

Г. Лаптева, асп.  
Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ

### ДУХОВНО-ЛИЧНОСТНИЙ ПОДХОД В ИССЛЕДОВАНИИ ДУХОВНОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ БУДУЩИХ ПСИХОЛОГОВ В УСЛОВИЯХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ

*Статья посвящена анализу современного духовно-личностного подхода в психологической науке. Внимание уделяется раскрытию данного подхода в психологии духовности и с последующим его применением в исследовании проблемы духовной самореализации будущих психологов в условиях образовательной социализации. Под духовно-личностным подходом рассматривается совокупность концептуальных представлений, принципов, моделей и методов, которые в свою очередь способствуют более объективному пониманию личности студента в процессе раскрытия духовного потенциала. Возрастные особенности делают студенчество особенно чувствительным периодом до формирования направленности личности будущего профессионала, особенно духовно направленной деятельности. Рассматривается важность организованности подготовки будущих специалистов в вузе, во многом зависит, какой направленности вступит мотивационно-ценностное наполнение их духовной и профессиональной деятельности в будущем.*

*Ключевые слова:* духовно-личностный подход, духовная самореализация, духовный потенциал, будущие психологи.

G. Lapteva, postgraduate  
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv

### SPIRITUAL AND PERSONAL APPROACH IN RESEARCH OF SPIRITUAL SELF-REALIZATION OF FUTURE PSYCHOLOGIST IN THE EDUCATIONAL SOCIALIZATION

*This article analyzes the contemporary spiritual and personal approach in psychological science. Attention is paid to the disclosure of this approach in the psychology of spirituality and its subsequent application in the study of problems of spiritual self-realization the psychologists of the future in terms of education and socialization. Under the spiritual and personal approach is considered a set of conceptual ideas, principles, models and techniques which in turn contribute to a more objective understanding of students during their disclosure spiritual potential.*

*We consider the structural component composition spiritual and personal approach (conceptual, psychodiagnosical, psychological, educational, advisory). Analyze the key principles of spiritual and personal approach (spiritual and personal integration, the principle of hierarchy (authority) and the principle of value-semantic determination).*

*We note that the self-realization of the spiritual potential of the individual is a manifestation of spiritual creativity (inner world), which requires the conscious self, the development potential of human capabilities, making an impact on others, to their own fate, to the world at large.*

*Age-related features make students particularly sensitive period in the formation of future professional orientation, especially spiritually oriented activities. We consider the importance of organization training of future specialists in universities, largely depends on which direction will take valuable motivational and filling their spiritual and professional activities in the future.*

*Keywords:* spiritual and personal approach, spiritual self-realization, spiritual potential, future psychologists.

УДК 005.73:00595:001.895:378

Ю. Лукомська, здобувач  
Запорізький національний університет, Запоріжжя

### ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ЯК ЧИННИК ІННОВАЦІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ЗАКЛАДІВ НЕФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ

*В даній статті розглядається питання значущості освітніх закладів для подальшого світового розвитку, підкреслюється особлива важливість виховання творчої особистості як такої, що здатна приймати нестандартні рішення й шукати незвичні шляхи вирішення проблем, підкреслюється необхідність переходу на так звану випереджальну педагогіку. Наразі в полі зору автору заклад неформальної освіти як найбільш нетиповий та незвичний для українських освітніх реалій. Автором досліджується організаційна культура даного освітнього закладу як чинник інноваційної готовності персоналу. В статті наводиться 5-компонентна модель інноваційної готовності та математико-статистичні підрахунки, що підтверджують гіпотезу.*

*Ключові слова:* заклад неформальної освіти, інноваційна готовність, когнітивний компонент інноваційної готовності, колективний компонент інноваційної готовності, креативний компонент інноваційної готовності, мотиваційний компонент інноваційної готовності, організаційна культура, практичний компонент інноваційної готовності.

На сьогоднішній день передові країни вкладують в освіту 15–19 % національного бюджету, а найбільш могутні фірми – до 20–25 % прибутку в освіту та перепідготовку персоналу. Ці факти підкреслюють важливість освітніх закладів в глобальному сучасному світовому розвитку.

До теперішнього часу педагогіка йшла за потребами суспільства, задовольняючи їх часом із значним запізненням. Темп сучасного науково-технічного прогресу ставить перед системою освіти принципово нові завдання. Сучасному суспільству необхідна випереджальна педагогіка – "система інтелектуального та психологічного розвитку, що формує в особистості стійкі компоненти творчого стилю мислення. Основна особливість такого стилю мислення як інтелектуальної системи – вміння аналізувати будь-які проблеми, встановлювати системні зв'язки, виявляти протиріччя, знаходити для них рішення на рівні ідеальних, прогнозувати можливі варіанти розвитку таких рішень тощо" [4, с. 14–15].

Система освіти, що склалася в нашій країні, включає в себе школи, які у більшості своїй є загальноосвітніми, а також так звані "школи нового типу" (ліцеї та гімназії й приватні школи) та заклади позашкільної освіти (центри дитячої та юнацької творчості, різноманітні сек-

ції, клуби за інтересом, гуртки тощо). Нами для дослідження обрано "третій тип" освітніх закладів, який досить успішно задіяний в деяких країнах світу, але в Україні представлений не на державному рівні, а в якості однієї з послуг, яку пропонує іноземна організація. Мова йде про заклади так званої "неформальної освіти". Поняття "неформальна освіта" активно використовується ще з 70-х років минулого століття ізраїльськими педагогами, які "вбачають в ньому новий підхід, що прагнув знайти відповіді на запити часу поза рамками шкільної освіти" [5, с. 15].

Потреба у вихованні творчої особистості з кожним роком стає все гострішою. Творча особистість – як людина, що може приймати нестандартні рішення, яка шукає інші, окрім звичних, шляхи вирішення проблем – у теперішньому та майбутньому стає джерелом прогресу. Окрім важливості для цього процесу освітніх закладів загалом, слід підкреслити важливість саме педагогічних працівників. Для розуміння того, чому для дослідження інноваційної готовності були обрані саме педагоги, виокремимо значимість аспекту наслідування, як етапу, з якого починає зароджуватися згодом і самостійна творчість. Так, наприклад, А. Бандура (1997) вважає, що "безліч форм соціальної активності засновані на спостереженні і наслідуванні

поведінки інших людей, частіше з найближчого оточення, які служать моделлю для наслідування. Тому наявність зразка креативної поведінки в особі людини, добре знайомої дітям, насамперед, вчителя, може сприяти розвитку і прояву їх креативності. Н. М. Гнатко (1994) на підставі цього припускає, що спочатку, лише наслідуючи креативності педагога, діти поступово стають здатними до власної творчості, такої, як, наприклад, створення оригінальних продуктів. І. Г. Трифонова і О. М. Вороний також підкреслюють, що творча особистість вчителя часто стає об'єктом наслідування [7].

Для дослідження інноваційної готовності педагогів нами була обрана неформальна освіта, адже вона пропонується як одна з найбільш творчих та нестандартних. За визначенням дослідників, неформальна освіта – це освітня діяльність, яка відбувається поза формальними освітніми рамками" [5, с. 10] та в ній, на відміну від формальної освіти, учень не "змушений" брати участь у навчальному процесі, а найважливіша умова – його бажання та прагнення вчитися (Й. Мірвіс, А. Танський) [5]. Дослідження організаційної культури, на нашу думку, є ключем, адже, на нашу думку, саме цінності організації позитивно впливають на результат.

Таким чином, **мета** нашої статті – дослідження організаційної культури як чинника інноваційної готовності персоналу закладів неформальної освіти.

Основна **гіпотеза** дослідження полягає в тому, що тип організаційної культури освітнього закладу впливає на рівень інноваційної готовності його співробітників, а саме: чим нижче рівень формалізації організаційної культури, тим вище інноваційна готовність персоналу в цілому; крім того, існують певні особливості цього впливу в залежності від типу організаційної культури. При цьому під формалізацією організаційної культури ми розуміємо міру, у якій організація задає правила та процедури роботи, стандартизує дії.

#### Методика та процедура дослідження.

Методи дослідження:

- теоретичні: аналіз наукової літератури за темою, психологічних, досліджень, загальнонаукові методи (аналіз, синтез, абстрагування, порівняння, конкретизація, узагальнення, систематизація, тощо);
- експериментальні: спостереження, бесіда, інтерв'ю, анкетування, тестування;
- математико-статистичні: аналіз статистичного розподілу, кореляційний аналіз.

Обробка та аналіз результатів дослідження здійснювалися із застосуванням статистичних пакетів "EXCEL" і "SPSS 20"

Наш підхід до організаційної культури складається з розуміння її як системи норм та правил поведінки робітників, особливостей діяльності, а також існуючих цінностей, традицій, переконань, що підтримуються у колективі і визначають особливості діяльності та поведінки. Організаційна культура освітнього закладу – це система норм та правил поведінки педагогічних працівників, особливостей їх діяльності, й що є найважливішим – особливих гуманістичних цінностей та традицій, що об'єднує весь колектив та орієнтує на досягнення цілей навчального закладу й визначає шляхи їх досягнення.

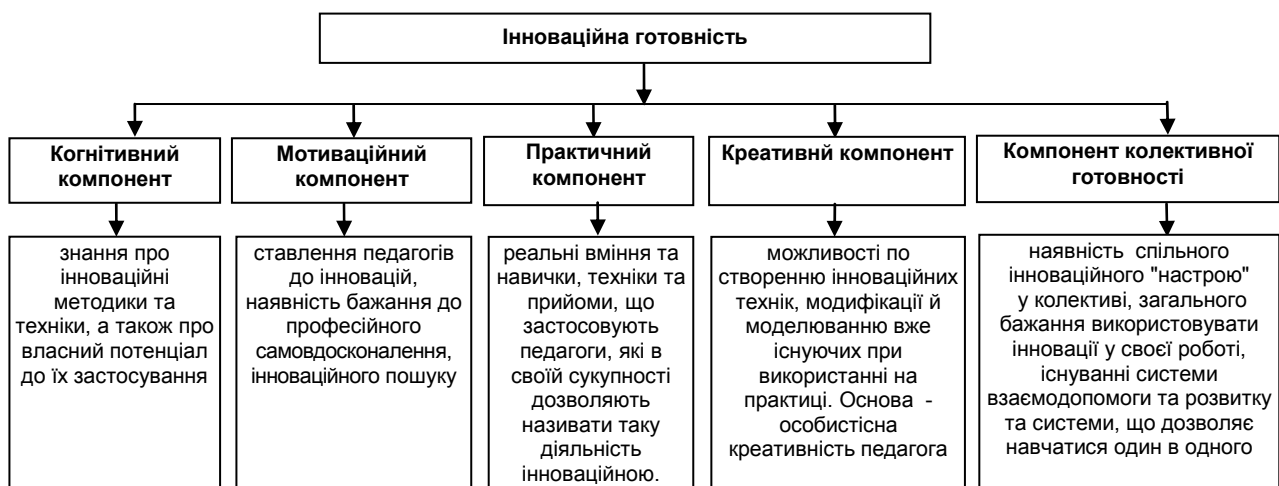
Методики: OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument), тест Кіртон (Kirton Adaptation-Innovation Inventory – KAI), опитувальник І. О. Загашева, тест О. Є. Тунік, шкала готовності до творчої інноваційної діяльності С. Ю. Степанова, розроблена авторами анкета.

Діагностика організаційної культури проводиться за допомогою відкритого стандартного опитувальника (OCAI, Organizational Culture Assessment Instrument). Методика призначена для оцінки типу, ефективності організаційної культури та визначенні тих її аспектів, які бажано змінити. Типологія Камерона–Курінна ґрунтується на уявленні про чотири базові типи організаційної культури, що вимальовується на підставі "рамкової конструкції конкуруючих цінностей": клан, ринок, адхоратія та бюрократія. Всі чотири типи служать фундаментом для OCAI.

Крім того, нами був проведений аналіз узгодженості різних аспектів організаційної культури. Для цього нами було проведене співставлення даних за основними параметрами організаційної культури:

- найважливіші характеристики;
- загальний стиль керівництва;
- управління кадровим потенціалом;
- зв'язуюча сутність організації;
- цілі функціонування і розвитку організації;
- критерії успішної діяльності [6].

Наше розуміння інноваційної готовності педагогічного колективу передбачає здатність до використання інноваційних ідей, реалізації їх на практиці, впровадженні в педагогічну діяльність й безпосередньо пов'язана з здатністю і бажанням саморозвитку. У зв'язку з цим, діагностична модель нашого дослідження передбачає вивчення інноваційної готовності у сукупності структурних компонентів: когнітивного, мотиваційного, практичного, креативного та колективного компонентів.



1. Для діагностики когнітивного компоненту інноваційної готовності використано тест Кіртона, спрямований на визначення типу інноваційного мислення (Kirton Adaptation-Innovation Inventory – KAI). Когнітивний компонент – це знання педагогом інформації про існування та можливості використання інноваційних методик і технік, а також знання про власний потенціал у їх застосуванні. Згідно теорії Кіртона, кожна особистість має свій стиль мислення, який впливає на підхід людини до прийняття рішення, вирішення завдань і творчості взагалі. Він також характеризує виробничу середу, в якій кожен з нас працював би найкращим чином. Стиль мислення кожної людини розташований між двома крайніми точками єдиної біполярної шкали: "інноваторами" та "адаптерами".

2. Для діагностики мотиваційного компоненту інноваційної готовності використовується "Опитувальник готовності до інновацій" І. О. Загашева, метою якого є дослідження ступеню вираженості аспектів готовності до нововведень. Мотиваційний компонент інноваційної готовності – це внутрішнє ставлення педагогів до інновацій, наявність бажання до професійного самовдосконалення, інноваційного пошуку. Цей компонент безпосередньо впливає на успішність інноваційної діяльності, адже не бачити сенсу впровадження інновацій і виконувати "інноваційні вимоги" для "звіту" – значить абсолютно не наближуватися до успішної педагогічної діяльності, значить не бути креативним, творчим й цікавим педагогом.

Згідно з "Опитувальником готовності до інновацій" І. О. Загашева, пропонується виділяти наступні аспекти готовності:

- готовність піти за лідером – підтримка організаційних нововведень за умови, що лідер буде пояснювати, брати відповідальність, контролювати;
- готовність за умови матеріальної винагороди;
- за умови можливості взяти на себе відповідальність за інновацію;
- за умови особистісної та професійної самореалізації;
- готовність на підставі минулого досвіду;
- на основі позитивного емоційного сприйняття всього нового;
- готовність за умови відсутності серйозних змін.

3. Практичний компонент – це реальні вміння та навички, техніки і прийоми, що застосовуються педагогами, які в своїй сукупності дозволяють назвати таку діяльність інноваційною. Цей компонент досліджувався нами на основі розробленої анкети, спрямованої на виявлення реального рівню підвищення кваліфікації педагогів, їх самооцінки власного бажання використовувати у роботі

інноваційні методики та реальної наявності таких методик у арсеналі їх педагогічної діяльності.

4. Вивчення креативного компоненту інноваційної готовності пропонується за допомогою тесту О. Є. Тунік – діагностики особистісної креативності, що дозволяє визначити чотири особливості творчої особистості: допитливість, уяву, складність і схильність до ризику [8]. Креативний компонент готовності педагога являє собою можливість педагога створювати інноваційні техніки, модифікувати вже існуючі, моделювати їх при використанні на практиці.

5. Щодо колективного компоненту інноваційної готовності – для його діагностики була використана "Шкала готовності до творчо-інноваційної діяльності" (автор – С. Ю. Степанов), що призначена для дослідження ступеня готовності колективу до змін в організації в цілому і готовності педагога до змін в освітній установі, у власній діяльності, зокрема. Даній компонент означає наявність спільного інноваційного "настрою" у закладі, загального бажання використовувати інновації у своїй роботі, існуванні системи взаємодопомоги у розвитку та системи, що дозволяє навчатися один в одного. Адже те, яким чином до інновацій відносяться колеги, безумовно, буде впливати на власне відношення.

Вибірку нашого дослідження склали 31 педагог віком від 18 до 35 років, зі стажем роботи в освітній сфері – від 0,5 до 16 років. У переважній більшості педагогів (80,6 %) освітньої організації базова вища освіта і спеціальність, зазначена в дипломі не збігаються зі сферою викладання (неформальна освіта).

В той самий час, більшість педагогів регулярно проходять різноманітні курси підвищення кваліфікації, а також семінари та тренінги за власним бажанням, для підвищення власного професіоналізму та вивчення нових методик. Так 87,1 % всіх респондентів (27 осіб) проходили подібні семінари в період з 2006 по 2012 р.

Отримані результати та їхній аналіз.

В даному закладі основним виявленим типом організаційної культури є "Клан" (57,9 % респондентів вважають існуючий тип культури закладу таким та 50 % респондентів називають цей тип культури бажаним). Ще 28,9 % респондентів вважають, що тип існуючої організаційної культури закладу – "ринок". Найменший процент респондентів (5,3 %) називають бюрократію типом існуючої організаційної культури; бажаною цей тип культури також називає найменша кількість респондентів – 2,8 %.

Для більшої наочності поглянемо на табл. 1:

Результати дослідження організаційної культури у закладі

Таблиця 1

	Клан	Адхократія	Ринок	Бюрократія
Існуюча культура	57,9 %	7,9 %	28,9 %	5,3 %
Бажана культура	50 %	25 %	22,2 %	2,8 %

При уточненні особливостей існуючої культури, нами було отримано інформацію щодо процесів, що протікають в організації та її працівників. Так, більшість респондентів вказує, що в організації більше динаміки та менше контролю, а співробітники в компанії розглядаються як активні партнери у співпраці. Більшість педагогів оцінюють критерії "зростання доходів", "займана частка ринку", "прибутковість / рентабельність основних засобів", "задоволеність працівників" і загальні результати діяльності організації як задовільні. Критерії ж "якість продукції або послуг" і "розробка нової продукції або послуг" більшість педагогів оцінюють як відмінні.

При аналізі аспектів організаційної культури було виявлено незначну неузгодженість її параметрів. Так, п'ять

з шести параметрів демонструють значний акцент на клановій культурі, але останній – критерії успішності – істотно наголошують на ринковій культурі. На нашу думку, це пов'язано з фактом розуміння більшістю респондентами потреби та необхідності створювати конкурентоспроможні освітні продукти, адже даний тип освітнього закладу не ходить до системи "обов'язкових". Тож "завойовувати" споживачів даних освітніх послуг необхідно додатково. Але при цьому аспект ринкових відносин не задіяний в іншому важливому критерії – цілей функціонування та розвитку організації. На нашу думку, це не дає змоги організації повністю використовувати власний потенціал. Одною з причин цього може бути, вірогідно, досить молодий середній вік персоналу організації.

За результатами діагностики виявлено, що 80,6 % педагогічного колективу мають високий – інноваційний рівень когнітивного компоненту інноваційної готовності та по 9,7 % респондентів – адаптивний й проміжний рівень. Це дуже значуще співвідношення, яке говорить на користь максимального використання нових ідей, постійного прагнення до реалізації нових проєктів. Проте керівництву даної освітньої організації слід бути уважними до головного недоліку інноваторів – вони не завжди доводять до кінця розпочаті ними проєкти.

Щодо найбільш дієвих мотивів діяльності: серед педагогів домінує мотивація "готовності до інноваційної діяльності за умови особистісної та професійної самореалізації" – 56,2 %; далі зі значним відривом – "готовність на основі позитивного емоційного сприйняття всього нового" – 31,3 %. Також близько 12,5 % респондентів вказали фактор "готовність на підставі минулого досвіду".

Результати інноваційної готовності педагогів за практичним компонентом також є високими. Так при відповіді на питання щодо використання інноваційних методів у роботі максимальну оцінку отримали 71 % педагогів, і зовсім відсутні респонденти, які не вказали жодного інноваційного прийому. Відповіді на питання щодо реалізації інноваційного потенціалу в балах цікаві: 0 або 1 бал – відсутні, 2 бали – 3,2 %, 3 бали – 29 %, 4 бали – 45,2 %, 5 балів – 22,6 %. Тобто, навіть використовуючи велику кількість різноманітних інноваційних методів у роботі, педагоги прагнуть до подальшого розвитку й реалізації свого творчого потенціалу.

Також отримано високі показники за результатами діагностики креативного компоненту готовності до інновацій: середній сумарний бал 69,7 (з 100 можливих), тобто рівень креативності колективу в цілому значно вище середнього. Слід підкреслити, що й за всіма шкалами були отримані показники вище середнього! Найвищі бали у педагогів вибірки – за шкалами "допитливість" – 18,1 з можливих 24 (75,4 %) і "схильність до ризику" – 18,4 бали з 26, що становить 70,7 %. Ступінь вираженості цих знак означає підвищений інтерес до нового, пошук нових способів мислення та шляхів вирішення завдань, а також схильність до відстоювання власних ідей, незалежно від думок оточуючих, навіть несхвалення. Характерно, що за шкалою "уява" педагогами також була отримана оцінка вище середнього – 68,3 % (16,4 балів з 24 можливих). Результати педагогів за шкалою "складність" – 16,8 балів з 26 (64,6 %).

Високі показники отримано також за компонентом колективної готовності, а саме – високий рівень розвитку даного компоненту інноваційної готовності виявлено у 77,4 % респондентів, середній рівень – у 19,4 %, низький – у 3,2 % педагогів.

За допомогою методів математичної статистики визначимо зв'язок досліджуваних параметрів. Коефіцієнт Спірмена для вибірки закладу неформальної освіти складає при  $p \leq 0,01 - 0,4$ , а  $p \leq 0,05 - 0,31$ .

Залежність когнітивного компоненту готовності до інновацій від типу організаційної культури на рівні достовірності  $p \leq 0,01$  була виявлена у зв'язку існуючої бюрократичної культури з адаптивним рівнем даного компоненту інноваційної готовності респондентів (слабка,  $r = 0,49$ ), а існуючих культур "ринок" ( $r = 0,45$ ) і бюрократія ( $r = 0,46$ ) з проміжним рівнем (слабкі залежності). На рівні достовірності  $p \leq 0,05$  існуючі типи культури "клан" ( $r = 0,35$ ), "ринок" ( $r = 0,37$ ) є пов'язаними з адаптивним рівнем когнітивного компоненту. Тобто чим вищою є формалізація організаційної культури – тим нижчими є результати даного компоненту інноваційної го-

товності. Таким чином, кожна з винайдених залежностей підтверджує закономірність наших припущень.

Взаємозв'язок мотиваційної готовності до інновацій від типу організаційної культури – проявляється на рівні достовірності  $p \leq 0,01$  у вигляді кореляційних діад:

Готовність за умови матеріальної винагороди – від існуючого типу культури бюрократія (залежність середньої сили,  $r = 0,55$ ), а також слабкі зворотні залежності від існуючих типів культури – клан ( $r = -0,41$ ) та адхоратії ( $r = -0,44$ ). Отже, в рамках існуючої бюрократичної культури матеріальна мотивація є достатньо вагомою, а з клановою та адхоратичною культурами навпаки не є пов'язаною.

Наявність зв'язку практичного компоненту інноваційної готовності з типом організаційної культури була нами знайдена за кожним з факторів, але при цьому й фактор використання інноваційних методик та технік у роботі, й високого ступеню реалізації інноваційного потенціалу корелюють на обох рівнях достовірності майже з кожним типом культури закладу, тобто не є показовими.

Наявність зв'язку типу організаційної культури освітньої установи з креативним компонентом готовності педагогів до інновацій було виявлено на обох рівнях достовірності – наявність зв'язку високих показників за компонентом корелює з більшістю присутніх у закладі типів організаційних культур. При цьому слід підкреслити наявність зв'язку високого показників окремо з існуючими адхоратичною (слабкий,  $r = 0,77$ ) та бюрократичною (слабкий зворотній,  $r = 0,53$ ), що вказує на значимість фактору формалізації організаційної культури: чим меншою є формалізація – тим вищими є показники за даним компонентом інноваційної культури.

Кореляція типу організаційної культури та колективного компоненту готовності виявлена на двох рівнях достовірності при  $p \leq 0,01$  і  $p \leq 0,05$ . В першому випадку низький рівень такої готовності пов'язаний з існуючими типами культури "ринок" (слабка залежність,  $r = 0,46$ ), "бюрократія" (залежність середньої сили,  $r = 0,53$ ); дані середнього рівню тісно пов'язані з існуючим бюрократичним типом культури (слабка залежність,  $r = 0,45$ ).

На рівні достовірності  $p \leq 0,05$  низький рівень вираженості даного компоненту виявляється пов'язаним слабкими зв'язками з існуючим типом культури "клан" ( $r = 0,37$ ); високий рівень демонструє зворотню залежність з існуючою бюрократичною культурою (слабка залежність,  $r = -0,35$ ).

**Висновки:** таким чином, в рамках даного освітнього закладу знайшли своє підтвердження гіпотези нашої дослідження. Винайдені кореляції організаційної культури з когнітивним, мотиваційним, креативним та колективним компонентами моделі інноваційної готовності підтверджують наявність зв'язку організаційної культури освітнього закладу та інноваційної готовності згідно нашої гіпотези: чим нижчим є рівень формалізації організаційної культури, тим вищою є інноваційна готовність персоналу в цілому. Подальші дослідження слід спрямувати на більш докладне дослідження виявлених зв'язків, а також особливостей організаційної культури даного незвичайного освітнього закладу й окремо кожного з компонентів моделі інноваційної готовності.

#### Список використаних джерел

1. Барышева А. В. Инновации / А. В. Барышева, К. В. Балдин, С. Н. Галдицкая, М. М. Ищенко, И. И. Передеряев. – М.: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2007. – 382 с.
2. Barisheva A. Innovations / Barisheva A., Baldin K., Galickaya S., Ishenko M., Perederyaev I. – Moscow, 2007. – 382 p.
3. Асаул А. Н. Культура организации: проблемы формирования и управления / А. Н. Асаул, М. А. Асаул, П. Ю. Ерофеев, М. П. Ерофеев. – СПб.: Гуманистика, 2006. – 202 с.

Asaul A. Culture of Organization: The Problems Of Formation And Management / A. Asaul, M. Asaul, P. Yeropheev, M. Yeropheev. – Spb. : Gumanistica, 2006. – 202 p.

3. Карамушка Л. М. Психологія управління закладами середньої освіти: монографія / Л. М. Карамушка. – К. : Ніка-Центр, 2000. – 332 с.

Karamushka L. Psychology Of Management Of Secondary Education Institutions: a monograph (2000) / L. Karamushka. – Kyiv : Nika-Centr, 2000. – 332 p.

4. Меерович М. И. Теории решения изобретательских задач / М. И. Меерович, Л. И. Шрагина. – Минск : Харвест, 2003. – 428 с.

Meerovich M. The Theory Of Inventive Problems Solving / M. Meerovich, L. Shragina. – Minsk : Harvest, 2003. – 428 p.

5. Неформальное еврейское образование. Материалы международной видеоконференции Иерусалим – Москва – Нью-Йорк 27.02.2005. – Иерусалим – Москва : "Твин-Сервис", 2007. – 95 с.

Informal Jewish Education. The Materials Of the International Videoconference Jerusalem – Moscow – New-York 27.02.2005. – Jerusalem – Moscow : Twin-Service, 2007. – 95 p.

6. Спіцина Л. В. Дослідження організаційної культури як чинника ефективного управління вищим навчальним закладом / Л. В. Спіцина // Практична психологія та соціальна робота. – К, 2006. – № 5. – С. 50-58.

Spicina L. The Study Of Organizational Culture As A Factor In The Effective Management Of Higher Education Institution / L. Spicina // Praktichna psihologia ta social'na robota. – Kyiv, 2006. – № 5. – P. 50-58.

7. Трифонова И. Г. Влияние совпадения интроверсии – экстраверсии учителя и ученика на уровень креативности [Электронный ресурс] / И. Г. Трифонова, А. Н. Воронин // Москва, 1999. – Режим доступа: <http://www.maltsevvitally.ru>

Trifonova I. The Influence Of Coincidence Of Introversion – Extraversion Of The Teacher And The Student To The Level Of Creativity / I. Trifonova, A. Voronin [Electronic resource]. – Moscow, 1999. – Access mode: <http://www.maltsevvitally.ru>

8. Фетискин Н. П. Диагностика личностной креативности / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов // Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., 2002. – С. 59-64.

Fetiskin N. The Diagnostics Of Personal Creativity / Fetiskin N., Kozlov V., Manuilov G. – Moscow, 2002. – P. 59-64.

9. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. – СПб. : Питер, 2002.

Shein E. Organizational Culture and Leadership / E. Shein. – Spb. : Piter, 2002.

10. Яголковский С. Р. Психология инноваций: подходы, модели, процессы / С. Р. Яголковский. – М., 2010. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://psy.hse.ru/data/2010/05/20>

Yagolkovskiy S. (2010). Psychology of Innovations: Approaches, Models, Processes. – M. – 2010. [Electronic resource]. – Access mode: <http://psy.hse.ru/data/2010/05/20>

Надійшла до редколегії 02.10.14

Ю. Лукомская, соискатель

Запорожский национальный университет, Запорожье

### ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОЙ ГОТОВНОСТИ ПЕРСОНАЛА УЧРЕЖДЕНИЙ НЕФОРМАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*В данной статье рассматривается вопрос значимости образовательных учреждений для дальнейшего мирового развития, подчеркивается особая важность воспитания творческой личности как таковой, которая способна принимать нестандартные решения, искать необычные пути выхода из проблемных ситуаций, подчеркивается необходимость перехода на так называемую опережающую педагогику. В поле зрения автора статьи учреждение неформального образования как наиболее нетипичные и непривычные для украинских образовательных реалий. Автором исследуется организационная культура данного образовательного учреждения как фактор инновационной готовности персонала. В статье приводится 5-компонентная модель инновационной готовности и математико-статистические подсчеты, которые подтверждают гипотезу.*

*Ключевые слова: инновационная готовность, когнитивный компонент инновационной готовности, коллективный компонент инновационной готовности, креативный компонент инновационной готовности, мотивационный компонент инновационной готовности, организационная культура, практический компонент инновационной готовности, учреждение неформального образования*

J. Lukomskaaya, applicant

Zaporizhzhya National University, Zaporizhzhya

### ORGANIZATIONAL CULTURE AS A FACTOR OF INNOVATIVE READINESS OF PERSONNEL OF INFORMAL EDUCATIONAL ESTABLISHMENTS

*This paper considers the importance of educational institutions for the further development of the world and underlines the particular importance of the cultivation of creative personality. The author admits that only creative personalities could make original decisions, look for unconventional solutions to problems and change the reality. It is underlined that the current situation requires for crosscovering to the so-called advanced pedagogy as the way of studying new type of thinking.*

*There are two main types of educational systems in Ukraine. They are school education and out of school or extracurricular education. The author suggests considering world's most creative type of education which is non-formal education. Non-formal educational establishments are the most atypical and unusual for Ukrainian educational realities and are not presented at the national level yet.*

*The author examines the organizational culture of the educational establishments and their connection with the innovative readiness of personnel. The study of organizational culture, in author's opinion, is the key, because, the values of organizations positively affect the results.*

*Besides, there is a 5-component model of innovation readiness which includes cognitive, motivational, creative, practical and collective components while mathematical and statistical calculations confirm the hypothesis of this article. In conclusion the author provides the results of the study which claim that the lower the level of formalization of organizational culture, the higher will be the innovation readiness of personnel. The prospects for future research are also provided and outlined.*

*Keywords: The institution of informal education, innovation readiness, cognitive component of innovation readiness, collective component of innovation readiness, creative component of innovation readiness, motivational readiness component of innovation, organizational culture, the practical component of innovation readiness.*

УДК 159.922

О. Львовичина, студ.

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ

### ПЕРЕЖИВАННЯ САМОТНОСТІ У ПІДЛІТКОВОМУ ВІЦІ

*Здійснено аналіз підходів до проблеми переживання самотності. Виокремлено базове визначення поняття "самотність", що розглядається як психічний стан людини, який відображує переживання своєї окремоті, суб'єктивної неможливості або небажання відчувати адекватний відгук, прийняття та визнання себе іншими людьми. Розглянуто проблему підліткової самотності. Зазначено, що відчуття самотності підлітками часто призводить до негативних наслідків. Разом із тим, підліткова самотність може слугувати ресурсом для самовдосконалення та особистісного росту. У зв'язку із цим запропоновано, за допомогою певних психологічних технологій, допомагати підліткам знаходити позитив у цьому стані та використовувати його задля особистісного зростання.*

*Ключові слова: самотність як психологічний феномен; переживання самотності; підліткова самотність; особистісне зростання.*

**Постановка проблеми.** Проблема відчуття та переживання самотності була актуальною протягом усієї історії людства. Разом із тим, останнім часом, коли

йдуть процеси глобалізації, зростання кількості населення, перетворення міст на мегаполіси, проблема самотності окремої людини серед мас інших людей по-

© Львовичина О., 2015