

Підвищення когнітивної готовності до інновації персоналу освітнього закладу засобами психологічного тренінгу

Lukomska Y.O. The Improvement of Cognitive Readiness for Innovations of Personnel of Educational Establishment through Psychological Training / Y.O. Lukomska // Problems of Modern Psychology : Collection of research papers of Kamianets-Podilskiy Ivan Ohienko National University, G.S. Kostiuk Institute of Psychology at the National Academy of Pedagogical Science of Ukraine / scientific editing by S.D. Maksymenko, L.A. Onufriieva. – Issue 29. – Kamianets-Podilskiy : Aksioma, 2015. – P. 376–386.

Ю.О. Лукомська. Підвищення когнітивної готовності до інновації персоналу освітнього закладу засобами психологічного тренінгу. У статті розглянуто питання когнітивної готовності до інновацій персоналу освітніх закладів та поставлено мету щодо виявлення ефективних методів її підвищення засобами психологічного тренінгу. Автором підкреслено значущість питання когнітивної готовності педагога до впровадження інновацій в практичну діяльність і важливість цього аспекту педагогічної практики для розвитку сучасного освітнього закладу. Зауважено, що вивчення проблеми інноваційності в цілому та окремих її аспектів ведеться досить давно, але аспект когнітивної готовності персоналу освітніх закладів не є достатньо дослідженим, не дивлячись на те, що є особливо важливим, адже він розгортається в соціальній площині.

На основі аналізу наукових джерел в статті наведено визначення термінів і розглядається діагностичний інструментарій. Автором відзначено, що розроблена тренінгова програма ґрунтується на сучасних наукових уявленнях про інноваційний процес і методичних принципах, що дозволяють найбільш повно реалізувати цілі тренінгу. Загальними принципами роботи з педагогами в рамках даної авторської тренінгової програми в статті названо системність, проблемність, комплексність використання методичних засобів, безоціночність і прийняття, добровільність участі, активність тощо. Увагу акцентовано на тому, що у програмі використана велика кількість методів та форматів роботи, а також різноманітні групи вправ. У якості підтвердження ефективності тренінгового впливу наведено результати післятренінгового зрізу в порівнянні з дотренінговою діагностикою. Підводячи підсумок статті, автором зроблено акцент на «супутних» ефектах тренінгової роботи, самоаналізі власне педагогів групи та окреслено рубежі подальших розробок.

Ключові слова: авторська тренінгова програма, дотренінгова діагностика, когнітивна готовність до інновацій, методичні принципи, освітній заклад, психологічний тренінг.

Ю.А. Лукомская. Повышение когнитивной готовности к инновациям персонала образовательных учреждений средствами психологического тренинга. В данной статье рассмотрен вопрос когнитивной готовности к инновациям персонала образовательных учреждений и поставлена цель по выявлению эффективных методов её повышения средствами психологического тренинга. Автором подчёркнута значимость вопроса когнитивной готовности педагога к внедрению инноваций в практическую деятельность и важность этого аспекта педагогической практики для развития современного образовательного учреждения. Также отмечено, что изучение проблемы инновационности в целом и отдельных её аспектов ведётся довольно давно, однако аспект когнитивной готовности персонала образовательных учреждений не является достаточно изученным, несмотря на то, что есть особенно важным, поскольку разворачивается в социальной плоскости.

На основе анализа научных источников в статье приведено определение терминов и рассмотрен диагностический инструментарий. Автором отмечено, что разработанная тренинговая программа базируется на современных научных представлениях об инновационном процессе, а также методических принципах, которые позволяют наиболее полно реализовать цели тренинга. Общими принципами работы с педагогами в рамках данной авторской тренинговой программы в статье названо системность, проблемность, комплексность использования методических средств, безоценочность и принятие, добровольность участия, активность. Внимание также акцентировано на том, что в программе применяется большое количество методов и форматов работы, а также разнообразные группы упражнений. В качестве подтверждения эффективности тренингового влияния приведены результаты посттренингового среза в сравнении с дотренинговой диагностикой. Подводя итог статьи, автором сделан акцент на «сопутствующих» эффектах тренинговой работы, самоанализе непосредственно педагогов группы и определены рубежи дальнейших разработок.

Ключевые слова: авторская тренинговая программа, дотренинговая диагностика, когнитивная готовность к инновациям, методические принципы, образовательное учреждение, психологический тренинг.

Постановка проблеми. Проблема інновацій є питанням номер один для новітніх підприємств, що конкурують за перше місце на світовому ринку. Інноваційна діяльність є діяльністю творчою та такою, що потребує певної підготовки, формування готовності до неї та особливих умов. Однією з таких умов слід назвати готовність персоналу до інновацій, яка передбачає цілий комплекс характеристик – від позитивного відношення до нововведень до активної участі в процесі їх впровадження та навіть створення їх власноруч. Проблема готовності до інновацій стає

особливо гострою при розгляді її в соціальній площині в рамках освітніх закладів, адже саме в них виховується особистість.

Актуальність теми та аналіз досліджень і публікацій. Вивчення проблеми інноваційності в цілому та окремих її аспектів ведеться достатньо давно. Так, дослідженню креативності та психологічних механізмів творчості, що складають основу інноваційності, присвячені, на нашу думку, роботи Е. Берна, Дж. Гілфорда, А. Маслоу, навіть Ч. Ломброзо, С. Медник, Дж. Симпсона, Ч. Спірмена, Л. Терстоуна, Е.П.Торренса, З. Фрейда, а також вітчизняних вчених Д.Б. Богоявленської, Л.С.Виготського, В.Н. Дружиніна, А.В. Петровського, Я.А. Пономарьова тощо, й також сучасних дослідників (Т. Амабайл, М. Брин). Але особливої значущості тема набуває при розгляді її в соціальній площині в рамках дослідження освітнього закладу, особливої організації. Адже серед цілей сучасних освітніх закладів, важливим є прагнення до постійного розвитку, що відповідає потребам сучасного суспільства. Саме тому важливо, щоб персонал сучасного освітнього закладу був готовим до інновацій та мотивованим для їх впровадження. Інноваційна готовність педагога передбачає здатність і бажання до саморозвитку, знання про інноваційні методики та техніки й про власний потенціал щодо їх використання, реалізації на практиці, впровадження в педагогічну діяльність. Різноманітні підходи до розуміння інноваційної готовності й інноваційної діяльності педагогів пропонують Ф.Г. Гоноболін, В.А. Канкалік, Н.В. Кузьмін, Ю.М. Кулюткін, Я.А. Пономарьов, Н.Д. Нікандров, Г.С. Сухобська, Л.М. Фрідман, А.І. Щербаков, та інші; роботи українських вчених, що досліджували готовність педагога до інноваційної діяльності – А.М. Ліненко, В.О. Моляко, О.Г. Ярошенко. Особливості підготовки педагогів до інноваційної діяльності досліджувалися також багатьма вченими, серед яких К. Ангеловські, Е. Роджерс, В.І. Слободчиков, П.І. Трет'яків, Л.І. Фішман, Т.І. Шамова, В.З. Юсупов та інші. Нами буде розглянутий аспект підвищення інноваційної готовності педагога, а саме її когнітивного компонента за допомогою психологічного тренінгу.

Так, в ході нашої практичної роботи з педагогами освітніх закладів нами була поставлена **мета**: підвищення когнітивної готовності до інновації персоналу освітнього закладу засобами психологічного тренінгу. Основою розвитку різного роду здібностей, психічних структур та особистості в цілому в рамках тренінгу є використання активних методів групової психологічної роботи. Крім спеціально орієнтованих вправ, тренінг створює особливу «безпечну ситуацію» для вироблення та опрацювання й розвитку потрібних навичок. Груповий формат роботи також дозволяє ви-

користувати досвід кожного учасника та поширює діапазон можливих ситуацій з педагогічної практики. Для шкільного педагога, що здатен мислити інноваційно, важливо розуміти важливість впровадження інноваційних ідей, вміти використовувати інновації у своїй педагогічній діяльності, прагнути до їх найефективнішого втілення та завжди бути готовим до розвитку та саморозвитку, навіть потребувати його. В основу тренінгу закладено сучасні наукові уявлення про інноваційний процес, а також методичні принципи, що дозволяють найбільш повно реалізувати цілі тренінгу.

Виклад основного матеріалу. Загальними принципами роботи з педагогами виступили системність, проблемність, комплексність використання методичних засобів, безоціночність й прийняття, добровільність участі, активність тощо. Ефективність тренінгу буде тим вища, чим швидше відбудеться прийняття педагогами цих принципів, а також правил тренінгової роботи. Серед правил, які встановлюються в групі ще на початку її функціонування, – прагнення до взаємодії, активність, заміна критики на позитивний зворотній зв'язок, пунктуальність, повага до інших, заборона переривати мовця, обговорення дій, а не самої людини. Розглянемо докладніше деякі з указаних принципів і правил:

- *принцип системності.* Підвищення когнітивної готовності педагогів відбувається поступово через змінення ціннісних орієнтацій, світогляду. Адже установки особистості можуть істотно ускладнити або полегшити прояви інноваційності. Тому в пропонуваній програмі тренінгу задіяно всі компоненти особистості, включено вправи на рефлексію, усвідомлення своїх установок, стереотипів, бар'єрів.
- *Принцип проблемності.* Використання різноманітних методів в ході роботи з педагогами має на меті пробудження їх креативності, творчого мислення. Це стає можливим за допомогою особливих методик та вправ, що не мають однозначного або лише «правильного» рішення.
- *Комплексність використання методичних засобів.* Як вже вказувалося, досягнення цілей пропонується за допомогою різноманітних методів, вправ і форм роботи.
- *Принцип безоціночності і прийняття* забезпечує створення особливої, безпечної та комфортної атмосфери у групі, адже це потрібно для розкриття педагогів, надання їм можливості вийти за звичні рамки та використати власну креативність там, де були стереотипи. На тренінгу, де всі учасники – педагоги, слід приділити багато уваги цьому принципу, адже це люди, що навчають інших уника-

ти помилок, тож для них самих є певний страх, зробивши щось нове, зробити помилку. Засобами створення безпечної і комфортної атмосфери виступають правила групи, що встановлюється на самому початку її роботи.

- *Принцип добровільності участі* передбачає, що у робочій групі не може бути примусу. При виконанні вправ і груповій роботі від педагогів очікується зацікавленість та бажання приймати участь, що й має призвести до результату. При цьому впроваджений *принцип активності* заохочує учасників та стимулює їх до розвитку. Розуміння педагогами того, що лише апробація нового на практиці є ключем до успіху.

У ході роботи важливо змінити позиції педагогів щодо новацій й створити у них стійке бажання користуватися ними і продукувати їх на теоретичному (наприклад, ідея) і практичному (винахід, запропонована нова технологія чи методика) рівнях. Підвищення когнітивної готовності педагогів до інновацій являє собою формування інтересу до нововведень, підвищення потенціалу до використання інновацій, зниження страхів, пов'язаних із новим, невідомим, і можливість дізнатися про існуючі інноваційні прийоми «онлайн», «тут і тепер», навчитися їх застосовувати.

Отже, **мета тренінгової програми** – підвищення когнітивної готовності педагогів до інновацій. Серед завдань програми слід виділити наступні:

- формування цінностей використання інноваційних, нетрадиційних методів вкладання;
- формування колективного позитивного ставлення до використання нетрадиційних інноваційних методик та технік;
- діагностування «проблемних зон» у розумінні педагогами інновацій;
- перевірка розуміння педагогами «інновацій», зняття страхів і негативів щодо користування новим;
- зміна позицій педагогів щодо використання нетрадиційних технік, нестандартних методів у навчанні;
- формування бажання користуватися існуючими новітніми методиками та розробляти власні;
- розвиток власної уяви, професійної креативності, орієнтованої на створення власних інновацій;
- підтримка згуртованості колективу на основі спільного позитивного ставлення до новацій.

Під час проведення тренінгу нами було використано велику кількість методів і форматів роботи. Охарактеризуємо деякі з них більш детально:

1. Групові дискусії, обговорення – обмін думками між учасниками тренінгу щодо спірних питань, що «дозволяє прояснити (можливо, змінити) погляд, позиції і установки учасників групи в процесі безпосереднього спілкування» [2, с. 35]. Може бути використана «як в цілях надання можливості учасникам побачити проблему з різних сторін (це уточнює взаємні позиції, що зменшує опір сприйняттю нової інформації від ведучого та інших членів групи), так і в якості способу групової рефлексії через аналіз індивідуальних переживань (підсилює згуртованість групи й одночасно полегшує саморозкриття учасників) [2, с. 35].

2. Мозковий штурм відноситься до методів творчого мислення, головна функція якого забезпечення генерації ідей, але не аналіз і обговорення запропонованих учасниками рішень.

3. Використання відео-уривків з художніх фільмів – техніка, що дозволяє метафорично представити необхідну ситуацію. При цьому важливим є як зміст відео-матеріалу, так і увага до тривалості уривка.

4. Рольові ігри, як і будь-які ігрові методи, існують для подолання скутості та напруженості, зняття «психологічного захисту». У рольовій грі моделюється ситуація, в якій учасники тренінгу демонструють свої вміння та навички, легко навчаються новому. Це спосіб розширення досвіду учасників шляхом пред'явлення їм несподіваної ситуації, в якій пропонується виконати роль кого-небудь з учасників і виробити спосіб, що дозволяє завершити ситуацію [7].

5. МДГ (метафорична ділова гра) – особливий клас ділових ігор, спрямований на зміну їх установок, вироблення певних рецептів ефективної роботи у професійній діяльності [8] й оснований на використанні метафори як основи сюжету. Метафорою можуть служити казки, притчі, легенди, анекдоти, що за аналогією передають проблематику відносин головних героїв метафори і реальних проблем в бізнесі. Використання метафор дозволяє активізувати творчі здібності учасників обговорення, зняти блоки і стереотипи, які, можливо, вже сформувалися при невдалих спробах вирішити проблему на практиці й переключити увагу з бачення перепон на бачення можливостей [8].

6. Шерінг (від англ. «to share» (ділитися) – зворотній зв'язок учасників тренінгу щодо «інсайтів», висновків, емоцій і почуттів, відгук на події тренінгового заняття.

7. Робота в групах/в парах – як форма роботи дозволяє у меншій (за кількістю учасників) групі більш детально пропрацювати завдання, а потім представити його іншим групам.

8. Презентації груп – форма демонстрації результатів внутрі-групової діяльності щодо завдання іншим робочим групам.

9. Мультимедійні презентації – форма демонстрації матеріалу, при якій задіяні декілька каналів сприйняття, частіше за все – аудіальний та візуальний.

10. Міні-лекції – традиційний метод вербального представлення матеріалу, що «може розширювати знання, але не призводить до модифікації поведінки» [3]. Використовується для інформування учасників й характеризується невеликим обсяг інформації, ємністю, використанням різних форм наглядності у представленні матеріалу.

11. Групові малюнки й інші творчі репрезентації – форми роботи, в рамках яких учасникам надається можливість використати свій творчий потенціал для вираження власної думки, емоцій і почуттів, що виникли під час виконання попередніх завдань, тощо.

Також слід виокремити використані в тренінгу великі групи вправ:

1. Вправи на динаміку й розігрів групи; вправи-криголами – невеликі й нескладні вправи, що мають за мету активізацію працездатності групи, включеності у тренінговий процес, зняття напруги, створення атмосфери довіри та комфорту в групі.

2. Вправи на активізацію творчого мислення спрямовані на підвищення творчого потенціалу й придбання творчого, неординарного підходу у власній професійній діяльності, а також зниження впливу стереотипів на особистість.

3. Вправи на згуртування колективу. Згуртованість – «один з процесів групової динаміки, що характеризує ступінь прихильності до групи її членів» [1].

4. Психодіагностичні вправи та методики – комплекс методів і методик, що дозволяють здійснити аналіз основних показників феноменів, що досліджуються в процесі тренінгової роботи [6].

Така різноманітність методів і форматів роботи та вправ, на нашу думку, має зробити тренінг дійсно цікавим для педагогів, а висока зацікавленість має сприяти високій ефективності його проведення. Курс тренінгових занять складається з 5 блоків, кожен з яких, залежно від своєї спрямованості, включає 2 або 3 тренінгових заняття (заняття триває 3 академічні години).

За результатами проведення тренінгу нами було проведена діагностика змін когнітивної готовності педагогів до інновацій (порівняно з дотренінговими результатами). Для діагностики когнітивного компонента інноваційної готовності нами пропонується тест Кіртона, спрямований на визначення типу інноваційного мислення (Kirton Adaptation–Innovation Inventory – KAI) та роз-

роблена нами анкета щодо самооцінки педагогами власного бажання використовувати у роботі інноваційні методики та реальної наявності таких методик у їх педагогічній скарбниці. 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 виробниче середовище, в якому кожен з нас працював би найкращим чином. Стиль мислення кожної людини розташований між двома крайніми точками єдиної біполярної шкали. З одного боку – «інноватори», з другого – ті, чия поведінка близька до полюса «адаптери».

За підсумками післятренінгової діагностики слід констатувати приріст кількості «інноваторів» після тренінгу за рахунок зменшення педагогів з дотренінговими показниками адаптивного (після тренінгу він відсутній) та проміжного рівнів (див. табл. 1).

Таблиця 1

Порівняння показників за когнітивним компонентом інноваційної готовності до та після тренінгу

	До тренінгу	Після тренінгу
Інноваційний рівень когнітивного компонента інноваційної готовності	50 %	83,3%
Проміжні показники когнітивного компонента інноваційної готовності	12,5 %	16,7%
Адаптивний рівень когнітивного компонента інноваційної готовності	37,5 %	0

Щодо анкетування, педагогам було запропоновано перерахувати інноваційні методи та прийоми, що використовуються ними в роботі та оцінити власний інноваційний потенціал. За результатами дослідження після тренінгу виявлено, що за фактором використання інноваційних методів і прийомів у роботі значно підвищилася кількість респондентів, показники яких знаходяться на високому рівні за рахунок тих, чиї показники знаходилися на середньому та низькому рівнях. Аналіз відповідей педагогів щодо самооцінки інноваційного потенціалу показав, що відбулися цікаві зміни: з підвищенням показників кількість педагогів, що оцінили себе таким чином, зменшувалася. На нашу думку, це має означати: чим більше інноваційних методів пізнає та використовує педагог, тим більше він бажає використовувати свій інноваційний потенціал та розуміє, що він ще є непізнаним (тому й самооцінка потенціалу стає нижчою). Поглянемо на розгорнуту таблицю 2.

Отже, спостерігаємо зростання показників інноваційної готовності від адаптивного до інноваційного рівня та кількості

педагогів, що використовують інноваційні методи у роботі; кількість педагогів, що оцінили використання свого інноваційного потенціалу на високому рівні, навпаки, зменшилася. Це має означати, що поле для прояву та розвитку креативності збільшилося, адже до тренінгу більшість педагогів оцінювали себе на середньому, навіть високому рівнях, тобто майже констатували відсутність можливостей для подальшого розвитку. Отже, отримані результати дозволяють констатувати позитивну динаміку підвищення когнітивної готовності педагогів до інновацій.

Таблиця 2

**Порівняння до- та післятренінгових результатів
анкетування педагогів**

	До тренінгу	Після тренінгу
Використання інноваційних прийомів та методів		
Високий рівень	16,7 %	70,8%
Середній рівень	33,3%	25%
Низький рівень	50%	4,2%
Самооцінка інноваційного потенціалу		
Низький рівень	0	0
Середній рівень	29,2%	66,6%
Високий рівень	70,8 %	33,4%

Висновки. В ході тренінгової роботи, спрямованої на підвищення когнітивної готовності до інновацій педагогів освітнього закладу, виявлено особистісні аспекти ставлення до інновацій, переконання щодо їх використання у професійній діяльності та застосування в роботі з учнями. Значну увагу приділено особливостям взаємодії у колективі й розумінню педагогами важливості співпраці та обміну досвідом щодо використання інноваційних методик і технік. Покращення взаємин у колективі стимулює до саморозкриття й надання взаємної психологічної підтримки один одному.

Підкреслимо, що за результатами, отриманими у післятренінговому зрізі (порівняно з дотренінговою діагностикою) виявлено значне підвищення когнітивної готовності педагогів до інновацій. Отже, метод психологічного тренінгу, зокрема засоби розробленого нами тренінгу, є адекватними поставленій меті та можуть використовуватися для підвищення когнітивної готовності до інновацій персоналу освітніх закладів.

Для подальшого дослідження теми пропонується розширення груп учасників та використання розробленого тренінгу в

роботі освітніх закладів різних типів (школи нового типу, поза-шкільній освіті тощо).

Список використаних джерел

1. Большая психологическая энциклопедия / [сост. А.Б. Альмуханова и др.]. – М. : Эксмо, 2007. – 544 с.
2. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга / И.В. Вачков. – М. : Изд. Осъ-89, 1999. – 176 с.
3. Зайцева Т.В. Теория психологического тренинга: психологический тренинг как инструментальное действие / Т.В.Зайцева. – СПб. : Речь; М. : Смысл, 2002. – 80 с.
4. Карамушка Л.М. Психологія управління закладами середньої освіти: монографія / Л. М. Карамушка. – К. : Ніка-Центр, 2000. – 332 с.
5. Спіцина Л.В. Дослідження організаційної культури як чинника ефективного управління вищим навчальним закладом / Л.В. Спіцина // Практична психологія та соціальна робота. – 2006. – №5. – С. 50–58.
6. Технологія психологічної підготовки персоналу організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін (на матеріалі освітніх організацій): навч. посіб. / [Л. М. Карамушка, Г. Л. Федосова, О. А. Філь та ін.]; за наук. ред. Л. М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2008. – 230 с.
7. Тикунова И.П. Тренинг как форма эффективного обучения сельских библиотекарей [Текст]: [метод. рекомендации] / И.П. Тикунова // Молодые в библиотечном деле. – 2004. – № 11–12. – С. 128–139.
8. Фарба Е.О. : [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.btcon.ru/book9.htm>

Spysok vykorystanyh dzherel

1. Bol'shaja psihologicheskaja jenciklopedija / [sost. A.B. Al'muhanova i dr.]. – M.: Jeksmo, 2007. – 544 s.
2. Vachkov I.V. Osnovy tehnologi gruppovogo treninga/ I.V. Vachkov. – M: Izd. Os'-89, 1999. – 176 s.
3. Zajceva T.V. Teorija psihologicheskogo treninga: psihologicheskij trening kak instrumental'noe dejstvie/T.V.Zajceva. – SPb. : Rech'; M. : Smysl, 2002. – 80 s.
4. Karamushka L.M. Psychologija upravlinnja zakladamy seredn'oi' osvity: monografija / L. M. Karamushka. – K. : Nika-Centr, 2000. – 332 s.
5. Spicyna L.V. Doslidzhennja organizacijnoi' kul'tury jak chynnyka efektyvnogo upravlinnja vyshhym navchal'nym

zakladom / L.V. Spicyna // *Praktychna psychologija ta social'na robota.* – 2006. – №5. – S. 50–58.

6. Tehnologija psihologichnoi' pidgotovky personalu organizacij do roboty v umovah social'no-ekonomichnyh zmin (na materialii osvithnih organizacij): navch. posib. / [L. M. Karamushka, G. L. Fedosova, O. A. Fil' ta in.] ; za nauk. red. L. M. Karamushky. – K. : Nauk. svit, 2008. – 230 s.
7. Tikunova I.P. Trening kak forma jeffektivnogo obuchenija sel'skih bibliotekarej [Tekst]: [metod. rekomendacii] / I.P. Tikunova // *Molodye v bibliotechnom dele.* – 2004. – № 11–12. – S. 128–139.
8. Farba E.O. : [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: <http://www.btcon.ru/book9.htm>

Y.O. Lukomska. The Improvement of Cognitive Readiness for Innovations of Personnel of Educational Establishment through Psychological Training. This paper considers the issue of cognitive readiness for innovations of personnel of educational establishments and the purpose of finding out the efficient methods of its improvement through psychological training. The author underlines the significance of teacher's cognitive readiness for implementation of innovations into the practice and the importance of this aspect of teaching practice for the development of modern educational establishment. The problem of innovations in its general sense and in details is also said to have been studied for a long time, but the aspect of cognitive readiness of personnel of educational establishments has not been examined enough even though it proves important as it develops in the social plane.

Diagnostic instruments and terms are defined in the article, modern research being considered. The developed training program is noted to be based on modern scientific views of innovative processes and methodological principles. The aim of the training is possible to realize. General principles of working with teachers in this author's training program were systematic character, problematical character, complexity of methodological tools, voluntary participation, activity of teachers.

The attention is also paid to a great number of methods and forms of work and variety of exercises used in the program. The results of post-training diagnostics are the confirmation of affective training. To summarize the article, the author stresses concomitant effects of training. Furthermore, the prospects for future research are outlined.

Key words: author's training program, cognitive readiness for innovations, educational establishment, pre-training diagnostics, methodological principles, psychological training.

Received February 11, 2015

Revised February 25, 2015

Accepted March 30, 2015