

Хмельницький національний університет
Факультет здоров'я, психології, фізичної культури та спорту
Кафедра психології та педагогіки

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

Другий (магістерський)

Освітній рівень

Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки

Шифр і назва галузі знань

Спеціальність 053 Психологія

Шифр і назва спеціальності

Освітня програма _____

Номер індивідуального навчального плану студента

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ
ПЕДАГОГІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

Виконала: студентка 2 курсу, група ППм – 20-1

Підпис Цимбалюк Г. Р.
Ініціали, прізвище

Керівник кандидат педагогічних наук,
доцент

Підпис Варгата О. В.
Ініціали, прізвище

До захисту допускаю:

Зав. кафедри психології та педагогіки
доктор психологічних наук, професор

Підпис Потапчук Є. М.
Ініціали, прізвище

_____ 2021 р.

Хмельницький, 2021

АНОТАЦІЯ

Тема кваліфікаційної роботи «Психологічні чинники інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти».

Цимбалюк Ганна Русланівна

Кваліфікаційна робота включає 112 сторінок, 12 рисунків, перелік джерел посилання складає 92 найменування.

Ключові слова: «інновації», «потенціал», «інноваційний потенціал», «інноваційний потенціал педагогів закладів освіти», «психологічні чинники інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти», «структурні компоненти інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти».

Об'єкт дослідження є інноваційний потенціал педагогів закладів освіти.

Предмет дослідження є психологічні чинники інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти.

За результатами дослідження розкрито сутність поняття «інноваційний потенціал» у психолого-педагогічній літературі; визначено психологічні чинники та структурні компоненти інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти; здійснено емпіричне дослідження психологічних чинників інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти та розроблено психокорекційну програму й рекомендацій щодо розвитку інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти.

Одержані результати можуть бути використані у закладах освіти для вивчення та розвитку інноваційного потенціалу педагогів.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕДАГОГІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ.....	10
1.1 Сутність поняття інноваційного потенціалу в психолого-педагогічній літературі.....	10
1.2 Психологічні чинники інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти.....	17
1.3 Структурні компоненти інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти.....	28
Висновки до розділу.....	35
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕДАГОГІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ.....	36
2.1 Методика дослідження психологічних чинників інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти.....	36
2.2 Психокорекційна програма розвитку інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти.....	53
2.3 Рекомендації щодо розвитку інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти.....	66
Висновки до розділу.....	72
ВИСНОВКИ.....	73
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАНЬ.....	75
ДОДАТКИ.....	86
Додаток А «Психологічні бар'єри розвитку інноваційного потенціалу».....	86
Додаток Б «Методика визначення загальних розумових здібностей».....	89
Додаток В «Методика вивчення спрямованості особистості».....	97
Додаток Г «Діагностика творчих здібностей».....	103

Додаток Д «Опитувальник визначення рівня сформованості рефлексії».....108

Додаток Е «Дослідження рівнів інноваційного потенціалу педагогів».....111

ВСТУП

Динамічний розвиток інформаційно-інноваційного простору має значний вплив на систему освіти, що зумовлюють необхідність постійного вдосконалення та особистісного зростання педагога, так як виникає нове бачення та інтенсифікація вимог до даної професії. У наш час педагогам важливо бути висококваліфікованими, результативними та конкурентоспроможними, для цього їм необхідно розвивати інноваційний потенціал, який має відповідати сучасному інформаційно-інноваційному простору. Постає потреба в інноваційній готовності до вмотивованої педагогічної діяльності, коли важливим є не тільки здатність приймати нововведення та працювати згідно нових вимог, а й самостійно ініціювати ідеї щодо покращення та посилення освітнього процесу.

В Україні нормативно-правова база науково-технічної та інноваційної діяльності налічує низку документів, які визначають: правові, економічні, організаційні засади державного регулювання інноваційної діяльності в Україні, серед яких закони України, нормативно-правові акти, які встановлюють форми стимулювання державою інноваційних процесів [26; 68; 74].

Актуальність теми дослідження зумовлюється тим, що у наш час, існує стрімкий розвиток системи освіти, що характеризується швидкими тенденціями інформаційно-інноваційного потоку, який передбачає надскладні вимоги до професії педагога та набуває інноваційного характеру. Проведене нами теоретико-емпіричне дослідження, свідчить про те, що творчий потенціал та креативний потенціал у повній мірі розкритий у наукових джерелах, натомість питання інноваційного потенціалу, який має забезпечувати ефективність інноваційної професійної діяльності педагогів є недостатньо розкритим. Практика свідчить, що сьогодні існує проблема

недостатньої психологічної готовності педагогів закладів освіти до впровадження та розробки інновацій у професійній діяльності. Вирішення означеної нами проблеми потребує розвитку інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти, що в свою чергу, забезпечить розвиток інноваційного мислення його гнучкості, креативності, критичності, самостійності, проблемності. Необхідним для успішної реалізації поставлених завдань є вивчення психологічних чинників, структурних компонентів інноваційного потенціалу педагогів та забезпечення сприятливих умов для розробки комплексних заходів, психокорекційних програм та рекомендацій щодо розвитку інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти. Саме тому, ми обрали тему дослідження: **«Психологічні чинники інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти»**.

Активне вивчення питання інновацій почалось у період розвитку науково-технічного прогресу у 60-ті роки ХХ століття, яке було започатковане Й. Шумпером, продовжене Дж. Брайтом та його послідовниками. Надалі дослідженням інноваційної діяльності займались такі зарубіжні та вітчизняні науковці як: А. Бодюк, А. Власова, А. Кутейников, А. Чухно, А. Гречан, Б. Патон, Б. Санто, Б. Твісс, В. Александрова, В. Стадник, В. Терехов, Г. Хемел, Є. Фияксель, І. Альтшулер, Л. Колобова, М. Денисенко, М. Йохн, Н. Краснокутська, О. Водачкова, О. Волков, О. Кузьмін, П. Беленький, С. Ільєнкова, С. Покропивний, Ю. Шленов; питання впровадження і дослідження інноваційних методик в навчально-виховний процес: І. Тригуб, І. Уснової, Л. Ворзацької, Л. Галіцина, Н. Рєпіна, О. Дусавицького, О. Сутула, О. Франчук; дослідження особистісного зростання, розвитку творчого потенціалу та підвищення професійного рівня педагога: А. Гільбух, А. Пригожин, І. Аркіна, І. Зязюн, І. Кларін, І. Семенова, Л. Вовк, М. Поташнік, О. Варгата; теоретико-методологічні основи підготовки та особистісна готовність педагогів до інноваційної діяльності: В. Докучаєва, Г.

Демиденко, З. Абасова, І. Бех, І. Дичківська, К. Макогон, Н. Клокар, О. Біляковська, О. Коберник, О. Козлова.

Об'єкт дослідження: інноваційний потенціал педагогів закладів освіти.

Предмет дослідження: психологічні чинники інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти.

Мета дослідження: теоретичне вивчення та експериментальне дослідження психологічних чинників інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти та розробка психокорекційної програми і рекомендацій щодо розвитку інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти.

Завдання дослідження:

1. Розкрити сутність поняття «інноваційний потенціал» у психолого-педагогічній літературі.
2. Визначити психологічні чинники та структурні компоненти інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти.
3. Здійснити емпіричне дослідження психологічних чинників інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти.
4. Розробити психокорекційну програму та рекомендації щодо розвитку інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти.

Гіпотеза дослідження: розвитку інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти сприятиме: врахування психологічних чинників, структурних компонентів інноваційного потенціалу педагогів та впровадження психокорекційної програми й рекомендацій щодо розвитку інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти.

У роботі використано такі **методи дослідження:**

- *теоретичні:* аналіз та синтез сутності поняття «інноваційний потенціал», порівняння понять «інноваційний потенціал» і «творчий потенціал» у психолого-педагогічній літературі, систематизація, пояснення, конкретизація, проведення аналогій та узагальнення поглядів різних

дослідників щодо психологічних чинників та структурних компонентів інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти;

- *емпіричні*: авторська анкета «Психологічні бар'єри розвитку інноваційного потенціалу» (О. Варгата, Г. Цимбалюк), «Методика визначення загальних розумових здібностей» (за Р. Вандерлік), «Методика вивчення спрямованості особистості «Орієнтовна анкета» (В. Смекала, М. Кучера), «Діагностика творчих здібностей» (Є.Тунік), «Особистісний опитувальник на визначення рівня сформованості рефлексії» (О. Рукавішнікова), авторський опитувальник «Дослідження рівнів інноваційного потенціалу педагогів» (О. Варгата, Г. Цимбалюк), опис проведених методик, спостереження за роботою психолога та педагогічним колективом під час проведення емпіричного дослідження.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що узагальнено та уточнено сутність поняття «інноваційний потенціал»; визначено психологічні чинники та структурні компоненти інноваційного потенціалу педагогів; розроблено психокорекційну програму та рекомендації щодо розвитку інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти. Практичні розробки можуть бути використані у закладах освіти для вивчення та розвитку інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти.

Експериментальна база дослідження: емпіричне дослідження проводилось на базі загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 26 Вінницької міської ради.

Апробація результатів дослідження: результати дослідження представлено автором у трьох публікаціях, зокрема з них дві тези доповідей на всеукраїнських науково-практичній конференціях.

Структура роботи: робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, переліку джерел посилання (92 найменування, із яких 2 – іноземними мовами) та 6 додатків. Робота містить 12 рисунків. Загальний обсяг роботи становить 112 сторінок друкованого тексту.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕДАГОГІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

1.3 Сутність поняття «інноваційний потенціал» в психолого-педагогічній літературі

На сьогоднішній день інновації є необхідною передумовою розвитку інноваційного потенціал педагогів закладів освіти та розкривають їхні потенційні можливості. Кожного дня у системі освіти дослідники відкривають, щось нове, раніше невідоме, другі вдосконалюють і піднімають на новий рівень, дещо старе і давно забуте, треті – поєднують, речі, що раніше здавалось несумісними, також відкриваючи нові горизонти. Все це дозволяє педагогам бути конкурентоспроможними та розкриває їхні можливості діяти, мислити, творити по-новому, що є вже актуальним, зрозумілим, ефективним та сучасним у новітній системі освіти [85].

Розглядаючи питання «інновація», ми досліди достатню кількість наукових публікацій, що присвяченні новим розробкам й відкриттям, та зосередили увагу на дослідженнях у системі освіти, педагогіки, психології менеджменту та психології. Основною ідеєю наукового пошуку є те, що розвиток людини, підприємства чи країни залежить не лише від природних ресурсів, а й від здатності суб'єкта реалізувати нові ідеї.

Досліджуючи поняття «інновація» у психології менеджменту в роботах В. Козловського та В. Захарченко, ми з'ясували, що першим ввів термін «інновація» економіст Й. Шумпетер, який визначав «інновацію» як нове поєднання науки і організації [42; 51].

Дослідник Т. Дудар зазначає, що інновації спрямовані на перетворення виробничого організму в новий стан [40].

Б. Санто прирівнює загальні технічні та економічні процеси та інновацію, під час поєднання яких у роботі використовують нові ідеї та

винаходи, тим самим створюючи досконаліші та ефективніші технології, що приносять прибуток [71].

У дослідженні соціально-психологічного аспекту дослідники визначають інновацію, як формування та започаткування новизни, що породжує суттєві зміни в соціальному напрямі. Інноваційна діяльність потребує врахування людських факторів та переборення різних соціально-психологічних бар'єрів [66].

Варто відмітити, що незважаючи на великий спектр досліджень, накопичення емпіричних знань та теоретичних концепцій, не існує єдиного всеохоплюючого поняття «інновація». У світовій та вітчизняній літературі існує багато поглядів на визначення та існування даного терміну. Тому простежуються розбіжності у визначеннях, спрямованості, сутності, методології та критеріях поняття.

Згідно наукових публікацій науково-технічного спрямування, увага більше спрямовується на змінах з технологічної сторони, тобто зміна чи вдосконалення зовнішнього вигляду, збільшення чи зменшення, або вдосконалення споживчих характеристик товарів, послуг або ж їх процесів виробництва. Якщо ж розглядати з погляду економічних досліджень, то це є не тільки процес впровадження певних нових ідей, засобів, процесів, але ще й ефективно їх використання. Тобто недостатнім є лише створення, вдосконалення та подача новацій, головним є його подальше продуктивне використання інноваційного продукту [61].

У сфері психолого-педагогічних наук найбільш актуальним постають питання інноваційності навчально-виховного процесу, проблеми впровадження новітніх форм, методів, засобів та технологій навчання й викладання, психологічної готовності як учнів, так і педагогів до даного процесу [9]. Впровадження та використання інновацій має забезпечуватися, готовністю учасників до цього процесу.

У різних джерелах в залежності від предмету і об'єкту досліджень, його послідовності та закономірності, «інновації» розглядаються як процес, тобто

перетворення наукових, технічних, методологічних, організаційних змін у щось більш ефективно та продуктивно; як результат, вже кінцевий наслідок попередньо пророблених послідовних дій; як зміна соціального середовища, поновлення вже існуючого чи знаходження нового у взаємодії з навколишнім); як система, сукупність створена з множинних елементів, які взаємопов'язані і залежать один від одного [6].

Здійснивши теоретичний аналіз літературних джерел з точки зору: психології менеджменту, педагогіки та психології, ми визначили, що основними компонентами «інновації», можна вважати [35; 57; 69]:

- виникнення інноваційної ідеї з наявної інформації;
- інноваційний процес, відбувається шляхом індивідуального або колективного створення «інновації»;
- ефективно впровадження генерованих інноваційних ідей у професійну діяльність педагогів закладів освіти;
- психологічна готовність педагогів, як учасників освітнього процесу до нововведень.

У наш час існує безліч стандартів та стереотипів мислення у педагогів, які є перешкодою для їх сприйняття, генерування та впровадження нових ідей та неординарних рішень у педагогічному процесі [84].

Практика свідчить, що стереотипне мислення є значною перешкодою для педагогів пов'язаною з інноваціями та нововведеннями у навчально-виховному процесі, яку необхідно якнайшвидше вирішувати, знімаючи вже існуючі психологічні бар'єри та створювати психолого-педагогічні умови для успішної самореалізації у сфері освіти [4].

Впровадження інновацій є складним багаторівневим процесом. С. Язловецький виділяє такі параметри, що мають значний вплив на формування та розвиток різних розбіжностей, конфліктів, які можуть виникати у результаті застосування нових ідей:

- інновація впроваджується раптово, з непередбачуваної сторони та неочікуваним ступенем новизни;

- структурні компоненти процесу та головні напрямки його розвитку;
- послідовність етапів та продуктивність наслідків впровадження інновацій;
- суб'єктивні причини, що мають певну специфіку у стосунках між сторонами, які різними чинами пов'язані з введенням інновацій [88].

Здійснивши теоретичний аналіз, ми також дійшли до висновку, що важливим є не лише інновація як нововведення чи вдосконалення, а сама спроможність людини до нового, іншого мислення, погляд з іншої сторони та під різними кутами на вже існуючі процеси, традиційні норми та правила, постійні істини, звичні способи і методи поведінки у різних сферах нашого життя: наука, політика, економіка, виробництво, культура, освіта, медицина та ін. [35; 26].

Важливими під час створення чогось нового є здатність, можливість та психологічна готовність педагогів реалізувати «інновацію» та здійснювати процес змін у системі освіти.

Поняття «потенціал» походить від латинського «*potentia*» і у перекладі означає можливість, силу, потужність. О. Варгата визначає, що це сукупність наявних у особистості особистісних ресурсів, індивідуальних можливостей, наявних засобів, запасів та сили, які можуть використовуватись для виконання поставлених завдань, досягнення цілей та втілення ідей за певних умов та обставин [18].

Здійснивши теоретичний аналіз наукових досліджень, ми визначили, що даний термін використовують для позначення сукупності вже існуючих засобів та можливостей у визначеній діяльності. Це можуть бути як і можливості однієї людини, групи, певної держави чи усього людства, що надають можливість вирішити конкретне завдання чи проблему [63].

Г. Зараковський певні властивості, що сприяють формуванню потенціалу:

- постійна загальна активність у трудовій діяльності;
- установка мотивована на досягнення успіху та отримання результату;

- наявність здібностей та спрямованості на власну продуктивність;
- вдосконалені здатності до самоконтролю та саморефлексії [63].

У публікаціях науковці виокремлюють існування двох станів потенціалу: актуалізований та потенціальний. Перший включає актуальні особистісні ресурси, а другий – це лише потенційні ресурси особистості, задатки, які ще не реалізувались [63].

Б. Ананьєв розділяє поняття «потенцій» до якого відносить задатки, обдарованості, здібності, певні здатності й спроможності, та «тенденцій», як певні нахили, інтереси, потреби, установки, переконання та ціннісні орієнтації [3].

П. Друкер зазначав, що інновації з аналізу вже існуючого потенціалу з метою його ефективного використання [39].

У нашому дослідженні ми розглядаємо поняття «інноваційного потенціалу», яке є достатньо поширеним, проте часто порівнюється з «творчим потенціалом». На наш погляд, ці твердження можуть доповнювати один одного, але у певних аспектах відрізняються.

Інноваційна діяльність, як один з видів саме творчої діяльності, яка спрямована на зміни, потребує вищого ступеня розвитку творчості. Для визначення спроможності витримати трансформації різного рівня вираженості важливим є дослідження «інноваційного потенціалу» [6].

Здійснивши аналіз різних літературних джерел, ми дійшли до висновку, що у зв'язку з тим, що різні автори спрямовують свої дослідження на окремі сторони поняття «інноваційного потенціалу», досить часто можна зустріти твердження не узгоджені між собою та не орієнтовані на методологічне значення.

Науковці виділяють декілька основних підходів до визначення даного поняття, а саме:

1. Ресурсний підхід розглядає інноваційний потенціал, як:
 - певний комплекс різних видів ресурсів, які є необхідними для інноваційної діяльності (І. Балабанов);

- не дослідженні можливості ресурсів, які можна використати для досягнення нових цілей (Д. Кокуріна);

- сукупність різноманітних активів, які існують та використовуються при інноваційній діяльності (А. Гриньов).

2. Структурний підхід розглядає інноваційний потенціал, як:

- наявність певної системи факторів та відповідних умов, що забезпечують інноваційний процес (А. Ніколаєв);

- складову загального потенціалу, проте зазначає, що кожна з цих складових і має забезпечувати інноваційність (М. Ситницький).

3. Результативний підхід розглядає інноваційний потенціал, як:

- спроможність створити нове завдяки різному поєднанню вже наявного (Н. Чухай);

- завершальну частину процесу, який відображає вже реальні можливості, які істотно позначаються на результаті (М. Данько).

4. Потенційний підхід розглядає інноваційний потенціал, як:

- спроможність та готовність до реалізації інноваційного процесу (Н. Краснокутська);

- рівень готовності до втілення визначених цілей та психологічна спроможність до здійснення інноваційного проекту (В. Гунін, В. Баранческа, В. Устинов Л. Федулова та Ю. Ляпіна) [54; 22; 23].

Відповідно, представники різних підходів наголошують на різних аспектах даного поняття. Одні науковці підкреслюють наявність певних ресурсів, другі зосереджуються на можливостях їх використання, для деяких є системою, або ж складовою певного процесу.

На наш погляд, інноваційний потенціал – це органічне поєднання різних наукових підходів, яке необхідно розглядати як спроможність до змін у різних аспектах діяльності, яке характеризується ефективним поєднанням наявних накопичених ресурсів, які є необхідними у досягненні поставлених цілей та готовність до усіх можливих наслідків, що можуть виникнути у результаті впровадження інновацій.

За необхідне, вважаємо, здійснити порівняльний аналіз сутності понять: інноваційний потенціал та творчий потенціалу для з'ясування наявності спільних та відмінних характеристик.

У працях О. Гопка творчий потенціал, розглядається як фундамент, який є основою для створення ідеальних для життя умов [30].

У наукових дослідженнях дане твердження визначається запасом набутих теоретичних знань, практичних умінь та відпрацьованих навичок, здатністю до використання набутого досвіду та мірою реалізованості в необхідних сферах діяльності, наявності корисних зв'язків та прихованих ресурсів.

Згідно концепції О. Матюшкіна, у більшості людей наявний творчий потенціал, що говорить про наявність творчих здібностей у кожному [4].

О. Варгата та І. Завада у своєму дослідженні стверджують, що для творчого розвитку, недостатньо лише наявних здібностей чи можливостей [17;18].

Порівняльний аналіз, сутності понять інноваційний потенціал і творчий потенціал, дозволив нам констатувати рівень того, наскільки педагоги можуть генерувати нові ідеї за допомогою творчого потенціалу, який входить у структуру інноваційного потенціалу, що сприятиме ефективному впровадженню інновацій в системі освіти. На нашу думку, важливим є розвиток «інноваційного» потенціалу педагогів, який дозволить їм розвинути власні задатки та бути психологічно готовими до інноваційних змін, які впроваджуються в системі освіти.

Таким чином, систематизована сутність поняття «інноваційний потенціал» педагога, який розглядається нами, як сукупність необхідних професійних якостей та здібностей, які забезпечують готовність до змін, можливість вдосконалювати професійну діяльність, відкритість до нового, відсутність стереотипності та шаблонності, наявність: гнучкості, критичності, креативності, самостійності, впевненості, рішучості, пластичності, активності.

1.2 Психологічні чинники інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти

Питання інноваційних потенційних можливостей педагогів закладів освіти на даний момент набуває нового рівня у зв'язку з динамічним зростанням темпу та різноманітності інноваційних змін у системі освіти. Сучасний світ заявляє про необхідність інновацій, їх важливість та актуальність, саме у нашому контексті в системі освіти, чим спонукає до постійного розвитку інноваційної компетентності педагогів закладів освіти.

Здійснивши контент-аналіз сутності поняття «інновації», ми визначили, що педагогічну діяльність можна вважати інноваційною, за таких умов:

- забезпечує саморозвиток та самовдосконалення, мотивує педагогів закладів освіти;
- враховує сучасні інноваційні педагогічні та психологічні концепції;
- забезпечує гармонійний професійний різносторонній розвиток педагога;
- підвищує якість забезпечення навчального процесу та продуктивність діяльності його учасників;
- реалізує інноваційні методи та технології для вирішення психодидактичних проблем;
- має науково-інформаційне обґрунтування в системі інноваційної діяльності педагогів закладів освіти;
- характеризується доступністю забезпечення та ефективною реалізацією;
- гарантує новітні результати та досягнення у освітній діяльності [16;19; 82].

Тому, на нашу думку, інноваційна педагогічна діяльність передбачає цілеспрямований гармонійний всебічний розвиток особистості педагога та вдосконалення його вмінь та навичок, яка враховує інноваційні педагогічні

концепції, науково обґрунтована та творчо реалізується у навчально-виховному процесі з метою досягнення нових результатів щодо покращень освітнього процесу.

На основі здійснення теоретичного дослідження літературних джерел з питання інноваційної педагогічної діяльності, ми вважаємо, що важливим аспектом є готовність педагогів закладів освіти. Питання «готовності» розглядається у сучасній психолого-педагогічній літературі, як складне багаторівневе особистісне утворення, синтез необхідних якостей та психологічних особливостей особистості, що визначає придатність та забезпечує ефективність професійної діяльності [45].

У дослідженнях О. Варгатої, В. Кулешової, Л. Міхеєвої зазначено, що психологічна готовність до інноваційної професійної діяльності – це психологічний стан педагога, який враховуючи внутрішню мотивацію, здатність до рефлексії на основі особистісного досвіду, наявність творчого потенціалу та високого рівня саморозвитку, цілеспрямовано та систематично оволодіває інноваційними технологіями та враховує сучасні педагогічні концепції для досягнення нових цілей та сприяє впровадженню інновацій у системі освіти [16; 20; 83].

Для успішної інноваційної діяльності важливим є наявність та високий розвиток інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти. Здійснивши теоретичний аналіз наукових публікацій, ми дослідили, що І. Дичківська, визначає такі чинники інноваційного потенціалу: матеріальна база; рівень професійної кваліфікації, освіти, стаж роботи, вік педагогів; можливості впровадження нововведень, та контролю за процесом упровадження; готовність керівника до нововведень [36].

Для педагогів закладів освіти є властивим бажання до змін, проте у професійній діяльності їм притаманний консерватизм. Консерватизм, з педагогічної точки зору, означає позицію педагога спрямовану на виправдання та дотримання вже традиційних технологій педагогічної діяльності, збереження та дотримання застарілих поглядів на розвиток різноманітних

історичних подій, наукових досліджень та відкриттів у різних напрямках. З однієї сторони це надає системі освіти стійкість, структурованість та певну визначеність, але з іншої – гальмує та блокує будь-які зміни [73]. Ставлення до нових ідей та освітніх змін існує різне, але у переважної більшості надає перевагу вже звичним традиційним формам роботи та з недовірою та обережністю ставляться до інновацій. З точки зору психолого-педагогічної практики досить часто впровадження нововведень є проблематичним.

У наукових дослідженнях автори виділяють внутрішні та зовнішні бар'єри, що можуть виникати у педагогів закладів освіти при введенні інновацій. До зовнішніх об'єктивних відносять:

- соціальні-комунікативні бар'єри, які можуть бути зумовлені несумісністю нового досвіду з наявним та вже сформованим, набутими цінностями, нормами та правилами, що вже прийняті в соціумі, через невміння або нездатність до відповідної комунікації; стереотипним та шаблонним мисленням педагогів, які надають перевагу використанню вже вивченим та перевіреними формам роботи, задля впевненості у власній успішності;

- організаційно-міжособистісні бар'єри найчастіше викликані протидією керівників закладів освіти до впровадження інновацій, що породжує відсутність інтересу у педагогічного колективу до вивчення та розробок нових ідей; незадоволення структурою та інформуванням у навчальному закладі, може призвести до проблем у психологічному кліматі колективу та відсутністю ефективного зворотнього зв'язку;

- методично-забезпечувальний бар'єр виникають внаслідок недостатньої поінформованості у інноваційній сфері системи освіти; відсутність необхідної методичної бази, для впровадження новітніх форм та методів педагогічної діяльності;

- матеріально-технічні бар'єри викликані зазвичай відсутністю достатнього фінансового забезпечення у закладах освіти на інноваційні проекти, через страх ризику неефективності нововведень, який може призвести до невдач у професійній діяльності; перевантаженням педагогів та

не відповідним, для постійного вдосконалення та оновлення педагогом його професійних вмінь та навичок, рівнем заробітної плати [44].

Внутрішні психологічні бар'єри педагогів закладів освіти – це особистісні перешкоди проти нової інформації, що викликає глибинні професійні переживання, так як зазвичай потребують перебудови наявних умінь, навичок та форм поведінки, що проявляється в пасивності та відмові інноваційній діяльності, до них відносять [44; 52]:

- конформізм, як схильність педагогів закладів освіти до конформізму у професійній діяльності, яка виникає через їхню піддатливість до наявного чи вигаданого тиску з боку колег; проявляється у намаганні бути схожим та відповідати стандартам інших педагогів, для того, щоб не відрізнятись та не виділятись серед оточуючих своїми судженнями та новими ідеями; виявляється у зміні поведінки, поглядів та настанов [91];

- невпевненість, як небажання помилитись у своїх судження та поглядах, запропонувати або впровадити неефективні форми та методи роботи, та як наслідок отримати осуд, неприйняття та критику з боку інших педагогів [75];

- відчуття незахищеності, проявляється в страхові відплати від колег та керівництва закладу освіти, як і з сторони того чия позиція підлягає критиці, так і з боку того хто запропонував або впровадив інновацію, яка є не сприйнята більшістю [44];

- занижена самооцінка, яка має значний вплив на професійну діяльність та наслідок проявляється у намаганні уникати прийняття важливих рішень, через неадекватне самосприйняття, надання собі меншої значимості та нерозуміння власної ролі у навчально-виховному процесі [45];

- стереотипність мислення, що характеризується ригідністю та шаблонністю, відсутністю критичності та креативності через стандартизацію та накопичення в свідомості педагогів закладів освіти готових зразків педагогічної діяльності [24];

- вікові особливості та стаж роботи педагога також можуть впливати на його ставлення до інновацій у системі освіти, так як великий досвід роботи для переважної більшості є ознакою того, що вже набуто достатньо знань та вмінь для ефективної професійної діяльності [65];

- темперамент та психологічні типи, як бар'єри інновацій, який може впливати на швидкість розуміння та прийняття, так як кожний по-різному сприймає нову інформацію та реагує відповідно власних індивідуальних особливостей [87].

У психолого-педагогічній літературі також виділяють перелік характеристик, що свідчать про позитивне ставлення педагогів закладів освіти до інновацій у професійній діяльності [11; 32; 44; 65; 85]:

- бажання педагога займатись творчістю у професійному напрямку, що говорить про сильну внутрішню мотивацію та відкритість до урізноманітнення власних знань, умінь та навичок;

- незалежність думки, означає впевненість у своїх силах та можливість відстоювати нові ідеї, якщо педагог вбачає у ній користь та доцільність;

- конструктивне ставлення до критики, як здатність приймати поразку та вміння працювати над помилками, задля вдосконалення та подальшого розвитку, тобто високо розвинута когнітивна сфера;

- прагнення досліджень, як особистісна допитливість та бажання вивчати щось нове, перевіряти теоретично та практично виникаючі гіпотези на рахунок покращення власної педагогічної діяльності;

- готовність фінансово забезпечувати власну інноваційну діяльність;

- здатність працювати у нестабільному середовищі, яке може виявляти супротив до змін та всіляко перешкоджати нововведенням;

- орієнтованість на майбутнє та впевненість, що зміни призведуть до покращень у системі освіти;

- готовність ризикувати у професійній діяльності, як здатність відкинути усі сумніви та з впевненістю застосовувати інновації;
- креативність, як здатність дивитись на речі під різними кутами та розглядати усі можливі способи застосування власних ідей;
- відкритість до нового, як можливість розглядати та вивчати інновації педагогічної діяльності та бажання за можливості застосовувати їх;
- цікавість до невідомого, як бажання розвиватись та постійно шукати нові можливості для розвитку власних професійних якостей, тощо.

Здійснивши теоретичний аналіз літературних джерел та узагальнивши психологічні фактори та чинники інноваційної діяльності педагогів закладів освіти, дослідники визначають певні суперечності [47; 57]:

1. Акцентується важливість оновлення та впровадження інновацій у сучасну систему освіти, проте спостерігається неготовність педагогів до оволодіння інноваційними методами професійної діяльності.
2. Перевага традиційних прийомів підготовки фахівців за стандартизованими методами та нагальна потреба до розроблення нових підходів до організації навчально-виховного процесу.
3. Необхідність розвитку готовності до інноваційної професійної діяльності та відсутністю сформованої ефективної моделі впровадження інновацій у системі освіти.

У своїх дослідженнях Л. Тищук виділяє ряд чинників, які сприятимуть розвитку інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти [81]:

- створення сприятливого психологічного клімату та атмосфери довіри та підтримки, яка має спонукати до налаштування на роботу;
- підбір відповідного стилю керівництва, який сприятиме розвитку інноваційного потенціалу у педагогів закладів освіти;
- індивідуально-диференційований підхід до педагогів, створення особливого наголосу на їх сильні сторони та особливості їх ролі у колективі;
- наявність матеріально-забезпечувальних та морально-компенсуючих стимулів педагогів до інноваційної професійної діяльності;

- демократизація взаємовідносин, відкритість та ясність прав, обов'язків, ролей та очікувань між суб'єктами;
- підвищення рівня психолого-педагогічної культури взаємодії між суб'єктами освітнього процесу, розвиток конструктивної критики;
- оптимізація та забезпечення умов для творчої активності педагога з урахуванням його індивідуальності.

Науковець Т. Туркот основними чинниками, що визначають наявність інноваційного потенціалу у педагогів закладів освіти вказує: здатність до активного творчого генерування ідей та гнучкість мислення; високорозвинутий культурний та естетичний рівні взаємодії, інтелектуальна освіченість педагогів та різносторонність інтересів; відкритість педагога, що базується на принципах толерантності особистості [77; 80].

Дослідниця Н. Волкова серед чинників інноваційного потенціалу, розглядає творчу здатність генерувати новітні ідеї у системі освіти; вміння проектувати, моделювати та застосовувати ідеї на практиці; сучасне розуміння цінностей та внутрішнє прагнення до змін у педагогічній діяльності, створення експериментальних систем для впровадження в освітній процес; високорозвинений рівень культури взаємодії з учасниками освітнього процесу, інтелектуальна освіченість, спрямованість інтересів педагога у різних наукових галузях; відкритість педагога, що базується на гнучкості, креативності та критичності мислення [28; 80].

Сукупність цих чинників сприятиме розвитку інноваційного потенціалу у педагогів закладів освіти, тому процес впровадження інновацій у освітній процес не буде викликати спротиву та не виникатимуть труднощів при нововведеннях у системі освіти.

У ході нашого дослідження, ми вважали за доцільне, проведення опитування серед педагогів закладів освіти. Нами був запропонована анкета «Психологічні бар'єри розвитку інноваційного потенціалу» (Додаток А). У дослідженні прийняло участь 42 педагоги. На запитання «Чи цікаві Вам інновації у педагогічній діяльності?», що у першу чергу визначає наявність

внутрішньої мотивації та вказує на зацікавленість педагога у нововведеннях навчально-виховного процесу, у нових тенденціях у системі освіти, сучасних способах та методах викладання та оновленні власного педагогічного досвіду, ми отримали такі відповіді «Так» – 45%, «Ні» – 14%, «Частково» – 31%, «Не знаю» – 10%. На запитання «Чи необхідні, на Ваш погляд, зміни у навчальній, виховній та позаурочній діяльності школи?», відповідь «Так» – 29%, що говорить про аналіз у педагогів діяльності навчального закладу та розуміння того, що внесення доцільних змін, може покращити діяльність школи; «Ні» – 24%, говорить про ідеалізацію у даних педагогів навчального закладу та не готовність приймати новизну, відсутність гнучкості мислення та надання переваги традиційним формам навчання; «Частково» – 47%, говорить про готовність до певних змін, які будуть корисними, на їхній погляд, але в поєднанні та наданні переваги вже існуючим методам. На запитання «Назвіть ознаки, що характеризують інноваційність Вашого навчального закладу?», педагоги надавали переважно по декілька характеристик, такі як: відвідування курсів та консиліумів, впровадження у діяльність нових форм та методів викладання, участь у конкурсних проектах, проведення нестандартних уроків та ін.. На запитання «Чи відчуваєте Ви себе готовим до впровадження інновацій?», відповідь «Так» – 26%, що говорить про внутрішнє розуміння педагога, того що він готовий до змін, «Ні» – 33%, означає блокування до будь-яких інновацій у педагогічній діяльності, «Частково» – 41%, про розуміння необхідності до певних оновлень у системі освіти, але не готовність відмовитись від традиційних форм роботи. На запитання «Від кого, на Ваш погляд, залежить ефективність інновацій у навчально-виховному процесі?», відповідь «Від педагога» – 52%, означає готовність педагога брати на себе відповідальність за впровадження інновацій у своїй діяльності та можливість прийняти будь-які наслідки прийнятих рішень, «Від учнів» – 12%, говорить про перекладання відповідальності за неприйняття змін на учнів, «Від дирекції навчального закладу» – 15%, показує, що педагог звинувачує керівництво у нововведеннях та їх неприйнятті. На запитання «В інноваційній діяльності Вас

приваблює», обрали варіант «Для мене цікаво створювати щось нове для роботи» – 38%, «Для усвідомлення власних можливостей та реалізації своїх здібностей» – 35% та «Для зацікавлення дітей до навчання» – 57%, говорить про внутрішню мотивацію до змін, бажання працювати з новими формами роботи та прагнення до оновлень, відповіді «Для підвищення статусу на роботі» – 29% та «Для покращення статистики у роботі» – 24%, та «Для схвалення від керівництва закладу» – 40%, означають лише формальну роботу з нововведеннями з формальної точки зору. На запитання «Які внутрішні протиріччя, на Ваш погляд, є перешкодою до створення нового?» переважно надавали відповіді: недостатня обізнаність, невпевненість, незрозуміння, невмотивованість, відсутність потреби, неприйняття та ін.. З переліку «Оберіть причини, які можуть перешкодити Вам застосовувати інновації», варіант «Слабка поінформованість про інновації» – 67%, означає, що педагоги, не можуть прийняти інновації про які їм не надали необхідної інформації; «Погане здоров'я, проблеми у родині та інші особисті причини» – 45%, тобто особисті причини та погляди, теж можуть бути перешкодою нововведень; «Малий досвід роботи» – 40%, педагоги-початківці бояться вносити зміни, через невпевненість у доцільності новизни та невпевненості у власних можливостях; «Великий стаж викладання» – 60%, педагоги вважають, що мають вже достатній багаж знань, умінь та навичок, які не потребують оновлення; «Відсутність матеріального забезпечення» – 74%, відсутність фінансування нововведень у педагогічній діяльності має теж значний вплив на ставлення до інновацій; «Невпевненість у позитивному результаті» – 69%, страх провалу та неприйняття нових ідей, стає перешкодою до застосування нововведень; «Страх негативних наслідків» – 48%, означає хвилювання за те, що інновації можуть завдати шкоди, «Відсутність відповідних стимулів» – 62%, певна частина орієнтована саме на якусь винагороду чи визнання, якщо цього не відбувається, то вони й не вбачають потребу у інноваціях. На запитання «У минулому навчальному році скільки разів Ви застосовували нововведення у своїй роботі?» відповідь «Жодного разу, для навчання учнів

мені вистачає вже набутих і постійних способів і методів навчання» – 5%, говорить бо блокування з боку педагога усіх нововведень та надання переваги лише традиційному навчанню; «Декілька разів (1-10), за вимогою дирекції закладу» – 36%, це педагоги, які не вбачають потреби в інновації, але за вимогою дирекції закладу чи за певну винагороду чи визнання, можуть використовувати певні нові методи у педагогічній діяльності; «Приблизно 10-20 разів, для проведення відкритих уроків чи контрольних заходів» – 31%, педагоги, які слідкують за інноваціями у системі освіти і задля того, щоб вразити колег своїми новими знаннями, вміннями та навичками використовують у практичній діяльності; «Понад 20 разів, намагаюсь якнайчастіше використовувати новинки у своїй роботі» – 21%, це педагоги, які орієнтуються в інноваціях та нововведеннях у системі освіти та намагаються якнайчастіше використовувати у педагогічній діяльності, готові до необхідних змін; «Майже кожного разу готуючись до уроку намагаюсь додати щось нове, для зацікавлення учнів та кращої активності на уроках» – 7%, говорить про інноваційність педагога, його гнучкість у викладанні, креативність та сучасність мисленні, прагнення до розвитку, вдосконалення та оновлення власних вмінь та навичок, розширення знань. На запитання «Чи помітили Ви зміни у результатах роботи, після застосування нововведень?», варіант «Так, результати значно покращились» обрали 26%, що педагоги освоїли запропоновані нововведення та навчилися успішно застосовувати їх у професійній діяльності, як наслідок поміщають позитивні зміни у результатах своєї роботи; варіант «Частково, у деяких учнів» – 55%, що говорить про готовність педагогів до навчання новому та спроби до впровадження у педагогічній діяльності, проте ще недосконале володіння інновацією; варіант «Ні, результати не покращились, можливо навіть погіршились» – 19%, означає супротив інновативним формам роботи, небажання вдосконалювати власні навички та розширювати методичний інструментарій. На запитання «Чи хотіли б Ви освоїти найближчим часом нові інноваційні технології, інтерактивні методи?» відповіли «Так» – 57% та «Ні» – 43%, що говорить про

те, що більшість опитаних нами педагогів прагнуть до подальшого розвитку, розширення своїх знань та вмінь. На запитання «Що ви вважаєте основною складовою успішного впровадження нововведень у навчальну діяльність?» переважно надавались такі відповіді: достатня поінформованість про нововведення, надання чіткої структури впровадження нових форм та методів роботи, впевненість у ефективності інновацій, підтримка з боку колег, надання необхідного методичного забезпечення тощо.

Здійснивши теоретичний аналіз, нами визначено, що інноваційна педагогічна діяльність – це особливий вид професійної діяльності педагога, що забезпечує всебічний гармонійний розвиток особистості педагога, вдосконалює його професійні вміння та навички враховуючи сучасні концепції, новітні технології, що ефективно реалізуються для покращення системи освіти. Досліджено основні психологічні чинники інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти: внутрішня мотивація та зацікавленість; високорозвинута когнітивна сфера; достатнє інформаційне забезпечення; високий рівень творчого потенціалу; сформованість рефлексії та критичного мислення. Нами проведено дослідження бар'єрів розвитку інноваційного потенціалу педагогів, за результатами якого визначено: наявна зацікавленість до інновацій та внутрішньої мотивації, проте переважає не впевненість у собі та власних можливостях; відсутність до рефлексії та здатності до самоаналізу; відсутність достатнього інформаційного забезпечення про педагогічні інновації, що говорить про необхідність розробки психокорекційної програми та рекомендацій щодо розвитку інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти.

1.3 Структурні компоненти інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти

Для педагогів закладів освіти успішне виконання професійної діяльності в конкурентному педагогічному середовищі залежить від активності їх

включення до інноваційної діяльності у системі освіти. Згідно проведеного теоретичного дослідження інноваційний потенціал педагогів має пряму залежність та відповідає за успішність введення інновацій у освітній процес. Проте інноваційний потенціал педагогів закладів освіти – це складне утворення, що являє собою структуру, яка містить окремі компоненти.

Структурні складові інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти – являють собою сукупність особистісних якостей педагога та його властивостей, які поділяються в залежності від рівня реалізації, можливості застосування та доречності існування потенціалу [69; 70].

Здійснивши теоретичний аналіз, ми визначили, що структурні компоненти інноваційного потенціалу педагогів – це комплекс окремих компонентів, які пов'язані між собою та успішно взаємодіють один з одним, для максимального розвитку необхідних здібностей, що створюють структуру компетентної особистості педагога, яка готова до інноваційної професійної діяльності [25; 58].

Інноваційна компетентність педагога – це внутрішньо-сформована система мотивів особистості педагога, наявність необхідних для успішної професійної діяльності відповідних особистісних якостей та властивостей, теоретичних знань, практично-набутих умінь та розвинених професійних навичок, які забезпечують ефективне використання та впровадження нових педагогічних концепцій та технологій у навчально-виховному процесі [8; 57; 36].

У психолого-педагогічній літературі науковці розглядають такі її складові: інформаційне забезпечення про педагогічні інновації; професійне володіння змістом та методикою використання інноваційних технологій; висока культура володіння інновацією під час навчально-виховного процесу; внутрішня вмотивованість застосування та впровадження нововведень у системі освіти [85; 57].

Здійснивши теоретичний аналіз літературних джерел, ми дійшли до висновку, що єдиного погляду та визначення структурних компонентів

інноваційної компетентності педагогів закладів освіти не існує. У дослідженнях Н. Звягінцевої, визначаються такі складові: ціннісно-мотиваційний, змістовий, операційно-діяльнісний, рефлексійний. Дослідник І. Коновальчук, виділяє такі структурні компоненти: соціальний, мотиваційно-ціннісний, теоретико-методологічний, технологічний, інформаційно-комунікативний, рефлексивно-регулятивний [14].

У роботах Ю. Будаса ототожнюються поняття «інноваційної компетентності» та «готовності до інноваційної діяльності», та розглядає їх наявність необхідних здібностей та відповідних для висококваліфікованого педагога вмінь та навичок щодо педагогічних інновацій, які він здатен ефективно впроваджувати та розповсюджувати у розв'язанні освітніх завдань [5; 14].

У своєму дослідженні М. Артюшина, визначає такі структурні компоненти педагогічної готовності до інноваційної діяльності:

- когнітивний, що показує рівень обізнаності педагогів закладів освіти у питанні інновацій у системі освіти, розуміння педагогічних інновацій та прийняття оновлення навчально-виховного процесу;

- мотиваційний, відображає ставлення педагогів закладів освіти до інновацій: їх прийняття необхідності оновлення педагогічної діяльності; підтримка чи опір інноваційним процесам; орієнтація на гуманістичну спрямованість інноваційної освітньої діяльності;

- поведінковий, розглядає особливості реалізації педагогами закладів освіти нововведень, а саме здатність до постійного особистого розвитку, дослідження та вивчення власних можливостей, спроможність до самостійної інноваційної генерації [33; 62].

У дослідженні В. Харагірло, визначає компоненти готовності педагогів закладів освіти до інноваційної діяльності: мотиваційний, тобто наявність внутрішніх та зовнішніх факторів, що стимулюють у педагога прагнення до інноваційної професійної діяльності; когнітивний, високорозвинена пізнавальна сфера особистості педагога; діяльнісний, що говорить про

практичне оволодіння та здатність до організації інноваційної діяльності у навчально-виховному процесі; рефлексивний, як здатність педагогів закладів освіти до самоаналізу власної інноваційної діяльності [57].

Науковець І. Гавриш, розглядає інноваційну професійну діяльність як інтегративну якість особистості, яка регулює та забезпечує успішну професійну діяльність, орієнтована на створення нового чи вдосконалення вже існуючого відповідно сучасних норм та правил, а також є передумовою запровадження та розповсюдження інновацій у системі освіти та виділяє такі структурні компоненти [79; 27]:

- мотиви діяльності, тобто прагнення педагога до покращення та вдосконалення професійної діяльності;
- цілі діяльності, виступають як перероблена педагогом динамічна модель майбутнього успішного результату;
- інформаційна основа діяльності, тобто детальне вивчення інформаційно-інноваційного простору;
- програма діяльності, означає наявність комплексу взаємопов'язаних інноваційних проектів у системі освіти;
- блок прийняття рішень, означає свідомий вибір єдиної альтернативи, яка при вірному сприйнятті та доцільному впровадженні у освітній процес;
- підсистема професійно важливих якостей особистості, тобто необхідні педагогічні якості, що забезпечують ефективність впровадження інновацій в освітній процес.

Дослідник Л. Даниленко, зазначає, що інноваційна педагогічна діяльність складається з таких компонентів [29; 34]:

- мотиваційного, до складу якого входить: особистісне розуміння педагога важливості оновлення освітнього процесу; внутрішнє прагнення до вивчення інновацій; творче спрямування педагога до реалізації професійної діяльності; інтерес та зацікавленість педагога у процесі вивчення інновацій;
- когнітивного, що розглядається як сукупність інформаційно-інноваційних знань педагога у сфері освітніх інновацій, а також наявним

комплексом умінь та навичок, які можуть забезпечити успішне виконання та впровадження інноваційних технологій у власній професійній діяльності;

- креативного, який означає оригінальне, неординарне та унікальне бачення виконання професійної педагогічної діяльності, здатність до імпровізації та наявність: гнучкості, спонтанності, оригінальності, критичність мислення;

- рефлексивного, що характеризується тим, як педагоги закладів освіти здатні до особистого самопізнання та самоаналізу, самостійної інтерпретації власних почуттів та відчуттів, а також розуміння, оцінювання та надання допомоги іншим учасникам освітнього процесу;

- функціонального, що означає внутрішню особистісну мотивацію до вдосконалення освітнього процесу, формування цілей та напрямів інноваційної діяльності, планування послідовних етапів до впровадження інновацій та прогнозування можливих труднощів та шляхів їх подолання, психологічна готовність до впровадження інновацій.

У своєму дослідженні І. Коновальчук розглядає такі структурні компоненти у педагогічній системі:

- інформація – наявні відомості про стан інновацій у системі освіти та наявні перспективи для її розвитку;

- цілі виховання та навчання, які обумовлені сучасними тенденціями динамічного розвитку освітнього процесу;

- об'єкт – учні та їх рівень готовності до оновлень у навчально-виховному процесі;

- суб'єкт – педагог, як творча індивідуальність, готовий до змін у професійній діяльності;

- предмет – інновації у системі освіти, які спрямовані на покращення ефективності навчання;

- засоби – нові сучасні форми, методи та техніки для взаємодії учасників інноваційного процесу;

- результат – позитивні зміни у системі освіти, як наслідок застосування інновацій [27].

Здійснюючи теоретичний аналіз поняття «інноваційний потенціал», ми визначали, що у наукових дослідженнях його досить часто ототожнюють з творчим потенціалом. Тому вважаємо за доцільне, розглянути також структуру творчого потенціалу. У дослідженнях О. Варгата визначає такі компоненти: когнітивно-креативний, що характеризується творчою уявою, наявністю відповідних специфічних здібностей, гнучкістю та оригінальністю мислення, здатність до швидкого синтезу та аналізу, пошуку відповідних неординарних рішень та способів взаємодії; мотиваційно-вольовий, як пізнавальна мотивація особистості з орієнтацією на творчу активність, що проявляється через самоконтроль, саморегуляцію та спрямованість на кінцевий результат; діяльнісно-рефлексивний, як самостійне усвідомлення потреби у творчій діяльності, характеризується самостійністю, наполегливістю та залежить від рівня самооцінки педагога [20].

У контексті нашого дослідження, ми зосередили увагу на структурних компонентах інноваційного потенціалу особистості, які визначає О. Боковець:

- ціннісно-мотиваційний, який має суттєвий вплив на ефективність використання внутрішніх та зовнішніх ресурсів та здатність використати свої можливості задля всебічного та гармонійного саморозвитку, самовизначення та самопізнання власних здатностей до інноваційної педагогічної діяльності;
- когнітивний, що визначає інтелектуальні здатності особистості педагога та можливості його пізнавальної сфери, які забезпечують ефективне отримання та подальше використання інформації про інноваційні тенденції у системі освіти;
- креативний, обумовлює наявність у педагога необхідних здібностей та властивостей, які здатні забезпечити ефективну творчу діяльність та впровадження інновацій в освітній процес, використовуючи нестандартне, критичне, оригінальне, дивергентне мислення;

- емоційно-вольовий, що забезпечує розкриття та реалізацію потенціалу педагогів закладів освіти, зумовлює позитивне ставлення до інновацій у педагогічній діяльності;

- регулятивний – це сукупність професійно необхідних властивостей педагога, які забезпечують ефективний розподіл та регуляцію наявних ресурсів, для успішного сприйняття, оцінки, поширення, використання та впровадження інновацій у педагогічну діяльність [70].

Здійснивши теоретичний аналіз різних досліджень у психолого-педагогічній літературі, ми дійшли до визначення власних структурних компонентів інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти [13; 36; 57; 70; 85]: когнітивно-інформаційний, стимулювально-мотиваційний, творчо-пошуковий та рефлексивно-корекційний.

1. Когнітивно-інформаційний компонент – це відкритість пізнавальної сфери особистості педагога до інновацій у системі освіти та являє собою наявність необхідних знань, вмінь та навичок для ефективної професійної діяльності; визначає готовність до сприйняття, розуміння та поширення нової інформації про педагогічні інновації; володіння інформаційно-інноваційним простором, що надає можливість всебічного ознайомлення з інновацією; освіченість щодо новітніх форм та методів стимулювання та впровадження інноваційної діяльності; розвинуті інтелектуальні якості педагогів закладів освіти, як: ерудованість, критичність, спрямованість, логічність, професійна обізнаність, здатність до саморозвитку, широкий кругозір, стриманість, педагогічна професійно розвинена уважність та спостережливість, культура мовлення, об'єктивність оцінювання.

2. Стимулювально-мотиваційний компонент, означає наявність у педагогів закладів освіти внутрішніх та зовнішніх стимулів й мотивів та прагнення до дослідження інновацій у системі освіти; визначає пізнавальну мотивацію педагога, його орієнтацію на активізацію інноваційної педагогічної діяльності; наявність достатніх стимулів для впровадження та застосування нововведень; виявляє прагнення до постійного розвитку та вдосконалення

власних умінь та навичок, що буде постійно розширювати свідомість та кругозір; внутрішнє розуміння педагога про необхідність до вивчення нових концепцій та теорій для ефективного навчання; заохочення та залучення педагогів до участі у новітніх проектах, що присвячені оновленням у системі освіти.

3. Творчо-пошуковий компонент, означає наявність відповідних творчих здібностей та властивостей особистості педагога, які забезпечують ефективність впровадження інновацій у їх професійну діяльність; здатність до неординарного, креативного та оригінального мислення; спроможність до подолання стереотипності та шаблонності у педагогічній діяльності; динамічний пошук нових ефективних методів та способів покращення навчально-виховного процесу; уміння імпровізувати та створювати на основі власного досвіду нові концепції у педагогічній діяльності; здатність до генерування та подальшого впровадження нестандартних ідей для покращення освітніх процесів; наявність таких якостей як: добре розвинена уява, спроможність до фантазування, стійкий творчий інтерес, захоплення процесом, ентузіазм, готовність до ризику, відчуття новизни тощо.

4. Рефлексивно-корекційний компонент визначає усвідомлення значущості та потреби у інноваційній педагогічній діяльності; здатність до рефлексії власного досвіду, самоаналізу та самопізнання; вміння сприймати критику та працювати над власними недоліками, задля покращення успішності професійної діяльності та спроможності до створення ефективного освітнього простору; вміння оцінювати діяльність колег та учнів, для надання зворотнього зв'язку, який є необхідним для покращення навчально-виховного процесу та створення позитивного й відкритого до інновацій середовища, яке прагне покращити свою діяльність; наявність адекватної самооцінки та здатність до самореалізації, самоствердження у професійній педагогічній діяльності.

Висновки до розділу

Проведено контент-аналіз «інноваційного потенціалу» у психолого-педагогічній літературі та систематизовано дане поняття, як наявність фундаментальних якостей і здібностей у професійній діяльності, що сприяють готовності до нововведень у системі освіти, покращують та вдосконалюють здатність до інноваційної діяльності для якого є характерним відкритість, впевненість, гнучкість, критичність, творча активність, креативність, самостійність та незалежність думки.

У ході дослідження психологічними чинниками інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти визначено: забезпечення внутрішньої мотивації педагогів до інноваційної діяльності та зацікавленість у ній; розвинена когнітивна сфера особистості педагога для пошуку, опрацювання інформації про оновлення системи освіти та спроможність до впровадження новизни; достатнє інноваційно-інформаційне забезпечення; високорозвинений творчий потенціал та наявність відповідних здібностей для ефективної інноваційної діяльності; сформованість особистості педагога здатної до рефлексії та гнучкого, критичного мислення.

Здійснивши науковий підхід нами визначено структурні компоненти інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти, а саме: когнітивно-інформаційний, стимулювально-мотиваційний, рефлексивно-корекційний та творчо-пошуковий.

РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕДАГОГІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

2.1 Методика дослідження психологічних чинників інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти

Для емпіричного вивчення психологічних чинників інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти нами розроблена програма дослідження, яка включала три етапи, а саме: підготовчий, психодіагностичний та психокорекційний.

1. Підготовчий етап передбачав наукове вивчення психолого-педагогічної, методичної літератури щодо сутності поняття інноваційного потенціалу; вивчення нормативних та законодавчих документів, положень, концепцій; систематизація та узагальнення психолого-педагогічного досвіду щодо розвитку інноваційного потенціалу педагогів; визначення психологічних чинників та структурних компонентів інноваційного потенціалу педагогів.

2. Психодіагностичний етап передбачає підбір методик з метою вивчення психологічних чинників інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти.

3. Психокорекційний етап передбачає розробку психокорекційної програми та рекомендацій щодо розвитку інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти.

Узагальнення теоретичного аналізу сучасних підходів означеної проблеми дозволило нам визначити психологічні чинники інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти та їх структурні компоненти. Наявний психологічний чинник високорозвинутої когнітивної сфери та достатнього інформаційного забезпечення дозволив нам визначити когнітивно-інформаційний компонент; чинник внутрішньої та зовнішньої мотивованості особистості дозволив нам виокремити стимулювально-мотиваційний

компонент; наявність високого рівня творчого потенціалу та відповідних творчих здібностей дозволив визначити творчо-пошуковий компонент; наявність сформованого рефлексивного та критичного мислення в свою чергу дозволив нам охарактеризувати рефлексивно-корекційний компонент.

Показниками когнітивно-інформаційного компоненту є:

- загальний розвиток рівня розумових здібностей;
- гнучкість, критичність та культура мислення;
- розвинена здатність до розподілу, концентрації та переключення уваги;
- розвинуті вербальні та невербальні компоненти інтелектуальних здібностей;
- розвинута просторова візуалізація та точність сприйняття.

Показниками стимулювально-мотиваційний компоненту є:

- розвинута особистісна спрямованість на себе та свої почуття;
- розвинута колективістська спрямованість;
- розвинута дійова спрямованість;
- розширення кругозору та оволодіння новими знаннями й навичками;
- високий рівень працездатності та прагнення до співпраці.

Показниками творчо-пошуковий компоненту є:

- рівень допитливості та наявність творчого, креативного, дивергентного мислення;
- розвинена творча уява, нестандартне сприйняття проблеми та способів її вирішення;
- адекватне сприйняття критики та аналіз продуктів діяльності;
- прагнення до інновацій та розширення кола своїх можливостей.

Показниками рефлексивно-корекційного компоненту є:

- аналіз власної поведінки та поведінки оточуючих;
- здатність до здійснення критичного аналізу ситуації та відстоювання власної точки зору;

- розвинута властивість до емоційної оцінки своєї діяльності та оточуючих;
- наявність чіткої словесної логіки та рефлексивного мислення;
- здатність до адекватного прийняття рішення;

Емпіричне дослідження проводилось на базі «Загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 26 Вінницької міської ради». У дослідженні взяли участь 42 педагогічних працівника.

Для дослідження когнітивно-інформаційного компоненту, ми використали методику «Визначення загальних розумових здібностей» (за Р. Вандерліком) [72]. Загальні питання методики подані у додатку Б.

Метою даної діагностики було визначення у педагогів закладів освіти загального рівня розумових здібностей, шляхом дослідження здатності дедукції та індукції; гнучкості, критичності та інертності мислення; можливостей розподілу, концентрації та переключення уваги, її точність та швидкість [72]. Схематично результати зображено на рисунку 2.1.

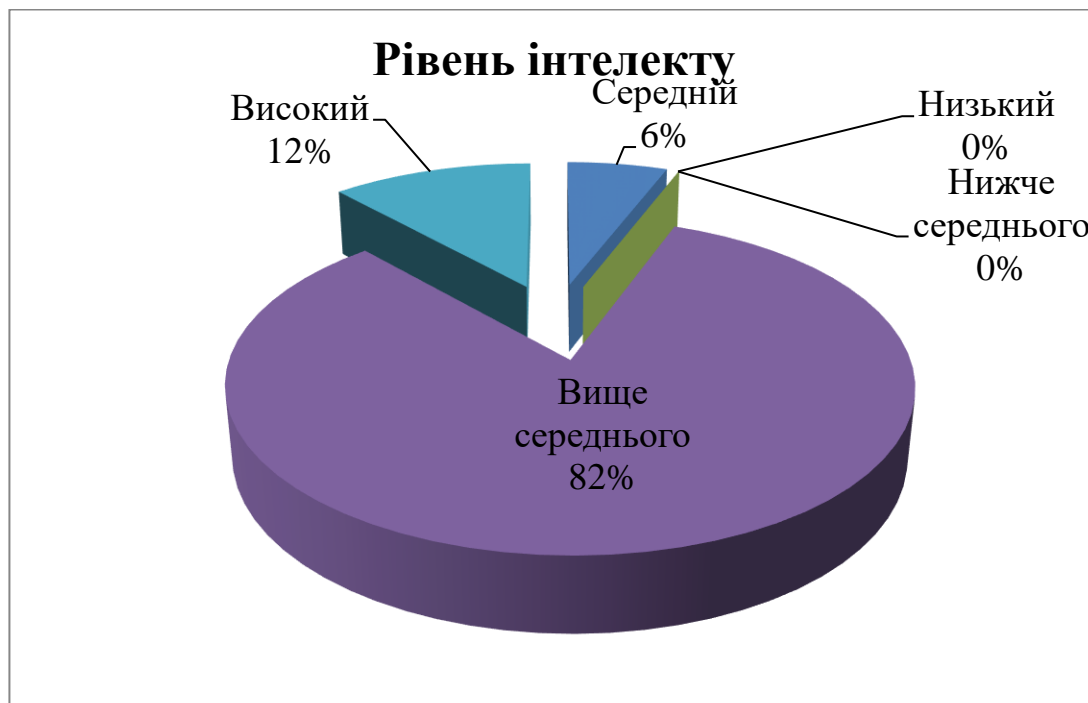


Рисунок 2.1 – Результати за методикою «Визначення загальних розумових здібностей» (Р. Вандерлік)

За результатами дослідження нами отримані такі рівні: низький – 0% та нижче середнього – 0%, що означає відсутність у нашому дослідженні педагогів

з низьким інтелектом, зазначено нами як добрий результат, так як людина з даними показниками не здатна до навчання інших, а особливо з застосуванням інноваційних форм та методів; середній – 5%, що означає наявність декількох респондентів для яких дана професія є постійною роботою над собою та своїми вміннями, що є достатньо складним, проте, на наш погляд, це може говорити про наполегливість, структурованість та методичність педагогів, тому для того щоб досягати певних успіхів у професійній діяльності вони змушені постійно вдосконалюватись і дослідження інновацій у сфері освіти буде для них ще однією сходинкою на шляху до покращення своїх навичок; вище середнього – 71%, що говорить нам про те, що більшість педагогів – працелюбні та здатні до постійного розвитку, саморозвитку, самовдосконалення та розширення власних вмінь та навичок та спроможні до успішного навчання інших. Це працелюбні та відповідальні люди, які за умов наявності чинників розвитку інновацій у професійній діяльності зможуть успішно розкрити чи проявити свій потенціал у оновленні системи освіти; Високий рівень – 24%, наявність у даних педагогів різносторонніх інтелектуальних та творчих здібностей, що говорить про здатності даних педагогів не лише до ознайомлення та впровадження, а й про можливість вдосконалення та винайдення до інновацій, при наявності достатнього зовнішнього та внутрішнього забезпечення, а саме: вмотивованість, зацікавленість, інформованість, фінансування, впевненість, підтримка тощо.

Для вивчення стимулювально-мотиваційного компоненту, нами було використано методику вивчення спрямованості особистості «Орієнтовна анкета» (В. Смекала, М. Кучера) [72]. Загальні питання методики подані у додатку В.

Метою якої є вивчення основної у педагогів закладів освіти орієнтації та спрямованості. Досліджуваним для вибору пропонується анкета, що складається з 30 запитань, на кожне з яких запропоновано три варіанти «а», «б» та «в». Респондентам необхідно вибрати спочатку відповідь, яка найкраще відображає його погляди та він з нею погоджується та вписати у бланку в

колонку «Більше всього». Потім серед запропонованих варіантів потрібно вибрати те, що найменше характеризує його точку зору, з чим він найменше погоджується та записати у колонку «Менше всього». Для обробки результатів запропонований спеціальний ключ, відповідно до якого можна визначити рівні «Особистої спрямованості», «Коллективістської спрямованості» та «Дійової спрямованості». Відповідно нами були проаналізовано результати за цими трьома характеристиками [72].

Схематично результати дослідження «Особистісної спрямованості» відображено на рисунку 2.2.



Рисунок 2.2 – Результати рівнів «Особистісної спрямованості» за методикою «Орієнтовна анкета» (В. Смекала, М. Кучера)

За результатами дослідження «Особистої спрямованості», яка характеризується найбільшою спрямованістю на себе та свої почуття, проблеми; здатністю до поспішних необґрунтованих та непідтверджених висновків, які переважно побудовані на їх особистих відчуттях; для них властиво нав'язувати свою думку та критикувати тих хто не погоджується, виявляє супротив; у роботу бачать в першу чергу лише можливості для

задоволення власних потреб; інші не почувають у їх присутності захищеність та свободу, відчувають тиск та невпевненість. Нами визначено низький рівень у 17%, нижче середнього – 28%, середній – 40%, вище середнього – 10%, високого – 5%.

Схематично ми відобразили результати «Колективістської спрямованості» на рисунку 2.3.



Рисунок 2.3 – Результати рівнів «Колективістської спрямованості» за методикою «Орієнтовна анкета» (В. Смекала, М. Кучера)

За результатами дослідження «Колективістської спрямованості» для якої є характерним спрямованість на взаємні дії, проте вони не поспішають брати на себе керівництво чи приймати рішення, взаємодією вони лише прагнуть задовольнити потреби у спілкуванні, а не допомогти вирішити нагальні проблеми чи критичні ситуації; вони рідко виказують нові нестандартні та неординарні ідеї; прагнуть зберігати хорошу відносину з колективом та проявляють постійний інтерес до спільної діяльності. Визначено низький рівень у 19%, нижче середнього – 7%, середній – 36%,

вище середнього – 17% та високий у 21%. Результати «Дійової спрямованості» відображено на рисунку 2.4.

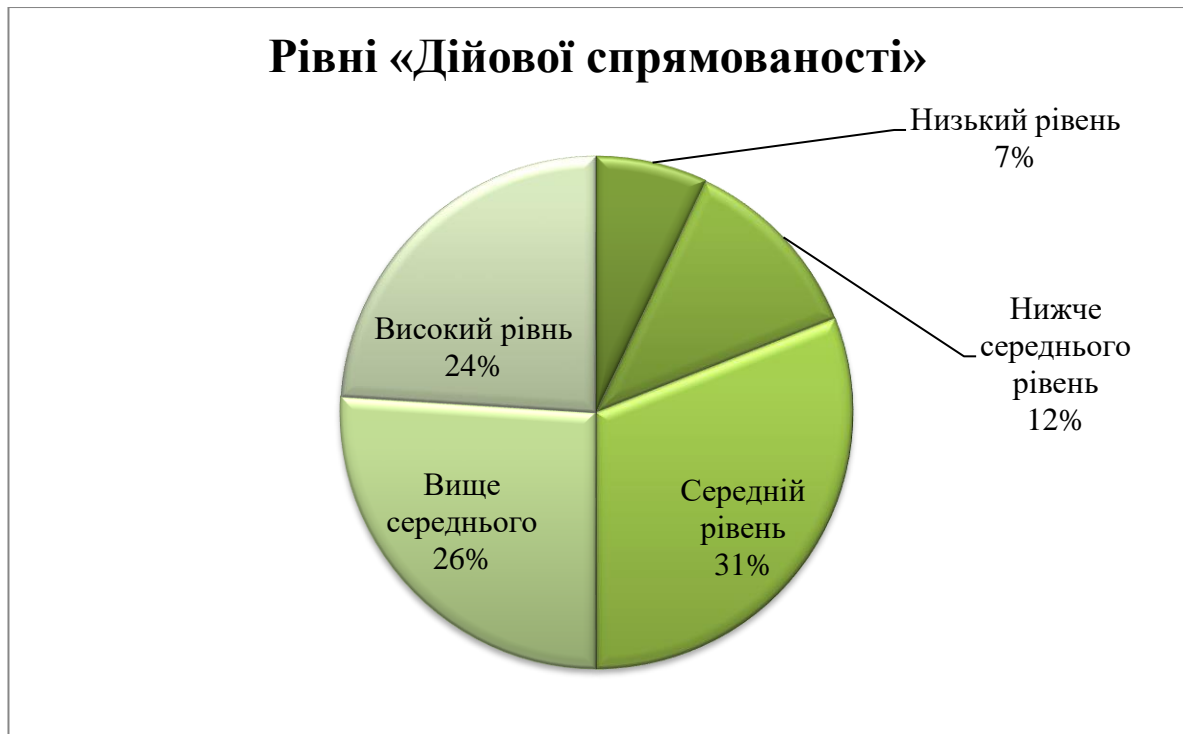


Рисунок 2.4 – Результати рівнів «Дійової спрямованості» за методикою «Орієнтовна анкета» (В. Смекала та М. Кучера)

За результати дослідження «Дійова спрямованість», яка характеризується допомогою та підтримкою інших в досягненні цілей та мотивів; внутрішнє прагнення до пізнання та розширення кругозору, оволодіння новими знаннями на навичками; не бояться брати на себе відповідальність та керівництво, вміло відстоюють свою точку зору; прагнуть до співпраці та досягнення ефективної роботи; інші в їх оточені відчувають підтримку та захищеність, не бояться вільно висловлювати думку. Визначено низький рівень у 7%, нижче середнього – 12%, середній – 31%, вище середнього – 26% та високий у 24%.

Загальні результати за методикою вивчення спрямованості особистості «Орієнтовна анкета» (В. Смекала, М. Кучера) за показниками «Особистісна спрямованість», «Колективістська спрямованість» та «Дійова спрямованість» на рисунку 2.5.

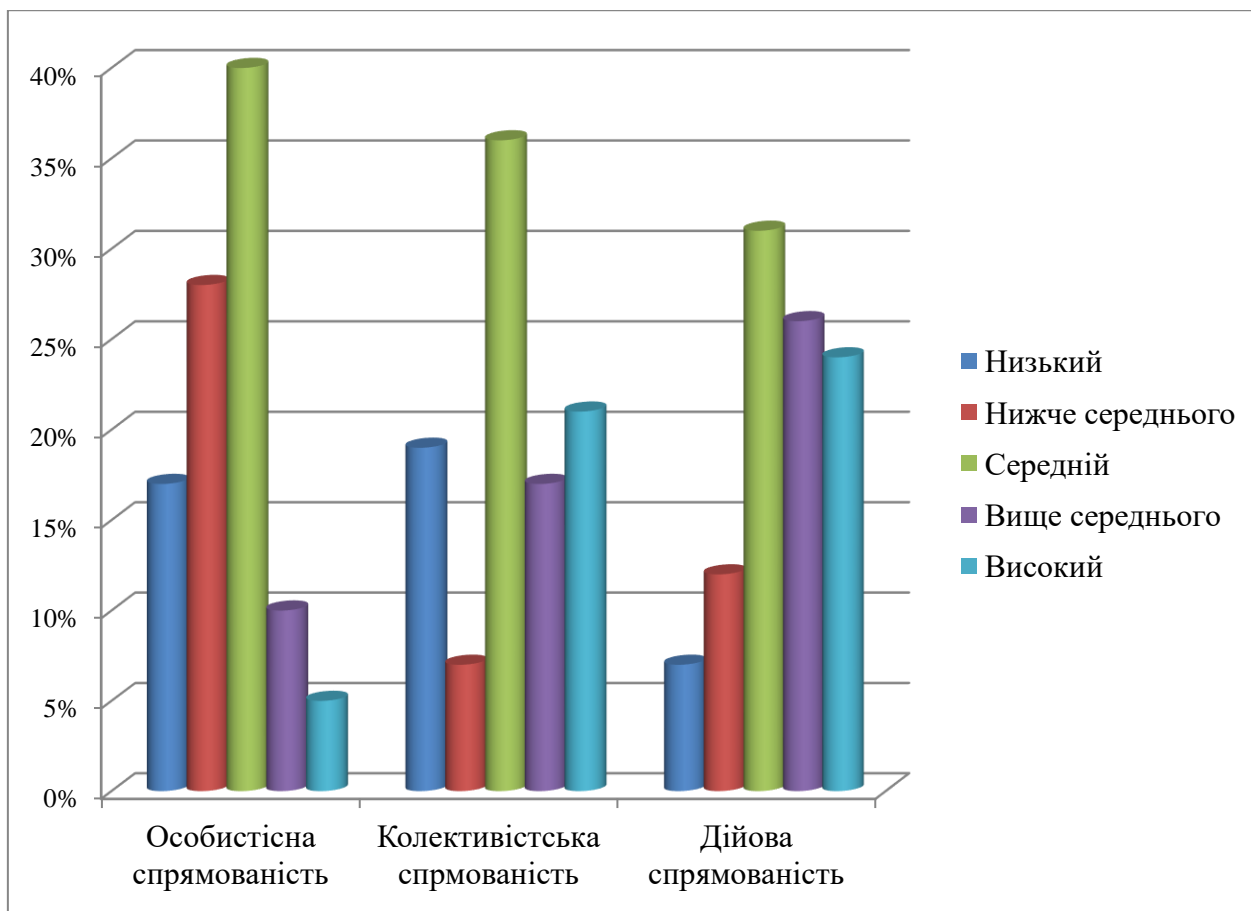


Рисунок 2.5 – Загальні результати за методикою вивчення спрямованості особистості «Орієнтовна анкета» (В. Смекала, М. Кучера)

За загальними результатами спостерігається, що у педагогів, які приймали участь у нашому дослідженні, «Особистісна спрямованість» переважає на середньому рівні – 78% (сумарно нижче середнього, середній, вище середнього), тобто більше половини; «Колективістська спрямованість» переважає на середньому рівні сумарно (нижче середнього, середній, вище середнього) – 60%; «Дійова спрямованість» теж перевага середнього рівня – 69% (сумарно нижче середнього, середній, вище середнього). Що говорить про те, що переважає спрямованість на колективну та взаємну роботу, орієнтацію та прийняття думки оточуючих зі здатністю до критичності власних поглядів, атмосфера переважає підтримки та сприйняття, що сприяє породженню та висловленню нових нестандартних та оригінальних ідей, та спробам їх впровадження.

Для дослідження творчо-пошукового компоненту, ми використали методику «Діагностика творчих здібностей» (за Є.Тунік) [43]. Загальні питання методики подані у додатку Г. Метою якої є дослідити творчі особливості особистості педагогів закладів освіти. У методиці запропоновано 50 тверджень, на які необхідно обрати відповідь «В основному вірно (так)», «Частково вірно», «В основному не вірно (ні)» та «Не можу вирішити». [43]. Відповідно нами проаналізовано кожна характеристика й відносно рівнів визначено для допитливості на уяви: низький – 1-4 бали, середній 5-8 балів та високий 9-12 балів; для здатності йти на ризик та фактору складності: низький – 1-4 бали, середній 5-9 балів та високий 10-13 балів. Схематично результати дослідження показника «Допитливості» зображено на рисунок 2.6.

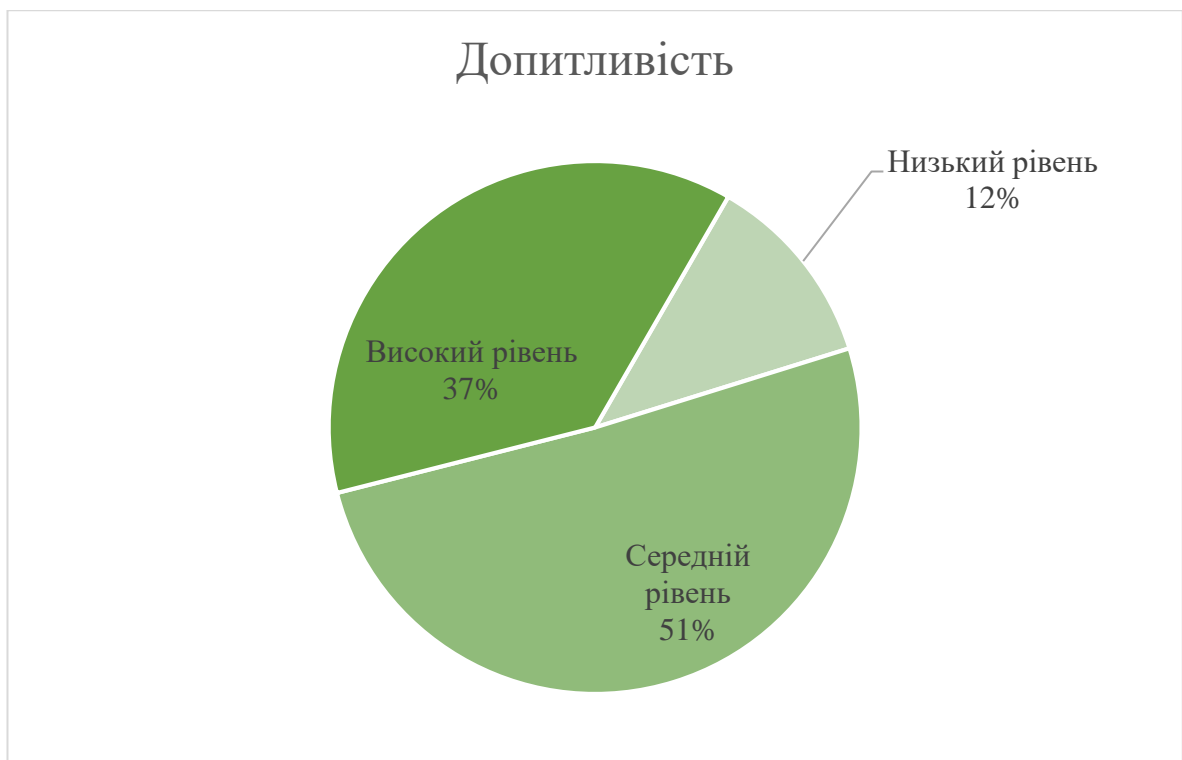


Рисунок 2.6 – Результати характеристики «Допитливість» за методикою «Діагностика творчих здібностей» (за Є. Тунік)

За результатами дослідження «Допитливості», яка означає зацікавленість у вивченні нового, розширення своїх знань та вмінь; здатний до різних форм мислення; подобається вивчати нові речі та ідеї, та вивчати їх будову задля кращого розуміння; властивим є пошук різних способів

вирішення завдань та подолання труднощів; прагнє до постійного розвитку та самовдосконалення. Визначено такі результати: низький рівень у 7%, середній – 71% та високий – 22%. Схематично результати дослідження показника «Уяви» відображено на рисунку 2.7.

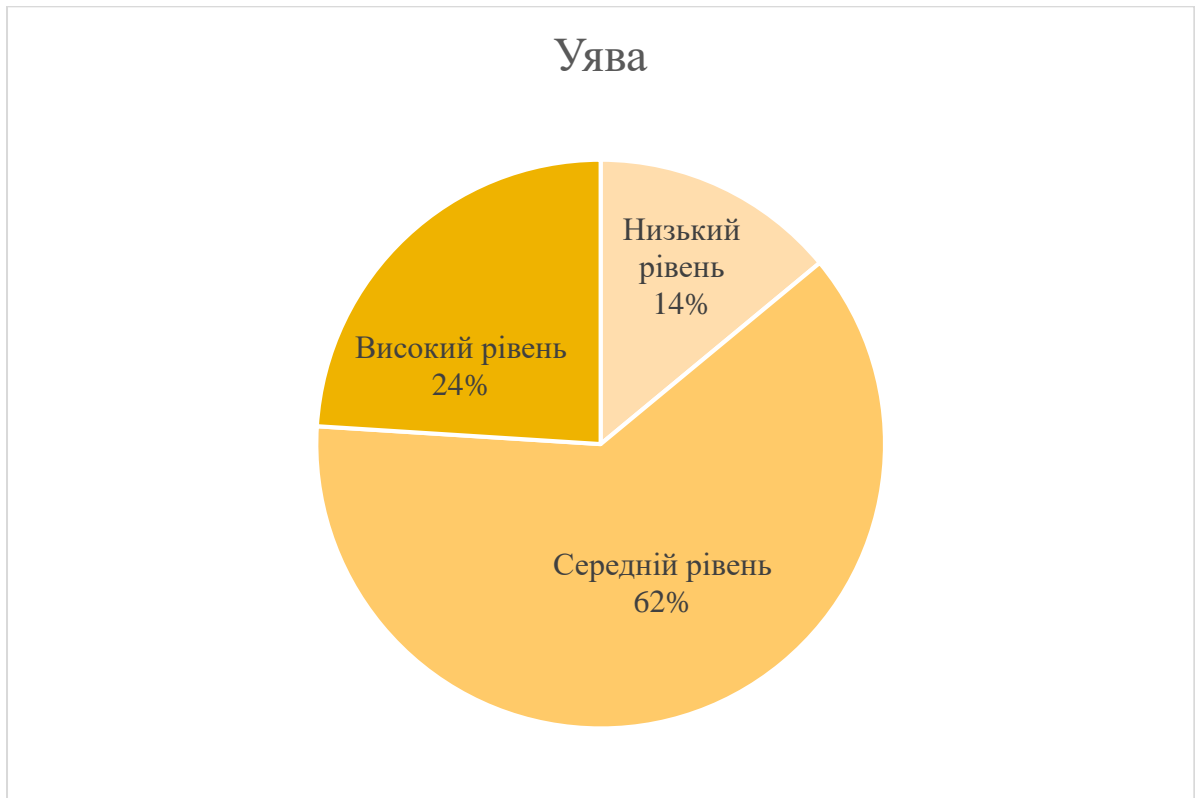


Рисунок 2.7 – Результати характеристики «Уява» за методикою «Діагностика творчих здібностей» (за Є.Тунік)

За результатами дослідження «Уяви», як здатності до образного відтворення та створення нових ідей; фантазування для вдосконалення існуючого чи винайдення оригінального; нестандартне сприймання проблем та можливостей їх вирішення; готовність створювати на основі власного досвіду для вирішення нагальних труднощів. Визначено такі результати: низький рівень у 14%, середній – 62% та високий – 24%.

На рисунку 2.8 зображено результати дослідження показника «Схильність до ризику».

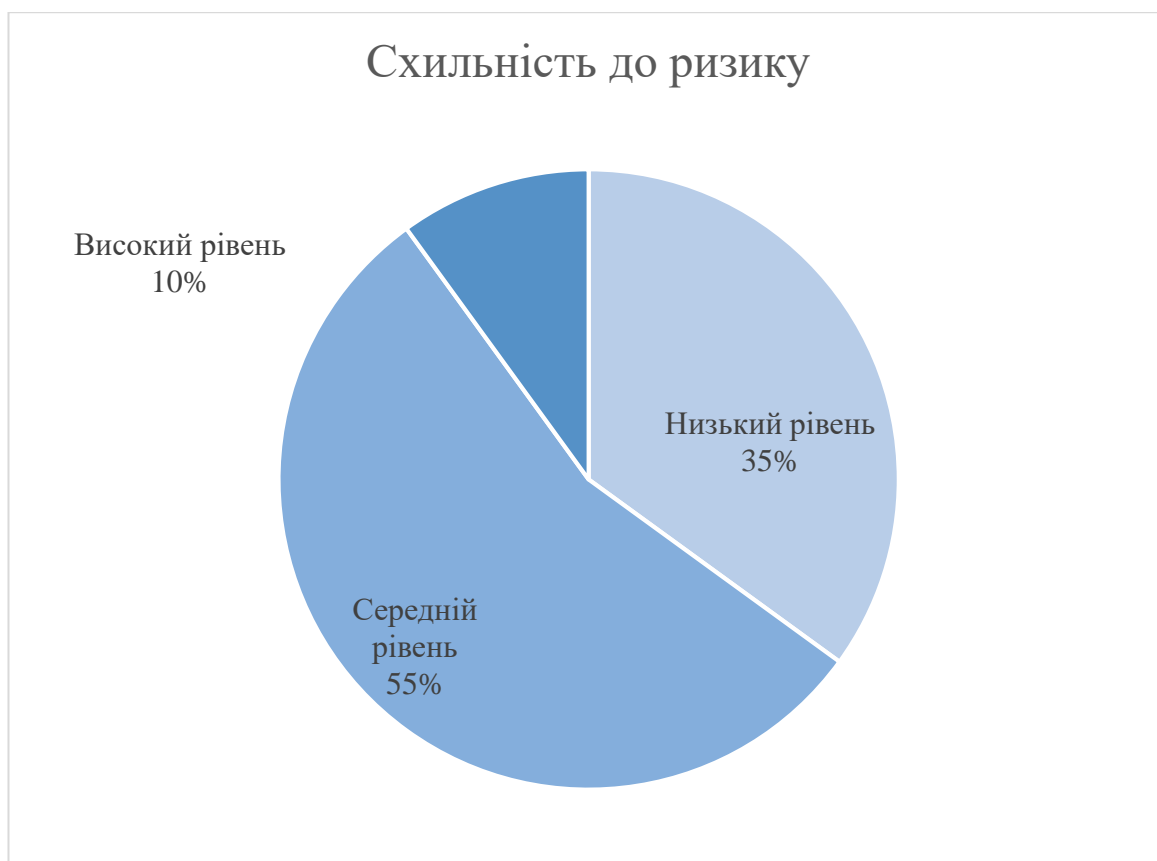


Рисунок 2.8 – Результати характеристики «Схильність до ризику» за методикою «Діагностика творчих здібностей» (за Є. Тунік)

За результатами дослідження «Схильності до ризику», для якого характерне відстоювання власних позицій та доведення справ до логічного завершення; постановка високих цілей та прагнення їх досягти; здатність до адекватного сприйняття критики та аналізу продуктів діяльності; цікавиться інноваціями для розширення кола своїх можливостей; постійно пробує щось нове у та не боїться помилок; спостерігається наполегливість у роботі та рішучість у прийнятті рішень. Визначено такі результати: низький рівень у 35%, середній – 55% та високий – 10%.

Схематично на рисунку 2.9 відображені результати дослідження «Фактору складності».

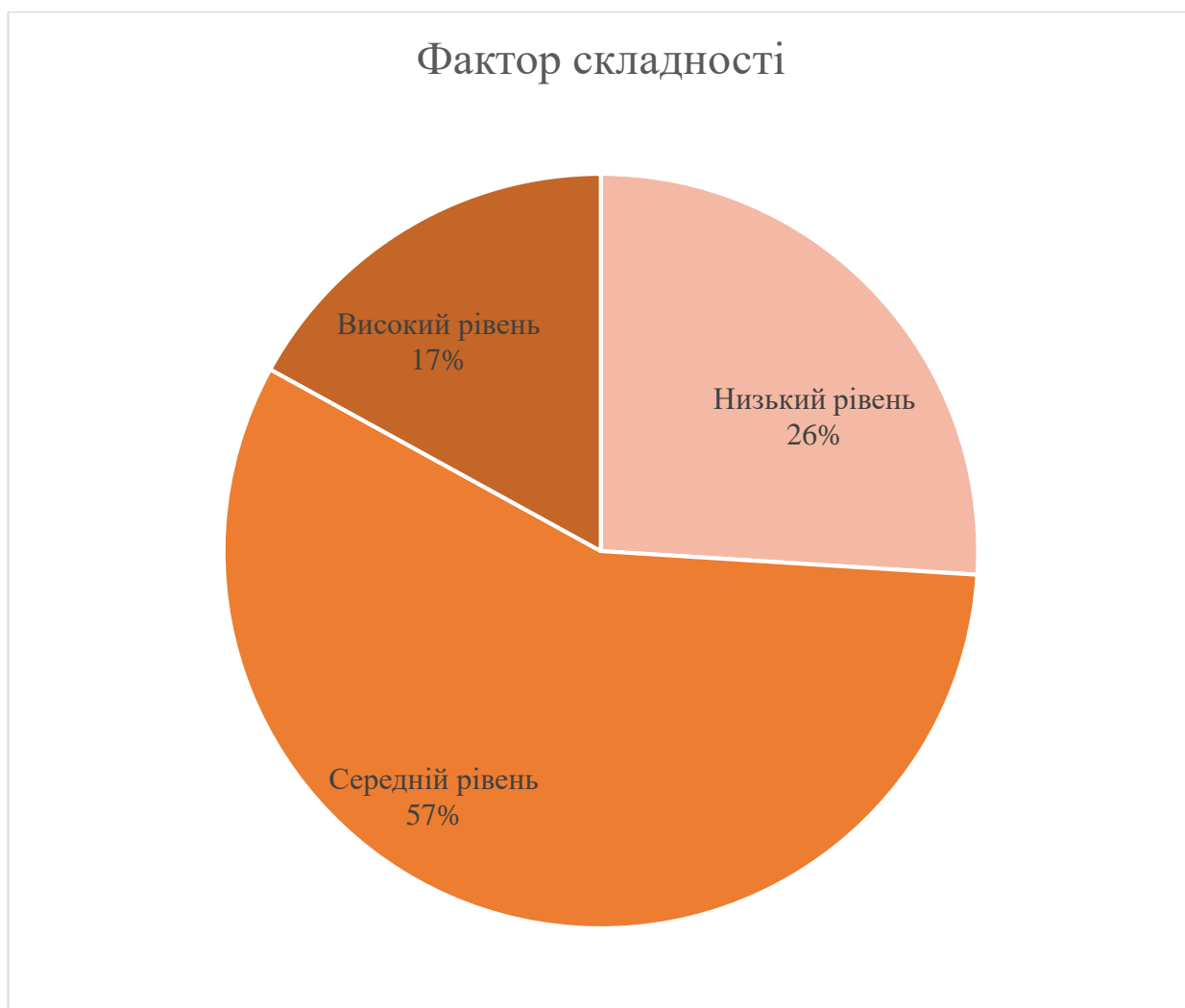


Рисунок 2.9 – Результати характеристики «Фактор складності» за методикою «Діагностика творчих здібностей» (за Є.Тунік)

За результатами дослідження «Фактору складності», який характеризується тим, що людина надає перевагу вивченню та аналізу складних явищ; надає перевагу складним завданням та з цікавістю ставиться до їх вирішення; характерним є працелюбність та наполегливість; досить часто пропонує складніші ніж потрібно шляхи вирішення проблемних ситуацій. Визначено такі результати: низький рівень у 26%, середній – 57% та високий – 17%.

Загальні результати за методикою «Діагностика творчих здібностей» (за Є.Тунік), ми відобразили на рисунку 2.10 за показниками: допитливість, уява, схильність до ризику та фактор складності.



Рисунок 2.10 – Загальні результати за методикою «Діагностика творчих здібностей» (за Є.Тунік)

Відповідно до рисунку 2.10 перше коло з середини з показниками 7%, 22% і 71% - «Допитливість», наступне коло з результатами 14%, 24% та 62% - «Уява», коло з 10%, 35% та 55% відображає «Схильність до ризику» та завершальне коло з 17%, 26%, 57% - «Фактор складності». Відповідно можна побачити, що усі характеристики знаходяться переважно на середньому рівні, що говорить про необхідність подальшого розвитку та вдосконалення.

Для дослідження рефлексивно-корекційного компоненту, ми використали «Особистісний опитувальник на визначення рівня сформованості рефлексії» О. Рукавішнікової [37]. Загальні питання методики подані у додатку Д. Метою опитувальника є визначити наявність та рівень рефлексії у

педагогів закладів освіти. Опитувальник складається з 34 запитань на які необхідно відповісти «Так» або «Ні». Відповідно до запропонованого у методиці ключа можна визначити високий, середній та низький рівні рефлексивності у педагога [37]. Схематично відображено на рис. 2.11.

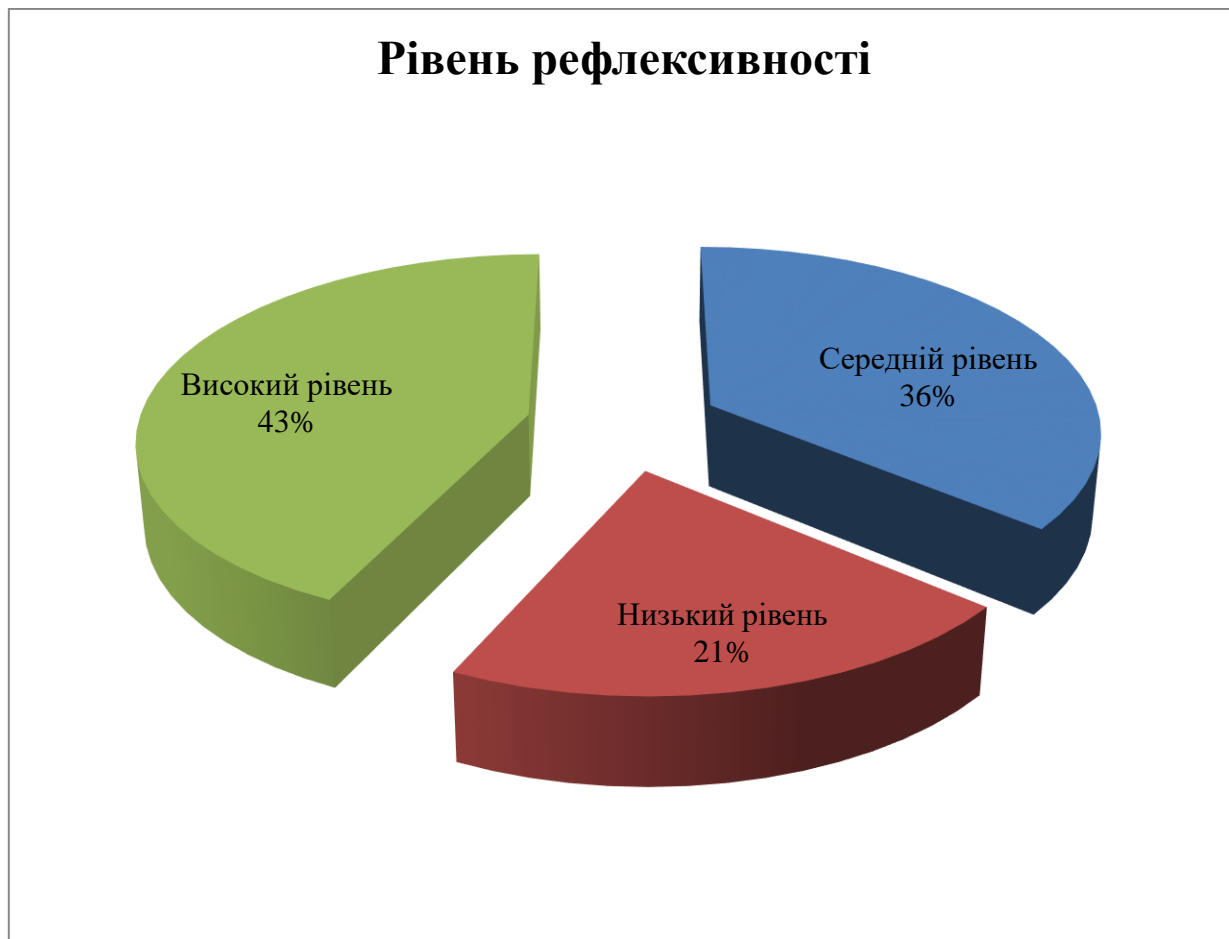


Рисунок 2.11 – Результати за методикою «Особистісний опитувальник на визначення рівня сформованості рефлексії» О. Рукавішнікової

За даними дослідження ми отримали такі результати: низький рівень – 21%, що вказує на те, що педагоги не завжди здатні правильно оцінювати свої почуття та оточуючих, їм важко сприйняти протилежну точку зору та можуть виникати труднощі у побудові професійних відносин; середній рівень – 36%, означає добре розвинуте рефлексивне мислення, вони здатні до осмислення власних переваг та недоліків у роботі, готові до протилежних поглядів та вміють побудувати відповідно цього свою діяльність; високий рівень – 43%, що означає здатність до самоаналізу та самопізнання, осмислення та переосмислення власних дій, властиві конкретні роздуми, аналіз вчинків;

надання постійного зворотного зв'язку та спроможність сприймати адекватну критику.

Для комплексного вивчення рівня інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти, ми вважали, що за доцільне розробити методичку «Дослідження рівня інноваційного потенціалу педагогів» (О. Варгата, Г. Цимбалюк). Загальні питання методики подані у додатку Е. Дослідження передбачало визначення готовності до інновацій в системі освіти; гнучкості, критичності, дивергентності мислення; творчості та креативності особистості педагога; наявності ініціативності, впевненості, рішучості, самостійності та працездатності; прагнення до розвитку та розширення власного кругозору. Опитувальник містить в загальному 24 вислови про навчальний процес у закладах освіти, на які необхідно дати відповідь «Чи погоджуєтесь Ви з твердженням?», відповідно ними був сформульований бланк для відповідей. Серед запропонованих варіантів 12 – мають за мету позитивну відповідь «Так», яка оцінюється у 2 бали. Для об'єктивності нашого дослідження нами були запропоновані варіанти, які протилежні за значенням, які оцінюються 2 балами за варіант «Ні». Для випадків, якщо опитуваний не впевнений у тому чи він повністю погоджується з твердженням, нами запропонований варіант «Частково», тобто вислів вважається вірним у певному ступені, але існують вагання, який оцінюється 1 балом. Для підрахунку загальної кількості балів для методички запропоновано відповідний ключ, використавши який отримується загальна сума балів, що показує високий, середній або низький рівень інноваційного потенціалу педагога [82].

Загальні результати з методикою «Дослідження рівнів інноваційного потенціалу педагогів» схематично відображені на рисунку 2.12.

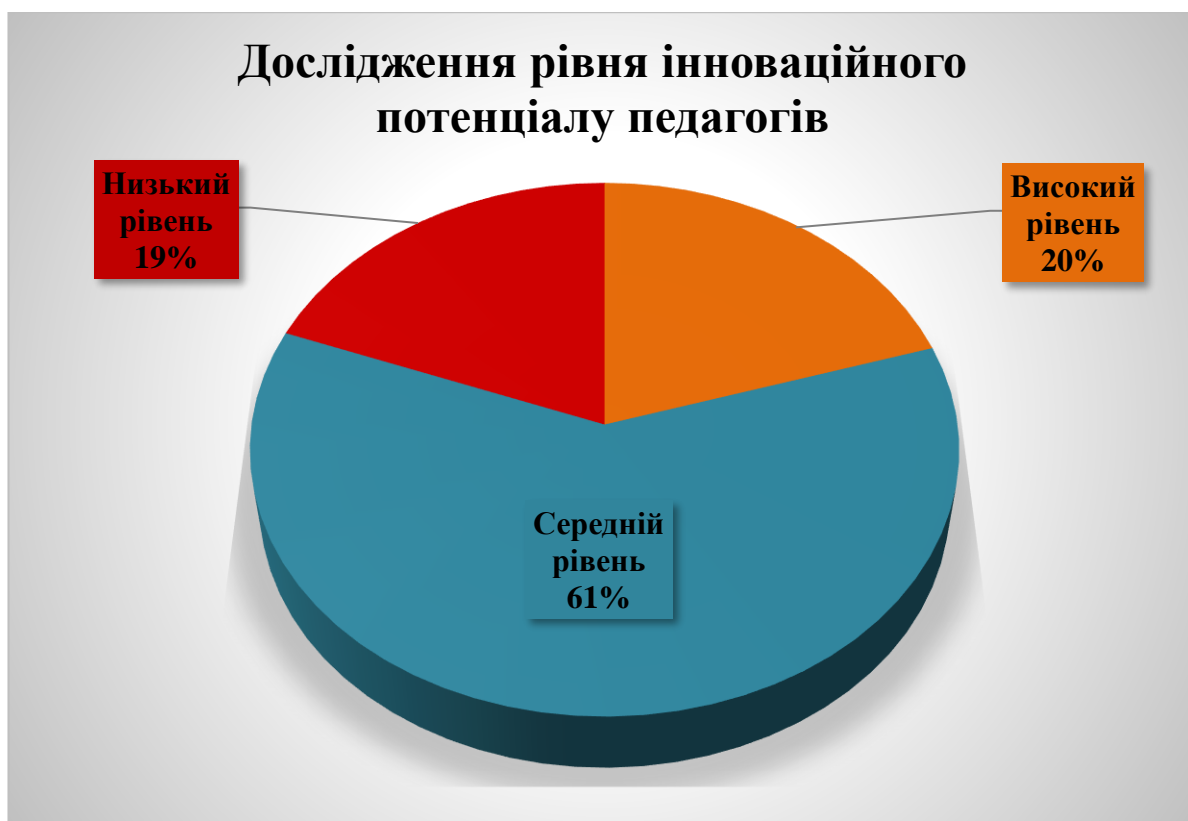


Рис. 2.12 – Результат «Дослідження рівнів інноваційного потенціалу педагогів»

За результатами дослідження, отримано такі результати: майже більша половина педагогів має середній рівень інноваційного потенціалу – 60%, що означає наявність орієнтації на оволодіння новими педагогічними знаннями та вміннями; установку на творчу взаємодію як з учнями, так і у колективі; властива переважно епізодичність використання наявного досвіду для реалізації педагогічних інновацій; рівень підготовки педагога до інноваційної діяльності оцінюється як задовільний, проте характерна невпевненість в позитивному результаті, як наслідок відсутність готовності до ризику; вмотивованість до пошуку нових ідей виникає періодично, відповідно до того, як стимулюється діяльність. Високий рівень – 21%, що характеризується добре вираженою творчою активністю педагога та продуктивністю його роботи; наявність добре розвинутого творчого, креативного, критичного, дивергентного та рефлексивного мислення; здатність до моделювання нового педагогічного досвіду; використання нестандартних способів вирішення складних ситуацій; готовність йти на ризик та відстоювати власну точку зору;

використання у педагогічній діяльності інтерактивних форм і методів роботи; спроможність до розробки власних інноваційних методик; прагнення постійного навчання та розширення власного кругозору; вміння і здатність оцінити педагогом свою поведінку та діяльність, а також надати зворотній зв'язок оточуючим; добре розвинені інтелектуальні здібності; спроможність до прогнозування результатів власної роботи та проектування професійної діяльності. Також виявлено низький рівень у 19%, що означає незацікавленість педагога в інноваціях у системі освіти та відсутність мотивації до її впровадження у педагогічну діяльність; слабо виражена творча активність; відсутність спроможності сформулювати власні цілі як педагога; надання переваги лише традиційними формами роботи та методами оцінювання; відсутність сформованих психологічних чинників та структурних компонентів інноваційного потенціалу; переважно заперечення позитивного впливу інновацій; властива ригідність мислення та консерватизм у педагогічній діяльності.

Здійснивши емпіричне дослідження психологічних чинників та структурних компонентів інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти, нами визначено, що лише 21% педагогів мають високий рівень інноваційного потенціалу, що може означати їх готовність та спроможність до ефективного інноваційного процесу. У переважної більшості, а саме 60% виявлено середній рівень, що говорить про необхідність вдосконалення їх психологічних чинників та структурних компонентів інноваційного потенціалу задля розширення їх кола можливостей та виведення їх професійних можливостей на новий рівень. Та у 19% ми дослідили низький рівень, що потребує обов'язкового подальшого розвитку інноваційного потенціалу. Тому вважаємо за необхідне розробку психокорекційної програми та надання рекомендацій щодо розвитку інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти.

2.2 Психокорекційна програма розвитку інноваційного потенціалу

педагогів закладів освіти

Здійснивши теоретичний аналіз сутності поняття «інноваційний потенціал педагогів закладів освіти», розглянувши з точки зору психолого-педагогічної літератури чинники, які впливають на розвиток інноваційного потенціалу, визначивши структурні компоненти інноваційного потенціалу, нами запропонована психокорекційна програма щодо розвитку інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти.

В основу психокорекційної програми покладено принципи та структурні компоненти.

Принципи, що лягли в основу психокорекційної програми [46]:

- концептуальності (розглянуті концептуальні підходи щодо сутності поняття «інноваційний потенціал»);
- системності (здійснений чіткий зв'язок сутності понять «інновація», «потенціал», «інноваційний потенціал»);
- керованості (передбачає підбір діагностичного матеріалу та психологічного супроводу щодо розвитку інноваційного потенціалу педагогів);
- ефективності (підбір методів, форм, психотехнік щодо розвитку інноваційного потенціалу педагогів).

Також при розробці психокорекційної програми ми опиралися на принципи особистісно-орієнтованого підходу [48]:

- індивідуальності, що передбачає врахування індивідуальних особливостей педагогів закладів освіти та створення сприятливих умов у педагогічному колективі для розвитку їх інноваційного потенціалу;
- безперервності розвитку та саморозвитку, що означає спрямованість особистості педагога до постійного розширення власних знань, умінь та навичок, вивчення й застосування з цією ж метою інновацій у власній професійній діяльності;
- активності, що характер інноваційну поведінку педагогів щодо

генерування ними нових ідей в навчально-виховному процесі враховуючи сучасні тенденції;

- творчості, що сприятиме розкриттю творчого потенціалу та креативності педагогів закладі освіти у професійній діяльності та впровадження інноваційних форм та методів в освітньому процесі;

- довіри та підтримки, створення соціально-сприятливого клімату у педагогічному колективі значно що сприятиме розвитку інноваційного потенціалу суб'єктів навчально-виховного процесу.

Об'єктом психокорекційної програми є розвиток інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти.

Предметом психокорекційної програми є психологічні чинники та структурні компоненти інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти.

Психокорекційний комплекс, який спрямований на розв'язання різних задач і складається з таких напрямів:

Діагностичний – метою якого є підбір діагностичного інструментарію щодо вивчення інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти.

Мотиваційний – метою якого є мотивація та створення сприятливого освітнього середовища для впровадження інновацій та створення сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі для розвитку інноваційного потенціалу педагогів.

Корекційний – метою є гармонізація та оптимізація розвитку інноваційного потенціалу та корекція психологічних бар'єрів й стереотипного мислення.

Мета програми – розробка та апробація заходів щодо розвитку інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти.

Завдання програми:

- впровадження сучасних технологій щодо інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти;

- розробка технології активного соціально-психологічного навчання щодо розвитку інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти;

- розробка соціально-психологічного тренінгу щодо забезпечення психологічної підтримки та розвитку інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти;

- розробка психокорекційних занять щодо подолання психологічних бар'єрів інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти та стереотипного мислення;

- розробка рекомендацій щодо розвитку інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти.

Структура програми психологічної корекції інноваційного потенціалу педагогів: програма психологічної корекції інноваційного потенціалу педагогів має дві основні складові активне соціально-психологічне навчання і соціально-психологічний тренінг.

Активне соціально-психологічне навчання – як форма розвитку, вдосконалення та вивчення різних компонентів поведінки та діяльності у педагогів закладів освіти, у нашому дослідженні для розвитку інноваційного потенціалу, що має проводитись у навчально-груповій діяльності. Застосовується для формування необхідних для професії педагога інноваційних навиків задля покращення ефективності їх діяльності, компетентності, культури та поведінки [64].

Методи активного соціально-психологічного навчання мають спрямованість на саморозвиток творчості та критичного мислення, розвиток навичок ефективного вирішення нестандартних професійних ситуацій неординарними способами та методами, які можна використовувати у поєднанні власного досвіду та інноваційних технік [90].

Метою є самопізнання власних професійних можливостей та способів їх реалізації та розвитку завдяки інноваційним тенденціям. Основою є активність пізнавальної сфери педагогів, практичні дослідження, спрямованість на оволодіння різними техніками, розвиток рефлексії, налаштування атмосфери співпраці, довіри та підтримки, стимулювання творчості до бачення та вирішення проблемних питань, налаштування на

продуктивні стилі мислення та взаємодії [2].

Нами були виділені такі основні методи [76]:

- спостереження, для діагностики психологічного благополуччя та сприятливих умов для розвитку інноваційного потенціалу педагогів;
- бесіда, для діагностики емоційного стану педагогів, їх налаштування на навчання та розвиток та створення атмосфери підтримки та довіри;
- психодіагностичні, для дослідження рівня інноваційного потенціалу педагогів, наявних бар'єрів до інновацій тощо.

Програма активного соціально-психологічного навчання має такі основні принципи [74; 76]:

- спілкування та взаємодія учасників «тут і тепер»;
- персоніфікація висловлювань та толерантність до позиції інших;
- акцентування на мові почуттів та емоційне включення у процес взаємодії;
- активність та мобільність учасників, зацікавленість у набутті нового досвіду;
- атмосфера довіри, ширості, прийняття та відкритості до протилежної думки;
- конфіденційність діяльності та нерозголошення того, що відбувається на заняттях;
- дослідницька та творчо-креативна позиція учасників на заняттях;
- інноваційно-пошукова поведінка учасників.

Основною *формою роботи* було обрано *семінарські заняття*, які склалися з теоретичної і практичної частин. Для кожного семінарського заняття було сформульовано мету й завдання та визначено засоби вирішення завдань.

Активне соціально-психологічне навчання включає такі техніки [76]:

- групова дискусія, сприяє появленню у групі атмосфери невимушеності та спонтанності поведінки у групі, об'єднує учасників групи та покращує їх

взаємодію, що у результаті дозволяє здійснити глибинний психологічний аналіз та отримати характерні результати;

- рольові ігри, психологічна особливість даної методики полягає у тому, що усе відбувається без попередньо складених сюжетів, тобто все відбувається спонтанно, а в центрі уваги розглядається міжособистісна проблема, тому поведінка учасників є достатньо інформативною;

- психомалюнок, процес зображення вже несе у собі психотерапевтичний ефект та розкриває підсвідомість людини, метод може використовуватись в різних цілях, а сама інтерпретація відбувається через особистісний досвід кожного учасника, що може використовуватись як в діагностичних, так і в навчальних цілях;

- психодрама, дана методика характеризується спонтанністю, невимушеністю та мимовільністю поведінки учасників, коли у центрі – особиста проблема одного з них, переживання якої в процесі може дати людині поштовх для аналізу своєї поведінки та діяльності;

- невербальна взаємодія, ефективний метод оптимізації соціально-перцептивної сфери учасників, так основне спрямування відбувається на спостереження за мовою тіла, що пов'язана зі сферою несвідомого.

Завдання активного соціально-психологічного навчання:

- розширення знань та розвиток інноваційного потенціалу педагогів;

- ознайомлення з чинниками та бар'єрами інноваційного потенціалу та шляхами їх подолання у системі освіти;

- дослідження розвитку структурних компонентів інноваційного потенціалу педагогів;

- дослідження поняття психологічного супроводу щодо розвитку інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти.

Заняття 1. Поняття інновації та інноваційний потенціал

Мета - ознайомити педагогів з поняттями «інновації», «інноваційний потенціал», «інновації у системі освіти».

Завдання - сформувати первинні навички самопізнання щодо інновацій у системі освіти.

Засоби реалізації завдань: ознайомлення з сутністю понять «інновації» та «інноваційний потенціал» у вступній міні-лекції «Інновації у системі освіти»; дослідження інноваційного потенціалу педагогів; проведення мозкового штурму «Інновації для мене»; психогімнастична вправа «Педагог та його тінь»; проєктивний малюнок «Інноваційний педагог»; проведення аналізу проблемних ситуацій, які виникали у педагогів з зв'язку інноваціями у професійній діяльності; зворотній зв'язок та підбиття підсумків «Сьогодні на занятті мені було...»; домашнє завдання – щоденник самостережень «Я і інновації у моїй професійній діяльності».

Заняття 2. Психологічні чинники та бар'єри інноваційного потенціалу

Мета – ознайомлення з поняттям «психологічні чинники інноваційного потенціалу» та дослідження «психологічних бар'єрів» щодо інноваційного потенціалу.

Завдання – сформувати у педагогів розуміння чинників інноваційного потенціалу та навичок самостійного подолання бар'єрів щодо інновацій.

Засоби реалізації завдань: вступна міні-лекція на тему «психологічні чинники інноваційного потенціалу у педагогів»; дослідження за розробленим опитувальником «Бар'єри розвитку інноваційного потенціалу»; проведення дискусії: «Для розвитку інноваційного потенціалу є більш важливими внутрішні чи зовнішні чинники», де група має поділитись на підгрупи та відстояти ту чи іншу позицію, після чого відбувається обговорення, аналіз та підбиття підсумків, що важливим є їх поєднання; психогімнастична вправа «Перехрестя шляхів»; психомалюнок «Бар'єр», де кожен з учасників має зобразити, як він бачить бар'єри; психодрама «Я і інновація», де хтось з учасників пропонує ситуацію та вона пропрацьовується з групою; зворотній зв'язок та підбиття підсумків «Сьогодні я зрозумів(ла)...»; домашнє завдання – написати 10 тверджень, як інновації можуть сприяти покращенню системи

освіти.

Заняття 3. Структурні компоненти інноваційного потенціалу

Мета – ознайомити з структурними компонентами інноваційного потенціалу.

Завдання – дослідження обізнаності про сучасні інновації та розвиток навичок різних сфер взаємодії та аналізу проблемних думок.

Засоби реалізації завдань: вступна міні-лекція «Основні структурні компоненти інноваційного потенціалу»; мозковий штурм «Останні інновації у системі освіти», де учасники мають назвати якнайбільше педагогічних інновацій; дискусія «Чи важливо педагогу бути інноваційним?», учасники мають поділитись своїми думками та відстояти свої погляди; невербальна взаємодія гра «Вручення інноваційного подарунку», де кожен не промовляючи ні слова повинен вручити, поряд сидячому учаснику групи подарунок і кожен в кінці має висловити, що на їх думку йому подарували; психомалюнок «Інноваційна школа», запропоновано чистий ватман на якому кожен з учасників по черзі має щось намалювати, вправа завершується, коли нікому не буде, що додати; вправа «Якщо, то..», де розглядається страх застосування новизни; завершення та підбиття підсумків «На сьогоднішньому занятті мені було...»; домашнє завдання – підготувати майстер-класи «Інноваційний педагог ХХІ століття».

Заняття 4. Психологічний супровід інноваційного потенціалу

Мета – ознайомлення з поняттям «психологічний супровід» та можливості його реалізації.

Завдання – створення атмосфери, що сприятиме використанню інноваційного педагогічного інструментарію.

Засоби реалізації завдань: ознайомлення з поняттям «психологічний супровід» та його способи реалізації у педагогічному колективі; проведення дискусії на тему: «Психологічний супровід для педагогів», де увага акцентується на тому, що педагоги вважають за доречне використання у роботі психологічного супроводу чи вважають, що самостійно можуть розвинути

свій потенціал; мозковий штурм «Інноваційна компетентність педагога»; рольова гра «Інноваційна поведінка педагога», де запропоновано декілька ситуацій, розігрування яких проводиться в умовах штучно створених труднощів; проведення майстер-класу «Інноваційний педагог ХХІ століття», де учасники мають представити певні методи, техніки, засоби та форми роботи, що сприятимуть оновленню навчально-виховного процесу та покращать ефективність педагогічної діяльності.

Соціально-психологічний тренінг розглядається, як форма психологічної взаємодії, що використовує активні методи та форми групової роботи у процесі інтенсивного навчання з метою покращення професійної компетентності та особистісного зростання [38].

Продуктивність соціально-психологічного тренінгу в значній мірі залежить від дотримання загальноприйнятих принципів групи [67]:

1. Принципи створення середовища тренінгу, серед яких: системна детермінація; надмірність та реалістичність.
2. Принципи поведінки та діяльності учасників: активність, творчодослідницька позиція; об'єктивність; партнерське спілкування; щирості та підтримки; «тут і тепер».
3. Етичні принципи: конфіденційність, відповідність та екологічність поведінки.
4. Організаційні принципи: фізична закритість групи, комплектування групи; просторово-часова організація.

Специфікою роботи тренінгових груп є [66]:

- у процесі взаємодії групи відбувається усвідомлення особливостей поведінки кожного його учасника;
- відбувається розвиток необхідних умінь та навичок для ефективної діяльності;
- група об'єднується на основі єдиних колективних цілей та завдань, дотримується визначених норм та правил взаємодії.

Завдання тренінгу:

- формування інноваційної особистості педагогів;
- формування окремих навичок професійної діяльності або професійного спілкування;
- розвиток мотиваційної сфери щодо інновацій;
- спонукання до процесу постійного професійного самовдосконалення, щодо інновацій;
- корекція емоційної сфери, прийомів володіння емоційними станами у професійній діяльності;
- стимулювання потреби і здатності та посилення психологічної готовності працівників до інновацій.

Методи та методичні прийоми тренінгу [7;67]:

Діагностичні процедури. Цільове призначення діагностичних процедур у тренінгу - відбір учасників у групу; отримання учасниками нової інформації про себе; саморозуміння й саморозкриття; забезпечення й контроль ефективності тренінгових процедур.

Інформування. Передбачає доведення до групи необхідної інформації та роз'яснення спрямованості усього, що запропонованим у роботі.

Психогімнастичні вправи. Невербальні методи взаємодії в основу яких покладено використання рухової експресії, як засобу комунікації, внаслідок чого відбувається активізація внутрішніх ресурсів та отримання певного енергетичного заряду.

Рольові ігри. Спрямований на «прогривання ролей», що дозволяє побачити учасників в процесі виконання певних соціальних ролей, а також сформувати необхідні вміння та навички.

Психодраматичні прийоми. Відбувається виконання учасниками ролей, які моделюють певні життєві ситуації, що несуть у собі особистісний сенс, метою яких є поглиблене самопізнання та усунення неадекватних емоційних реакцій.

Групова дискусія (структурована і неструктурована). Спільне обговорення спірних питань, що дозволяє прояснити різні погляди, пропозиції

та установки, можливо змінити їх.

Аналіз ситуацій. Служить інструментом для дослідження певних проблемних ситуацій та вивчення можливих форм поведінки, проводиться оцінка вибраних рішень.

Правила поведінки під час тренінгу [67]:

- обов'язкове та системне відвідування;
- точність початку кожного заняття і завершення;
- рівноправність усіх та прийняття різних думок;
- активність роботи у групі;
- комфортне середовище та атмосфера беззаперечного прийняття;
- підтримка та допомога з боку групи кожному;
- зворотний зв'язок для кращої взаємодії та рефлексія;

Заняття 5. Розвиток когнітивно-інформаційного компоненту

Мета – розвинути когнітивну сферу та надати інформацію про важливість її розвитку.

Завдання – розвиток когнітивних здібностей та пізнавальних процесів.

Засоби реалізації завдань: інформування про важливість постійного розвитку когнітивної сфери педагогів; мозковий штурм «Як педагог може розвинути когнітивну сферу?»; вправа «Модифікуйте предмет», метою якої є сприяти активізації інтелектуальних здібностей; вправа «Карусель», яка спрямована на позитивне саморозкриття усвідомлення індивідуальних якостей; вправа «Незавершені речення», у якій запропоновано перелік термінів, які учасники мають пояснити; отримання зворотнього зв'язку.

Заняття 6. Розвиток стимулювально-мотиваційного компоненту

Мета – розвинути мотивацію педагогів до вивчення та застосування інновацій дослідження стимулів професійної діяльності.

Завдання – розширення понять про мотивацію педагогів, формування мотивації до самопізнання професійних можливостей та розширення пізнання про власні ресурси.

Засоби реалізації завдань: інформування про роль мотивації педагога та її вплив на ефективність професійної діяльності; дискусія на тему: «Яка мотивація (внутрішня чи зовнішня) більше впливає на діяльність педагога»; вправа «Який я педагог?», метою якої є рефлексія та формування позитивної мотивації до самопізнання власних професійних характеристик; психогімнастична вправа «Я сьогодні і я в майбутньому», метою є за допомогою невербальної поведінки презентувати себе як педагога сьогодні та в майбутньому; мозковий штурм «Ефективна робота», учасникам пропонується записати асоціації на цю тему, все обговорюється та відбувається вихід на проблему мотивації педагога; отримання зворотнього зв'язку.

Заняття 7. Розвиток творчо-пошукового компоненту

Мета – розвиток творчого-креативного мислення, подолання стереотипності та шаблонності.

Завдання – розвиток творчого та креативного мислення.

Засоби реалізації завдань: інформування про творчість для професії педагога; проєктивний малюнок «Творчий педагог» його аналіз та обговорення»; вправа «Лабораторія пошуку», під час якої учасники діляться на групи та отримують карти з завданнями, які потрібно вирішити і презентувати; психогімнастична вправа «Невербальне вираження підтримки»; вправа «Міфи», метою якої є подолання стереотипності та шаблонності мислення; отримання зворотнього зв'язку.

Заняття 8. Розвиток рефлексивно-корекційного компоненту

Мета – розширення поняття «рефлексії» та її корекції.

Завдання – розвиток навичок саморефлексії, самопізнання та емпатії.

Засоби реалізації завдань: інформування про роль рефлексії у професії педагога; вправа «Три імені», що спрямована на розвиток саморефлексії та самопізнання; вправа «Ауторефлексія», що спрямована на вдосконалення саморозуміння та має на меті розвинути навички розпізнавання власних емоцій; вправа «Точка опори», мета якої самоаналіз учасників власних точок

опори, які є для них ресурсними; бесіда з педагогами «Які функції рефлексії у професійній діяльності педагога?»; вправа «Так», метою якої є вдосконалення навичок рефлексії та емпатії; отримання зворотнього зв'язку.

В основу соціально-психологічного тренінгу увійшли два психокорекційних заняття, метою яких є подолання психологічних бар'єрів та стереотипного мислення педагогів в процесі впровадження інновацій у закладах освіти.

Заняття 9. Психологічні бар'єри та шляхи їх подолання

Мета - усвідомлення впливу антиінноваційних бар'єрів у педагогів закладів освіти та їх професійну діяльність.

Завдання – розвиток гнучкості у професійній діяльності, позитивного мислення та інноваційності педагогів.

Засоби реалізації завдань: інформування про те, як психологічні бар'єри впливають на ефективність педагогічної діяльності; мозковий штурм на тему: «Мої бар'єри щодо інновацій»; вправа «Мої сильні сторони, як педагога», метою якої є виділення своїх професійно сильних сторін та формування позитивного мислення; рольова гра «Педагог може бути різним», метою якої є розвинути професійну гнучкість педагогів; психогімнастична вправа «Моя інновація», метою якої є не вербально запропонувати групі інновацію, що буде корисною у педагогічній діяльності; вправа «Я можу...», метою якої є підвищення впевненості у своїх професійних можливостях та здатності до інноваційної діяльності; вправа «Іноді корисно», у якій педагогам потрібно написати 10 речей, які вони вважають сприятимуть зняттю бар'єрів у професійній діяльності; отримання зворотнього зв'язку.

Заняття 10. Моделювання ситуацій щодо подолання стереотипного мислення педагогів закладів освіти

Мета - усвідомлення впливу стереотипного мислення на професійну діяльність педагогів закладів освіти.

Завдання – визначити стереотипи та необхідність їх коригувати, розвиток творчості, критичності та гнучкості мислення.

Засоби реалізації завдань: інформування про стереотипи та стереотипне мислення у навчально-виховному процесі; дискусія «Чи впливають стереотипи на ефективність педагога та успішність учня?»; рольова гра «Стереотип та коли його не знають», метою якої є порівняння ставлення до інновації, коли про неї знаєш певний стереотип та коли володієш тільки загальною інформацією; вправа «На новий лад», метою якої є розвинути творчість та критичність мислення, коли розглядаються всі версії; психогімнастична вправа «Пари», метою якої є розуміння хибності більшості існуючих стереотипних тверджень; аналіз ситуацій «Це погано, тому що..., але добре, що», метою якої є розвиток уміння розглянути ситуації з різних сторін; вправа «Ярлик», метою якої є розвиток розуміння важливості висловлення власної думки та її вплив на оточуючих; завдання для учасників написати: «Чи існують стереотипи у моїй професійній діяльності? Якщо «так», то які...» та подальше обговорення; отримання зворотнього зв'язку.

Розроблена та запропонована нами психокорекційна програма щодо розвитку інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти дозволить підвищити необхідні, за результатами нашого дослідження, психологічні чинниками та структурні компоненти інноваційного потенціалу, що підвищить його ефективність та сприятиме продуктивним змінам у системі освіти.

2.3 Рекомендації щодо розвитку інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти

Проаналізувавши в науковій літературі інноваційний потенціал педагога, нами було визначено, що це наявність у особистості високо розвинутих якостей та відпрацювання здібностей необхідних для ефективної професійної діяльності педагога, що сприятимуть психологічній готовності до оновлення системи освіти, забезпечують здатність до інноваційної педагогічної діяльності, для яких є характерні певні особистісні властивості поведінки та діяльності, що гарантують їх продуктивність.

Нами розроблені рекомендації щодо розвитку інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти, які мають бути спрямовані на [31; 36; 49; 53; 59; 85]

1. Розвиток інноваційної культури педагогів закладів освіти. Згідно з Законом України «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності», саме інноваційна культура є тією складовою інноваційного потенціалу, яка характеризуватиме рівень соціокультурної підготовки у педагогів закладів освіти до прийняття та впровадження інновацій у системі освіти [68].

Інноваційна культура педагога, розглядається нами, як вироблена у особистості педагога стійка система норм, які є зразковими, правил, яких потрібно дотримуватись та способів, які вважаються найефективнішими для дослідження, вивчення та впровадження інновацій у професійну діяльність та подальше поширення для оновлення системи освіти.

Людина культури, згідно досліджень науковців, особистість, що духовно збагачена, творчо розвинена, вірна своїй справі та впевнена у діяльності, а також щиро захоплена нею. Формування такої особистості передбачає динамічний розвиток духовних потреб, самопізнання власних стимулів і мотивів, вивчення власних творчих можливостей, пошук сенсу життя, розуміння свого щастя, наявність ідеалів [92].

Нами запропоновані шляхи формування інноваційної культури педагогів у закладах освіти:

- розробка та впровадження певного механізму формування у педагогічного колективу позитивного ставлення до інновацій та їх

використання у педагогічній професійній діяльності, а саме забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату щодо нововведень, формування інноваційної толерантності та відкритості до новизни.

- надання достатнього інформаційного забезпечення щодо інновацій у системі освіти, можливість участі та проведення різноманітних заходів та проектів, які спрямовані на покращення навчально-виховного процесу, розширення кругозору та вдосконалення вмінь та навичок педагогів;

- дослідження та розвиток інтелектуальної та творчої активності у педагогічній діяльності, надання підтримки та створення атмосфери довіри до висвітлення нестандартних ідей;

- надання можливостей розвитку та реалізації потенціалів особистості педагогів, урахуванням їх індивідуальних особливостей, виявлення наявних здібностей й талантів та ефективного їх використання;

- вивчення, активізація та оптимізація інноваційних процесів, що можуть успішно використовуватись у навчально-виховній діяльності;

- обов'язкове вивчення готовності педагогів впровадження інноваційних технік та технологій, у разі виявлення певних інноваційних бар'єрів, проведення їх дослідження та допомога у подоланні;

- використання демократичного стилю спілкування, створення умов для забезпечення зовнішнього заохочення, потужної підтримки та схвалення інноваційної професійної діяльності у закладі освіти.

2. *Розвиток інноваційної компетентності педагогів закладів освіти.* Однією з умов ефективного розвитку інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти є його розвинена інноваційна компетентність, яка розглядається дослідниками, як сформована система мотивів, вмінь та знань, вироблених навичок, індивідуально-особистісних якостей, що забезпечують успішне використання та впровадження у свою професійну діяльність інноваційних форм та методів у навчально-виховному процесі [45].

Здійснивши аналіз психолого-педагогічної літератури, ми визначили, що для успішного розвитку інноваційної компетентності необхідно врахувати такі компоненти:

- мотиваційно-ціннісний, який передбачає особистісно-ціннісного ставлення до професії педагога, внутрішня зацікавленість сучасними інноваційними процесами у системі освіти та переконаність у ефективності застосування інновацій та необхідності оновлення педагогічних технологій, усвідомлення прямого зв'язку педагогічної, наукової та дослідницької діяльності, прагнення до творчого самопізнання та самовираження, особистісного та професійного зростання;

- когнітивний, що забезпечує наявність у педагогів закладів освіти необхідних базових знань, вмінь та навичок з основ педагогічної інноватики, здатність до самостійного навчання та бажання до розширення власного кругозору, обізнаність щодо технологій стимулювання інноваційної активності;

- операційно-діяльнісний, що відповідає за сформованість у педагогів умінь та навичок здійснення та впровадження інновацій у професійну діяльність, наявність достатнього забезпечення педагогічним інструментарієм та успішне володіння експериментально-дослідницькими прийомами.

- оцінювально-рефлексивний, що забезпечує усвідомлення необхідності, важливості та актуальності пошуку інноваційних альтернатив здійснення педагогічної діяльності, спроможність педагога до саморефлексії власного досвіду, аналізу своєї професійної діяльності та досвіду колег, вміння ефективно використати цей досвід, спроможність прогнозувати успішність впровадження інновації, вміння сприймати конструктивну критику та працювати з недоліками власної професійної діяльності, для подальшого їх відпрацювання та вдосконалення.

На наш погляд, для розвитку інноваційної компетентності педагогів закладів освіти необхідно створити такі умови:

- забезпечення поінформованості про різноманітні інноваційні педагогічні технології, їх способи та методи використання та сучасні новини у системі освіти;
- створення умов для навчання інноваційними техніками, повне попереднє ознайомлення з методикою та її змістом, для формування вмінь та навичок належного володіння запропонованими інноваціями;
- розвинена культура використання інновацій в системі освіти та внутрішня особиста впевненість у ефективності впровадження нових педагогічних технологій;
- належно сформоване внутрішнє шкільне середовище, яке характеризується сформованістю цілей та стратегії інноваційного розвитку закладу освіти;
- наявністю творчого активного клімату та позитивно соціально-психологічно відкритої атмосфери у колективі навчального закладу;
- ефективних та професійно сформованих систем управління та психологічного, інформаційно-методичного супроводу нововведень у професійну діяльність педагогів закладу освіти.

3. *Розвиток інноваційної поведінки педагогів закладів освіти.* В освітньому процесі інноваційна поведінка педагогів закладу освіти відіграє важливу роль. Професійна діяльність педагога потребує особистісного підходу до викладання з елементами експериментальної роботи та використанням нових нестандартних технік та неординарних рішень. Тобто використовуючи теоретичні знання та практичні навички створюють сприятливу атмосферу для успішного використання та ефективного засвоєння навчального матеріалу з використання інновацій. Це є проявом педагогічної майстерності, що означає високий рівень оволодіння необхідними професійними навичками для ефективної педагогічної діяльності та спроможність до здійснення цілеспрямованого впливу та взаємодії. Також нами виявлено, що під час розвитку інноваційної поведінки педагог повинен

мати творчо-креативний підхід до процесу навчання, а також і до підготовки цього процесу.

Інноваційна поведінка педагога – це сукупність проявів, дій та вчинків особистості педагога, які розкривають його внутрішнє «Я» та сприяють педагогічно-інноваційному процесу закладах освіти [31].

Розвиток інноваційної поведінки педагогів відбуватиметься за умов дотримання у закладі освіти таких принципів:

- принцип рефлексії педагогом власного педагогічного досвіду. Для цього мають бути створені умови та забезпечено освоєння різноманітних способів аналізу, здатність до варіації факторів, що це супроводжують, а також результатів різних педагогічних ситуацій з інших позицій. Гнучкість поглядів до професійного досвіду педагогів закладів освіти, професійний аналіз та вибірково-оцінювальне ставлення до набутого досвіду у ефективному поєднанні з вивченням та засвоєнням нових знань та умінь, що забезпечують новий рівень професійної компетентності.

Для розкриття рефлексії необхідно проводити аналіз діяльності педагога та її результатів, що повинно включати оцінку професійного рівня, прогнозування успішності діяльності, забезпечення організації самостійного пізнання та діагностики власної поведінки, а також підтримка зворотнього зв'язку з колегами, відпрацювання навичок до адекватного сприйняття конструктивної критики;

- принцип формування у педагогів закладів освіти орієнтувально-пошукової позиції щодо будь-яких аспектів свого або запозиченого професійного досвіду. Сформованість цього є гарантією обґрунтованого підходу під час оцінювання різноманітних можливостей та способів реалізації новітніх форм педагогічної взаємодії, формування умов та виділення границь їх застосувань;

- принцип формування у педагогів закладів освіти цілісного підходу при аналізі різноманітних проблемних професійних ситуацій. Основною особливістю цих ситуацій в навчально-виховному та освітньому процесах є те,

що при цій взаємодії наявна велика кількість учасників, які виконують певні ролі та для яких властиві певні способи взаємодії та поведінки, для відстоювання власних інтересів. Тому для ефективного вирішення проблемних ситуацій, варто враховувати різні точки зору та дотримуватись об'єктивності;

- принцип формування у педагогів закладів освіти вміння вирішувати завдання колегіально з іншими учасниками колективу. Це забезпечить зіставлення та протиставлення різних поглядів та думок, що допоможе у пошуку оптимально вирішення, яке буде задовольняти потреби більшості, які будуть генеруватись з висунутих пропозицій при їх колективному аналізі та відборі більш доцільних.

Реалізація цих принципів у професійній сфері педагогів закладів освіти забезпечить системність підготовки їх до розвитку інноваційного потенціалу у процесі вдосконалення власної педагогічної майстерності.

Нами розроблено рекомендації, що включають в себе розвиток інноваційної культури педагогів закладів освіти; розвиток інноваційної компетентності педагогів закладів освіти; розвиток інноваційної поведінки педагогів закладів освіти, що здійснюватимуться в комплексі з впровадженням запропонованої нами психокорекційної програми, враховуючи досліджені психологічні чинники та визначені структурні компоненти, забезпечить ефективність розвитку інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти.

Висновки до розділу

Проведене емпіричне дослідження психологічних чинників інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти за визначеними

структурними компонентами та показниками. За результатами дослідження підібрано комплекс методик, зокрема: методика на «Визначення загальних розумових здібностей» (за Р. Вандерлік), методика на вивчення спрямованості особистості «Орієнтовна анкета» (В. Смекала, М. Кучера), методика на «Діагностику творчих здібностей» (Є. Тунік), «Особистісний опитувальник на визначення рівня сформованості рефлексії» (О. Рукавішнікової).

За результатами емпіричного дослідження, нами було визначено, що переважає середній рівень розвитку когнітивно-інформаційного, стимулювально-мотиваційного, творчо-пошукового та рефлексивно-корекційного структурних компонентів. Також нами був запропонований авторський опитувальник «Дослідження рівнів інноваційного потенціалу педагогів» (О. Варгата, Г. Цимбалюк), за результатами якого визначено середній рівень інноваційного потенціалу педагогів, а саме 60%, високий рівень виявлено у 21% та низький – 19%.

Розроблено та запропонована психокорекційна програма щодо розвитку інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти, що враховує принципи науковості та принципи особистісно-орієнтованого підходу. Метою програми визначено розробку та апробацію заходів щодо розвитку інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти.

Згідно результатів дослідження розроблено рекомендації щодо розвитку інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти, які спрямовані на необхідність забезпечення розвитку інноваційної культури, інноваційної компетентності, інноваційної поведінки педагогів закладів освіти, що враховували психологічні чинники та структурні компоненти інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти.

ВИСНОВКИ

1. Розкрито сутність поняття «інноваційний потенціал» у психолого-педагогічній літературі та розглянуто різні підходи до визначення даного поняття, а саме: ресурсний, структурний, результативний, потенційний, які акцентують увагу на різних аспектах, ресурсах, можливостях даного поняття та розглядають його як систему чи складову певного процесу. Систематизовано визначення інноваційного потенціалу педагога, як наявність необхідних для ефективного виконання професійної діяльності якостей та здібностей, що забезпечують психологічну готовність до змін, спроможність до пошуку нового та вдосконалення вже існуючого, відсутність психологічних бар'єрів та стереотипного мислення, наявність критичності та креативності, розвинена творча активність, самостійність, впевненість та рішучість.

2. Досліджено та узагальнено психологічні чинники інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти: внутрішня мотивація педагогів та зацікавленість у інноваціях; високорозвинена когнітивна сфера, що забезпечить спроможність до впровадження нововведень; достатнє інформаційне забезпечення щодо інновацій у системі освіти; розвинений творчий потенціал та здібності для забезпечення ефективної інноваційної діяльності; сформованість рефлексивного мислення. Здійснений науковий підхід до психологічних чинників інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти дозволив визначити їх структурні компоненти: когнітивно-інформаційний, стимулювально-мотиваційний, рефлексивно-корекційний та творчо-пошуковий.

3. Здійснено емпіричне дослідження психологічних чинників інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти та визначено їх структурні компоненти. Для вивчення когнітивно-інформаційного компоненту, ми використали методику «Визначення загальних розумових здібностей» (за Р. Вандерліком), стимулювально-мотиваційного компоненту – методику вивчення спрямованості особистості «Орієнтовна анкета» (В. Смекала,

М. Кучера), творчо-пошукового компоненту – методика «Діагностика творчих здібностей» (за Є.Тунік), рефлексивно-корекційного компоненту – «Особистісний опитувальник на визначення рівня сформованості рефлексії» (О. Рукавішнікової). За результатами дослідження нами було виявлено, що усі визначені нами структурні компоненти мають середній рівень. У роботі нами був запропонований авторський опитувальник «Дослідження рівнів інноваційного потенціалу педагогів» (О. Варгата, Г. Цимбалюк), згідно якого інноваційний потенціал у переважній більшості педагогів, а саме 60% має середній рівень, у 19% - низький, а високий лише 21%, що говорить про необхідність його розвитку, задля можливості ефективного оновлення та покращення системи освіти.

4. Розроблено психокорекційну програму щодо розвитку інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти метою якої є розробка та апробація інноваційно-спрямованих занять на вивчення, дослідження та розвиток психологічних чинників і структурних компонентів інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти. Психокорекційний комплекс, спрямований на розв'язання різних задач та включає в себе: діагностування та підбір діагностичного інструментарію; мотивацію щодо розвитку інноваційного потенціалу педагогів та створення сприятливого освітнього середовища для впровадження інновацій; корекцію психологічних бар'єрів та стереотипного мислення педагогів.

За результатами дослідження нами розроблені рекомендації щодо розвитку інноваційного потенціалу педагогів, які акцентують увагу на забезпечення: інноваційної культури, інноваційної компетентності та інноваційної поведінки педагогів. Вважаємо, що запропонована нами програма має впроваджуватися комплексно з дотриманням рекомендацій та з урахуванням психологічних чинників й структурних компонентів інноваційного потенціалу педагогів закладів освіти.