

preschool children and its formation in a role-playing game]. *Candidate's thesis*. Omsk. [in Russian].

7. Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York, NY: Free Press. 438 p.

УДК 373.2.091:316.422 (045)

ЧИННИКИ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГІВ ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

Тищук Л.І.

кандидат психологічних наук,

завідувач Житомирського центру розвитку дитини №53 «АБВГДЕЙКА»

У статті проаналізовано організаційно-психологічні чинники, які стосуються внутрішніх факторів закладу дошкільної освіти, що в умовах змін суттєво позначаються на педагогічній діяльності. Організаційно-психологічний підхід розглядає комплекс взаємопов'язаних чинників з точки зору їх впливу на розвиток інноваційної діяльності педагогів, що по-різному може впливати на розвиток дітей дошкільного віку. Досліджуються особливості чинників, які формують усвідомлену потребу введення педагогічних інновацій, підтримують та стимулюють розвиток кадрового потенціалу, забезпечують безперервний обмін інформацією про обставини інноваційних пошуків. Запропоновано власне бачення характеристик основних груп чинників, які впливають на стиль управління персоналом, соціально-психологічний клімат, елементи корпоративної культури.

Ключові слова: *заклад дошкільної освіти, організаційно-психологічні чинники, соціально-психологічний клімат, корпоративна культура.*

Тищук Л.И. Факторы развития инновационной деятельности педагогов учреждения дошкольного образования.

В статье проведен анализ организационно-психологических факторов, которые касаются внутренних факторов учреждения дошкольного образования, которые в условиях изменений существенно влияют на

педагогическую деятельность. Организационно-психологический подход рассматривает комплекс взаимосвязанных факторов с точки зрения их влияния на развитие инновационной деятельности педагогов, которые по-разному могут влиять на развитие детей дошкольного возраста. Исследуются особенности факторов, которые формируют осознанную потребность введения педагогических инноваций, поддерживают и стимулируют развитие кадрового потенциала, обеспечивают непрерывный обмен информацией об обстоятельствах инновационных поисков. Предложено собственное видение характеристик основных групп факторов, которые влияют на стиль управления персоналом, социально-психологический климат, элементы корпоративной культуры.

Ключевые слова: *учреждение дошкольного образования, организационно-психологические факторы, социально-психологический климат, корпоративная культура.*

Tyshchuk L.I. Factors of development of innovative activities of teachers of institution of prpreschool education.

The article analyzes organizational and psychological factors relating to the internal factors of the institution of preschool education, which under the conditions of change significantly affect the pedagogical activity. Organizational and psychological approach considers a set of interrelated factors in terms of their impact on the development of innovative activities of teachers, which may have different impact on the development of preschool children. The article investigates the peculiarities of factors that shape the conscious need to introduce pedagogical innovations, support and stimulate the development of human resources, provide continuous exchange of information about the circumstances of innovative searches. The author offers her own vision of the characteristics of the main groups of factors that influence the style of personnel management, social and psychological climate, elements of corporate culture.

Key words: *institution of preschool education, organizational and psychological factors, corporate culture.*

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. У період змін, пов'язаних з переходом України до суспільної моделі інноваційного розвитку, нагальною потребою сучасної дошкільної освіти є пошук чинників, які формують усвідомлену потребу введення педагогічних інновацій, сприяють розвитку інноваційної діяльності педагогів закладу дошкільної освіти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивчення робіт дослідників інноваційної діяльності (Т.І. Городиський, І.М. Дичківська, Т.І. Поніманська, С.Є. Кулачківська та ін.) свідчить про те, що проблема інноваційної діяльності значною мірою розкриває види, показники, рівні та компоненти сформованості готовності до інноваційної діяльності, схеми прийняття рішення про нововведення, фази впровадження та життєвий цикл інновацій, особливості інноваційної педагогічної діяльності [2; 3; 9; 10].

Стосовно чинників, які можуть впливати на інноваційну діяльність, то вирізняють зовнішні та внутрішні чинники, які стримують або стимулюють впровадження інновацій. Т. Городиський визначає такі чинники стимулювання інноваційної діяльності: нормативно-правові, фінансово-економічні; система формування сприятливого економічного середовища в інноваційній сфері та організаційні [2].

Проте, незважаючи на значний доробок науковців, чинники розвитку інноваційної діяльності педагогів закладу дошкільної освіти раніше не виступали предметом спеціального дослідження, що дає підстави для подальших наукових пошуків у даному напрямку.

Виходячи з актуальності та недостатньої розробки проблеми, нами визначено завдання дослідити чинники розвитку інноваційної діяльності педагогів закладу дошкільної освіти.

Виклад основного матеріалу та результатів дослідження. Проаналізуємо сутність інноваційної діяльності. На основі вивчення літературних джерел (І. Дичківська, Т. Поніманська) можна стверджувати,

що процеси оновлення освіти стримуються, перш за все, неготовністю до них педагогів. Готовність – складне інтегративне утворення, що включає мотиваційний, емоційно-вольовий, пізнавальний компоненти. Кожний компонент готовності до інноваційної діяльності характеризується певними особливостями, які виявляються на стадії підготовки, „настроювання” на перетворюючу діяльність. Позитивна мотивація до інноваційної діяльності проявляється через задоволення особистісних і професійних потреб педагога. Ставлення до нововведень відображає сформованість емоційно-вольового компонента готовності педагога до інноваційної діяльності. Пізнавальний компонент особистісної готовності педагога до інноваційної діяльності характеризується сформованістю необхідних знань, умінь, навичок [3; 9].

Педагоги, як й інші члени суспільства, за своєю природою схильні до змін, але й не позбавлені консерватизму. Вони по-різному сприймають нове та зміни, займають різні позиції стосовно педагогічних інновацій. За даними сучасних соціологічних досліджень, кожний п’ятий педагог зорієнтований на звичні способи діяльності і з недовірою ставиться до інновацій.

Механізм виникнення інноваційної діяльності та умови, в яких цей механізм може функціонувати, неможливо уявити без осмислення психологічних бар’єрів, що неминуче виникають тоді, коли потрібно вийти за межі „своєї системи” координат, звичних способів вирішення професійного завдання, свого уявлення про способи виконання діяльності. В основі багатьох причин неприйняття педагогічних інновацій лежить одна – опір особистості педагога знеціненню власної „Я”-концепції. Ця причина пояснює антиінноваційну поведінку, яка виявляється в чутливості до критики, страху перед невизначеністю, небажанні витратити сили на нові способи педагогічної діяльності, боязні вийти із зони комфорту, неприйнятті всього нового, що може порушити баланс внутрішньої душевної рівноваги, повної задоволеності положенням статус-кво [3].

Серед важливих особистісних та професійних умінь і якостей значне місце посідає установка педагога на розуміння нового та потреби його створення, нетрадиційний підхід до структурування освітнього процесу, вміння творчо вирішувати питання, які виникають у педагогічній взаємодії з керівництвом, колегами, вихованцями, їх батьками. Важливу роль відіграє інновативність – емоційно-оцінне ставлення до нововведень, відмінність у сприйнятливості педагогів, як суб'єктів, до інновацій, нових ідей в системі дошкільної освіти. Інновативність являє собою не лише розповсюдження нововведень, а й рису особистості, що характеризується високим рівнем відчуття нового, прагненням до творчості [9].

Т. Поніманська вирізняє такі показники готовності педагога до інноваційної діяльності, як: усвідомлена потреба введення педагогічних інновацій на рівні власної педагогічної практики; об'єктивна інформованість про новітні педагогічні технології; знання новаторських методик роботи; бажання створювати власні творчі завдання, методики, проводити експериментальну роботу; готовність до подолання труднощів, як змістовного, так і організаційного плану; наявність практичних умінь по освоєнню педагогічних інновацій та створенню нових [9].

На думку В. Моляко готовність до інноваційної педагогічної діяльності передбачає вміння оперативно і доцільно вирішувати нестандартні завдання, що виникають у виховному процесі з ініціативи не педагога, а інших його учасників. У цих ситуаціях педагог виступає як суб'єкт інновації. Основою педагогічного процесу, який базується на передових ідеях та новітніх технологіях, є творча інноваційна готовність. Необхідною умовою формування творчої готовності до інновацій є професійно-гуманістичний розвиток педагога, який передбачає позитивні зміни суб'єктивних образів „я – педагог, яким би я хотів бути”. Сприяють цьому методи активного соціально-психологічного навчання, тренінги емпатійних та рефлексивних якостей. Готовність до інноваційної діяльності базується на особливостях

індивідуальності педагога, його здатності до створення нового. Педагоги пошукового рівня прагнуть працювати по-новому, експериментувати, готові поділитися досвідом успіхів і помилок з однодумцями для осмислення педагогічних інновацій. Педагоги творчого рівня глибоко розуміють роль інновацій у виконанні сучасних завдань освіти, мають широкі й змістовні знання про нові наукові та новаторські підходи до навчання й виховання, успішно володіють новітніми технологіями та беруть участь у їх створенні. Для них є характерним прагнення індивідуального творчого вкладу в інноваційний процес. Педагоги інформаційного рівня орієнтуються у загальних теоретичних підходах, конкретних методиках роботи педагогів-новаторів, а також зарубіжному досвіді педагогічних технологій. Є й такі, хто заявляє, що новітні технології не можуть бути застосовані поза особистістю їх авторів [7]. Завдання керівника закладу дошкільної освіти знайти індивідуальні стимули активізації дослідно-пошукової діяльності педагогів з різним рівнем готовності до інноваційної діяльності та організувати їх ефективну взаємодію в команді запровадження інновацій, за якої педагоги оперативно обмінюються досвідом пошукової роботи, максимально розкриваються, доповнюють і стимулюють один одного до підвищення рівня інноваційної діяльності.

На виконання завдань дослідження проаналізовано організаційно-психологічні чинники [5; 8], які стосуються внутрішніх факторів діяльності закладу дошкільної освіти, що в умовах змін суттєво позначаються, перш за все, на педагогічній діяльності. Організаційно-психологічний підхід дозволив розглядати комплекс взаємопов'язаних чинників з точки зору їх впливу на розвиток інноваційної діяльності педагогів, що по-різному може впливати на розвиток дітей дошкільного віку. Досліджувалися особливості чинників, які формують усвідомлену потребу введення педагогічних інновацій, підтримують та стимулюють розвиток кадрового потенціалу, забезпечують безперервний обмін інформацією про обставини інноваційних пошуків. Нами було запропоновано власне бачення характеристик основних груп чинників,

які впливають на стиль управління персоналом, соціально-психологічний клімат, елементи корпоративної культури.

Досліджувалися особливості таких чинників, які, за нашим припущенням, позитивно впливають на розвиток інноваційної діяльності педагогів закладу дошкільної освіти [4; 5; 8]: сприятливий соціально-психологічний клімат; керівник як провідник педагогічних інновацій; зміщення акцентів зі стратегії репродуктивної діяльності на співтворчість; індивідуалізація та диференціація роботи з кадрами; матеріальні та моральні стимули заохочень до інноваційної діяльності; гуманізація взаємовідносин керівництва з підлеглими, дорослих і дітей; підвищення рівня психологічної, корпоративної і комунікативно-мовленнєвої культури; оптимізація творчості педагога в професійній діяльності.

За результатами дослідження було встановлено, що **сприятливий соціально-психологічний клімат** забезпечує сукупність таких взаємопов'язаних внутрішніх факторів діяльності закладу дошкільної освіти: комфортні умови для всіх учасників освітнього процесу; відмова від жорсткої субординації між керівником і співробітниками; колегіальний стиль керівництва і партнерська взаємодія завідувача із співробітниками; довіра і делегування частини керівних уповноважень; переорієнтація керівництва на творчу оцінку діяльності педагога з репродуктивної; зміщення акцентів у діяльності методиста з функції контролю на виявлення і підтримку новацій у діяльності педагогів та їх популяризацію серед колег; установка на кооперування, а не конкуренцію; вправлення у рефлексії професійної діяльності; задоволення професійних запитів і потреб педагогів, розвиток їх професійної компетентності; осучаснення матеріально-технічної бази освітньої діяльності; пошук додаткових альтернативних джерел фінансового забезпечення закладу.

Дана група чинників сприяє нівелюванню антиінноваційних бар'єрів, підвищує рівень готовності до впровадження педагогічних інновацій, корпоративної культури, згуртованості і продуктивності внутрішніх

міжкомандних відносин. Знижує кількості негативних факторів у професійній діяльності, запобігає багатьом організаційним і міжособистісним конфліктам. Антиінноваційні бар'єри знімаються шляхом організації творчих груп педагогів, де для кожного створена ситуація успіху, толерантності до невдач. Групові дискусії, рефлексивні тренінги, полілогічне спілкування на фахові проблемні теми, тематичні квести для дітей і дорослих зменшують опір новому, формують орієнтацію на досягнення успіху, а не на уникання невдач.

Нами дане власне визначення такого чинника, як **керівник закладу дошкільної освіти – провідник педагогічних інновацій**, за умови, що він: анонсує себе як частину колективу, нарівні зі всіма педагогами безперервно вчиться; прагне зрозуміти суть інновації і вивчати можливості її впровадження у закладі з урахуванням особливостей кадрового персоналу; дбає про створення умов для фізичної та психологічної безпеки всіх учасників освітнього процесу, щоб вони почувалися захищено, спокійно і комфортно в умовах закладу; керується здоровим глуздом і доцільністю запровадження інновацій, вчиться і вчить аналізувати новації, визначати умови їх позитивного впливу на розвиток дітей дошкільного віку; залучає педагогів пошукового рівня до розроблення проектів, направлених на усвідомлення пріоритетності ідей інноватики всіма членами колективу.

Позитивній мотивації до інноваційної діяльності сприяє такий чинник, як **зміщення акцентів зі стратегії репродуктивної діяльності на співтворчість методиста з педагогами**. Методист з високою культурою поведінки обговорює конкретну проблему, а не стиль чи поведінку педагога в цілому. Такий підхід зберігає віру педагога у власних можливостях і сприяє підвищенню рівня його інноваційної діяльності. Необхідно наголосити, що оперативна реакція керівництва на найменші позитивні зміни у вирішенні інноваційних задач підтримує впевненість педагога в тому, що він здатен до впровадження інновацій у власну професійну діяльність.

Особливість інноваційної діяльності методиста полягає у здатності допомогти педагогам у повсякденній практичній діяльності: стимулювати творчу активність дітей; забезпечувати перспективу розвитку кожному вихованцю; надати дітям право вибору та можливість успішної творчої діяльності; реалізувати власну потребу в самовираженні і самоактуалізації; позитивно відзначати вклад кожного вихованця в результат спільної діяльності дитячого колективу.

Необхідно зазначити, що в процесі дослідження підтверджено суттєвий вплив на інноваційну активність педагогів таких чинників як **індивідуалізація та диференціація роботи з кадрами** не лише в практичній діяльності, а й в організації професійно-організаційних традицій колективу, спрямованих на заохочення інноваційних пошуків, саморозвитку і самоствердження кожного. Такі заходи супроводжуються сплеском позитивних емоцій і відчуттям згуртованості колективу. Професійна потреба проявляти інноваційну активність сприяє виявленню нових лідерів. У кожного учасника розкриваються незвідані раніше здібності, віра у власні можливості. Спільна інноваційна діяльність згуртовує, стимулює нові твори ініціативи, підвищує рівень корпоративної культури.

Ефективними чинниками стимулювання інноваційної діяльності виступають не лише **матеріальні, а й такі моральні стимули заохочень до інноваційної діяльності**: посвята новачка у колектив і напівжартівлива клятва стати успішним агентом змін та зобов'язання колективу його підтримки; спеціальні відзнаки «агент змін», «творча особистість», «неформальний лідер», «педагогічний успіх», «гірлянда досягнень», «зірка „АБВГДЕЙКИ“», «репортер», «золоті руки», «успішна взаємодія з родинами вихованців» тощо. Назва, форма, зміст, критерії та порядок відзначення інноваційних успіхів є результатом колективної творчості. Такі заохочення не менш значимі, ніж матеріальні. Кожна відзнака – визнання успіху соціумом, яке людина цінує, до якого прагне, і яке є стимулом для подальшого розвитку і самовдосконалення особистості.

Ефективним чинником розвитку інноваційної діяльності педагогів виступає *гуманізація взаємовідносин* між керівництвом і підлеглими, дорослими і вихованцями, який включає комплекс таких взаємопов'язаних факторів: наявність у кожного працівника можливості відкрито висловити власну думку, бачення проблем і шляхів їх вирішення, поділитися своїми переживаннями і сумнівами особистісного та професійного характеру; своєчасна психологічна підтримка, методична та організаційна допомога учасникам освітнього процесу; ефективна система взаємодії з батьками; індивідуальна і групова просвіта педагогів, батьків, помічників вихователя; дружні і довірливі міжкомандні взаємовідносини; гуманізація критеріїв моніторингу якості освітнього процесу та його ефективності.

Дана група чинників сприяє формуванню готовності до подолання труднощів змістовного та організаційного характеру, збагачує досвід практичними вміннями по впровадженню у повсякденну практичну діяльність гуманних педагогічних інновацій та сприяє успішному вирішенню етико-психологічних проблем у взаємовідносинах з іншими учасниками освітнього процесу, зумовлених їх індивідуально-психологічними, соціально-професійними та соціально-демографічними особливостями.

Успішній інтеграції інноваційних підходів в практичну діяльність педагогів сприяє неупереджене інформування педагогів про інноваційні розробки і досвід, програми та проекти, спільний аналіз інноваційних проблем і реальних педагогічних ситуацій у формі навчально-рольових та ділових ігор, які сприяють розвитку особистісних, творчих властивостей і емпатійних почуттів педагогів. Перш за все, формується здатність педагогів до гуманістичних способів поведінки в повсякденній практичній діяльності, стимулюється інтерес до складного, неповторного світу «Я» дитини і власної «Я-концепції», розуміння взаємозалежності їх світів та пошук ефективних засобів взаємодії.

Чинники *підвищення рівня психологічної, корпоративної та комунікативно-мовленнєвої культури* педагога з іншими учасниками

освітнього процесу забезпечує комплекс таких взаємозалежних факторів, як: навчання основам саморегуляції психічного стану; підвищення рівня орієнтації на самопізнання; збагачення словника психологічними термінами; введення в активний словник педагогічних працівників етичних комунікативно-мовленнєвих висловлювань прохання, зауваження, схвалення, заперечення, заборони тощо; розуміння невербальних і вдосконалення вербальних засобів спілкування; опанування прийомами презентації власного досвіду та вправління в цьому дітей.

З урахуванням високого інтелектуального рівня педагогів, було розроблено і апробовано систему психотренінгів «Тридцять правил успішного педагога», в основу яких покладено спеціальні прийоми стрес-менеджменту, тренінгу творчості та гуманістичних установок І. Вагіна, В. Семке, О. Васильєва, М. Гінзбурга, А. Горальського, В. Кан-Калика, К. Блага, М. Шебека, Н. Коломінського, М. Мікалко, апробованих і адаптованих до умов праці педагога дошкільного закладу [6].

Спочатку педагогам важко було визначати свої та чужі почуття і усвідомлено адекватно реагувати на них. Проте згодом вони зазначали, що подібні вправління сприяють подоланню негативних емоцій та стабілізують емоційний стан. З'являється розуміння причин виникнення особистих та професійних проблем, усвідомлений виважений пошук шляхів їх вирішення, вміння стабілізувати психологічний стан в складних професійних і особистих життєвих ситуаціях. перед почуттями образи, страху, безнадійності, професійної неспроможності. Учасники дослідження стали більш адекватно і конструктивно реагувати на успіхи й невдачі, відслідковувалися позитивні зміни в розкритті їх потенційних можливостей.

Як показало дослідження, на розвиток інноваційної діяльності педагогів значно впливає *оптимізація творчості педагога в професійній діяльності* [1; 7; 11–13]. Цей чинник об'єднує комплекс таких взаємопов'язаних факторів: закладання позитивної емоційної основи для впровадження інновацій прийомами нетрадиційного, нестандартного

використання набутого досвіду; вправління у колективних формах співтворчості шляхом поєднання традиційних і нестандартних форм активізації творчості; комплектація мікрокоманд з різним рівнем творчої активності; актуалізація творчого потенціалу педагога; культивування педагогічної творчості, стимулювання до спільного творчого пошуку; вправління у нетрадиційному використанні набутого досвіду; створення інноваційного середовища шляхом культивування колективної творчої педагогічної діяльності та на рівні окремої особистості; оволодіння творчими вміннями, стратегіями і тактиками, як професійним інструментарієм розвитку інноваційної педагогічної діяльності; формування психологічної готовності та базисної потреби впровадження інновації засобами актуалізації творчого потенціалу педагога і здобувачів освіти; ознайомлення з інноваційним досвідом інших педагогічних колективів; розробка і свідоме застосування алгоритму впровадження інновацій.

Дослідження показало, що інноваційна активність педагога у професійній діяльності підвищується, якщо він усвідомлює, що впровадження чужого досвіду – справа хороша, але ця справа має трансформуватися через власний підхід і власне бачення. Не можна сліпо наслідувати чужий досвід, яким би привабливим він не був. Творче застосування інноваційних підходів не визнає рецептурної педагогіки, коли все розписано. На нашу думку, алгоритм впровадження інноваційної діяльності залежить від різноманітних чинників. Перш за все, педагог має усвідомити необхідність і спрогнозувати ідеальний результат впровадження новації. Проаналізувати досвід впровадження інновацій іншими педагогами. Передбачити особливості адаптації новації у своїй діяльності з урахуванням власного індивідуально-психологічного потенціалу та свого колеги, вихованців і їх батьків. Обговорити з ними і керівництвом закладу шляхи, засоби і терміни впровадження новацій, які мають бути схвалені педагогічною радою .

У зв'язку з цим слушно підкреслити значення творчості, як стрижня інноваційної діяльності, особистісного і професійного зростання [6]. Актуалізації творчого потенціалу педагога та стимуляції спільного творчого пошуку сприяє система тренінгових занять та інтерактивні форми роботи на педагогічних радах, засіданнях творчої групи, заняттях школи молодого вихователя, майстер – класи. Зауважимо на тому, що значна кількість педагогів не вірить у власні творчі можливості, і лише постійні вправлення в творчій діяльності формують готовність до індивідуального творчого вкладу в інноваційний процес, впровадження інформаційно-комунікаційних технологій. Зауважимо, що на сучасному етапі діти швидше за дорослих оволодівають **інформаційно-комунікаційними технологіями**, які підвищують інтерес до навчального матеріалу, наповнюють сприйняття яскравими образами і різнобарвними кольорами. При цьому відзначимо, що їх застосування найбільш доцільне в контексті оперативних засобів взаємодії та співтворчості з дотриманням принципу «не зашкодь».

Результати дослідження чинників розвитку інноваційної діяльності педагогів нашого закладу дошкільної освіти засвідчили: істотне розширення меж свободи та простору для вияву творчої ініціативи особистості в умовах колективу; збільшення кількості творчих ініціатив і робіт; зростання довіри до педагогів з боку дітей та їх батьків; позитивні зрушення у побудові партнерської взаємодії дорослих і дітей; підвищення рівня пізнавальної активності здобувачів дошкільної освіти та інноваційної діяльності педагогів закладу дошкільної освіти.

Висновки. В результаті дослідження було виявлено, що в умовах змін на розвиток інноваційної діяльності педагогів закладу дошкільної освіти позитивно впливають такі організаційно-психологічні чинники: сприятливий соціально-психологічний клімат в колективі; матеріальні та моральні заохочення до інноваційної діяльності; гуманізація стилю управління персоналом та взаємовідносин дорослих і дітей; підвищення рівня психологічної, корпоративної і комунікативно-мовленнєвої культури;

оптимізація творчості педагогів в професійній діяльності: реалізація принципів індивідуалізації та диференціації; осучаснення критеріїв моніторингу якості дошкільної освіти; об'єктивне інформування працівників про новації; використання інформаційно-комунікаційних технологій.

Сукупність цих чинників сприяє успішній адаптації педагогів до сучасних мінливих умов, формує усвідомлену потребу введення педагогічних інновацій, стимулює розвиток інноваційної педагогічної діяльності.

До перспективних напрямків дослідження належить вивчення впливу на розвиток інноваційної діяльності педагогів закладу дошкільної освіти інформаційно-комунікаційних технологій і мультимедійних засобів.

Література

1. Балл Г.О. Психологічні засади становлення гуманістично орієнтованої освіти (концепція комплексного дослідження). *Актуальні проблеми психології*: Наукові записки Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України /за ред. С.Д. Максименка. Київ. 1999. Вип. 19. Ч. 1. 286 с.
2. Городиський Т.І. Інноваційний потенціал: фактори впливу. *Науковий вісник НЛТУ України* : зб. наук.-техн. праць. Львів : РВВ НЛТУ України. 2007. Вип. 17.2. С. 276–284.
3. Дичківська І.М. Основи педагогічної інноватики: навч. посіб. Рівне : Рівнен. держ. гуманіт. ун-т. 2001. 231 с.
4. Коломінський Н.Л., Карамушка Л.М. Технологія формування сприятливого соціально-психологічного клімату в організації. *Технології роботи організаційних психологів*: навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти /за наук.ред. Л.М. Карамушки. Київ : Фірма „Інкос” 2005. С.253–273.
5. Ладивір С.О. Психолого-педагогічні умови розвитку інтелектуального потенціалу дитини. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. ст. /за заг. ред. С.Д. Максименка, С.О. Ладивір. Київ. 2006. Том IV. С. 50–63.
6. Манилюк Ю.С. Тищук Л.І. Керівник, майстер, творець: складові професійного успіху: навч.-метод. посіб. для керівників дошкільних

навчальних закладів, слухачів інститутів післядипломної освіти. Житомир : 2013. 117 с.

7. Моляко В.О. Творчий потенціал людини як психологічна проблема. *Обдарована дитина*. 2005. № 6 С. 2–9.

8. Піроженко Т. О. Спілкування дитини з оточенням як презентація особистісних досягнень. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. ст. /за заг. ред. С.Д. Максименка, С.О. Ладивір. Київ. 2006. Том IV. С. 15–26.

9. Поніманська Т.І. Готовність до педагогічних інновацій у контексті гуманістичної педагогіки. *Оновлення змісту і методів дошкільної освіти в Україні*: наукові записки. Рівне : РДГП, 1999. Вип. 5. С. 10–15.

10. Реалізація інноваційної практики в дошкільному навчальному закладі: психологічний аспект /заг. ред. Максименка С.Д., Кулачківської С.Є. Запоріжжя : ТОВ „ЛПС” ЛТД , 2004. 128с.

11. Роджерс Н. Творчество как усиление себя. *Вопросы психологии*. 1988. №1. С.164–168.

12. Сухомлинский В.А. Педагогическое творчество: проблемы развития и опыт: пос. для пед. училищ. Киев : Рад.шк., 1988. С. 185–186.

13. Barron F. Putting creativity to work / R. Sternberg, T. Tardif (eds.). The nature of creativity. Cambridge : Cambr. Press, 1988, pp. 76–98.

References

1. Ball, H.O. (1999). *Psykhologichni zasady stanovlennia humanistychno oriientovanoi osvity (kontseptsiiia kompleksnoho doslidzhennia)* [Psychological principles of formation of humanistic oriented education (concept of complex research)]. *Aktualni problemy psykhologii – Actual problems of psychology: Collection of scientific works of the H.S. Kostyuk Institute of Psychology APN of Ukraine*. S.D. Maksymenko (Ed.). (Vols. 19, issue 1). Kyiv : «Sribna Xvylya» 286 p. [in Ukrainian].

2. Horodyskyi, T.I. (2007). *Innovatsiinyi potentsial: Impact factors* [Innovation potential: Impact factors]. *Naukovyi visnyk NLTU Ukrainy – Scientific Bulletin of*

NLTU of Ukraine: Collection of scientific and technical works. Lviv : RVV NLTU Ukrainy. (ssue 17.2), (pp. 276–284). [in Ukrainian].

3. Dychkivska, I.M. (2001). *Osnovy pedahohichnoi innovatyky [Fundamentals of pedagogical innovation]*. Rivne : Rivnen. derzh. humanit. un-t. 231 p. [in Ukrainian].

4. Kolomynskyi, N.L., Karamushka, L.M. (2005). Tekhnolohiia formuvannia spryiatlyvoho sotsialno-psykholohichnoho klimatu v orhanizatsii [Technology of formation of favorable social and psychological climate in the organization]. *Technologies of work of organizational psychologists*. L.M. Karamushka (Ed.). Kyiv : Firma „Inkos”. P. 253–273. [in Ukrainian].

5. Ladyvir, S.O. (2006). Psykholoho-pedahohichni umovy rozvytku intelektualnoho potentsialu dytyny [Psychological and pedagogical conditions of development of the intellectual potential of the child]. *Aktualni problemy psykholohii – Actual problems of psychology: Collection of scientific works of the H.S. Kostyuk Institute of Psychology APN of Ukraine*. S.D. Maksymenko, S.O. Ladyvir (Eds.). Vol. IV. Kyiv. P. 50–63. [in Ukrainian].

6. Manyliuk, Yu.S. Tyshchuk, L.I. *Kerivnyk, maister, tvorets: skladovi profesiinoho uspikhu [Leader, master, creator: the components of professional success]*. Zhytomyr. 2013. 117 p. [in Ukrainian].

7. Moliako, V.O. (2005). Tvorchyi potentsial liudyny yak psykholohichna problema [Human creative potential as a psychological problem]. *Obdarovana dytyna – Gifted baby*, 6, 2–9. [in Ukrainian].

8. Pirozhenko, T.O. Spilkuvannia dytyny z otocenniam yak prezentatsiia osobystisnykh dosiahnen [Communication of the child with the environment as a presentation of personal achievements]. *Aktualni problemy psykholohii – Actual problems of psychology: Collection of scientific works of the H.S. Kostyuk Institute of Psychology APN of Ukraine*. S.D. Maksymenko, S.O. Ladyvir (Eds.). Vol. IV. Kyiv. P. 15–26. [in Ukrainian].

9. Ponimanska, T.I. (1999). Hotovnist do pedahohichnykh innovatsii u konteksi humanistychnoi pedahohiky [Readiness for pedagogical innovation in the context

of humanistic pedagogy]. *Onovlennia zmistu i metodiv doshkilnoi osvity v Ukraini – Updating the content and methods of pre-school education in Ukraine: Scientific notes*. Vol. 5. Rivne: RDHP. P. 10–15. [in Ukrainian].

10. Maksimenko, S.D., Kulachkivska, S.E. (Eds.). (2004). *Realizatsiia innovatsiinoi praktyky v doshkilnomu navchalnomu zakladi: psykholohichni aspekt [Realization of innovative practice in a preschool educational institution: psychological aspect]*. Zaporizhzhia : TOV „LIPS” LTD. 128 p. [in Ukrainian].

11. Rodzhers, N. (1988). *Tvorchestvo kak usylenye sebia [Creativity is like strengthening yourself]*. *Voprosy psykholohyy – Psychology issues*, 1, 164–168. [in Russian].

12. Sukhomlynskyi, V.A. (1988). *Pedahohycheskoe tvorchestvo: problemy razvytyia i opyt [Pedagogical creativity: problems of development and experience]*. Kyiv : Rad. shk. P. 185–186. [in Russian].

13. Barron, F. (1988). *Putting creativity to work*. R. Sternberg, T. Tardif (Eds.). *The nature of creativity*. Cambridge : Cambr. Press. P. 76–98.