

УДК 159.923:005.336.1./5:005.591.6

DOI <https://doi.org/10.32782/cusu-psy-2024-1-23>

ЦІЛІСНИЙ ПІДХІД СУПРОВОДУ РЕАЛІЗАЦІЇ ТЕХНОЛОГІЙ «ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ» ТА «КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ОСОБИСТОСТІ У ШВИДКОЗМІННИХ УМОВАХ» ЯК ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНО- ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ ТА САМОРОЗВИТКУ ФАХІВЦЯ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОЇ, ЦИФРОВОЇ І STEM-ОСВІТИ

Чудакова Віра Петрівна,

доктор філософії в галузі психології,

старший науковий співробітник

Інституту педагогіки НАПН України,

Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України

ORCID ID: 0000-0003-3801-6545

У публікації представлено результати досліджень «Формування психологічної готовності до інноваційної діяльності» та «Формування психологічних компетентностей конкурентоспроможності особистості у швидкозмінних умовах». Представлено загальний зміст і результати впровадження двох психолого-організаційних технологій: «Технологія № 1» – «Технологія формування психологічної готовності до інноваційної діяльності» (автор В. Чудакова, 2008–2016 роки), що складається із 2-х частин (4-х моделей): 1.1. Моделі експертизи та корекції організаційно-інноваційного середовища організацій (зовнішні умови); 1.2. Моделі експертизи та корекції внутрішньої психологічної готовності персоналу до інноваційної діяльності (внутрішні умови); «Технологія № 2» – «Психолого-організаційна технологія формування психологічних компетентностей конкурентоспроможності особистості в умовах інноваційної діяльності організацій» (автор В. Чудакова, 2016–2024 роки), що складається із 2-х моделей: 2.1. Моделі експертизи психологічних компетентностей конкурентоспроможності особистості; 2.2. Корекційної моделі рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу «Сучасні психотехнології формування психологічних компетентностей конкурентоспроможності особистості». Розкрито історію створення та результати дослідження «інтегрального показника інноваційності», за методикою «Експрес-діагностика «інноваційності» особистості» (автор В. Чудакова, 2016 рік), оцінюються: рівень інноваційності (позитивний, нульовий, негативний) і тенденція інноваційності (теоретико-інтелектуальна, емоційно-практична). У її валідації брали участь 1 677 респондентів.

Ключові слова: інноваційність, інноваційна діяльність, формування психологічної готовності до інноваційної діяльності, формування психологічних компетентностей конкурентоспроможності особистості, рефлексивно-інноваційний тренінг, коучинг.

Chudakova Vira. Holistic approach of supporting the implementation of technologies “Formation of psychological readiness for innovative activity” and “Competence of individual competitiveness in rapidly changing conditions” as the basis of professional and personal development and self-development of a specialist in the conditions of innovative, digital and STEM education

The publication presents the results of the research “Formation of psychological readiness for innovative activity” and “Formation of psychological competencies of individual competitiveness in rapidly changing conditions”. The general content and results of the implementation of two “psychological and organizational technologies” are presented: “Technology № 1” – “Technology of forming psychological readiness for innovative activity” (author V. Chudakova, 2008–2016), consisting of 2 parts (4 models): 1.1. Model of expertise and correction of the organizational and innovative environment of organizations (external conditions); 1.2. Model of expertise and correction of internal psychological readiness of personnel for innovative activities (internal conditions); “Technology № 2” – “Psychological-organizational technology for the formation of psychological competencies of individual competitiveness in the conditions of innovative activities of organizations” (author V. Chudakova, 2016–2024), consisting of 2 models: 2.1. Model of examination of psychological competencies of individual competitiveness; 2.2. Corrective model of reflective and innovative training, coaching “Modern psychotechnologies of formation

of psychological competences of individual competitiveness". The history of the creation and the results of the research of the "integral indicator of innovativeness" are revealed, according to the method – Express diagnosis of the "innovativeness" of the individual" (author V. Chudakova, 2016) (the level of innovativeness (positive, zero, negative) and the trend of innovativeness (theoretical-intellectual, emotional-practical)) 1 677 respondents participated in its validation.

Key words: *innovativeness, innovative activity, formation of psychological readiness for innovative activity, formation of psychological competences of individual competitiveness, reflexive and innovative training, coaching.*

Вступ

В умовах модернізації освіти об'єктивно виділяють як основний пріоритет інноваційний розвиток. Інноваційні перетворення є об'єктивною закономірністю. Перехід на інноваційний шлях розвитку освіти об'єктивно зумовлює необхідність використання цілісного підходу в дослідженні різних сторін інноваційної діяльності та підготовки до неї конкурентоспроможних професіоналів як чинника професійно-особистісного розвитку фахівця. «З'ясовано, що навіть за великої значущості інновації, економічної підтримки керівників і держави інколи відбувається руйнація інноваційного проєкту на рівні психологічних факторів і умов» [6]. Тому соціально значущі проблеми: формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності та формування психологічних компетентностей конкурентоспроможності особистості потребували поглибленого дослідження.

Нами «виявлено, що будь-які нововведення, ініційовані на рівні керівництва, можуть бути приречені на неефективність, якщо виконавці (персонал), яким довірено їх використання, їх не сприйматимуть як значущі, корисні та необхідні. Саме тому в інноваційних процесах значне місце відводиться кадровому потенціалу, людському ресурсу – персоналу освітніх організацій, адже від їхньої активності, відповідальності за власну компетентність, здатність жити та діяти у швидкозмінних умовах, залежить успіх інноваційних перетворень» (В. Чудакова, 2016 р.) [6].

Теоретико-методологічною та практико-орієнтованою основою публікації є висвітлення результатів досліджень автора за темами: 1. «Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» (В. Чудакова, 2008–2016 рр.); 2. «Формування психологічних компетентностей конкурентоспроможності особистості в умовах інноваційної діяльності» (В. Чудакова, 2016–2024 рр.).

У процесі першого дослідження нами вивчалася як цілісне психологічне утворення проблема *формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності*. Ми вважаємо, що *інноваційна діяльність* – складна системна психолого-педагогічна й організаційна проблема, яка може бути вивчена засобами та на основі методології багатовимірних системних досліджень, вирішена на основі комплексної програми спеціальної психологічної підготовки та науково-методичного супроводу інноваційної діяльності особистості на рівні окремих організацій (В. Чудакова) [6].

Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності – процес поступового розвитку особистості з метою підвищення ймовірності високої ефективності використання інноваційних методів, засобів і освітніх технологій, завдяки цілеспрямованій спеціальній психологічній підготовці, що містить такі компоненти: інформаційно-смысловий, діагностично-інтерпретаційний і прогностичний; корекційно-розвивальний (В. Чудакова) [6].

Нами визначено основні методичні, організаційні та ключові психологічні проблеми формування психологічної готовності до інноваційної діяльності. Головною методичною проблемою формування психологічної готовності особистості до інноваційної діяльності є визначення змісту, розроблення та впровадження технології та методів експертизи, корекції, розвитку спеціальних компетенцій і компетентностей, спрямованих на розвиток особистості в аспектах, необхідних для впровадження. Головною організаційною проблемою впровадження новацій і нововведень є психологічні труднощі узгодження дій і взаємодій учасників інноваційного

процесу, запобігання конфліктам і врегулювання таких у процесі трансформації змісту діяльності, систем взаємин і відносин усіх рівнів. *Ключова психологічна проблема* формування психологічної готовності до інноваційної діяльності – виявлення та використання внутрішніх закономірностей функціонування особистості, професійні, особистісні якості й особливості, які створюють опір/або сприяють засвоєнню нових форм діяльності для реалізації інновацій (В. Чудакова) [6].

З'ясовано, що пріоритетна проблема «формування психологічної готовності особистості до інноваційної діяльності» є головним ресурсом розвитку конкурентоспроможності особистості. Особливої актуальності набувають дослідження психологічних компетентностей, які необхідні для успішної самореалізації особистості в умовах реалізації інноваційної діяльності, для забезпечення її конкурентоспроможності на ринку праці та перспектив кар'єрного зростання протягом життя. З метою цілісного вирішення вищезазначених соціально значущих проблем нами розроблено та впроваджено дві технології, як-от:

– «Технологія № 1»: «Технологія формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності»;

– «Технологія № 2»: «Технологія формування психологічних компетентностей конкурентоспроможності особистості у швидкозмінних умовах інноваційної діяльності організації».

За основу взято технологічний підхід, основне призначення якого полягає в розробленні та впровадженні спеціальних гуманітарних (людинознавчих) технологій, різновидом яких є психолого-організаційна технологія, спрямована на вирішення конкретних проблем особистості й організації.

Метою публікації є представлення результатів цілісного дослідження й інтегративного інструментарію науково-методичного супроводу реалізації технологій формування психологічної готовності до інноваційної діяльності та формування психологічних компетентностей конкурентоспроможності особистості у швидкозмінних умовах як основи професійно-особистісного розвитку та саморозвитку фахівця в умовах цифрової та STEM-освіти.

Методи та дослідження

Для експериментальної перевірки та впровадження діагностичних моделей експертизи та корекційних моделей, «Технології № 1» і «Технології № 2», нами використано такі методи: 1. *Теоретичні методи*: теоретичний аналіз, аналіз наукових праць, законодавчої та нормативної документації; синтез і узагальнення ідей різних галузей гуманітарного знання, порівняння й узагальнення представленого матеріалу, порівняльний аналіз; систематизацію; проектування; моделювання; прогнозування. 2. *Емпіричні методи*: анкетування, тестування, опитування, інтерв'ювання, аналіз документів, експертну оцінку, моніторинг; експеримент. 3. *Корекційно-розвивальні та креативні методиками*: інтерактивні креативні методи, як-от: модерації, мозковий штурм, Дельфі; інтерактивні корекційно-розвивальні методи: активного соціально-психологічного навчання, рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу; консультування. 4. *Корекційно-розвивальні методиками спеціальної психологічної підготовки та корекції*: мультимедійні лекції та презентації; креативні корекційні методи; розвивальні навчально-рольові та ділові ігри; виконання творчих завдань; міжгрупова дискусія; соціально-психологічні тренінги, рефлексивно-інноваційний тренінг, рефлексія завдань, вправи, техніки; коучинг, психотерапевтичні практики, консультування. 5. *Математично-статистичні методи*: регресивний, варіаційний, кореляційний, факторний (SPSS).

Результати

Представимо результати цілісного вирішення соціально значущих проблем вищезазначених наукових досліджень. Експериментально перевірено та впроваджено інноваційні психолого-організаційні технології, як-от: «Технологія № 1»: «Технологія формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності»; «Технологія № 2»: «Технологія формування психологічних компетентностей конкурентоспроможності осо-

бистості в умовах інноваційної діяльності організації, що швидко змінюються». Розкриємо загальну структуру кожної з технологій.

«Технологія №1»: *«Технологія формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності»* (В. Чудакова, 2008–2016 рр.). Вона складається із двох взаємопов'язаних та взаємодоповнюючих частин, що відповідають дослідженню внутрішніх і зовнішніх умов здійснення інноваційної діяльності, як-от: *«1. Модель експертизи та корекції організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій (зовнішні умови)»*; *«2. Модель експертизи та корекції психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності (внутрішні умови)»*. За основу взято технологічний підхід.

Першим кроком реалізації нашого дослідження були побудова та дослідження «інтегрального показника «інноваційності»». З метою з'ясування взаємозв'язків між названими моделями експертизи та корекції, що відповідають «зовнішнім» та «внутрішнім» умовам і чинникам інноваційної діяльності, нами запропоновано для використання *«інтегральний показник «інноваційності»»*. Уведений нами термін «інноваційність», як позначення інтегрального рівня тенденції, інтенсивності й активності персоналу освітніх організацій у здійсненні інновацій, розглядається як окрема риса особистості, потенціал успішності нововведень, а на емпіричному рівні – як вектор у багатовимірному просторі властивостей особистості. Уживання такого робочого терміна було необхідне як проміжний, допоміжний крок між теоретичними й емпіричними складниками дослідження та зумовлено тим, що більшість теоретичних конструктів, унаслідок їхньої абстрактності та високого рівня узагальненості, неможливо виміряти безпосередньо. У поточному дослідженні «інноваційність» використовується як цільовий параметр. Усі інші показники розглядаються як прогностичні показники, як чинники й умови рівня та тенденції «інноваційності» персоналу освітніх організацій [6].

Інтегральний показник «інноваційність» нами введено з метою об'єднання в єдиному контексті засобів теоретичного й емпіричного підходів у вивченні проблеми психологічної готовності до інноваційної діяльності персоналу освітніх організацій, на базі системної методології, компонентно-структурного та динамічного аналізу. Для цього у спеціальній психолого-педагогічній літературі нами вивчались і пропонуються до використання набори критеріїв ефективності педагогічної діяльності та критерії ефективності інноваційної діяльності. Узагальнюючи конкретний зміст таких критеріїв з метою наступного здійснення емпіричного дослідження, нами введено термін «інноваційність». Дослідження мало характер пошукового вивчення впливу системи «внутрішніх» і «зовнішніх» умов і чинників на «інноваційність» особистості. Для оцінювання «інноваційності» нами розроблено авторську методику: «Експрес-діагностика «інноваційності» особистості» (автор В. Чудакова, 2016 р.) [2; 5; 6]. У її валідації та стандартизації брали участь 1 677 респондентів. Завдяки математично-статистичному обробленню результатів емпіричних даних «інноваційності» (зокрема, факторного та кореляційного аналізу) нами визначено стан інноваційності особистості, зокрема: 1) рівень інноваційності (позитивний, нульовий, негативний); 2) тенденцію (спрямованість) інноваційності (теоретико-інтелектуальна, емоційно-практична). У процесі дослідження особливостей інтегрального показника «інноваційності» нами здійснено пошуковий експеримент, метою якого було виявлення базових рис особистості, що впливають на рівень «інноваційності» та тенденцію «інноваційності» персоналу освітніх організацій; пошук положення вектора «інноваційність» у багатовимірному просторі рис особистості, що й виступило відображенням можливого психологічного механізму особистісної детермінації «інноваційності» [2; 5; 6].

Ми розглядаємо *«інноваційність персоналу освітніх організацій»* як інтегральний показник сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності. *Теоретично* – це перелік можливих критеріїв ефективності інноваційної діяльності. *На якісному рівні* – це контрольний перелік складових частин ефективності здійснення інноваційної діяльності – темп, якість, доцільність тощо. *На емпіричному рівні* – це оцінка першого загального чинника з масиву оці-

нок складових частин ефективності процесу здійснення інноваційної діяльності, це окремий вектор у багатовимірному просторі умов і факторів сформованості психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності, що інтегрує зміст сукупності показників ефективності інноваційної діяльності та використано нами як цільовий показник дослідження [2; 6].

Інтегральний показник «інноваційність» – це оцінка першого загального чинника в наборі емпіричних корелятивів тенденції до інноваційної діяльності, що дозволяє виявити персонал освітніх організацій із підвищеним рівнем і тенденцією «інноваційності» та вивчити особливості латентної структури особистісних чинників і рис, які детермінують інноваційність. *Процес формування психологічної готовності до інноваційної діяльності* – це кероване та цілеспрямоване, багатомірне зміщення особистості у просторі рис і властивостей до кластера персоналу освітніх організацій з підвищеним рівнем інноваційності (В. Чудакова, 2016 р.) [2; 6].

Отже, запропонований нами термін «інноваційність» стає дієвим інструментом самостійної експертизи та корекції процесів інноваційної діяльності, водночас відображає психологічний зміст перебігу інноваційної діяльності та її детермінації на рівні особистості. *«інноваційність»* – це окремий вектор, що інтегрує зміст сукупності показників ефективності інноваційної діяльності, використаний нами як цільовий показник, що має бути максимізований використанням емпірично виявлених його зв'язків з іншими складовими частинами особистості та закономірностями його функціонування у процесі інноваційної діяльності (В. Чудакова, 2013–2016 рр.) [2; 6].

Наступним кроком реалізації нашого дослідження були розроблення, експериментальна перевірка, упровадження моделей «*Технології формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності*» (далі – «Технологія № 1») (В. Чудакова, 2008–2016 рр.) [2; 6; 7].

Розкриємо загальний дизайн, зміст і результати впровадження першої складової частини «Технології № 1» – «1. Моделі експертизи та корекції організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій (зовнішні умови)», яка складається з моделей експертизи та корекції, що відповідають реалізації констатувального та формувального етапів дослідження «зовнішніх умов» здійснення інноваційної діяльності, як-от: «1.1. Модель експертизи організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій»; «1.2. Корекційна модель створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій» [2; 6; 7]. Розглянемо кожну з них.

«1.1. Модель експертизи організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій» [2; 6; 7]. За результатами впровадження названої моделі нами виявлено чинники (сильні та слабкі сторони), що детермінують ефективність інноваційної діяльності колективу, і такі, що призупиняють її або блокують; з'ясовані джерела несприятливого середовища. Реалізація експертизи надала можливість визначити загальний рівень розвитку педагогічного колективу, з'ясувати, наскільки рівень розвитку колективу відрізняється від «ідеалу», де саме резерв у досягненні найкращих результатів; виявити соціально-психологічні характеристики колективу, що визначають ефективність його діяльності, як вони формуються; визначити якість реалізації функції керівництва, з'ясувати, якою мірою її виконання потребує вдосконалення; виявити чинники (сильні та слабкі сторони), які детермінують ефективність діяльності колективу, а які призупиняють або взагалі блокують її; зрозуміти завдяки чому найбільшою мірою створюється несприятливе середовище, які з мотиваційних умов передусім необхідно змінити; визначити суперечності в експертній оцінці стану організаційно-інноваційного середовища, між представниками адміністрації та персоналу освітньої організації [2; 6; 7].

«1.2. Корекційна модель створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій». Завдяки її впровадженню отримано такі результати її реалізації:

– вироблено конструктивні заходи та здійснено оцінювання альтернативних пропозицій для ліквідації недоліків (проблем), виявлених на констатувальному етапі експертизи;

– визначено першочергові завдання щодо створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища;

– здійснено його корекцію завдяки реалізації творчого проекту з метою покращення зовнішніх умов здійснення інноваційної діяльності (В. Чудакова) [2; 6; 7].

Розкриємо загальний дизайн, зміст і результати впровадження другої складової частини «Технології № 1» – «2. Моделі експертизи та корекції психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності (внутрішні умови)» [2; 6; 7], яка складається з моделей експертизи та корекції, що відповідають реалізації констатувального та формувального етапів дослідження «внутрішніх умов», як-от: «2.1. Модель експертизи внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності»; «2.2. Корекційна багаторівнева модель рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу «Психологічні засоби самовдосконалення та розвитку творчого потенціалу особистості». За основу взято технологічний підхід. Розглянемо кожну з них.

«2.1. Модель експертизи внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» [2; 6; 7]. Завдяки її впровадженню отримано такі результати: 1) запропоновано валідний інтегративний інструментарій експертизи внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності»; 2) розроблено, досліджено цільовий показник «інноваційність» (у цьому випадку він розглядається як риса особистості). За результатами математично-статистичної обробки емпіричних даних (факторного, кореляційного аналізу) дослідження «інноваційності» нами визначено «рівень інноваційності» (позитивний, нульовий, негативний) і «тенденцію інноваційності» (теоретико-інтелектуальна, емоційно-практична). Виявлено відмінності персоналу освітніх організацій з «позитивною» та «негативною» інноваційністю, її вплив на формування внутрішньої психологічної готовності до інноваційної діяльності; 3) досліджено прогностичні показники формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності:

– досліджено інтегральні характеристики «задоволеності професійною діяльністю» (задоволеність професією, стан задоволеності потреб у процесі професійної діяльності, ставлення до діяльності у нинішній час і в перспективі);

– досліджено інтегральні характеристики «самоусвідомлення себе як професіонала фахівця» (локус контролю, суб'єктивний локus контролю, самооцінка професійно значущих якостей);

– досліджено інтегральні характеристики, мотиваційні характеристики (спрямованість мотивації, мотиваційний профіль і мотиваційна тенденція, самоактуалізація, мотивація професійного самовдосконалення);

– досліджено інтегральні характеристики «індивідуально-психологічні особливості й емоційно-вольовий контроль» (16PF Р. Кеттелла, поріг активності, емоційно-вольовий самоконтроль: самовладання, наполегливість, вольовий самоконтроль).

За результатами здійснено математично-статистичну обробку емпіричних даних (кореляційний, факторний аналіз) з використання комп'ютерних програм SPSS. Завдяки цьому з'ясовано структуру факторів особистісної детермінації «інноваційності» персоналу освітніх організацій. 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 [2; 6; 7].

«2.2. Корекційна багаторівнева модель рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу «Психологічні засоби самовдосконалення та розвитку творчого потенціалу особистості»» (далі – РІТ) [2; 6; 7], що є «індивідуальною» програмою спеціальної психологічної підготовки з формування внутрішньої психологічної готовності до інноваційної діяльності персоналу освітніх організацій. У процесі розроблення цього спецкурсу враховувались основні психологічні чинники, які впливають на психологічну готовність персоналу освітніх організацій

до інноваційної діяльності, що виявлено нами у процесі дослідження. Для реалізації моделі застосовано систему методів спеціальної психологічної та методичної підготовки, які взаємно доповнюють і підсилюють навчальний ефект. Система спеціальної психологічної підготовки та корекції побудована на основі використання інтерактивних корекційно-розвивальних методів, сприятливих для навчання дорослих. Їх реалізація сприяла опануванню спеціальних прийомів вирішення типових проблем і забезпеченню створення сприятливих умов і чинників сформованості внутрішньої психологічної готовності до інноваційної діяльності.

Результати впровадження програми РІТ надали можливість учасникам: розкрити нові можливості для успішного інноваційного вирішення багатьох завдань професійної діяльності, ефективного формування особистості із задіянням особистих зусиль і резервів; забезпечили пошук людиною в собі мобілізуючих чинників для виходу з утруднень, екстремальних і проблемних ситуацій. Упровадження РІТ у практику діяльності освітніх організацій корекційних моделей «Технології № 1» дозволили сформувати психологічну готовність персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності.

За результатами впровадження вищезазваної моделі «Технології № 1» нами з'ясовано структуру чинників особистісної детермінації «інноваційності» персоналу освітніх організацій; визначено стан внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності; з'ясовано, чого можна очікувати від персоналу за тих умов, що створені в організації; визначено психологічні детермінанти, які містяться в основі особистісного профілю, чинники, що впливають на здійснення інноваційної діяльності [2; 6; 7].

«Технологія № 2». Розкриємо загальний дизайн, зміст і результати впровадження «Технології № 2» – «Технологія формування психологічних компетентностей конкурентоспроможності особистості у швидкозмінних умовах інноваційної діяльності» (далі – «Технологія №2») (В. Чудакова, 2016–2023). Технологія» складається із двох взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих частин, як-от: «1. Діагностична модель експертизи психологічних компетентностей конкурентоспроможності особистості»; «2. Корекційно-розвивальна модель рефлексивно-інноваційного тренінгу «Сучасні психологічні технології формування психологічних компетентностей конкурентоспроможності особистості в умовах інноваційної діяльності» [1; 3; 4; 7]. Розглянемо структуру кожної з моделей.

«1. Діагностична модель експертизи психологічних компетентностей конкурентоспроможності особистості». За результатами її реалізації нами визначено стан сформованості психологічних компетентностей конкурентоспроможності особистості, зокрема: компетентність інноваційності; особистісні якості; праксеологічні компетентності (психолого-професійні), когнітивні (пізнавальні) компетентності; комунікативні компетентності; рефлексивності та самоусвідомлення себе як професіонала; мотиваційної компетентності; самоактуалізації; компетентностей психологічної стійкості, стресостійкості та здатності до швидкої адаптації; емоційно-вольової саморегуляції; урегулювання конфліктів; цілепокладання тощо.

За результатами математично-статистичного аналізу реалізації компонентів діагностичної моделі технології нами виявлено латентну (приховану) структуру чинників «пріоритетних психологічних компетентностей конкурентоспроможності особистості» [3; 4; 7]: **Фактор 1. Компетентності цілепокладання** ($r = 0,927$):

- опанування ефективних стратегій постановки та досягнення цілей ($r = 0,873$);
- визначення своєї місії та свого призначення ($r = 0,873$).

Фактор 2. Мотиваційна компетентність ($r = 0,736$), створення позитивної мотивації.

Фактор 3. Компетентності подолання психологічних проблем і розвиток стресостійкості:

- опанування навичок гнучкого реагування на ситуацію ($r = 0,794$);
- уміння вийти на новий рівень управління своїми станами ($r = 0,794$);
- уміння набувати емоційної стійкості у складних життєвих ситуаціях і здатність до швидкої адаптації ($r = 0,709$);

– опанування методів позбавлення від почуття образи, провини, залежностей та інших комплексів ($r = 0,674$);

– уміння переформувати наслідки психологічних проблем та інших травмувальних спогадів ($r = 0,620$);

– уміння розвивати стресостійкість і здатність до швидкої адаптації ($r = 0,751$);

– уміння використовувати методи переформування страхів, фобій, тривоги, песимізму та депресії ($r = 0,413$).

Фактор 4. Комунікативна компетентність:

– опанування технологій ефективною взаємодією з людьми ($r = 0,975$) (колегами ($r = 0,886$), керівниками ($r = 0,878$), учнями/студентами ($r = 0,713$), батьками, рідними ($r = 0,678$);

– уміння налагоджувати відносини довіри та співробітництва ($r = 0,975$);

– уміння узгоджувати міжособистісні суперечності;

– уміння працювати у групі ($r = 0,743$).

Фактор 5. Спеціальні (специфічні) компетентності:

– подолання конфліктів та вирішення міжособистісних суперечностей;

– опанування мистецтва громадських виступів;

– подолання професійного стресу та синдрому професійного вигорання.

Фактор 6. Інноваційна компетентність ($r = 0,961$):

– стан рівня інноваційності (позитивний, нульовий рівень, негативна інноваційність) ($r = 0,987$);

– тенденції інноваційності (інтелектуально-теоретична спрямованість, емоційно-практична спрямованість) ($r = 0,987$).

Розглянемо загальний дизайн другої складової частини «Технології № 2»: «2. Корекційно-розвивальна модель рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу: «Сучасні психологічні технології формування компетентностей конкурентоспроможної особистості у швидкозмінних умовах»». Для її реалізації нами розроблено, апробовано та впроваджено навчальні освітні модулі авторської програми спеціальної психологічної підготовки: загальну й індивідуальну. У процесі розроблення цього спецкурсу враховувалися основні чинники, що впливають на формування компетентностей конкурентоспроможної особистості у швидкозмінних умовах інноваційної діяльності. За результатами математично-статистичного аналізу нами з'ясовано нижчезазначене [1; 3; 4; 7].

На особливу увагу у процесі реалізації корекційно-розвивальної моделі заслуговує рефлексивно-інноваційний тренінг і коучинг (PIT). PIT дозволяє за невеликий проміжок часу:

– вирішити завдання інтенсивного формування та розвитку здібностей, які необхідні для реалізації професійного й особистісного самовизначення, зосередження на цьому зусиль дозволяє досягати оптимального розкриття та задіяння творчого потенціалу особистості в житті та професійній діяльності;

– розкрити нові можливості для успішного інноваційного вирішення багатьох завдань професійної діяльності, ефективного формування особистості із задіянням її особистих зусиль і резервів;

– забезпечити пошук людиною в самій собі мобілізуючих чинників для виходу з утруднень, екстремальних і проблемних ситуацій. Виступає як засіб вивільнення творчого потенціалу, підвищення особистісного та професійного росту, розвитку та корекції різноманітних людських змін. Результатом є помітні особистісні та професійні зміни, які відбуваються в його учасників.

Мета «індивідуальної» програми PIT: опанування соціально-психологічних знань, умінь, навичок, компетентностей, необхідних у сфері спілкування, діяльності, власного розвитку та корекції, для формування психологічних компетентностей конкурентоспроможної особистості. *Це дозволяє вирішити такі завдання:*

– розвивати комунікативну й інтерактивну компетентність;

- опанувати інструментарій ефективної взаємодії та взаєморозуміння між людьми;
- розвивати рефлексивні навички, здатність аналізувати ситуацію, поведінку та стан у цій ситуації як членів групи, так і особистості;
- опанувати вміння адекватно сприймати себе й оточення, що сприяє виробленню та коригуванню норм особистої поведінки та міжособистісної взаємодії;
- розвивати емоційну стійкість у складних життєвих ситуаціях і здатність до швидкої адаптації;
- опанувувати способи позбавлення від тривожних переживань, фобій, страхів та інших психологічних травм і травмувальних спогадів;
- опанувати технологію створення нових ефективних способів поведінки в особливо важких ситуаціях (подолання життєвих криз; переформування страхів публічних виступів, критики; позбавлення від шкідливих звичок, від почуття провини, образи й інших комплексів і залежностей);
- опанувати методи подолання професійного стресу та синдрому професійного вигорання;
- подолати песимізм і депресію;
- опанувати технологію узгодження міжособистісних суперечностей, подолання конфліктних ситуацій;
- виробити вміння протистояти маніпулятивним впливам;
- розвивати здатність гнучко реагувати на ситуацію, швидко перебудовуватися в різних умовах і різних групах, вийти на новий рівень управління своїми станами;
- опанувати технологію створення адекватної самооцінки та впевненості в собі;
- прояснити та розвинути ціннісно-мотиваційну сферу особистості, опанувати технологію створення позитивної мотивації;
- розвинути компетентність цілепокладання, опанувати стратегії ухвалення рішень, постановки стратегічних і тактичних цілей, з'ясувати їхній вплив на ефективність формування компетентностей конкурентоспроможності особистості у швидкозмінних умовах інноваційної діяльності;
- відкрити своє призначення, свою місію, яка спонукає особистість рухатися вперед і об'єднує її переконання, вірування, цінності, дії та почуття власної значущості, дає радість;
- сформуванню інноваційну компетентність;
- розвинути діагностичну компетентність, опанувати теорію та практику самодіагностики характеристичних особливостей особистості й усунення виявлених проблем [1; 3; 4; 7].

Висновки

Отже, представлені в публікації інноваційні психолого-організаційні технології: «Технологія № 1»: «Технологія формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» (автор В. Чудакова, 2008–2016 рр.); «Технологія № 2»: «Технологія формування психологічних компетентностей конкурентоспроможності особистості в умовах інноваційної діяльності організації, що швидко змінюються» (автор В. Чудакова, 2016–2024 рр.), названі «Технологія № 1» і «Технологія № 2», упроваджуються у практику роботи закладів освіти різних типів України, Казахстану, Узбекистану. Це відкриває перспективи подальшого вивчення проблем формування психологічної готовності персоналу до інноваційної діяльності та формування психологічних компетентностей конкурентоспроможної особистості в умовах інноваційної діяльності організацій. Автор убачає їх у вдосконаленні системи підготовки/перепідготовки/підвищення кваліфікації, а саме: створення системи професійної освіти фахівців загалом, а також спеціальної психологічної підготовки «експертів-тренерів» у названих напрямках; створення системи психологічного консультування з питань відбору, добору, корекції, розвитку, прогнозування: доцільності першочергового залучення до здійснення інноваційної діяльності, ефективності здійснення професійної діяльності в умовах

реалізації інноваційних проєктів; формування конкурентоспроможності особистості в умовах інноваційної діяльності.

Література:

1. Чудакова В. Досвід впровадження і зміст програми «Технології та інтегративний інструментарій формування компетентностей конкурентоспроможності особистості в умовах інноваційної діяльності» у рамках міжнародного стажування і міжнародної літньої школи «Узбекистан – Україна 2023» В. Чудакової (у форматі фотOVERнісажу). *Освіта та розвиток обдарованої особистості* : щоквартальний науково-методичний журнал. Київ : ІОД, 2023. № 3 (90). С. 83–100. DOI: 10.32405/2309-3935-2023-3(90)-83-100.
2. Чудакова В. Інтегративний інструментарій «гуманітарної експертизи і корекції» реалізації «технології формування психологічної готовності до інноваційної діяльності – основи розвитку компетентностей конкурентоспроможності особистості в умовах цифрової і STEM-освіти». *Humanistic expertise as a strategy for the development of the culture of the future* : Scientific monograph. Riga, Latvia : Baltia Publishing, 2022. 348 p. P. 271–330. DOI: 10.30525/978-9934-26-262-3-15.
3. Чудакова В. Науково-методичне забезпечення і особливості реалізації «психолого-організаційної технології формування компетентностей конкурентоспроможності особистості в умовах інноваційної діяльності організацій». *Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи* : збірник наукових праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Северодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2021. № 3 (56). Т. 2. 422 с. С. 311–326. DOI: 10.33216/2219-2654-2021-56-3-2-311-325.
4. Чудакова В. Психологічні складові формування компетентностей конкурентоспроможної особистості в умовах інноваційної діяльності: експертиза і корекція. *Психологічні виміри особистісної взаємодії суб'єктів освітнього простору* : збірник матеріалів наукових доповідей, м. Київ, 4 листопада 2021 р. Київ : Інст. псих ім Г.С. Костюка НАПН України, 2021. 156 с. С. 130–137. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/728505>.
5. Чудакова В. Реалізація компетентісно орієнтованого навчання : навчальна програма. Київ : КОНВІ ПРІНТ, 2021. 25 с. URL: <https://undip.org.ua/wp-content/uploads/2021/12/21-29-CHudakova.pdf>.
6. Чудакова В. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10 Київ : Ін-т психол. імені Г.С. Костюка НАПН України, 2016. 474 с. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20\(1\).pdf](https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20(1).pdf).
7. Features of the implementation of technologies and training programs for expert-trainers: “formation of the psychological readiness of the individual for innovative activity” and “development of the psychological competence of the competitiveness of the individual”, using digital and STEM methods / V. Chudakova et al. *Психологія особистості та соціальної ідентичності: вітчизняний та зарубіжний досвід* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції лабораторії методології і теорії психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / відп. ред. В. Зливков. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2022. С. 82–86. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/733132>.