



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/10.32405/2309-3935-2022-2\(85\)-58-70](https://doi.org/10.32405/2309-3935-2022-2(85)-58-70)

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, початок № 4 (79), 2020; № 1 (80), 2021; № 2 (81), 2021; № 3 (82), 2021; № 4 (83), 2021; № 1 (84), 2022)

Анотація.

У публікації представлено загальний дизайн і зміст «факторів організації» ключових системних компонентів «зовнішніх» умов структури психологічної готовності до інноваційної діяльності – основи формування «інноваційності», вагомості компетентності конкурентоздатності особистості». Розкрито ключові системні компоненти «Факторів організації»: 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 «Стратегії 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».

Ключові слова: психолого-організаційна технологія; діагностична модель; корекційно-розвиваюча модель; конкурентоспроможність особистості; інноваційна діяльність; інноваційність; компетентність; фактори структури психологічної готовності до інноваційної діяльності; фактори особистості, фактори організації, фактори навчання і корекції.

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 1 частині: ознайомлення з «інтегративними методами і технологією експертизи і корекції формування компетентностей конкурентоздатності особистості в умовах інноваційної діяльно-

сті», 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 2 частині: 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 3 частині: ознайомлення з загальним дизайном і програмою організації комплексного



фактори організації; III) фактори навчання і корекції. У цій публікації 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) стратегії організаційного рівня, 6.2) стратегії ризику, 6.3) стратегії пошуку ідей, 6.4) стратегії дієвості, 6.5) стратегії розвитку професіоналів, 6.6) стратегії спрощення, 6.7) стратегії якості, 6.8) стратегії співробітництва, взаємозалежності, самоуправління); 7) фактор «Ефективної взаємодії»; 8) «Ситуаційно-динамічні та специфічні фактори».

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 само-реалізація 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. Телишак). 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, Козачелазерська 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. Томчани) 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 детально буде розглянуто такі питання.

1. Реалізація «технології формування психологічних компетентностей конкурентоздатної особистості в умовах інноваційної діяльності», та її науково-методичного забезпечення.

2. Поняття й особливості дослідження «інноваційності», детермінанти «формування компетентностей конкурентоздатності особистості».



3. *Складові «моделі психологічної структури процесу інноваційної діяльності» у дослідженні «інноваційності», вагомої компетентності конкурентоспроможності особистості.*

4. *Структура та зміст «теоретичної моделі ключових систем психологічно обумовлених факторів процесу інноваційної діяльності».*

5. *Зміст та структура «факторів організації» інноваційної діяльності.*

1. Реалізація «технології формування психологічних компетентностей конкурентоздатної особистості в умовах інноваційної діяльності» та компоненти її науково-методичного забезпечення

Нами розроблено і впроваджено авторську «Психолого-організаційну технологію формування компетентностей конкурентоздатності особистості в умовах інноваційної діяльності організації» [4–10; 13–15]. (далі – «Технологія»). Вона містить *основні блоки*: інформаційно-смісловий, діагностичний, аналітично-інтерпретаційний та прогностичний, і корекційно-розвивальний. *Технологія* охоплює дві взаємопов'язані та взаємодоповнювальні моделі: 1) *Діагностична модель експертизи компетентностей конкурентоздатності особистості*; 2) *Корекційно-розвиваюча модель рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу* (В. Чудакова) [4–10; 13–15].

Для реалізації *Діагностичної моделі експертизи компетентностей конкурентоздатності особистості* [4–10; 13–14; 15] нами досліджено фактори, умови і чинники – компоненти та їх оцінні показники, що впливають на стан сформованості компетентностей конкурентоздатності особистості. Визначено основні компоненти, кожен з яких є інтегральним утворенням (метапрофесійними якостями особистості). *За результатами* поточного дослідження зазначеної моделі «технології» нами було визначено стан сформованості компетентностей конкурентоспроможності особистості, зокрема: **компетентність інноваційності**; особистісні якості; практиологічні компетентності (психолого-професійний), когнітивні (пізнавальні) компетентності; комунікативні компетентності; рефлексивності та самоусвідомлення себе як професіонала; мотиваційної компетентності; самоактуалізації; компетентностей психологічної стійкості, стресостійкості і здатності до швидкої адаптації; емоційно-вольової саморегуляції; вирішення конфліктів; цілепокладання тощо [5].

Для реалізації *Корекційно-розвиваючої моделі рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу* нами проведено формувальний етап дослідження. За результатами розроблено та впроваджено дві освітні програми: 1) загальна програма «Науково-методичне забезпечення формування компетентностей конкурентоздатної особистості

в умовах інноваційної діяльності організації»; 2) індивідуальна програма «Сучасні психологічні технології формування компетентностей конкурентоздатної особистості в швидко змінних умовах інноваційної діяльності». Їх зміст та особливості впровадження нами розглянуто в ряді авторських публікацій (В. Чудакова, 2016–2022) [4–10; 13–14; 15].

Розкриємо компоненти науково-методичного забезпечення дослідження «психології формування компетентностей конкурентоздатності особистості в умовах інноваційної діяльності» (В. Чудакова, 2016–2022) та основні *компоненти* його науково-методичного забезпечення, зокрема: 1) психолого-організаційну технологію, 2) діагностичну та корекційно-розвивальні моделі; 3) психолого-діагностичні та корекційно-розвивальні методи; 4) програмне забезпечення спеціальної психологічної підготовки; 5) навчально-методичні посібники; 6) інструктивно-методичні матеріали, 7) науково-методичні рекомендації.

2. Поняття й особливості дослідження «інноваційності», детермінанти «формування компетентностей конкурентоздатності особистості»

Зосередимо увагу на дослідженні інтегрального показника «інноваційності» – *цільовий* показник готовності особистості до інноваційної діяльності, *однієї з ключових компетентностей* необхідної для успішної самореалізації особистості, *для забезпечення конкурентоздатності особистості* на ринку праці та мобільності і перспектив кар'єрного зростання впродовж життя. Про це свідчать положення та нормативно-правові законодавчі документи прийняті в Україні [1; 2].

Нами було започатковано *інтегральний показник «інноваційності»* як цільового показника, у процесі комплексного емпіричного дослідження «формування психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності» [7–10]. Його було введено з метою *поєднання в єдиному контексті засобів теоретичного та емпіричного підходів у вивченні досліджуваної проблеми* на базі системної методології, компонентно-структурного та динамічного аналізу. Для цього в спеціальній психолого-педагогічній літературі вивчалися та пропонуються до використання набори критеріїв ефективності педагогічної діяльності та критерії ефективності інноваційної діяльності. Узагальнюючи конкретний зміст таких критеріїв із метою наступного здійснення емпіричного дослідження, нами введено робочий *термін «інноваційність»* – це інтегральний показник сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності. На



якісному, теоретичному рівні – це перелік можливих критеріїв ефективності інноваційної діяльності (темп, якість, доцільність тощо). На емпіричному рівні – це окремих вектор (рис. 1) у багатомірному просторі умов і чинників сформованості психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності [7–9, с. 20; 10].

Ми розглядаємо «інноваційність», як окремих вектор, що інтегрує зміст сукупності показників ефективності інноваційної діяльності та використано нами як цільовий показник, що має бути максимізований використанням емпірично виявлених його зв'язків з іншими складовими особистості та закономірностями його функціонування в ході інноваційної діяльності (рис. 1) [10].

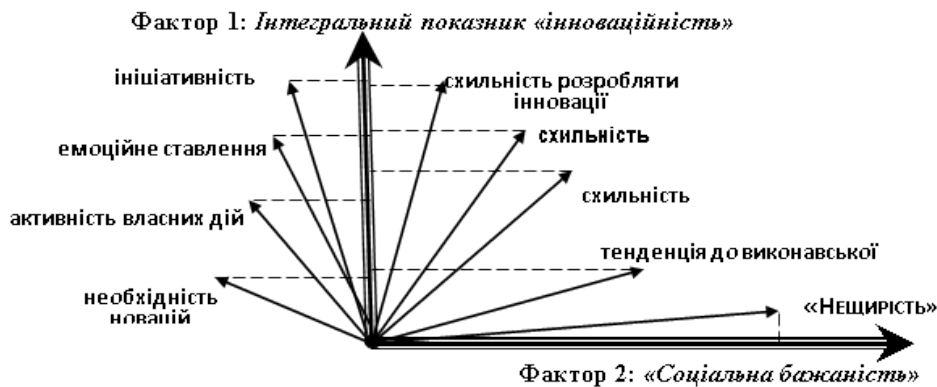


Рис. 1. Структура взаємозв'язку факторів інтегрального показника «інноваційність» та «соціальна бажаність»

За результатами дослідження визначено, що *інтегральний показник «інноваційність»* – це оцінка першого загального фактору в наборі емпіричних корелятив рівня та тенденції інноваційної діяльності, який дає змогу виявити персонал освітніх організацій із підвищеним рівнем і тенденцією «інноваційності», та вивчити особливості латентної структури особистісних факторів і рис, що детермінують інноваційність.

Процес формування психологічної готовності до інноваційної діяльності – це кероване та цілеспрямоване, багатомірне зміщення особистості в просторі рис і властивостей до кластеру персоналу освітніх організацій із підвищеним рівнем інноваційності [7–10, с. 20; 10]. З метою з'ясування взаємозв'язків і впливу системи «зовнішніх» і «внутрішніх» умов та факторів на *цільовий показник* – інтегральний показник «інноваційності». Усі інші показники розглядалися нами у поточному дослідженні як фактори, чинники й умови рівня «інноваційності» особистості.

Термін «інноваційність» нами розглядається [10] як позначення інтегрального рівня тенденції, інтенсивності й активності персоналу освітніх організацій у здійсненні інноваційної діяльності, що розглядається як окрема риса особистості, потенціал успішності нововведень, а на емпіричному рівні як вектор у багатомірному просторі властивостей особистості. Використання цього робочого терміну став проміжним, допоміжним, кроком до інтеграції теоретичних й емпіричних складових дослідження. Це було зумовлено тим, що більшість теоретичних конструктів, унаслідок їх абстрактності та високого рівня узагальненості, неможливо виміряти безпосередньо.

«Інноваційність» персоналу організацій – це інтегральна характеристика особливостей його індивідуальної діяльності з впровадження новачій, яка значною мірою охоплює зміст визначеного раніше терміна «інтегральний показник ефективності інноваційної діяльності» (теоретично можлива сукупність об'єктивних показників ефективності інноваційної діяльності). Певне звуження змісту «інноваційність» надало можливість його виміру (подібно до інших рис особистості) в умовах освітніх організацій самими учасниками психолого-педагогічного процесу [7–10]. Отже, «інноваційність» – це окремих вектор, інтегральний зміст сукупності показників ефективності впровадження нововведень і використаний нами як *цільовий показник*, який максимізований використанням емпірично виявлених його зав'язків з іншими складовими особистості та закономірностями її функціонування в ході інноваційної діяльності [7–10; 14; 15].

Розкриємо логіку *створення методики* дослідження «інноваційності особистості»: Першим кроком його здійснення була побудова *цільового показника «інноваційності»* за оцінками експертів (керівників) та самооцінки. Другим кроком дослідження є безпосередньо експертиза стану сформованості «інноваційності» особистості, яку здійснено за допомогою авторської методики опитувального типу, авторської анкети-опитувальника «Експрес діагностика інноваційності» (автор В. Чудакова), у її валідації задіяно нами 1677 респондентів.

За результатами було визначено *«рівень інноваційності»* (позитивний, нульовий рівень і негативний) і *«тенденцію інноваційності»* (емоційно-



практична; теоретично-інтелектуальна) персоналу освітніх організацій. В основу створення методики закладено оцінні судження респондентів, її апробовано й описано в публікаціях автора [7–10; 15]. Ця методика на початку дослідження не мала чітко визначених і психометрично доведених алгоритмів формалізації первісних суджень персоналу [9; 10]. Тому в необхідних і допустимих з позицій психодіагностики випадках ми використали процедуру факторного аналізу й оцінки латентних факторів для побудови інтегрального показника «інноваційності». Отримані вектори розглядаються як допоміжні характеристики базового простору рис особистості, який використано в дослідженні. Їх справжнє призначення – це індивідуалізація психологічної корекційної роботи з персоналом освітніх організацій в ході спеціальної психологічної підготовки [7–10; 13–14].

Нижче в табл. 1. наведено матрицю повернутих компонентів результатів факторного аналізу інтегрального показника «інноваційність» у двох варіаціях, які було отримано в експерименті [10].

1. Один фактор уможливив визначення рівня інноваційності: позитивна, нульовий рівень і негативна інноваційність;

2. Два фактори уможливили визначення тенденції (направленості) інноваційності:

2.1. фактор: емоційно-практична тенденція інноваційності (Ін.3. емоційне ставлення до інновацій; Ін.5. бажання бути виконавцем інновації; Ін.1. необхідність інновації у власній професійній діяльності; Ін.2. активна участь у інноваціях);

2.2. фактор: теоретично-інтелектуальна тенденція інноваційності (Ін.8. схильність вдосконалювати інновації; Ін.7. схильність модифікувати інноваційні розробки; Ін.6. схильність розробляти власні інновації; Ін.4. бажання бути ініціатором інновації).

Отже, запропонований термін «інноваційність» став дієвим інструментом самостійної експертизи та коригування процесів інноваційної діяльності і водночас відображає психологічний зміст протікання інноваційної діяльності та її детермінації на рівні особистості.

Таблиця 1

Результати факторного аналізу дослідження інтегрального показника «інноваційність»
(2 фактори і 1 фактор після VARІМАКС)

Матриця повернутих компонентів а 2 факторів			Матриця компонентів а 1 фактора		
ДВА ФАКТОРИ: ТЕНДЕНЦІЯ ІННОВАЦІЙНОСТІ		2.1ф	2.2.ф	ОДИН ФАКТОР: РІВЕНЬ ІННОВАЦІЙНОСТІ	1 ф
2.1. Емоційно-практична направленість ІННОВАЦІЙНОСТІ		,987		1. Рівень ІННОВАЦІЙНОСТІ (позитивний, нульовий, негативний полюс)	
Ін.3. Емоційне ставлення до інновацій		,928	,209	Ін.1. Якою мірою Вам необхідні інновації у власній професійній діяльності	,828
Ін.5. Бажання бути виконавцем інновації		,893	,598	Ін.8. Якою мірою Ви схильні вдосконалювати інноваційні розробки інших	,827
Ін.1. Необхідність інновації у власній професійній діяльності		,793	,403	Ін.7. Якою мірою Ви схильні модифікувати інноваційні розробки інших	,819
Ін.2. Активна участь у інноваціях		,706	,305	Ін.3. Оцініть своє емоційне ставлення до інновацій	,806
2.2. Теоретично-інтелектуальна направленість ІННОВАЦІЙНОСТІ			,961	5. Якою мірою Ви б бажали бути виконавцем інновації	,766
Ін.8. Якою мірою Ви схильні вдосконалювати інноваційні розробки інших		,581	,927	Ін.2. На скільки активно ви приймаєте участь у інноваціях	,751
Ін.6. Якою мірою Ви схильні розробляти власні авторські інновації		,209	,860	Ін.6. Якою мірою Ви схильні розробляти власні авторські інновації	,745
Ін.7. Схильність модифікувати інноваційні розробки		645	,847	Ін.4. Якою мірою Ви б бажали бути ініціатором інновації	,729
Ін.4. Якою мірою Ви б бажали бути ініціатором інновації		,208	,837		

Згідно з узагальненими результатами науково-дослідної роботи з проблеми формування психологічної готовності до інноваційної діяльності, нами було з'ясовано (за методикою «Експрес-діагностика інноваційності, автор В. Чудакова), що:

– **37 %** персоналу освітніх організацій мають позитивну «інноваційність». Саме тому їх в першу чергу необхідно залучати до впровадження інновацій, що забезпечить найкращий результат якісної освіти;

– **28 %** персоналу освітніх організацій мають нульовий рівень «інноваційності», при залученні їх до інноваційної діяльності вони будуть байдуже ставитись до неї;

– **35 %** персоналу освітніх організацій мають негативну «інноваційність», тому якщо їм довірити впровадження різноманітних нововведень вони будуть створювати активну протидію і супротив їх впровадженню, а також заважати тим, хто цього потребує в процесі інноваційної діяльності.

З'ясовано, що саме тому є нагальною потребою розробки науково-методичного забезпечення формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності як чинника формування конкурентоздатності особистості в швидкозмінних умовах. Тому доцільним буде впровадження «Технології», розробленої нами в процесі досліджен-



ня. У повному обсязі результати цього дослідження висвітлюються у авторських публікаціях [10; 15].

3. Складові «моделі психологічної структури процесу інноваційної діяльності» у дослідженні «інноваційності», вагомої компетентності конкурентоспроможності особистості

Розглядаючи у форматі поточного дослідження питання вивчення статичної сторони (в площині психології) особистісної детермінації інноваційної діяльності в просторі конституційних й особистіс-

них рис та інших показників. Нами було прийнято рішення про доцільність доповнення вивченням динамічних аспектів інноваційної діяльності. Однією з продуктивних моделей дослідження психологічних аспектів інноваційної діяльності є модель психологічної структури діяльності людини, яку уявляємо у формі послідовності її складових: ціль → мотив → спосіб → результат → контроль → корекція (рис. 2), і розглядаємо її як ітераційний цикл поступового досягнення задовільного результату діяльності [10; 13–15].

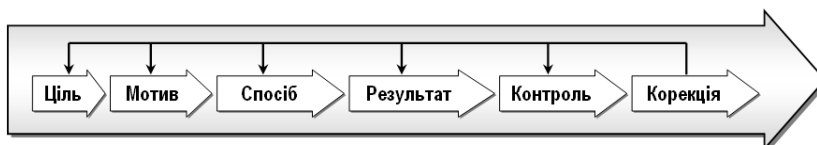


Рис. 2. Теоретична модель психологічної структури процесу інноваційної діяльності

Варто зазначити, що інноваційна діяльність – це циклічний процес, розгорнутий у часі. Динамічний аспект процесу інноваційної діяльності персоналу освітніх організацій містить певну кількість психологічних умов і чинників, які потребували дослідження. Частина з них допускає вимір в межах констатувального експерименту з вивчення особистісної детермінації інноваційної діяльності, а інша – передбачає можливість виявлення на якісному рівні лише в ході спеціальної психологічної підготовки персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності (у формі рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу, консультуванні тощо) [10; 13; 14].

4. Структура та зміст «теоретичної моделі ключових систем психологічно обумовлених факторів процесу інноваційної діяльності»

Вивчення та теоретичний аналіз педагогічної, психологічної й управлінської літератури з питань здійснення організаційних змін і впровадження нововведень (інновацій) дало змогу виділити впливові (з точки зору практики) фактори інноваційної діяльності, що мають значні психологічні складові [10]. З огляду на те, що фактори інноваційної діяль-

ності частково перетинаються і створюють системні ефекти як окремі фактори, виділення перерахованих далі факторів має теоретичний характер і орієнтоване на визначення змісту навчальних програм підготовки персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності.

Для побудови теоретичної моделі формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності розглянемо її з точки зору динамічного аспекту, відповідно до психологічної структури діяльності людини [10; 13; 14] і теоретичної моделі психологічної структури процесу інноваційної діяльності особистості (представлену нами раніше на рис. 2).

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

На рівні теоретичного аналізу й узагальнення експертних суджень «структура психологічної готовності персоналу освітніх організацій до іннова-

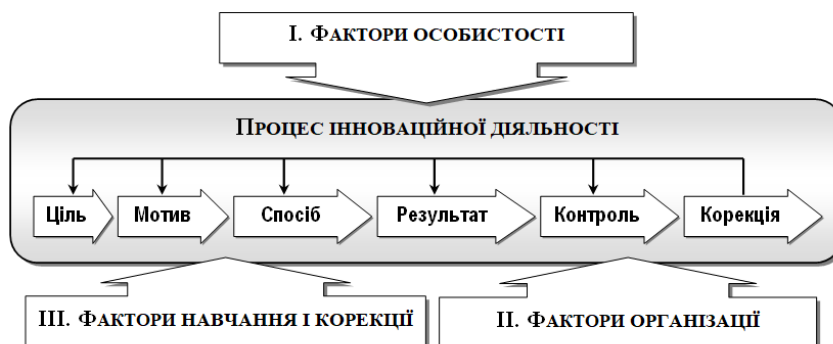


Рис. 3. Теоретична модель ключових систем психологічно обумовлених факторів процесу інноваційної діяльності персоналу освітніх організацій



ційної діяльності» охоплює такі ключові системні компоненти [10; 13; 14].

– I. *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».

– 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 у наступному номері) (рис. 4).

– III. *Фактори навчання та корекції*: «теоретичної підготовки до інноваційної діяльності»; «соціально-психологічного навчання»; «самостійної підготовки до інноваційної діяльності»; «психологічного консультування»; «психотерапевтичної допомоги» (буде представлено у наступному номері).

Межа між факторами інноваційної діяльності нерідко є малою й «розмитою» – вони перетинаються і взаємодіють, підсилюють або послаблюють один одного. Метою психологічної підготовки персоналу освітніх організацій є навчання вмінню не лише використовувати окремі фактори, а й створювати їх, блокувати негативні їх аспекти, підсилювати особисту ефективність спільним використанням різноманітних факторів. Досягнення цієї мети практично малоімовірно без спеціальної психологічної підготовки персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності. Тому комплексне цілеспрямоване навчання використанню «системи факторів здійснення процесу інноваційної діяльності» є актуальним завданням формування у них психологічної

готовності до інноваційної діяльності [3–10; 13; 14].

У попередніх публікаціях розглянуто 1) «фактори особистості» [14], а в поточній – детально розглянемо 2) «фактори організації» інноваційної діяльності. У подальших публікаціях представимо на розгляд 3) «фактори навчання і корекції».

5. Зміст і структура «Факторів організації» інноваційної діяльності

У межах нашого дослідження ми використали один із теоретично можливих наборів умов і факторів, на які вказують літературні джерела. Розширення й уточнення переліків передбачається на основі даних емпіричного дослідження (рис. 4) системі ключових організаційних факторів інноваційної діяльності персоналу освітніх організацій. Розглянемо ключові системні компоненти «Факторів організації», а саме (представлених на рис. 4):

- 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) стратегії організаційного рівня, 6.2) стратегії ризику, 6.3) стратегії пошуку ідей, 6.4) стратегії дієвості, 6.5) стратегії розвитку професіоналів, 6.6) стратегії спрощення, 6.7) стратегії якості, 6.8) стратегії співробітництва, взаємозалежності, самоуправління);
 - 7) фактор «Ефективної взаємодії»;
 - 8) «Ситуаційно-динамічні та специфічні фактори».

«Фактори організації» інноваційної діяльності виступають впливовим фоном її ефективності (рис. 4). Ініціювання, формування, підсилення чи блокування організаційних факторів може бути здійснене і керівниками освітньої організації, і самим персоналом освітніх організацій відповідно до ситуативної необхідності.



Рис. 4. Організаційні фактори інноваційної діяльності

Нехтування організаційними факторами досить часто руйнує інноваційну діяльність персоналу освітніх організацій, тому всі вони мають стати об'єктами аналізу на момент здійснення інновацій в ході самостійної підготовки – легше попередити їх

вплив, аніж потім «боротися» з ним уже в процесі інноваційної діяльності.

1) Фактор «Психологічної атмосфери впровадження нововведень (здійснення інновацій)». Одним із впливових фонових психологічних умов



інноваційної діяльності є *психологічна атмосфера освітньої організації*. До головних ознак сприятливого психологічного клімату зараховують такі [10]: взаєморозуміння, довіра й висока вимогливість; доброзичлива ділова конструктивна критика; задоволеність належністю до колективу; прийняття відповідальності на себе кожним співробітником; інформованість колективу про задачі, стан справ і хід виконання робіт; високий рівень емоційної включеності та взаємодопомоги в ситуаціях фрустрації в окремих співробітників; вільне висловлення особистої думки в питаннях, що стосуються всіх; відсутність психологічного тиску керівників; визнання за керівниками права приймати важливі для колективу рішення; упевненість співробітників, що праця призведе до поліпшення їхнього життя; можливість самостійного прийняття рішень персоналом освітніх організацій; умови для взаємодопомоги та вираження взаємної уваги; відносна перевага ділових аспектів відносин над міжособистісними стосунками; неантагоністичні системи цінностей у неформальних групах; успішність діяльності організації; вільна, невимушена підтримка співробітниками правил організаційної етики; суб'єктивна задоволеність більшості співробітників своєю життєвою перспективою, можливостями професійного та статусного росту; наявність системи інтенсивних комунікацій співробітників за межами організації; вирішення конфліктів з позитивним організаційним результатом; передбачення і запобігання конфліктів на рівні співробітників і мікрогруп; вирішення конфліктних ситуацій з незначними емоційним навантаженням; сприйняття співробітниками оцінок діяльності та заслуг як об'єктивних; ділова конструктивність і емоційна позитивність.

Внутрішнє пояснення впливу психологічного клімату на інноваційну діяльність полягає не лише в економії психічної енергії, що не витрачається на організаційні негаразди, а й навпаки – в отриманні натхнення, підтримки й уваги колективу, впевненості й задоволеності, своєрідної «енергетизації», важливої для засвоєння нових педагогічних технологій. Значущість сприятливого психологічного клімату значно підвищується, якщо взяти до уваги, що більшість персоналу освітніх організацій – це жінки. Особистість жінок, як свідчать гендерні дослідження, спрямована на відносини, діяльність орієнтована спочатку на людей, а вже потім на об'єкти й цілі [10].

2) Фактор «менеджменту і підтримки інновацій». Одним із головних завдань керівника в кожній освітній організації є створення організаційних умов, що сприяють впровадженню нововведень (інновацій) і організаційним змінам. Керівник особисто та безпосередньо не здійснює інноваційну діяльність. Відсторонена позиція спостерігача надає йому можливість виявляти слабкі місця та перспективні можливості інноваційної діяльності персоналу. Сам співробітник на стільки зосереджений на

процесі, так глибоко емоційно, інтелектуально й фізично задіяний в інноваційний процес, що перестає сприймати значну частину можливих корисних напрямів змін у змісті й методах своєї діяльності. Теоретичні питання та переліки конкретних можливих дій керівника з оптимізації інноваційних процесів в освітніх організаціях розроблені та висвітлені в спеціальній літературі, але їх застосування на практиці все ж потребує спеціальної психологічної підготовки керівників [10].

3) Фактор «Експертизи інноваційної діяльності». Дійсне впровадження нововведень (інновацій) потребує оцінки за певною системою критеріїв. Експертиза може бути зовнішньою або проведена самостійно. Система показників ефективності інноваційної діяльності – це набір шкал для оцінки особливостей конкретних інновацій. Різні педагогічні й технологічні нововведення мають різні конфігурації переваг і недоліків, тому кінцевою метою експертизи є формулювання оптимального набору нових педагогічних прийомів роботи, які були б *збалансовані за перевагами і недоліками*. Не існує педагогічних технологій ідеальних за всіма критеріями. Наприклад, самостійна діяльність учнів розвиває особисті навички дій, але не надає розуміння абстрактного, домінування персоналу освітніх організацій на уроці забезпечує розуміння, гальмує ріст самостійності в пізнанні, комп'ютерні навчальні фільми надають чимало інформації, але не підсилюють її значущість для людини, колективні заходи добре виховують, але інформаційно не корисні тощо. Завданням психологічної підготовки стає допомога новатору (інноватору) знайти індивідуальну конфігурацію і баланс особистих педагогічних методів відповідно до його індивідуального стилю, організаційних й технічних можливостей, а також з оптимумом «переваг і недоліків» [10].

4) Фактор «Корекції інноваційної діяльності». Як і будь-яку діяльність інноваційну діяльність можна вдосконалити. Коригування потребує нового руйнування вже сформованого нового способу педагогічної діяльності, що знову потребує додаткової енергії і часто відкладається «на потім». Новий стереотип поступово стає перепоною для нових змін, а отже, стратегічно правильно змінювати методи діяльності в момент виявлення можливостей для коригування. Це психологічно складно і потребує консультативної підтримки в ході інноваційної діяльності та психологічного тренінгу [10].

5) Фактор «Використання технічних засобів». Один із безперечних аргументів за використанням мультимедійних та інших технічних засобів у навчанні є високий темп надання інформації, її візуальна підтримка, можливість багаторазового повторення, самостійного ознайомлення учнів вдома тощо. Темп викладання матеріалу персоналом освітніх організацій не перевищує 130 слів на хвилину, а якщо врахувати відсутність візуального супроводу інформації (окрім дошки), неповторність кожного уроку,



переважання вербального над візуальним, то стають зрозумілими необхідність багаторічного навчання та низькі темпи цього процесу.

Майже всі сучасні освітні організації мають комп'ютери, а також можливості отримати проєкційне обладнання, щорічно тисячі представників персоналу освітніх організацій вивчають програми створення навчальних фільмів на курсах підвищення кваліфікації. Проте впровадження нових педагогічних технологій створення інформаційних потоків із використанням навчальних комп'ютерних фільмів (комплексів) зовсім не відбувається (за винятком інформатики). Причини мають психологічну природу – підготовка до уроків має виконуватися принципово іншими методами, надання учням інформації, тестування знань і навіть виховні впливи мають відбуватися принципово в інший спосіб – як інформаційний потік. Найбільш психологічно ускладненим для персоналу освітніх організацій є продовження особистого навчання щодо створення навчальних фільмів (інформаційно-комунікативних навчально-методичних комплексів). Наше дослідження підтверджує, що саме психологічні причини фактично виключають використання таких радикальних педагогічних нововведень у навчально-виховному процесі, як комп'ютерні засоби [10].

б) Фактор «Стратегій інноваційної діяльності». Сутність стратегічного підходу полягає в попередньому формуванні високої ймовірності успіху інноваційної діяльності. Кожний стратегічний принцип *нарощує ймовірність успіху* в окремому аспекті. Більшість стратегій інноваційної діяльності засновані на використанні психологічних закономірностей функціонування особистості учнів, персоналу, керівників освітніх організацій. Здійснення стратегічних заходів більшою мірою доступне керівникам, але за умови достатньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності може бути ініційовано й ними самими [10].

6.1) Стратегії *організаційного рівня* (підтримка перспективних рішень та інноваційних ідей, використання принципу синергізму, заохочення дещо віддалене в часі, залежність заохочення від успіху всього колективу тощо) трансформуються в цінності особистості та стимулюють інноваційну діяльність «зсередини».

6.2) Стратегії *ризиків* навчають персонал освітніх організацій конструктивно використовувати помилки, видаляти помилкові, малозначущі ризики, засвоювати альтернативні інноваційні засоби (аналог диверсифікації), нести відповідальність за власні помилки, свідомо вилучати застарілі педагогічні прийоми і професійно зростати на основі власного практичного досвіду.

6.3) Стратегії пошуку *ідей* формують у співробітників стан повсякденного пошуку та саморозвитку, спільного формування перспективних можливостей у ході творчої взаємодії, формують орієнтацію на стратегічні цілі освітніх організацій.

6.4) Стратегії *дієвості* спрямовують на досягнення конкретних результатів, стимулюють самостійне прийняття рішень, підтримують тих хто діє та досягає позитивних результатів.

6.5) Стратегії розвитку *професіоналів* – це інструмент формування самодостатніх співробітників, що не потребують контролю, управління ззовні, досягають інноваційних результатів без підтримки та примусу.

6.6) Стратегії *спрощення* – це засіб видалення зайвих дій «паперового», бюрократичного та ієрархічного характеру, що вивільняють творчий потенціал персоналу освітніх організацій і спрямовують його енергію на дійсно корисне – розвиток, навчання та виховання учнів.

6.7) Стратегії *якості* сприяють досягненню результатів з першої спроби без переробки і повторних дій, поширенню досвіду інновацій, прозорому виміру рівня і якості педагогічної діяльності.

6.8) Стратегії *співробітництва, взаємозалежності, самоуправління* – важливий засіб передачі керівних функцій і відповідальності самим виконавцям, усунення небажаної міжособистісної конкуренції та самоізоляції, розвитку толерантності, комунікації на аналоговому рівні та інших позитивних організаційних ефектів в аспектах лояльності й відданості.

7) Фактор «Ефективної взаємодії». Глибинний психологічний зміст педагогічної праці поряд з іншим полягає в втручанні в зміст, структуру й функціонування особистості учнів в аксіологічних, практикологічних, гносеологічних і афективних аспектах. Інструментом втручання є вербальний і поведінковий вплив, у ході якого особистість персонал освітніх організацій є еталонним нормативом, з яким підсвідомо взаємодіє особистісна «структура» учня. У разі значного впливу персонал освітніх організацій, а також значущості для учня змісту впливу та інших психологічних факторів особистість учня змінюється. Темп особистісних змін учнів – показник ефективності взаємодії [10].

З психологічної точки зору будь-яка інновація – це отримання персоналом освітніх організацій певного психотехнічного інструменту, що гарантує в окремому аспекті розвитку ефективність їх міжособистісної взаємодії з учнями. Інакше кажучи, завданням психологічної підготовки персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності є набуття широкого *репертуару* вербальних, невербальних, організаційно-методичних, технічних та інших конкретних засобів впливу на особистість учнів. Варто зазначити, що в психології розроблено сотні [10] принципово нових засобів психологічної взаємодії, які поки що невідомі персоналу освітніх організацій, а внаслідок їхньої складності (методів і теорій), не вивчаються у вищих і, найбільш імовірно, й стануть головними інструментами майбутніх педагогічних інновацій.

Відмічена раніше концепція навчання дорослих (інтенсифікована взаємодія) фактично може бути



перенесена на навчання учнів – методи організації навчальної діяльності дорослих в дійсності становлять зміст якісного стрибка до інтерактивних методів навчання в контексті роботи з учнями. Погляд на учнів як на дорослих осіб, безумовно, прискорює ріст їхньої відповідальності і, можливо, дасть змогу запобігти різноманітним проявам інфантильності, несамостійності й непристосованості до життя, у виникненні яких частково винні наявні педагогічні системи, які розглядають школярів як дітей і об'єктів (а не суб'єктів) зовнішнього впливу. Разом із передачею учням технологій психологічного саморозвитку використання методів навчання дорослих дійсно може стати якісним інноваційним кроком у роботі освітніх організацій.

8) «Ситуаційно-динамічні та специфічні фактори» потребують особливої уваги в ході здійснення інновацій. На протигагу типовим, статистично підтвердженим чинникам інноваційної діяльності, освітні організації різняться різноманітними соціально-демографічними, релігійними, технічними, економічними, організаційними та іншими відмінностями. У багатьох випадках успіх інновацій залежить від вдалого використання стану організації, інформації, конфігурації ситуаційних умов. Використання таких випадків є своєрідним мистецтвом управління. Усвідомлення важливості специфічних і ситуаційних факторів призвело до розробки психологічних вправ для соціально-психологічного тренінгу, спрямованих на розвиток навичок використання випадковостей, спонтанності, адаптивності, а також уважності до будь-якої інформації, що може бути корисною для впровадження нововведень й ефективного здійснення інноваційної діяльності. Особливою формою таких групових вправ є інтерактивні креативні методи, одним із прикладів є метод «мозкового штурму», який важливо доповнити індивідуальними алгоритмами генерування інноваційних ідей персоналом освітніх організацій [10].

У наступній публікації ми розглянемо (частина 8) «Загальний дизайн і зміст «факторів навчання (підготовки) і корекції» ключових системних компонентів «зовнішніх» умов структури психологічної готовності до інноваційної діяльності – основи формування «інноваційності», вагомої компетентності конкурентоздатності особистості».

Продовження у наступному номері.

Використані літературні джерела

1. Про освіту: Закон України від 05 верес. 2017 р. № 2145-VIII. – URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.

2. Концепція «Нова українська школа. – URL: <http://osvita.ua/school/reform/54276/>.

3. Чудакова В. П. Загальний дизайн і програма організації комплексного емпіричного дослідження «психології формування компетентностей конкурентоздатності особистості в умовах інноваційної діяльності організа-

ції» (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).

4. Чудакова В. П. Опыт и перспективы реализации методов экспертизы и коррекции формирования инновационности – компетентности конкурентоспособности личности / В. П. Чудакова // Tashkent davlat pedagogika universiteti ilmiy axborotlari = Науковий вісник Ташкентського державного педагогічного університету. – 2020. – 4-son (25). TOSHKENT. – 268 б. Б. 2-15. – URL: https://new.tdpu.uz/uploadfiles/7908_1063_TDP%20I%20A%204-son%202020.pdf

5. Чудакова В. П. Интегративні 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).

6. 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).

7. 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.

8. 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>

9. Чудакова В. П. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності: автореф. канд. психол. наук: спец. 19.00.10 / В. П. Чудакова; Ін-т психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – Київ, 2016. – 24 с.

10. 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.

11. Чудакова В. П. Загальний дизайн і програма організації комплексного емпіричного дослідження «психології формування компетентностей конкурентоздатності особистості в умовах інноваційної діяльності організації» (ч. 3) / В. П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості. – 2021. – № 2 (81). – С. 57–66. – URL: <http://otr.iod.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).

12. Чудакова В. П. Загальний дизайн, зміст «моделі психологічної структури процесу інноваційної діяльно-



сті» 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).

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

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

15. 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. – Bulgaria: Publishing House ACCESS PRESS, 2020. – 532 p.

References

1. *Zakon Ukrainy «Pro osvitu» vid 05.09.2017 № 2145-VIII [On education: Law of Ukraine of September 5, 2017 № 2145-VIII]*. Retrieved from: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> [in Ukrainian].

2. *Kontseptsii «Nova ukrainska shkola [The concept of “New Ukrainian school”]*. Retrieved from: <http://osvita.ua/school/reform/54276/> [in Ukrainian].

3. Chudakova, V. P. (2021). Zahalnyi dyzain i prohrama orhanizatsii kompleksnoho empyrnoho doslidzhennia «psykholohii formuvannia kompetentnosti konkurentozdatnosti osobystosti v umovakh innovatsiinoi diialnosti orhanizatsii» (chastyna 3) [General design and program of organization of complex empirical research “psychology of formation of competencies of personality competitiveness in the conditions of innovative activity of the organization” (Part 3)]. *Osvita ta rozvytok obdarovanoi osobystosti – Education and development of a gifted personality*. 2 (81). P. 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). [in Ukrainian].

4. Chudakova V. P. (2020). Opyt i perspektivy realizatsii metodov ekspertizy i korrektsii formirovaniya innovatsionnosti – kompetentnosti konkurentosposobnosti lichnosti. Tashkent davlat pedagogika universiteti ilmiy axborotlari (Naukoviy visnik Tashkents'kogo derzhavnogo pedagogichnogo univrsitetu: naukovо-teoretichnyi zhurnal.) 4-son (25). TOSHKENT. 268 b. B. 2–15.

Retrieved from: https://new.tdpu.uz/uploadfiles/7908_1063_TDPU%201%20A%204-son%202020.pdf.

5. Chudakova, V. P. (2021). Intehrativni metody i tekhnolohiia ekspertyzy i korektsii formuvannia kompetentnosti konkurentospromozhnosti osobystosti v umovakh innovatsiinoi diialnosti [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].

6. Chudakova, V. P. (2021). Kontseptualni zasady «psykholoho-orhanizatsiinoi tekhnolohii formuvannia 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].

7. 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].

8. Chudakova, V. P. (2016). Psykholohichni mekhanizmy osobystisnoi determinatsii «innovatsiinoi» – 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].

9. Chudakova, V. P. (2016). Formuvannia psykholohichnoi hotovnosti personalu osvity orhanizatsii do innovatsiinoi diialnosti [Formation of psychological readiness of the personnel of the educational organizations to innovative activity]: *Abstract of Candidate's thesis*. Kyiv. 24 p. [in Ukrainian].

10. Chudakova, V. P. (2016). Formuvannia psykholohichnoi hotovnosti personalu osvity 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].

11. Chudakova, V. P. (2021). Zahalnyi dyzain i prohrama orhanizatsii kompleksnoho empyrnoho doslidzhennia «psykholohii formuvannia kompetentnosti konkurentozdatnosti osobystosti v umovakh innovatsiinoi diialnosti 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.iod.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).

12. Chudakova, V. P. (2021). Zahal'nyy dyzayn, zmist «modeli psikhologichnoyi struktury protsesu innovatsiynoyi diyal'nosti» u doslidzhenni psikhologichnoyi hotovnosti do innovatsiynoyi diyal'nosti, osnovy formuvannya «innovatsiynosti» – 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 (81). P. 67–75. Retrieved from: [http://otr.iod.gov.ua/images/pdf/2021/3/IOD_3\(82\)2021-30-09_na%20sayt-67-75.pdf](http://otr.iod.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).

13. Chudakova, V. P. (2021). Zahal'nyy dyzayn i zmist «Modeli klyuchovykh system psikhologichno obumovlenykh faktoriv struktury psikhologichnoyi hotovnosti do innovatsiynoyi diyal'nosti», osnovy formuvannya «innovatsiynosti», 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).

14. Chudakova, V. P. (2022). Zahal'nyy dyzayn i zmist «faktoriv osobystosti» klyuchovykh systemnykh komponentiv «zovnishnikh» umov struktury psikhologichnoyi hotovnosti do innovatsiynoyi diyal'nosti – osnovy formuvannya «innovatsiynosti», vahomoyi kompetentnosti konkurentozdatnosti osobystosti». (chastyna 6) [General design and content of «personality factors» of key system components of «external» conditions of the structure of psychological readiness for innovation - the basis for the formation of «innovation», significant competence of individual 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).

15. 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*. Bulgaria: Publishing House ACCESS PRESS, P. 473–485.

Chudakova Vira, PhD in Psychological Sciences, Senior Researcher, Institute of Pedagogics of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine, Institute of Psychology named after G. S. Kostiuk National Academy of Educational Sciences of Ukraine, Psychologist, Trainer, Senior Teacher, Consultant, Coach. Kyiv, Ukraine

THE GENERAL DESIGN AND CONTENT OF “FACTORS OF ORGANIZATION” 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 7)

Summary.

The publication presents 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 for the formation of “innovativeness”, significant competence of the individual's competitiveness. A model of the psychological structure of activity is considered, which is presented in the form of a sequence of its components: goal → motive → method → result → control → correction. Familiarization with the theoretical model of key systems of psychologically conditioned factors of the process of innovation activity at the level of theoretical analysis and generalization of expert judgments in the study of psychological readiness for innovation activity, the basis for the formation of innovation competence was carried out. Key system components include: I. personality factor; II. organization factor; III. factor of learning and correction. The publication carefully reveals the key system components of the “Organization Factor”, namely: 1) Factor “Psychological atmosphere of innovation (implementation of innovations)”. 2) Factor of “management and support of innovations”. 3) Factor “Examination of innovative activity”. 4) Factor “Correction of innovation activity”. 5) Factor “Use of technical means”. 6) Factor “Strategies for innovation” (6.1. organizational level, 6.2. risk, 6.3. search for ideas, 6.4. efficiency, 6.5. development of professionals, 6.6. simplification, 6.7. quality, 6.8. cooperation, interdependence, self-management). 7) Factor of “Effective interaction”. 8) “Situational-dynamic and specific factors”.

Keywords: psychological-organizational technology; diagnostic model; corrective development model; personality competitiveness; innovative activity; innovativeness; competence; factors of the structure of psychological readiness for innovation; personality factors; organization factors; learning and correction factors.

Стаття надійшла до редколегії 10 березня 2022 року