



### 3. НАУКОВИЙ СЕМІНАР-ПРАКТИКУМ



**Віра Петрівна Чудакова,**

кандидатка психологічних наук,  
старша наукова співробітниця  
Інституту педагогіки НАПН України,  
Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України,  
доцент Ташкентського державного педагогічного університету ім. Нізамі,  
практикуючий психолог, тренер, консультант, 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/10.32405/2309-3935-2022-4\(87\)-65-80](https://doi.org/10.32405/2309-3935-2022-4(87)-65-80)

#### 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, 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)

Анотація.

У публікації розкрито особливості реалізації «інтегративної векторної моделі спільного вивчення умов і факторів інноваційності» (В. Чудакова, 2016), структурних компонентів формування «психологічної готовності до інноваційної діяльності» та «компетентностей конкурентоздатності особистості».

**Ключові слова:** психолого-організаційна технологія; діагностична модель; корекційно-розвиваюча модель; інноваційність; інноваційна діяльність; компетентність; конкурентоздатність особистості; внутрішні та зовнішні умови і фактори; формування «психологічної готовності до інноваційної діяльності» та «компетентностей конкурентоздатності особистості».

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 «психології формування компетентностей конкурентоздатності особистості в умовах інноваційної діяльності організацій». У попередніх випусках науково-методичного журналу «Освіта та розвиток обдарованої особистості» (ISSN 2309-3935, DOI 10.32405/2309-3935), у рубриці «Науковий-семінар практикум», нами здійснено:

– у частині 1: ознайомлення з «інтегративними методами і технологією експертизи і корекції формування компетентностей конкурентоздатності особистості в умовах інноваційної діяльності», яку подано в № 4 (79) (Чудакова В. П., 2020) (DOI [https://doi.org/10.32405/2309-3935-2020-4\(79\)-63-69](https://doi.org/10.32405/2309-3935-2020-4(79)-63-69)) [6];

– у частині 2: ознайомлення з концептуальними засадами авторської «психолого-організаційної технології формування компетентностей конкурентоздатності особистості в умовах інноваційної діяльності організацій» (далі «технологія»); представлення загального дизайну, діагностичних і корекційно-розвивальних методів, і моделей експертизи і корекції авторської «технології», яку подано в № 1 (80) (Чудакова В. П., 2021) (DOI [https://doi.org/10.32405/2309-3935-2021-1\(80\)-55-62](https://doi.org/10.32405/2309-3935-2021-1(80)-55-62)) [7];

– у частині 3: ознайомлення з загальним дизайном і програмою організації комплексного емпіричного дослідження щодо експериментальної перевірки і впровадження авторської «Психолого-організаційної технології формування компетентностей конкурентоздатності особистості в умовах інноваційної діяльності організацій» та моделей її реалізації, а саме: «1. Діагностичної моделі



експертизи сформованості компетентностей конкурентоздатності особистості в умовах інноваційної діяльності організацій» і «2. Корекційно-розвиваюча модель рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу «Сучасні психологічні технології формування компетентностей конкурентоздатної особистості в швидко мінливих умовах інноваційної діяльності організацій», яку подано в № 2 (81) (Чудакова В. П., 2021) [12] (DOI [https://doi.org/10.32405/2309-3935-2021-2\(81\)-57-66](https://doi.org/10.32405/2309-3935-2021-2(81)-57-66));

– у частині 4: представлення «Психолого-організаційної технології формування компетентностей конкурентоспроможності особистості в умовах інноваційної діяльності організацій», діагностичної та корекційної моделі її реалізації; розгляд «компетентності інноваційності», а саме: актуальність, термінологічно-понятійний апарат, методика «Експрес діагностика інноваційності» (В. Чудакова, 2016); ознайомлення з загальним дизайном, змістом «Моделі психологічної структури процесу інноваційної діяльності» в дослідженні психологічної готовності до інноваційної діяльності, основи формування компетентності «інноваційності», які подано в № 3 (82) (Чудакова В. П., 2021) [13] (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));

– у частині 5: представлення загального дизайну і змісту «Моделі ключових систем психологічно обумовлених факторів структури психологічної готовності до інноваційної діяльності», основи формування «інноваційності», вагомої компетентності конкурентоздатності особистості. Ознайомлення зі структурою психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності на рівні теоретичного аналізу й узагальнення експертних суджень, яка охоплює такі ключові системні компоненти: 1) *фактори особистості*: «самоменеджменту процесів особистої діяльності»; «рішення проблем інноваційної діяльності»; «функціонального стану і працездатності»; «особистісних рис, їх структур та закономірностей змін»; «креативності особистості»; «самоактуалізації і саморозвитку»; «особистісних цінностей»; «педагогічних технологій (знань і вмінь)»; «психологічних технологій (знань і вмінь)»; «психологічної готовності до інноваційної діяльності»; 2) *фактори організації*: «психологічної атмосфери нововведень»; «Менеджменту і підтримки нововведень»; «стратегій інноваційної діяльності»; «Ефективної взаємодії»; «використання технічних засобів»; «ситуаційно-динамічні та специфічні фактори»; «експертизи інноваційної діяльності»; «корекції інноваційної діяльності»; 3) *фактори навчання і корекції*: «теоретичної підготовки до інноваційної діяльності»; «соціально-психологічного навчання»; «самостійної підготовки до інноваційної діяльності»; «психологічного консультування»; «психотерапевтичної допомоги», які подано у № 4 (83), 2021 [15] (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));

– у частині 6: представлення загального дизайну і змісту «факторів особистості» ключових системних компонентів «зовнішніх» умов структури психологічної готовності до інноваційної діяльності – основи формування «інноваційності», вагомої компетентності конкурентоздатності особистості». Здійснено ознайомлення із структурою психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності на рівні теоретичного аналізу і узагальнення експертних суджень, яка включає наступні фактори інноваційної діяльності: *фактори особистості; фактори організації; фактори навчання і корекції*. Ретельно розкрито ключові системні компоненти «Фактору особистості», а саме: 1) «самоменеджменту процесів особистої діяльності»; 2) «рішення проблем інноваційної діяльності»; 3) «функціонального стану і працездатності»; 4) «особистісних рис, їх структур та закономірностей змін»; 5) «креативності особистості»; 6) «самоактуалізації і саморозвитку»; 7) «особистісних цінностей»; 8) «педагогічних технологій (знань і вмінь)»; 9) «психологічних технологій (знань і вмінь)»; 10) «психологічної готовності до інноваційної діяльності», які подано у № 1 (84), 2022 [16] (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));

– у частині 7: представлення загального дизайну і змісту «факторів організації» ключових системних компонентів «зовнішніх» умов структури психологічної готовності до інноваційної діяльності – основи формування «інноваційності», вагомої компетентності конкурентоздатності особистості. Здійснено ознайомлення зі структурою психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності на рівні теоретичного аналізу й узагальнення експертних суджень, що охоплює такі фактори інноваційної діяльності: *фактори особистості; фактори організації; фактори навчання і корекції*. Ретельно розкрито ключові системні компоненти «факторів організації», а саме: 1) фактор «Психологічної атмосфери впровадження нововведень (здійснення інновацій)»; 2) фактор «менеджменту і підтримки інновацій»; 3) фактор «Експертизи інноваційної діяльності»; 4) фактор «Корекції інноваційної діяльності»; 5) фактор «Використання технічних засобів»; 6) фактор «Стратегій інноваційної діяльності» (6.1. організаційного рівня, 6.2. ризику, 6.3. пошуку ідей, 6.4. дієвості, 6.5. розвитку професіоналів, 6.6. спрощення, 6.7. якості, 6.8. співробітництва, взаємозалежності, самоуправління); 7) фактор «Ефективної взаємодії»; 8) «Ситуаційно-динамічні та специфічні фактори», № 2 (85), 2022 [17] (DOI: [10.32405/2309-3935-2022-2\(85\)-58-70](https://doi.org/10.32405/2309-3935-2022-2(85)-58-70));

– у частині 8: представлення загального дизайну і змісту «факторів навчання (підготовки) і корекції» ключових системних компонентів «зовнішніх» умов структури психологічної готовності до інноваційної діяльності – основи формування «інноваційності», вагомої компетентності конкурентоздатності особистості. Здійснено ознайомлення зі



структурою психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності на рівні теоретичного аналізу й узагальнення експертних суджень, яка охоплює такі фактори інноваційної діяльності: I. фактори особистості; II. фактори організації; III. фактори навчання і корекції. Ретельно розкрито зміст і структуру ключових системних компонентів «III. факторів навчання і корекції інноваційної діяльності, а саме фактори: 1) «теоретичної підготовки до інноваційної діяльності»; 2) «самостійної підготовки до інноваційної діяльності»; 3) «соціально-психологічного навчання»; 4) «психологічного консультування»; 5) «психотерапевтичної допомоги», № 3 (86), 2022 [17] (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)).

**Метою** цієї публікації (9 частини) є: представлення особливостей реалізації «векторної моделі спільного вивчення внутрішніх і зовнішніх умов і факторів інноваційності», структурних компонентів формування «психологічної готовності до інноваційної діяльності» та «компетентностей конкурентоздатності особистості».

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

– *Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України*, зокрема: лабораторії психології навчання імені І.О. Синиці «Діяльнісна самореалізація особистості в освітньому просторі» (РК 0114U000602, 2014–2017 рр.); «Психологічні виміри особистісної взаємодії суб'єктів освітнього простору в контексті гуманістичної парадигми» (РК 0118U003098, 2018–2020 рр.).

– *Інституту педагогіки НАПН України*, зокрема: відділу профільного навчання: «Науково-методичне забезпечення допрофесійної підготовки старшокласників», (підтема) «Науково-методичне забезпечення формування конкурентоздатності особистості в умовах допрофесійної підготовки» (0116U003182, 2016–2018 рр.); «Науково-методичне забезпечення підготовки вчителя до реалізації ідей компетентісно зорієнтованого навчання», (напрямок) «Науково-методичне забезпечення формування компетентностей конкурентоздатності особистості в умовах інноваційної діяльності» (РК № 0119U001262, 2019–2021 рр.).

*Експериментально-наукова база і географія.* Дослідження проводилося з учасниками освітнього процесу на базі експериментальних закладів загальної середньої освіти України: ЗЗСО м. Одеси (відповідальна за експеримент на регіональному рівні – Т. Волковська); ЗЗСО – № 52 (директор Н. Мацкул); № 81 (Т. Завтур); № 82 (Н. Костікова); № 86 (В. Шакіна); № 89 (Р. Черненко); № 118 (Н. Єфімова); НВК – № 4 (Н. Аббас); № 49 (Г. Надежко); № 53 (І. Телищак). ЗЗСО м. Херсону (відповідальна за експеримент на регіональному рівні Т. Верещака); НВК № 15 (Л. Стратійчук); ЗОШ № 46 (О. Дмитрієнко); ЗОШ № 53 (О. Демчук); гімназії № 6 (С. Корж)

і *Херсонської області*, Козачелагерська ЗОШ, Олешківського р-ну (М. Дудченко); Макарівського багатопрофільного ліцею» Макарівської районної ради Київської області (Н. Українець).

У Республіці Узбекистан авторська «Технологія» реалізується в рамках «Проекту міжнародної співдружності освітніх програм В. Чудакової в Узбекистані» на базі ЗВО м. Ташкенту: Ташкентський державний педагогічний університет ім. Нізамі, кафедра психології (М. Бафаєв), Національний університет Узбекистану ім. М. Улугбека, Ташкентського фармацевтичного інституту, Туринському політехнічному університеті в м. Ташкент, кафедра соціально-гуманітарних дисциплін (Л. Томчані) м. Бухара: Бухарський державний університет, кафедра психології і педагогіки (М. Усманова); Бухарський державний медичний інститут ім. Абу Алі ібн Сіно, кафедра педагогіки, психології і мов (Г. Курбанова).

У Республіці Казахстан авторська «Технологія» реалізується в рамках міжнародного проекту на базі Казахського державного жіночого педагогічного університету в м. Алмати (А. Карієв).

Завдяки науково-методичній і творчій співпраці з названими вище закладами освіти та колективами різних країн, на різних етапах науково-дослідної експериментальної діяльності було: розроблено, апробовано і впроваджено комплексну систему науково-методичного забезпечення, відпрацьовувався інтегративний діагностичний інструментарій; розроблено інформаційно-смісловий, діагностичний, аналітично-інтерпретаційний і прогностичний та корекційно-розвивальний блоки; відшліфовано окремі аспекти і компоненти модулів «Технології», кожний заклад і освітня установа зробили важливий і цінний внесок.

**Методи.** Для розв'язання окресленої проблеми та реалізації завдань науково-дослідної діяльності використовувалися такі методи наукового дослідження: аналіз літератури з проблеми, теоретичний аналіз проблеми; проведення пілотажного дослідження, психолого-педагогічний експеримент, психолого-педагогічні діагностичні методики, метод експертної оцінки, методи математичної статистики, метод активного соціально-психологічного навчання, тренінгу, коучингу. Математична обробка даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакету статистичних програм SPSS (версія 20).

**У цій публікації ретельно буде розглянуто такі питання.**

1. *Термінологічно-понятійний апарат, пріоритетні аспекти та логіка дослідження.*

2. Ключові системні компоненти і теоретична модель «структури психологічної готовності до інноваційної діяльності».

3. *Методологія системного підходу в дослідженні.*

4. *Алгоритм, логіка, завдання дослідження внутрішніх і зовнішніх умов і факторів інноваційної діяльності.*



5. Особливості дослідження внутрішніх факторів і умов інноваційної діяльності.

6. Особливості дослідження зовнішніх факторів і умов інноваційної діяльності.

7. Пріоритетність внутрішніх закономірностей у порівнянні з зовнішніми.

8. Термінологічно-понятійний апарат дослідження в контексті методології системного підходу та теорії психометрики.

9. Загальна модель спільного вивчення умов, чинників і факторів «інноваційності» персоналу освітніх організацій.

### 1. Термінологічно-понятійний апарат, пріоритетні аспекти, логіка дослідження і теоретична модель психологічної структури процесу інноваційної діяльності

Пріоритетною основою модернізації освіти є інноваційні перетворення. Головним їхнім завданням здійснення є формування «психологічної готовності до інноваційної діяльності» і розвиток «компетентностей конкурентоздатності особистості» виконавців. Розвиток людської цивілізації – це фактично постійне впровадження окремих нововведень, здійснення різноманітних інновацій. Певна частина інновацій є новими, тобто раніше не існувало аналогів таких винаходів і нововведень. Але значно більша її частина – це модифікації вже наявних технологій, форм управління, способів і цілей діяльності. У першому випадку (абсолютно нових нововведень) проблеми впровадження виникають у сфері самого нововведення, його структури, форм, принципів роботи тощо. У другому випадку, окрім цього, виникають психологічні й організаційні проблеми, що пов'язані з необхідністю «зруйнувати» старі форми діяльності, технології, структури управління. Наявна система завжди «опирається» впровадженню новацій, що виявляється в періодичному поверненні до попередніх варіантів і форм діяльності. Головна причина очевидна – автоматизовані психологічні, управлінські та технологічні стереотипи діяльності вимагають значно менше зусиль аніж будь-яка інновація. Для ефективного здійснення інноваційної діяльності необхідним є підвищення рівня внутрішньої та зовнішньої вмотивованості, значно більший об'єм особистої енергії, приріст ефективності діяльності внаслідок впровадження новацій як «впливовий імпульс» до використання і засвоєння (до рівня вмінь) нових форм управління і технологій діяльності [10; 13, с. 26–27].

На відміну від організаційно-управлінських і навчально-методичних аспектів інноваційної діяльності персоналу освітніх організацій, психологічні аспекти проблеми процесів впровадження інновацій вивчені були недостатньо та потребували поглибленого дослідження.

Пропонуємо розглянути результати наукового дослідження «Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» (В. Чудакова, 2018–2016). З-поміж основних напрямів названого дослідження нами визначено на-

самперед психологічні закономірності та механізми рекомпонентів, що впливають на ефективність інноваційної діяльності.

Внутрішній зміст терміна «інновація» визначається нами як процес повних або часткових змін чи модифікацій складових систем довільної природи (частин, структури, цілей, засобів, форм, алгоритмів, технологій, прийомів, методик), що спрямований на досягнення кінцевого результату прикладного характеру з обов'язковим науковим, економічним, технічним або соціальним ефектом [10; 13].

Зміст терміна «нововведення» визначається в літературі як: застосування нового продукту або процесу; комерційне освоєння нової ідеї; перетворення ідеї в конкретні предмети; комплексний процес створення, поширення та використання нового практичного засобу; форма організації інноваційної діяльності; цілеспрямована зміна середовища засобом внесення нових елементів, зміни структури, системи управління, цілей і форм існування різноманітних систем тощо [11; 13].

У контексті загального розуміння змісту інновації термін «педагогічна інновація» має спеціалізований характер, обмежений змістом педагогічної діяльності й організаційною специфікою. Це процес упровадження нових форм, засобів, методів, прийомів, підходів, технологій, алгоритмів навчально-виховної діяльності, що спрямований на досягнення встановлених цілей системи освіти [13].

У цьому контексті термін «інноваційна діяльність персоналу освітніх організацій» розглядається В. Чудаковою як діяльність щодо вдосконалення чи оновлення освітньої практики шляхом створення, поширення та освоєння нових ефективних засобів і способів досягнення цілей освіти. У площині психологічного аналізу відповідно до теорії діяльності, «інноваційна діяльність персоналу освітніх організацій» виступає як динамічна система, що інтегрує складові: мету, мотив, планування, переробку інформації, концептуальну модель, оперативний образ, прийняття рішень, конкретні дії, перевірку результатів і корекцію дій [13].

Дослідження особистісної детермінації інноваційної діяльності в просторі конституційних й особистісних рис, складових самоактуалізації та інших подібних показників є вивченням в площині психології лише статичної сторони процесу здійснення інноваційної діяльності. Такий ракурс аналізу доцільно доповнити вивченням динамічних аспектів інноваційної діяльності персоналу освітніх організацій. Однією з продуктивних моделей дослідження психологічних аспектів інноваційної діяльності є модель психологічної структури діяльності людини, яку представлено у формі послідовності її складових: *ціль* → *мотив* → *спосіб* → *результат* → *контроль* → *корекція* (рис. 1), а також розглянуто її як ітераційний цикл поступового досягнення задовільного результату діяльності. Інноваційна діяльність – циклічний процес, розгорнутий у часі [4–10; 12–13].

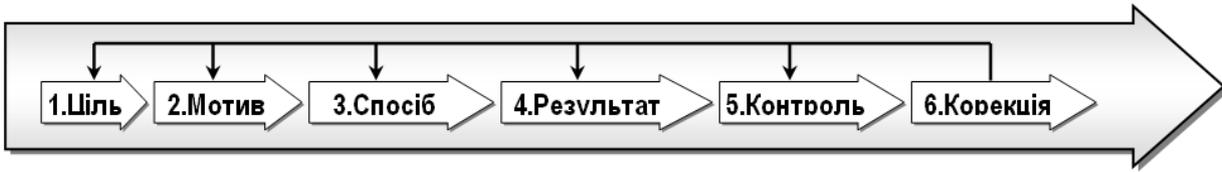


Рис. 1. Модель психологічної структури процесу інноваційної діяльності

Зміст складових моделі психологічної структури діяльності людини подано нами у авторській публікації [8; 13]. Отже, *динамічний аспект* процесу інноваційної діяльності персоналу освітніх організацій містить певну кількість психологічних умов і факторів, які потребують дослідження. Частина з цих факторів допускає вимір у межах констатувального експерименту з вивчення особистісної детермінації інноваційної діяльності, інша – передбачає можливість виявлення на якісному рівні лише в ході спеціальної психологічної підготовки (у формі рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу, консультиванні тощо) персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності.

**2. Ключові системні компоненти і теоретична модель «структури психологічної готовності до інноваційної діяльності»**

Для побудови «теоретичної моделі ключових систем психологічно обумовлених факторів процесу інноваційної діяльності» у процесі дослідження «формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної дія-

льності» (подано нами у авторських публікаціях [4; 13]) нами було здійснено теоретичний аналіз педагогічної, психологічної та управлінської літератури. Це дозволило нам виділити впливові, з точки зору практики, *фактори інноваційної діяльності*.

У зв'язку з тим, що фактори інноваційної діяльності частково перетинаються і створюють системні ефекти як окремі фактори, розглянемо отримані результати з точки зору *динамічного аспекту*. Виділення перерахованих далі факторів має теоретичний характер, що орієнтовані на визначення змісту навчальних програм підготовки персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності [11].

На нашу думку, ключовими компонентами системи психологічно обумовлених факторів, які впливають на зовнішні умови та чинники ефективності процесу інноваційної діяльності персоналу освітніх організацій, як основи є: фактори 1) *особистості*, 2) *організації*, 3) *навчання і корекції*. Представимо їх взаємозв'язок у вигляді теоретичної моделі (рис. 2).

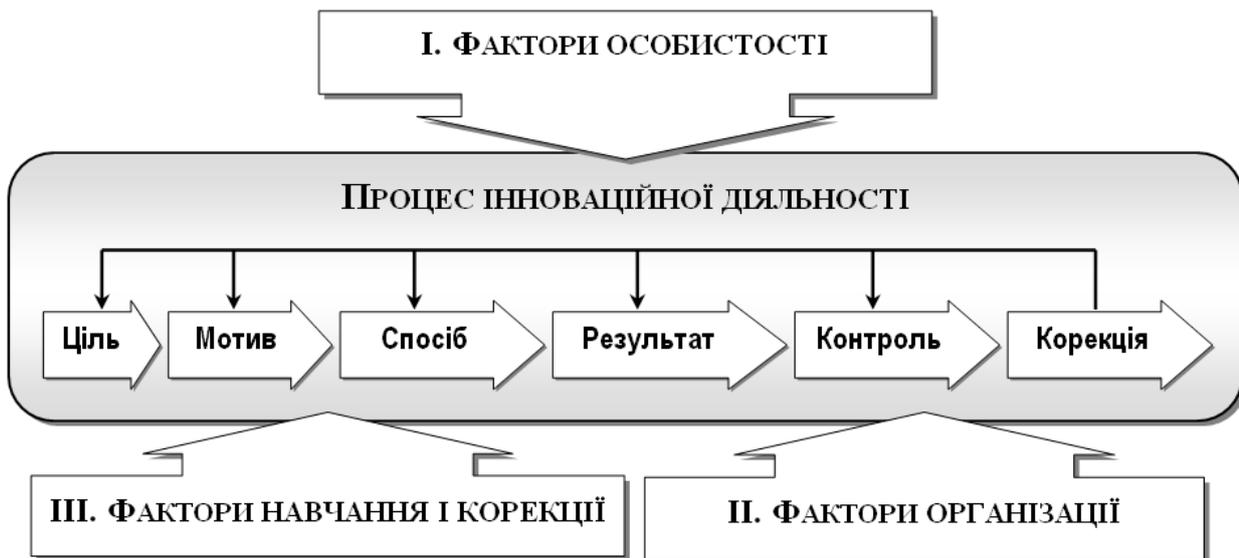


Рис. 2. Теоретична модель ключових систем психологічно обумовлених факторів процесу інноваційної діяльності персоналу освітніх організацій

На рівні теоретичного аналізу й узагальнення експертних суджень «структура психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» охоплює

такі *ключові системні компоненти*. Нами розглянуто їх загальний дизайн і структуру (представлено у авторських публікаціях цього видання [4–10; 13]:



– I. *Фактори особистості*: «самоменеджменту процесів особистої діяльності»; «розв'язання проблем інноваційної діяльності»; «функціонального стану і працездатності»; «особистісних рис, їх структур і закономірностей змін»; «креативності особистості»; «самоактуалізації та саморозвитку»; «особистісних цінностей»; «педагогічних технологій (знань і вмінь)»; «психологічних технологій (знань і вмінь)»; «психологічної готовності до інноваційної діяльності» [6; 13].

– II. *Фактори організації*: «психологічної атмосфери нововведень»; «менеджменту і підтримки нововведень»; «стратегій інноваційної діяльності»; «ефективної взаємодії»; «використання технічних засобів»; «ситуаційно-динамічні та специфічні фактори»; «експертизи інноваційної діяльності»; «корекції інноваційної діяльності» (буде представлено в наступному номері) [5; 13].

– III. *Фактори навчання і корекції*: «теоретичної підготовки до інноваційної діяльності»; «соціально-психологічного навчання»; «самостійної підготовки до інноваційної діяльності»; «психологічного консультування»; «психотерапевтичної допомоги» (буде представлено в наступному номері) [13; 14].

Нами з'ясовано, що межа між названими вище факторами інноваційної діяльності є малою й «розмитою» – вони перетинаються і взаємодіють, підсилюють або послаблюють один одного.

Перелік факторів інноваційної діяльності, безумовно, можна продовжити, деталізуючи кожен із них і розглядаючи внутрішні компоненти як окремі фактори; можна вивчати ефекти їхньої взаємодії як окремі фактори. Спроби розмістити фактори інноваційної діяльності в площині схеми і розподілити на зовнішні та внутрішні чи за іншими критеріями виявилися невдалими внаслідок дійсно значної взаємозалежності та взаємодії перелічених факторів.

Найбільш адекватним відображенням дійсного співвідношення факторів є **векторна модель**, запропонована автором) [13, с. 26–38], яка буде представлена нами нижче в цій публікації. У зазначеній векторній моделі кожен фактор зображується окремим вектором, а їх взаємне розміщення у багатомірному просторі визначається їх взаємними кореляціями.

### 3. Методологія системного підходу у дослідженні

У сучасних педагогічних, психологічних, соціально-психологічних й організаційно-психологічних дослідженнях в контексті інноваційної діяльності виокремлюють такі *компоненти*: філософський, креативний, мотиваційний, когнітивний, процесуальний, операційний, особистісний, рефлексивний, валеологічний, технологічний, мотиваційний, мотиваційно-орієнтаційний, змістовно-операційний, оцінювальний тощо. Такі підходи, безумовно, розширюють і уточнюють зміст терміна «інноваційна діяльність персоналу освітніх організацій», розкривають із різних по-

зицій якісні аспекти перебігу такої діяльності [13 с. 27]. Погоджуючись з дослідженнями таких учених, як В. Івкін, Л. Карамушка, Н. Клокар, О. Козлова, К. Макогон, М. Москальов, Н. Хмель та ін., ми вважаємо, що необхідно зосередитися на психологічній складовій кожного такого рівня, розглянути і вивчити їх як цілісну «систему психологічних умов здійснення інноваційної діяльності» в структурі особистості, що значною мірою детермінує ефективність самої інноваційної діяльності персоналу освітніх організацій.

Разом із тим, з переліченими «внутрішніми» умовами психологічного аналізу й дослідження потребує система «зовнішніх» соціально-психологічних і організаційно-управлінських чинників ефективності інноваційної діяльності персоналу освітніх організацій. *Окремої уваги потребує взаємодія внутрішніх і зовнішніх психологічних умов і чинників, що впливають на інноваційну діяльність*, зокрема як окремі її складові.

Для цього доцільно використати *системний підхід*, який є одним із напрямів методології наукового пізнання та соціальної практики. Його сутність полягає в тому, що об'єкти розглядаються як система, а системний підхід орієнтує дослідника на розкриття цілісності об'єкта, виявлення різноманітних типів зв'язків у ньому і зведення їх в єдину теоретичну картину (Сергеева В. «Управління освітніми системами», 2000; Шамова Т., Давиденко Т., Шибанова Г. «Управління освітніми системами») [13].

Системний підхід покладено в основу науки «системології», або «загальної теорії систем». З-поміж різновидів соціальних систем значне місце посідають педагогічні системи. Одними з перших авторів системний підхід в педагогіці використав (у 1969 р.) Ф. Корольов, а системний підхід до педагогічних досліджень розглядав (у 1978 р.) Г. Юдін. На початковому етапі розвитку теорії системних досліджень під системою (у 1980 р.) І. Міллер розуміє «множину елементів разом з відношеннями між ними» [13, с. 28]. Натомість Р. Акофф і Ф. Емері визначають її як «сітку взаємопов'язаних елементів будь-якого типу концепцій, об'єктів, людей» [1; 13]. Згідно з визначенням В. Афанасьєва, це сумативні системи, взаємозв'язки елементів яких не призводять до нових якостей системи. Цілісну систему він визначає «...як сукупність компонентів, взаємодія яких породжує нові (інтегративні, системні) якості, які не притаманні її твірним». Педагогічну систему Т. Шамова, Т. Давиденко і Г. Шибанова розуміють як «соціально обумовлену цінність і взаємодіючих на основі співробітництва між собою, навколишнім середовищем і її духовними і матеріальними цінностями учасників педагогічного процесу, спрямована на формування і розвиток особистості» [13, с. 28].

За характеристичними ознаками педагогічні системи розрізняються: *відкриті* (за характером взаємодії із зовнішнім середовищем), *реальні* (за походженням), *соціальні* (за субстанціональною



ознакою), *складні* (за рівнем складності), *динамічні* (за ознакою змінності), *ймовірнісні* (за способом детермінації), *цілеспрямовані* (за наявності цілей), *самокеровані – самоврядні* (за ознакою керованості).

*Педагогічні системи* є відкритими, тому що між ними і навколишньою дійсністю відбуваються інформаційні процеси. Варто наголосити і на їхній динамічності, яка виявляється в постійній змінності. *Освітня організація* розглядається як складна соціально-педагогічна система, яка інтегрує різноманітні освітні системи (Т. Шамова, Т. Давиденко, Г. Шибанова «Управління освітніми системами», 2002; Л. Бергаланфі «Системний підхід», 1991; І. Блауберг, Б. Юдін «Становлення та сутність системного підходу», 1973; В. Чудакова, 2016) [13, с. 28].

Центральним елементом будь-якої педагогічної системи є *особистість*. Б. Вульф, В. Іванов підкреслюють, що особистість, таким чином, є продуктом життєдіяльності людини в людському суспільстві. Ті чи інші якості особистості тісно пов'язані з психологічними чинниками (мотивами діяльності, потребами тощо), які використовують у процесі формування особистості (Б. Вульф, В. Іванов «Основи педагогіки», 2000).

У процесі нашого дослідження «формування психологічної готовності персоналу освітньої організації до інноваційної діяльності» (В. Чудакова, 2008–2016) з *позиції методології системного підходу*, всю сукупність внутрішніх і зовнішніх умов і чинників, що впливають на ефективність інноваційної діяльності персоналу освітніх організацій розглядаємо як *систему* – сукупність елементів, що закономірно інтегровані в цілісність, з якої без втрат не можна вилучити жодну зі складових [13, с. 28].

#### **4. Алгоритм, логіка, завдання дослідження внутрішніх і зовнішніх умов і факторів інноваційної діяльності**

Розкриємо алгоритм і логіку зазначеного дослідження формування психологічної готовності до інноваційної діяльності, зокрема закономірностей внутрішніх і зовнішніх умов і факторів інноваційної діяльності.

*Логіка першого кроку* нашого наукового дослідження передбачає послідовний *системний аналіз* складових «інноваційної діяльності». Зазначені раніше складові, згідно з теорією діяльності, філософськими та педагогічними теоріями, – це спроби виявити і змістовно визначити складові системи (умови й чинники).

На нашу думку, з позиції системного аналізу різні теорії не протистоять, а доповнюють одна одну – це лише «погляди» на єдину проблему змісту й структури інноваційної діяльності персоналу освітніх організацій у різних площинах, наукових парадигм чи особистих уподобань теоретиків. Кожна теорія – це комплекс окремих термінів, змістовно поєднаних авторами теорій для пояснення процесів у системі, прогнозування та управління нею.

На відміну від фізичних систем, де теорії більшою мірою відображають стійкі й повторювані процеси, психологія та педагогіка вивчають імовірнісні, часто не передбачувані психологічні процеси та закономірності. Тому не можна надавати переваги жодній із теорій інноваційної діяльності [13, с. 28].

*Логіка другого кроку* системного підходу – це *системний синтез* головного, повторюваного, стійкого, корисного у цій теорії. Але, на відміну від суто семантичного чи логічного поєднання різних теорій (що часто породжує «еклектичне поєднання» несумісних змістів, чим шкодить дійсному пізнанню об'єкта), системна методологія передбачає емпіричну перевірку, тобто вимірювання чинників, властивостей об'єкта та подальший статистичний аналіз для оцінки фактичного впливу факторів і умов, на які вказують теорії. Частина з теоретичних конструктів, вдалих на рівні семантичному, виявляються зайвими з прагматичної точки зору – не корелюють з цільовими показниками, не входять до системоутворювальних факторів тощо. Тому концепція об'єкта дослідження за системною методологією включає лише емпірично підтверджені структурні компоненти системи [13, с. 28].

Із *психологічної та системної точок зору «інноваційна діяльність персоналу освітніх організацій»* – це не сумарне явище, а системний ефект взаємодії всієї сукупності «внутрішніх» та «зовнішніх» умов, чинників і факторів. На *емпіричному рівні* такі системні ефекти оцінюються засобами спеціалізованого статистичного методу – факторного аналізу, в якому виявлені головні компоненти (фактори) на *емпіричному рівні* виступають альтернативою *семантичному (змістовному) узагальненню* та відображають дійсну реально функціонуючу внутрішню структуру системи, що досліджується (Чудакова В., 2016) [13, с. 28].

Водночас з *якісним аналізом*, вербальним визначенням змісту й співвідношення термінів, що відображають складову системи (інноваційної діяльності персоналу освітніх організацій), на *емпіричному рівні* виконується вимір та оцінка зв'язків її складових. *Кореляційний аналіз* визначає складові інноваційного процесу, які підвищують рівень цільових показників – критеріїв ефективності інноваційної діяльності. Подальший *факторний аналіз* надає уявлення про конгломерати співіснуючих і детермінованих спільними чинниками емпіричних показників, що надає опис структури й організації властивостей і складових системи. Фактори другого рівня надають уявлення про ієрархічну організацію системи.

У процесі з'ясування емпіричної структури системи виникає принципово нова можливість для вивчення природи її психологічних закономірностей. Вона полягає у вивченні зв'язків між латентними факторами системи і будь-якими параметрами системи, що можуть бути оцінені (виміряні) – це шлях до використання системоутворювальних факторів



системи, за умови значних кореляцій. Управління системою, інноваційною діяльністю (у нашому разі) здійснюється через свідомий вплив на такі фактори у внутрішній структурі системи, що досліджуються. Кінцевою метою системного вивчення інноваційної діяльності як системи є керування нею, тобто цілеспрямоване формування внутрішніх і зовнішніх умов для інтенсифікації процесів, підвищення якості, динамічного коригування тощо.

Наше дослідження засновано на головних принципах системного вивчення складних систем. Особистість персоналу освітніх організацій та його інноваційна діяльність розглядаються як складна імовірнісна система, що функціонує за певними закономірностями як системний ефект взаємодії конгломератів значної кількості чинників, умов, факторів тощо.

Головним завданням першої частини емпіричного дослідження є виявлення внутрішніх закономірностей перебігу інноваційної діяльності, зв'язків з факторами внутрішнього і зовнішнього середовища.

Друга частина дослідження – експеримент з метою використання психологічних закономірностей інноваційної діяльності у формі цілеспрямованого психологічного, організаційного, психотерапевтичного та інтерактивного (тренінгового) впливу на колектив освітньої організації з метою розвитку психологічної готовності персоналу до інноваційної діяльності [13, с. 30].

На нашу думку, сучасні психологічні теорії особистості [3; 13] пропонують значну кількість конструктів (характеристик, рис, властивостей, процесів, структур) для опису функціонування особистості людини. Частиною з цих конструктів неможливо виміряти, а теоретичний опис таких конструктів не передбачає можливості емпіричної перевірки. Наприклад, визначення окремих акцентуацій та відхилень у функціонуванні особистості побудовані на спостереженні декількох окремих випадків психічно хворих людей і не мають масового поширення – їх статистичне підтвердження неможливе. Інші «неможливі для перевірки» теоретичні конструкти описують малоімовірні об'єкти психічного прояву (наприклад, сновидіння чи процеси взаємодії «субособистостей»), а отже, подібні конструкти також не можуть бути емпірично перевірені й практично використані. Отже, факторами ефективності процесів інноваційної діяльності, що допускають емпіричну перевірку, можуть бути лише конструкти, які можна практично виміряти у шкалах допустимих з позицій психометрики [13, с. 30].

На нашу думку, внутрішні та зовнішні умови і фактори інноваційної діяльності в контексті психології мають принципову відмінність [13, с. 30].

*Внутрішні умови і фактори* (риси, властивості, процеси) утворюють цілісну систему психологічних параметрів, які сприяють чи заважають

ефективності інноваційної діяльності персоналу освітніх організацій. Вплив на окремі складові такої системи ускладнюється системним «опором» усієї сукупності зв'язків компонентів особистості (тенденція до збереження структури), а отже розвивальний вплив на особистість новатора (інноватора) має бути цілісним, системним, спрямованим на системоутворювальні фактори, що істотно впливають на ефективність впровадження педагогічних інновацій.

*Зовнішні умови і фактори* (керівник, організаційно-інноваційне середовище, характеристичні особливості колективу, мотиваційне середовище, атмосфера організації, фінансування тощо) виступають як окремі самодостатні та взаємозалежні чинники, що підвищують або зменшують імовірність впровадження нововведень. Така особливість надає можливість послідовного в часі створення умов у зовнішньому середовищі інноваційної діяльності та водночас дослідження впливу окремих зовнішніх факторів на її ефективність.

Здійснений аналіз змісту різноманітних факторів інноваційної діяльності доводить, що досить незначна їх частина не пов'язана з психологією – фінансування, забезпечення навчальним обладнанням, побудова й ремонт приміщень тощо. Більшість із них стосується спеціальних психолого-педагогічних професійних якостей персоналу освітніх організацій, особливостей психологічної атмосфери, що має сприяти інноваційній діяльності, системам відносин у колективі, психологічно правильної поведінки керівника в ході впровадження нововведень, психологічно й психотерапевтично коректної взаємодії персоналу освітніх організацій між собою, та з учнями, психологічним обґрунтуванням нових методів навчання тощо. Таким чином, *психологічні аспекти* організаційних і педагогічних проблем *інноваційної діяльності* можна розглядати як *ключові чинники* загальної ефективності процесів впровадження.

### **5. Особливості дослідження внутрішніх факторів і умов інноваційної діяльності**

Розглянемо особливості дослідження внутрішніх факторів і умов [12; 13]. Більшість дослідників під час вивчення особистості в різних конфігураціях пропонують виявляти в особистісній структурі *складові*, що на рівні психології визначаються термінами, наприклад: діяльнісний, пізнавальний, оцінний та емоційний аспекти; прагматичний, розуміння, морально-етичний, чуттєво-вольовий; процесуальний, когнітивний, мотиваційний, афективний аспекти, та інші аспекти. Використання тих чи інших термінів обумовлене лише теоретичними вподобаннями дослідників, їх методичними можливостями в ході емпіричного дослідження в межах змісту цих понять. Ці та подібні класифікації тяжіють до наступного узагальнення: «праксіологічного», «когнітивного», «аксіологічного», «афективного». *Складові особистості перебувають в тісній*



системній взаємодії і зумовлюють ефективність інноваційної діяльності.

У спеціальній психолого-педагогічній літературі різних дослідників пропонуються до використання набори критеріїв ефективності педагогічної діяльності та критерії ефективності інноваційної діяльності. У процесі дослідження нами було узагальнено конкретний зміст таких критеріїв із метою наступного здійснення емпіричного дослідження, і запропоновано використовувати робочий термін «інтегральний показник ефективності інноваційної діяльності» (пізніше наддамо йому назву «інтегральний показник «інноваційності» особистості» [11; 13]). На якісному рівні – це контрольний перелік складових ефективності здійснення інноваційної діяльності – темп, якість, доцільність тощо, а на емпіричному (статистичному) рівні – це оцінка першого загального фактору з масиву оцінок складових ефективності процесу здійснення інноваційної діяльності [13, с. 32].

Продовжуючи розгляд проблеми інноваційної діяльності на психологічному рівні, нами запропоновано наступну логіку дослідження, що допускає емпіричну перевірку і може бути доповнена й уточнена наступними дослідженнями. Ефективність інноваційної діяльності (як інтегральний показник «інноваційності») у першому наближенні – це системний ефект взаємодії праксиологічної, гносеологічної (когнітивної), аксіологічної та афективної складових особистості. У цьому контексті робочий термін «інтегральний показник ефективності інноваційної діяльності» деталізується через вимірювання та статистичну інтеграцію наборів якісних показників кожної зі складових особистості (на рівні внутрішніх умов), що в подальшому забезпечує можливість оцінки ефективності інноваційної діяльності:

– у гносеологічному (когнітивному) аспекті: якість відповідних знань в учнів і персоналу освітніх організацій – глибина, системність, міцність,

самостійність, усвідомленість, дієвість; розвиток мислення – діалектичність, проблемність, аналітичність, здатність до рефлексії;

– у праксиологічному аспекті: рівень навчальних вмінь і навичок учнів і майстерність використання інноваційних технологій персоналом освітніх організацій;

– в аксіологічному аспекті: розвиток ціннісних систем учнів, самореалізація учнів і персоналу освітніх організацій тощо;

– в афективному аспекті: підвищення рівня задоволеності учнів навчанням і професійною діяльністю персоналу освітніх організацій, покращання стосунків і взаємодії на рівнях «персонал – персонал освітніх організацій», «персонал освітніх організацій – учень», «учень – учень».

На рівні граничного теоретичного узагальнення внутрішні фактори здійснення інноваційної діяльності [13] запропоновано представити як системну взаємодію гносеологічних, аксіологічних, праксиологічних й афективних компонентів особистості персоналу освітніх організацій (рис. 3). Такий погляд на внутрішні умови інноваційної діяльності є конструктивним з точки зору визначення сфер пошуку можливих конкретних детермінант її ефективності. Найбільш емпірично вивчений і більш прагматичний погляд на структуру психологічних чинників, що впливають на інноваційну діяльність, пропонується теорією особистісних рис – інтегральних диспозиційних стратегій поведінки людини, що складаються під впливом, організаційного, соціально-нормативного й особистісного рівнів психічної регуляції (Мельников В., Ямпільський Л. «Введення в експериментальну психологію особистості», 1985; В. Чудакова, 2016). Рис не є дискретними компонентами особистості та здатні плавно і без розривів переходити одна в одну, а підсистеми конституціональних, індивідних та особистісних рис – це співіснуючі підпростори, що знаходяться у співвідношенні гнучкої ієрархії.



Рис. 3. Внутрішні чинники інноваційної діяльності (теоретичне узагальнення)

На відміну від гносеологічної (або інших) компонентів, яку неможливо безпосередньо виміряти, риси особистості доступні для оцінки в різноманітних шкалах як «ймовірність прояву» властивості особистості, що позначає назва риси. Інак-

ше кажучи, кожний респондент за кожною рисою може отримати оцінку їх інтенсивності. Теоретично допустиме припущення, що окремі риси, сполучення рис або їх системні взаємодії створюють конфігурації властивостей особистості,



які сприяють або гальмують перебіг інноваційної діяльності, а емпіричним показником такого впливу може бути коефіцієнт кореляції. Отже, модель детермінації інноваційної діяльності в контексті теорії рис має безумовну перевагу в порівнянні з теоретичною структурою – існує можливість перевірки наявності таких зв'язків.

Проведення нами факторно-аналітичного дослідження [13] вказує на можливість (і необхідність) проведення наукових пошуків з метою виявлення зв'язку ключових компонент базового простору рис особистості за показниками особливостей інноваційної діяльності персоналу освітніх організацій. За умови наявності вимірів рівнів «інноваційності» (за експертними судженнями) стає цілком можливою перевірка на наявність можливих її зв'язків з базовими рисами особистості першого та другого рівня за Р. Кеттелом.

Теоретичний аналіз кожного вектора надає можливість припустити наявність чи певний рівень зв'язку рис особистості з тенденцією інноваційності персоналу освітніх організацій. Досвід проведення дослідження доводить, що такі оцінки мають бути не у вигляді точки на векторі, а у формі інтервалу. Статистичний аналіз даних емпіричного дослідження надає оцінку розподілу тестових балів респондентів у декількох статистичних показниках, серед яких середнє та сигма за кожною рисою надають можливість побудувати на векторах необхідні інтервали. Ці інтервали визначають багатомірний кластер (у дослідженні – це кластер професіоналів), де середні вказують на центр кластера, а сигми – на відстань від центру кластера, у межах якої особистості відповідають професійним вимогам. Пошук особистісних детермінант інноваційної тенденції (інноваційності) персоналу освітніх організацій, поряд із кореляційним методом, може бути здійснений методом відбору з загальної вибірки досліджуваних лише тих осіб, які мають найвищі рівні «інноваційності». За допомогою математично-статистичної обробки емпіричних даних для відібраних осіб знов вираховується середнє, сигма та інтервали багатомірного кластера. Отже, у кластері професіоналів-персоналу освітніх організацій існує внутрішній цільовий кластер, який складений із осіб з підвищеними рівнями інноваційної активності й ефективності при здійсненні інноваційної діяльності. З огляду на це, завдання професійного розвитку персоналу освітніх організацій щодо формування психологічної готовності до інноваційної діяльності полягає у багатомірному зміщенні особистості в такий цільовий кластер до області новаторів/інноваторів, яким притаманний високий рівень «інноваційності».

Точною вказівкою для корекційної психологічної роботи (самонавчання, психологічного тренінгу, психотерапії) – що саме необхідно розвивати – дають різниці між середніми показника-

ми повного і внутрішнього кластера. Для цього нами запропоновано методичний підхід до побудови порівняльних діаграм, що розв'язують проблему індивідуального використання статистичних даних для розвитку особистості – кожен респондент отримує діаграму як інструмент, що відображає поточний стан особистості в порівнянні з іншими респондентами, а також виконує функцію мотиватора саморозвитку (діаграми кореляційних плеяд – це зображення багатомірних кластерів у площині) [13, с. 43].

У процесі дослідження нами виявлено систему показників і здійснено опис властивостей і характеристик особистості значущих для ефективної інноваційної діяльності персоналу освітніх організацій. Аналіз даних дослідження можливостей різноманітних моделей психологічних досліджень визначив як найбільш прийнятну для вивчення проблеми особистісної детермінації «інноваційності» таку послідовність: 1) емпірична побудова інтегрального показника «інноваційності» як цільового параметра; 2) психодіагностичне дослідження особистісних рис, мотивів, потреб й інших показників, що виступили як прогностичні змінні; 3) аналіз «інноваційності» у просторі базових рис особистості, виявлення та визначення рівнів і тенденції «інноваційності»; 4) порівняльний аналіз структури особистісних відмінностей у персоналу освітніх організацій з підвищеною і зниженою «інноваційністю»; 5) розробка змісту спеціальної психологічної підготовки і тренінгу на основі інформації про особистісні чинники «інноваційності» [11; 13].

#### **6. Особливості дослідження зовнішніх факторів і умов інноваційної діяльності**

Розглянемо особливості дослідження автором зовнішніх факторів і умов. *Зовнішні фактори*, що впливають на інноваційну діяльність, мають психологічну природу і можуть бути виміряні й використані як показники ефективності складової змісту робочого терміна «інтегральний показник інноваційної діяльності» на організаційному рівні (зовнішніх умов) [13, с. 33], насамперед в аспекті:

*проектування інновацій* – поділ загального обсягу робіт із впровадження нововведень на етапи, дії, операції та алгоритмічність, технологічність і керованість розроблених послідовностей впровадження;

*функціонування* – поліпшення змісту, методів, дидактичних засобів та організації процесів навчання;

*керівництва* – досягнення більшої самостійності персоналу освітніх організацій, оптимізація відносин у системах управління, попередження й усунення потенційних конфліктів унаслідок інноваційних дій, швидке узгодження взаємодій осіб і рівнів організації з урахуванням нових технологій навчання;



часовому – високий темп здійснення інноваційних змін на організаційному рівні, ситуативно-динамічний пошук і вилучення внутрішніх і зовнішніх бар'єрів інноваційної діяльності.

### 7. Пріоритетність внутрішніх закономірностей порівняно з зовнішніми

Головними положеннями теорії систем (Т. Шамова, Т. Давиденко, Г. Шибанова) *внутрішні закономірності* функціонування будь-якої системи мають відносно більший пріоритет у порівнянні з зовнішніми. Особистість новатора/інноватора, що досягла стану готовності до інноваційної діяльності починає функціонувати і досягати реального впровадження педагогічних інновацій не лише і не стільки під впливом зовнішніх чинників (фінансування, керівники, методична допомога тощо), а завдяки «внутрішнім» чинникам і іноді всупереч тиску зовнішніх [13, с. 33].

Отже, теоретично, на психологічному рівні розгляду, *головним завданням підготовки* персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності має стати *формування внутрішньої психологічної готовності* до її здійснення, а всі зовнішні фактори необхідно розглядати як важливі, проте другорядні модулятори, що сприяють або заважають індивідуальній інноваційній діяльності персоналу освітніх організацій.

### 8. Термінологічно-понятійний апарат дослідження у контексті методології системного підходу та теорії психометрики

Для забезпечення більш прийнятних можливостей емпіричного вивчення «психологічної готовності особистості персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» важливо використати цей термін у контексті методології системних досліджень (Т. Шамова, Т. Давиденко, Г. Шибанова) та теорії психометрики (С. Мельников, Л. Ямпольський, Л. Бурлачук).

«*Психологічна готовність до інноваційної діяльності*» розглядається нами як інтегруючий показник рівня розвитку інноваційної тенденції персоналу освітніх організацій, що поєднує значущі для прискореного впровадження нововведень компоненти раніше зазначених складових особистості. Досягнення *максимуму психологічної готовності до інноваційної діяльності* персоналу освітніх організацій – це стан особистості, за якого ключові внутрішні детермінанти ефективності інноваційної діяльності досягли досить значного рівня, який виключає руйнацію інноваційної діяльності. Визначення таких компонентів і оцінка необхідних їх рівнів посідає одне з цільних місць у нашому дослідженні [13, с. 33].

Психологічна *готовність* до інноваційної діяльності суб'єктивно сприймається як легкість здійснення педагогічного процесу та інших супутніх інноваційних дій. *Неготовність до інноваційної діяльності* – у випадку виникненні стану опору, незадоволеності, емоційного відхилення

діяльності в новому стилі та інноваційними засобами. *Психологічна готовність «накопичується»* в процесі виникнення особистих спроб використати нові педагогічні технології та відображається (суб'єктивно в самооцінка і об'єктивно в діях) як позитивні зміни впевненості виконання інноваційних дій.

Отже, необхідно розрізнати складову «психологічної готовності до інноваційної діяльності», зумовлену взаємодією базових особистісних факторів (конституційних і особистісних рис тощо), і частину, що набувається шляхом «тренінгу» унаслідок багаторазового повторення (тренування) персоналом освітніх організацій інноваційних педагогічних дій [13, с. 34].

У найбільш абстрактному розумінні *психологічна готовність до інноваційної діяльності* є високою ймовірністю ефективного здійснення будь-яких педагогічних дій безвідносно до змісту предмета чи конкретних завдань управління, виховання і навчання. Теоретичне формулювання завдання дослідження факторів інноваційної діяльності полягає в з'ясуванні чинників і умов, які найбільшою мірою підвищують імовірність досягнення максимальної ефективності інновацій. *На рівні емпіричного дослідження завдання* формується через пошук емпіричних корелятив ефективності інноваційної діяльності як *на рівні поверхневих показників*, так і *на рівні латентних факторів особистості* [13, с. 34].

Особливо важливим аспектом розв'язання проблем здійснення інновацій ми вважаємо дослідження психологічної готовності до інноваційної діяльності не лише на *статичному* (кореляційно-факторний аналіз детермінант і їх структур), а й на *динамічному* (аналіз психологічних закономірностей адаптації до нових форм діяльності в ході підготовки до здійснення і самої інноваційної діяльності) рівні. Компоненту *психологічної готовності до інноваційної діяльності «статичного рівня»* ми визначаємо як «базовий інноваційний потенціал», а частину *психологічної готовності «динамічного рівня»* як процес «нарощування» наявного інноваційного потенціалу, імовірності загальної ефективності впровадження нововведення. Важливість вивчення *динамічного аспекту* психологічної готовності насамперед зумовлена тим, що особистість є складною адаптивною системою, здатною до значної, а іноді й радикальної, свідомої перебудови внутрішніх компонентів заради здійснення практичної діяльності за інноваційними алгоритмами з використанням нових засобів. Процес засвоєння інноваційних складових спочатку супроводжується створенням особливого психологічного *стану прагнення до змін*, який сприяє автоматизації окремих інноваційних дій і поступовому досягненню майстерності їх виконання у випадку багаторазового використання.



«Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» визначено нами як процес поступового розвитку особистості з метою підвищення імовірності високої ефективності використання інноваційних засобів і нових педагогічних технологій, зокрема: цілеспрямованого формування спеціальних технічних умінь, надання знань про сутність, форми й алгоритми нових педагогічних методів; мотивування педагогічної діяльності з використанням інноваційних підходів і методів; використання психологічних закономірностей, що внутрішньо детермінують перебіг інноваційної діяльності на рівні рис особистості, структур і латентних факторів; динамічно-ситуативного аналізу і коригування значущих для досягнення ефективності інновацій складових процесу навчання і здійснення інноваційної діяльності персоналом освітніх організацій; забезпечення послідовного та ситуативного усвідомлення персоналом освітніх організацій можливостей використання різноманітних факторів, умов і стратегій поліпшення інноваційної діяльності [13, с. 35].

Запропонований автором загальний погляд на зміст психологічних аспектів проблеми інноваційної діяльності персоналу освітніх організацій призначено для органічного поєднання в єдиному контексті засобів теоретичного й емпіричного підходів у вивченні проблем інноваційної діяльності на базі системної методології, компонентно-структурного і динамічного аналізу проблем та інших спеціальних вимог до психологічних досліджень. Поряд із процедурами дослідження щодо вивчення психологічних закономірностей такий підхід дає змогу чітко визначити зміст програм психологічної підготовки для формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності, місце різних форм їх навчання (лекційних, тренінгових, психотерапевтичних) у загальній технології експертизи і корекції складових інноваційної діяльності.

Робочий термін «інноваційність» – це позначення інтегрального рівня тенденції, інтенсивності й активності персоналу освітніх організацій при здійсненні інноваційної діяльності розглядають як окрему рису особистості, потенціал успішності нововведень, а на емпіричному рівні – як вектор у багатомірному просторі властивостей особистості. Використання такого робочого терміна необхідне як проміжний, допоміжний крок між теоретичними й емпіричними складовими дослідження і зумовлене тим, що більшість теоретичних конструктів, унаслідок їх абстрактності та високого рівня узагальненості, неможливо виміряти безпосередньо.

«Інноваційність» персоналу освітніх організацій – це інтегральна характеристика особливостей його інноваційної діяльності, яка значною

мірою охоплює зміст визначеного раніше терміна «інтегральний показник ефективності інноваційної діяльності» (теоретично можлива сукупність об'єктивних показників ефективності). У нашому дослідженні «інноваційність» використовується як цільовий параметр, а всі інші прогностичні показники розглядаються як фактори, чинники й умови рівня «інноваційності» персоналу освітніх організацій. Дослідження спрямоване на вивчення впливу систем «внутрішніх» і «зовнішніх» факторів на цей показник [13, с. 35–37].

Певне звуження змісту «інноваційність» надає можливість його виміру (подібно до інших рис особистості) в умовах освітньої організації безпосередньо учасниками педагогічного процесу. Запропонований термін стає дієвим інструментом самостійної експертизи й коригування процесів інноваційної діяльності і водночас відтворює зміст загальної психологічної теорії перебігу інноваційної діяльності та її детермінації на рівні особистості.

Таким чином, «інноваційність» ми розглядаємо як окремий вектор, інтегруючого зміст сукупності показників ефективності інноваційної діяльності; використаний як цільовий показник, що має бути максимізований використанням емпірично виявлених його зв'язків з іншими складовими особистості та закономірностей її функціонування в ході інноваційної діяльності (рис. 4).

#### **9. Загальна векторна модель спільного вивчення умов, чинників і факторів «інноваційності» персоналу освітніх організацій**

На основі вищесказаного нами запропонована «загальна модель спільного вивчення умов, чинників і факторів «інноваційності» персоналу освітніх організацій» [13, с. 26–38], де графічно зображено зовнішні і внутрішні фактори (прогностичні показники) та їх співвідношення з цільовим показником «інноваційності» через проєкції (рис. 4).

Окрім внутрішніх і зовнішніх факторів дослідження передбачена оцінка факторів, їх взаємодії та оцінка окремих векторів. Використання факторного підходу є найбільш вдалим шляхом вивчення складних систем і системних ефектів взаємодії їхніх складових.

Використання такого загального підходу до розв'язання проблеми дослідження уточнює місце та значущість змістовних складових здійснення інновацій конкретних груп факторів у системах зовнішніх і внутрішніх чинників, що детермінують інноваційну діяльність. Отже, предстало найважливіші зовнішні та внутрішні умови інноваційної діяльності:

– до найважливіших зовнішніх умов інноваційної діяльності ми зараховуємо: загальну психологічну культуру керівників і співробітників освітньої організації; рівень розвитку колективу і його соціально-психологічні характеристики;

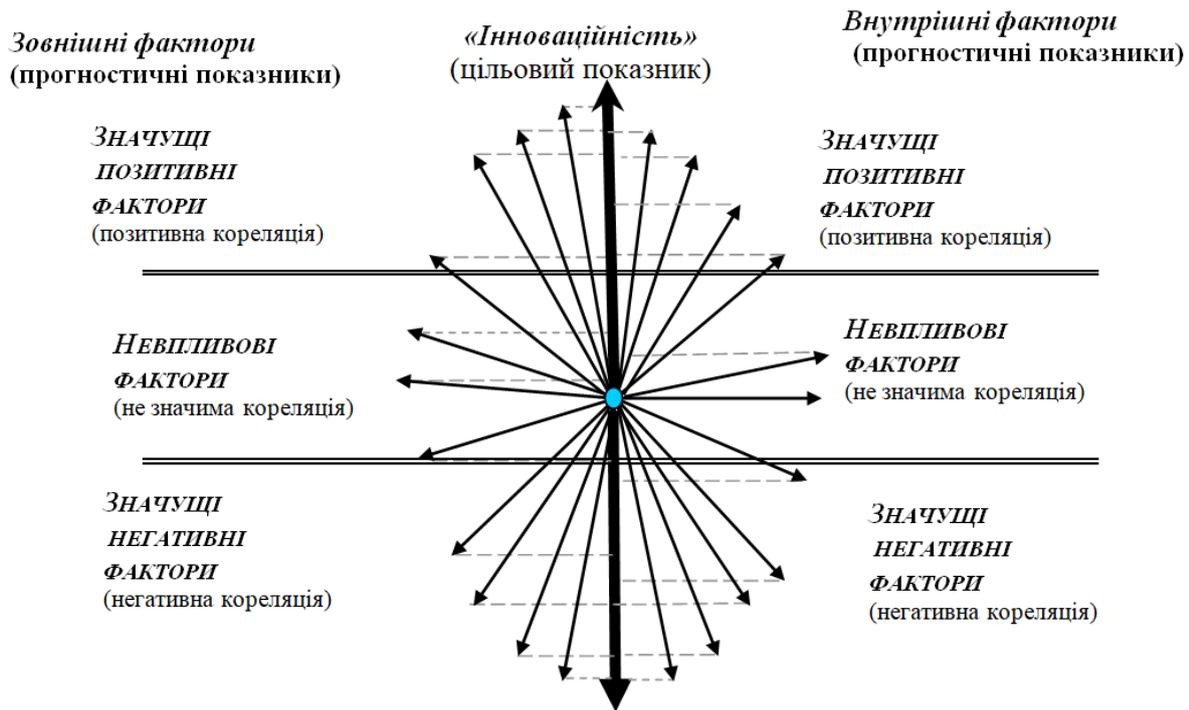


організаційну етику та домінуючу систему цінностей; організаційно-управлінські фактори (системи офіційних і неофіційних відносин) і особливості освітньої організації; участь організації в інноваційних проєктах; мотиваційне середовище і систему стимулювання інноваційної діяльності тощо;

– до ключових внутрішніх умов, що забезпечують ефективність інноваційної діяльності віднесено: систему конституційних, індивідуальних та особистісних рис; рівень загальної психологічної

культури персоналу освітніх організацій; характер особистої мотивації до інноваційної діяльності; широту і якість репертуару педагогічних прийомів і засобів; рівень особистої педагогічної майстерності; спрямованість персоналу освітніх організацій на саморозвиток, самореалізацію і самоактуалізацію; готовність до змін змісту, алгоритмів і прийомів власної діяльності тощо [13, с. 37].

Загальна векторна модель спільного вивчення умов, чинників і факторів «інноваційності» персоналу освітніх організацій представлена на *рис. 4*.



*Рис. 4.* Загальна векторна модель спільного вивчення умов, чинників і факторів «інноваційності» персоналу освітніх організацій

У векторній моделі (*рис. 4*) кожен фактор зображується окремим вектором, а їх взаємне розміщення у багатомірному просторі визначається їх взаємними кореляціями. Для спрощення такого зображення нами використано факторний аналіз – за його результатами в процесі математично-статистичного аналізу, поверхневі фактори зображуються в просторі головних факторів.

Завданням дослідження в такій моделі детермінації інноваційної діяльності є визначення співвідношення факторів, прогностичних показників (психологічних рис і умов) з цільовим показником «інноваційність», що в інтегрованій формі відображує сукупність показників ефективності інноваційної діяльності.

Отже, на емпіричному рівні модель детермінації інноваційної діяльності персоналу освітніх організацій є багатомірною векторною конфігурацією перелічених вище факторів, що впливають на інноваційну діяльність. Відповідно до цього

контексту розроблена «Психолого-організаційна технологія готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» (автор В. Чудакова, 2016) [11; 13], її складовими є: «модель експертизи і корекції організаційно-інноваційного середовища освітньої організації» та «модель експертизи і корекції внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності». Зазначений підхід до вивчення системи факторів і умов інноваційної діяльності персоналу освітніх організацій важливо доповнити вимогами про необхідність двох рівнів вивчення проблеми: загального та індивідуального.

Впровадження «Технології» та її моделей реалізації є першоосновою формування компетентності «інноваційності», вагомим компонентом у «формуванні психологічних компетентностей конкурентоздатності особистості».

Відповідно до вимог системного підходу до дослідження статичного аспекту (компоненти і



структура складових) інноваційної діяльності доповнено вивченням динаміки розвитку системи (особистості персоналу освітніх організацій) у ході спеціальної психологічної підготовки та психологічного супроводу інноваційної діяльності. Таким чином, *інноваційна діяльність* – це складна системна психолого-педагогічна й організаційна проблема, що базується на методології багатомірних системних досліджень, на основі програми спеціальної психологічної підготовки та науково-методичному супроводу формування психологічної готовності до інноваційної діяльності [13, с. 38].

Представлення особливостей реалізації «векторної моделі спільного вивчення внутрішніх і зовнішніх умов і факторів інноваційності», структурних компонентів формування «психологічної готовності до інноваційної діяльності». На основі реалізації представленої «векторної моделі» розроблена і впроваджена «Психолого-організаційна технологія готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності, складовими якої є: «1. Модель експертизи і корекції організаційно-інноваційного середовища освітньої організації» та «2. Модель експертизи і корекції внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності». Її використання є першоосновою формування компетентності «інноваційності», вагомим компонентом у «формуванні психологічних компетентностей конкурентоздатності особистості в умовах інноваційної діяльності».

#### Використані літературні джерела

1. Аофф Р. Л. О целеустремленных системах / Р. Л. Аофф, Ф. И. Эмери; пер. с англ. Г. Б. Рубальско-го (ред. Г. А. Ушакова). – 1974. – 272 с.

2. Роджерс К. Р. Взгляд на психотерапию. Становление человека / К. Р. Роджерс. – 1994. – 480 с.

3. Хьелл Л. Теории личности: Основные положения, исследования и применение: уч. пособ. для студентов вузов по специальности психологии = Basic assumptions, research, and applications / Л. Хьелл, Д. Зиглер. – 2006. – 608 с.

4. Чудакова В. П. Загальний дизайн і зміст «Моделі ключових систем психологічно обумовлених факторів структури психологічної готовності до інноваційної діяльності», основи формування «інноваційності», вагомої 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).

5. Чудакова В. П. Загальний дизайн і зміст «факторів організації» ключових системних компонентів «зовнішніх» умов структури психологічної готовності до інноваційної діяльності – основи формування «інноваційності», вагомої компетентності конкурентоздатності особистості» (частина 7) / В. П. Чудако-

ва // Освіта та розвиток обдарованої особистості. – 2022. – № 2 (85). – С. 58–70. DOI [10.32405/2309-3935-2022-2\(85\)-58-70](https://doi.org/10.32405/2309-3935-2022-2(85)-58-70).

6. Чудакова В. П. Загальний дизайн і зміст «факторів особистості» ключових системних компонентів «зовнішніх» умов структури психологічної готовності до інноваційної діяльності – основи формування «інноваційності», вагомої 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).

7. Чудакова В. П. Загальний дизайн і програма організації комплексного емпіричного дослідження «психології формування компетентностей конкурентоздатності особистості в умовах інноваційної діяльності організації» (Частина 3) / В. П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості. – 2021. – № 2 (81). – С. 57–66. DOI [https://doi.org/10.32405/2309-3935-2021-2\(81\)-57-66](https://doi.org/10.32405/2309-3935-2021-2(81)-57-66).

8. 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 (ч. 4) / В. П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості. – 2021. – № 3 (82). – С. 67–75. – URL: [http://otr.iod.gov.ua/images/pdf/2021/3/IOD\\_3\(82\)2021-30-09\\_на%20сайт-67-75.pdf](http://otr.iod.gov.ua/images/pdf/2021/3/IOD_3(82)2021-30-09_на%20сайт-67-75.pdf) 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).

9. Чудакова В. П. Інтегративні методи і технологія експертизи і корекції формування компетентностей конкурентоспроможності особистості в умовах інноваційної діяльності (частина 1) / В. П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості: щоквартальний науково-методичний журнал. – 2020. – № 4 (79). – С. 63–69. DOI [https://doi.org/10.32405/2309-3935-2020-4\(79\)-63-69](https://doi.org/10.32405/2309-3935-2020-4(79)-63-69).

10. Чудакова В. П. Концептуальні засади «психолого-організаційної технології формування компетентностей конкурентоздатності особистості в умовах інноваційної діяльності організацій» (частина 2) / В. П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості. – 2021. – № 1 (80). – С. 55–62. DOI [https://doi.org/10.32405/2309-3935-2021-1\(80\)-55-62](https://doi.org/10.32405/2309-3935-2021-1(80)-55-62).

11. 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. 2019: Ліцей міжнародних відносин. – С. 55–64.

12. Чудакова В. П. Психологічні механізми особистісної детермінації «інноваційності» – показник конкурентоздатності особистості / В. П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості. – 2016. – № 7 (50) липень – С. 47–52. – URL: <http://otr.iod.gov.ua/images/pdf/2016/7/12.pdf>.



13. Чудакова В. П. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності: дис. ... канд. психол. наук; 19.00.10 / В. П. Чудакова; Ін-т психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – Київ, 2016. – 474 с.

14. 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. – URL: <http://otr.ioid.gov.ua/images/pdf/2022/3/12.pdf>; 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).

### References

1. Akoff, R. L., & Emeri, F. I. (1974). O celeustremennykh sistemah [On purposeful systems]. 272 p. [in Russian].

2. Rodzhers, K. R. (1994). Vzgl'yad na psihoterapiyu. Stanovlenie cheloveka [View of psychotherapy. The formation of a person]. 480 p. [in Russian].

3. H'ell L., Zigler D. (2006). Teorii lichnosti: Osnovnye polozheniya, issledovaniya i primeneniye: uch. posob.dlya studentov vuzov po special'nosti psihologii [Basic assumptions, research, and applications]. 608 p. [in Russian].

Chudakova, V. P. (2021). Zahalnyi dyzain i zmist «Modeli klyuchovykh system psikhologichno obumovlenykh faktoriv struktury psikhologichnoyi hotovnosti do innovatsiyanoi diyalnosti», osnovy formuvannya «innovatsiyanoi», vahomoyi kompetentnosti konkurentozdatnosti osobystosti (chastyna 5) [General design and content «Models of key systems of psychologically determined factors of the structure of psychological readiness for innovation», the basis for the formation of «innovation», significant competence of individual competitiveness. (part 5)]. *Osvita ta rozvytok obdarovanoi osobystosti – Education and development of a gifted personality. 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].

5. Chudakova, V. P. (2022). Zahalnyi dyzain i zmist «faktoriv orhanizatsiyi» klyuchovykh systemnykh komponentiv «zovnishnikh» umov struktury psikhologichnoyi hotovnosti do innovatsiyanoi diyalnosti – osnovy formuvannya «innovatsiyanoi», vahomoyi kompetentnosti konkurentozdatnosti osobystosti» (chastyna 7) [The general design and content of the “factors of organization” 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 a gifted personality. 2 (85)*. P. 58–70. DOI [10.32405/2309-3935-2022-2\(85\)-58-70](https://doi.org/10.32405/2309-3935-2022-2(85)-58-70). [in Ukrainian].

6. Chudakova, V. P. (2022). Zahalnyi dyzain i zmist «faktoriv osobystosti» klyuchovykh systemnykh komponentiv «zovnishnikh» umov struktury psikhologichnoyi hotovnosti do innovatsiyanoi diyalnosti – osnovy formuvannya «innovatsiyanoi», vahomoyi 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 a gifted personality. 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].

7. Chudakova, V. P. (2021). Zahalnyi dyzain i prohrama orhanizatsii kompleksnoho empirychnoho doslidzhennia «psykholohii formuvannya kompetentnosti konkurentozdatnosti osobystosti v umovakh innovatsiyanoi diyalnosti orhanizatsii» (chastyna 3) [General design and program of organization of complex empirical research «psychology of formation of competencies of personality competitiveness in terms of innovation of the organization» (Part 3)]. *Osvita ta rozvytok obdarovanoi osobystosti – Education and development of a gifted personality. 2 (81)*. P. 57–66. Retrieved from: <http://otr.ioid.gov.ua/images/pdf/2021/2/10.pdf>; DOI [https://doi.org/10.32405/2309-3935-2021-2\(81\)-57-66](https://doi.org/10.32405/2309-3935-2021-2(81)-57-66). [in Ukrainian].

8. Chudakova, V. P. (2021). Zahalnyi dyzain, zmist «modeli psikhologichnoyi struktury protsesu innovatsiyanoi diyalnosti» u doslidzhenni psikhologichnoyi hotovnosti do innovatsiyanoi diyalnosti, osnovy formuvannya «innovatsiyanoi» – kompetentnosti konkurentozdatnosti osobystosti (chastyna 4) [General design, content “model of the psychological structure of the process of innovation” in the study of psychological readiness for innovation, the basis for the formation of “innovation” – competence of personality competitiveness (Part 4)]. *Osvita ta rozvytok obdarovanoi osobystosti – Education and development of a gifted personality. 3 (82)*. P. 67–75. Retrieved from: [http://otr.ioid.gov.ua/images/pdf/2021/3/IOD\\_3\(82\)2021-30-09\\_na%20sayt-67-75.pdf](http://otr.ioid.gov.ua/images/pdf/2021/3/IOD_3(82)2021-30-09_na%20sayt-67-75.pdf); 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].

9. Chudakova, V. P. (2021). Intehrativni metody i tekhnolohiia ekspertyzy i korektsii formuvannya kompetentnosti konkurentospromozhnosti osobystosti v umovakh innovatsiyanoi diyalnosti [Integration methods and technology of examination and correction of competencies of competitiveness and specialness in the minds of innovation (part 1)]. *Osvita ta rozvytok obdarovanoi osobystosti – Education and development of a gifted personality. 4 (79)*. P. 63–69. DOI [https://doi.org/10.32405/2309-3935-2020-4\(79\)-63-69](https://doi.org/10.32405/2309-3935-2020-4(79)-63-69). [in Ukrainian].

10. Chudakova, V. P. (2021). Kontseptualni zasady «psykholoho-orhanizatsiyanoi tekhnolohii formuvannya



kompetentnosti konkurentozdatnosti osobystosti v umovakh innovatsiinoi diialnosti orhanizatsii» [Conceptual principles of «psychological and organizational technology of formation of competencies of individual competitiveness in the conditions of innovative activity of organizations» (part 2)]. *Osvita ta rozvytok obdarovanoi osobystosti – Education and development of a gifted personality. 1 (80)*. P. 55–62. DOI [https://doi.org/10.32405/2309-3935-2021-1\(80\)-55-62](https://doi.org/10.32405/2309-3935-2021-1(80)-55-62). [in Ukrainian].

11. Chudakova, V. P. (2019). Psykholohichna hotovnist do innovatsiinoi diialnosti – holovnyi resurs rozvytku kompetentnosti konkurentozdatnosti osobystosti [Psychological readiness for innovation – the main resource for the development of competencies of personality competitiveness]. *Innovatsiinyi postup litseiu: pohliad kriz stolittia – Innovative progress of the lyceum*. P. 55–64. [in Ukrainian].

12. Chudakova, V. P. (2016). Psykholohichni mekhanizmy osobystisnoi determinatsii «innovatsiinosti» – pokaznyk konkurentozdatnosti osobystosti [Psychological mechanisms of personal determination of «innovation» – an indicator of competitiveness of the individual]. *Osvita ta rozvytok obdarovanoi osobystosti – Education and development of a gifted personality. 7 (50)*. P. 47–52. Retrieved from: <http://otr.iod.gov.ua/images/pdf/2016/7/12.pdf> [in Ukrainian].

13. Chudakova, V. P. (2016). Formuvannia psykholohichnoi hotovnosti personalu osvitykh orhanizatsii do innovatsiinoi diialnosti [Formation of psychological readiness of the personnel of the educational organizations to innovative activity]: *Candidate's thesis*. Kyiv. 474 p. [in Ukrainian].

14. Chudakova, V. P. (2022). Zahalnyi dyzain i zmist «faktoriv navchannia (pidhotovky) i korektsii» kliuchovykh systemnykh komponentiv «zovnishnikh» umov struktury psykholohichnoi hotovnosti do innovatsiinoi diialnosti – osnovy formuvannia «innovatsiinosti», vahomoi kompetentnosti konkurentozdatnosti osobystosti». (chastyna 8) [General design and content of “factors of training (preparation) and correction” of the key system components of the “external” conditions of the structure of psychological readiness for innovative activity – the basis for the formation of “innovativeness”, significant competence of the individual’s competitiveness (part 8)]. *Osvita ta rozvytok obdarovanoi osobystosti – Education and development of a gifted personality. 3 (86)*. P. 66–76. URL: <http://otr.iod.gov.ua/images/pdf/2022/3/12.pdf>. 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].

**Chudakova Vira.** Candidate of Psychological Sciences, Senior Researcher, Institute of Pedagogics of the NAES of Ukraine, G. S. Kostyuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, Psychologist, Trainer, Senior Teacher, Consultant, Coach, Kyiv, Ukraine

#### FEATURES OF THE IMPLEMENTATION OF THE “INTEGRATIVE VECTOR MODEL OF THE JOINT STUDY OF THE CONDITIONS AND FACTORS OF INNOVATION”, STRUCTURAL COMPONENTS OF THE FORMATION OF “PSYCHOLOGICAL READINESS FOR INNOVATIVE ACTIVITY” AND “PERSONAL COMPETITIVENESS COMPETENCIES” (part 9).

##### Summary.

The publication presents the features of the implementation of the “vector model of the joint study of internal and external conditions and factors of innovative activity”, structural components of the formation of “psychological readiness for innovative activity” and “competence of the individual’s competitiveness”. The following questions are considered: Terminological conceptual apparatus, priority aspects and research logic. Key system components and the “structure of psychological readiness for innovative activity” model. Methodology of the system approach to research. Algorithm, logic, tasks of research of internal and external conditions and factors of innovative activity. Peculiarities of the study of internal and external factors and conditions of innovative activity. The priority of internal regularities compared to external ones. The terminological and conceptual apparatus of research in the context of the methodology of the system approach and the theory of psychometrics. General model of joint study of conditions, factors and factors of innovation of personnel of educational organizations. Using the factor approach is the most successful way to study complex systems and the systemic effects of the interaction of their components. On the basis of the implementation of the “vector model” the “psychological and organizational technology of the readiness of personnel of educational organizations for innovative activity” was developed and models of examination and correction, external and internal conditions of its implementation, which is the basis for the formation of psychological competence of a person’s competitiveness.

**Keywords:** psychological and organizational development; diagnostic model; correctional and developmental model; innovativeness; innovative activity; competence; competitive personality; internal and external conditions and factors; formation of “psychological readiness for innovative activity” and “competence of a person’s competitiveness”.

Стаття надійшла до редколегії 21 червня 2022 року