



Technologization of social life and virtualization of social relations lead to problems of the younger generation due to the excessive use of social networks and online entertainment. Children and adults spend more and more time in the virtual world, meeting the unfulfilled needs that often harm the health, real relationships and successes in life. Thus, socio-communicative competences of people become popular; the development of which makes it possible to establish harmonious relations, to implement effective communication. Development of social and communicative competence and clarification of its peculiarities was in the focus of this research. The purpose of the article is to present the results of the study of the peculiarities of the perspective development of social and communicative competence of teachers of institutions of general secondary education revealed in the molding experiment.

Key words: social-communicative competence, social sub-competence, communicative sub-competence, teachers, secondary school, formation experiment, experimental group, perspective development, special aspects of development.

Ковалева О. Особенности перспективного развития социально-коммуникативной компетентности учителей общеобразовательных школ.

Аннотация.

В статье автор представляет качественный анализ результатов психодиагностики экспериментальной группы учителей общеобразовательных школ после проведения программы развития социально-коммуникативной компетентности (далее СКК), раскрывает концептуальные и теоретические основы развивающей программы, подает данные статистического анализа значимости изменений по всем субкомпетентностям по t-критерию Стьюдента и данные сравнительного анализа результатов распределения группы по уровню развития СКК до и после формирующего эксперимента, описывает психологические и педагогические особенности перспективного развития СКК.

Ключевые слова: социально-коммуникативная компетентность; социальная субкомпетентность; коммуникативная субкомпетентность; учителя; общеобразовательные школы; формирующий эксперимент; экспериментальная группа; перспективное развитие; особенности развития.

Стаття надійшла до редколегії 10 вересня 2018 року.

УДК 159.923:005.336.1./5:005.591.6

Віра Чудакова,
ORCID ID 0000-0003-3801-6545
м. Київ

**ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ
ОРГАНІЗАЦІЙНО-ІННОВАЦІЙНОГО СЕРЕДОВИЩА – КОМПОНЕНТА
СФОРМОВАНOSTІ ІННОВАЦІЙНОСТІ КЛЮЧОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ОСОБИСТОСТІ**

Анотація.

У публікації представлені порівняльний аналіз результатів дослідження «організаційно-інноваційного середовища організації», компонента технології формування психологічної готовності до інноваційної діяльності – умови конкурентоспроможності особистості. У цій статті предметом детального обговорення є динаміка порівняльного аналізу діагностичних зрізів, в експериментальній і контрольній групах, за результатами констатуючого та формуючого етапів експерименту під час дослідженні «організаційно-інноваційного середовища».

© Чудакова В., 2018



Розглянуто «організаційно-інноваційне середовище організації» як комплекс зовнішніх умов, що сприяють формуванню інноваційної компетентності – важливого фактора конкурентоспроможності особистості для ефективного здійснення інноваційних перетворень.

Ключові слова: компетентність; конкурентоспроможність особистості; інноваційна діяльність; інноваційність; психолого-організаційна технологія; модель експертизи і корекції; організаційно-інноваційне середовище; психологічна готовність до інноваційної діяльності.

В Україні за сучасних умов відбуваються кардинальні зміни в усіх галузях життя суспільства, держава перейшла до моделі інноваційного розвитку. Особливої значущості набуває реформування освіти. Актуальним є питання створення сприятливих організаційно-інноваційних умов організацій для запровадження інноваційних перетворень. Це надасть можливість «сформувати інноваційну особистість, здатну до творення змін і сприйняття змінності, стати конкурентоспроможною нацією. Українське суспільство загалом і освіта зокрема мають підготувати людину до життя за нових умов, сформувати людину інноваційну» (В. Г. Кремень) [1; 6, с. 126–130; 8; 11; 12].

Нами розглядається «інноваційність» персоналу організацій як інтегральний показник сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності [7–9; 11; 12]. Для розв’язання названої соціально значущої проблеми нами вивчено і визначено систему відповідних ключових чинників і психологічних компонентів, структуру їх взаємозв’язків, особистісних детермінант і умов, що сприяють або заважають інноваційній діяльності персоналу організацій. Для цього в освітню практику нами впроваджено комплексну систему науково-методичного забезпечення реалізації «Психолого-організаційної технології формування готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності» (далі – «Технологія»). За основу взято технологічний підхід, головне призначення якого полягає в розробленні (проектуванні) та впровадженні спеціальних гуманітарних (людинознавчих) технологій, різновидом якої є психолого-організаційна технологія, що спрямована на розв’язання конкретних проблем в організації. Результати впровадження «Технології» надали можливість здійснити психологічну допомогу психологам, педагогічним працівникам, управлінцям всіх рівнів, спрямовану на вирішення певних психологічних і організаційних проблем, пов’язаних як з інноваційними змінами, діяльністю й розвитком організації в цілому, так і функціонуванням управлінців і персоналу організації.

«Технологія» охоплює дві взаємопов’язані та взаємодоповнювальні частини:

I. Модель експертизи й корекції організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій (зовнішні умови), складовими якої є: 1.1. Модель експертизи організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій; 1.2. Модель створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій;

II. Модель експертизи й корекції психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності (внутрішні умови), складовими якої є: 2.1. Модель експертизи психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності; 2.2. Корекційна модель формування внутрішньої психологічної готовності персоналу освітньої організації до інноваційної діяльності».

Кожна з моделей «Технології» відповідає дослідженню внутрішніх і зовнішніх умов упровадження інновацій і містить такі основні компоненти: інформаційно-смысловий, діагностично-інтерпретаційний, прогностичний, корекційно-розвивальний [7; 8; 9; 11; 12].

«Технологія» є професійно містким, універсальним інструментом, що призначається для психологів, які мають базову підготовку, але з економічних причин не всі освітні організації змогли ввести у штат психологів. Було з’ясовано, що за певних причин не всі психологи готові до діяльності з керівниками та персоналом організацій. З урахуванням таких обставин нами було розроблено «Технологію», якою можуть скористатись та успішно засвоїти в умовах відповідної спеціальної підготовки і консультацій (тренінгів-семінарів, коучингів) за допомогою та підтримки фахівців управлінці та спеціалісти по роботі з персоналом органі-



зацій, менеджери, вчителі, методисти, науково-педагогічні працівники, консультанти і ті, хто цікавиться питаннями організаційного розвитку і особистої ефективності, а також ті, у діяльності яких зміни та розвиток окремих людей і груп відіграють суттєву роль [8].

У цій публікації здійснено порівняльний аналіз результатів дослідження організаційно-інноваційного середовища організації – компоненту сформованості інноваційності ключової компетентності конкурентоздатності особистості. З метою реалізації цього завдання нами було впроваджено «*модель експертизи й корекції організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій (зовнішні умови)*» [7; 8; 9; 11; 12]. Предметом детального обговорення є: висвітлення загального дизайну структурно-функціональних моделей «Технології»; окреслення особливостей здійснення експериментальної перевірки та їх впровадження; визначення динаміки змін в експериментальній і контрольній групах (ЕГ і КГ) в умовах констатувального та формувального експериментів; висвітлення результатів порівняльного аналізу поточного дослідження.

Розглянемо особливості експериментальної перевірки впровадження корекційної «моделі створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища». На етапі інноваційного розвитку освіти керівникам освітніх організацій у співпраці з педагогічними колективами необхідно докласти чимало зусиль для створення сприятливого *організаційно-інноваційного середовища* – компонента. Організаційно-інноваційне середовище *організації* визначено нами як комплекс зовнішніх умов повсякденної професійної діяльності, що *спонукає* персонал до самовдосконалення та *сприяє* створенню в організації сприятливого психологічного клімату, атмосфери творчої активності, формуванню інноваційності – ключової компетентності конкурентоздатності особистості для ефективного здійснення інноваційних перетворень. З метою створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища нами було здійснено експертизу (діагностику, оцінювання та прогнозування). Для її реалізації нами розроблено, апробовано і впроваджено «*Модель експертизи організаційно-інноваційного середовища організації*» («1.1. Модель експертизи») [8], її функціональну модель представлено на рисунку 1.

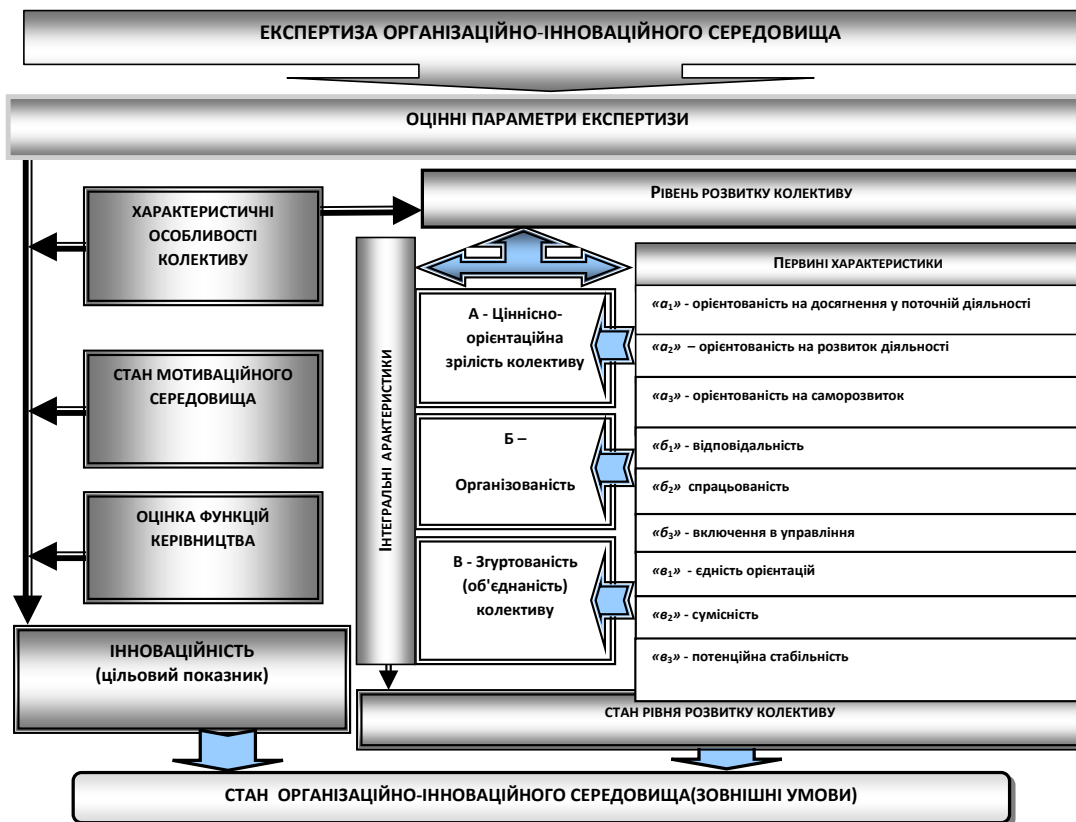


Рис. 1. Функціональна модель експертизи організаційно-інноваційного середовища організації



За результатами експертизи організаційно-інноваційного середовища організації, яку здійснено під час констатувального етапу дослідження, було з'ясовано за рахунок чого створюється несприятливе організаційно-інноваційне середовище, та які з умов необхідно змінити передусім. Зокрема узагальненні результати здійснення експертизи зовнішніх умов *організаційно-інноваційного середовища* освітніх організацій надали можливість [8; 11]:

- визначити переваги та недоліки (сильні/слабкі сторони) організаційно-інноваційного середовища, які зумовлюють ефективність діяльності колективу, а які призупиняють або взагалі блокують її;

- оцінити стан мотиваційного середовища організації;

- з'ясувати те, за рахунок чого найбільше створюється несприятливе середовище, які з мотиваційних умов необхідно змінити;

- визначити які саме умови створено для спонукання колективу до професійного самодосконалення, саморозвитку;

- визначити те, чи якісно реалізується функція керівництва і як її виконання потребує удосконалення;

- визначити суперечності в експертній оцінці стану справ у колективі представниками адміністрації (управлінцями) і персоналом;

- визначити загальний рівень розвитку колективу (РРК) та наскільки він відрізняється від «ідеалу», де резерв у досягненні найкращих результатів;

- виявити компоненти рівня розвитку колективу – соціально-психологічні характеристики колективу, що забезпечують ефективність його діяльності та формування готовності до інноваційної діяльності, а саме: «А» – ціннісно-орієнтаційна зрілість колективу (a_1 – орієнтованість на досягнення у поточній діяльності, a_2 – орієнтованість на розвиток діяльності, a_3 – орієнтованість на саморозвиток); «Б» – організованість колективу (b_1 – відповідальність, b_2 – спрацьованість, b_3 – включення в управління). «В» – згуртованість (об'єднаність) колективу (v_1 – єдність орієнтацій, v_2 – сумісність, v_3 – потенційна стабільність) [3; 5; 8; 11].

За результатами констатувального етапу підготовлено необхідні матеріали (документація) для здійснення формуального етапу дослідження, який буде реалізовано за рахунок впровадження у практику діяльності «1.2. Корекційної моделі», що є складником «Технології».

Розглянемо особливості реалізації формуального експерименту. У процесі реалізації формуального експерименту здійснено: проектування, розробку, апробацію та перевірку ефективності експериментальних освітніх програм, що впроваджено у практику діяльності освітніх організацій різних типів і регіонів України. За результатами формуального експерименту [8]:

- розроблено зміст психологічної підготовки персоналу освітніх організацій щодо психологічної готовності до інноваційної діяльності;

- визначено організаційні форми та методи навчання, що уможливило забезпечення формування базових інноваційних вмінь;

- здійснено моніторинг, відстежено динаміку зростання психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності.

Також було розроблено та апробовано систему організації й технології спеціального психологічного навчання, що спрямована на підвищення рівня інноваційності персоналу організацій та їх конкурентоздатність.

З метою ефективності здійснення формуального етапу дослідження нами було розроблено моделі, що є корекційним компонентом авторської «Технологія», зокрема: «1.2. Корекційна модель створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій (зовнішні умови)» («1.2. Корекційна модель») [7–9; 11; 12]. У процесі її впровадження нами використано сучасні інтерактивні корекційно-розвивальні методи, що широко застосовують у науковій та освітній практиці.

Розглянемо особливості здійснення експериментальної перевірки і впровадження корекційної моделі створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища.



З метою забезпечення ефективності здійснення формульованого етапу поточного дослідження зовнішніх умов формування психологічної готовності персоналу до інноваційної діяльності нами розроблено «1.2. Корекційну модель» [7–9; 11; 12]. У процесі її упровадження нами було використано сучасні інтерактивні корекційно-розвивальні методи, що підтвердили нашу гіпотезу та широко використовуються у науковій та освітній практиці. Розглянемо експериментальну перевірку та умови впровадження названих вище моделей.

За результатами *констатувального етапу дослідження* експертизи організаційно-інноваційного середовища освітньої організації з'ясовано за рахунок чого створюється несприятливе організаційно-інноваційне середовище, які з умов необхідно змінити передусім.

Для *розв'язання* виявлених проблем на діагностичному етапі існує декілька шляхів. Одним із *варіантів* є те, що керівник освітньої організації, отримавши результати нашого дослідження, визначає напрями діяльності щодо ліквідації виявлених недоліків, призначає відповідальних і термін реалізації розроблених планів дій. Але це думка лише декількох осіб, які зацікавлені у змінах ситуації в організації.

Нами *запропоновано варіант* розв'язання проблем щодо формування сприятливого організаційно-інноваційного середовища освітньої організації за визначеним алгоритмом, що передбачає залучення до цієї діяльності колективу та прийняття колективного рішення. З цією метою розроблено «1.2. Корекційну модель» (рис. 2). Для успішної її реалізації та впровадження у практичну діяльність освітніх організацій здійснено підбір та розроблено інтерактивні креативні методи для творчого розв'язання проблем, що було виявлено на діагностичному етапі експертизи організаційно-інноваційного середовища.

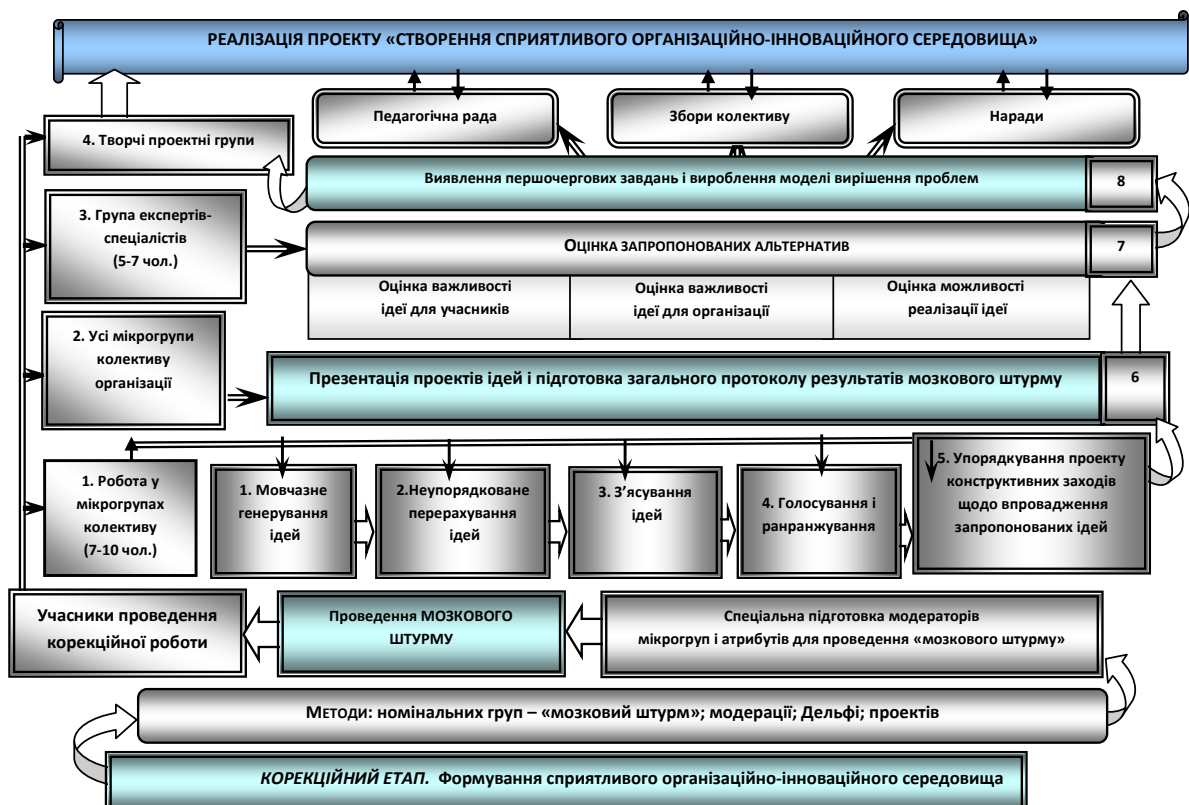


Рис. 2. Корекційна модель створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища освітньої організації

Це надало можливість:

– з'ясувати та виробити конструктивні заходи розв'язання виявлених проблем в організаційно-інноваційному середовищі організації;



– *визначити* першочергові завдання створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища.

З метою науково-методичного забезпечення реалізації «1.2 Корекційної моделі» нами розроблено спецкурс «Використання інтерактивних креативних методів виявлення та творчого розв'язання проблем організації». Для ефективного його проведення нами підготовлено однойменний навчально-методичний посібник, а також, авторські публікації, де описано особливості організації і проведення корекції організаційно-інноваційного середовища та методичну базу та особливості впровадження названої моделі [7; 8].

Отже, отримані результати дослідження *експертизи* та *корекції* організаційно-інноваційного середовища освітньої організації (за представленими діагностичними та інтерактивними корекційно-розвивальними методами) сприятимуть: *виробленню і визначенню* конструктивних заходів щодо ліквідації недоліків, виявлених на діагностичному етапі експертизи; *проведенню* експертизи альтернативних пропозицій (ідей) конструктивних заходів за результатами інтерактивних креативних методів; *визначенню першочергових завдань і напрямів діяльності* колективу освітньої організації з метою ліквідації недоліків, виявлених на діагностичному етапі дослідження, та створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища, формування соціально-психологічних умов для самовдосконалення, саморозвитку, самоактуалізації як основи *формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності*.

Порівняльний аналіз результатів дослідження організаційно-інноваційного середовища компоненту сформованості конкурентоздатності особистості. У процесі формувального експерименту було отримано результати вивчення ефективності впровадження спеціальних психологічних програм, спрямованих на формування психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності ЕГ і КГ. Результати експерименту оцінювались на основі визначених нами декількох груп критеріїв за результатами констатувального дослідження.

Перша група – це критерії, що відображають стан організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій (зовнішні умови).

Друга група – це критерії, що пов'язані безпосередньо з системами рис, особистісних конструктів, установок і ставленням персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності (внутрішні умови).

Третя група – критерії, що пов'язані з оцінюванням учасниками особистої значущості для них запропонованої системи і змісту програм експериментальних спецкурсів.

Окремим показником для порівняння результатів ЕГ та КГ персоналу освітніх організацій був «інтегральний показник інноваційності», отриманий внаслідок факторного аналізу «до» і «після» циклу спеціальної психологічної підготовки [8].

Для здійснення формувального експерименту з-поміж сукупності освітніх організацій, які охоплено процесом впровадження моделей експертизи і корекції «технології», було сформовано ЕГ та КГ. Обидві групи персоналу освітніх організацій мали приблизно однакові соціально-професійні характеристики: вік, стаж, ставлення й активність у впровадженні новацій, більшість із міських шкіл; більшість учасників – жінки.

Розглянемо динаміку змін результатів дослідження стану організаційно-інноваційного середовища освітньої організації (зовнішні умови). Ефективність впровадження «1.2. Корекційної моделі» вивчалася за допомогою того самого діагностичного інструментарію, за допомогою якого здійснено експертизу стану організаційно-інноваційного середовища під час констатувального етапу дослідження. Вхідне анкетування здійснювалося в межах констатувального експерименту на передодні здійснення корекційної діяльності, а вихідне – через два місяці після впровадження в практику діяльності освітньої організації проектів творчих груп щодо реалізації першочергових завдань, визначених під час використання корекційно-розвивальних креативних методів з метою створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища.



Розглянемо динаміку порівняльного аналізу діагностичних зрізів ЕГ та КГ за результатами констатувального етапу експерименту (впровадження моделі експертизи організаційно-інноваційного середовища освітньої організації) та формувального етапу (впровадження корекційної моделі створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища). Результати діагностики «до» та «після» впровадження формувального впливу подано у таблицях і рисунках.

Оцінювання значущості відмінностей отриманих результатів здійснювалося за допомогою t-критерія Ст'юдента. У зрізах «до» і «після» формувального експерименту використано однакові критерії, що дало змогу порівняти середні величини показників експерименту. У таблиці 1 подано оцінки значущості відмінностей пріоритетності параметрів організаційно-інноваційного середовища для персоналу освітніх організацій «до» та «після» формувального експерименту [8].

Таблиця 1

Максимально статистично значущі відмінності пріоритетності середніх показників дослідження організаційно-інноваційного середовища у формувальному експерименті

№	Показники та параметри	Зріз 1 (N1 = 89)		Зріз 2 (N2 = 66)		Різниця середніх Δ	Критерій оцінки t	Статистична значущість $P <$
		Хср.	σ	Хср.	Σ			
		на рівні $p < 0,001$						
1	В.в2. Сумісність	6,7	1,1	7,9	1,2	-1,25	6,48	$P < 0,001$
2	Стан організаційно-інноваційного середовища	7,08	1,0	8,1	1,02	-1,02	6,28	$P < 0,01$
3	Мотиваційне середовище	7,2	0,9	8,0	0,8	-0,77	5,59	$P < 0,001$
4	<i>В. Згуртованість колективу</i>	6,9	1,0	7,7	1,0	-0,81	4,93	$P < 0,001$
5	А.а1. Орієнтованість колективу на досягнення у поточній діяльності	7,2	0,9	7,9	1,0	-0,68	4,38	$P < 0,001$
6	ЗРРК Загальний рівень розвитку колективу	7,1	0,9	7,7	1,0	-0,66	4,31	$P < 0,001$
7	Функція керівництва	6,9	1,0	7,5	1,0	-0,64	4,01	$P < 0,001$
8	<i>Б. Організованість колективу</i>	7,0	0,9	7,6	1,2	-0,66	3,68	$P < 0,001$
9	В.в3. Потенційна стабільність	6,9	1,0	7,5	1,0	-0,62	3,61	$P < 0,001$
10	Б.б1. Відповідальність	6,9	1,0	7,6	1,3	-0,67	3,51	$P < 0,001$
11	Б. б3. Включення в управління	6,8	1,1	7,5	1,2	-0,67	3,46	$P < 0,001$
12	<i>А. Ціннісно-орієнтаційна зрілість колективу</i>	7,4	0,9	7,9	1,0	-0,52	3,37	$P < 0,001$
		на рівні $p < 0,01$						
13	Б.б2. Спрацьованість	7,2	1,0	7,8	1,3	-0,64	3,29	$P < 0,01$
14	В.в1. Єдність орієнтації	7,1	1,1	7,7	1,1	-0,58	3,27	$P < 0,01$
15	А.а3. Орієнтованість на саморозвиток	7,4	0,9	7,9	1,1	-0,52	3,07	$P < 0,01$
		на рівні $p < 0,005$						
16	А.а2. Організованість колективу на розвиток діяльності	7,5	1,0	7,9	1,0	-0,36	2,28	$P < 0,05$

Аналіз результатів таблиці 1 дає підставу для висновку: більшість із статистично значущих змін пріоритетності параметрів організаційно-інноваційного середовища виявили їх збільшення; констатуємо наявність значної кількості статистично значущих відмінностей між показниками учасників «до» і «після» корекційного етапу дослідження на рівні [8]:

$p < 0,001$ у наступних параметрах та показниках: – В.в2. Сумісність («до»: $X_{cp} = 6,7$; $\sigma = 1$; «після»: $7,9$; $\sigma = 1,2$); – Стан організаційно-інноваційного середовища («до»: $X_{cp} = 7,08$; $\sigma = 1$; «після»: $8,1$; $\sigma = 1,02$); – Загальний показник оцінки мотиваційного середовища («до»: $X_{cp} = 7,2$; $\sigma = 0,9$; «після»: $8,0$; $\sigma = 0,8$), – В. Згуртованість колективу («до»: $X_{cp} = 6,9$; $\sigma = 1,0$; «після»: $7,7$; $\sigma = 1,0$); – А.а1. Орієнтованість колективу на досягнення у поточній діяльності



(«до»: $X_{cp} = 7,2$; $\sigma = 0,9$; «після»: $7,9$; $\sigma = 1,0$); – ЗРПК Загальний рівень розвитку колективу («до»: $X_{cp} = 7,1$; $\sigma = 0,9$; «після»: $7,7$; $\sigma = 1,0$); – Загальний показник оцінки якості реалізації функції керівництва («до»: $X_{cp} = 6,9$; $\sigma = 1,0$; «після»: $7,5$; $\sigma = 1,0$); – Б. Організованість колективу (до: $X_{cp} = 7,0$; $\sigma = 0,9$; після: $7,6$; $\sigma = 1,2$); – В.в3. Потенційна стабільність («до»: $X_{cp} = 6,9$; $\sigma = 1$; «після»: $7,5$; $\sigma = 1,0$); – Б.б1. Відповідальність («до»: $X_{cp} = 6,9$; $\sigma = 1,0$; «після»: $7,6$; $\sigma = 1,3$); – Б. б3. Включення в управління («до»: $X_{cp} = 6,8$; $\sigma = 1,1$; «після»: $7,5$; $\sigma = 1,2$); – А. Ціннісно-орієнтаційна зрілість колективу («до»: $X_{cp} = 7,4$; $\sigma = 0,9$; «після»: $7,9$; $\sigma = 1,0$).

$p < 0,01$: – Б.б2. Спрацьованість («до»: $X_{cp} = 7,2$; $\sigma = 1,0$; «після»: $7,8$; $\sigma = 1,3$); – В.в1. Єдність орієнтації («до»: $X_{cp} = 7,1$; $\sigma = 1,1$; «після»: $7,7$; $\sigma = 1,1$); – А.а3. Орієнтованість на саморозвиток («до»: $X_{cp} = 6,9$; $\sigma = 1,0$; «після»: $7,6$; $\sigma = 1,3$).

$p < 0,05$ у наступних параметрах та показниках: – А.а2. Організованість колективу на розвиток діяльності («до»: $X_{cp} = 7,5$; $\sigma = 1,0$; «після»: $7,9$; $\sigma = 1,0$).

З таблиці 1 зрозуміло, що всі статистично значущі зміни пріоритетності показників організаційно-інноваційного середовища свідчать про їх збільшення. Це засвідчує, що підібрані та використані під час формувального експерименту корекційно-розвивальні креативні методики суттєво сприяли підвищенню значущості організаційно-інноваційного середовища освітньої організації.

Узагальнення результатів дослідження. За результатами формувального етапу дослідження, в умовах якого впроваджено корекційну модель створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища освітньої організації, здійснено порівняльний аналіз основних оцінних показників цього дослідження: 1) «рівня розвитку колективу» (РПК); 2) «мотиваційного середовища»; 3) «реалізація функції керівництва»; 4) аналіз загальної оцінки організаційно-інноваційного середовища.

Здійснено узагальнення результатів дослідження «рівня розвитку колективу», у таблиці 2 подано середні значення оцінювальних параметрів інтегральних та первинних характеристик РПК кількісних показників вибірки ЕГ та КГ та оцінки значущості достовірності кожного з параметрів поточного дослідження.

Таблиця 2

Порівняльний аналіз оцінювальних параметрів інтегральних та первинних характеристик рівня розвитку колективу в ЕГ та КГ «до» і «після» тренінгу

Показники та параметри	ЕГ		КГ	
	Зріз 1	Зріз 2	Зріз 1	Зріз 2
А.а1. Орієнтованість колективу на досягнення у поточній діяльності	7,2	8,1***	7,2	7,2
А.а2. Організованість колективу на розвиток діяльності	7,5	8,5***	7,4	7,5
А.а3. Орієнтованість на саморозвиток	7,4	8,3***	7,5	7,4
А. Ціннісно-орієнтаційна зрілість колективу	7,4	8,3***	7,4	7,4
Б.б1. Відповідальність	6,9	7,9***	6,9	6,9
Б.б2. Спрацьованість	7,2	8,1***	7,1	7,2
Б. б3. Включення в управління	6,8	8***	6,7	6,9
Б. Організованість колективу	7	7,9***	6,9	7
В.в1. Єдність орієнтації	7,1	8,2***	7	7,1
В.в2. Сумісність	6,7	7,8***	6,5	6,6
В.в3. Потенційна стабільність	6,9	8,1***	6,8	6,8
В. Згуртованість колективу	6,9	7,9***	6,8	6,9
Загальний рівень розвитку колективу (ЗРПК)	7,1	8***	7	7,1
Загальний показник оцінки мотиваційного середовища	7,2	8,1***	7,1	7,2
Загальний показник оцінки якості реалізації функції керівництва	6,9	7,9***	6,8	6,9
Стан організаційно-інноваційного середовища	7,07	8,0***	6,97	7,07

Примітка: статистична значущість на рівні: *** – $p < 0,001$; ** – $p < 0,01$; * – $p < 0,05$.



У таблиці 3 подано порівняльний аналіз інтегральних та первинних характеристик РРК «до» і «після» тренінгу в ЕГ та КГ, на рисунку 3 графічно відображено динаміку змін цих параметрів «до» і «після» тренінгу в ЕГ та КГ.

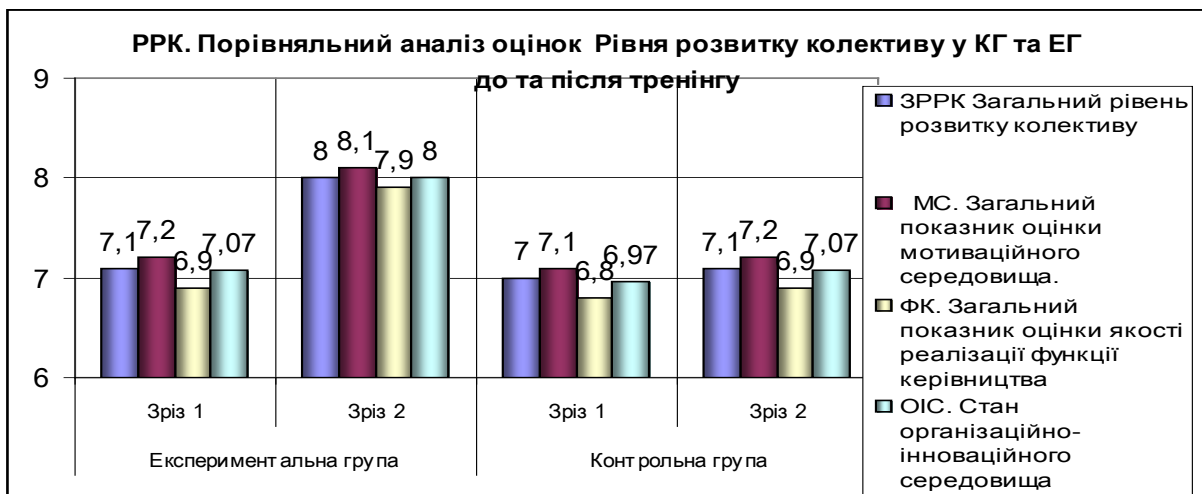
Порівняльний аналіз (табл. 3; рис. 3) даних експерименту дає підставу для висновку, що після здійснення корекційної діяльності оцінювання параметрів загального РРК зросли в ЕГ («до»: $X_{cp} = 7,1$; $\sigma = 0,9$; «після»: 8 ; $\sigma = 0,9$; $p < 0,001$), особливо підвищився рівень: – «А. Ціннісно-орієнтаційної зрілості колективу» («до»: $X_{cp} = 7,4$; $\sigma = 0,9$; «після»: $8,3$; $\sigma = 0,9$; $p < 0,001$), «Згуртованість колективу» («до»: $X_{cp} = 6,9$; $\sigma = 1,0$; «після»: $7,7$; $\sigma = 1,0$; $p < 0,001$), «Організованість колективу» («до»: $X_{cp} = 7,0$; $\sigma = 0,9$; «після»: $7,9$; $\sigma = 0,9$; $p < 0,001$). Причому названі параметри у КГ залишились на тому самому рівні [8].

Таблиця 3

Порівняльний аналіз параметрів «рівня розвитку колективу» в ЕГ та КГ «до» і «після» тренінгу

Показники	ЕГ		КГ	
	Зріз 1	Зріз 2	Зріз 1	Зріз 2
А. Ціннісно-орієнтаційна зрілість колективу	7,4	8,3***	7,4	7,4
Б. Організованість колективу	7	7,9***	6,9	7
В. Згуртованість колективу	6,9	7,9***	6,8	6,9
Загальний рівень розвитку колективу	7,1	8***	7	7,1

Графічне відображення результатів порівняльного аналізу параметрів «рівня розвитку колективу» в ЕГ та КГ «до» і «після» тренінгу представлено рисунку 3.



Примітка: статистична значущість на рівні: *** – $p < 0,001$.

Рис. 3. Динаміка змін параметрів «рівня розвитку колективу» в ЕГ та КГ «до» та «після» тренінгу

Нами узагальнено результати та здійснено порівняльний аналіз оцінювального показника «мотиваційного середовища» (МС), за результатами порівняльного аналізу (табл. 2), «до» і «після» тренінгу також є позитивні зміни в ЕГ, а у КГ показники залишились майже на тому ж рівні («до»: $X_{cp} = 7,2$; $\sigma = 0,9$; «після»: $8,2$; $\sigma = 0,9$; $p < 0,001$). Графічне відображення динаміки змін МС представлено на рис. 4. Також можна констатувати, що після здійснення корекційної діяльності оцінювання параметрів загального МС зросли у ЕГ, а в КГ залишились без змін. Узагальнено результати та здійснено порівняльний аналіз оцінювального показника «функції керівництва» (ФК), дані порівняльного аналізу подано у таблиці 2, графічне ві-



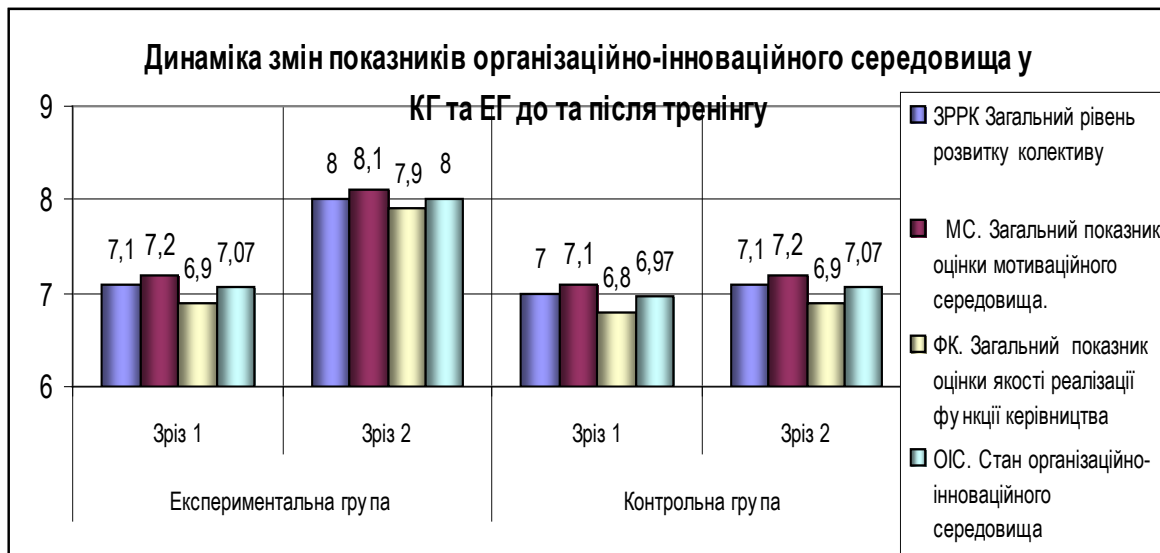
дображення на рисунку 4. Зауважимо, що після корекційного втручання цей параметр у ЕГ значно підвищився («до»: $X_{cp} = 6,9$; $\sigma = 1,0$; «після»: $7,9$; $\sigma = 1,0$; $p < 0,001$) у порівнянні з КГ. Здійснюючи порівняльний аналіз **основних показників стану організаційно-інноваційного середовища освітньої організації (ОІС)** «до» і «після» тренінгу з'ясовано, що у складі ОІС підвищилися, а у КГ залишилися майже на тому ж рівні (табл. 2; рис. 4) [8; 11].

Таблиця 4

Порівняльний аналіз основних показників організаційно-інноваційного середовища в ЕГ та КГ «до» і «після» тренінгу

Показник	ЕГ		КГ	
	Зріз 1	Зріз 2	Зріз 1	Зріз 2
Рівень розвитку колективу (ЗРПК)	7,1	8***	7	7,1
Мотиваційне середовище (МС)	7,2	8,1***	7,1	7,2
Функція керівництва (ФК)	6,9	7,9***	6,8	6,9
Організаційно-інноваційного середовища (ОІС)	7,07	8***	6,97	7,07

Візуальне відображення динаміка змін основних показників «організаційно-інноваційного середовища організації» в ЕГ та КГ «до» і «після» тренінгу було подано на рисунку 4.



Примітка: статистична значущість на рівні: *** – $p < 0,001$.

Рис. 4. Динаміка змін показників організаційно-інноваційного середовища в ЕГ та КГ «до» і «після» тренінгу

На користь цього підтвердження свідчать емпіричні дані в таблиці 2, що наочно демонструють позитивну динаміку змін «до» і «після» впровадження корекційних методів у ЕГ за усіма оцінювальними параметрами дослідження організаційно-інноваційного середовища на рівні $p < 0,001$, а в КГ показники залишились майже на тому самому рівні [8; 11].

Таким чином, результати формуального експерименту дослідження зовнішніх умов і чинників організаційно-інноваційного середовища підтверджують ефективність запропонованих психолого-педагогічних заходів, діагностичних та корекційно-розвивальних креативних методів, запропонованих нами у «Моделі експертизи й корекції організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій (зовнішні умови)», складової «Психолого-педагогічної технології формування готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності», що є засобом формування інноваційності ключовою компетентністю конкурентоздатності особистості.

**Використані літературні джерела**

1. Про освіту [Електронний ресурс] / Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>. – Назва з екрана.
2. Карамушка Л. М. Психологія управління закладами середньої освіти : монографія / Л. М. Карамушка. – Київ: Ніка-Центр, 2000. – 332 с.
3. Корнетов Г. Б. Педагогическая среда: потенциал и проектирование / Г. Б. Корнетов // Школьные технологи. – 2006. – № 3. – С. 23–32.
4. Руководство педагогическим коллективом: модели и методы : пособие / под ред. В. С. Лазарева. – М. : Центр социальных и экономических исследований, 1995. – 158 с.
5. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядипломної освіти / Л. М. Карамушка, Т. В. Зайчикова, О. В. Винославська та ін. ; за наук. ред. Л. М. Карамушки. – Київ : ІНКОС, 2005. – 366 с.
6. Феномен інновацій: освіта, суспільство і культура: монографія / за ред. В. Г. Кременя. – Київ : Педагогічна думка, 2008. – 472 с.
7. Чудакова В. П. Психологические средства формирования конкурентоспособности личности в быстроизменяющихся условиях инновационной деятельности / В. П. Чудакова // Перспективы развития психологии на современном этапе : междунар. сборник научных статей. – Бухара, 2018. – Январь. – С. 262–272.
8. Чудакова В. П. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності : дис. ... канд. психол. наук; 19.00.10 / Віра Петрівна Чудакова; Ін-т психол. імені Г. С. Костюка НАПН України, 2016. – 474 с.
9. Чудакова В. П. Интегративные современные психологические технологии для формирования конкурентоспособности личности в условиях инновационной деятельности / В. П. Чудакова // Вестник интегративной психологии. – 2018. – С. 124–132.
10. Чупров Л. Ф. Многогранность экспертной работы глазами будущих психологов / Л. Ф. Чупров, Т. М. Хусяинов, В. П. Чудакова // PEM: Psychology. Educology. Medicine. – 2016. – № 2. – С. 9–13.
11. Chudakova V. Scientific and methodological support for the formation of psychological readiness for innovative activity as a means of developing a person's competitiveness. Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools / V. Chudakova. – Canada, 2017. – Vol. 23, No. 5. – P. 8–25.
12. Chudakova V. P. Tashkilotning innovatsion faoliyati sharoitida jismoniy shaxsning raqobatbardoshligini ta'minlashning innovatsion malakasini shakllantirishning psixologik-tashkiliy texnologiyasi va modellarini tuzatish va tuzatish / V. P. Chudakova // Zamonaviy psixologiyaning amaliy imkoniyatlari. Yoqilg'i moylariga xorijiy ekspertlarning ishtirokida materiallar ilmiy konferentsiyasi to'plam. Toshkent, 2018. – С. 24–29.
13. Экспертиза в образовании : учеб. пособие для слуш. высш. учеб. заведений / Д. А. Иванов. – М.: Академия, 2008. – 336 с.

References

1. Zakon Ukraini «Pro osvitu» vid 05.09.2017 № 2145-VIII [The Law of Ukraine "On Education" dated September 5, 2017 No. 2145-VIII]. Retrieved from: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> [in Ukrainian].
2. Karamushka, L. M. (2000). *Psihologija upravlinnja zakladami seredn'oi osviti* [Psychology of management of institutions of secondary education]. Kyiv [in Ukrainian].
3. Kornetov, G. B. (2006). *Pedagogicheskaja sreda: potencial i proektirovanie* [Pedagogical environment: potential and design]. *Shkol'nye tehnologi - School Technologies*. 3, 23-32 [in Ukrainian].
4. Lazareva, V. S. (Ed.) (1995). *Rukovodstvo pedagogicheskim kollektivom: modeli i metody* [Management by the teaching staff: models and methods]. Moscow [in Russian].
5. Karamushka, L. M., Zajchikova, T. V., & Vinoslavskaja, O. V. (2005). *Tehnologii roboti organizacijnih psihologiv* [Technologies of the work of organizational psychologists]. Kyiv [in Ukrainian].
6. Kremenja, V. G. (Ed.) (2008). *Fenomen innovacij: osvita, suspil'stvo i kul'tura* [The phenomenon of innovation: education, society and culture]. Kyiv [in Ukrainian].



7. Chudakova, V. P. (2018). *Psihologicheskie sredstva formirovaniya konkurentosposobnosti lichnosti v bystroizmenjajushhihsja uslovijah innovacionnoj dejatel'nosti. Perspektivy razvitiya psihologii na sovremennom jetape [Psychological means of forming the competitiveness of the individual in the rapidly changing conditions of innovation activity. Prospects for the development of psychology at the present stage]*. Buhara, 262-272 [in Russian].

8. Chudakova, V. P. (2016). *Formuvannja psihologichnoi gotovnosti personalu osvutnih organizacij do innovacijnoi dijall'nosti [Formation of psychological readiness of personnel of educational organizations for innovation activity]*. Kyiv [in Ukrainian].

9. Chudakova, V. P. (2018). Integrativnye sovremennye psihologicheskie tehnologii dlja formirovaniya konkurentosposobnosti lichnosti v uslovijah innovacionnoj dejatel'nosti [Integrative modern psychological technologies for formation of personality competitiveness in conditions of innovative activity]. *Vestnik integrativnoj psihologii - Bulletin of Integrative Psychology*. Buhara, 124-132 [in Russian].

10. Chuprov, L.F., Husjainov, T.M., Chudakova, V.P. (2016). Mnogogrannost' jekspertnoj raboty glazami budushhih psihologov [Multidimensionality of expert work by the eyes of future psychologists]. *PEM: Psychology. Educology. Medicine*. 2, 9-13 [in Russian].

11. Chudakova, V. (2017). Scientific and methodological support for the formation of psychological readiness for innovative activity as a means of developing a person's competitiveness. *Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools*. Canada. Vol. 23, 5, 8-25.

12. Chudakova, V. P. (2018). Tashkilotning innovatsion faoliyati sharoitida jismoniy shaxsning raqobatbardoshligini ta'minlashning innovatsion malakasini shakllantirishning psixologik-tashkiliy texnologiyasi va modellarini tuzatish va tuzatish. *Zamonaviy psixologiyaning amaliy imkoniyatlari. Yoqilg'i moylariga xorijiy ekspertlarning ishtirokida materiallar ilmiy konferentsiyasi to'plam*. Toshkent. 24-29.

13. Ivanov, D. A. (2008). *Jekspertiza v obrazovanii [Expertise in education]*. Moscow [in Russian].

Chudakova V. Comparative Analysis of the Results of the Study of the Organizational and Innovative Environment – a Component of the Formation of the Innovativeness of the Key Competence of a Person's Competitiveness.

Summary.

The publication presents a comparative analysis of the results of the study of the «organizational and innovative environment of an organization», a component of the technology for the formation of psychological readiness for innovative activity – conditions for the competitiveness of the individual. The technology consists of two interconnected and complementary parts corresponding to the study of the internal and external conditions for the implementation of innovation activities: 1. Model of expertise and correction of organizational and innovative environment of organizations (external conditions); 2. Model of examination and correction of internal psychological readiness of personnel of organizations for innovation activity (internal conditions).

In this article, the subject of a detailed discussion is the dynamics of the comparative analysis of diagnostic sections, in the experimental and control groups, based on the results of the ascertaining and forming stages of the experiment, studies of the organizational and innovative environment of the organization.

The organizational and innovative environment of the organization we consider as a set of external conditions for daily professional activity, contribute to the creation of a favorable psychological climate in the organization, an atmosphere of creative activity, encourages staff to self-improvement, and the formation of innovativeness, that are important factors in the development of individual competitiveness for effective implementation of innovative transformations.

Key words: *competence; personality competitiveness; innovative activity; innovativeness; psychological and organizational technology; the expertise and correction model; the organizational and innovative environment; the educational establishments' personnel psychological readiness to the innovative activities.*



Чудакова В. Сравнительный анализ результатов исследования организационно-инновационной среды – компонента сформированности инновационности ключевой компетентности конкурентоспособности личности.

Аннотация.

В публикации представлены сравнительный анализ результатов исследования «организационно-инновационной среды организации», компонента технологии формирования психологической готовности к инновационной деятельности, что является важным условием конкурентоспособности личности. В данной статье предметом детального обсуждения динамика сравнительного анализа диагностических срезов, в экспериментальной и контрольной группах, по результатам констатирующего и формирующего этапов эксперимента при исследовании «организационно-инновационной среды». Нами рассматривается «организационно-инновационная среда организации» как совокупность внешних условий способствуют формированию инновационной компетентности – важного фактора конкурентоспособности личности для эффективного осуществления инновационных преобразований.

Ключевые слова: компетентность; конкурентоспособность личности; инновационная деятельность; инновационность; психолого-организационная технология; модель экспертизы и коррекции; организационно-инновационная среда; психологическая готовность к инновационной деятельности.

Стаття надійшла до редколегії 10 вересня 2018 року.

УДК 159.9.015:011.895[351.87]

Володимир Величко,
ORCID ID 000-0002-0282-368X
м. Київ

ІННОВАЦІЙНІ ДІАГНОСТИЧНІ ТА ІНТЕРАКТИВНІ КОРЕКЦІЙНО-РОЗВИВАЛЬНІ МЕТОДИ РОЗВИТКУ АНТИКОРУПЦІЙНОЇ СТІЙКОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ДЕПАРТАМЕНТУ ЗАХИСТУ ЕКОНОМІКИ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Анотація.

У публікації розглянуто актуальну проблему багатогранного дослідження в психолого-юридичній сфері. Окреслено питання, що пов'язані з корупційною поведінкою працівників органів внутрішніх справ і розвитком антикорупційної стійкості працівників Департаменту захисту економіки Національної поліції України. Розкрито понятійний апарат термінів «антикорупційна стійкість», «корупційна поведінка», «інтерактивні техніки». Описано діагностичні методи для оцінювання стану рівня антикорупційної стійкості людини на трьох рівнях: ціннісному, когнітивному, емоційному. Визначено інтерактивні корекційно-розвивальні методи комплексної системи спеціальної психологічної підготовки з антикорупційної стійкості. Представлено зміст і особливості використання двох груп (видів) інтерактивних методів, їх застосування в авторській технології та освітній програмі спеціальної психологічної підготовки з метою розвитку антикорупційної стійкості працівників Департаменту захисту економіки.

Ключові слова: антикорупційна стійкість; корупційна поведінка; критерії оцінювання; інноваційні психологічні діагностичні методи; корекційно-розвивальні методи; інтерактивні техніки; активні методи і форми навчання; технологія; освітня програма.

© Величко В., 2018