

Хмельницький національний університет
Гуманітарно-педагогічний факультет
Кафедра психології та педагогіки

ДИПЛОМНА РОБОТА

Другий (магістерський)

Освітній рівень

Галузь знань - 05 Соціальні та поведінкові науки

Шифр і назва галузі знань

Спеціальність - 053 Психологія

Шифр і назва спеціальності

на тему: «ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ ФАХІВЦІВ
СОЦІОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ
ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ»

Шифр ДРМ

номер залікової книжки

Виконала: студентка II курсу, група ППмз – 19-1

_____ Варгата О. В.
Підпис Ініціали, прізвище

Керівник доктор психологічних наук,
професор

_____ Потапчук Є. М.
Підпис Ініціали, прізвище

До захисту допускаю:
Зав. кафедри психології та педагогіки
доктор психологічних наук, професор

_____ Потапчук Є. М.
Підпис Ініціали, прізвище

_____ 2020 р.

Хмельницький, 2020

АНОТАЦІЯ ДИПЛОМНОЇ РОБОТИ

Тема дипломної роботи: «Психологічна готовність фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності»

Студент Варгата Оксана Валеріївна
(прізвище, ім'я, по батькові)

Керівник Потапчук Євген Михайлович
(прізвище, ім'я, по батькові)

Дипломна робота включає: 88 сторінок, 8 рисунків, перелік джерел посилення складає 110 найменувань.

Ключові слова: психологічна готовність, готовність до професійної інноваційної діяльності, гуманізація освіти, компетентнісний підхід, саморозвиток, самоосвіта.

Об'єкт дослідження: психологічна готовність фахівців соціономічного профілю.

Предмет дослідження: технологія емпauerменту щодо супроводу психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що удосконалено сутність поняття «психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності» та розроблено технологію емпauerменту щодо супроводу психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності.

Матеріали дослідження можуть бути використані як елемент психологічної освіти та психологічної підготовки майбутніх фахівців соціономічного профілю.

Випускник _____ Варгата Оксана Валеріївна
(прізвище, ініціали)

Дата подання дипломної роботи до захисту 10 грудня 2020 р.

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	11
1.1 Проблема психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності в контексті психолого-педагогічного осмислення.....	11
1.2 Концептуальні підходи психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності.....	20
1.3 Психологічні чинники готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності	31
Висновки до розділу.....	39
РОЗДІЛ 2 ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	40
2.1 Структурні компоненти та критерії психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності.....	40
2.2. Дослідження рівнів психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності.....	48
2.3 Технологія емпauerменту щодо супроводу психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності.....	59
Висновки до розділу.....	74
ВИСНОВКИ.....	75
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ.....	78
ДОДАТКИ.....	91
Додаток А Анкета «Виявлення психологічних бар'єрів до інноваційної професійної діяльності».....	91

Додаток Б Опитувальник «Потреба в досягненні».....	92
Додаток В Опитувальник «Мотивація успіху та страх невдачі».....	93
Додаток Г Анкета «Дослідження знань щодо впровадження інноваційних змін в освітніх організаціях».....	94
Додаток Д Опитувальник «Просування організаційних змін».....	95
Додаток Е Опитувальник «Ваш креативний потенціал».....	96
Додаток Ж Методика «Дослідження рефлексивності».....	101
Додаток И Методика «Вивчення психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності».....	103

ВСТУП

Модернізація сучасної освіти в Україні в контексті європейських вимог орієнтується на пошуки підходів до розв'язання нових освітніх завдань, активне впровадження в теорію та практику психолого-педагогічних нововведень. В інноваційних освітніх перетвореннях особливо високими є вимоги до рівня теоретичних знань і практичної підготовки фахівців соціономічного профілю. Психологічна готовність фахівця до розроблення, апробації та впровадження інновацій постає як необхідний компонент його професійної готовності.

Пріоритетні напрями щодо формування інноваційної та творчої особистості у відповідності до вимог суспільства відображені в законодавчих державних документах України: Законах України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про інноваційну діяльність», «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні», Національній стратегії розвитку України на період до 2021 року, наказі Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності» [39; 65].

В контексті упровадження інновацій є певні проблеми в діяльності фахівців соціономічного профілю, наприклад, невідповідність інноваційних та державних програм, необхідність узгодження різних концепцій та нових методичних розробок. Важливим залишається проблема психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної діяльності та адаптації нововведення до конкретних умов праці.

Актуальність теми дослідження проблематики психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності залишається важливою, адже психологічна складова є вирішальною у структурі готовності особистості до виконання нею професійних функцій [27].

У контексті нашого дослідження психологічна готовність – це психічний стан, який характеризується мобілізацією ресурсів суб'єкта праці на виконання конкретної діяльності. Цей стан допомагає успішно виконувати свої обов'язки, правильно використовувати знання, досвід, особисті якості, зберігати самоконтроль і перебудувати діяльність при появі непередбачуваних перешкод. Характерним є те, що психологічна готовність фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності передбачає багатокомпонентне утворення, складові якого взаємопов'язані та взаємозалежні.

Проблему психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності ґрунтовно розглядають: О. Алпатова [3], М. Артюшина [6], О. Бартків [7], О. Бондарчук [11], Т. Бугеря [13], С. Востокова [24], І. Гавриш [26], Дичківська [31], О. Дубасенюк [34], В. Жукова [36], В. Загвязинський [37], В. Івкін [42], Н. Кавуненко [45], Л. Карамушка [46], Л. Козак [49], Н. Левшенюк [57], К. Макогон [62], М. Нагач [64], О. Огієнко [70], В. Олійник [72], Т. Перекрьостова [75], О. Пехота [76], Н. Плахотнюк [77], А. Прокопенко [79], Г. Сиротенко [86], О. Сорокіна [89], О. Соснюк [90], Н. Сухоставська [91], О. Тарновська [93], В. Уруський [96], В. Химинець [100], В. Чудакова [102], Л. Шевченко [103].

Попри доволі значний обсяг теоретичних і експериментальних досліджень з питань психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності, зазначаємо, що неузгодженими залишаються погляди науковців щодо сутності, структури та компонентів психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності.

Враховуючи значущість вказаних проблем та їх недостатню розробленість зумовило вибір теми дослідження: **«Психологічна готовність фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності»**.

Мета дослідження: здійснити експериментальне дослідження рівнів психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності та розробити технологію емпauerменту щодо супроводу психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності.

Завдання дослідження:

1. Окреслити теоретико-методологічні засади та концептуальні підходи психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності.

2. Визначити структурні компоненти та критерії психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності.

3. Здійснити експериментальне дослідження рівнів психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності.

4. Розробити технологію емпauerменту щодо супроводу психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності.

Об'єкт дослідження: психологічна готовність фахівців соціономічного профілю.

Предмет дослідження: технологія емпauerменту щодо супроводу психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності.

Гіпотеза дослідження: психологічній готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності сприятиме впровадження технології емпauerменту щодо супроводу психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності.

На різних етапах наукового пошуку застосовувались такі методи дослідження:

- *теоретичні*: аналіз, порівняння, узагальнення, систематизація філософської, психологічної, педагогічної літератури (для з'ясування змісту базових понять дослідження);

- *емпіричні*: анкета «Виявлення психологічних бар'єрів до інноваційної професійної діяльності» (Є. Рогова); опитувальник «Потреба в досягненні» (Ю. Орлова); опитувальник «Мотивація успіху та страх невдачі» (А. Реана); анкета «Дослідження знань щодо впровадження інноваційних змін в освітніх організаціях» (О. Бондарчука); опитувальник «Просування організаційних змін» (Н. Форстера); опитувальник «Ваш креативний потенціал» (Г. Нікіфорова); методика «Дослідження рефлексивності» (А. Карпова); методика «Вивчення психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності» (О. Моторнюк).

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що удосконалено сутність поняття «психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності» та розроблено технологію емпайерменту щодо супроводу психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності. Матеріали дослідження можуть бути використані як елемент психологічної освіти та психологічної підготовки майбутніх фахівців соціономічного профілю.

Апробація результатів дослідження. Основні результати дослідження відображено у 5 наукових працях, з яких 3 статті у фахових виданнях та 2 тези – у збірниках матеріалів міжнародних та всеукраїнських конференцій.

Експериментальна база дослідження. Дослідження здійснювалося на базі Хмельницького національного університету

Структура роботи зумовлена логікою дослідження і складається зі вступу, двох розділів, висновків, переліку джерел посилання (110 найменувань, із яких 5 – іноземними мовами) та 8 додатків. Робота містить 8 рисунків. Загальний обсяг роботи становить 104 сторінки друкованого тексту.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1 Проблема психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності в контексті психолого-педагогічного осмислення

Професійна діяльність фахівця соціономічної сфери спрямована на формування внутрішньої позиції постійного самовдосконалення у практично-психологічній та соціальній діяльності. Соціальна спрямованість до діяльності у сфері «людина-людина» вимагає сформованості соціальних цінностей та просоціальних мотивів, інтересів до суспільних проблем, наданні допомоги іншим у різних сферах суспільної практики. Ще під час навчання у вищому навчальному закладі майбутній фахівець має усвідомити, що необхідно діяти відповідно до морально-етичних принципів, набувати практично корисних конкретних знань і навичок, виховувати мотивацію до самовдосконалення та не зважати на несприятливі умови і обставини. Готовність фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності виступає важливою умовою професійної компетентності, результатом та наслідком формування фахівця. Професійна підготовка майбутніх фахівців соціономічного профілю включає комплекс взаємопов'язаних компонентів і заходів, спрямованих на формування конкурентоздатного професіонала, готового до якісного виконання професійних функцій [71].

Враховуючи значущість вказаних проблем до вивчення сутності психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності, свідчить про те, що має місце розмаїття думок щодо тлумачення самого поняття «готовності» у психологічних наукових працях.

А. Ліненко зазначає, що проблема готовності розглядалася в три етапи. Перший етап характеризується проникненням готовності у психічні процеси людини. Другий етап – дослідження феномена стійкості людини до зовнішніх та внутрішніх впливів. Третій етап – вивчення поняття готовності в теорії діяльності. А саме, готовності через призму емоційно-вольового та інтелектуального потенціалу особистості щодо конкретного виду діяльності [60].

Українські науковці, розглядаючи готовність як складову активної діяльності особистості, виокремлюють такі структурні одиниці: мотиваційний – передбачає відповідальність за виконання завдань, почуття обов'язку; орієнтаційний – забезпечує знання й уявлення про особливості та умови діяльності, її вимоги до особистості; операційний – характеризується володінням способами та прийомами діяльності, необхідними ключовими компетентностями; вольовий – передбачає самоконтроль, самомотивацію, вміння управляти діями; оцінний – прояв самооцінки своєї підготовленості й відповідність процесу розв'язання завдань оптимальним чином [27].

Н. Мойсеюк вважає, що під готовністю до педагогічної діяльності розуміють: психологічну, психофізіологічну, фізичну готовність (тобто професійну придатність); науково-теоретичну й практичну підготовку [63].

Погляди на зміст готовності Л. Григоренко, розкривають суть готовності через самостійну роботу, тобто через розвиток самостійного професійно-педагогічного мислення [27].

Таким чином, враховуючи те, що основою готовності до професійної діяльності є психологічна готовність, яка розуміється як складне комплексне психічне утворення, сплав функціональних, операційних та особистісних компонентів, що мають динамічну структуру з функціональними залежностями, є важливим розглянути психологічну готовність фахівців соціономічного профілю до професійної діяльності.

Проблема психологічної готовності особистості до професійної діяльності стала об'єктом наукових і психологічних досліджень ще з

кінця XIX ст. У науковій психологічній літературі існують два основні підходи до визначення змісту та структури психологічної готовності, зокрема професійної: функціональний та особистісний.

Функціональний підхід розглядає психологічну готовність як психофізіологічний стан, на основі якого здобувається оптимальний рівень досягнень діяльності [46; 87].

Особистісний підхід розглядає психологічну готовність як підготовленість до певної діяльності. У контексті особистісного підходу готовність визначають як психічний стан і характеристика особистості, інтегративна якість, інтегрована властивість, психолого-педагогічна таксономія, розкриття потенційних можливостей, складне особистісне утворення, складне інтегральне новоутворення, інтегративне особистісне (психологічне) утворення, цілісне особистісне професійне новоутворення, внутрішньо-цілісне поєднання всіх структурних складових психіки [46; 87].

На сьогодні психологічну готовність розглядають як істотну передумову будь-якої цілеспрямованої діяльності, при цьому у контексті психотехніки раніше вже вивчалися різні сторони психічної готовності людини до праці, а також було введено поняття «установка» як загальна фізіологічна готовність організму до виконання того чи іншого виробничого завдання [46].

У сучасній психолого-педагогічній літературі та різних наукових джерелах поняття психологічної готовності трактується, як:

- наявність здібностей;
- якість особистості;
- психологічний стан і суттєва ознака установки;
- психологічна умова успішності виконання діяльності;
- цілісне явище, скріплене переконаннями, морально-вольовими якостями особистості, способами поведінки, практичними вміннями і навичками;

- складне багатоаспектне особистісне утворення, що містить комплекс знань, умінь, навичок, мотивів та особистісних якостей [46].

Дослідниця О. Алпатова, розуміє під психологічною готовністю майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності цілісне новоутворення, що проявляється, з одного боку, як якість особистості (сформованість певної системи психологічних якостей і професійних умінь у студента, які необхідні йому для виконання майбутньої професійної діяльності.), а з іншого – як психічний стан (гуманістична спрямованість особистості, прагнення до успіху в майбутній професійній діяльності), що забезпечує цілеспрямований розвиток особистості для ефективного виконання майбутньої професійної діяльності [3].

О. Тарновська на основі аналізу зазначених підходів розуміє психологічну готовність до діяльності як інтегративне утворення, що складається із трьох взаємозумовлених і взаємозалежних підструктур: 1) функціональна, до якої входять компоненти: мотиваційний (мотиви вибору професії і спеціальності, орієнтація на її цінності тощо); когнітивний (знання спеціальних дисциплін); операційний (наявність вмінь і навичок, необхідних для вирішення професійних завдань, модулювання своєї діяльності); 2) емоційна (настроєність на вирішення професійних завдань, впевненість у собі як у фахівці, стан задоволеності професією тощо); 3) особистісна (професійно важливі якості особистості: вольові, моральні та ін.) [93].

На нашу думку, під психологічною готовністю до інноваційної професійної діяльності будемо розуміти інтегральне, динамічне, багатокomпонентне, цілісне особистісне утворення, яке характеризується специфічним поєднанням наявності знань і вмінь фахівців соціономічного профілю до професійної діяльності; високим рівнем розвитку емоційної та мотиваційної сфери; розвитком інноваційного, критичного та гнучкого мислення; розвитком творчого потенціалу та рефлексивності; володінням методами саморегуляції та прийомами самоаналізу; володінням інноваційними технологіями та техніками комунікативної взаємодії;

володінням нестандартними прийомами до розв'язання професійних завдань; прагненням до саморозвитку, самоактуалізації та професійного зростання [20].

Психологічна готовність займає важливе місце серед інших видів готовності та становить єдність професійно важливих якостей майбутнього фахівця. Психологічна готовність сприяє як адаптації професійної діяльності, так і удосконаленню кваліфікації майбутнього фахівця. До представників соціономічних професій «людина-людина» ставлять підвищені вимоги, адже передбачають постійну взаємодію з людьми, встановлення та підтримку контактів, розуміння людей. Серед цього типу професій виділяють професії, що пов'язані з навчанням і вихованням людей, організацією дитячих колективів; керуванням виробництвом, керівництвом людьми, колективами; побутовим, торговельним обслуговуванням; інформаційним обслуговуванням; інформаційно-художнім обслуговуванням людей та керівництвом художніми колективами; медичним обслуговуванням [54].

За класифікацією Є. Климова, соціономічні професії за умовами праці – передбачають підвищену моральну відповідальність за життя, здоров'я, добробут людей; за засобами праці – здійснюються переважно за допомогою функціональних засобів і знарядь (наприклад, власного мовлення, жестів і т. д.), що пов'язане з творчою складовою активності; в умовах інформатизації суспільства до них також долучаються автоматизовані та медіа-засоби; за цілями праці – мають перетворювальну мету, тобто цільове їх призначення – вплинути на іншу людину, певним чином змінити її думки, настрої, поведінку або більш стійкі особистісні утворення (зокрема цінності); така мета закономірно пов'язана із гностичними та творчо-продуктивними цілями [54].

В. Толочек зазначає, що професії вимагають від їх представників нерідко полярних якостей: уміння бути вимогливим і в той же час доброзичливим, уважним; суворо дотримуватись етичних та правових норм і вміти швидко орієнтуватися в неординарних ситуаціях; суворо

дотримуватись технологічного регламенту й швидко приймати рішення в екстремальних ситуаціях; на власному прикладі задавати і підтримувати норми поведінки і спілкування та рішуче припиняти їхнє порушення. Професії цього типу нерідко висувають підвищені вимоги до здоров'я, фізичної і психічної працездатності людини [95].

О. Сорокіна зазначає, що для ефективної діяльності фахівців необхідно вирішувати такі завдання, як: розуміння психологічного змісту різних життєвих і професійних ситуацій, дій, вчинків та інших проявів особистості клієнта; прогнозування способів поведінки й розробка змістовних та адекватних втручань у контексті відповідних ситуацій; адекватне розуміння себе, своїх емоцій, станів, думок; опанування навичками психологічної релаксації, що запобігатимуть професійному вигоранню; реалізація власного особистого та професійного потенціалу [89].

О. Кокун узагальнюючи професіограми різних соціономічних професій, що належать до типу «людина-людина» (вчитель, менеджер, психолог, тренер, іміджмейкер та ін.) виділяє спільні для них риси:

1. Якості, які забезпечують успішність виконання професійної діяльності: здібності: комунікативні (навички спілкування і взаємодії з людьми), організаційні, вербальні (вміння говорити ясно, чітко, виразно), ораторські, розвинуті інтелектуальні якості, розвинуті мнемічні здібності, високий рівень концентрації уваги, здатність впливати на інших, психічна та емоційна врівноваженість, здатність до співпереживання; особистісні якості, інтереси та схильності: високий ступінь особистісної відповідальності, самоконтроль та врівноваженість, терпимість та безоцінне ставлення до людей, інтерес і повага до іншої людини, потяг до самопізнання та саморозвитку, оригінальність, винахідливість, різнобічність, тактовність, вихованість, цілеспрямованість, енергійність, артистизм, уміння прогнозувати події, вимогливість до себе й інших [53].

2. Якості, які перешкоджають ефективності професійної діяльності: неорганізованість, психічна та емоційна неуврівноваженість, замкнутість,

невпевненість у собі, безініціативність, агресивність, ригідність мислення, егоїстичність, неакуратність, відсутність організаційних здібностей, низький інтелектуальний рівень, явні фізичні вади [53].

Розглядаючи проблему психологічної готовності фахівця до оволодіння інноваційними технологіями, науковці сходяться на думці, що необхідно акцентувати увагу не на застосуванні окремих інноваційних технологій, а на формуванні психологічної готовності фахівця щодо їх застосування. За їх дослідженнями, джерела готовності фахівця до застосування психолого-педагогічних нововведень охоплюють проблематику гуманістичної спрямованості особистості на навчально-виховний процес, спрямованості педагога на гуманізацію інноваційних процесів, професійного самовдосконалення особистості фахівця, вдосконалення його професійної майстерності, розвиток творчих якостей особистості, формування рефлексії, а також оволодіння ним прийомами самоаналізу професійної діяльності. Відповідно, за переконаннями авторів, професійна гнучкість та позитивне налаштування фахівців соціономічного профілю на застосування інноваційних технологій, виступають не просто в якості індивідуальних особливостей, а в якості вмінь, які підлягають формуванню та корекції [46].

На думку І. Гавриша, готовність до професійної інноваційної діяльності є інтегративною якістю особистості вчителя, який розуміє зміст та цілі даного виду професійної діяльності, володіє операційною структурою її здійснення за рахунок інтеграції загальнонаукових, психолого-педагогічних та фахових знань, умінь і навичок [26].

За переконаннями Є. Макогона, готовність педагога до інноваційної діяльності – це інтегральна якість, яка характеризується наявністю і належним рівнем сформованості мотиваційно-орієнтаційного, змістовно-операційного та оцінно-рефлексивного компонентів у їх поєднанні, що проявляється в прагненні та підготовленості до здійснення інноваційної діяльності на професійному рівні [62].

Т. Перекрестова розуміє інноваційну діяльність як цілеспрямовану педагогічну діяльність, засновану на усвідомленні (рефлексії) свого власного практичного педагогічного досвіду з допомогою порівняння, вивчення, зміни й розвитку навчально-виховного процесу з метою досягнення найбільш високих результатів, отримання нового знання, якісно іншої педагогічної практики. Готовність до такої діяльності є компонентом професійної готовності педагога [75].

О. Бартків вважає, що «готовність до інноваційної педагогічної діяльності – особливий особистісний стан, який передбачає наявність у фахівця мотиваційно-ціннісного ставлення до професійної діяльності, володіння ефективними способами і засобами досягнення педагогічних цілей, здатності до творчості і рефлексії». Вона є основою активної суспільної і професійно-педагогічної позиції суб'єкта, яка спонукає до інноваційної діяльності та сприяє її продуктивності [7].

О. Ігнатович стверджує, що під готовністю до інноваційної діяльності слід розуміти особистісні властивості, які характеризуються мотивованістю педагогічних працівників у створенні, засвоєнні і розповсюдженні освітніх інновацій [43].

В. Чудакова переконана, що «будь-які нововведення, ініційовані на рівні керівництва, приречені на неефективність, якщо виконавчий рівень не сприймає педагогічні інновації як значущі, корисні та необхідні». Тому автор вважає, що саме психологічні чинники потребують детального дослідження та врахування у процесах управління освітніми інноваційними проектами [102].

В. Жукова вважає, що готовність до інноваційної діяльності формує інноваційну позицію особистості. Авторка переконана, що вона виступає в якості важливої умови максимальної реалізації функціональних можливостей вчителя та розкриттям його творчого потенціалу. За переконаннями науковця, у структурі професійної спрямованості особистості педагога готовність до інноваційної діяльності є домінуючим показником його

здатності нестандартно вирішувати нетрадиційні для навчально-виховного процесу проблемні ситуації [36].

На нашу думку, розбіжності у тлумаченнях спричинені неоднаковим баченням їхніми авторами сутнісного ядра психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності. Теоретико-методологічне осмислення сутності інноваційної діяльності вітчизняними науковцями дає змогу нам вважати, що високий рівень психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності здатний впливати як на прояв творчої активності особистості, так і на творче освоєння ними психолого-педагогічних технологій.

Таким чином, розгляд теоретичних аспектів розв'язання організаційних і психологічних проблем формування психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності є складноструктурованим утворенням, яке забезпечує необхідні внутрішні умови для успішного професійного саморозвитку майбутнього фахівця соціономічного профілю. Вивчаючи психологічний аспект проблеми формування психологічної готовності до професійної діяльності, науковці у комплексі здібностей до діяльності певного типу виокремлюють дві сторони: мотиваційну (схильність до відповідного типу діяльності) та інструментальну (оволодіння ефективними стратегіями діяльності, узагальненими способами дій, забезпечуючи цим вільну орієнтацію у відповідному предметному полі, гнучке пристосування до особливостей конкретних ситуацій) [68; 69; 70; 71].

Таким чином, доцільно зазначити, що готовність як психологічний феномен – це складне, цілісне утворення психіки, центральне ядро професійної діяльності фахівця, яке характеризується специфічним поєднанням наявності професійних знань і вмінь. Інтегруючи в собі низку взаємопов'язаних феноменів психологічна готовність має складну, динамічну і водночас стійку структуру, між компонентами якої існують певні взаємозв'язки.

1.2 Концептуальні підходи психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності

Так, у Законі України «Про освіту» зазначається, що «освіта в Україні ґрунтується на засадах гуманізму, демократії, національної свідомості, взаємоповаги між націями і народами». Основні цілі вищої освіти викладено в Законі України «Про вищу освіту», Національній доктрині розвитку освіти України, у положеннях якої наголошується, що українська освіта має гуманістичний характер та не допускає антигуманних ідей та поглядів національна доктрина [39; 65].

Розв'язання проблем сучасного суспільства вимагають від фахівців нових підходів і нестандартних рішень. Це ставить питання про ефективність інноваційної професійної діяльності, яка безпосередньо залежить від його науково-філософських, суспільно-політичних, предметних та спеціально-функціональних знань і вмінь, психологічної готовності до розвитку та самовдосконалення. Зазначене викликає необхідність у постійному оновленні методологічних підходів до підготовки фахівців соціономічного профілю, пошуку оптимальних засобів досягнення мети процесу навчання, що забезпечить цілеспрямований, неперервний професійний розвиток та формування нового способу мислення. Процес формування психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності на нашу думку, вимагає врахування таких концептуальних підходів як: гуманістичний, системний, акмеологічний, компетентнісний та андрагогічний [71].

Феномен гуманізації освіти трактується у двох аспектах: з одного боку, це збільшення кількості та поглиблене вивчення предметів гуманітарного циклу, з іншого – підготовка особистості до вільного, творчого і щасливого життя засобами гуманістичної освіти. Прихильником першого з названих підходів є В. Лозова, яка розуміє гуманізацію освіти як методологічний підхід, що передбачає духовно-особистісну спрямованість

кожного навчального предмета і сприяє формуванню відносин між учасниками навчально-виховного процесу на основі поваги до людини, доброти, чуйності, уваги, співчуття, віри у позитивність її дій [99].

На думку Є. Авдєєвої, гуманізація освіти означає конструктивну трансформацію педагогічного процесу (система заходів) у напрямі загальнокультурного розвитку особистості [2].

До прибічників другого аспекту належить В. Ілляшенко, який розглядає гуманізацію освіти крізь призму побудови навчально-виховного процесу на засадах визнання людини як особистості, визнання її права на вільний розвиток і прояв своїх здібностей [44].

Ці погляди поділяє О. Гук, стверджуючи, що гуманізація освіти – це створення умов для самоствердження, самовираження і саморегуляції людини, оптимізації відносин між особистістю і соціумом, забезпечення їх всебічного й різноманітного розвитку [29].

Гуманізація освіти, на переконання О. Барно, полягає у визнанні людини як особистості, котра має право на розвиток своїх якостей та їх реалізацію в суспільстві, знаходження свого місця в житті [99].

Аналіз концептуальних підходів засвідчує, що погляди більшості сучасних науковців зводяться до того, що гуманізація освіти неможлива без гуманістичного переосмислення її функцій – перша з них звернена до суспільства і передбачає передачу індивіду суспільного досвіду (правила соціальної поведінки, цінності, знання, вміння, навички та ін.) для забезпечення ефективного його функціонування; друга – до індивіда, її сутність полягає у наданні йому допомоги у пристосуванні до вимог суспільства та знаходження свого «Я» у ньому [99].

Так, Л. Іванова наголошує, що освіта виконує завдання, пов'язані з вихованням і засвоєнням правил і цінностей поведінки. При цьому ідеї гуманізації освіти позначаються такими визначальними рисами, як взаєморозуміння, творче співробітництво та взаємоповага її учасниками один одного [41].

Науковцями визначено риси гуманістичного підходу, такі як:

- 1) пріоритет розвитку фізичних, психічних, інтелектуальних, моральних та інших сфер особистості;
- 2) зосередження зусиль на формування вільної, самостійно-мислячої і діючої особистості, громадянина-гуманіста, здатного здійснювати обґрунтований вибір у різноманітних навчальних і життєвих ситуаціях;
- 3) забезпечення належних організаційних умов для успішного досягнення переорієнтації навчально-виховного процесу [38].

Отже, пріоритетною ідеєю гуманістичного підходу у контексті нашого дослідження, є орієнтація на особистість, що зумовлює стимулювання й організацію навчально-виховного процесу та сприяє самовизначенню, самоактуалізації, самореалізації творчого потенціалу фахівця соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності.

Авторитетні вчені сучасності доводять, що інноваційні процеси в системі освіти можливі лише спираючись на системний підхід. Не є виключенням і освітня інноваційна діяльність, бо в освітній сфері спостерігаються усі ознаки управління складними системами, що підтверджується визначенням самих понять «система» та «системний підхід» [9].

Так, Ю. Бех та А. Слепцов системою називають сукупність об'єктів з їх відносинами і зв'язками, що володіє наступними ознаками: цілісністю (певною незалежністю системи від зовнішнього середовища і від інших систем), зв'язністю (наявністю зв'язків, що дозволяють за допомогою переходів по них від елемента до елемента з'єднувати декілька будь-яких елементів системи), функцією (наявністю цілей, що не є простою сумою цілей елементів, що належать системі). Система у своєму розвитку проходить декілька етапів: виникнення, становлення, перетворення (через нововведення та інновації). Очевидно, що все вказує на необхідність вивчення освітніх процесів, використовуючи методологію системних досліджень, де в основі лежить системний підхід, сутність якого полягає в розгляді системи будь-якої

міри складності [9].

Слід зазначити, що усі нововведення в системі освіти можна розглядати як: співвіднесеність нового з традиційним у педагогічному процесі; масштабність нововведення; інноваційність потенціалу нововведень; нововведення залежно від джерел, що пропонують їх ідеї.

Таким чином, інноваційну діяльність та процес формування психологічної готовності до неї, слід розглядати як досить специфічну і структуровану систему, що складається з різноманітних компонентів, елементів та їх функціональних взаємозв'язків, які вимагають обґрунтованого виявлення та теоретичного моделювання таких її складових:

- цільової складової, яка впливає на структуру й зміст освіти;
- змістової складової, яка впливає на зміст та структуру освіти в цілому;
- процесуальної складової, яка впливає як на структуру навчально-пізнавальної діяльності, так і на структуру професійної діяльності;
- технологічної складової, яка впливає як на структуру й зміст методичних посібників, так і на всю методичну роботу [9].

Цілісна конструкція інноваційної системи має свій системоутворюючий чинник. Так, системний підхід в навчально-виховному процесі ґрунтується на принципі індивідуалізації навчання, самостійної дослідної роботи; проектна система (метод проектів) – організації навчання, за якою ті, хто навчається, набувають знань і навичок у процесі планування та виконання завдань проектів; інтегрована (комплексна) – навчання за певними темами-комплексами, що вміщують матеріал суміжних предметів; навчання у співробітництві ґрунтується на спільній діяльності, взаєморозумінні та гуманізмі, єдності інтересів і прагнень; на розумінні розвитку людини як цілісної взаємодії тілесних, душевних і духовних факторів тощо.

У ході нашого дослідження, важливим вбачаємо, усвідомлення системності явища психологічної готовності фахівців соціономічного

профілю до інноваційної діяльності, що в свою чергу запобігатиме однобічності, статичності, механічності розуміння сутності даного феномену [9].

Професійна діяльність фахівців соціономічного профілю має бути спрямована на створення оптимальних умов для становлення спеціалістів зі сформованою професійною компетентністю, що включає розвинуті творчі здібності, вміння самостійно і впевнено розв'язувати важливі професійні, особистісні та суспільні проблеми, здатність до постійного саморозвитку та самовдосконалення. Натепер найперспективнішим у плані вирішення проблеми саморозвитку як особливої духовної діяльності, що є стрижневою складовою частиною загальних і спеціальних компетентностей сучасного професіонала, вважається акмеологічний підхід. Пріоритетними ознаками акмеологічного підходу є:

- з'ясування індивідуально-психологічних особливостей розвитку особистості на різних ступенях зрілості та в період «акме»;
- виявлення відмітних ознак, які повинні бути розвинуті у дошкільному, шкільному віці та юності, що дозволило б суб'єкту успішно виявити себе на етапі зрілості;
- дослідження з позицій творчості певних аспектів традиційних концепцій психології особистості, впровадження їх в акмеологічну науку;
- дослідження шляхів самореалізації та розкриття її творчого потенціалу;
- розробка акмеологічних концепцій формування професійної самосвідомості; аналіз руху по шляху самовдосконалення та формування професійної майстерності;
- виявлення, опис і аналіз феноменології акме-форм у життєдіяльності людини; вияснення у ході досліджень, наскільки професійний розвиток спричиняє екзистенціально-особистісний чи, навпаки, особистісний, розвиток є лише побічним продуктом професійного;
- з'ясування механізмів і результатів впливів макросоціумів,

мезосоціумів, мікросоціумів і природних умов на людину в період її підготовки до власного «акме» та впродовж його;

- розробка стратегій організації життя людини, які б дали їй можливість всебічно й оптимально самореалізовуватися;

- удосконалення людської особистості, допомога їй у досягненні нею вершин у фізичному, духовно-моральному та професійному розвитку;

- вивчення можливостей продовження акме-періоду в житті людини [73].

За твердженням Г. Данилової, акмеологічний підхід необхідно розглядати в площині гуманізації освіти та закладення основ інноваційної ідеології виховання. Характерною ознакою акмеологічного підходу є спрямованість педагогічного процесу на вдосконалення людини в освітньому середовищі, її саморозвиток, цілеспрямований рух особистості протягом життя «від однієї вершини до іншої, на досягнення «акме» у різних видах зрілості людини, в її творчості і здоров'ї, у розвитку всіх її життєвих сил» [30].

У професійній педагогічній освіті практикується впровадження акмеологічних технологій, зорієнтованих на безперервне вдосконалення особистості фахівця соціономічного профілю через розвиток його професійного мислення під час виконання фахових завдань. Акмеологічні технології науковці репрезентують як інтегровану систему, що об'єднує технології проектування і реалізації освітньої програми; управління організаційно-педагогічними процесами; виховання духовно-морального потенціалу людини; успішного навчання; акмеологічного супроводу педагогічного процесу [33; 34].

До комплексу специфічних принципів реалізації акмеологічного підходу в контексті нашого дослідження включаємо такі:

- 1) орієнтації на досягнення вищого рівня психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності як однієї з вершин професійної майстерності, необхідної для максимально

якісного виконання визначених завдань у процесі професійної діяльності;

2) акмеологічної зрілості, пов'язаної з підвищенням рівня пізнавальних мотивів для усвідомлення необхідності формування психологічної готовності як внутрішньої потреби і творчого переосмислення сутності майбутньої професійної компетентності до інноваційної діяльності;

3) вивчення творчого потенціалу фахівців соціономічного профілю, необхідного для формування, насамперед діяльнісного компонента професійної компетентності до інноваційної діяльності;

4) сприяння розвитку всіх видів рефлексії у їх оптимальній взаємодії, що забезпечує ефективне формування особистісно-рефлексивного компонента професійної компетентності до інноваційної діяльності;

5) цілісності процесу формування всіх компонентів психологічної готовності як передумови гармонійного розвитку особистості, компетентної у сфері інновацій та здатної формувати професійну компетентність до інноваційної діяльності [33].

При застосуванні акмеологічного підходу до процесів навчання і виховання необхідно орієнтуватися на потенціал фахівця соціономічного профілю, на його індивідуальність, при цьому враховуючи, що у кожного індивіда власний рівень психологічної готовності щодо самореалізації власного потенціалу, власний рівень адаптації до інноваційної діяльності та власний рівень досягнення вершин власних можливостей, тобто тих чинників, які закладено в основу професійної компетентності [34].

Компетентнісний підхід передбачає не лише трансляцію знань, умінь і навичок, а формування у фахівців професійної компетентності. Реалізація такого підходу передбачає використання відповідних освітніх технологій у навчанні, рефлексію студентів, самостійність застосування у практичній діяльності професійних умінь і навичок [64; 100; 97].

Компетентнісний підхід до освіти, зауважує М. Нагач, стає останнім часом все більш поширеним і претендує на роль концептуальної основи освітньої політики, здійснюваної як державами, так і впливовими

міжнародними організаціями, підсилює практичну орієнтацію освіти, підкреслює значення досвіду, вмінь та навичок, що спираються на наукові знання. Визначальним фактором у реалізації компетентнісного підходу є зорієнтованість на розвиток системного комплексу умінь, смислових орієнтацій, адаптаційних можливостей, досвіду і способів трансформаційної діяльності з отриманням конкретного продукту [64].

Поняття «компетентнісний підхід» В. Химинець ототожнює зі спрямованістю освітнього процесу на формування та розвиток ключових (базових, основних) і предметних компетентностей особистості. Компетентнісний підхід скеровує освіту на формування цілого набору компетентностей (знань, умінь, навичок, ставлень тощо), якими мають оволодіти майбутні фахівці. При цьому науковець наголошує на тому, що традиційна система освіти акцентувала основні зусилля на набутті знань, умінь і навичок, що догматично абсолютизувало знання і сформувало знаннєвий підхід до навчання. Основна увага при цьому фокусувалася на самих знаннях, а те, для чого вони потрібні, залишалось поза увагою [100].

Компетентнісний підхід переміщує акценти з процесу накопичення нормативно визначених знань, умінь і навичок майбутніх фахівців у площину формування і розвитку здатності практично діяти і творчо застосовувати набуті знання і досвід у різних ситуаціях [100].

Зважаючи на дефініції розглянутого феномена, вважаємо найбільш вдалим визначення компетентнісного підходу до навчання А. Усачової, яка поєднує його з актуалізацією професійних знань і вмінь у діяльності за допомогою вирішення проблемних завдань, творчості, самоаналізу, а також досвіду і способів перетворювальної діяльності із здобуттям конкретного результату, тобто фахівець має бути компетентним у вирішенні певного кола професійних завдань, використовуючи набуті теоретичні знання у практичній діяльності. Реалізація компетентнісного підходу до навчання майбутніх фахівців передбачає в першу чергу формування і розвиток їх компетентностей [97].

Таким чином, буде правильним визначити професійну компетентність як «інтегральну характеристику особистості, що визначає здатність вирішувати професійні проблеми і типові професійні завдання, що виникають у реальних ситуаціях професійної діяльності, з використанням знань, професійного та життєвого досвіду, цінностей і нахилів» [97].

У контексті нашого дослідження, «компетентнісний підхід» – передбачає не просту трансляцію знань, умінь і навичок від викладача до студента, а формування у майбутніх фахівців соціономічного профілю професійної компетентності до інноваційної діяльності; «компетенція» – сукупність взаємопов’язаних якостей людини (знання, уміння, навички), які є необхідними для здійснення ефективної діяльності в певній галузі; «компетентність» – володіння відповідними компетенціями, які включають особисте ставлення до предмета діяльності; «професійна компетентність» – інтегральна характеристика особистості, що визначає здатність вирішувати професійні проблеми і типові професійні завдання, які виникають в реальних ситуаціях професійної діяльності, з використанням знань, професійного та життєвого досвіду, цінностей і нахилів [64; 97; 100].

Підґрунтя андрагогічного підходу становить розвиток андрагогіки як науки про навчання дорослих, що обґрунтовує діяльність тих, хто навчає і тих, хто навчається з організації процесу навчання на всіх його етапах. Андрагогіка створює теоретичні і методичні основи діяльності, що допомагають дорослим набути загальні професійні знання, засвоїти досягнення культури і сформувані (чи переглянуті) життєві принципи [40].

Андрагогічний підхід, вважає Л. Сігаєва, завдання якого сприяти дослідженню психолого-педагогічних закономірностей, соціальних і психологічних чинників ефективності освіти дорослих, дав змогу з’ясувати, що у зв’язку з економічною кризою зросла потреба в підготовці і перепідготовці значних груп дорослого населення, яку можна реалізувати за умов організації навчання і перенавчання на науковій основі шляхом спеціального проектування навчально-тематичних планів та програм.

На думку Л. Ліневич, андрагогічний підхід полягає у застосуванні низки постулатів:

1. Існують принципові відмінності між дорослою і недорослою людиною взагалі й в процесі навчання зокрема.

2. Існують відмінності діяльності того, хто навчається (дорослого) і того, хто навчає (викладача) від дидактичних положень, що орієнтовані на навчання дітей.

3. Процес навчання у вищому закладі регулюється андрагогічними принципами, які складають фундамент теорії навчання дорослих [61; 82].

В. Буренко під андрагогічним підходом розуміє спрямовуючий процес стимулювання, виховання, навчання й удосконалення дорослої людини під час професійної підготовки та перепідготовки, який інтегрує надбання індивідуального, творчого, особистісно-орієнтованого підходів [14].

Розглядаючи особливості реалізації андрагогічного підходу Л. Ніколенко зауважує, що він дозволяє виокремити ті методи освіти дорослих, які найбільшою мірою підвищують мотивацію навчання, забезпечують проблемно-рефлексивний підхід, сприяють розвитку професійної компетентності, подоланню негативних тенденцій освіти [66].

Сучасну теоретичну базу досліджень андрагогічного підходу становлять ідеї і положення концепції неперервної освіти, відповідно до якої навчальна діяльність є складовою способом життя людини на всіх етапах її життя. Неперервність освіти в свою чергу є найважливішим соціально-педагогічним принципом неперервного становлення і розвитку особистості.

Досвід у контексті міжнародного співробітництва свідчить, що освіта дорослих:

- створює можливості для постійного самовдосконалення й адаптації людей до соціальних змін;
- формує психологічну готовність до професійної діяльності;
- має практичну цінність та орієнтована на сучасні ринкові умови;
- підвищує рівень конкурентоспроможності фахівця;

- пом'якшує соціальну напруженість та сприяє розв'язанню соціально-економічних проблем суспільства [82].

Навчальний процес повинен будуватися з урахуванням фізіологічних, вікових і соціальних особливостей суб'єкта навчання, що обґрунтовує застосування андрагогічного підходу. Навчання дорослого враховує такі особливості:

- усвідомлення дорослим власної самостійності і самокерованості;
- накопичення життєвого (професійного, соціального, побутового) досвіду, який є джерелом навчання;
- мотивація навчальної діяльності обумовлена необхідністю вирішити життєво-важливі проблеми і досягти конкретної мети;
- прагнення до невідкладної реалізації отриманих знань, вмінь, навичок, якостей;
- обумовленість навчальної діяльності часовими, просторовими, побутовими, професійними, соціальними чинниками [105].

Таким чином, освіта перестає трактуватися як досягнення певного рівня знань, а розглядається з позицій «неперервності протягом життя», що має на меті розвиток особистості, формування її духовності й культури, критичного мислення та набуття нових умінь та навичок до професійної реалізації. У сучасному світі відбувається зміна змісту освіти та концептуальних підходів до навчального процесу (зокрема, впровадження інноваційних підходів до навчання). Замість традиційно-класичного підходу – рутинного засвоєння значних обсягів стандартизованої інформації, сучасна освіта застосовує гуманістичний, системний, акмеологічний, андрагогічний, компетентнісний підходи, які розвивають здібності та уміння фахівців адаптуватися до складних, швидкоплинних і непередбачених ситуацій.

Розглянуті концептуальні підходи, розроблені у наукознавстві, психології, педагогіці та в контексті інноваційної парадигми закладають методологічні основи щодо означеною нами проблеми дослідження.

1.3 Психологічні чинники готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності

Розвинута психологічна готовність фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності в умовах соціальних змін (зокрема, трансформаціях у підходах до освіти, загальній «практичній» демократизації соціуму та зміні його цінностей, зміні пріоритетів держави у внутрішній та зовнішній політиці при державотворенні тощо) є запорукою результативної діяльності та стабільного психологічного здоров'я, запобігання поспішливому професійному вигоранню та фізичному виснаженню. Безперечно, кожна свідома, націлена на успіх у професійній справі особистість намагається працювати над собою та тренувати власну психологічну готовність у своїй професійній діяльності. Проте існує низка психологічних чинників, які безпосередньо чи опосередковано впливають на її розвиток. Особливе значення має психологічна готовність фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності [57; 58; 59].

Разом із цим, на основі проведеного нами аналізу теоретичних і практичних напрацювань з цієї тематики вважаємо за можливе констатувати, що на сучасному етапі розвитку та зміни суспільної освітньої платформи питання психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності досі не виступало предметом психологічного дослідження, а чинники такої діяльності недостатньо узагальненні у психолого-педагогічній літературі.

Згідно з прийнятим сьогодні означенням, «чинник – це рушійна сила, причина будь-якого процесу, явища: суттєва обставина в істотному процесі, явищі» [15].

При цьому у психології прийнято розрізняти чинники за двома критеріями або категоріями: зовнішні (об'єктивні) та внутрішні (суб'єктивні) [56].

Визначаючи зовнішні (об'єктивні) чинники розвитку психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності, вважаємо за доцільне відразу зауважити, що суспільство часто формує своє ставлення до престижності, цінності, популярності, важливості розвитку тих чи інших професій на ринку праці [58].

В. Нікітін досить інформативно охарактеризував вплив зовнішніх чинників на розвиток психологічної готовності фахівця до інноваційної професійної діяльності та розділив їх на три групи: соціально-політичні, соціально-економічні та соціально-професійні [67].

Соціально-політичний чинник включає в себе: світову політику, внутрішню політику країни у всіх її проявах; стосунки з адміністрацією освітнього закладу, психологічний мікроклімат в колективі [58].

Соціально-економічний чинник охоплює соціально-економічну політику країни, зростання рівня заробітної плати, стабільність і впевненість у завтрашньому дні; житлові умови, загальний рівень доходу сім'ї [58].

Соціально-професійний чинник містить такі сфери: професійну захищеність, доступність якісної сфери охорони здоров'я, престижність професії, можливість кар'єрного зросту; можливість творчого самовираження, професійна самодосконалість, можливість до підвищення кваліфікації, неформальна освіта, створення умов адміністрацією закладу до професійного росту [58].

Так, за словами В. Олійника, головною метою діяльності сучасних закладів є підготовка дорослої людини до життя в суспільстві знань, формування в них інформаційно-комунікаційної компетентності та компетентності самовдосконалення [72].

Дослідники визначають такі додаткові зовнішні психологічні чинники, які впливають на формування психологічної готовності:

1) мобілізація до саморозвитку, що дає змогу полегшити адаптацію до нових умов у професійній діяльності;

2) залучення і модернізація необхідної інфраструктури та навчально-матеріальної бази закладу є головною організаційно-педагогічною умовою ефективного функціонування будь-якого освітнього закладу);

3) мотивація та стимулювання [58; 59].

Безпосередньо зовнішні чинники першочергово впливають і на вибір професійної діяльності, при цьому професійне становлення – це більшою мірою внутрішні цілі, мотиви та переконання кожної особистості, і на скільки вони розвинуті та дієві в конкретних життєвих та професійних ситуаціях, настільки особистість спрямовується на саморозвиток і самовдосконалення [58].

Вважаємо за доцільне більш детально розкрити внутрішні (суб'єктивні) чинники, які впливають на розвиток психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності.

Виходячи із вищезазначеного, вважаємо за доцільне відмітити внутрішній чинник, такий як психологічне благополуччя; особистісне зростання (відчуття власного професійного зросту); прийняття себе (адекватна самооцінка себе та власних дій); управління навколишнім середовищем (міжпредметні знання, здатність долати перешкоди та чітко формулювати життєві цілі); автономія (незалежність власних суджень, інноваційне мислення); цілі вжитті (життєві пріоритети, ціленаправленість на діяльність); позитивне ставлення до довколишніх психічне самопочуття через три основні компоненти: емоційне, психологічне та соціальне благополуччя, що впливає на розвиток психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності [58].

Ще одна особливість, яка впливає на розвиток психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності є властивість до самоактуалізації фахівця – це процес, який відбувається постійно, протягом усього життя. Актуальним внутрішнім чинником, який впливає на розвиток психологічної готовності є здатність його до рефлексії. Так, дослідники переконують, що практичні навички

фахівця, вміння їх регенерувати для появи нових ідей і методів у роботі, неможливі без осмислення, рефлексії здобутого ним досвіду задля успішного кар'єрного зростання [58].

В. Олійник вважає, що рефлексія фахівця є ніщо інше, як основа розвитку компетентнісного та особистісного підходів в роботі, які націлені на неперервність освіти, проєктивність і гуманістичність поглядів [72].

На основі аналізу психолого-педагогічних джерел ми актуалізували та визначили психологічні чинники, які безпосередньо чи опосередковано впливають на розвиток психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності. Вважаємо за доцільне покладати в основу подальших емпіричних досліджень та конкретизації за структурними компонентами, оцінки рівнів сформованості психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності.

У ході аналізу психолого-педагогічної літератури та вивчення психологічних чинників готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності дозволило нам визначити психологічні бар'єри, що виявляються в неадекватній пасивності фахівців, які заважають здійснювати інноваційну діяльність.

Психологічні бар'єри виникають за необхідності вийти за межі звичних способів розв'язання професійного завдання, надати перевагу іншій точці зору. Вони постають як внутрішні перепони (небажання, боязнь, невпевненість тощо), що заважають людині виконувати певну дію.

Використовуючи їх для самозахисту, людина зосереджується лише на тій зовнішній інформації, яка може бути нею засвоєна і не вносить розладу в її душевний стан. Таке оберігання усталеного уявлення про світ заважає творчому процесу, налаштованості на пізнання осмислення, використання і творення нового [31].

Особистісний бар'єр є соціально-психологічним утворенням, його параметри змінюються у просторі й часі на різних етапах нововведення, в різних організаціях, у різних категорій працівників [31].

Психологічні бар'єри існують як:

1) форма прояву соціально-психологічного клімату колективу в умовах інновацій у вигляді негативних психічних станів працівників, спричинених нововведенням;

2) сукупність дій, суджень, понять, очікувань і емоційних переживань працівників, у яких усвідомлено чи не усвідомлено, приховано чи неприховано виражаються негативні психічні стани [32].

У педагогічному середовищі найчастіше проявляються організаційно-психологічні, соціально-психологічні, когнітивно-психологічні бар'єри. Ускладнюють, а іноді й унеможливають інноваційну діяльність бар'єри творчості – перешкоди, які заважають особистісному вияву творчої діяльності. У сфері навчання і виховання вони проявляються як:

- схильність до конформізму (прагнення бути подібним на інших людей, не відрізнятися від них своїми судженнями і вчинками);
- боязнь видатися надто екстравагантним у своєму неприйнятті і критиці чужих думок;
- невміння реалізувати нові способи і форми здійснення професійної діяльності;
- недостатня розвиненість індивідуального творчого потенціалу;
- відсутність потреби впроваджувати нове;
- боязнь помсти іншої людини, чия позиція піддається критиці;
- особистісна тривожність, невпевненість у собі, негативне самосприйняття («Я-концепція»), що характеризується заниженою самооцінкою особистості, небажанням висловлювати свої ідеї;
- ригідність (негнучкість) мислення [32].

З метою подолання бар'єрів в інноваційній діяльності використовують соціально-психологічні методи, зокрема індивідуальні та групові психотехнології.

Дослідження у сфері соціальної психології, життєва практика свідчать, що група є ефективним інструментом соціально-психологічного впливу на особистість. Як відомо, присутність інших підсилює мотивацію кожного учасника до опанування певних норм і принципів, стратегії та стилю поведінки, збагачує особистісний репертуар рішень, допомагає обрати найадекватніші. Взаємодія у групі сприяє формуванню й розвитку комунікативних навичок, підвищенню самооцінки, подоланню тривожності, агресивності, підсиленню позитивної мотивації поведінки. Для цього у групі має утвердитися спокійна, доброзичлива атмосфера, в якій би кожен індивід убачав джерело психологічного захисту, важливий чинник регуляції своєї поведінки. Розвиток самосвідомості в таких умовах відбувається за неперервного зниження бар'єрів психологічного захисту. Одночасно знижується рівень особистої нещирості, оскільки кожний усвідомлює, що вона утруднює роботу групи [32].

Благотворний вплив групи на особистість забезпечують:

- наявність зворотного зв'язку (взаємодія у групі створює і підтримує оптимальні умови для того, щоб кожний мав змогу побачити й усвідомити прояви своєї й чужої поведінки);

- емоційне переживання отриманих під час групової роботи нових даних про себе й інших (основою розуміння власних проблем є співпереживання подібних станів інших учасників групи);

- роль ведучого, який може бути активним творцем ситуації, каталізатором процесів у групі [32].

З метою вивчення психологічних бар'єрів до інноваційної професійної діяльності», нами було проведено психологічне дослідження та використано анкету. Психологічний аналіз анкети, характеристика її проведення та інтерпретація результатів подані у додатку А.

У діагностичному дослідженні взяли участь 37 фахівців соціономічного профілю. Результати анкетування подані на рисунку 1.1.

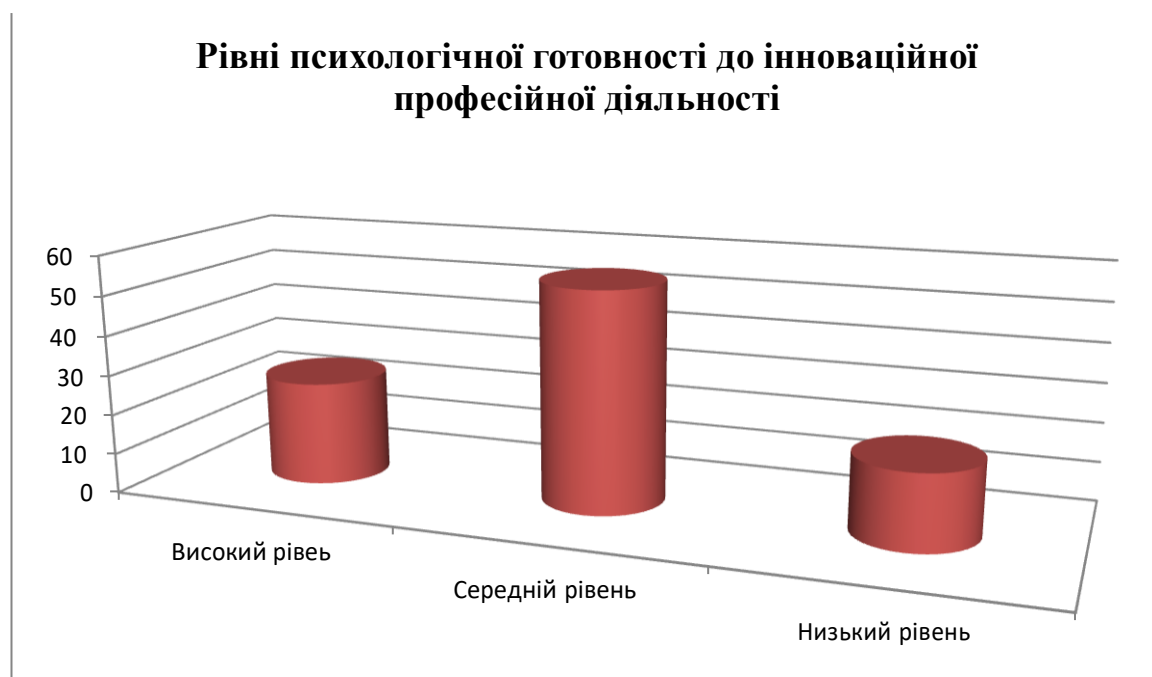


Рисунок 1.1 – Рівні психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності

За результатами дослідження, високий рівень психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності виявлено у 26 % респондентів, в свою чергу, він характеризується активним розвитком особистості; середній рівень виявлено у 55 % опитуваних, що характеризується нестійкою системою саморозвитку; низький рівень констатовано у 19 % фахівців соціономічного профілю, характеризується зупинкою розвитку особистості.

З огляду на результати дослідження розвиток психологічної готовності особистості до впровадження інновацій, неможливий без успішної професійної діяльності сучасного фахівця. У психолого-педагогічних дослідженнях проблему психологічних бар'єрів професійної діяльності пов'язують з поняттями труднощів, перешкод, криз, напружених станів тощо. Вивчення означеної проблеми, дало нам змогу констатувати, що носіями інновацій переважно є творчі особистості, які здатні до:

- рефлексії, тобто до самопізнання, самовизначення й осмислення духовного світу, власних дій і станів, ролі та місця у професійній діяльності);

- саморозвитку в процесі активного впливу на зовнішній і внутрішній світ;
- самоактуалізації як фактора безперервного прагнення людини до повнішого виявлення та розвитку особистісних можливостей;
- професійного самовдосконалення і розвитку позитивних та усунення негативних якостей особистості, відповідно до усвідомлених потреб;
- розвитку за допомогою самоосвіти, тобто удосконалення наявних умінь та навичок з метою досягнення бажаного рівня професійної компетентності [32].

У ході дослідження нами було проведено інтернет-опитування фахівців соціономічного профілю з метою з'ясування стимулюючих та перешкоджаючих чинників психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності. Психологічними чинниками, що стимулюють визначено: саморозвиток, самоосвіта, високий рівень рефлексії та мотивації, організація та умови праці, новизна діяльності, інтерес до роботи, можливість самовдосконалюватися. Психологічними чинниками, що перешкоджають є: власна інерція та пасивність, особистісна тривожність, невпевненість у собі, негативне самосприйняття, розчарування від невдач, відсутня підтримка колег, стан власного здоров'я, неадекватний зворотній зв'язок, авторитарний стиль взаємодії з боку керівництва, жорсткий контроль та придушення ініціативи, невміння застосовувати інноваційні технології, нестача часу, обмежені ресурси.

Результати моніторингових досліджень дають змогу отримати реалістичну модель досягнень, а також розробити стратегію покращення цих результатів у майбутньому, а саме: проаналізувати наявну модель навчально-виховного процесу; з'ясувати результативність та ефективність інноваційної діяльності; виявити психологічні бар'єри та чинники в реалізації нововведень; виявити індивідуальні проблеми учасників запровадження інновації.

Висновки до розділу

Здійснивши теоретико-методологічний аналіз означеної проблеми в контексті психолого-педагогічного осмислення, під психологічною готовністю до інноваційної професійної діяльності будемо розуміти інтегральне, динамічне, багатокomпонентне, цілісне особистісне утворення, яке характеризується специфічним поєднанням наявності знань і вмінь фахівців соціономічного профілю до професійної діяльності; високим рівнем розвитку емоційної та мотиваційної сфери; розвитком інноваційного, критичного та гнучкого мислення; розвитком творчого потенціалу та рефлексивності; володінням методами саморегуляції та прийомами самоаналізу; володінням інноваційними технологіями та техніками комунікативної взаємодії; володінням нестандартними прийомами до розв'язання професійних завдань; прагненням до саморозвитку, самоактуалізації та професійного зростання [20].

З метою вивчення психологічних бар'єрів до інноваційної професійної діяльності, нами було проведено психологічне дослідження та за результатами дослідження високий рівень готовності до інноваційної професійної діяльності – виявлено у 26 % респондентів.

З огляду на результати психолого-педагогічних досліджень нами визначено психологічні чинники, що в свою чергу стимулюють та перешкоджають інноваційній діяльності. Стимулюючими чинниками визначено: саморозвиток, самоосвіта, високий рівень рефлексії та мотивації, організація та умови праці, новизна діяльності, інтерес до роботи, можливість самовдосконалюватися. Чинниками, що перешкоджають є: власна інерція та пасивність, особистісна тривожність, невпевненість у собі, негативне самосприйняття, розчарування від невдач, відсутня підтримка колег, авторитарний стиль взаємодії з боку керівництва, жорсткий контроль та придушення ініціативи, невміння застосовувати інноваційні технології, нестача часу, обмежені ресурси.

РОЗДІЛ 2 ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

2.1 Структурні компоненти та критерії психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності

У педагогічній теорії та практиці є декілька підходів щодо зв'язку понять «критерій» і «показник». У дослідженні вважаємо за доцільне дотримуватися наукової позиції вчених, які розглядають поняття «критерій» ширше за своїм змістом, ніж поняття «показник», і що показник є складовою критерію: ступінь вияву, якісна сформованість, визначеність критерію виражаються конкретними показниками [8].

На основі попереднього аналізу та відповідно до мети нашого дослідження, під критеріями ефективності психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності ми розуміємо сукупність ознак, які характеризують конкретний аспект професійної підготовки. Відповідно показники вимірювання ефективності психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності – «це кількісні та якісні характеристики сформованості ознак, які вивчаються та вимірюються» [48].

В. Сластьонін визначає критерії готовності педагога до інноваційної діяльності:

- усвідомлення необхідності в інноваційній діяльності, готовності до творчої діяльності з нововведень у закладах освіти;
- упевненість в тому, що нововведення призведе до позитивних результатів;
- узгодженість особистих цілей з інноваційною діяльністю;
- готовність до подолання творчих невдач;

- рівень технологічної готовності до виконання інноваційної діяльності, позитивна оцінка власного попереднього досвіду в світлі інноваційної діяльності;

- здатність до професійної рефлексії [87].

I. Дичківська наголошує, що структуру готовності до інноваційної педагогічної діяльності розглядають як сукупність мотиваційного, когнітивного, креативного, рефлексивного компонентів, які взаємообумовлені та пов'язані між собою [32].

Обґрунтовуючи критерії психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності ми опиралися на дослідження Л. Козак [49; 50; 51; 52].

Критеріями психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності визначено:

1. Критерій мотиваційно-інноваційної психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності.
2. Критерій когнітивно-інноваційної психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності.
3. Критерій операційно-інноваційної психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності.
4. Критерій креативно-інноваційної психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності.
5. Критерій рефлексивно-інноваційної психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності.

Ми будемо вважати, що ефективність до інноваційної професійної діяльності характеризується відповідним рівнем сформованості психологічної готовності фахівців соціономічного профілю названих критеріїв. Розглянемо окремо структуру кожного критерію та прояви їх рівнів.

1. Критерій мотиваційно-інноваційної психологічної готовності вказує на рівень сформованості мотивації до інноваційної професійної діяльності;

рівень позитивного сприйняття нововведень; потребу у створенні інновацій як нового способу вирішення проблем; прагнення до самовдосконалення, саморозвитку та самореалізації через інноваційну професійну діяльність.

Показниками мотиваційно-інноваційного критерію є:

- ціннісне ставлення до інноваційної професійної діяльності та усвідомлення її важливості та соціальної значущості;
- пізнавальний інтерес до інновацій та технології їх застосування;
- сформована потреба у створенні і втіленні інновацій у власну професійну діяльність;
- потреба у постійному саморозвитку та самовдосконаленні через інноваційну діяльність;
- прагнення до успіху у професійній діяльності.

Високий рівень мотиваційно-інноваційного критерію характеризується: усвідомленням інноваційної професійної діяльності як особистісної цінності; усвідомленням цілей інноваційної професійної діяльності як особистісно-значущих; стійким пізнавальним інтересом до інновацій як результату усвідомленого вибору майбутньої професійної діяльності; сформованою потребою у створенні і реалізації інновацій на основі інноваційного проектування професійної діяльності; прагненням до розвитку та професійного самовдосконалення через інноваційну діяльність; прагненням до успіху у професійній діяльності.

Середній рівень мотиваційно-інноваційного критерію характеризується: усвідомленням важливості, соціальної значущості інноваційної професійної діяльності; усвідомленням цілей інноваційної професійної діяльності, але неготовністю взяти на себе функцію лідера в процесі її здійснення; виявом ситуативного інтересу до вивчення інновацій; нестійкою потребою в оволодінні ними; стійким бажанням створювати новації; неготовністю до самостійного прийняття рішень в процесі їх реалізації; ситуативним бажанням самовдосконалюватися через інноваційну діяльність; частковою мотивацією до успіху в професійній діяльності.

Низький рівень мотиваційно-інноваційного критерію характеризується: не усвідомленням цілей та соціальної значущості інноваційної професійної діяльності; вибіркоким інтересом до інновацій та не стійкою потребою в оволодінні ними для здійснення професійної діяльності; відсутністю потреби у створенні новацій; невизначеністю мотивів професійного саморозвитку; слабо вираженим прагненням до успіху в професійній діяльності [49].

2. Критерій когнітивно-інноваційної психологічної готовності характеризує ступінь оволодіння знаннями основних понять і сфери дослідження інноватики; специфікою та особливостями інноваційної професійної діяльності; знання напрямів та етапів створення новації; особливостями проектування інноваційного середовища; оволодіння фаховими інноваційними технологіями та техніками у професійній діяльності.

Показниками когнітивно-інноваційного критерію є знання:

- основних понять та структури інноватики;
- інноваційних процесів у системі освіти;
- суттєвих ознак освітніх інновацій, їх видів та механізмів інноваційного розвитку освіти;
- структурних компонентів готовності до інноваційної діяльності;
- фахових інноваційних технологій у професійній діяльності;
- особливостей творчої організації спрямованого на розвиток інноваційної особистості майбутнього фахівця.

Високий рівень когнітивно-інноваційного критерію характеризується ґрунтовними, систематизованими знаннями; вільним використанням наукової термінології; творчим відтворенням теоретичних положень та понять педагогічної інноватики, структурних компонентів готовності до інноваційної професійної діяльності та перспектив їх розвитку.

Середній рівень когнітивно-інноваційного критерію характеризується частковою сформованістю вище зазначених знань, що систематизовані, але не відзначаються глибиною; вибіркоким використанням наукової

термінології; конструктивним відтворенням теоретичних положень та понять педагогічної інноватики при неповному системному баченні інноваційних стратегій розвитку сучасної системи вищої освіти.

Низький рівень когнітивно-інноваційного критерію характеризується розрізненістю, суперечливістю і не систематизованістю знань; репродуктивним рівнем відтворення положень та понять інноватики; відсутністю систематизованого бачення та застосування інновацій [49].

3. Критерій операційно-інноваційної психологічної готовності характеризує рівень вмінь фахівців соціономічного профілю використовувати способи вирішення діагностичних, пошуково-інформаційних, прогностичних, проєктивних, конструктивних, організаційно-комунікативних, аналітико-рефлексивних педагогічних завдань.

Показниками операційно-інноваційного критерію є вміння:

- діагностичні: визначати інноваційні проблеми у професійній діяльності та виявляти чинники, що спричинили їх виникнення;
- діагностувати рівень розвитку психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності;
- пошуково-інформаційні: здійснювати пошук «інноваційної» інформації, фіксувати та обробляти її, формулювати і описувати інноваційну проблему;
- прогностичні: формулювати цілі і завдання щодо застосування нововведення, розвитку інноваційної особистості фахівця;
- прогнозувати зміни, труднощі, засоби досягнення цілей, позитивні і можливі негативні сторони реалізації нововведення;
- проєктувальні: генерувати та відбирати нові ідеї для досягнення актуальних цілей та вирішення професійних завдань;
- здійснювати теоретично обґрунтоване оцінювання інновацій;
- конструктивні: розробляти навчально-методичні комплекси з метою розвитку креативних здібностей та якостей особистості;

- організаційні: продуктивно застосовувати нововведення; творчо і оптимально використовувати зміст, технології, методи, прийоми, засоби у практиці;
- комунікативні: будувати конструктивну взаємодію;
- аналітико-рефлексивні: аналізувати і узагальнювати одержані результати застосування інновацій, порівнювати їх з попередніми;
- визначати рівень своєї готовності до інноваційної педагогічної діяльності та шляхи його підвищення.

Високий рівень операційно-інноваційного критерію характеризується стійкими високорозвинутими вміннями діагностувати, здійснювати пошук нової інформації, прогнозувати, проектувати, конструювати та запроваджувати у професійну діяльність нововведення, що базуються на продуктивно-творчому використанні знань, що мають високий рівень оригінальності та новизни.

Середній рівень операційно-інноваційного критерію характеризується достатньо розвинутими вміннями діагностувати, здійснювати пошук нової інформації, прогнозувати, проектувати, конструювати та запроваджувати у професійну діяльність нововведення, що базуються на конструктивному використанні знань, що мають умовну новизну.

Низький рівень операційно-інноваційного критерію характеризується частковими або не сформованими вміннями діагностувати, здійснювати пошук нової інформації, прогнозувати, проектувати, конструювати та запроваджувати у професійній діяльності нововведення, що базуються на репродуктивному відтворенні знань, при цьому спроби створення нововведень не відзначаються оригінальністю та новизною [49].

4. Критерій креативно-інноваційної психологічної готовності характеризує рівень розвитку креативного та інноваційного потенціалу; розвитком творчих та інноваційно-особистісних якостей.

Показниками креативно-інноваційного критерію є:

- уміння виділяти і формулювати нові проблеми в професійній діяльності;
- уміння генерувати оригінальні ідеї у вирішенні професійних проблем;
- володіння навичками критичного та дивергентного мислення;
- уміння використовувати методи і прийоми розвитку творчого мислення в професійній діяльності;
- уміння позитивно сприймати нововведення і зміни;
- розвиток інноваційних особистісних якостей.

Високий рівень креативно-інноваційного критерію характеризується: творчими вміннями, що виявляються у здатності до виділення нової проблеми в професійній діяльності; здатності генерувати оригінальні ідеї у вирішенні професійних проблем; гнучкості мислення у пошуках альтернативних підходів; вияві творчої уяви при створенні інновацій; уміння використовувати методи і прийоми розвитку творчого мислення в професійній діяльності; уміння позитивно сприймати нововведення і зміни.

Середній рівень креативно-інноваційного критерію характеризується середнім рівнем творчих умінь, творчого мислення, середнім рівнем сформованості інноваційних особистісних та професійно-значущих якостей.

Низький рівень креативно-інноваційного критерію характеризується: низьким рівнем розвитку творчих умінь особистості, низьким рівнем сформованості особистісних та професійно-значущих якостей [49].

5. Критерій рефлексивно-інноваційної психологічної готовності реалізується через такі рефлексивні процеси, як саморозуміння й розуміння іншого, самооцінювання й оцінювання іншого, самоінтерпретація й інтерпретація іншого; показником рефлексивного компонента в структурі готовності до інноваційної професійної діяльності є сформованість рефлексивної позиції (характер оцінки себе як суб'єкта інноваційної діяльності); здатності порівнювати результати власної діяльності, виявляти

недоліки; здатності адекватно оцінювати власну діяльність; здатності планувати подальші дії відповідно до одержаних результатів.

Високий рівень рефлексивно-інноваційного критерію характеризується: розвинутими рефлексивними здібностями та розвитком рефлексивного мислення, що виявляється у пізнання й аналіз фахівцем явищ власної свідомості та діяльності, сформованістю рефлексивної позиції (характер оцінки себе як суб'єкта інноваційної діяльності); здатності порівнювати результати власної діяльності; здатністю адекватно оцінювати власну діяльність та планувати подальші дії.

Середній рівень рефлексивно-інноваційного критерію характеризується середнім рівнем розвитку рефлексивних здібностей, що виявляються у здатності до самопізнання, самоаналізу; уміння передбачити можливі потреби і проблеми інноваційної діяльності.

Низький рівень рефлексивно-інноваційного критерію характеризується низьким рівнем усвідомлення фахівцем творчої спрямованості даного виду діяльності і мобілізації всіх ресурсів на досягнення поставлених цілей щодо освоєння інновацій [49].

В умовах неоднозначності та неоднорідності парадигм освіти, множинності концепцій, різноманіття освітніх систем, інноваційних технологій та практик доволі важко визначити критерії психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності. У ході дослідження нами виокремлено критерії психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності та основні показники прояву кожного із зазначених критеріїв. Визначальним критерієм ефективності психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності, на нашу думку, є креативно-інноваційний, який включає в себе високий рівень розвитку творчого потенціалу фахівців, що визначається, як особлива здатність до саморозвитку, система відновлюваних соматичних, психічних, соціально-психологічних, особистісних, духовних ресурсів особистості, які проявляються в професійній діяльності [16; 17; 19].

2.2 Дослідження рівнів психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності

Програма дослідження рівнів психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності включає в себе три етапи, а саме: підготовчий, діагностичний, узагальнюючий.

1. Підготовчий етап передбачає вивчення та аналіз нормативних документів, психолого-педагогічної літератури, дисертаційних досліджень з метою визначення критеріїв і показників психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності.

2. Діагностичний етап передбачає розробку методики діагностики та підбір психолого-діагностичного супроводу з метою вивчення рівнів психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності.

3. Узагальнюючий етап передбачає формулювання висновків за результатами дослідження та розробку технології емпauerменту щодо супроводу психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності.

При розроблені методики діагностики психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності в умовах змін було враховано, що в межах психодіагностики на сьогодні використовують основні підходи, які спираються на процедуру виміру:

- суб'єктивний підхід, що передбачає здійснення діагностики на основі відомостей, що повідомляють про себе досліджувані в опитувальниках, самоописах особистості, її проявах в тих чи інших ситуаціях спостереження;

- об'єктивний підхід, за якого діагностика здійснюється на основі оцінки успішності (результативності) і способу (особливостей виконання тестових завдань);

- проєктивний підхід, коли діагностика здійснюється на основі аналізу особливостей інтерпретації зовнішньо безособового, невизначного (слабко структурованого) матеріалу, який стає об'єктом проєкції [11; 12].

Дослідження проводилося на базі Хмельницького національного університету. Вибірку склали 37 фахівців соціономічного профілю (педагоги, психологи та соціальні педагоги).

У ході психологічного дослідження з метою вивчення рівнів психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності нами були використані такі методики: опитувальник «Потреба в досягненні» (Ю. Орлова); опитувальник «Мотивація успіху та страх невдачі» (А. Реана); анкета «Дослідження знань щодо впровадження інноваційних змін в освітніх організаціях» (О. Бондарчука); опитувальник «Просування організаційних змін» (Н. Форстера); опитувальник «Ваш креативний потенціал» (Г. Нікіфорова); методика «Дослідження рефлексивності» (А. Карпова); методика «Вивчення психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності» (О. Моторнюк).

У процесі діагностики мотиваційно-інноваційного критерію психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності, в умовах змін слід виходити з того, що реальна інноваційна професійна діяльність є завжди полімотивованою. При цьому всі мотиви по відношенню до змісту і процесу до діяльності в умовах змін можна поділити на дві групи, а саме: 1) внутрішні мотиви, що виявляються у зацікавленості в професійній діяльності в умовах змін, почутті радості і задоволення, які виникають у зв'язку з нею, 2) зовнішні мотиви, які спонукають фахівців до діяльності в умовах змін через причини, що лежать поза її процесом і пов'язані з престижною мотивацією, широкими соціальними мотивами та ін. [4].

Для вивчення мотиваційно-інноваційного критерію, ми використали опитувальник «Потреба в досягненні» (Ю. Орлова) та опитувальник «Мотивація успіху та страх невдачі» (А. Реана). Характеристика

опитувальників розміщена в додатку Б та В. Ілюстративні дані подані на рисунку 2.1.

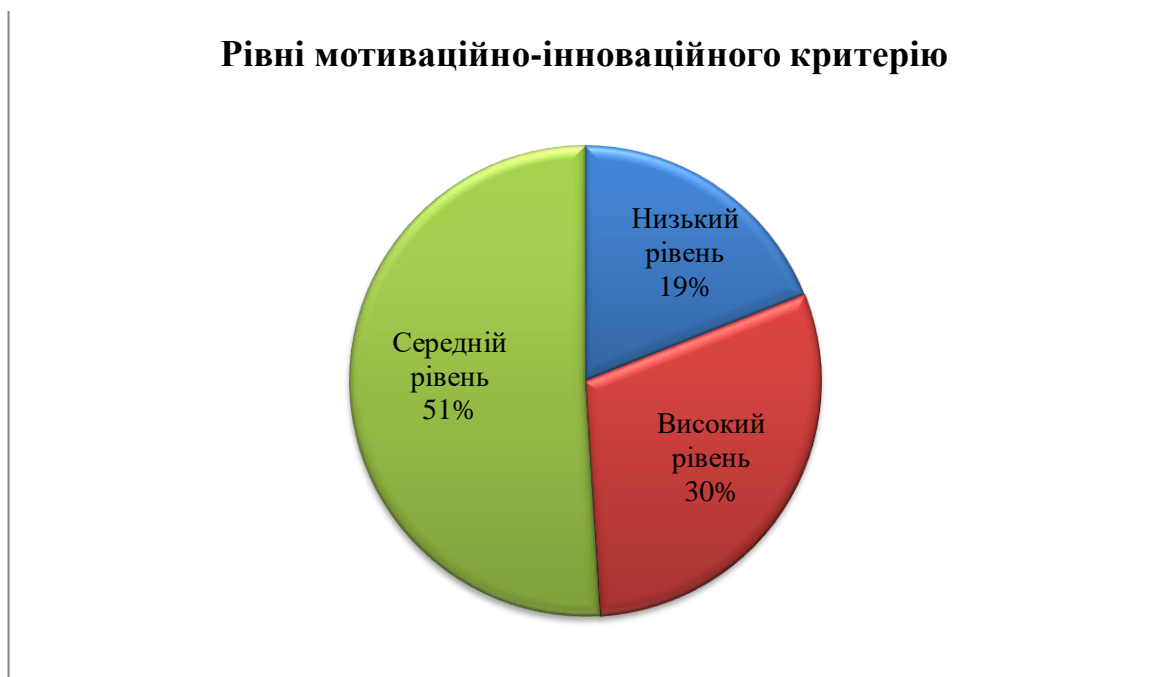


Рисунок 2.1 – Результати опитувальника «Потреба в досягненні»

За результатами опитувальника «Потреба в досягненні», ми дослідили, що низький рівень в досягненнях мають 19% респондентів, високий – 30% і у більшості досліджуваних середній рівень – 51%. У методиці міститься 22 твердження, які дозволяють уточнити думки досліджуваних щодо власних потреб, інтересів тощо.

На другому етапі вивчення мотиваційно-інноваційного критерію ми використали опитувальник «Мотивація успіху та страх невдачі». Методика складається із 20 запитань, на кожне з яких необхідно дати позитивну або негативну відповідь. Провідною функцією мотиву досягнення є спонукання працівника до досягнення успіху в діяльності, а мотиву уникнення невдач – у спонуканні особи до запобігання неуспіху, поразки. У результаті дослідження встановлено, що мотивація досягнення успіху має позитивний характер. При такій мотивації дії працівника спрямовуються на те, щоб досягти конструктивних, вагомих й позитивних результатів. В основі активності особистості лежить надія на успіх та потреба в досягненні успіху. Ілюстративні дані подані на рисунку 2.2.

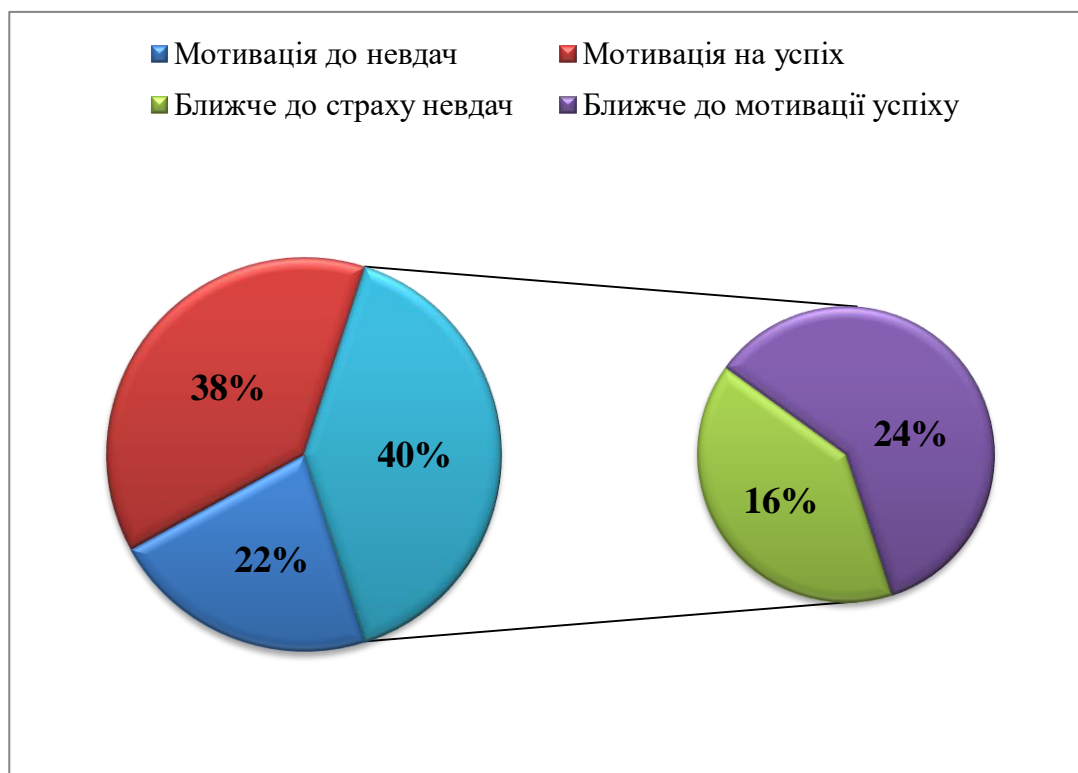


Рисунок 2.2 – Результати опитувальника «Мотивація успіху та страх невдачі»

За результатами опитувальника «Мотивація успіху та страх невдачі» ми визначили, що у 22% досліджуваних мотивація до невдач, що означає, що вони намагаються, перш за все, уникнути покарання, осуду колег та керівництва. Навіть на початку діяльності для них характерним є певне побоювання за результати. У таких працівників нерідко проявляється підвищена тривожність, невпевненість у власних можливостях. Водночас, вони досить відповідально ставляться до виконання діяльності й намагаються усе робити правильно й раціонально. Мотивація на успіх у 38% респондентів, що означає, що вони спрямовуються на те, щоб досягти конструктивних, вагомих й позитивних результатів. В основі активності лежить надія на успіх та потреба в досягненні успіху. Для таких працівників характерна впевненість у власних силах, цілеспрямованість, активність. Та у 40% респондентів мотиваційний полюс не виражений, при цьому ближче до страху невдач – 16%, ближче до мотивації успіху – 24%.

Для діагностики когнітивно-інноваційного критерію доцільним вважаємо застосування таких опитувальників, запитання яких спрямовані на визначення обізнаності фахівців з психологічних аспектів інноваційної діяльності в умовах змін відповідно до визначених напрямків. Високий рівень обізнаності досліджуваного з даного питання констатується в разі правильної, розгорнутої відповіді, середній – у разі частково правильної відповіді, а низький – у разі неправильної відповіді або її відсутності.

Для дослідження когнітивного-інноваційного критерію нами використано анкету «Дослідження знань щодо впровадження інноваційних змін в освітніх організаціях» (О. Бондарчука). Анкета включає шість відкритих питань, які стосуються знання опитуваними таких феноменів: поняття зміни; сутності інноваційних змін; основних видів інноваційних змін, які відбуваються в освітній організації, де працюють учасники опитування; чинників, які впливають на діяльність фахівців освітніх організацій у процесі впровадження інноваційних змін; психологічної готовності до провадження інноваційних змін (Додаток Г). Ілюстративні дані подані на рисунку 2.3.

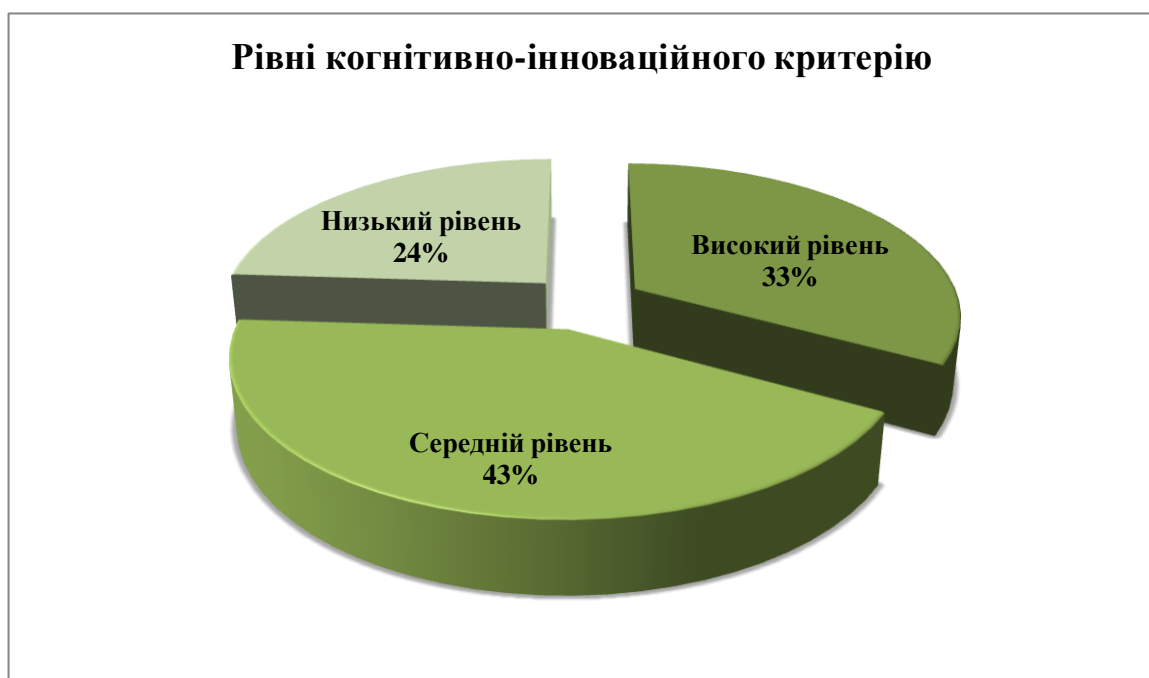


Рисунок 2.3 – Результати анкети «Дослідження знань щодо впровадження інноваційних змін в освітніх організаціях»

За результатами дослідження когнітивно-інноваційного критерію, ми визначили, низький рівень у 24% опитуваних, для таких фахівців характерна відсутність знань із проблематики інноваційних змін. Середній рівень – 43%, тобто стільки респондентів не мають достатніх знань щодо проблематики введення інноваційних змін. Вони володіють, проте не у повному обсязі, знаннями щодо етапів впровадження інноваційних змін. Та 33% – мають високий рівень, що характерний для фахівців з ґрунтовними теоретичними знаннями з проблематики змін. Вони у достатній мірі володіють знаннями про сутність змін, особливості інноваційних змін, етапи впровадження інноваційних змін в освітніх організаціях, чинники, які впливають на діяльність організацій у процесі впровадження інноваційних змін та психологічну готовність до впровадження інноваційних змін.

Діагностику операційно-інноваційного критерію доцільно здійснювати за вміннями та навичками досліджуваних фахівців щодо психологічного аналізу та розв'язання проблемних ситуацій професійної діяльності в умовах змін. Досліджуваним варто запропонувати декілька різноманітних ситуацій професійної діяльності, що потребують вмінь в навичок ефективно діяти в умовах впровадження змін в освітніх організаціях.

Для дослідження операційно-інноваційного критерію ми використали опитувальник «Просування організаційної зміни» (Н. Форстера). За даною методикою ми визначали вміння фахівців вводити зміни, розуміння опору змінам, навички використання комунікативних стратегій упродовж часу змін тощо. Методика «Просування організаційної зміни» складається із 16 запитань, що стосуються вмінь вводити зміни, розуміння опору змінам, навичок використання комунікативних стратегій упродовж часу змін тощо. У процесі виконання методики необхідно зазначити особистісне ставлення до наведених ситуацій й викреслити у опитувальнику відповідну цифру рівня згоди із твердженнями, де цифра 6 означає повну згоду або розуміння, а 1 – повну не згоду або не розуміння (Додаток Д). Ілюстративні дані подані на рисунку

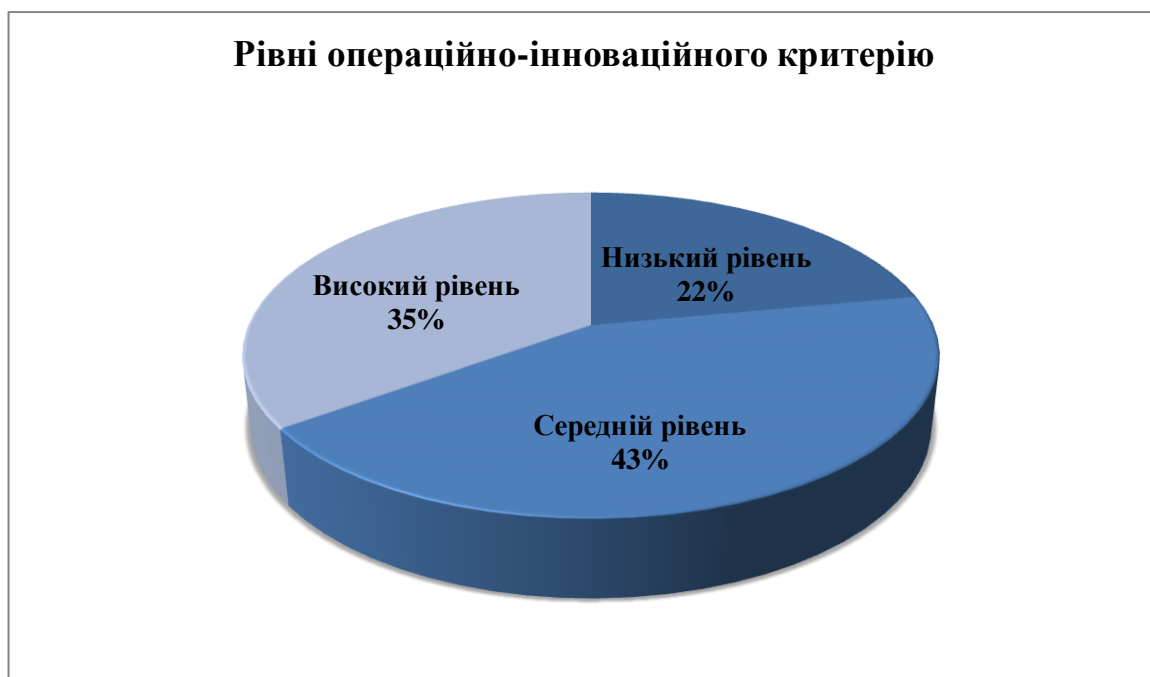


Рисунок 2.4 – Результати опитувальника «Просування організаційної зміни»

За результатами дослідження ми виявили, що низький рівень мають 22% респондентів, середній – 43%, та високий у 35% опитуваних.

При діагностиці креативно-інноваційного критерію доцільно враховувати креативний потенціал особистості, що в свою чергу, розглядається як інтегративна якість особистості, що відображає сукупність творчих сил; визначає готовність і можливість до творчої самореалізації й саморозвитку, до втілення нових, оригінальних ідей; забезпечує ефективну взаємодію особистості з іншими людьми й продуктивність її професійної діяльності.

Для дослідження креативно-інноваційного критерію ми використали опитувальник «Ваш креативний потенціал» (Г. Нікіфорова). Методика спрямована на вивчення креативного потенціалу, який є важливою умовою введення інноваційних змін в освітніх організаціях. Креативний потенціал досліджується в трьох основних виявах: 1) «Моя особистість»; 2) «Мій підхід до розв'язання проблем»; 3) «Моє робоче середовище». Окрім того, визначається загальний показник креативності, який поданий в додатку Е. Ілюстративні дані подані на рисунку 2.5.

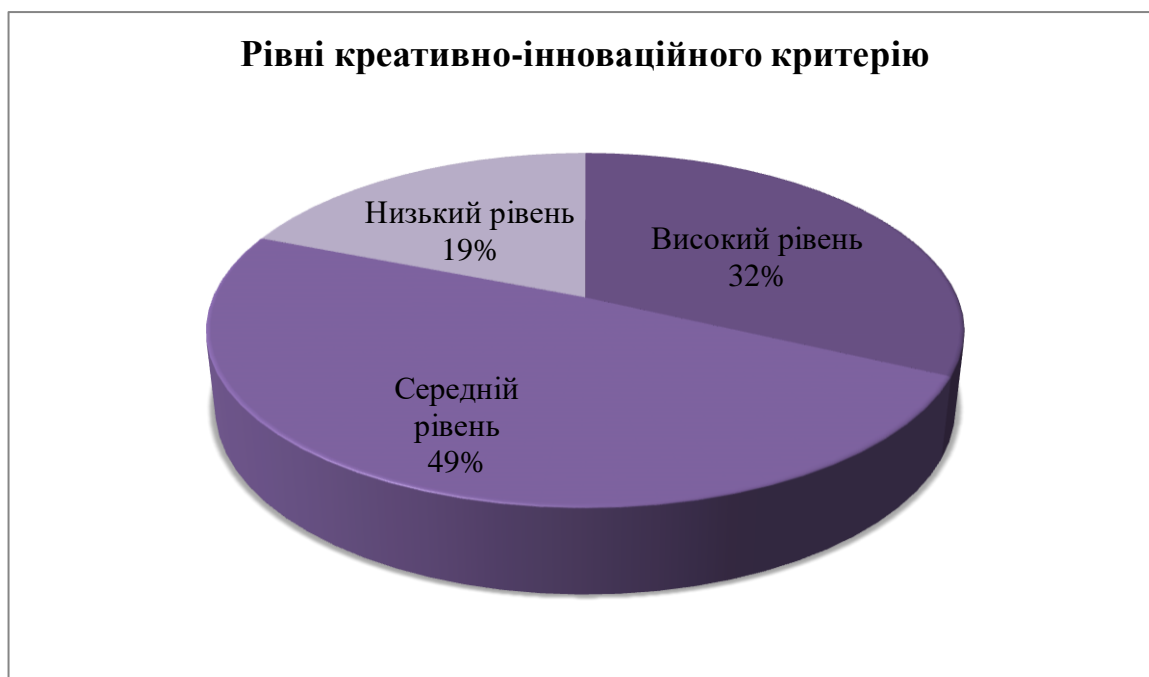


Рисунок 2.5 – Результати опитувальника «Ваш креативний потенціал»

За результатами дослідження, визначили 19% респондентів мають низький рівень, над яким варто працювати, для фахівців може бути властивим нездатність до компромісів, не стримування неприйнятних почуттів й емоцій, у спілкуванні конфліктні, невміння приймати нові нестандартні рішення, нездатність розуміння нових підходів. Майже у половини опитуваних – 49% середній рівень, тобто хороший креативний потенціал, який поки прихований і стримується. Та високий рівень – 32%, висококреативні особистості з великим потенціалом. Для фахівців з високим креативним потенціалом є властивим розуміння особливостей партнера, добре орієнтування в ситуації спілкування, адекватна самооцінка й оцінка партнера, уміння справити потрібне враження, використання ефективних способів впливу, здатність знайти компромісні рішення, оптимальні шляхи подолання конфліктних ситуацій. У важких життєвих ситуаціях частіше використовують конструктивні, перетворюючі моделі поведінки, енергійні, схильні до ризику. Здатність до конструктивного, нестандартного мислення та поведінки, а також швидкість, точність, гнучкість, оригінальність мислення, дає керівнику можливість знаходити ефективні рішення і способи поведінки у нових ситуаціях. Для фахівців низьким рівнем креативності,

може бути властивим нездатність до компромісів, не стримування неприйнятних почуттів й емоцій, у спілкуванні конфліктні.

При діагностиці рефлексивно-інноваційного критерію доцільно враховувати рефлексивний підхід, який забезпечує розкриття та реалізацію професійних можливостей особистості під час формулювання й вирішення творчих завдань, що виникають у інноваційній професійній діяльності. Рефлексивно-інноваційний критерій психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності уможливорює формування фахівцем індивідуального стилю, досягнення адекватної професійно-особистісної самооцінки, прогнозування й аналіз результатів своєї праці та вдосконалення професійної діяльності [47].

Для дослідження рефлексивно-інноваційного критерію ми використали методику «Дослідження рефлексивності» (А. Карпова). Опитувальник рефлексивності спрямований на визначення ступеня розвитку рефлексивності як особистісної властивості та поданий у додатку Ж. На думку автора методики, рефлексивність як психічна властивість є однією з основних граней тієї інтегративної психічної реальності, яка співвідноситься з рефлексією в цілому [47]. Ілюстративні дані подані на рисунку 2.6.

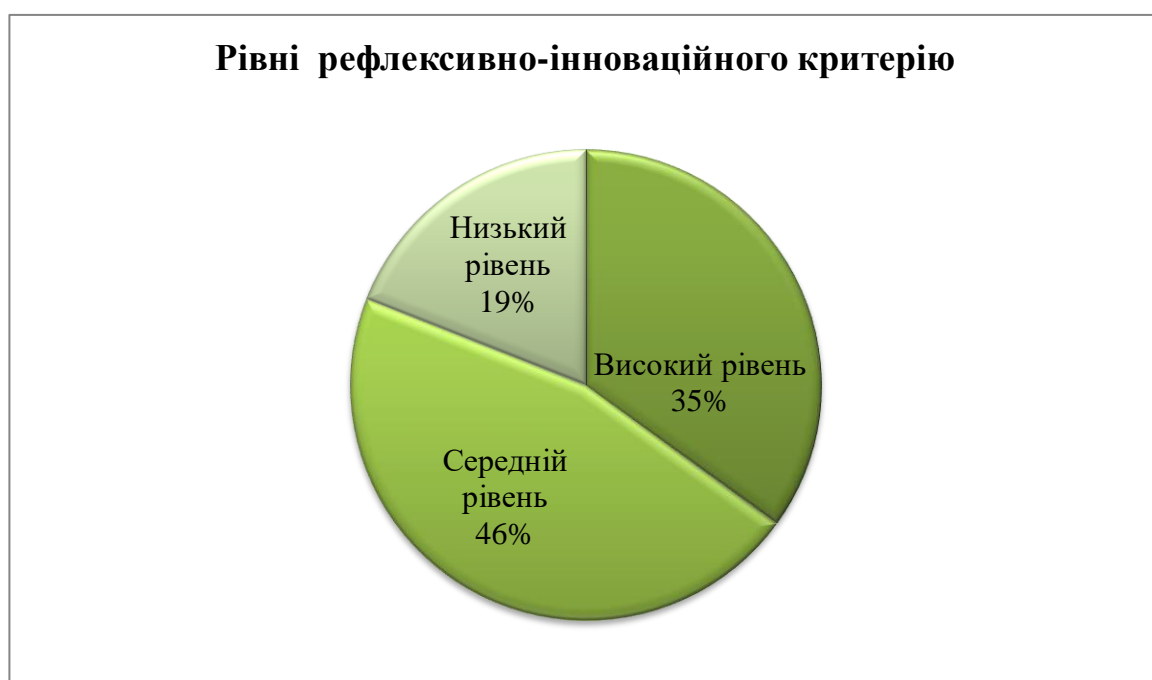


Рисунок 2.6 – Результати методики «Дослідження рефлексивності»

За результатами визначили, що високий рівень у 35% респондентів, яким властива здатність до самопізнання та самоаналізу. Також високий рівень свідчить про міру розвитку уяви, що дає змогу «подивитися на себе збоку», «побачити ситуацію очима інших»; аналізу інноваційного процесу, його коректування, прогнозування розвитку, уміння передбачити можливі потреби і проблеми інноваційної діяльності. Це усвідомлення творчої спрямованості даного виду діяльності і мобілізації всіх ресурсів на досягнення поставлених цілей щодо освоєння інновацій. Середній рівень у 46% досліджуваних, низький рівень – 19%.

Результати дослідження дозволяють констатувати, що рефлексія є найвищим, за ступенем інтегрованості, процесом, вона є одночасно і способом, і механізмом виходу системи психіки за особистісні межі, що детермінує пластичність й адаптивність особистості.

Для вивчення узагальнених результатів дослідження нами використана методика «Вивчення психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності» (О. Моторнюк). Характеристика оцінки показників рівнів психологічної готовності до інноваційної діяльності подана в додатку І.

Діагностика показників рівнів психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної діяльності в умовах змін визначається за співвідношенням рівнів окремих критеріїв психологічної готовності: високий, якщо всі критерії (мотиваційно-інноваційний, когнітивно-інноваційний, операційно-інноваційний, креативно-інноваційний, рефлексивно-інноваційний) характеризуються високим рівнем розвитку (при цьому допускається наявність одного компонента середнього рівня розвитку); низький, якщо всі компоненти готовності мають низький рівень розвитку (при цьому допускається наявність одного компонента середнього рівня розвитку); середній (усі інші поєднання рівнів компонентів готовності).

Узагальнюючи результати дослідження щодо з'ясування стану рівнів психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної діяльності ми використали Ілюстративні дані подані на рисунку 2.7.

**Рівні психологічної готовності фахівців
соціономічного профілю до інноваційної професійної
діяльності**

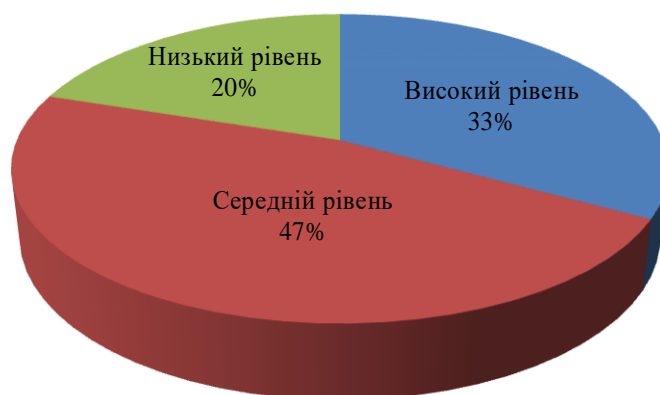


Рисунок 2.7 – Результати дослідження рівнів психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності

За результатами дослідження низький рівень психологічної готовності виявлено у 20 % респондентів, до цього рівня належать фахівці, які за особливостями мислення і практичної діяльності, ставляться до інноваційної проблематики як до альтернативи традиційній практиці, основою їх діяльності в такому випадку є емоційна, інтуїтивна налаштованість на сприйняття нового тому, що воно нове, а не глибокі теоретичні знання особливостей інноваційних технологій, рефлексія у них не сформована.

Середній рівень становить 47 % опитуваних фахівці, які належать до цієї категорії добре обізнані з теоретичними засадами, змістом інноваційних технологій, проте використання інновацій у їх практиці є несистематичним (невпорядкованим), ситуативним. рефлексія у них виражена недостатньо.

Високий рівень встановлено у 33% досліджуваних фахівці цього рівня творчо ставляться до інноваційної діяльності, мають змістовні знання новаторські підходи до навчання й виховання, володіють інноваційними технологіями і створюють власні, реалізація творчого потенціалу та саморозвиток в інноваційному процесі для багатьох із них є найважливішим орієнтиром в професійній діяльності.

2.3 Технологія емпваерменту щодо супроводу психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності

Аналіз наукових публікацій свідчить, що науковці розглядають сутність емпваерменту як наснаження, що сприяє збільшенню можливостей людини чи групи осіб здійснювати цілеспрямований вибір і втілювати його в бажані дії та результати. Автори підкреслюють, що саме наснажені особи спроможні досягати ефективних особистісних змін шляхом мобілізації особистих ресурсів (мотивів, прагнень, навчальних зусиль, творчого підходу до вирішення професійних завдань тощо). Однак, посилена увага зарубіжних дослідників до проблеми наснаження здебільшого відноситься до дефінітивного аналізу сутності поняття «емпваермент», опису конкретних прикладів наснаження, що відбулися внаслідок реалізації тих чи інших соціально спрямованих проектів, або ж стосуються переважно політичного аспекту наділення повноваженнями, чи особливостей використання технологій наснаження у сфері менеджменту [106; 107].

Досить ґрунтовно висвітлені теоретичні та прикладні основи емпваерменту в дослідженні Т. Сили, котра здійснила аналіз міждисциплінарного змісту категорії наснаження. Водночас проблема поєднання емпваерменту з інноваційною діяльністю не знаходила висвітлення у наукових пошуках сучасних дослідників [83].

Термін «empowerment» (англ.) утворений від «empower» – уповноважувати, давати можливість та «ment» – суфікс для утворення іменника зі значенням «процес, поняття, дія») тлумачиться більшістю авторів як процес наснаження і розглядається як термін, який позначає багатовимірний соціальний процес, що допомагає людині набути здатності контролювати власне життя, актуалізувавши певні ресурси, «силу», «енергію» [55].

Лінгвістичний аналіз слова «емпауермент», на думку Н. Кривоконь, буквально означає «надання внутрішньої сили» іншому або допуск і санкціонування іншого на використання цієї сили. Переклад терміну «empowerment» українською як «наснаження» є загально визнаним та загальноприйнятим. Дане поняття дуже часто використовується у транслітерації «емпауермент» з різними варіантами тлумачення: «підвищення компетентності», «мобілізація потенціалу», «підвищення результативності (продуктивності)», «наділення повноваженнями», «делегування», «посилення», «набуття влади, сили» [55].

Важливим у контексті нашого дослідження є семантичний аналіз слів, що складають основу терміну «наснаження» в україномовній енциклопедичнословниковій літературі. Так, однокорінними словами є «наснага», «снага», «наснажувати», що означають «енергію, силу (творчу), запал, натхнення, піднесення». Слово «наснажувати» тлумачиться як «запалювати, надихати (на подвиг), спонукати, кликати, насичувати, наповнювати (силою), заряджати» [15].

Дослідники визначають емпаяуермент як спосіб роботи людини з таким відношенням до себе, що допомагає їй набути внутрішню особисту силу в міжособистісному спілкуванні та здатність управляти своїм життям. На думку науковців, емпаяуермент допомагає людині визначити ті види діяльності, в яких вона може добитися успіху. Невпевнені у своїх силах особи, починають передивлятися цю установку відносно себе і ситуацій, в яких вони опинилися, коли досягають успіху і відчуття сили. Випробувавши успіх у результаті власних дій, вони починають розуміти, що можливі зміни на краще, щоб підвищити якість свого життя і діяльності [106; 107; 109].

Дослідники визначають емпаяуермент як мистецтво творити таке життя, яке людина прагне прожити; як спосіб формування життєстійкої особистості, зазначаючи, що цей аспект у діяльності призначений для людей, котрі готові вивести себе на передній край саморозвитку; як процес розвитку особи до самостійних дій [106; 107; 109].

Вибір стратегії розробки технології емпайерменту щодо супроводу психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності – це надання фахівцю сили і натхнення до дії.

Реалізація технології емпайерменту щодо супроводу психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності передбачає врахування принципів, які у загальному вигляді розкривають її головні риси, тенденції та специфіку. До основних принципів технології емпайерменту щодо супроводу психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності віднесено:

Принцип системності передбачає, що побудова і впровадження технології розглядається не тільки як самостійна ланка, всі елементи якої взаємопов'язані і взаємозалежні, але і як частина всіх інших напрямів психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності; акцентує увагу на системному аналізі, чіткому визначенні цілей і критеріїв; проведенні структуризації, що розкриває весь комплекс питань, які необхідно розв'язати для того, щоб проєктована технологія найкращим чином відповідала встановленим цілям і критеріям.

Принцип цілеспрямованості полягає в чіткому і зрозумілому формулюванні цілей для забезпечення ефективного результату. Визначення мети супроводжується узгодженням цілей усіх виконавців, урахуванням реальних умов, нормативних документів, ін. Це в свою чергу забезпечує реальність мети.

Принцип науковості орієнтує з наукових позицій, що потребує від фахівців оволодіння теоретичними основами та інноваційними технологіями у професійній діяльності, прийняття рішення і його реалізації, усвідомлення і аналізу одержаних результатів; урахування суб'єктами досягнень педагогіки, психології, інших наук щодо реалізації означеної проблеми.

Принцип концептуальності спрямовує на те, що психологічна готовність до інноваційної професійної діяльності повинна ґрунтуватися на чітко визначених положеннях, системі поглядів на дану діяльність, що

забезпечить єдність і логічну несуперечливість підходів в її організації та оцінці.

Принцип комплексності передбачає внутрішній взаємозв'язок усіх видів інноваційної діяльності і дає можливість перебороти однобічність і функціоналізм у роботі, забезпечує цілісність фізичного, психічного, соціального розвитку особистості фахівця, всіх його здібностей у сферах різнобічної діяльності і спілкування.

Принцип нових завдань полягає в тому, щоб традиційні підходи, методи, прийоми перебудувати відповідно до нових умов і можливостей.

Принцип відповідності змістового і процесуального компонентів психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності спрямовує на те, що кожен вид, елемент змісту може бути оптимально засвоєний лише в діяльності, адекватній його природі.

Принцип індивідуального підходу означає врахування інтересів, особливостей, рівня психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності. Його можна реалізувати тільки на основі постійного вивчення кожного члена колективу та діагностики його рівня.

Принцип мотивування та стимулювання має психологічний, моральний, матеріальний характер, передбачає розробку дієвої системи стимулювання, забезпечення належних умов праці.

Таким чином, визначені принципи повинні стати основою для створення умов для психологічного комфорту, впевненості та відповідальності за результати, набуття умінь контролювати ситуацію навчання, виникнення ентузіазму і почуття задоволення від групової та індивідуальної роботи та її результатів.

Обґрунтування технології емпauerменту психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності та розробки супроводу нами використовувався технологічний підхід, основною функцією якого є розробка (проектування) та впровадження спеціальних гуманітарних технологій [46].

В основу технології емпайерменту щодо супроводу психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної покладено аналіз її структури:

- особистісно-вмотивована перебудова освітніх проектів, їх інтерпретація, активний пошук інноваційної інформації, ознайомлення з нововведеннями;
- професійно-вмотивований аналіз власних можливостей щодо створення нововведення; прийняття рішення щодо його використання;
- формулювання мети і концептуальних підходів до застосування нововведення;
- прогнозування змін, труднощів, результатів інноваційної діяльності;
- обговорення з колегами, адміністрацією, консультантами шляхів упровадження інновацій;
- розробка концептуальної основи та етапів експериментальної роботи;
- реалізація інноваційних дій, спостереження за розвитком інноваційного процесу;
- здійснення контролю та корекція введення нового, оцінка результатів, рефлексія інноваційної діяльності [86].

Впровадження технології психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності у практику освітньої системи необхідне для упорядкування діяльності фахівців та постановки чітких цілей і визначення шляхів досягнення.

З цією метою уникнення вищезазначених проблем нами розроблено технологію емпайерменту щодо супроводу психологічної готовності до інноваційної діяльності фахівця. Це комплекс методів, що об'єднує чотири напрями діяльності, таких як:

- 1) діагностика проблем, що виникають;
- 2) інформація про сутність проблеми та способи її вирішення;

3) консультація на етапі прийняття рішення та обговорення шляхів її розв'язання;

4) супровід психологічної готовності фахівців соціономічного профілю та рекомендації щодо введення інновацій у власну професійну діяльність.

Застосування технології емпauerменту дасть змогу рухатися до прогнозованого завершального результату за умов суворої обґрунтованості кожного елемента та етапу інноваційного процесу. Таким чином, технологію емпauerменту слід розглядати як систему способів, комплекс методів для досягнення цілей та управління цим процесом. Інакше кажучи, системний і широкоаспектний підхід визначає технологію емпauerменту як педагогічну категорію, орієнтовану на вдосконалення інноваційної професійної діяльності, яка є вирішальним аргументом на користь її ефективності.

У розробці технології емпauerменту для, так званої, школи самовдосконалення науковці розглядають процес досягнення певної мети як багатокроковий процес набуття особистісної сили, який призначений для досягнення успіху з найменшими затратами [106; 107; 109]..

Тому в техніці набуття особистісної сили шляхом технології емпauerменту в напрямі формування психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності ми акцентуємо увагу на врахуванні таких ідей:

1. Реалізація думок і прагнень фахівців досягти акмеологічних віх у професійній діяльності може відбуватися в результаті цілеспрямованих дій до професійної діяльності.

2. Для спрямування енергії на реалізацію дійсно бажаного (сформованого в результаті аксіо-акмеологічної мотивації) необхідно вчитися діяти впевнено і динамічно. Найпростіша форма трансляції діяльності – це перехід з однієї виробничої структури в іншу самих людей – носіїв діяльності. Тут не виникає жодних особливих ускладнень і проблем, оскільки немає відтворення самої діяльності; складні ситуації виникають лише тоді, коли ставиться завдання дійсного її відтворення. Необхідно у

фахівців соціономічного профілю сформувати ціннісне ставлення до професійного зростання і прагнення досягти вершин у професійній діяльності.

3. Досягнення будь-якої мети необхідно розпочинати з планування майбутнього маршруту для технології емпauerменту, що дасть змогу діяти цілеспрямовано і раціонально, чітко визначати акмеологічні вершини у процесі оволодіння інноваційними технологіями, провести «інвентаризацію» своїх думок і прагнень, щоб чітко їх усвідомити, набути впевненості, використовувати свій інтелект для розвитку особистісних сил і підтримки особистісного зростання [106; 107; 109].

Окреслений шлях професійного зростання за технологією емпauerменту складається з окремих етапів:

1. Накопичення інформації про сутність інноваційних тенденцій.
2. Ідентифікація себе з образом фахівця-новатора.
3. Визначення психологічних бар'єрів, у інноваційній професійній діяльності.
4. Конкретизація та візуалізація уявного образу фахівця-професіонала та його апробація у змодельованих проблемно-професійних діалогічно-інтерактивних ситуаціях.
5. Узагальнення набутих умінь і навичок виконання професійних дій.
6. Визначення найбільш ефективних способів підтримки набутого досвіду застосування інноваційних технологій, що сприятиме формуванню особистісної сили і наснаженню у напрямі професійного зростання, тобто – технології емпauerменту.

Метою технології емпauerменту є формування психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до оволодіння інноваційними технологіями та розвиток інноваційного мислення.

Під технологією емпauerменту щодо супроводу психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної діяльності надалі будемо розуміти цілісну комплексну систему організаційних та

психолого-педагогічних заходів, технологій і процедур, які спрямовані на допомогу фахівцям соціономічного профілю у подоланні стереотипного мислення, розвитку особистісних якостей, які сприяють психологічній готовності особистості до оволодіння інноваційними технологіями та творчій самореалізації.

Основними завданнями технології емпauerменту щодо супроводу психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної діяльності повинні стати:

- сприяння повноцінному професійному розвитку та саморозвитку фахівців соціономічного профілю, їх адаптації до вимог;
- формування у фахівців стійкої мотивації щодо застосування інноваційних технологій у професійній діяльності;
- формування у фахівців компетентності щодо застосування особистісно-орієнтованих, інтерактивних, діалогових технологій у взаємодії;
- удосконалення горизонтальної та вертикальної співпраці членів колективу щодо покращення якості ефективного використання інноваційних технологій у процесі професійної діяльності;
- залучення фахівців до інтерактивної взаємодії з метою розвитку особистісних якостей, які б сприяли творчому освоєнню інновацій у професійній діяльності;
- забезпечення матеріального та науково-методичного супроводу впровадження інновацій у професійну діяльність;

Ефективність технології емпauerменту щодо супроводу психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності залежить від трьох чинників, зокрема:

1. Залучення висококваліфікованих фахівців (психологів, керівників, менеджерів, методистів, викладачів, тренерів) та їх готовність до застосування заходів, технологій і процедур з формування психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності.

2. Систематичність технології емпauerменту щодо супроводу психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності, в свою чергу, забезпечать такі форми роботи, як психолого-педагогічні семінари, конференції з обміну досвідом, круглі столи, диспути, науково-практичні конференції, практикуми, проблемні творчі семінари, проблемні творчі групи, динамічні пошукові групи, майстер-класи, творчі лабораторії тощо [94].

Аналіз психолого-педагогічних джерел з даної проблематики, розробка та забезпечення цілісної системи технології емпauerменту щодо супроводу психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності сприяє, на нашу думку, професійному збагаченню особистості, становленню і розвитку його професіоналізму. Фахівець, який характеризується високим рівнем професіоналізму, здатний вирішувати завдання, орієнтуючись на досягнення сучасної психології і педагогіки, відзначається соціальною компетентністю, готовий працювати в умовах конкуренції та професійних змагань, володіє високим рівнем психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності.

Психологічна готовність є закономірним результатом спеціальної підготовки, самовизначення, освіти й самоосвіти, виховання й самовиховання. Це психічний, активно-дієвий стан особистості, складна її якість, система інтегрованих властивостей.

Психологічна готовність до інноваційної професійної діяльності – це особливий особистісний стан, який передбачає наявність у фахівця мотиваційно-ціннісного ставлення до професійної діяльності, володіння ефективними способами і засобами досягнення цілей, здатності до творчості і рефлексії [32].

Психологічна готовність до інноваційної діяльності є передумовою ефективною діяльності фахівця, максимальної реалізації його можливостей, розкриття творчого потенціалу. Успішність інноваційної діяльності

передбачає, що фахівець усвідомлює практичну значущість різних інновацій не лише на професійному, а й на особистісному рівні.

Психологічну готовність фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності ми пропонуємо визначати за такими показниками:

- 1) усвідомлення потреби запровадження інновацій на рівні власної практики;
- 2) інформованість про новітні технології, знання новаторських методик роботи;
- 3) зорієнтованість на створення власних творчих завдань, методик, проведення експериментальної роботи;
- 4) готовність до подолання труднощів, пов'язаних зі змістом та організацією інноваційної діяльності;
- 5) володіння практичними навичками освоєння інновацій та створення нових [31].

На сучасному етапі слід враховувати психологічні бар'єри та психологічну невідповідність фахівців соціономічного профілю до впровадження інновацій, а саме:

1. Слабке з'єднання практики з наукою.
2. Некоректна психологізація.
3. Порушення психолого-педагогічних принципів.
4. Нееластичність, негнучкість технологій.
5. Штучне стимулювання.
6. Ігнорування повсякденної оптимізації.

Вищевказані та й інші проблеми неможливо вирішити без усвідомлення практичної значущості перетворень у системі освіти на особистісному рівні, без формування психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності.

О. Бартків підкреслює, що «готовність до інноваційної діяльності обумовлюється організацією оптимального інноваційного середовища та

спрямованістю професійної діяльності на інноваційність. При підготовці фахівців до інноваційної діяльності, їх взаємодія має відповідати таким принципам:

- неперервність і цілісність розвитку особистості, гармонізація діяльності, інтеграція всіх її аспектів;
- особистісна зорієнтованість;
- професійно-практична спрямованість;
- альтернативність, свобода вибору;
- усвідомленість професійно-особистісного розвитку під час взаємодії;
- творче самовираження, співпраця та співтворчість» [7].

Визначальним чинником досягнення таких результатів є врахування складових психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності:

- індивідуальні особливості фахівців – загальний кругозір, знання сучасної психолого-педагогічної літератури, креативність, творчий підхід, постійне оновлення змісту діяльності, інноваційних технологій, здатність до самоорганізації, прогностичні здібності, уміння передбачати та прогнозувати розвиток інноваційних процесів;

- мотиваційна спрямованість – творчий інтерес до інновацій, сформована потреба у особистісних досягненнях;

- прагнення до професійного лідерства; очікування позитивної оцінки;

- створення ситуації успіху для колег та позитивне відношення до творчості й креативних особистостей;

творчі, аналітичні, організаційні можливості, знання та генерування ідей у полі інноваційної діяльності, володіння панорамою інновацій, здатність долати інерцію в діяльності колективу, незалежність суджень на засадах високого професіоналізму, здатність до співпраці з вченими та практиками (створення авторських програм та проектів, володіння методами

експериментальної роботи), здатність акумулювати та використовувати досвід творчо працюючих колег [86].

Важливо враховувати параметри психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності:

1. Параметр «Психологічна готовність» розкривається такими показниками: здатність до самоорганізації; здатність до самоаналізу, рефлексії; здатність відмовитися від стереотипів мислення; прагнення до творчих досягнень; критичність мислення, здатність до оціночних суджень.

2. Параметр «Інноваційна діяльність» характеризується наступними показниками: варіативність діяльності; опанування методологією творчої діяльності; володіння методами дослідження; здатність акумулювати та використовувати досвід творчої діяльності інших фахівців; здатність до співпраці та взаємодопомоги.

3. Параметр «Результативність» розкривається такими показниками: створення авторської ідеї; розробка змісту планів і програм; методик, технологій; апробація інновацій; розповсюдження інновації; виявлення інноваційної ініціативи.

Психологічна готовність до реалізації інноваційної професійної діяльності може бути сформована в контексті цілісності її основних структурних компонентів: мотиваційного, когнітивного, креативного, рефлексивного.

Мотиваційний компонент психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності є основою, навколо якої конструюються головні якості фахівця як професіонала, оскільки від того, чим мотивує особистість свою готовність до інноваційної діяльності, залежать характер його участі в інноваційних процесах та досягнуті результати. Важливим компонентом управління інноваціями є знання мотивів інноваційної діяльності, які можуть бути обумовлені: підвищенням ефективності професійної діяльності; намаганням привернути до себе увагу; здобути визнання та ін. Справжню суть мотивів з'ясувати буває нелегко, оскільки вони змінюються. Особистісну

значущість конкретних мотивів досліджують на підставі аналізу сформульованих фахівцем цілей власної інноваційної діяльності, його дій щодо реалізації цих цілей, а також аналізу змін у його мотиваційній сфері, самооцінок, ставлення до своєї професійної діяльності. Позитивну мотивацію до інноваційної діяльності засвідчує задоволення таких його особистісних і професійних потреб, як створення і застосування нового, подолання професійних труднощів. Тому використання інноваційних технологій багато хто з фахівців вважає єдиним важливим мотивом особистісного і професійного самоствердження. Отже, показниками мотиваційного компонента психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності є інтерес до інноваційних технологій та особистісно-значущий смисл їх застосування [86].

Когнітивний компонент психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності є результатом пізнавальної діяльності. Його характеристики: обсяг знань (ширина, глибина, системність) фахівця про суть і специфіку інноваційних технологій; їх види та ознаки; комплекс умінь і навичок із застосування інноваційних технологій у структурі власної професійної діяльності; стиль мислення, сформованість умінь і навичок фахівця. Виокремлюють такі професійні уміння, які засвідчують свідоме оволодіння інноваційною діяльністю: гностичні (уміння здобувати, поповнювати і розширювати свої знання); проектувальні (здатність планувати діяльність відповідно до цілей, психологічних закономірностей, оптимальних видів, методів, прийомів професійної діяльності; конструктивні (уміння обирати оптимальні прийоми і способи, форми роботи, відбирати і дозувати інформацію); організаційні (здатність організовувати свою діяльність відповідно до цілей); комунікативні (уміння використовувати різні механізми формування міжособистісних взаємин з членами колективу, попереджувати і долати конфлікти). Показниками сформованості когнітивного компонента є: методологічні знання (вміння сприймати дійсність із позицій системного підходу, сформованість загальнонаукових

категорій); загальнотеоретичні й методичні знання (принципів і методів дослідження, володіння конкретними дослідницькими вміннями); уміння успішно застосовувати інноваційні технології (гностичні, проектувальні, конструктивні, організаційні, комунікативні); позитивний професійний досвід. Реалізація когнітивного компонента для фахівця соціономічного профілю означає необхідність професійно самовизначитись, тобто усвідомити норми, модель своєї професії і відповідно оцінити свої можливості [86].

Креативний компонент психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності проявляється у нестандартному розв'язанні завдань, в імпровізації, експромті. Ознаками креативності є: здатність до створення нового, нетрадиційний підхід, вміння творчо вирішувати будь-які професійні проблеми, взаємодіяти з колегами, уміння розвивати креативність колег.

Формування креативності у колег залежить від таких професійних умінь та установок: визнання цінності творчого мислення та права на помилку, розвиток емпатійності, уміння всебічно розкрити особливість творчого процесу, уміння розвивати конструктивну критику, заохочення самоповаги та самооцінки [86].

Рефлексивний компонент психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності є важливою умовою вдосконалення власної діяльності. Здатність людини рефлексивно ставитися до себе і до своєї діяльності є результатом освоєння нею соціальних відносин між людьми. На основі взаємодії з іншими людьми, прагнучи зрозуміти думки і дії іншого, людина виявляє здатність рефлексивно поставитися до себе. Рефлексивне мислення характеризує пізнання й аналіз явищ власної свідомості та діяльності. Реалізується цей компонент через такі рефлексивні процеси, як саморозуміння й розуміння іншого, самооцінювання й оцінювання іншого, самоінтерпретація й інтерпретація іншого [86].

Таким чином, пошук, освоєння і застосування інновацій, аналіз отриманих результатів і власного індивідуального стилю роботи можуть

сприяти створенню фахівцями нових інноваційних технологій. Показником рефлексивного компонента в структурі психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності є сформованість рефлексивної позиції.

Практичні рекомендації щодо розвитку психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності: визначення конструктивних заходів щодо створення інноваційного середовища; створення соціально-психологічних умов для самовдосконалення, саморозвитку, самоактуалізації особистості членів колективу, що є важливим чинником формування готовності та спроможності до інноваційної діяльності; створення необхідних мотиваційних умов професійної діяльності, що будуть спонукати членів колективу до впровадження інновацій [86].

Отже, метою технології емпайерменту є забезпечення психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності та розвиток його психологічної готовності до інноваційної діяльності. Важливим завданням стає сприяння у створенні умов для здійснення інновацій, мотивація на трансформацію та осучаснення професійного досвіду, індивідуальне консультування, створення системи вправ для фахівців соціономічного профілю на подолання психологічних бар'єрів під час впровадження інновації, використання сприятливого інноваційного середовища для спільної діяльності, виконання інноваційних проектів.

Таким чином, розробка цілісної системи технології емпайерменту щодо супроводу психологічної готовності фахівців до інноваційної професійної діяльності забезпечить оволодіння інноваційними технологіями, забезпечить високий рівень професіоналізму фахівців, забезпечить високий рівень психологічної готовності до інноваційної діяльності, забезпечить розвиток їх креативності та творчої активності, а відтак, надійність їх професійної діяльності в умовах модернізації освітньої системи.

Висновки до розділу

На основі попереднього аналізу наукової літератури та відповідно до завдань дослідження нами визначено критерії психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності (мотиваційно-інноваційний, когнітивно-інноваційний, операційно-інноваційний, креативно-інноваційний та рефлексивно-інноваційний) та рівні (високий, середній та низький).

Діагностика рівнів психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної діяльності включала в себе три етапи, а саме: підготовчий, діагностичний, узагальнюючий. Дослідження проводилося на базі Хмельницького національного університету. Вибірку склали 37 фахівців.

Для вивчення мотиваційно-інноваційного критерію, ми використали опитувальник «Потреба в досягненні» та опитувальник «Мотивація успіху та страх невдачі». Для дослідження когнітивного-інноваційного критерію нами використано анкету «Дослідження знань щодо впровадження інноваційних змін в освітніх організаціях». Для дослідження операційно-інноваційного критерію ми використали опитувальник «Просування організаційної зміни». Для дослідження креативно-інноваційного критерію ми використали опитувальник «Ваш креативний потенціал». Для дослідження рефлексивно-інноваційного критерію ми використали методику «Дослідження рефлексивності». Для вивчення узагальнених результатів дослідження нами використана методика «Вивчення психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності».

На основі аналізу психолого-педагогічної літератури та результатів експериментального вивчення нами розроблена технологія емпайерменту щодо супроводу психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності, яка спрямована на вирішення певних психологічних і організаційних проблем, пов'язаних, як з інноваційною професійною діяльністю, так і з розвитком психологічної готовності.

ВИСНОВКИ

1. Теоретико-методологічні засади та концептуальні підходи психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності, дають підставу констатувати, що процес психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності, їхні психологічні резерви і потенційні можливості вивчено недостатньо, зокрема, не на належному рівні враховуються особистісні якості, здатність до виокремлення і врахування власного «Я», наявність адекватного образу, усвідомлення вимог, що пред'являються у професійній діяльності. У ході дослідження нами систематизовано та удосконалено сутність поняття психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності. Під психологічною готовністю фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності будемо розуміти інтегральне, динамічне, багатокomпонентне, цілісне особистісне утворення, яке характеризується специфічним поєднанням наявності знань і вмінь фахівців соціономічного профілю до професійної діяльності; високим рівнем розвитку емоційної та мотиваційної сфери; розвитком інноваційного, критичного та гнучкого мислення; розвитком творчого потенціалу та рефлексивності; володінням методами саморегуляції та прийомами самоаналізу; володінням інноваційними технологіями та техніками комунікативної взаємодії; володінням нестандартними прийомами до розв'язання професійних завдань; прагненням до саморозвитку, самоактуалізації та професійного зростання.

2. На основі теоретичного аналізу літератури з питання дослідження психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності за допомогою контент-аналізу обґрунтовано критерії (мотиваційно-інноваційний, когнітивно-інноваційний, операційно-інноваційний, креативно-інноваційний та рефлексивно-інноваційний) і відповідно до критеріїв визначено показники їх оцінки.

3. Здійснено експериментальне дослідження рівнів психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності на базі Хмельницького національного університету.

У процесі діагностики мотиваційно-інноваційного критерію психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності, ми використали опитувальник «Потреба в досягненні» та опитувальник «Мотивація успіху та страх невдачі». За результатами опитувальника «Потреба в досягненні», ми дослідили, що низький рівень в досягненнях мають 19% респондентів, високий – 30% і у більшості досліджуваних середній рівень – 51%. За результатами опитувальника «Мотивація успіху та страх невдачі» ми визначили, що у 22% досліджуваних мотивація до невдач, у 38% респондентів мотивація на успіх, та у 40% респондентів мотиваційний полюс не виражений, при цьому ближче до страху невдач – 16%, ближче до мотивації успіху – 24%.

Для діагностики когнітивно-інноваційного критерію нами використано анкету «Дослідження знань щодо впровадження інноваційних змін в освітніх організаціях». За результатами дослідження, ми визначили, низький рівень у 24% опитуваних, середній рівень – 43% та 33% – мають високий рівень, що характерний для фахівців з ґрунтовними теоретичними знаннями з проблематики змін.

Для діагностики операційно-інноваційного критерію ми використали опитувальник «Просування організаційної зміни». За результатами дослідження ми виявили, що низький рівень мають 22% респондентів, середній – 43%, та високий у 35% опитуваних.

Для дослідження креативно-інноваційного критерію ми використали опитувальник «Ваш креативний потенціал». За результатами дослідження, визначили 19% респондентів мають низький рівень, майже у половини опитуваних – 49% середній рівень, та високий рівень – 32%, висококреативні особистості з великим потенціалом.

Для діагностики рефлексивно-інноваційного критерію ми використали методику «Дослідження рефлексивності». За результатами визначили, що високий рівень у 35% респондентів, яким властива здатність до самопізнання та самоаналізу. Середній рівень у 46% досліджуваних, низький рівень – 19%.

Для вивчення узагальнених результатів дослідження нами використана методика «Вивчення психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності». За результатами дослідження низький рівень психологічної готовності виявлено у 20 % респондентів, до цього рівня належать фахівці, які за особливостями мислення і практичної діяльності, ставляться до інноваційної проблематики як до альтернативи традиційній практиці середній рівень становить 47 % опитуваних фахівці, які належать до цієї категорії добре обізнані з теоретичними засадами, змістом інноваційних технологій, проте використання інновацій у їх практиці є несистематичним високий рівень встановлено у 33% досліджуваних фахівці цього рівня творчо ставляться до інноваційної діяльності, мають змістовні знання новаторські підходи, володіють інноваційними технологіями і створюють власні, реалізація творчого потенціалу та саморозвиток в інноваційному процесі для багатьох із них є найважливішим орієнтиром в професійній діяльності.

4. Розроблено технологію емпайерменту щодо супроводу психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності метою якої є забезпечення психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності та сприяння у створенні умов для здійснення інновації, мотивація на трансформація та осучаснення професійного досвіду, у створенні умов для подолання психологічних бар'єрів під час впровадження інновації та у створенні сприятливого інноваційного середовища для спільної діяльності.

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Абасов З. Инновации в образовании и синергетика / З. Абасов // Alma mater. – 2007. – № 4. – С. 3-8.
2. Авдеева Е. А. Гуманитаризация системы образования: философско-антропологический аспект : автореф. дисс. на соискание учен. степени д-ра филос. наук : спец. 09.00.11 «Социальная философия» / Е. А. Авдеева. – Красноярск, 2012. – 40 с.
3. Алпатова О. В. Особливості процесу формування психологічної готовності майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності [Електронний ресурс] / О. В. Алпатова // Соціальна робота в Україні : теорія і практика. – 2013. – № 1 – 2. – С. 169-176. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/srutip_2013_1-2_22.pdf
4. Анастаси А. Психологическое тестирование / А. Анастаси, С. Урбина. – СПб. : Питер, 2001. – 688 с.
5. Аніщенко В. Культурологічний підхід у професійній підготовці вчителя / В. Аніщенко, О. Падалка // Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи. – 2013. – Вип. 6. – С. 104-107.
6. Артюшина М. В. Формування готовності викладача вищої школи до інноваційної діяльності в освіті / М. В. Артюшина // Вісник Львівського університету. Серія: педагогічна. – 2009. – Вип. 25. – Ч. 3. – С. 126-134.
7. Бартків О. Готовність педагога до інноваційної професійної діяльності / О. Бартків // Проблеми підготовки сучасного вчителя. – 2010. – № 1. – С. 52-58.
8. Батаршев А. В. Диагностика профессионально важных качеств / А. В. Батаршев, И. Ю. Алексеева, Е. В. Майорова. – СПб. : Питер, 2007. – 192 с.
9. Бех Ю. В. Філософські проблеми сучасного управління складними системами : ідеї, принципи і моделі : монографія / Ю. В. Бех, А. І. Слепцов. – К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2012. – 404 с.

10. Бех І. Д. Виховання особистості : підручник / І. Д. Бех. – К. : Либідь, 2008. – 848 с.
11. Бондарчук. О. І. Технологія розвитку психологічної готовності закладів освіти до діяльності в умовах соціальних / О. І. Бондарчук // Післядипломна освіта в Україні. – 2018. – № 1. – С. 5-11.
12. Бондарчук О. І. Методика дослідження особливостей психологічної готовності керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін / О. І. Бондарчук . – К., 2014. – 148 с.
13. Бугеря Т. М. Формування готовності фахівців з фізичної реабілітації до професійної діяльності на основі міжпредметних зв'язків / Т. М. Бугеря // Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту. – 2011. – № 1. – С. 17-20.
14. Буренко В. М. Андрагогічний підхід до професійної перепідготовки вчителя гуманітарного профілю : автореф. дис. ... к. пед. наук : 13.00.04 / В. М. Буренко. – К., 2005. – 24 с.
15. Бусел В. Т. Великий тлумачний словник сучасної української мови : 250000 / уклад. та голов. ред. В. Т. Бусел. – Київ; Ірпінь: Перун, 2005. – VIII. – 1728 с.
16. Варгата О. В. Формування творчого потенціалу майбутнього психолога засобами інноваційних технологій у вищій школі / О. В. Варгата, І. А. Завада // Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна». – Хмельницький : ХІСТ, 2017. – № 14. – С. 8-11.
17. Варгата О. В. Розвиток творчого потенціалу особистості психолога засобами інноваційних технологій / О. В. Варгата // Інноваційна педагогіка. – 2019. – Випуск 11. – Том 1. – С. 190-196.
18. Варгата О. В. Психолого-педагогічні умови формування творчого потенціалу психологів / О. В. Варгата // Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна». – Хмельницький : ХІСТ, 2019. – № 17. – С. 110-116.

19. Варгата О. В. Структурні компоненти творчого потенціалу особистості психолога / О. В. Варгата, О. В. Кулешова, Л. В. Міхеєва // Теорія і практика сучасної психології. – Запоріжжя : Класичний приватний університет, 2019. – № 6. – Т. 1. – С 13-18.
20. Варгата О. В. Проблема психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності в контексті психолого-педагогічного осмислення / О. В. Варгата, О. В. Кулешова, Л. В. Міхеєва // Психологічні засади розвитку, психодіагностики та корекції особистості в системі неперервної освіти : збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції (30-31 жовтня 2020 р.). – Вінниця : КВНЗ «Вінницька академія неперервної освіти», 2020. – С. 55-58.
21. Варгата О. В. Формування психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності / О. В. Варгата // Матеріали Х-ї Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції (Хмельницький, 19-20 листопада 2020 р.) / За ред. доц. Р.П. Попелюшко / М-во освіти і науки України. – Хмельницький, 2020. – 146 с.
22. Вознюк Л. В. Гуманістичні засади інноваційної діяльності загальноосвітніх навчальних закладів: управлінський аспект: дис. канд. пед. наук : спец. 13.00.01 / Л. В. Вознюк. – Кіровоград, 2008. – 223 с.
23. Волощук А. М. Формування методичної компетентності майбутніх учителів гуманітарного профілю у процесі педагогічної практики : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / А. М. Волощук. – Ж., 2012. – 300 с.
24. Востокова С. М. Формирование готовности учителя в региональной системе постдипломного образования к инновационной деятельности: дис ... канд..пед наук: 13.00.08 / С. М. Востокова; Елецкий государственный университет им. И. А. Бунина. – 2014. – 196 с.
25. Гавриленко Л. С. Компетентностный подход при подготовке будущих учителей к инновационной деятельности / Л. С. Гавриленко // Проблемы

- современного образования: Вестник ИГЛУ: Сер. Педагогика и психология. – Иркутск : ИГЛУ, 2007. – С. 51-56.
26. Гавриш І. В. Формування готовності майбутніх учителів до інноваційної професійної діяльності (методологічний і теоретичний аспекти): монографія / І. В. Гавриш. – Харків : ХОНМІБО, 2005. – 388 с.
27. Гончаренко Л. А. Полікультурна освіченість педагога: теорія і практика; за ред. В. В. Кузьменка. – Херсон: РІПО, 2009. – 136 с.
28. Гузій Н. В. Педагогічний професіоналізм: історико-методологічні та теоретичні аспекти: монографія / Н. В. Гузій. – К. : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2004. – 243 с.
29. Гук О. Ф. Гуманізація освітнього простору у ВНЗ : зб. наук. праць / О. Ф. Гук. – К. : Логолос. – 2012. – Вип. 14. – С. 179-187.
30. Данилова Г. С. Творчість як феномен акмеологічного самовдосконалення професіоналізму викладача ВНЗ / Г. С. Данилова // Проблеми освіти. – 2010. – № 63. – Ч. 1 – С. 82-90.
31. Дичківська І. Інноваційні педагогічні технології: підручник / І. Дичківська. – К.: Академвидав, 2015. – 3-тє вид., випр. – С. 253-270.
32. Дичківська І. Готуємо педагогів до інноваційної діяльності / І. Дичківська // Заступник директора школи. – 2015. – №7. – С. 4 -12.
33. Дубасенюк О. А. Фундаментальна акмеологія: засади вдосконалення професійно-педагогічної підготовки майбутніх учителів / О. А. Дубасенюк // Акмеологія в Україні: теорія і практика. – 2010. – № 1. – С. 18-26.
34. Дубасенюк О. А. Професійна педагогічна освіта: інноваційні технології та методики: монографія / За ред. О. А. Дубасенюк. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2009. – 504 с.
35. Елисеєв О. П. Практикум по психологии личности / О. П. Елисеєв. – СПб. : Питер, 2001. – 560 с.
36. Жукова В. Ф. Психолого-педагогический анализ категории «психологическая готовность» / В. Ф. Жукова // Вестник Филиала

- Российского государственного университета в г. Сургуте. Серия: Педагогические науки. – 2011. – Т. 4. – № 5. – С. 32-35.
37. Загвязинский В. И. Педагогическая инноватика: проблемы, стратегии и тактики: монографія / В. И. Загвязинский, Т. А. Строкова. – Тюмень: Изд-во Тюменского государственного университета, 2011. – 176 с.
38. Зайченко І. В. Педагогіка : навч. посібник / І. В. Зайченко. – К. : Освіта України, КНТ, 2008. – 528 с.
39. Закон України «Про освіту» [Електронний ресурс] // База даних [Законодавство України]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>
40. Змеев С. И. Андрагогика: основы теории, истории и технологии обучения взрослых / С. И. Змеев. – М. : ПЕР СЭ, 2007. – 272 с.
41. Іванова Л. І. Діалог як вияв гуманістичних стосунків у системі початкової літературної освіти / Л. І. Іванова // Культурологічні та психолого-педагогічні проблеми гуманізації освіти / за ред. Г. О. Балла. – К. – Рівне : Ліста, 2003. – Вип. 2. – С. 151-155.
42. Івкін В. М. Формування психологічної готовності менеджерів середньої освіти до управління змінами в освітніх організаціях [Рукопис]: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.10 / В. М. Івкін; наук. кер. Л. М. Карамушка; Ін-т психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – К. : [б. и.], 2010. – 373 с.
43. Ігнатович О. Теоретико-методологічні основи педагогічної інноватики [Електронний ресурс] / О. Ігнатович. – Режим доступу: file:///C:/Users/%D0%9E%D0%BA%D1%81%D0%B0%D0%BD%D0%B0/Downloads/Nivoo_2013_2_14.pdf
44. Ілляшенко В. Я. Деякі аспекти гуманізації математичної освіти : зб. наук. праць / В. Я. Ілляшенко. – Рівне : Ліста, 2001. – С. 192-194.
45. Кавуненко Н. В. Визначення змісту та структури особистісної готовності до професійної діяльності [Електронний ресурс] / Н. В. Кавуненко – Режим доступу :

http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/stud_almanah/20.pdf

46. Карамушка Л. М. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації: монографія / Л. М. Карамушка, М. В. Москальов. – К. – Львів: Сполом, 2011. – 216 с.
47. Карпов А. Психология рефлексии / А. Карпов, И. Скитяева. – Ярославль : Аверс Пресс, 2002. – 303 с.
48. Коваль Т. І. Професійна підготовка з інформаційних технологій майбутніх менеджерів-економістів: монографія / Т. І. Коваль. – К.: Ленвіт, 2007. – 264 с.
49. Козак Л. В. Критерії готовності до інноваційної професійної діяльності [Електронний ресурс] / Л. В. Козак. – Режим доступу: <http://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/3243/1/kozak.pdf>
50. Козак Л. В. Педагогічна інноватика у розвитку нових напрямів освіти [Електронний ресурс] / Л. В. Козак. – Режим доступу: <http://od.kubg.edu.ua/index.php/journal/issue/view/6#.U4M7NdJdXaQ>
51. Козак Л. В. Історико-педагогічні передумови виникнення інноваційної діяльності в освіті [Електронний ресурс] / Л. В. Козак. – Режим доступу: <http://od.kubg.edu.ua/index.php/journal/article/view/185#.VIyb6MkmHDc>
52. Козак Л. В. Підготовка майбутніх викладачів дошкільної педагогіки і психології до інноваційної професійної діяльності: концептуальні засади / Л. В. Козак // Педагогічний процес : теорія і практика : Збірник наук. праць. – 2015. – Випуск 1-2. – С. 38-42.
53. Кокун О. М. Методологічні засади та практичні заходи психофізіологічного забезпечення професійного становлення фахівця / О. М. Кокун // Проблеми сучасної психології : Зб. наук. Праць Кам'янець-Подільського національного унту ім. І. Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. – Вип. 5. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2009. – С. 214 -223.
54. Кореко А. В. Типы профессий по классификации Е. А. Климова

- [Електронний ресурс] / А. В. Кореко. – Режим доступу: <http://letopisi.org/index.php/>
55. Кривоконь Н. І. Поняття наснаження в аспекті психології соціальної роботи / Н. І. Кривоконь // Проблеми загальної та педагогічної психології: зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – К., 2011. – Т. XIII, ч. 3. – С. 190-198.
56. Кузьміна С. Л. Освіта як чинник соціальної мобільності «середнього» випускника Київської духовної академії / С. Л. Кузьміна // Гілея: науковий вісник. – 2014. – Вип. 89. – С. 342-347.
57. Левшенюк Н. А. Складові особистісної готовності викладача післядипломної педагогічної освіти до діяльності в умовах змін / Н. А. Левшенюк // Матеріали III Всеукр. наук.-практ. конф. Психолого-педагогічний супровід професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців в умовах трансформації освіти. Київ, Україна, 2018. – С. 54-58.
58. Левшенюк Н. А. Психологічні чинники особистісної готовності викладача післядипломної педагогічної освіти до професійної діяльності в умовах змін / Н. А. Левшенюк // Вісник післядипломної освіти, «Соціальні та поведінкові науки». – 2018. – С. 92-107.
59. Левшенюк Н. А. Особливості мотиваційної складової особистісної готовності викладачів закладів післядипломної освіти до діяльності в умовах змін [Електронний ресурс] / Н. А. Левшенюк. – Режим доступу: <file:///C:/Users/%D0%9E%D0%BA%D1%81%D0%B0%D0%BD%D0%B0/Downloads/1020-Article%20Text-1320-1-10-20200831.pdf>
60. Ліненко А. Ф. До питання про формування в майбутніх учителів установки на педагогічну діяльність / А. Ф. Ліненко // Наука і освіта : науково-практичний журнал. – Одеса. – 2003. – № 2-3. – С. 19-22.
61. Линевиц Л. В. Андрагогический подход у обучению студентов в вузе : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Л. В. Линевиц. – Калининград, 2002. – 258 с.

62. Макогон К. Діагностика готовності педагогів до пошукової діяльності (пед. інновації) / К. Макогон // Рідна школа. – 2002. – №1. – С. 27-29.
63. Мойсеюк Н. Є. Педагогіка: навчальний посібник [Електронний ресурс] / Н. Є. Мойсеюк – Режим доступу: <https://sites.google.com/site/pedagogikasny/pedagogika/pedagogika-mojseuk-n-e-navc-posibnik>
64. Нагач М. В. Підготовка майбутніх учителів у школах професійного розвитку в США: автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / М. В. Нагач; Університет менеджменту освіти Академії педагогічних наук України. – К., 2008. – 21 с.
65. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012-2021 роки [Електронний ресурс] // База даних [Законодавство України]. – Режим доступу: http://oneu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/11/nsro_1221.pdf
66. Ніколенко Л. Андрагогічний підхід до навчання дорослих у системі післядипломної освіти / Л. Ніколенко // Обрії. – 2010. – № 1 (30). – С. 30-33.
67. Никитин В. Я. Внешние факторы профессиональной самореализации преподавателя / В. Я. Никиткин // Академия профессионального образования; Ин-т непрерыв. образования взрослых. Санкт-Петербург, Россия, 2013. – № 3/4. – С. 3-8.
68. Огієнко О. І. Теоретичні засади інноваційної педагогічної освіти / О. І. Огієнко // Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології: наук. журнал СумДПУ імені А. С. Макаренка. – 2015. – № 1 (44). – С. 154-162.
69. Огієнко О. І. Підготовка викладача вищої школи в умовах магістратури: андрагогічний підхід / О. І. Огієнко // Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології: наук. журнал СумДПУ імені А. С. Макаренка. – 2015. – Вип.6 (50). – С. 336-342.
70. Огієнко О. І. Формування готовності до інноваційної діяльності як

- важлива складова професійної підготовки майбутнього вчителя / О. І. Огієнко // Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології: наук. журнал СумДПУ імені А. С. Макаренка. – 2014. – № 7(33). – С. 154-162.
71. Огієнко О. І. Формування готовності майбутніх вчителів до інноваційної діяльності: теорія і практика : колективна монографія / Авт. кол.: О. І. Огієнко, Т. Г. Калюжна, Л. О. Мільто, Ю. Л. Радченко, К. В. Котун. – К., 2016. – 258 с.
72. Олейник В. В. Последипломное педагогическое образование в Украине в контексте среднесрочной стратегии развития ЮНЕСКО на 2014-2021 гг. / В. В. Олейник // Материали междунар. науч.-практ. конф. Реализация стратегии ЮНЕСКО по подготовке педагогических кадров: проблемы и пути внедрения инновационных технологий в образовательное пространство, посвященной празднованию 70-летия ЮНЕСКО под эгидой десятилетия сближения культур на 2013-2022 годы. Алмата, Казахстан, 2015. – С. 26-29.
73. Пальчевський С. С. Акмеологія – поклик майбутнього / С. С. Пальчевський. Акмеологія в Україні : наукове видання. – 2010. – №1. – С. 7-13.
74. Петриченко Л. О. Шляхи підготовки майбутніх вчителів до інноваційної діяльності // Наукові записки кафедри педагогіки ХНУ ім. В. Н. Каразіна. Випуск 16. – Харків, 2006. – С. 177-182.
75. Перекрестова Т. С. Формирование у учителя готовности к инновационной педагогической деятельности [Електронний ресурс] / Т. С. Перекрестова. – Режим доступу : <http://journal.sakhgu.ru/work.php?id=38>
76. Пехота О. М. Підготовка майбутнього вчителя до впровадження педагогічних технологій: навч. посіб. / О. М. Пехота та ін. [за ред. І. А. Зязюна, О. М. Пехоти]. – К.: Видавництво А.С.К., 2003. – 240 с.
77. Плахотнюк Н. П. Критерії та показники рівня готовності майбутніх

- учителів до інноваційної діяльності / Н. П. Плахотнюк // Збірник наукових праць Слов'янського державного педагогічного університету. Ч. II. (5)., 2010. – С. 181-191.
78. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. – СПб. : Речь, 2001. – С. 302-310.
79. Прокопенко А. В. Психолого-педагогічні детермінанти формування психологічної готовності психологів до професійної діяльності [Електронний ресурс] / А. В. Прокопенко // Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія : Психологія і педагогіка. – 2011. – Вип. 18. – С. 222-229. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Nznuoapp_2011_18_27.pdf
80. Психофізіологічне забезпечення становлення фахівця у професіях типу «людина-людина» : [монографія / за ред. О. М. Кокуна]. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. – 266 с.
81. Раков Ф. И. Психологические и педагогические факторы формирования профессиональной компетентности преподавателя физической культуры / Ф. И. Раков, М. К. Тлеужев, А. А. Татарканов // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3 : «Педагогика и психология». – 2017. – № 4(208). – С. 170-175.
82. Сігаєва Л. Міжнародне співробітництво у сфері освіти дорослих [Електронний ресурс] / Л. Сігаєва // Порівняльна професійна педагогіка. – 2012. – № 1. – С. 14-23. – Режим доступу : <http://www.khnu.km.ua/root/Res/2-7003-10.pdf>
83. Сила Т. І. Міждисциплінарний зміст категорії наснаження / Т. І. Сила // Вісник Чернігівського нац. пед. ун-ту ім. Т. Г. Шевченка. Серія: Психологічні науки. – 2010. – Вип. 82, Т. II. – С. 194-197.
84. Сисоєва С. О. Творча педагогічна діяльність вчителя : ознаки і методи / С. О. Сисоєва // Обдарована дитина. – 2005. – № 4. – С. 6-14.
85. Сисоєва С. О. Основи педагогічної творчості: підручник / С.О. Сисоєва. –

- К.: Міленіум, 2006. – 346 с.
86. Сиротенко Г. О. Інноваційна діяльність педагога: від теорії до успіху. Інформаційно-методичний збірник / Упорядник Г. О. Сиротенко. – Полтава : ПОІППО, 2006. – 124 с.
87. Сластенин В. А. Введение в педагогическую аксиологию: учеб. пособие / В. А. Сластенин, Г. И. Чижакова. – М.: Академия, 2003. – 192 с.
88. Слободчиков В. И. Инновации в образовании: основания и смысл / В. И. Слободчиков // Исследовательская работа школьников: науч.-метод. журн. – М., 2004. – N 2. – С. 6-18; № 3. – С. 5-15.
89. Сорокіна О. А. Психологічна підготовка соціальних працівників як складова професійної компетентності / О. А. Сорокіна // Актуальні проблеми психології. – Т. V : Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. – К. : ІВЦ Держкомстату України, 2007. – Вип. 6. – С. 296-301.
90. Соснюк О. П. Формування психологічної готовності до інноваційної діяльності: автореф. на здобуття наук. ступеня канд.. психол. наук: 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології» / О. П. Соснюк. – Х., 2006. – 20 с.
91. Сухоставська Н. С. Концептуальна модель формування готовності майбутніх фахівців філологічного напрямку до педагогічної діяльності / Н. С. Сухоставська // Теоретичні питання сучасного освітнього менеджменту. – 2013. – Вип. 11. – С. 85-89.
92. Сучасний тлумачний словник української мови : 100 000 слів / [за заг. ред. В. В. Дубічинського]. – Х. : Школа, 2008. – 1008 с.
93. Тарновская А. С. Формирование психологической готовности студентов университета к педагогической деятельности в школе: автореф. дис. ...канд. психол. наук: спец. 19.00.07 / А. С. Тарновская; НИИ психологии УССР. – К., 1991. – 19 с.
94. Теличко Н. Роль педагогічного емпauerменту у формуванні педагогічної майстерності вчителів початкової школи [Електронний ресурс] /

- Н. Теличко // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – 2013. – Вип. 28. – С. 168-171. – Режим доступу: file:///C:/Users/%D0%9E%D0%BA%D1%81%D0%B0%D0%BD%D0%B0/Downloads/Nvuuped_2013_28_47.pdf
95. Толочек В. А. Современная психология труда : [учебн. пособие] / В. А. Толочек. – СПб. : Питер, 2005. – 479 с.
96. Уруський В. І. Формування готовності вчителів до інноваційної діяльності: методичний посібник / В. І. Уруський. – Тернопіль: ТОКІППО, 2005. – 96 с.
97. Усачева А. Н. Ответственность как личностная компетенция студента вуза / А. Н. Усачева // Гражданское общество и правовое государство: материалы Научно-практической конференции (20-21 февраля 2013 г.). – Светлый Яр : Феникс, 2013. – С. 123-130.
98. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – 2-е изд., доп. – М. : Психотерапия, 2009. – 544 с.
99. Фіцула М. М. Педагогіка : навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів [Електронний ресурс] / М. М. Фіцула. – Режим доступу: <https://westudents.com.ua/knigi/349-pedagogka-ftsula-mm.html>
100. Химинець В. В. Інноваційна освітня діяльність / В. В. Химинець. – Тернопіль: Мандрівець, 2009. – 360 с.
101. Хуторской А. В. Педагогическая инноватика: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / А. В. Хуторской. – М.: Издательский центр «Академия», 2008. – 222 с.
102. Чудакова В. Психологічна готовність до інноваційної діяльності як чинник формування конкурентоздатності особистості в умовах швидкозмінного середовища / В. Чудакова // Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи. – 2014. – Вип. 1. – С. 167-178.
103. Шевченко Л. С. Інноваційна педагогічна діяльність майбутніх учителів технологій як педагогічна проблема / Л. С. Шевченко // Матеріали III

- Міжнародного конгресу «Глобальні виклики педагогічної освіти в університетському просторі». – Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2017. – С. 123-124.
104. Шевченко Л. С. Підготовка майбутніх учителів технологій до інноваційної педагогічної діяльності : монографія / Л. С. Шевченко. – Вінниця : ТОВ «Друк плюс», 2018. – 396 с.
105. Шестак Н. Технология обучения в системе непрерывного профессионального образования / Н. Шестак // Высшее образование в России, 2012. – № 6. – С. 98-103.
106. Empowerment in Practice: Analysis and Implementation / The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank. – [Електронний ресурс]. – 2007. – Stock No. 37272. – 72 p. – Режим доступу: <http://siteresources.worldbank>.
107. Empowerment principles of Recovery The Politics of Experience. – [Електронний ресурс]. – R.D. Laing. – 2009. – August 09. – Режим доступу: <http://spiritualrecoveries.blogspot.com>
108. Kozak L. Scientific-research work in training of future teachers for innovative professional activities / L. Kozak // The advanced science journal / Editor-in-Chief: Roman Davydov / Issue 6 June – United States. Volume. – 2013. – P. 61-64.
109. Mann H. H. Empowerment in terms of theoretical perspectives: exploring a typology of the process and components across disciplines / H. H. Mann // Journal of Community Psychology. – 2006. – Vol. 34. – No.5. – P. 523-540.
110. Forster N. Maximum performance: a practical guide to leading and managing people at work / Nick Forster. – Cheltenham ; Northampton : Edward Elgar Pub., 2005. – 594 p.