

process of Ukraine. 165 metaphors about Ukraine represent 32 spheres. The metaphors including basic conceptual spheres SOVIET UNION, WAR, CRIMINAL, FIGHT, CONFLICT are the most productive.

**Key words:** German mass-media discourse, metaphor, sphere-source, topical block.

*Отримано: 21.09.2009*

**УДК: 159.923.2: 001.895: 371.123: 005.336.5**

*О.М. Ігнатович*

## **СПЕЦИФІКА ФАХОВОЇ ІННОВАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ**

У статті висвітлено результати комплексного психологічного вивчення компонентної структури фахової інноваційної культури педагогічних працівників вищих навчальних закладів, проаналізовано специфіку актуалізації психологічних механізмів її розвитку.

**Ключові слова:** фахова інноваційна культура особистості, психологічні механізми розвитку фахової інноваційної культури, методика комплексного психологічного вивчення фахової інноваційної культури.

В статье отражены результаты комплексного психологического изучения компонентной структуры профессиональной инновационной культуры педагогических работников высших учебных заведений, проанализирована специфика актуализации психологических механизмов ее развития.

**Ключевые слова:** профессиональная инновационная культура личности, психологические механизмы развития профессиональной инновационной культуры, методика комплексного психологического изучения профессиональной инновационной культуры.

**Постановка проблеми.** Сучасна система освіти України перебуває у стані інноваційного розвитку. Розгортання педагогічних інноваційних процесів на основі збереження і розвитку освітніх досягнень вносить суттєві зміни відповідно до вимог часу, надбань інноватики і культури. На сьогодні інноватика становить окрему галузь знань, у якій спеціалізуються економісти, соціологи, інженери, психологи, юристи, менеджери. Дослідження з проблем інновацій, які активно розгорнулися в період політично-економічного періоду “перебудови” й традиційно орієнтовані на професійну діяльність людини, виконані переважно в рамках соціальної психології. Коло наукових інтересів дослідників з проблем педагогічних інновацій окреслено переважно навколо методології і теорії педагогічної інноватики, аналізу принципів та закономірностей інноваційного педагогічного процесу, визначення

особливостей інноваційних педагогічних технологій, а також навколо інноваційного освітнього менеджменту, технологій управління інноваційними процесами і внутрішньоорганізаційних змін.

У зв'язку з цим спостерігається зростання дослідницького інтересу до вивчення психології педагогічних інновацій і проведення експериментальної роботи, спрямованої на дослідження інноваційної культури особистості. Так, в Законі України «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні» інноваційна культура визначається як «складова інноваційного потенціалу, що характеризує рівень освітньої, загальнокультурної і соціально-психологічної підготовки особистості та суспільства в цілому до сприйняття і творчого втілення в життя ідеї розвитку країни на інноваційних засадах» [2]. У такому контексті проблема розвитку інноваційної культури особистості набуває особливої значущості й актуальності.

**Постановка завдання.** Основною метою даної роботи стало висвітлення результатів комплексного психологічного вивчення компонентної структури фахової інноваційної культури педагогічних працівників вищих навчальних закладів.

Вивчення психологічних основ розвитку фахової інноваційної культури ґрунтується на діалектичних законах єдності і боротьби протилежностей, взаємного переходу кількісних змін у якісні, заперечення заперечення. Це дозволяє розглядати інноваційну особистість в процесі її постійного розвитку, в єдності прогресивних і регресивних тенденцій цього розвитку, що дозволяє створювати її новий досвід та відкидати непотрібний за рахунок переходу кількісних змін у якісні – переходу до більш досконалого рівня розвитку фахової інноваційної культури.

Фахова інноваційна культура є необхідною для ефективної професійної діяльності педагогічних працівників. Як система освоєних особистістю педагогічних засобів вона забезпечує інноваційний характер діяльності та включає сукупність знань, умінь, навичок, способів педагогічної діяльності на інноваційних засадах, цінності інноваційної особистості, її психологічні властивості. Провідним елементом, який утворює дану систему і забезпечує її функціонування, є цінності інноваційної особистості. Компонентна структура цієї системи складається з: фахової та інноваційної компетентності (сукупності елементарних фахових і спеціальних теоретичних знань з педагогічної інноватики та теорії інноваційної педагогічної діяльності, умінь ефективно застосувати їх, практичних навичок); інноваційної спрямованості особистості (цінностей, що складають внутрішню основу готовності до інноваційної педагогічної діяльності, система індивідуально-значущих та індивідуально-цінних прагнень, ідеалів, переконань, поглядів, позицій, відношень, ціннісне ставлення до інновації); готовності до інноваційної діяльності (особистісних властивостей, що забезпечують виконання інноваційної педагогічної діяльності, здатності до подолання інерції педагогічного мислення та внутрішньоособистісних бар'єрів на шляху впровадження нового);

інноваційної активності (цілеспрямованої діяльності педагогічних працівників щодо створення та впровадження інновацій, інноваційної поведінки); інноваційної сприйнятливості (сензитивності сприйняття педагогічних інновацій). Актуалізація вищезначених компонентів забезпечує ефективність професійної діяльності на інноваційних засадах і зумовлює розвиток інноваційної особистості, детермінує прогресивні особистісні зміни в педагогічних працівників і в освітньому просторі в цілому. Адже діяльність педагогічних працівників охоплює процеси особистісної взаємодії, творчої діяльності, діяльності щодо освоєння та застосування педагогічними працівниками освітніх інновацій, а також процес особистісного розвитку – постійне удосконалення властивостей особистості педагога як інноватора.

Комплексне психологічне вивчення фахової інноваційної культури педагогічних працівників є одним із необхідних компонентів у змісті підготовки та підвищення кваліфікації робітників освіти. Для цього нами розроблена методика виявлення рівня розвитку фахової інноваційної культури педагогічних працівників, яка дозволяє не тільки виявити досліджувані параметри, їх загальні показники – рівні розвитку окремих компонентів фахової інноваційної культури педагогічних працівників, але й побудувати індивідуальний графічний профіль фахової інноваційної культури окремого педагогічного працівника і визначити ті компоненти, які є провідними для цієї людини і зумовлюють наявний рівень розвитку фахової інноваційної культури [3].

Для розв'язання завдань комплексного психологічного вивчення фахової інноваційної культури необхідною умовою було забезпечення високої змістовної і конструктивної валідності методики комплексного психологічного вивчення фахової інноваційної культури. У кінцевий варіант загальної методики ввійшло 6 окремих методик вивчення особливостей прояву компонентів фахової інноваційної культури педагогічних працівників, що відповідають вимогам стандартизації (аналізувалися ліво- і правобічні зсуви, міри симетрії й розподіл). Високий ступінь репрезентації досліджуваних особливостей прояву фахової інноваційної культури особистості у результатах методики демонструє різновид конструктивної валідності – валідність за професійною диференціацією. Методика вивчення фахової інноваційної культури дозволяє з'ясувати особливості прояву фахової інноваційної культури в різних професійних групах педагогічних працівників: загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладів. За допомогою стандартних статистичних процедур, застосовуваних при зіставленні даних, що підлягають нормальному розподілу з обчисленням мір центральних тенденцій у трьох основних вибірках, обчислення коефіцієнтів кореляції.

Критеріальна валідність методики комплексного психологічного вивчення фахової інноваційної культури була перевірена на підставі зіставлення отриманих з її допомогою даних з результатами проведених одночасно з використанням стандартизованих

методик. Зіставляючи дані, отримані за допомогою експериментальної методики та стандартизованих методик, можна судити про достатню поточну валідність методики комплексного психологічного вивчення фахової інноваційної культури педагогічних працівників. Вона дозволяє досить чітко розрізняти досліджуваних за рівнем прояву фахової інноваційної культури на підставі діагностованих ознак.

Конгруентна валідність, що позначає кореляцію «Методики комплексного психологічного вивчення фахової інноваційної культури» з уже існуючими, визначалася за допомогою таких методик, як: опитувальник САМОАО (самоактуалізація особистості), розроблений на кафедрі психології Сімферопольського університету (Н.Ф. Каліна, О.В. Лазукін, 1993–1994); тест діагностики структури інтелекту (Р. Амтхауер); методика багатфакторного дослідження особистості Р. Кеттелла (№ 105) (16PF – опитувальник); методика «Мотивація успіху та острах невдач» (А.А. Реан); методика «Ціннісні орієнтації» (М. Рокич) [1].

Виявлення рівня розвитку фахової інноваційної культури передбачає самостійне оцінювання педагогічними працівниками кожного компонента за окремою методикою.

Фахова компетентність – фахові знання, уміння, практичні навички як компонент фахової інноваційної культури педагогічних працівників характеризується сукупністю елементарних знань з педагогічної діяльності, а також умінь ефективно застосовувати їх.

Процедура виявлення рівня розвитку фахової компетентності складається з процедури самооцінки педагогічними працівниками особливостей застосування ними елементарних фахових знань та умінь.

Інноваційна компетентність – спеціальні теоретичні знання і практичні навички визначається за результатами:

- 1) виконання педагогічними працівниками тестових завдань з педагогічної інноватики та інноваційної педагогічної діяльності, які характеризують означений компонент;
- 2) оцінювання отриманих результатів, їх аналіз.

Інноваційна спрямованість особистості – цінності, що складають внутрішню основу готовності до інноваційної педагогічної діяльності, розглядається нами як сукупність цінностей і система індивідуально значущих і індивідуально цінних прагнень, ідеалів, переконань, поглядів, позицій, відношень. Ієрархія цінностей спеціальності та цінностей інноваційної культури розкривають змістовну сторону інноваційного спрямування особистості.

Процедура виявлення цього компонента фахової інноваційної культури складається із самостійної оцінки педагогічними працівниками властивих їм у даний період професійної діяльності цінностей спеціальності та інноваційної культури, а так само і цінностей, які характеризують ідеального фахівця у зазначеній галузі.

Готовність до інноваційної діяльності – особистісні властивості, що забезпечують цілеспрямовану діяльність педагогічних працівників щодо створення та реалізації інновацій.

Для виявлення рівня розвитку цього компонента фахової інноваційної культури застосовується самостійне оцінювання педагогічними працівниками ступінь вираженості в них необхідних для інноваційної діяльності особистісних властивостей.

Процедура самостійної оцінки педагогічними працівниками представленого переліку особистісних якостей дозволяє визначити рівень розвитку властивих їм особистісних якостей, а також надає можливість проаналізувати особливості самооцінки кожної окремої якості та розробити індивідуальний особистісний профіль кожного педагогічного працівника.

Інноваційна активність особистості педагогічних працівників характеризується цілеспрямованими діями, що забезпечують виконання інноваційної педагогічної діяльності, і зацікавленістю педагогічних працівників у створенні, засвоєнні і розповсюдженні освітніх інновацій.

Для виявлення рівня розвитку цього компонента фахової інноваційної культури застосовується самостійне оцінювання педагогічними працівниками своєї зацікавленості і бажання виконувати інноваційну діяльність, а також стійкої її мотивації та постійного виконання.

Інноваційна сприйнятливість – сензитивність сприйняття педагогічних інновацій.

Для виявлення рівня розвитку цього компоненту фахової інноваційної культури застосовується самостійне оцінювання педагогічними працівниками особливостей сприйняття ними педагогічних інновацій.

У комплексному психологічному дослідженні фахової інноваційної культури брали участь педагогічні працівники Керченського економіко-гуманітарного університету ім. В.І. Вернадського, Міжнародного науково-технічного університету ім. Ю. Бугая, м. Київ, Макіївського економіко-гуманітарного інституту, Мукачівського державного університету (n=154).

Загалом серед педагогічних працівників вищих навчальних закладів (n=154) виявлено 7,79% педагогів з високим рівнем розвитку фахової інноваційної культури, 62,34% – з середнім рівнем та 29,87% – з низьким.

При цьому показники фахової компетентності (ФК) в обстежених педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів розподілилися відповідно до кривої нормального розподілу.  $X_{\min} = 1$ ;  $X_{\max} = 10$ ;  $\sigma = 2,1$ ;  $M = 6,0$ . Нормальність розподілу її показників підтверджена за Lilliefors –  $p < 0,01$ . Правобічна асиметрія дає підставу стверджувати, що випробувані частіше виявляють вищі за середнє показники із загальною тенденцією до середини ( $A = -0,14852$ ), про це ж говорять такі міри центральної тенденції, як  $Me = 6$  і  $Mo = 6$ . (див. табл. 1).

Показники інноваційної компетентності (ІК) розподілилися відповідно до «нормальної» кривої (Lilliefors  $p < 0,01$ ). Середнє значення  $M = 5,2$ ;  $\sigma = 2,1$ . Медіана –  $Me = 5$ .  $Mo = 4$ .  $X_{\min} = 1$ ;  $X_{\max} = 10$ . Позитивна лівобічна асиметрія дає підстави стверджувати, що випробувані частіше виявляють середні показники та нижчі за середнє із загальною тенденцією до середини ( $A = 0,729538$ ) (див. табл. 1).

Результати виявлення в педагогічних працівників загальноосвітніх закладів рівня розвитку інноваційного спрямування особистості (ІСО) розподілилися відповідно до «нормальної» кривої (Lilliefors  $p < 0,01$ ). Середнє значення  $M = 6,0$ . Медіана –  $Me = 7$ .  $Mo = 7$ .  $X_{\min} = 3$ ;  $X_{\max} = 9$ . Результати досить однорідні ( $\sigma = 2,0$ ). Правобічна асиметрія дає підставу стверджувати, що випробувані частіше виявляють показники вищі за середнє із загальною тенденцією до середини ( $A = -0,34849$ ) (див. табл. 1).

Показники готовності до інноваційної діяльності (ГІД) розподілилися відповідно до «нормальної» кривої (Lilliefors  $p < 0,01$ ). Середнє значення  $M = 5,9$ ,  $\sigma = 2$ . Медіана –  $Me = 6$ .  $Mo = 4$ .  $X_{\min} = 1$ ;  $X_{\max} = 10$ . Позитивна лівостороння асиметрія дає підставу стверджувати, що випробувані частіше виявляють середні показники та нижчі за середнє із загальною тенденцією до середини ( $A = 0,15542$ ) (див. табл. 1).

Показники інноваційної активності (ІА) розподілилися відповідно до «нормальної» кривої (Lilliefors  $p < 0,01$ ). Середнє значення  $M = 5,6$ ,  $\sigma = 2,1$ . Медіана –  $Me = 6$ .  $Mo = 4$ .  $X_{\min} = 2$ ;  $X_{\max} = 10$ . Позитивна лівостороння асиметрія дає підставу стверджувати, що випробувані частіше виявляють середні показники та нижчі середніх із загальною тенденцією до середини ( $A = 0,358834$ ) (див. табл. 1).

Показники інноваційної сприйнятливості (ІС) розподілилися відповідно до «нормальної» кривої (Lilliefors  $p < 0,01$ ). Середнє значення  $M = 5,5$ ,  $\sigma = 2,0$ . Медіана –  $Me = 5$ .  $Mo = 8$ .  $X_{\min} = 2$ ;  $X_{\max} = 9$ . Правобічна асиметрія дає підставу стверджувати, що випробувані частіше виявляють показники вищі за середніх із загальною тенденцією до середини ( $A = -0,02753$ ) (див. табл. 1).

Таблиця 1

**Показники середнього значення, стандартного відхилення, максимального та мінімального значення, моди, медіани та асиметрії вимірюваних у педагогічних працівників вищих навчальних закладів ознак**

Компоненти ФІК	ІК	ІСО	ГІД	ФК	ІА	ІС
М	5,24026	6,045455	5,915584	6,032468	5,636364	5,551948
$\sigma$	2,089673	2,046329	1,970207	2,124919	2,051042	1,996868

<b>Ком- поненти ФІК</b>	<b>ІК</b>	<b>ІСО</b>	<b>ГІД</b>	<b>ФК</b>	<b>ІА</b>	<b>ІС</b>
Max	10	9	10	10	10	9
Min	1	1	3	1	2	2
Me	5	7	6	6	6	5
Mo	4	7	4	6	4	8
A	0,729538	-1,34649	0,15542	-0,14652	0,358834	-0,02753

Особливості прояву фахової інноваційної культури педагогічних працівників визначаються психологічними механізмами, що забезпечують реальну організацію психічної діяльності особистості педагогів, яка трансформується у її активність як суб'єкта інноваційної педагогічної діяльності.

Саме психологічні механізми розвитку фахової інноваційної культури педагогічних працівників зумовлюють динаміку її основних компонентів: від фахової до інноваційної компетентності, від інноваційної спрямованості особистості до її готовності до інноваційної діяльності, від інноваційної активності до інноваційної сприйнятливості та одночасного перебігу станів від спокою до інноваційного збудження, розставанням зі старими традиційними педагогічними засобами, адаптації до нових ідей та власне інноваційної педагогічної діяльності.

Визначені в ході даного дослідження психологічні механізми розвитку фахової інноваційної культури педагогічних працівників такі, як: інтеріоризація – екстеріоризація; потенціація – актуалізація – самоактуалізація; ідентифікація – стереотипізація – персоналізація; усвідомлення – самоусвідомлення – рефлексія; аналіз – синтез – порівняння – абстрагування – узагальнення – класифікація – систематизація – дисоціація уявлень (вражень) – об'єднання дисоційованих елементів у нові комбінації, умовно згруповані нами у предметно-діяльнісний, спонукально-мотиваційний, аксіологічно-рефлексивний, когнітивно-творчий механізми.

Предметно-діяльнісний механізм охоплює аспекти інтеріоризації та екстеріоризації. Предметні дії в результаті інтеріоризації (переносу зовнішніх дій у внутрішній план) стають змістом розумової діяльності. Інтеріоризоване зовнішнє опрацюється в мисленні, набуває логічного оформлення, втілюється в систему знань й попереднього досвіду відбувається винесення внутрішніх розумових дій, їх розгортання в діяльності.

Спонукально-мотиваційний механізм охоплює аспекти потенційної активності та аспекти актуалізації і реалізації домінуючої спрямованості інноваційної педагогічної діяльності, де мотив у вигляді психічного образу бажаного реально спонукає його взаємодію з суб'єктивним, особистісним смислом виконання цієї діяльності і тим самим розкриває перед самими педагогічними працівниками об'єктивну необхідність цієї діяльності в даній ситуації і в даних умовах.

Аксіологічно-рефлексивний механізм ініціюється ціннісними орієнтаціями інноваційної особистості, які у вигляді індивідуальних форм репрезентації акумулюють попередній досвід педагогічних працівників у своєрідний алгоритм: отождолення себе з інноваційною особистістю чи інноваційною групою педагогічних працівників, відношення до них, інноваційної педагогічної діяльності, самих себе, що надає можливість особистості визначити власний шлях досягнення майбутніх цінностей, вирішити внутрішні смислові конфлікти у вигляді критичної переоцінки цінностей у самосвідомості через усвідомлення різних аспектів професійних ситуацій та ідеального їх перетворення у майбутньому, реалізуючи питання про смисл життєдіяльності.

Когнітивно-творчий механізм дає можливість доцільно реагувати на об'єкти і явища оточуючого світу за допомогою їхньої понятійної класифікації, використання якої забезпечує процес переробки інформації та трансформації і перетворення минулого досвіду в актуальний і новий, і є внутрішнім орієнтиром активності особистості педагогічних працівників в ініціюванні і спрямуванні власної діяльності, що передбачає наявність попереднього уявлення про майбутній результат інноваційної педагогічної діяльності.

Предметно-діяльнісний механізм розвитку фахової інноваційної культури особистості педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів характеризується показниками, отриманими за шкалами вимірювання практичного інтелекту за тестом Р. Амтхауера (Amthauer Intelligenz-Struktur-Test) – (RA), (ZR), (FS), (WU), (ME) та шкалами опитувальника самоактуалізації особистості «САМОАО» – «Орієнтація у часі», «Потреба в пізнанні».

Досліджувані компоненти інтелекту такі, як: вербальний, лічильно-математичний, просторовий та мнемічний, зумовлюють у цілісній структурі особистості діяльність чотирьох відповідних функцій – мовної, лічильно-математичної, просторових уявлень, мнемічної. Зазначені функції забезпечують формування теоретичного та практичного інтелекту та складають основу предметно-діялісного механізму розвитку фахової інноваційної культури особистості педагогічних працівників.

У ході аналізу результатів вимірювання практичного інтелекту за шкалами (RA) – лічба, арифметичне мислення, (ZR) – ряди чисел, індуктивне мислення, (FS) – вибір фігур, просторова уява, (WU) – кубики, уміння подумки оперувати об'ємними тілами у просторі, (ME) – увага і пам'ять, в 29,16% педагогів виявлено високий рівень розвитку практичного інтелекту, 53,19% – середній, 17,65% – низький.

Високі значення показників за шкалою «Орієнтація у часі» властиві для 23,57% педагогів. Середні показники властиві більшості педагогічних працівників – 59,15%. Низькі показники – 17,28%.

Високі показники за шкалою «Потреба в пізнанні» характерні для 10,02% педагогів середні показники – 68,9%, низькі показники – 21,08%.



Мотиваційно-спонукальний механізм розвитку фахової інноваційної культури педагогічних особистості працівників вищих навчальних закладів характеризується результатами, отриманими за методикою «Мотивація успіху та острах невдач» (А.А. Реан) і показниками загального прагнення особистості до самоактуалізації (Опитувальник САМОАО).

Аналіз результатів, отриманих за методикою «Мотивація успіху та острах невдач», свідчить про те, що серед педагогічних працівників вищих навчальних закладів 21,13% педагогів характеризуються мотивацією на успіх, 14,81% – мотивацією на невдачу. При цьому 64,06% педагогів мають невиражений мотиваційний полюс, серед них 36,17% – з мотивацією, що наближається до мотивації на успіх, а 27,89% – з мотивацією, що наближається до мотивації на невдачу.

Показники загального прагнення до самоактуалізації свідчать про те, що високий рівень самоактуалізації властивий 10,84% педагогічних працівників, середній – 43,69%, низький – 45,47%.

Аксіологічно-рефлексивний механізм розвитку фахової інноваційної культури особистості працівників вищих навчальних закладів характеризується показниками, отриманими за методикою «Ціннісні орієнтації» (М. Рокич), за шкалами «Цінності», «Саморозуміння», «Аутосимпатія», «Контактність» опитувальника САМОАО, за факторами MD «Адекватність самооцінки», Q3 «Низький самоконтроль – високий самоконтроль» методики багатфакторного дослідження особистості Р. Кеттелла (№ 105) (16PF – опитувальник).

Актуальними термінальними цінностями для педагогічних працівників вищих навчальних закладів є матеріально забезпечене життя, фізичне та психічне здоров'я, пізнання, продуктивне життя, творчість, любов, щасливе сімейне життя, суспільне визнання. Інструментальними цінностями – освіченість, вихованість, ефективність у справах, незалежність, чуткість, акуратність, раціоналізм, самоконтроль.

Високі показники за шкалою «цінності» властиві педагогічним працівникам (8,72%), які характеризуються цінностями особистості, що самоактуалізується, до яких відносяться такі, як істина, добро, краса, цілісність, відсутність роздвоєності, життєвість, унікальність, досконалість, здійснення, справедливість, порядок, легкість без зусилля, гра, самодостатність. Перевага цих цінностей вказує на прагнення до гармонійного буття і здорових відносин з людьми, далеке від бажання маніпулювати ними в своїх інтересах. Середні показники (57,42%) характерні для педагогів, які прагнуть до вищезазначених цінностей самоактуалізованої особистості, низькі показники властиві 33,86% педагогічних працівників і свідчать про недостатність чи відсутність цих цінностей.

Високі показники за шкалою «Саморозуміння» властиві для 7,95% педагогів, середні показники виявлено у 53,86% педагогів, низькі – у 38,19%. Низькі показники за шкалою «Ау-

тосимпатія» властиві 30,18%, педагогічних працівників, середні – 59,68% та високі показники – 10,14%. Високі показники за шкалою контактності виявлено у 46,89% педагогічних працівників, середні – 42,73%, низькі – 10,38%.

Низькі показники за фактором **Q3 «Низький самоконтроль – високий самоконтроль»** виявлені в 13,67% педагогічних працівників, високі – 57,86%, середні – 28,47% вчителів. Високі показники за фактором **MD «Адекватність самооцінки»** властиві 18,16% педагогічних працівників, середні показники виявлено у 64,03% педагогів. Заниження своїх можливостей та недооцінка себе є характерною ознакою для 17,81%.

Когнітивно-творчий механізм розвитку фахової інноваційної культури особистості педагогічних працівників загальноосвітніх закладів характеризується показниками, отриманими за шкалами вимірювання теоретичного інтелекту за тестом Р. Амтхауера (Amthauer Intelligenz-Struktur-Test) – (LS), (GE), (AN), (KL), факторами **М «Практичність – розвинута уява»**, **В «Інтелект»**, **Q1 «Консерватизм – радикалізм»** методики багатофакторного дослідження особистості Р. Кеттелла (№ 105) (16PF – опитувальник ) та шкалами опитувальника самоактуалізації особистості «САМОАО» – «Прагнення до творчості (креативність)», «Спонтанність».

Показники вимірювання теоретичного інтелекту за шкалами (LS) – логічний відбір, почуття мови, (GE) – визначення загальних ознак, здатність до поняттєвої абстракції, (AN) – аналогії, комбінаторні здібності, (KL) – класифікація, здібність до суджень, свідчать про те, що високий рівень розвитку теоретичного інтелекту властивий 34,37% педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів, середній – 49,87%, низький – 15,76%.

Низькі показники за шкалою фактора **Q1 «Консерватизм – радикалізм»** властиві 37,11% педагогічних працівників, високі показники характерні для 32,75%, середні показники виявлено у 30,14%. Низькі показники за шкалою фактора **М «Практичність – розвинута уява»** властиві 33,43% педагогів, високі – 27,77% педагогічних працівників. Середні показники виявлено у 38,8%. Низькі показники за шкалою фактора в «Інтелект» є характерними для 15,74% педагогічних працівників, високі – 21,09% , середні показники виявлено у 63,17% педагогів.

Високі показники за шкалою «Прагнення до творчості (креативність)» властиві 7,95% педагогічних працівників, що є креативними і характеризуються творчим відношенням до життя. У 57,96% педагогів виявлено середні показники креативності, у 34,09% – низькі. Високі показники за шкалою «Спонтанність» отримані в 4,42% педагогічних працівників, середні показники виявлено у 15,09% педагогів, а низькі – у 80,49%.

**Висновки.** Педагогічні працівники вищих навчальних закладів характеризуються середнім рівнем розвитку фахової інноваційної культури. При цьому для них властивими є середні та

вищі середніх показники, із загальною тенденцією до середини, фахової компетентності, інноваційної спрямованості особистості та інноваційної сприйнятливості. На цій основі можна зробити висновок, що надання педагогічними працівниками особистісного суб'єктивного смислу характеристикам інновації та формування в них настанов щодо інноваційної діяльності відбувається залежно від цінності для них того чи іншого нововведення та прогнозування можливих наслідків і труднощів інноваційної педагогічної діяльності.

Фахова інноваційна культура педагогічних працівників залежить від ціннісної орієнтації особистості, її мотиваційної сфери. Сприйняття інноваційних процесів потребує практично від кожного педагогічного працівника відповідного внутрішнього стану готовності (мотивації), який передбачає перебудову педагогічного мислення, тобто більш або менш значне руйнування стереотипів педагогічної діяльності, що формувалися впродовж років.

У зв'язку з цим варто відзначити, що чим вищий рівень розвитку фахової інноваційної культури педагогічних працівників, тим більш інтенсивно вони залучені в інноваційний процес, оскільки особистість та інновації, на нашу думку, це два чинники, взаємопов'язаних і взаємовпливаючих один на одного.

### **Список використаних джерел**

1. Бурлачук Л. Словарь-справочник по психологической диагностике / Л. Бурлачук, Д. Морозов. – СПб: Питер, 2000. – 256 с.
2. Закон України «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні» №433-IV від 16 січня 2003 року.
3. Ігнатович О.М. Методика виявлення рівня розвитку фахової інноваційної культури педагогічних працівників. Сучасні інформаційні технології та інноваційні методи навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми // Зб.наук.пр. – Випуск 17/ Редкол.: І.А. Зязюн (голова) та ін. – Київ-Вінниця: ДОВ «Вінниця», 2008. – С. 324-327.

The results of complex psychological study of component structure of professional innovative culture of pedagogical workers of higher educational establishments are reflected in the article, the specific of actualization of it is analysed psychological mechanisms of development.

**Key words:** professional innovative culture of personality, psychological mechanisms of development of professional innovative culture, method of complex psychological study of professional innovative culture.

*Отримано: 09.09.2009*