

ФІЛОСОФСЬКО-ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

І. В. Чорноморденко
доктор філософських наук, професор,
завідувач кафедри філософії
Київського національного університету будівництва і архітектури.
м. Київ, Україна

В. П. Чудакова
доктор філософії PhD в напрямі психології
Інститут педагогіки Національної академії педагогічних наук України
м. Київ, Україна

У публікації представлено методи діагностики і корекції «компетентності інноваційності», одного з показників конкурентоспроможності особистості. Вони є складовими комплексної системи науково-методичного забезпечення «формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності». Описано технологію формування психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності; покроковий алгоритм проведення дослідження рівня і тенденції «інноваційності», представлена авторська експрес діагностика інтегрального показника «інноваційність». Представлено освітні модулі програм спеціальної психологічної підготовки.

Ключові слова: *інноваційність, інноваційна діяльність, комплексна система науково-методичного забезпечення, психолого-організаційна технологія, психологічна готовність педагогів до інноваційної діяльності, компетентність інноваційності, конкурентоспроможність.*

В сучасних умовах трансформації цивілізаційних процесів і масштабної модернізації функціонування суспільства, об'єктивно виділяють в якості основного пріоритету інноваційний розвиток. В Україні визначено нові пріоритети розвитку освіти, які зумовлені необхідністю кардинальних змін, спрямованих на підвищення змісту, якості і конкурентоспроможності освіти – вирішення стратегічних завдань, що стоять перед національною системою освіти в нових швидкозмінних умовах, інтеграцією її у світовий освітній простір [8; 9; 10].

Питання запровадження освітніх інновацій залишається актуальним для України і нині. Як зазначає академік, доктор філософських наук В. Г. Кремень: «лише сформувавши інноваційну особистість, здатну до творення змін і сприйняття змінності, ми зможемо стати конкурентоспроможною нацією» Тому що змінність, трансформація перестає бути винятком, а стає правилом, сутнісною ознакою функціонування суспільства і кожного його члена зокрема. Змінність стає правилом для кожної людини в ХХІ столітті. Змінність, динамізм як сутнісні ознаки способу життя людини стає закономірністю. І українське суспільство в цілому, а освіта зокрема,

мають підготувати людину до життя в нових умовах, сформувати конкурентоздатну інноваційну людину [6, с.126-130; 7; 11-13].

На державному рівні створено відповідну законодавчу та нормативно-правову базу, прийняті постанови й закони про стимулювання інноваційної діяльності в суспільній, політичній та економічній сферах (Концепція державної інноваційної політики України; Закони: «Про наукову та науково-технічну діяльність», «Про наукову і науково-технічну експертизу», «Про інноваційну діяльність», «Про пріоритетні напрямки інноваційної діяльності» тощо) [2; 7; 10; 12]. Нові педагогічні розробки потенційно здатні істотно підвищити зміст і якість освітнього процесу, але часто, після глибокого ознайомлення зі сутністю нової педагогічної методики, персонал освітніх організацій не користується нею або повертається до старих форм і методів після зіткнення з труднощами впровадження новацій. Серед них складність для управлінців, психолого-педагогічних кадрів, які багато років працюють за типовою системою, є необхідність зміни не лише форм діяльності, але й власної особистості, тобто системи цінностей, стереотипів поведінки, системи відносин тощо. Окремі інновації зумовлюють необхідність в оновленні змісту освіти (наприклад, інформаційно-комп'ютерні технології навчання; компетентнісно орієнтоване навчання тощо), що викликає загальний особистісний опір і робить неможливим нововведення. Навіть при великій значущості інновації, підтримці економічній, підтримці керівництва та суспільства відбувається деформація/руйнація освітнього інноваційного проєкту на рівні психологічних чинників і умов. Саме тому особливого значення набуває актуальність та важливість вивчення і вирішення проблеми *формування інноваційної компетентності в сучасних умовах*, однією з важливих компонентів конкурентоздатності особистості в швидкозмінних умовах [1; 4; 7; 10; 14].

Інтегральний показник «інноваційності» започатковано В. П. Чудаковою (розроблено, науково-обґрунтовано, впроваджено) як цільовий показник, у процесі комплексного емпіричного дослідження «формування психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності» (В. П. Чудакова, 2008-2016) [3; 5; 10-15]. З метою поєднання в єдиному контексті засобів теоретичного та емпіричного підходів у вивченні досліджуваної проблеми на базі системної методології, компонентно-структурного і динамічного аналізу. Для цього у спеціальній психолого-педагогічній літературі вивчались та пропонуються до використання набори критеріїв ефективності педагогічної діяльності та критерії ефективності інноваційної діяльності. Узагальнюючи конкретний зміст таких критеріїв з метою наступного здійснення емпіричного дослідження, нами введено робочий термін *«інноваційність»* – це *інтегральний показник сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності*. На *якісному, теоретичному рівні* – це перелік можливих критеріїв ефективності інноваційної діяльності. На *емпіричному рівні* – це окремий вектор у багатомірному просторі умов і чинників сформованості психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності.

Ми розглядаємо «інноваційність», як окремий 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. Показник «інноваційність», це оцінка першого загального фактору в наборі емпіричних корелятивів рівня та тенденції інноваційної діяльності, дозволяє виявити персонал освітніх організацій з підвищеним рівнем і тенденцією «інноваційності», та вивчити особливості латентної структури особистісних факторів та рис, що детермінують інноваційність. Процес формування психологічної готовності до інноваційної діяльності – це кероване та цілеспрямоване, багатомірне зміщення особистості у просторі рис та властивостей до кластеру персоналу освітніх організацій з підвищеним рівнем інноваційності (В. П. Чудакова) [10; 14; 15].

Для прикладу розглянемо особливості дослідження «інноваційності». З метою з'ясування взаємозв'язків та впливу системи «зовнішніх» і «внутрішніх» умов та факторів на цільовий показник – інтегральний показник «інноваційності». Всі інші показники розглядалися нами як фактори, чинники й умови рівня «інноваційності» особистості. Термін «інноваційність» нами розглядається 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, внаслідок їх абстрактності та високого рівня узагальненості, неможливо виміряти безпосередньо. «Інноваційність» персоналу організацій – це інтегральна характеристика особливостей його індивідуальної діяльності з впровадження новацій, яка значною мірою охоплює зміст визначеного раніше терміну «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 [3; 5; 10]

Запропонований термін став дієвим інструментом самостійної експертизи й коригування процесів інноваційної діяльності і, одночасно, відображає психологічний зміст протікання інноваційної діяльності та її детермінації на рівні особистості. Отже, «інноваційність» – це окремий вектор, інтегральний зміст сукупності показників ефективності впровадження нововведень і використаний нами як цільовий показник, який максимізований використанням емпірично виявлених його зв'язків з іншими складовими особистості та закономірностями її функціонування в ході інноваційної діяльності [10]. Першим кроком дослідження була побудова цільового показника «інноваційності» за оцінками експертів (керівників) та самооцінки. Другим

кроком є безпосередньо експертиза стану сформованості «інноваційності» особистості, яку здійснено за допомогою методики опитувального типу, авторської анкети-опитувальника «Експрес діагностика інноваційності» (В. Чудакова), в її валідації задіяно нами 1677 респондентів. За результатами визначено «рівень інноваційності» (позитивний, нульовий рівень і негативний) та «тенденція інноваційності» (емоційно-практична; теоретично-інтелектуальна) персоналу освітніх організацій. В основу її закладено оцінні судження респондентів, її апробовано і описано у публікаціях автора [10; 11-15].

Теоретико-методологічною основою названої методики є факт того, що у філософській і психолого-педагогічній літературі [10] вивчались і запропоновані до використання набори критеріїв ефективності інноваційної педагогічної діяльності та критерії ефективності інноваційної діяльності. Нами узагальнено конкретний зміст таких критеріїв з метою наступного здійснення емпіричного дослідження. З цією метою на початку нами запропоновано до використання термін «інтегральний показник ефективності інноваційної діяльності». На *якісному рівні* – це контрольний перелік складових ефективності інноваційної діяльності (темп, якість, доцільність тощо), а на *емпіричному (статистичному) рівні* – це оцінка першого загального фактору із масиву оцінок складових ефективності процесу здійснення інноваційної діяльності. Ця методика не мала чітко визначених і психометрично доведених алгоритмів формалізації первісних суджень персоналу. Тому у необхідних і допустимих з позицій психодіагностики випадках нами використано процедуру факторного аналізу та оцінки латентних факторів для побудови інтегрального показника «інноваційності». Отримані вектори розглядаються в якості допоміжних характеристик базового простору рис особистості, який використано у дослідженні. Їх дійсне призначення – індивідуалізація психологічної корекційної роботи з персоналом освітніх організацій в ході спеціальної психологічної підготовки [10].

З метою науково-методичного забезпечення формування інноваційної компетентності - критерію психологічної готовності особистості до інноваційної діяльності, нами розроблено та впроваджено авторську «Психолого-організаційну технологію формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» (далі – «Технологія») та комплексну систему науково-методичного забезпечення (Чудакова В. П.) [10-15]. За основу взято технологічний підхід, призначення якого полягає у розробці (проекуванні) та впровадженні гуманітарних (людинознавчих) технологій, різновидом якої є психолого-організаційна технологія [10].

«Технологія» складається із двох *взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих складових*, що відповідають дослідженню внутрішніх і зовнішніх умов здійснення інноваційної діяльності, а саме: «1. Модель експертизи й корекції організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій (зовнішні умови)»; «2. Модель експертизи й корекції психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності (внутрішні умови)». У свою чергу, кожна із моделей включає *основні компоненти*: інформаційно-смысловий; діагностично-

інтерпретаційний і прогностичний; корекційно-розвивальний.

Розглянемо кожен із компонентів авторської «Технології».

«1.1. Модель експертизи організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій» (далі 1.1. Модель») [10; 14: 15]. *За результатами її реалізації: з'ясовано* настільки рівень розвитку колективу відрізняється від «ідеалу», де саме резерв у досягненні найкращих результатів; *виявлено* чинники (сильні та слабкі сторони), що детермінують ефективність інноваційної діяльності колективу, а які призупиняють її або блокують; *з'ясовано* за рахунок чого створюється несприятливе середовище.

«1.2. Корекційна модель створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій» Результати її реалізації надали можливість: *виробити* конструктивні заходи щодо подолання виявлених проблем; *провести* експертне оцінювання альтернативних пропозицій конструктивних заходів щодо ліквідації виявлених недоліків; *визначити* першочергові завдання і напрями роботи колективу для ліквідації недоліків і створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища [10].

«2.1. Модель експертизи внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» В умовах реалізації зазначеної моделі досліджено: *цільовий показник* «інноваційність» (у цьому випадку він розглядається, як риса особистості): визначено «рівень інноваційності» (позитивний, нульовий, негативний) та «тенденцію інноваційності» (теоретико-інтелектуальна, емоційно-практична); *прогностичні показники* – інтегральні характеристики: задоволеності професійною діяльністю (задоволеність професією, стан задоволеності потреб у процесі професійної діяльності, ставлення до діяльності у нинішній час та у перспективі); самоусвідомлення себе як професіонала фахівця (локус контролю, суб'єктивний локус контролю, самооцінка професійно-значущих якостей); мотиваційні характеристики (спрямованість мотивації, мотиваційний профіль та мотиваційна тенденція, самоактуалізація, мотивація професійного самовдосконалення); індивідуально-психологічні особливості та емоційно-вольовий контроль (16PF Р. Кеттелла, поріг активності, емоційно-вольовий самоконтроль: самовладання, наполегливість, вольовий самоконтроль). За результатами: визначено стан внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності; з'ясовано, чого можна очікувати від персоналу за тих умов, що створені в організації; визначено психологічні детермінанти, які містяться в основі особистісного профілю, чинники, що впливають на здійснення інноваційної діяльності; виявлено взаємодію внутрішніх та зовнішніх умов і чинників, що впливають на ефективність інноваційної діяльності; здійснено структурно-змістовий аналіз латентних факторів особистісної детермінації «інноваційності» персоналу, виявлено психологічні відмінності персоналу з позитивною та негативною «інноваційністю». Здійснено прогнозування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності. З'ясовано їх доцільність першочергового залучення до здійснення

інноваційної діяльності [10].

2.2. *Корекційна багаторівнева модель рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу.* Для її реалізації застосовано систему методів спеціальної психологічної і методичної підготовки, які взаємно доповнюють і підсилюють навчальний ефект. Система спеціальної психологічної підготовки і корекції побудована на основі використання інтерактивних корекційно-розвивальних методів, сприятливих для навчання дорослих: мультимедійні лекції та презентації, креативні корекційні методи, розвивальні навчально-рольові та ділові ігри; виконання творчих завдань; між групова дискусія; виконання домашніх завдань; соціально-психологічні тренінги, рефлексивно-інноваційний тренінг, рефлексія завдань, вправ, технік та занять; коучинг, психотерапевтичні практики, консультування тощо. Їх реалізація сприяла оволодінню спеціальними прийомами вирішення типових проблем й забезпеченню створення сприятливих умов і чинників сформованості внутрішньої психологічної готовності до інноваційної діяльності.

Рефлексивно-інноваційний тренінг (РІТ) являє собою практику психологічної взаємодії, що ґрунтується на інтерактивних методах групової роботи і коучингу (це поєднання активних методів навчання і консультування який активізує потенціал людини). Він полягає у підвищенні показників роботи окремої людини і команд шляхом розкриття скритого потенціалу та подоланні обмежуючих стереотипів мислення. Окрім того підвищує ефективність, стимулює природну синергію якості дій і внутрішню рівновагу; забезпечує усвідомлення і звільнення від стереотипів непродуктивного освітнього досвіду та діяльності шляхом переосмислення останньої і висунення завдяки цьому інновацій, які ведуть до подолання тих проблемно-конфліктних ситуацій, які виникають у процесі вирішення практичних задач у сфері спілкування, діяльності, особистісному розвитку, професійного самовдосконалення і корекції (Чудакова В. П.) [10--13].

Програма спецкурсу *РІТ* націлена на оволодіння певними соціально-психологічними компетентностями, що **дозволяє вирішенню таких завдань**: – *розвивати* рефлексивні навички, тобто здатність аналізувати ситуацію, поведінку і стан цієї ситуації, як членів групи так і особистості; – *оволодівати* вміннями адекватно сприймати себе і оточуючих, що сприяє виробленню та корегуванню норм особистої поведінки та міжособистісної взаємодії; – *розвивати* емоційну стійкість у складних життєвих ситуаціях і здібність до швидкої адаптації; – *оволодівати* способами позбавлення від тривожних переживань, фобій, страхів та інших психологічних травм і травмуючих спогадів; – *оволодіти* методами подолання професійного стресу і синдром професійного вигорання; – *подолання* песимізму і депресії; – *оволодіти* технологією вирішення міжособистісних протиріч і подолання конфліктних ситуацій; – *розвивати* комунікативну компетентність; – *оволодіти* інструментарієм ефективною взаємодії та взаєморозуміння з людьми; – *виробити* вміння протистояти маніпулятивним впливам; – *розвивати* здатність гнучко реагувати на ситуацію, швидко перебудовуватись у різних умовах і різних групах, вийти на новий рівень управління своїми станами; – *оволодіти* технологією створення адекватної самооцінки і

впевненості в собі; – *прояснити і розвивати* ціннісно-мотиваційну сферу особистості, оволодіти технологією створення позитивної мотивації; – *оволодіти* стратегіями прийняття рішень та постановки стратегічних і тактичних цілей і *з'ясувати* їх вплив на ефективність інноваційної діяльності; – *відкрити* свою Місію, яка спонукає особистість рухатися вперед і об'єднує її переконання, цінності, дії і відчуття власної значущості й радості [10; 14].

Впровадження у практику діяльності освітніх організацій «Технології» дозволили за невеликий проміжок часу вирішити завдання інтенсивного формування і розвитку здібностей, які необхідні для задіяння творчого потенціалу особистості в житті та професійній діяльності; сформуванню психологічну готовність персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності [3; 5; 10-15].

Висновок. Підводячи підсумки щодо реалізації проблеми формування інноваційної компетентності, через впровадження «Технології» зауважимо, що проблема формування інноваційної компетентності, показника психологічної готовності персоналу організацій є багатоаспектною і багатогранною, що потребує різносторонніх подальших досліджень. Можна розробляти і приймати (на самих високих рівнях) нові закони, концепції, положення, державні програми сприяння розвитку особистості та суспільства; впроваджувати інноваційні освітні проекти різних рівнів і напрямів проведення, які сприятимуть підвищенню якості освіти. Але якщо персонал, на який покладено відповідальність впроваджувати їх у практику роботи освітніх організацій, *не будуть психологічно готові* як у професійному так і психологічному контексті, результат буде не тільки негативний, але *буде загрожувати розвитку і психологічній безпеці людини, колективу фахівців, родині, суспільству і державі в цілому*. Тому, першочергове залучення до інноваційних перетворень тієї частини персоналу освітніх організацій, які психологічно готові до інноваційної діяльності – показника сформованості інноваційної компетентності, дозволить частково вирішити проблему її стимулювання.

Вважаємо за необхідне висловити деякі застереження щодо формування інноваційної компетентності: з одного боку вмотивованість особистості та соціальна потреба, з іншого. Над цими проблемами, котрі являються гальмом у сучасному суспільстві ще необхідно працювати і шукати шляхи та засоби їх вирішення.

Література

1. Величко В. В., Максименко С. Д., Чудакова В. П. Психологічне та професійне (юридичне) забезпечення – головний ресурс ефективності професійної діяльності працівників Національного центрального бюро Інтерполу в Україні: стратегії, моделі, технології // Навч.-метод. посібник. К.: ТОВ «Інформаційні системи». – 2016. – 87 с

2. Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII.
<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>

3. Курбанов И. Х. Исследование инновационной компетентности представителей сферы здравоохранения за методикой «экспресс диагностика инновационности» (В. П. Чудакова) /

Реалізація компетентнісно орієнтованого навчання в освіті: теоретичний і практичний аспекти: Зб. наукових праць за матеріалами Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 4 листопада 2019 р.), м. Київ / Ін-т педагогіки НАПН України. – Київ : Пед. думка, – 2019. – 484 с. – С. 174-182. URL: <http://undip.org.ua/upload/iblock/1b2/zbirnyk.pdf>

4. Серая Л.Г., Черноморденко И.В. ПУТЬ ЛИЧНОСТНОГО РОСТА: МЕТА-АНТРОПОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД // РЕМ: Psychology. Educology. Medicine. – 2020. – № 2. URL: pem.esrae.ru/28-304 (дата обращения: 13.07.2020).

5. Скалозуб А. А. Психодіагностика «інноваційності» працівників правоохоронних органів за методикою «Експрес діагностика «інноваційності» (В. Чудакова). Реалізація компетентнісно орієнтованого навчання в освіті: теоретичний і практичний аспекти: зб. наукових праць за матеріалами Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 4 листопада 2019 р.), м. Київ / Ін-т педагогіки НАПН України. – Київ : Пед. думка, – 2019. – 484 с. URL: <http://undip.org.ua/upload/iblock/1b2/zbirnyk.pdf>

6. Феномен інновацій: освіта, суспільство і культура: монографія / В. Г. Кремень, В. В. Ільїн, В. В. Пролєєв, О. К. Микал, В. О. Рябенко та ін.. – Київ. – 2008. – 472с. – С. 126-130

7. Черноморденко І. В. Засади і принципи сучасної освіти в Україні: курс на освіченість. / І. В. Черноморденко // Збірник матеріалів ІУ Міжнародної н/п конференції м. Вінниця 28-29 вересня 2018р. – 195 с.

8. Черноморденко І. В. Трансформація освіти в Україні: традиції і новаторство. / І. В. Черноморденко // Вісник Донецького національного університету. Донецьк № 1-2\ 2013 № 1-2\ 2013

9. Черноморденко І. В. Освіта в Україні: оптимізація чи трансформація / І. В. Черноморденко // Всеукраїнська н/п конф. З міжнарод. Участю «Науковий діалог» Схід-Захід» 10 липня 2013. Камянець-Подільський.

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

11. Чудакова В. П. Діагностика та корекція «компетентності інноваційності» – показника конкурентоздатності особистості в умовах інноваційної діяльності. // Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи : збірник наукових праць / В. П. Чудакова. – Київ : ІОД. – 2019. – Вип. 1 (22). – 130 с. С. 114-126

12. 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.

13. Чудакова В. П. Психологічні механізми особистісної детермінації «інноваційності» – показник конкурентоздатності особистості /В. П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості: щомісячний наук.-метод. журнал. – Київ. – 2016. – № 7 (50) липень – С. 47-52.

14. Чудакова В. П., Величко В. В., Курбанов И. Х., Скалозуб А. А. Инновационная политика, терминологический аппарат и инструментарий реализации инновационной деятельности: украинско-узбекский опыт // РЕМ: Psychology. Educology. Medicine. – 2020. – № 1; URL: pem.esrae.ru/27-296

15. Чудакова В. П., Курбанов И. Х., Величко В. В. Скалозуб А. А. Терминологический аппарат и методы экспертизы психологической готовности к инновационной деятельности, как основы развития инновационной компетентности: украинско-узбекский опыт. Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи: збірник наукових праць. – Київ : ІОД. – 2019. Вип. 2 (24). – 145 с. – С. 115–126. URL: http://pi.iod.gov.ua/images/pdf/2019_2/17.pdf