Островерхова) [1, С. 166]; сукупність знань про способи та засоби здійснення відповідних процесів професійної діяльності (В. Панок) [3–5].

Одним із видів *гуманітарних технологій* є «психологічні технології», які сьогодні використовуються для вирішення багатьох завдань (А. Деркач, Л. Карамушка, С. Максименко, В. Панок, В. Чудакова) [3–5; 21].

Зокрема В. Панок, виділяючи *психологічну технологію* і вважаючи її основним елементом практичної психології, дає таке визначення «психологічна технологія – це цілісна методична система, що складається з трьох основних частин: діагностичної; інтерпретаційної (або пояснювальної); корекційної» [3–5].

Психологічні технології поєднують аналітичний і синтетичний підхід до особистості, суму накопичених знань і уявлень про елементи та структурні блоки в їх взаємозв'язках, з одного боку, і цілісне (синтетичне) бачення об'єкта корекційних впливів – з іншого.

На думку В. Панка, *розробка психологічної технології* є процесом *психологічного проектування*, що спрямований на вирішення конкретної ситуації індивідуального розвитку або соціальної взаємодії з використанням знань і досвіду наукової та побутової психології. Вибір *методу і вимог до нього в практиці застосування соціально-психологічних та психолого-професійних знань має відбуватися за конкретним ситуаційним контекстом* [3–5].

Психологічна технологія – це система взаємозв'язаних і взаємообумовлених методів, методик і процедур, що спрямовані на внесення змін у поведінку, соціальні орієнтації, діяльність і вчинки особистості, перетворення предмета психологічної практики, досягнення конкретного, насамперед заданого, кінцевого результату такого перетворення [3, С. 98; 4; 5; 21].

У поточному дослідженні нами використано *технологічний підхід*, зокрема, «психологічну технологію» – основне призначення якої полягає в розробці (проектуванні) та впровадженні спеціальних гуманітарних (людинознавчих) технологій у процесі вивчення проблеми «формування психологічної готовності особистості до інноваційної діяльності». Одним із різновидом якої є психолого-організаційна технологія, що спрямована на розв'язання конкретних психологічних проблем особистості в умовах професійної діяльності та організації загалом. У процесі дослідження нами розроблено і впроваджено в освітню практику авторську «Психолого-організаційну технологію формування готовності особистості персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» [15; 21; 24; 27; 29].

3. Загальний дизайн, зміст і результати реалізації «Технології формування психологічної готовності особистості до інноваційної діяльності»

В умовах масштабної модернізації функціонування суспільства інноваційний розвиток об'єктивно виділяють як основний пріоритет. Нами виявлено, що успіх інновацій визначається здатністю особистості персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності. Для розв'язання названих вище протиріч і соціально значущих проблем, а також з метою науково-методичного забезпечення упровадження в освітню практику інновацій нами розроблена «Психолого-організаційна технологія формування готовності особистості персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності (далі – «Технологія»)» [10–13; 16; 17; 21]. Структурно-функціональна модель «Технології» наведена на *рис. 1*.

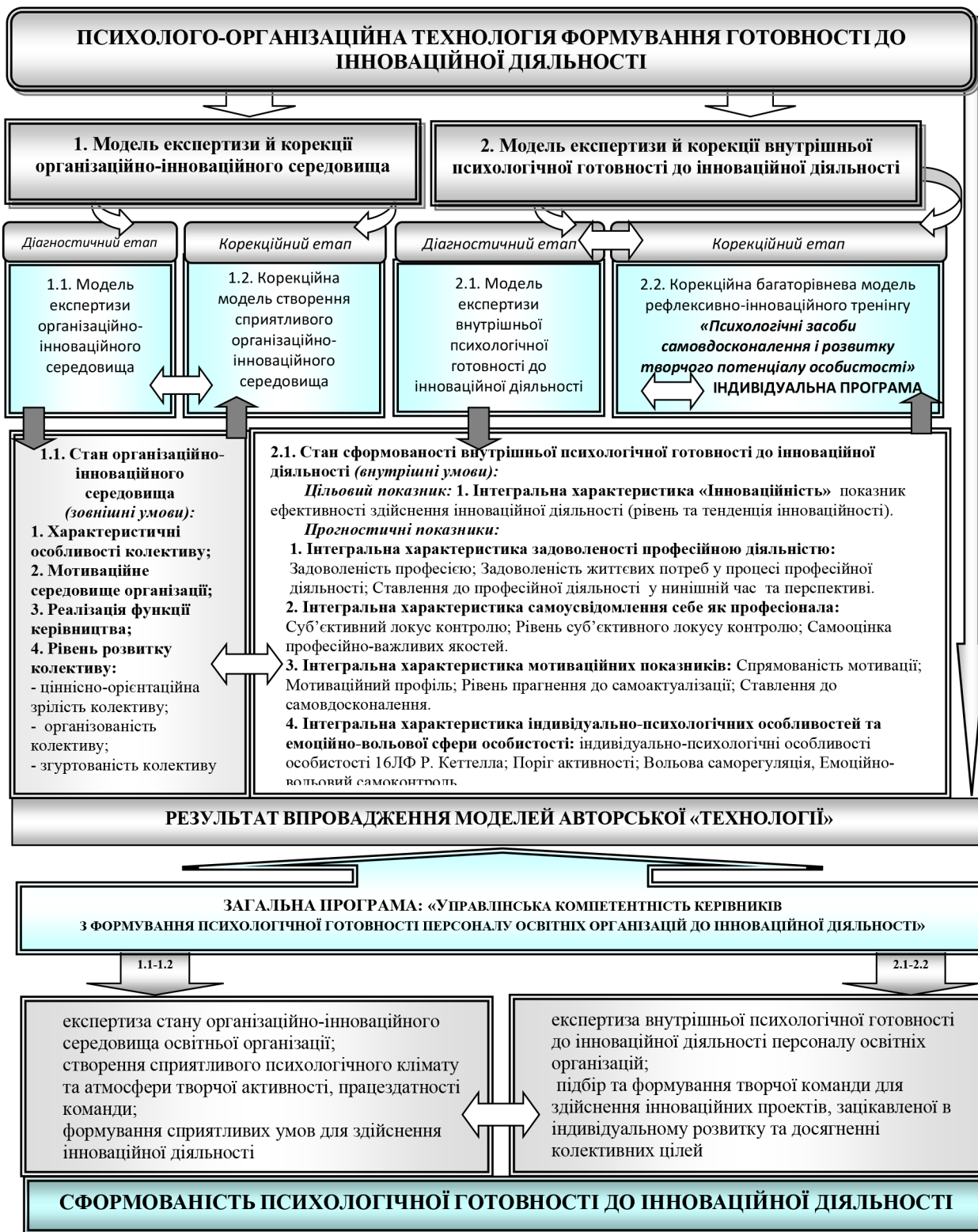


Рис. 1. Структурно-функціональна модель «Психолого-організаційної технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності»

Представимо загальний дизайн, зміст, структуру, методи і результатів реалізації авторської «Технології». Вона складається із двох взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих частин, що відповідають дослідженню внутрішніх і зовнішніх умов здійснення інноваційної діяльності, а саме: «1. Модель

експертизи й корекції організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій (зовнішні умови)», яка містить два складники: «1.1. Модель експертизи організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій» і «1.2. Корекційна модель створення сприятливого організаційно-інноваційного середо-

вища освітніх організацій»; «2. *Модель експертизи й корекції психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності (внутрішні умови)*», яка містить два складники: «2.1. Модель експертизи внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності»; «2.2. Корекційна багаторівнева модель рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу» (авт. В. П. Чудакова). Кожна з моделей охоплює *основні компоненти*: інформаційно-смысловий; діагностично-інтерпретаційний і прогностичний; корекційно-розвивальний. Розглянемо кожну із моделей «Технології» [8; 14; 18; 21–26; 30].

«1. Модель експертизи й корекції організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій (зовнішні умови). На сучасному етапі інноваційного розвитку освіти керівникам освітніх організацій у співпраці з педагогічними колективами необхідно докласти чимало зусиль для створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища, тобто сукупності зовнішніх умов повсякденної професійної діяльності, що спонукає персонал до самовдосконалення, саморозвитку, самоактуалізації, а також сприяє створенню в організації сприятливого психологічного клімату, атмосфери творчої активності, конкурентоспроможності колективу, що є першоосною

психологічної готовності особистості до інноваційної діяльності та формування інноваційної особистості для ефективного здійснення інноваційних перетворень.

1.1. Модель експертизи організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій» (далі – «1.1. Модель»). З метою здійснення експертизи організаційно-інноваційного середовища освітньої організації нами підбрано і розроблено валідні та надійні діагностичні методи. Нами використано групу методик (опитувального типу), у яких первісні дані отримувалися для: проведення констатувального експерименту, завдання якого полягає в пошуку статистичних закономірностей і відповідних психологічних механізмів особистісної детермінації інноваційної діяльності персоналу освітніх організацій; здійснення дослідження формувального типу (поряд із використанням загальних закономірностей) враховуються особливості педагогічних колективів і вплив їх соціально-психологічних характеристик на його розвиток, стан мотиваційного середовища освітньої організації і реалізації функції керівництва. У *табл. 1* представлено інтегративний діагностичний інструментарій здійснення експертизи організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій, її результати і потенційні можливості [8; 14; 16; 18; 21–26; 30].

Таблиця 1

Інтегративний діагностичний інструментарій здійснення експертизи організаційно-інноваційного середовища, її результати і можливості

<p>Діагностичні методи експертизи і результати їх використання у дослідженні стану організаційно-інноваційного середовища</p> <p>1) за методикою «<i>Оцінка характеристик колективу</i>» досліджено: – стан рівня розвитку колективу як інтегральної характеристики організаційно-інноваційного середовища; – стан характеристичних особливостей колективу в освітній організації;</p> <p>2) за методикою «<i>Оцінка мотиваційного середовища</i>», досліджується стан мотиваційного середовища в освітній організації;</p> <p>3) за методикою «<i>Оцінка функцій керівництва</i>», досліджується стан реалізації функцій керівництва в освітній організації</p> <p>Результати і потенційні можливості експертизи зовнішніх умов організаційно-інноваційного середовища у дослідженні стану організаційно-інноваційного середовища</p> <p>Здійснення експертизи зовнішніх умов організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій, надало можливість [21]:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <i>визначити</i> переваги і недоліки (сильні та слабкі сторони) організаційно-інноваційного середовища, які обумовлюють ефективність діяльності колективу, а які призупиняють або взагалі блокують її; – <i>оцінити стан</i> мотиваційного середовища освітнього закладу; – <i>з'ясувати</i> за рахунок чого найбільшою мірою створюється несприятливе середовище, та які з мотиваційних умов необхідно змінити перш за все; – <i>визначити</i> які саме умови створені для спонукання педагогічного колективу до професійного самовдосконалення, саморозвитку, конкурентоздатності в швидкозмінних умовах; – <i>визначити</i> чи якісно реалізується функція керівництва і якою мірою її виконання потребує удосконалення; – <i>визначити</i> суперечності в експертній оцінці стану справ в колективі представниками адміністрації представниками різних категорій персоналу освітніх організацій, зокрема – адміністрації і психолого-педагогічних кадрів. <p><i>Виявлено соціально-психологічні характеристики колективу</i>, які визначають ефективність його діяльності та з'ясовано, як вони формуються.</p> <p><i>Визначено стан їх сформованості</i>, зокрема, інтегральних характеристик:</p> <ul style="list-style-type: none"> А. – <i>Ціннісно-орієнтаційна зрілість колективу</i>, що складається з первинних характеристик: а1 – орієнтованість на досягнення у поточній діяльності, а2. – орієнтованість на розвиток діяльності, а3 – орієнтованість на саморозвиток. Б. – <i>Організованість колективу</i>, що складається з первинних характеристик: б1 – відповідальність, б2 – спрацьованість, б3 – включення в управління. В. – <i>Згуртованість колективу</i>, що складається з первинних характеристик: в1 – єдність орієнтацій, в2 – сумісність, в3 – потенційна стабільність. <p>У результаті <i>це дало можливість визначити</i> загальний рівень розвитку педагогічного колективу, як соціальної групи; з'ясувати наскільки він відрізняється від «ідеалу», з'ясувати де саме резерв у досягненні найкращих результатів.</p>

Отже, у процесі реалізації «1.1. Моделі» виявлено стан організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій як основи для здійснення корекційної роботи.

«1.2. Корекційна модель створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій» (далі – «1.2. Корекційна модель»). За результатами дослідження експертизи

організаційно-інноваційного середовища освітньої організації, описаного нами вище, було з'ясовано за рахунок чого створюється несприятливе організаційно-інноваційне середовище, та які з умов необхідно насамперед змінити. Для розв'язання виявлених проблем у процесі експертизи існує декілька шляхів: Одним із варіантів є те, що керівник освітньої організації, отримавши результати нашого дослідження, визначає: напрями діяльності щодо ліквідації виявлених недоліків; відповідальних осіб; термін реалізації розроблених ним і його помічниками планів дій.

Другий варіант, який запропоновано В. Чудаковою, – конструктивний варіант розв'язання проблем щодо формування сприятливого організаційно-інноваційного середовища освітньої організації за визначеним нами алгоритмом, який передбачає залучення до цієї діяльності всього колективу та прийняття колективного рішення [21]. З цією метою нами розроблено «1.2. Корекційну модель створення сприятливого

організаційно-інноваційного середовища», яка є другою частиною «1. Моделі експертизи й корекції організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій (зовнішні умови)», що є першим складником «Технології».

Для її реалізації нами підбрано, розроблено і використано креативні, інтерактивні корекційно-розвивальні методи: мозковий штурм, (брейстормінг), метод модерації, метод Дельфі, метод проєктів, які було адаптовано в процесі дослідження. З метою реалізації названої моделі було розроблено та впроваджено авторську програму освітнього модуля і однойменний навчально-методичний посібник «Використання інтерактивних креативних методів виявлення та розв'язання проблем організації» [9; 21].

У табл. 2 представлено покроковий алгоритм впровадження зазначеної вище «1.2. Корекційної моделі» з метою створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій.

Таблиця 2

Алгоритм впровадження «1.2 Корекційної моделі» та її результати

Покроковий алгоритм
1-й крок містить спеціальну підготовку координаторів (модераторів) мікрогруп для ефективного проведення мозкового штурму, використання методу модерації, методу Дельфі тощо
2-й крок передбачає організацію та проведення «мозкового штурму», що здійснено за такими етапами: мовчазне генерування ідей; неупорядковане перерахування ідей; з'ясування сутності ідей; голосування та ранжування
3-й крок, вироблення моделі розв'язання проблем організації, а саме: упорядкування проєкту виявлення конструктивних заходів щодо ліквідації виявлених недоліків (проблем) в організаційно-інноваційному середовищі, для впровадження запропонованих ідей у життя організації; презентація проєктів альтернативних конструктивних пропозицій, запропонованих у ході «мозкового штурму»
4-й крок полягає в організації та здійсненні діяльності «експертної групи» за методом Дельфі з метою: коригування запропонованих ідей конструктивних заходів, вироблених під час «мозкового штурму» для ліквідації виявлених проблем в організації; оцінювання альтернативних пропозицій ідей за результатами «мозкового штурму»; визначення першочергових завдань щодо ліквідації виявлених недоліків (проблем) на діагностичному етапі дослідження; прийняття управлінського рішення для створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища освітньої організації. Адаптований нами метод Дельфі реалізовано за наступним алгоритмом: оцінювання запропонованих альтернатив; визначення першочергових завдань для ліквідації виявлених проблем
5-й крок, організація та проведення роботи творчих проєктних груп, здійснюється з метою: розроблення міні проєктів для впровадження у практику роботи освітньої організації визначених першочергових завдань щодо ліквідації виявлених недоліків; впровадження у практику діяльності освітньої організації розроблених проєктів щодо створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища
6-й крок, проведення другого зрізу експертизи після впровадження корекційних заходів з метою: з'ясування наявного стану організаційно-інноваційного середовища; виявлення та визначення відмінностей стану організаційно-інноваційного середовища до та після впровадження корекційної моделі
Результати впровадження
За результатами впровадження у практику роботи «1.2. Корекційної моделі створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища освітньої організації», однієї зі складових «Технології»: – вироблено і визначено конструктивні заходи та здійснено оцінювання альтернативних пропозицій для ліквідації недоліків (проблем), виявлених на констатувальному етапі експертизи; – визначено першочергові завдання і напрями роботи колективу освітньої організації з метою створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища; – здійснено його корекцію за рахунок реалізації творчих проєктів з метою покращення зовнішніх умов здійснення інноваційної діяльності та формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності

Отримані результати дослідження експертизи і корекції організаційно-інноваційного середовища освітньої організації свідчать про можливість оволодіти науково-методичним інструментарієм створення сприятливих зовнішніх умов для формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності [8; 14; 18; 21–26; 30].

«2. Модель експертизи й корекції внутрішньої психологічної готовності особистості персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності (внутрішні умови)». Згідно з теорією систем внутрішні закономірності функціонування будь-якої системи мають відносно більший пріоритет у порівнянні з зовнішніми. Особистість новатора/інноватора, яка досягла

стану готовності до інноваційної діяльності, починає функціонувати і досягати ефективності не лише і не стільки під впливом зовнішніх чинників, а завдяки внутрішнім чинникам і навіть всупереч тиску зовнішніх факторів. Тому, *головним завданням спеціальної підготовки персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності є формування їх внутрішньої психологічної готовності до її здійснення, а всі зовнішні фактори розглядаються як важливі, але другорядні модулятори, що сприяють або заважають індивідуальній інноваційній діяльності»* (В. П. Чудакова) [21].

В абстрактному розумінні *психологічна готовність до інноваційної діяльності* – це висока ймовірність ефективного здійснення будь-яких психолого-педагогічних дій безвідносно до змісту навчального предмета чи конкретних освітніх завдань. Тому на пошуковому етапі теоретичне формулювання завдання дослідження факторів інноваційної діяльності полягало у виявленні чинників і умов, що найбільшою мірою підвищують імовірність досягнення максимальної ефективності інноваційної діяльності. На рівні констатувального етапу емпіричного дослідження завдання сформульовано як пошук емпіричних корелятивів ефективності інноваційної діяльності як на рівні поверхневих показників, так і на рівні латентних факторів особистості. Розкриємо зміст її складників.

«2.1. Модель експертизи внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» (далі – «2.1. Модель експертизи»). З метою забезпечення ефективної її реалізації підібрано валідний і надійний психолого-діагностичний інструментарій, що уможливило дослідити наступні оцінні показники (цільовий показник та прогностичні показники) і параметри. Для з'ясування взаємозв'язків між «зовнішніми» і «внутрішніми» умовами та факторами нами введено *цільовий показник – інтегральний показник «інноваційності»* персоналу освітніх організацій. Усі інші показники розглядаються як фактори, чинники й умови рівня і тенденції (направленості) «інноваційності» персоналу освітніх організацій. Дослідження мало характер пошукового вивчення впливу системи «вну-

трішніх» і «зовнішніх» умов і чинників на цей показник [8; 14; 18; 21; 24–30]. Таким чином, запропонований нами термін «інноваційність» стає дієвим інструментом самостійної експертизи і корекції процесів інноваційної діяльності, а також відображає психологічний зміст протікання інноваційної діяльності та її детермінації на рівні особистості.

За результатами математично-статистичного аналізу за допомогою програми SPSS було виявлено, що «інноваційність» – це окремий вектор, що інтегрує зміст сукупності показників ефективності інноваційної діяльності, та використаний 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* [21].

Нами запропоновано алгоритм впровадження «2.1. Моделі експертизи». *Першим кроком* дослідження була побудова *цільового показника «інноваційності»* за оцінками експертів (керівників) та самооцінки. *Другим кроком* є дослідження *цільового показника – безпосередньо експертиза стану сформованості «інноваційності» особистості*. *Третім кроком* дослідження масиву прогностичних показників, у нашому разі – експертиза внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності (за допомогою комплексу методів для кожного із них, а також запропонованого нами алгоритму організації і проведення їх експериментальної перевірки). *Четвертим кроком* є виявлення впливу *цільового показника «інноваційності»* на прогностичні показники дослідження внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності. Розглянемо оцінні компоненти, методи і результати експертизи «цільового показника “інноваційності”» і «прогностичних показників» поточного дослідження.

1. Розглянемо оцінні компоненти, методи і результати експертизи «цільового показника “інноваційності”» (табл. 3) у процесі дослідження внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності, у рамках реалізації «2.1. Модель експертизи».

Таблиця 3

Оцінні компоненти, методи і результати експертизи «цільового показника “інноваційності”» у процесі дослідження внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності

Оцінні показники і результати експертизи <i>цільового показника «інноваційності»</i>
З метою проведення експертизи внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності використано валідний і надійний психолого-діагностичний інструментарій, що дав змогу дослідити наступні оцінні показники і параметри
Цільовий показник – інтегральний показник «інноваційність»

продовження таблиці 3

Розглянемо оцінні показники і результати експертизи цільового показника внутрішньої психологічної готовності до інноваційної діяльності: Цільовий показник – інтегральний показник «інноваційність» , який надав змогу визначити і оцінити стан (досліджено за допомогою авторської методики): а) <i>рівень «інноваційності»</i> особистості (позитивний, нульовий, негативний); б) <i>тенденцію (направленість) «інноваційності» особистості</i> (теоретико-інтелектуальна і емоційно-практична)
Методи експертизи цільового показника «інноваційності»
Дослідження «інноваційності» здійснено за допомогою авторської анкети-опитувальника «Експрес діагностика інноваційності», у валідації якої взяли участь 1677 респондентів
Результати емпіричних даних дослідження «інноваційності»
Обробка результатів емпіричних даних дослідження «інноваційності» здійснювалась за допомогою комп'ютерного пакету математично-статистичних програм SPSS. За результатами факторного аналізу в ході нашого дослідження отримано інтегральний показник «інноваційність» у двох варіаціях: 1) Один фактор уможливив визначення рівня інноваційності: позитивна, нульовий рівень і негативна інноваційність (які об'єднали у собі наступні показники: Ін.1. Необхідність інновації у власній професійній діяльності +0,828. Ін. 8. Схильність вдосколювати інноваційні розробки інших. +0,827. Ін.7. Схильність модифікувати інноваційні розробки +0,819. Ін.3. Емоційне ставлення до інновацій +0,806. Ін.5. Бажання бути виконавцем інновації +0,766. Ін.2. Активна участь у інноваціях +0,751. Ін. 6. Схильність розробляти власні авторські інновації. +0,745. Ін. 4. Бажали бути ініціатором інновації.+0,729) 2) Два фактори уможливили визначення тенденції (направленість) інноваційності: 2.1) Фактор ЕПТ – емоційно-практична тенденція інноваційності +0,987 (які об'єднали у собі наступні показники: Ін.3. Емоційне ставлення до інновацій +0,928. Ін.5. Бажання бути виконавцем інновації +0,893. Ін.1. Необхідність інновації у власній професійній діяльності +0,793. Ін.2. Активна участь у інноваціях +0,706). 2.2) Фактор ТПТ – теоретично-інтелектуальна тенденція інноваційності +0,961 (які об'єднали у собі наступні показники: Ін.8. Схильність вдосколювати інноваційні розробки інших +0,581. Ін.6. Схильність розробляти власні авторські інновації +0,209. Ін.7.Схильність модифікувати інноваційні розробки +0,645. Ін.4. Бажали бути ініціатором інновації +0,208)
Результатами експертизи цільового показника «інноваційності»
За узагальненими результатами науково-дослідної роботи з проблеми формування психологічної готовності до інноваційної діяльності нами з'ясовано (за методикою «Експрес-діагностика інноваційності, що: – 37 % персоналу освітніх організацій мають позитивну «інноваційність»; – 28 % персоналу освітніх організацій мають нульовий рівень «інноваційність», при залученні їх до інноваційної діяльності вони будуть байдуже ставитись до неї; – 35 % персоналу освітніх організацій мають негативну «інноваційність»

Також зазначимо, що показник «інноваційність» у процесі факторного аналізу був «очищений» від впливу фактора «соціальної бажаності», інтегрував у собі дисперсію корелятивів відповідно до їх факторних проєкцій на першу компоненту (обчислення методом регресії), а тому може бути психометрично прийнятною оцінкою інноваційної тенденції персоналу освітніх організацій для подальшого вивчення особистісної детермінації інноваційності та її прогнозування [21].

За результатами дослідження «інноваційності» особистості отримано можливість з'ясування, кого з персоналу освітніх організацій (керівників, вчителів, психологів та інших фа-

хівців) доцільно залучати до інноваційної діяльності та до здійснення інноваційних проєктів (це стосується особистості з позитивним рівнем інноваційності), а кого – не доцільно, тому що вони будуть блокувати, заважати, тормосити впровадження нововведень, інновацій, здійснення інноваційної діяльності (це стосується особистості з негативним рівнем інноваційності).

2. Розглянемо оцінні компоненти, методи і результати експертизи «прогностичних показників» (табл. 4) у процесі дослідження внутрішньої психологічної готовності до інноваційної діяльності, у рамках реалізації «2.1. Модель експертизи».

Таблиця 4

Оцінні компоненти, методи і результати експертизи «прогностичних показників» у процесі дослідження внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності

Оцінні показники і результати експертизи «прогностичних показників»
Прогностичні показники:
1. Інтегральна характеристика «задоволеність професійною діяльністю»: задоволеність професією; ставлення до діяльності в нинішній час та у перспективі; задоволеність життєвих потреб у процесі професійної діяльності
2. Інтегральна характеристика «самоусвідомлення себе як професіонала»: локус контролю; самооцінка професійно важливих якостей
3. Інтегральна характеристика «мотиваційні характеристики»: мотиваційний профіль; мотиваційна тенденція особистості; направленість мотивації; самоактуалізація; ставлення до самовдосконалення
4. індивідуально-психологічні особливості та емоційно-вольовий контроль: досліджено наступні показники: <i>індивідуально-психологічні особливості особистості</i> – у результаті отримано 16 оцінок факторів індивідуально-психологічних особливостей особистості (шкал, первинних рис), першого рівня та 4 – другого рівня; <i>поріг активності</i> – з'ясовано стан порогу активності (низький, середній, високий); <i>вольова саморегуляція</i> – з'ясовано рівень вольової саморегуляції, за субшкалами: наполегливість; самообладання; загальний вольовий самоконтроль.
За результатами визначено загальну оцінку індивідуально-психологічних особливостей та емоційно-вольового контролю, що відповідає загальній оцінці експертизи внутрішньої психологічної готовності особистості до інноваційної діяльності

У процесі експериментальної перевірки і впровадження «2.1. Моделі експертизи» внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» нами здійснено емпіричне дослідження (у рамках констатувального етапу і контрольно-аналітичного етапу експерименту), **проведено математично-**

статистичну обробку емпіричних даних, що надало можливість здійснити: факторний аналіз; кореляційний аналіз; кластерний аналіз, з використання комп'ютерних програм SPSS. Отримані можливості для персоналу освітніх організацій за результатами впровадження «2.1. Моделі експертизи» надано у *табл. 5*.

Таблиця 5

Отримані можливості для персоналу освітніх організацій (керівників, педагогів, психологів) за результатами впровадження «2.1. Моделі експертизи»

Отримані можливості за результатами впровадження «2.1. Моделі експертизи»
У результаті поточного дослідження <i>персонал освітніх організацій отримав певні можливості</i> , зокрема:
Керівникам надано можливість: – <i>визначити та оцінити</i> індивідуальні особливості та особистісну структуру кожного співробітника, – <i>з'ясувати</i> на яку віддачу він може очікувати від співробітників за тих умов, які створені в освітній організації; – <i>зрозуміти</i> , за рахунок чого найбільшою мірою створюється несприятливе організаційно-інноваційне середовище, які із умов необхідно змінити перш за все; – <i>виявити</i> схильний і психологічно готовий до інноваційної діяльності персонал; – <i>підібрати команду</i> щодо ефективного здійснення інноваційних освітніх проектів
Педагогам надано можливість: – <i>самоусвідомити себе</i> як фахівця-професіонала на основі самопізнання себе; – <i>визначення</i> своїх сильних та слабких сторін, ступінь бажання займатися самовдосконаленням, – <i>сформувати</i> психологічну готовність до інноваційної діяльності.
Психологам надано можливість: – <i>вивчити</i> стан організаційно-інноваційного середовища освітньої організації та стан сформованості психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності; – <i>оцінити і визначити</i> їх характеристичні особливості; спрогнозувати ефективність їх інноваційної діяльності; – на основі цього <i>проводити</i> з ними корекційно-розвивальну роботу з урахуванням індивідуальних особливостей особистості кожного із них, зокрема за програмою рефлексивно-інноваційного тренінгу, яка буде представлена нижче

У процесі впровадження «2.1. Моделі експертизи» в практику роботи освітніх організацій різних типів було отримано такі результати: *з'ясовано* структуру факторів особистісної детермінації «інноваційності» персоналу освітніх організацій; *визначено* стан внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності; *з'ясовано*, чого можна очікувати від персоналу за тих умов, що створені в організації; *визначено* психологічні детермінанти, які містяться в основі особистісного профілю, чинники, що впливають на здійснення інноваційної діяльності.

«2.2. Корекційна багаторівнева модель рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу «Психологічні засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості» (далі – РІТ). Для ефективного його впровадження розроблена, апробована відповідна програма РІТ [8; 14; 18; 19; 20; 21; 22–26; 27; 29]. *Рефлексивно-інноваційний тренінг* (РІТ) являє собою практику психологічної взаємодії, що ґрунтується на інтерактивних методах групової роботи і *коучингу*. **Коучинг** – це поєднання активних методів навчання і консультування який активізує потенціал людини. Він *полягає* у підвищенні показників роботи окремої людини і команд шляхом розкриття скритого потенціалу та подолання обмежувальних стереотипів мислення. Окрім того, коучинг: *підвищує* ефективність, стимулює природну синергію якості дій і внутрішню рівновагу; *забезпечує* усвідомлення і звільнення від стереотипів непродуктивного

освітнього досвіду та діяльності шляхом переосмислення останньої та висунення завдяки цьому інновацій, які ведуть до подолання тих проблемно-конфліктних ситуацій, що виникають у процесі вирішення практичних задач у сфері спілкування, діяльності, особистісному розвитку, професійного самовдосконалення і корекції [19–21].

Загалом РІТ і коучинг – це *система* спеціально організованих розвивальних взаємодій між його учасниками та їх взаємозбагачення. *Заняття РІТ дієві* з усіма категоріями педагогічних працівників, управлінців, менеджерів, психологів, спеціалістів по роботі з персоналом.

Рефлексивно-інноваційний тренінг, коучинг [19–21]: *дозволяє* за невеликий проміжок часу вирішити завдання інтенсивного формування і розвитку здібностей, які необхідні для реалізації професійного і особистісного самовизначення, зосередження на цьому зусиль дозволяє досягати оптимального розкриття та задіяння творчого потенціалу особистості в житті та професійній діяльності; *виступає як засіб*: вивільнення творчого потенціалу, підвищення особистісного і професійного росту, розвитку та корекції різноманітних людських змін; *результатом є* помітні особистісні і професійні зміни, які відбуваються у його учасників.

У *табл. 6* представлено загальний дизайн, зміст, потенціальні можливості, ціль і завдання рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу» (РІТ) у рамках впровадження «2.2. Корекційної багаторівневої моделі».

Таблиця 6

Загальний дизайн, можливості, ціль і завдання рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу» (PIT)

<p>Зміст рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу (PIT)</p> <p>Курс PIT складається з десяти модулів (рівнів). Кожний наступний модуль є логічним продовженням і завершенням попереднього, впроваджується у практику роботи освітніх організацій [10; 11; 12–19; 21–26].</p> <p>1-й модуль: «Ваш успіх у відкритті ваших можливостей» є базовим курсом</p> <p>2-й модуль: «Методи подолання життєвих криз та розвиток стресостійкості, здібності до швидкої адаптації»</p> <p>3-й модуль: «Сучасні психотехнології створення адекватної самооцінки, упевненості у собі, набуття здатності здійснювати новий можливий вибір»</p> <p>4-й модуль: «Ефективні стратегії: створення позитивної мотивації, відкриття своєї Місії, прийняття рішень і постановка цілей»</p> <p>5-й модуль: «Конфлікти у міжособистісних і ділових відносинах і шляхи їх урегулювання»</p> <p>6-й модуль: «Шляхи подолання професійного стресу і синдрому професійного вигорання персоналу і організації»</p> <p>7-й модуль: «Оволодіння мистецтвом публічних виступів»</p> <p>8-й модуль: «Технології ефективного проведення дискусій»</p> <p>9-й модуль: «Технології ефективного проведення виробничих нарад»</p> <p>10-й модуль: «Управлінська компетентність керівника щодо управління колективом і розвитку персоналу організації»</p> <p>PIT надає можливість учасникам:</p> <ul style="list-style-type: none"> – розкрити нові можливості, для успішного інноваційного вирішення багатьох задач професійної діяльності, ефективного формування особистості із задіянням її особистих зусиль і резервів; – забезпечити пошук людиною у самій собі мобілізуючих факторів для виходу із утруднень, екстремальних і проблемних ситуацій <p>Ціль і завдання рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу</p> <p>Ціль PIT – оволодіння певними соціально-психологічними знаннями, вміннями, навичками у сфері спілкування, діяльності, власного розвитку та корекції,</p> <p>що дає змогу вирішити такі завдання:</p> <ul style="list-style-type: none"> – розвиток рефлексивних навичок та комунікативної компетентності; – розвиток уміння адекватно сприймати себе і оточуючих, що уможливує вироблення та коректування норм особистої поведінки, міжособистісної взаємодії; – розвиток емоційної стійкості у складних життєвих ситуаціях і здібностей до швидкої адаптації; – оволодіння технологією вирішення міжособистісних протиріч і подолання конфліктних ситуацій; – розвиток здатності гнучко реагувати на ситуацію, швидко перебудовуватись у різних умовах і різних групах, вийти на новий рівень управління своїми станами; – оволодіння технологією створення адекватної самооцінки і впевненості у собі; – прояснення і розвиток ціннісно-мотиваційної сфери особистості, – оволодіння технологією створення позитивної мотивації, технологією створення нових ефективних способів поведінки в особливо важких ситуаціях (подолання страхів публічних виступів, критики; – позбавлення від залежностей, «шкідливих» звичок, травмуючих спогадів, від почуття провини, образи та інших «комплексів»); – оволодіння сучасними технологіями прийняття рішень та постановки стратегічних і тактичних цілей тощо

Переваги PIT над традиційними методами навчання – тренінг дозволяє за невеликий проміжок часу вирішити завдання інтенсивного формування і розвитку здібностей, які необхідні для реалізації професійного і особистісного самовизначення. Зосередження на цьому зусиль дозволяє досягати оптимального розкриття та задіяння творчого потенціалу особистості в житті та професійній діяльності. Водночас виступає як засіб вивільнення творчого потенціалу, підвищення особистісного і професійного росту, розвитку та корекції різноманітних людських змін.

Результатом впровадження PIT є помітні особистісні та професійні зміни, які відбуваються у його учасників. Багаторівнева модель і модулі PIT описані в наукових публікаціях автора [21].

4. Підготовка експертів-тренерів за спеціальною програмою «Управлінська компетентність керівників з формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності»

У процесі нашого дослідження на формуальному етапі експерименту розроблялися варіанти спецкурсів освітніх модулів і було здійснено їх апробацію з метою знаходження оптимального за змістом і логікою варіанту програми. На цьому етапі

здійснено пошук найбільш прийнятних варіантів спеціальної психологічної підготовки, виявлено й уточнено зміст типових управлінських питань керівниками щодо вдосконалення управління інноваційними процесами на психологічному рівні та на основі використання засобів і технологій організаційної психології. У процесі апробації спецкурсів оцінювався стан задоволеності змістом, цілями, формами, умовами та іншими характеристиками навчання в процесі підвищення кваліфікації.

Підвищення ефективності управління інноваціями в системі освіти передбачає розробку відповідного змісту психологічної підготовки керівників освітніх організацій до управління процесом інноваційної діяльності персоналу освітніх організацій. Це стало можливим у результаті розробленого нами, апробованого та впровадженого в освітню практику «загальної програми» спецкурсу «Управлінська компетентність керівників з формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності». Система спеціальної психологічної підготовки персоналу освітніх організацій побудована на основі розробленої автором теоретичної моделі та досвіду впровадження авторської «Психолого-організаційної технології формування психологічної готовності»

сті персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» [8; 14; 18–20; 21; 22; 24; 27].

Пристаюючи до здійснення інноваційного освітнього проєкту керівнику освітньої організації необхідно: *по-перше*, здійснити ретельний аналіз стану організаційно-інноваційного середовища як об'єктивного чинника сприятливих зовнішніх умов здійснення інноваційної діяльності; *по-друге*, керівник має знати особистісні характеристики й індивідуальні особливості своїх підлеглих, щоб міг обґрунтовано визначити, яку віддачу він має право очікувати від співробітників за тих умов, які створені в освітній організації, а також зрозуміти за рахунок чого насамперед створюється несприятливе середовище, які з мотиваційних умов необхідно змінити першими. Це надасть можливість одержати загальні орієнтири у виборі методів створення позитивної мотивації, які будуть найбільш ефективними у процесі формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності та підібрати психологічно готових співробітників до здійснення інноваційних проєктів.

Так, В. Чудакова зазначає [10–13; 21], що здійснення інноваційних освітніх проєктів є складним процесом і *потребує врахування багатьох чинників (факторів)*, які визначають ефективність їх здійснення (соціальних, політичних, економічних тощо) важливе місце посідають *психолого-організаційні чинники*, що: *по-перше*, пов'язані з експертизою (діагностика, оцінювання, прогнозування) стану організаційно-інноваційного середовища освітньої організації, ідентифікацією проблем і вибором стратегії розвитку організації, ліквідацією недоліків та створенням у організації сприятливих умов щодо здійснення інноваційної діяльності; *по-друге*, пов'язані з експертизою рівня сформованості внутрішньої психологічної готовності персоналу освіт-

ніх організацій до інноваційної діяльності. Підбір психологічно готових співробітників до здійснення інноваційних проєктів, формування «команди» зацікавленої в індивідуальному розвитку, самовдосконаленні та в досягненні колективних цілей; *по-третє*, пов'язані з корекцією виявлених недоліків на етапі експертизи та науково-методичним забезпеченням формування готовності управлінців і персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності, ефективною взаємодією в процесі розробки і реалізації проєкту, подоланням антиінноваційних бар'єрів; створенням сприятливого психологічного клімату і атмосфери творчої активності та працездатності членів команди; *по-четверте*, пов'язані з психологічним супроводом на етапах розробки, реалізації, моніторингу результатів інноваційного проєкту. Зазначимо, що на сучасного керівника покладено широке коло обов'язків. Серед них однією з найбільш пріоритетних є підготовка співробітників до виконання завдань професійної діяльності в умовах інноваційних перетворень. Реалізуючи свої функціональні обов'язки, вони мають навчати і виховувати, поєднуючи при цьому високу вимогливість, принциповість з довірою і повагою до людей, постійною турботою про них, допомагаючи їм виходити із життєвих та службових утруднень [15; 21; 27].

З метою вирішення зазначених вище проблем нами було розроблено і впроваджено «Технологію» і моделі її реалізації, яка апробована в освітніх організаціях різних регіонів України і республіки Узбекистан. Особливо важливого значення набуває спеціальна психологічна підготовка експертів-тренерів на основі «загальної програми» впровадження «Технології», а саме: спецкурсу «Управлінська компетентність керівників з формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» (табл. 7).

Таблиця 7

Особливості реалізації програми спеціальної підготовки експертів-тренерів за спецкурсом «Управлінська компетентність керівників з формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності»

<p>Особливості і перспективні можливості курсу</p> <p>Програма являє собою комплексну систему спеціально організованих розвивальних взаємодій між його учасниками та їх взаємозбагаченням, що спрямована на підвищення особистісної ефективності слухачів у різних життєвих і ділових ситуаціях взаємодії з людьми.</p> <p>Програма дозволяє <i>безконфліктно</i>: – витіснити стереотипи, байдужості, відокремленості, безвідповідальності; здійснювати адаптацію спеціалістів до умов, що динамічно змінюються, до нових моделей, алгоритмів і технологій діяльності; – <i>розкрити нові можливості</i>, для успішного інноваційного вирішення багатьох завдань професійної діяльності; – <i>ефективного формування</i> особистості з задіянням її особистих зусиль і резервів; – <i>забезпечити пошук</i> людиною в самій собі мобілізуючих факторів для виходу з утруднень, екстремальних і проблемних ситуацій.</p> <p>Програма <i>сприяє</i> максимальному використанню особистісного творчого потенціалу в житті і професійній діяльності [21]</p> <p>Ціль програми спеціальної підготовки експертів-тренерів</p> <p>Ціль програми полягає оволодінні певними знаннями, уміннями, навичками, а саме: – <i>оволодіння</i> комплексною системою науково-методичного забезпечення впровадження в практику роботи освітніх організацій різних типів, психолого-організаційної технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності, як чинника удосконалення їх професійної компетентності; – <i>озброїти</i> управлінців знаннями закономірностей формування психологічної готовності до інноваційної діяльності і розвитку особистості та педагогічного колективу; – <i>оволодіння</i> методами діагностики і пізнання психологічних особливостей персоналу, ефективно впливати на самовдосконалення макрохарактеристик кожної людини як індивіду, особистості, суб'єкта праці, індивідуальності; – <i>оволодіння</i> певними соціально-психологічними знаннями, уміннями, навичками в сфері спілкування, діяльності, власного розвитку та психокорекції, що дозволяє вирішити завдання ефективного здійснення професійної діяльності; – <i>оволодіння</i> технологіями використання інтерактивних методів щодо самовдосконалення особистості та вирішення проблем організації</p>

продовження таблиці 7

<p>Завдання програми підготовки експертів-тренерів</p> <p>Програма спрямована на вирішення таких завдань: – вироблення уміння взаємодіяти з персоналом з метою підвищення професійної зрілості, розвитку моральних якостей, психологічної готовності вміло, з гідністю виконувати весь цикл соціальних та виробничих обов'язків; – оволодіння технологією вирішення міжособистісних протиріч і подолання конфліктних ситуацій; – розвивати вміння адекватно сприймати себе і оточуючих, що дає можливість виробити та корегувати норми особистої поведінки та міжособистісної взаємодії; – оволодіти методологічним і практичним інструментарієм ефективної взаємодії та взаєморозуміння; розвивати комунікативні здібності, тобто здібності ефективної взаємодії і порозуміння з людьми; – розвивати емоційну стійкість у складних життєвих ситуаціях і здібності до швидкої адаптації; – розвивати здатність гнучко реагувати на ситуацію, швидко перебудовуватись у різних умовах і різних групах, вийти на новий рівень управління своїми станами; – оволодіти технологією створення адекватної самооцінки і впевненості в собі; – оволодіти технологією створення нових ефективних способів поведінки у особливо важких ситуаціях; – оволодіти стратегіями прийняття рішень, постановки та досягнення стратегічних і тактичних цілей</p> <p>Зміст, структура навчально-тематичного плану спецкурсу</p> <p>Програма курсу складається із 7 розділів, кожен з яких є логічним продовженням і завершенням попередньої, і має свій освітній розвивальний цикл, в комплексі представляють систему підготовки та розвитку арсеналу особистої ефективності людини</p> <p>Розділ 1. Концептуальні засади, алгоритм здійснення, і науково-методичний супровід психолого-організаційної технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності</p> <p>Розділ 2. 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</p> <p>Розділ 3. Інтерактивні креативно-розвивальні методи виявлення і розв'язання проблем в організаційно-інноваційному середовищі. 3.1. Корекційні методи створення сприятливого освітнього середовища. Метод мозкового штурму – як засіб вироблення моделі розв'язання проблем. 3.2. Практикум щодо використання інтерактивних корекційних методів для розв'язання проблем. Використання методу Дельфі (адаптованого В. Чудаковою) для вибору кращої альтернативної пропозиції щодо вирішення проблем. 3.4. Вироблення моделі розв'язання проблем в організації</p> <p>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, впевненості у собі, набуття здатності здійснювати новий можливий вибір. 4-й модуль: Ефективні стратегії: створення позитивної мотивації, відкриття своєї Місії, прийняття рішень і постановка цілей</p> <p>Розділ 5. Сучасні корекційно-розвивальні технології розв'язання психологічних проблем особистості. 5.1. Технологія ефективної взаємодії та взаєморозуміння між людьми. 5.2. Технологія оволодіння мистецтвом публічного виступу. 5.3. Технології якісного проведення дискусій (спорів). 5.4. Технології і секрети ефективного проведення виробничих нарад. 5.5. Професійний стрес і синдром професійного вигорання персоналу і організації: шляхи профілактики і подолання. 5.6. Технологія розвитку стресостійкості та здібності до швидкої адаптації 5.7. Конфлікти в ділових і міжособистісних відносинах й шляхи їх врегулювання. 5.8. Ефективні стратегії постановки і досягнення цілей</p> <p>Розділ 6. Індивідуально-творча робота</p> <p>Розділ 7. Підбиття підсумків. Можливості реалізації «Технології» та перспективи її впровадження. Контрольно-оціночні заняття. Підсумковий контроль</p> <p>Призначення і перспективні можливості курсу</p> <p>Спецкурс проводиться з відповідно підібраними для цієї мети групами у між курсовий та курсовий період підвищення кваліфікації в умовах ЗЗСО, ЗВО та в системі післядипломної освіти.</p> <p>Курс призначається для: управлінців, менеджерів, методистів, вчителів, психологів, науково-педагогічних кадрів, науковців, спеціалістів по роботі з персоналом, консультантів і для тих, у діяльності кого зміни і розвиток окремих людей і груп відіграє суттєву роль.</p> <p>Він покликаний сприяти підготовці фахівців до професійної діяльності не тільки як професіонала до роботи в сучасних організаціях та забезпечення організаційного розвитку, а і в якості організаторів навчання і виховання</p> <p>Результатами впровадження спецкурсу</p> <p>За результатами впровадження спецкурсу «Управлінська компетентність керівника з формування готовності персоналу освітніх організацій» з'ясовано, що «Технологія» є придатною для відтворення не тільки автором, але й іншими фахівцями з можливістю досягнення запланованих результатів, не тільки психологами, а також, при спеціальній підготовці за названим спецкурсом, іншими фахівцями.</p> <p>Перспективність подальшої масової реалізації «Технології» полягає у досягненні запланованих результатів, за допомогою спеціальної підготовки експертів-тренерів</p>

Важливою передумовою формування необхідних якостей управлінця-професіонала є оволодіння змістом спеціальної психологічної підготовки експертів-тренерів за програмою «Управлінська компетентність керівників з формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» [21].

Підбиваючи підсумки, варто зауважити, що сучасні освітні організації не в змозі забезпечити гідне матеріальне заохочення інноваційної активності її учасників. Тому першочергове залучення

до інноваційних перетворень тієї частини персоналу освітніх організацій, яка психологічно готова до інноваційної діяльності, дозволить частково розв'язати проблему її стимулювання. Залучення інших членів колективу має бути строго індивідуальним і поступовим, після залучення їх до участі у спеціалізованих семінарах-тренінгах, коучингах. З метою розв'язання цієї проблеми нагальним є впровадження «психолого-організаційної технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності».

Представлена в публікації авторська «Психолого-організаційна технологія формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» (В. Чудакова, 2008–2016), впроваджується у практику роботи закладів освіти різних типів України і Узбекистану. Це відкриває перспективи подальшого вивчення проблеми «формування психологічної готовності персоналу до інноваційної діяльності». Автор вбачає їх у вдосконаленні системи підготовки/перепідготовки/підвищення кваліфікації, а саме: створення системи професійної освіти фахівців загалом і спеціальної психологічної підготовки «експертів-тренерів» у названому напрямі; створення системи психологічного консультування з питань відбору, добору, корекції, розвитку, прогнозування (доцільності першочергового залучення до здійснення інноваційної діяльності, ефективності здійснення професійної діяльності в умовах реалізації інноваційних проєктів); формування конкурентоздатності особистості в умовах інноваційної діяльності.

Використані літературні джерела

1. *Островецька Н. М.* Методологія аналізу якості уроку як педагогічної системи: монографія / Н. М. Островецька. – Харків : ТИТУЛ, 2008. – С. 166.
2. *Панок В. Г.* До побудови теоретичних засад української практичної психології / В. Г. Панок // Проблеми розвиваючого навчання / за ред. С.Д. Максименка. – Київ, 1997. – С. 344–351.
3. *Панок В. Г.* Теоретичне обґрунтування прикладної психології / В. Г. Панок // Психологія і суспільство. – 2017. – № 1 (63). – С. 91–108. – URL: <https://pis.wunu.edu.ua/index.php/uapis/article/view/794>.
4. *Панок В. Г.* Практична психологія. Теоретико-методологічні засади розвитку: [монографія] / В. Г. Панок. – Чернівці : Технодрук, 2010. – 486 с.
5. *Панок В. Г.* Проектно-технологічний підхід у професійній діяльності практичного психолога / В. Г. Панок // Педагогічна освіта: теорія і практика. Психологія. Педагогіка: зб. наук. праць КМПУ ім. Б. Д. Грінченка. – 2005. – № 4. – С. 79–86.
6. Технологія. – URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki>.
7. Феномен інновацій: освіта, суспільство і культура: монографія / В. Г. Кремень, В. В. Ільїн, В. В. Пролеєв, О. К. Микал, В. О. Рябенко. – Київ : Педагогічна думка, 2008. – 472 с.
8. *Чудакова В. П.* Актуальні проблеми сучасної психологічної науки у дослідженнях «психологічної готовності до інноваційної діяльності» та «формування компетентностей конкурентоздатності особистості», перспективи їх інтеграції у світовий освітній простір / В. П. Чудакова // Виклики сучасної психологічної науки країн ЄС: перспективи інтеграції українського досвіду: збірник тез методологічного семінару лабораторії методології і теорії психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН

України. – 2022. – 93 с. – С. 84–90. – URL: <https://lib.iitta.gov.ua/732124/>.

9. *Чудакова В. П.* Використання інтерактивних креативних методів для виявлення та вирішення проблем : навч.-мет. пос. освітнього модулю тренінгу / В. П. Чудакова. – Київ, 2022. – 50 с.

10. *Чудакова В. П.* Загальний дизайн і зміст «Моделі ключових систем психологічно обумовлених факторів структури психологічної готовності до інноваційної діяльності», основи формування «інноваційності», вагомості компетентності конкурентоздатності особистості. (частина 5) / В. П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості. – 2021. – № 4 (83). – С. 56–65. DOI: [https://doi.org/10.32405/2309-3935-2021-4\(83\)-56-65](https://doi.org/10.32405/2309-3935-2021-4(83)-56-65).

11. *Чудакова В. П.* Загальний дизайн і зміст «факторів навчання (підготовки) і корекції» ключових системних компонентів «зовнішніх» умов структури психологічної готовності до інноваційної діяльності – основи формування «інноваційності», вагомості компетентності конкурентоздатності особистості». (частина 8) / В. П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості. – 2022. – № 3 (86). – С. 66–76. DOI: [https://doi.org/10.32405/2309-3935-2022-3\(86\)-66-76](https://doi.org/10.32405/2309-3935-2022-3(86)-66-76).

12. *Чудакова В. П.* Загальний дизайн і зміст «факторів організації» ключових системних компонентів «зовнішніх» умов структури психологічної готовності до інноваційної діяльності – основи формування «інноваційності», вагомості компетентності конкурентоздатності особистості». (частина 7) / В. П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості. – 2022. – № 2 (85). – С. 58–70. DOI: [https://doi.org/10.32405/2309-3935-2022-2\(85\)-58-70](https://doi.org/10.32405/2309-3935-2022-2(85)-58-70).

13. *Чудакова В. П.* Загальний дизайн і зміст «факторів особистості» ключових системних компонентів «зовнішніх» умов структури психологічної готовності до інноваційної діяльності – основи формування «інноваційності», вагомості компетентності конкурентоздатності особистості». (частина 6) / В. П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості. – 2022. – № 1 (84). – С. 56–67. DOI: [https://doi.org/10.32405/2309-3935-2022-1\(84\)-56-67](https://doi.org/10.32405/2309-3935-2022-1(84)-56-67).

14. *Чудакова В. П.* Загальний дизайн, зміст «моделі психологічної структури процесу інноваційної діяльності» у дослідженні психологічної готовності до інноваційної діяльності, основи формування «інноваційності» – компетентності конкурентоздатності особистості. (частина 4) / В. П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості. – 2021. – № 3 (82). – С. 67–75. DOI: [https://doi.org/10.32405/2309-3935-2021-3\(82\)-67-75](https://doi.org/10.32405/2309-3935-2021-3(82)-67-75).

15. *Чудакова В. П.* Інтегративний інструментарій «гуманітарної експертизи та корекції» реалізації «Технології формування психологічної готовності до інноваційної діяльності» – основи розвитку компетентностей конкурентоздатності особистості / В. П. Чудакова // SECTION 15. Humanistic expertise as a strategy for the development of the culture of the

future Text: Scientific monograph. Riga, Latvia: Baltia Publishing, 2022. – 348 p. – P. 271–330. DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-262-3-15>.

16. Чудакова В. П. Обробка інформації у психологічному дослідженні: питання і відповіді: навч. посіб. / В. П. Чудакова. – Київ-Ташкент, 2022. – 180 с.

17. Чудакова В. П. Особливості реалізації «інтегративної векторної моделі спільного вивчення умов і факторів інноваційності», структурних компонентів формування «психологічної готовності до інноваційної діяльності» та «компетентностей конкурентоздатності особистості» (частина 9) / В. П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості. – 2022. – № 4 (87). – С. 65–80. DOI: [https://doi.org/10.32405/2309-3935-2022-4\(87\)-65-80](https://doi.org/10.32405/2309-3935-2022-4(87)-65-80).

18. Чудакова В. П. Психологічна готовність до інноваційної діяльності – головний ресурс розвитку компетентностей конкурентоздатності особистості / В. П. Чудакова // Інноваційний поступ ліцею: погляд крізь століття: практико-зорієнтований збірник-посібник. Київ.: Ліцей міжнародних відносин. – 2019. – С. 55–64.

19. Чудакова В. П. Реалізація компетентісно орієнтованого навчання: навчальна програма / В. П. Чудакова. – Київ : КОНВІ ПРІНТ, 2021. – 25 с. URL: <https://undip.org.ua/wp-content/uploads/2021/12/21-29-CHudakova.pdf>.

20. Чудакова В. П. Реалізація кореляційного аналізу, побудова «кореляційної матриці» та «кореляційних плеяд», особливості взаємозв'язку та взаємозалежності емпіричних даних дослідження «пріоритетних психологічних компетентностей конкурентоздатності особистості» (за методикою В. Чудакової), за результатами математично-статистичного аналізу з використанням програми SPSS, цифрових і STEM методів (частина 16) / В. П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості. – 2024. – № 3 (94). – С. 69–85. DOI: [https://doi.org/10.32405/2309-3935-2024-3\(94\)-69-85](https://doi.org/10.32405/2309-3935-2024-3(94)-69-85).

21. Чудакова В. П. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності: дис. ... канд. психол. наук; 19.00.10 / В. П. Чудакова; Ін-т психол. імені Г. С Костюка НАПН України. 2016. – 474 с. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20\(1\).pdf](https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20(1).pdf).

22. Чудакова В. П. Цілісний підхід супроводу реалізації технологій «формування психологічної готовності до інноваційної діяльності» та «компетентностей конкурентоздатності особистості у швидкозмінних умовах», як основи професійно-особистісного розвитку та саморозвитку фахівця в умовах інноваційної, цифрової і STEM освіти / В. П. Чудакова // Наукові записки. – 2024. – Вип. 1 (3). – С. 168–177. DOI: <https://doi.org/10.32782/cusu-psy-2024-1>.

23. Чудакова В. П. Українсько-узбецький досвід реалізації «технологій формування психологічної готовності до інноваційної діяльно-

сті», основи розвитку компетентностей конкурентоспроможності особистості в умовах, що швидко змінюються / В. П. Чудакова, С. Д. Максименко, Б. С. Абдулаева, М. М. Бафаєв, М. Н. Усманова, У. А. Касимов // Ta'limda innovativ-kreativ texnologiyalarning qo'llanilishi, neyrolingvistik dasturlashning amaliy asoslari" mavzusidagi xalqaro konferentsiya 2021-yil, 27-dekabr. – Бухара. Узбекистан. 2022. 520 b. B. 420–441.

24. Chudakova V. Scientific and methodological support for the formation of psychological readiness for innovative activity as a means of developing a person's competitiveness / V. Chudakova // Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools. – 2017. – No. 23 (5). – P. 8–25. – URL: <https://farplss.org/index.php/journal/article/view/232/223>.

25. Chudakova V. Experience in the implementation of integrative technologies “formation of psychological readiness for innovative activity” and “development of individual competitiveness competencies”, in innovative conditions of digitalization and stem education / V. P. Chudakova // Zamonaviy ta'limni raqamlashtirish: muammo va yechimlar. – 2023. – No. 1 (1). – P. 281–284. – URL: <https://inlibrary.uz/index.php/digitalization-modern-education/article/view/24796>.

26. Chudakova V. P. Prospects for realization of the technology for forming of psychology readiness for innovative activity as the basis for the development the of competencies of a person's competitiveness / V. P. Chudakova // Abstracts of the 8th International scientific and practical conference. CPN Publishing Group (April 22–24, 2020). – Osaka. 2020. – 980 p. – P. 62–72. – URL: http://sci-conf.com.ua/wp-content/uploads/2020/04/PERSPECTIVES-OF-WORLD-SCIENCE-AND-EDUCATION_22-24.04.2020.pdf.

27. Chudakova V. P. Integrative toolkit for the implementation of the «technology for the formation of psychological competence of individual competitiveness in the context of innovative activity» using diagnostic, correctional, digital, STEM methods, SPSS programs and artificial intelligence / V. P. Chudakova // Moderní aspekty vědy: XLIX. Díl mezinárodní kolektivní monografie / Mezinárodní Ekonomický Institut s.r.o.. Česká republika: Mezinárodní Ekonomický Institut s.r.o., 2024. – Str. 377–389. DOI: <https://doi.org/10.52058/49-2024>.

28. Chudakova V. P. Psychological measurements of the integrative indicator «innovativeness» – expertise tools of «psychological readiness for innovative activity» and «competence of competitiveness of the individual» using digital and STEM and methods: Ukrainian, Uzbek, Kazakhstani experience / V. P. Chudakova, S. D. Maksimenko, B. S. Abdullayeva, M. M. Bafaev, A. D. Kariyev, K. U. Temirov // Актуальні проблеми психології навчання в сучасній соціокультурній ситуації: збірник тез наукових доповідей круглого столу, присвяченого творчій спадщині І. О. Синиці (м. Київ, 2 листоп. 2022 р.) / за ред. С. Д. Максимен-

ка. – Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2022. – С. 158–166. – URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/732732>.

29. Chudakova V. Resources development of the competences of personality competitiveness in terms of innovative activities / V. Chudakova // Professional competencies and educational innovations in the knowledge economy: collective monograph Eds. L. Popova, M. Petrova. – Veliko Tar novo: Publishing House ACCESS PRESS, 2020. – P. 473–485. – URL: <https://access-bg.org/monograph/monograph-professional-competencies.pdf>.

30. Chudakova V. Features of the implementation of technologies and training programs for expert-trainers: “formation of the psychological readiness of the individual for innovative activity” and “development of the psychological competence of the competitiveness of the individual”, using digital and STEM methods / V. Chudakova, S. Maksimenko, G. Mukhamedov, J. Usarov, D. Khimmataliev, Sh. Samarova // «Психологія особистості та соціальної ідентичності: вітчизняний та зарубіжний досвід»: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції лабораторії методології і теорії психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2022. – С. 82–86. – URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/733132>.

References

1. Ostroverkhova, N. M. (2008). Metodolohiia analizu yakosti uroku yak pedahohichnoi systemy [Methodology of lesson quality analysis as a pedagogical system]. Kharkiv, P. 166. [in Ukrainian].

2. Panok, V. H. (1997). Do pobudovy teoretychnykh zasad ukrainskoi praktychnoi psykholohii [To the construction of theoretical foundations of Ukrainian practical psychology]. *Problemy rozvyvaiuchoho navchannia – Problems of developmental education*. Kyiv, P. 344–351. [in Ukrainian].

3. Panok, V. H. Teoretychne obgruntuvannia prykladnoi psykholohii [Theoretical substantiation of applied psychology]. *Psykholohiia i suspilstvo – Psychology and society*. No. 1(63). P. 91–108. Retrieved from: <https://pis.wunu.edu.ua/index.php/uapis/article/view/794>. [in Ukrainian].

4. Panok, V. H. (2010). Praktychna psykholohiia. Teoretyko-metodolohichni zasady rozvytku [Practical psychology. Theoretical and methodological foundations of development]. Chernivtsi, 486 p. [in Ukrainian].

5. Panok, V. H. (2005). Proektno-tekhnohichnyi pidkhid u profesiinii diialnosti praktychnoho psykholoha [Project-technological approach in the professional activity of a practical psychologist]. *Pedahohichna osvita: teoriia i praktyka. Psykholohiia. Pedahohika – Pedagogical education: theory and practice. Psychology. Pedagogy*. No. 4. P. 79–86. [in Ukrainian].

6. Tekhnolohiia [Technology]. Retrieved from: <https://uk.wikipedia.org/wiki/>. [in Ukrainian].

7. Kremen V. H., Ilin V.V., Proleiev V. V., Mykal O. K., Riabenko V. O. (2008). Fenomen innovatsii: osvita, suspilstvo i kultura [The phenomenon of innovation: education, society and culture]. Kyiv, 472 p. [in Ukrainian].

8. Chudakova, V. P. (2022). Aktualni problemy suchasnoi psykholohichnoi nauky u doslidzhenniakh «psykholohichnoi hotovnosti do innovatsiinoi diialnosti» ta «formuvannia kompetentnosti konkurentozdatnosti osobystosti», perspektyvy yikh intehratsii u svitovyi osvितnii prostrir [Current problems of modern psychological science in the research of «psychological readiness for innovative activity» and «formation of competitiveness competencies of the individual», prospects for their integration into the world educational space]. *Vyklyky suchasnoi psykholohichnoi nauky krain YeS: perspektyvy intehratsii ukrainskoho dosvidu – Challenges of modern psychological science of EU countries: prospects for integration of Ukrainian experience*. Kyiv, P. 84–90. Retrieved from: <https://lib.iitta.gov.ua/732124/>. [in Ukrainian].

9. Chudakova, V. P. (2022). Vykorystannia interaktyvnykh kreatyvnykh metodiv dlia vyivlennia ta vyrishennia problem [Using interactive creative methods for identifying and solving problems: teaching-methodical supplement to the educational training module]. Kyiv, 50 p. [in Ukrainian].

10. Chudakova, V. P. (2021). Zahalnyi dyzain i zmist «Modeli kliuchovykh system psykholohichno obumovlenykh faktoriv struktury psykholohichnoi hotovnosti do innovatsiinoi diialnosti», osnovy formuvannia «innovatsiinosti», vahomoi kompetentnosti konkurentozdatnosti osobystosti (chastyna 5) [General design and content «Models of key systems of psychologically determined factors of the structure of psychological readiness for innovative activity», the basis of the formation of «innovativeness», a significant competence of individual competitiveness. (part 5)]. *Osvita ta rozvytok obdarovanoi osobystosti – Education and development of gifted personality*. No. 4 (83). P. 56–65. DOI: [https://doi.org/10.32405/2309-3935-2021-4\(83\)-56-65](https://doi.org/10.32405/2309-3935-2021-4(83)-56-65) [in Ukrainian].

11. Chudakova, V. P. (2022). Zahalnyi dyzain i zmist «faktoriv navchannia (pidhotovky) i korektsii» kliuchovykh systemnykh komponentiv «zovnishnykh» umov struktury psykholohichnoi hotovnosti do innovatsiinoi diialnosti – osnovy formuvannia «innovatsiinosti», vahomoi kompetentnosti konkurentozdatnosti osobystosti» (chastyna 8) [The general design and content of the «learning (training) and correction factors» of the key system components of the «external» conditions of the structure of psychological readiness for innovative activity - the basis of the formation of «innovativeness», the significant competence of the individual's competitiveness. (part 8)]. *Osvita ta rozvytok obdarovanoi osobystosti – Education and development of gifted personality*.

No.3(86).P.66–76.DOI:[https://doi.org/10.32405/2309-3935-2022-3\(86\)-66-76](https://doi.org/10.32405/2309-3935-2022-3(86)-66-76) [in Ukrainian].

12. Chudakova, V. P. (2022). Zahalnyi dyzain i zmist «faktoriv orhanizatsii» kliuchovykh systemnykh komponentiv «zovnishnikh» umov struktury psykholohichnoi hotovnosti do innovatsiinoi diialnosti – osnovy formuvannia «innovatsiinosti», vahomoi kompetentnosti konkurentozdatnosti osobystosti» (chastyna 7) [The general design and content of the «organization factors» of the key system components of the «external» conditions of the structure of psychological readiness for innovative activity – the basis of the formation of «innovativeness», the significant competence of the individual’s competitiveness» (part 7)]. *Osvita ta rozvytok obdarovanoi osobystosti – Education and development of gifted personality*. No. 2 (85). P. 58–70. DOI: http://otr.iod.gov.ua/images/pdf/2022/2/IOD_285_-58-70.pdf [in Ukrainian].

13. Chudakova, V. P. (2022). Zahalnyi dyzain i zmist «faktoriv osobystosti» kliuchovykh systemnykh komponentiv «zovnishnikh» umov struktury psykholohichnoi hotovnosti do innovatsiinoi diialnosti – osnovy formuvannia «innovatsiinosti», vahomoi kompetentnosti konkurentozdatnosti osobystosti» (chastyna 6) [The general design and content of the «personality factors» of the key system components of the «external» conditions of the structure of psychological readiness for innovative activity – the basis of the formation of «innovativeness», the significant competence of the individual’s competitiveness» (part 6)]. *Osvita ta rozvytok obdarovanoi osobystosti – Education and development of gifted personality*. No. 1 (84). P. 56–67. DOI: [https://doi.org/10.32405/2309-3935-2022-1\(84\)-56-67](https://doi.org/10.32405/2309-3935-2022-1(84)-56-67) [in Ukrainian].

14. Chudakova, V. P. (2021). Zahalnyi dyzain, zmist «modeli psykholohichnoi struktury protsesu innovatsiinoi diialnosti» u doslidzhenni psykholohichnoi hotovnosti do innovatsiinoi diialnosti, osnovy formuvannia «innovatsiinosti» – kompetentnosti konkurentozdatnosti osobystosti (chastyna 4) [The general design, content of the «model of the psychological structure of the process of innovative activity» in the study of psychological readiness for innovative activity, the basis of the formation of «innovativeness» - the competence of the individual’s competitiveness (part 4)]. *Osvita ta rozvytok obdarovanoi osobystosti – Education and development of gifted personality*. No. 3 (82). P. 67–75. DOI: [https://doi.org/10.32405/2309-3935-2021-3\(82\)-67-75](https://doi.org/10.32405/2309-3935-2021-3(82)-67-75) [in Ukrainian].

15. Chudakova, V. P. (2022). Intehrativnyi instrumentarii «humanitarnoi ekspertyzy ta korektsii» realizatsii «Tekhnologii formuvannia psykholohichnoi hotovnosti do innovatsiinoi diialnosti» – osnovy rozvytku kompetentnosti konkurentozdatnosti osobystosti [Integrative tools for «humanitarian expertise and correction» for the implementation of «Technologies for the formation of psychological readiness for innovative activity» - the foundations of the development of individual competitiveness

competencies]. *SECTION 15. Humanistic expertise as a strategy for the development of the culture of the future*. Riga, Latvia: Baltia Publishing, P. 271–330. DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-262-3-15>. [in Ukrainian].

16. Chudakova, V. P. (2022). Obrobka informatsii u psykholohichnomu doslidzhenni: pytannia i vidpovidi [Information processing in psychological research: questions and answers]. Kyiv-Tashkent. 180 p. [in Ukrainian].

17. Chudakova, V. P. (2022). Osoblyvosti realizatsii «intehrativnoi vektornoj modeli spilnogo vyvchennia umov i faktoriv innovatsiinosti», strukturykh komponentiv formuvannia «psykholohichnoi hotovnosti do innovatsiinoi diialnosti» ta «kompetentnosti konkurentozdatnosti osobystosti» (chastyna 9) [Features of the implementation of the «integrative vector model of the joint study of conditions and factors of innovation», structural components of the formation of «psychological readiness for innovative activity» and «competence of the individual’s competitiveness» (part 9)]. *Osvita ta rozvytok obdarovanoi osobystosti – Education and development of gifted personality*. No. 4 (87). P. 65–80. DOI: [https://doi.org/10.32405/2309-3935-2022-4\(87\)-65-80](https://doi.org/10.32405/2309-3935-2022-4(87)-65-80) [in Ukrainian].

18. Chudakova, V. P. (2019). Psykholohichna hotovnist do innovatsiinoi diialnosti – holovnyi resurs rozvytku kompetentnosti konkurentozdatnosti osobystosti [Psychological readiness for innovative activity is the main resource for developing individual competitiveness competencies]. *Innovatsiinyi postup litseiu: pohliad kriz stolittia – Innovative progress of the lyceum: a look through the centuries: a practice-oriented collection-manual*. Kyiv, P. 55–64. [in Ukrainian].

19. Chudakova, V. P. (2021). Realizatsiia kompetentnisno oriantovanoho navchannia [Implementation of competence-oriented training]. Kyiv, 25 p. Retrieved from: <https://undip.org.ua/wp-content/uploads/2021/12/21-29-CHudakova.pdf>. [in Ukrainian].

20. Chudakova, V. P. (2024). Realizatsiia koreliatsiinoho analizu, pobudova «koreliatsiinoi matrytsi» ta «koreliatsiinykh pleiad», osoblyvosti vzaiemozviazku ta vzaiemozalezhnosti empirychnykh danykh doslidzhennia «priorytetnykh psykholohichnykh kompetentnosti konkurentozdatnosti osobystosti» (za metodykoiu V. Chudakovo), za rezultatamy matematychno-statystychnoho analizu z vykorystanniam prohramy SPSS, tsyfrovyykh i STEM metodiv (chastyna 16) [Implementation of correlation analysis, construction of a “correlation matrix” and “correlation constellations”, features of the relationship and interdependence of empirical data of the study of “priority psychological competencies of personality competitiveness” (according to the method of V. Chudakova), based on the results of mathematical and statistical analysis using the SPSS program, digital and STEM methods (part 16)]. *Osvita ta rozvytok*

obdarovanoi osobystosti – Education and development of gifted personality. No. 3 (94). P. 69–85 DOI: [https://doi.org/10.32405/2309-3935-2024-3\(94\)-69-85](https://doi.org/10.32405/2309-3935-2024-3(94)-69-85). [in Ukrainian].

21. Chudakova, V. P. (2016). Formuvannya psikhologichnoi hotovnosti personalu osvitnikh orhanizatsii do innovatsiinoi diialnosti [Formation of psychological readiness of personnel of educational organizations for innovative activities]. *Candidate's thesis*. Kyiv. 474 p. Retrieved from: [https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20\(1\).pdf](https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20(1).pdf). [in Ukrainian].

22. Chudakova, V. P. (2024). Tsilisnyi pidkhd suprovodu realizatsii tekhnologii «formuvannya psikhologichnoi hotovnosti do innovatsiinoi diialnosti» ta «kompetentnosti konkurentozdatnosti osobystosti u shvydkozminnykh umovakh», yak osnovy profesiino-osobystisnoho rozvytku ta samorozvytku fakhivtsia v umovakh innovatsiinoi, tsyfrovoy i STEM osvity [A holistic approach to supporting the implementation of technologies “formation of psychological readiness for innovative activity” and “competences of individual competitiveness in rapidly changing conditions”, as the basis of professional and personal development and self-development of a specialist in the context of innovative, digital and STEM education]. *Naukovi zapysky – Scientific Notes*. Vol. 1 (3). Kropyvnytskyi. P. 168–177. DOI: <https://doi.org/10.32782/cusu-psy-2024-1-23>. [in Ukrainian].

23. Chudakova, V. P., Maksymenko, S. D., Abdulaeva, B. S., Bafaev, M. M., Usmanova, M. N. & Kasymov, U. A. (2022). Ukrainsko-uzbetskyi dosvid realizatsiia «tekhnologii formuvannya psikhologichnoi hotovnosti do innovatsiinoi diialnosti», osnovy rozvytku kompetentnosti konkurentospromozhnosti osobystosti v umovakh, shcho shvydko zmyniuiutsia [Ukrainian-Uzbek experience of implementing “technology for the formation of psychological readiness for innovative activity”, the foundations of the development of individual competitiveness competencies in rapidly changing conditions]. *Ta'limda innovativ-kreativ texnologiyalarning qo'llanilishi, neyrolingvistik dasturlashning amaliy asoslari” mavzusidagi xalqaro konferentsiya* (2021-yil, 27-dekabr). Bukhara. Uzbekystan. 520 b. B. 420–441.

24. Chudakova, V. (2017). Scientific and methodological support for the formation of psychological readiness for innovative activity as a means of developing a person's competitiveness. *Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools*. 23 (5), P. 8–25. Retrieved from: <https://farplss.org/index.php/journal/article/view/232/223>

25. Chudakova, V. (2023). Experience in the implementation of integrative technologies “formation of psychological readiness for innovative activity” and “development of individual competitiveness competencies”, in innovative conditions of digitalization and STEM education. *Zamonaviy ta'limni raqamlashtirish: muammo va yechimlar*. 1 (1), P. 281–

284. Retrieved from: <https://inlibrary.uz/index.php/digitalization-modern-education/article/view/24796>.

26. Chudakova, V. P. (2020). Prospects for realization of the technology for forming of psychology readiness for innovative activity as the basis for the development the of competencies of a person's competitiveness. *Abstracts of the 8th International scientific and practical conference*. CPN Publishing Group. (April 22–24, 2020) Osaka. P. 62–72. Retrieved from: http://sci-conf.com.ua/wp-content/uploads/2020/04/PERSPECTIVES-OF-WORLD-SCIENCE-AND-EDUCATION_22-24.04.2020.pdf.

27. Chudakova, V. P. (2024). Integrative toolkit for the implementation of the «technology for the formation of psychological competence of individual competitiveness in the context of innovative activity» using diagnostic, correctional, digital, STEM methods, SPSS programs and artificial intelligence. *Moderní aspekty vědy: XLIX. Díl mezinárodní kolektivní monografie / Mezinárodní Ekonomický Institut s.r.o.. Česká republika: Mezinárodní Ekonomický Institut s.r.o., 2024. str. 611. Str. 377–389. DOI: https://doi.org/10.52058/49-2024*.

28. Chudakova, V. P., Maksimenko, S. D., Abdullayeva, B. S., Bafaev, M. M., Kariyev, A. D., Temirov, K. U. (2022). Psychological measurements of the integrative indicator «innovativeness» - expertise tools of «psychological readiness for innovative activity» and «competence of competitiveness of the individual» using digital and STEM and methods: Ukrainian, Uzbek, Kazakhstani experience. *Actual problems of psychology of education in the modern socio-cultural situation: collection of abstracts of scientific reports of the round table dedicated to the creative heritage of I. O. Sinitsa* (Kyiv, November 2, 2022). P. 158–166. Retrieved from: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/732732>.

29. Chudakova, V. (2020). Resources development of the competences of personality competitiveness in terms of innovative activities. *Professional competencies and educational innovations in the knowledge economy*. Veliko Tar novo: Publishing House ACCESS PRESS, P. 473–485. Retrieved from: <https://access-bg.org/monograph/monograph-professional-competencies.pdf>

30. Chudakova, V., Maksimenko, S., Mukhamedov, G., Usarov, J., Khimmataliev, D., Samarova, Sh. (2022). Features of the implementation of technologies and training programs for expert-trainers: “formation of the psychological readiness of the individual for innovative activity” and “development of the psychological competence of the competitiveness of the individual”, using digital and STEM methods. *Psychology of personality and social identity: domestic and foreign experience»: materials of the International Scientific and Practical Conference of the Laboratory of Methodology and Theory of Psychology of the G. S. Kostyuk Institute of Psychology of the National Academy of Sciences of Ukraine*. Київ. P. 82–86. Retrieved from: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/733132>.

Chudakova Vira, Candidate of Psychological Sciences, Senior Research Fellow, Institute of Pedagogy of the NAES of Ukraine, Institute of Psychology named after H. S. Kostyuk of the NAES of Ukraine; Academician of the Turon Academy of Sciences; Practicing Psychologist, Psychotherapist, Trainer, Consultant, Coach, Kyiv, Ukraine

“PSYCHOLOGICAL AND ORGANIZATIONAL TECHNOLOGY FOR FORMING PSYCHOLOGICAL READINESS OF PERSONNEL OF EDUCATIONAL ORGANIZATIONS FOR INNOVATIVE ACTIVITY” AND MODELS OF ITS IMPLEMENTATION USING DIAGNOSTIC, CORRECTIONAL, DIGITAL METHODS, SPSS PROGRAMS AND ARTIFICIAL INTELLIGENCE (part 17)

Summary.

The article considers the features, contradictions, prerequisites and ways to solve the problem of “forming psychological readiness of the individual for innovative activity” as the basis for the development of psychological competencies of the individual’s competitiveness. An integrative toolkit of scientific and methodological support for the implementation of the author’s “Psychological and organizational technology of forming psychological readiness of personnel of educational organizations for innovative activity” (hereinafter referred to as “Technology”)

is presented. It consists of two interconnected and complementary parts: “1. Model of examination and correction of the organizational and innovative environment of educational organizations (external conditions). Which contains two components: “1.1. Model of examination of the organizational and innovative environment of educational organizations” and “1.2. Correction model of creating a favorable organizational and innovative environment of educational organizations”; “2. Model of examination and correction of psychological readiness of personnel of educational organizations for innovative activity (internal conditions). Which contains two components: “2.1. Model of examination of internal psychological readiness of personnel of educational organizations for innovative activity”; “2.2. Correction multilevel model of reflective and innovative training, coaching”. The general design, content, methods and results of implementation of models of implementation of “Technology” are disclosed, using diagnostic, corrective, digital methods, SPSS programs and artificial intelligence.

Keywords: *technology; psychological technology; psychological and organizational technology; formation of psychological readiness for innovative activity; innovativeness; innovative activity; diagnostic model of examination; correctional and developmental model; reflective and innovative training-coaching.*

Стаття надійшла до редакції 18 листопада 2024 року