



3. НАУКОВІ СЕМІНАРИ-ПРАКТИКУМИ



Віра Петрівна Чудакова,
науковий співробітник лабораторії
профільного навчання і профорієнтації
Інституту педагогіки НАПН України,
науковий кореспондент Інституту психології
імені Г. С. Костюка НАПН України;
психолог, тренер, ст. викладач, консультант, коуч
м. Київ, Україна

УДК 159.9:37.07:005.95]:001.895

*Продовження публікації,
початок у №№ 3–4; 5; 6; 7 за 2012 р.; у №№ 1(8); 2(9); 3(10);
6(13); 7(14); 8–9 (15–16); 10 (17); 11(18) за 2013 р*

ДІАГНОСТИЧНО - ІНТЕРПРЕТАЦІЙНИЙ КОМПОНЕНТ ДОСЛІДЖЕННЯ ІНТЕГРАЛЬНОЇ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЗАДОВОЛЕНOSTІ ПРОФЕСІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ЯК КРИТЕРІЙ ГОТОВНОСТІ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ Й КОНКУРЕНТОЗДАТНОЇ ОСОБИСТОСТІ 2 частина. Продовження, початок №11 за 2013 р.

В статті представлений об'єднаний дизайн, алгоритм проведення та обробки результатів дослідження інтегральної характеристики «удовлетвореності професійною діяльністю» як критерія психологічної готовності до інноваційної діяльності.

Ключевые слова: інноваційна діяльність, психологічна готовність до інноваційної діяльності, критерії, інтегральна характеристика «удовлетвореності професійною діяльністю».

The paper presents the overall design of the algorithm and processing results of the study of the integral characteristics of the «satisfaction of professional activity» as a criterion of psychological readiness for innovation.

Keywords: innovation, psychological readiness for innovation, criteria integral characteristic «Satisfaction professional activity».

У попередньому номері опубліковано тема «Інформаційно-смісловий компонент вивчення проблеми задоволеності професійною діяльністю».

У цьому номері продовжено публікацію наступних тем наукового семінару: «Діагностично-інтерпретаційний компонент дослідження задоволеності професійною діяльністю»:

- Алгоритм та опис методів дослідження ставлення особистості до своєї професійної діяльності;
- Аналіз, обробка та інтерпретація результатів дослідження:
 - ступеня задоволеності своєю професією («Лк»);

- ставлення до службової перспективи («Сп»);
- ставлення до роботи у нинішній час («Нч»);
- ступеня задоволеності потреб особистості у процесі професійної діяльності («Зп»).

- Визначення сильних і слабких сторін мотиваційного середовища освітньої організації;
- Визначення загальної оцінки інтегральної характеристики задоволеності своєю професійною діяльністю («Знд»).

Одним із критеріїв сформованості внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності, та конкурентоздатності особистості в швидкозмінних умовах, є



інтегральна характеристика задоволеності професійною діяльністю («Зп»).

У попередньому номері № 11 за 2013 р. розкрито інформаційно-смісловий компонент вивчення проблеми задоволеності професійною діяльністю, а саме:

- поняття задоволеності професійною діяльністю;
- вплив мотивації професійної діяльності на її задоволеність;
- алгоритм дослідження загальної оцінки інтегральної характеристики задоволеності своєю професійною діяльністю.

Продовжуємо висвітлення досвіду впровадження в практику діяльності освітніх організацій різних типів моделей і технологію формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності. У попередніх випусках журналу «Освіта та розвиток обдарованої особистості» представлена [18–22]:

1) у № 3–4, 2012 р. – загальна характеристика науково-методичного забезпечення психолого-організаційної технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності;

2) у № 5;6;7, 2012 р. – описано покроковий алгоритм дослідження експертизи рівня розвитку педагогічного колективу та його вплив на організаційно-інноваційне середовище освітньої організації; описано структуру, особливості та критерії оцінювання соціально-психологічних характеристик рівня розвитку колективу та його інтегральні і первинні характеристики: ціннісно-орієнтаційна зрілість колективу (A) – рівень орієнтованості колективу на поточні досягнення (a_1), на розвиток способів діяльності (a_2), на саморозвиток членів педагогічного колективу (a_3); організованість колективу (B) – рівень відповідальності (b_1); спрацьованості (b_2), включення членів педагогічного колективу в управління (b_3); згуртованість (об'єднаність) колективу (B) – рівень єдності (спільності) орієнтацій (b_4), сумісності членів педагогічного колективу (b_5), потенційної стабільності (b_6);

3) у № 1 (8), 2013 р. – загальна характеристика експертизи організаційно-інноваційного середовища освітньої організації; описано алгоритм проведення та інтерпретація результатів експертизи за методикою «Оцінювання характеристик колективу»;

4) у № 2 (9), 2013 р. – описаний алгоритм проведення та інтерпретація результатів експертизи організаційно-інноваційного середовища за методикою «Оцінювання мотиваційного середовища»;

5) у № 3 (10), 2013 р. – описано алгоритм проведення та інтерпретація результатів експертизи організаційно-інноваційного середовища, за методикою «Оцінювання функцій керівництва»;

6) у № 4 (11), 2013 р. – програма спецкурсу (семінару–тренінгу) «Управлінська компетентність керівника з формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища профільної школи»;

7) у № 6 (13), 2013 р. – представлено узагальнені результати експертизи організаційно-інноваційного середовища освітньої організації (діагностичного

етапу) запропоновано опис і приклади оформлення експертної документації для ефективного проведення корекційного етапу дослідження.

8) у № 7 (14), 2013 р. – представлено загальний дизайн моделей і технології формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності, та розробки науково-методичного забезпечення її впровадження в практику роботи освітніх організацій різних типів; розкрито і ретельно описано методи і етапи організації проведення дослідження, інтерпретацію обробки результатів емпіричних даних і алгоритм впровадження «1.2. Корекційної моделі створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища освітньої організації».

9) у № 8–9 (15–16), 2013 р. детально представлено: алгоритм організації, проведення, обробки, інтерпретації результатів емпіричних даних дослідження «інноваційності» персоналу освітніх організацій, як показника формування готовності до інноваційної діяльності та чинника формування конкурентоздатності особистості в швидкозмінних умовах; вперше опубліковано діагностичний інструментарій для оцінювання «інноваційності» – авторська методика «Експрес діагностика інтегрального показника «інноваційність» (Чудакової В.П.); наведено приклади оформлення експериментальної документації – протоколи індивідуальних показників і профіль оцінки (граф-схеми) рівня інноваційності (позитивна, нульовий рівень, негативна) та тенденції інноваційності (направленості): (емоційно-практична та теоретико-інтелектуальна тенденція) за результатами факторного аналізу.

Результати дослідження «інноваційності» надали можливість визначити інноваційний потенціал персоналу освітніх організацій та з'ясувати кого із них, в першу чергу, необхідно залучати до інноваційної діяльності для досягнення найкращих результатів.

10) у № 10 (17), 2013 р. представлено покроковий алгоритм і загальний дизайн моделі експертизи і корекції психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності, як чинника формування конкурентоздатності особистості.

Мета цієї публікації: показати алгоритм, опис методів, аналіз, обробки та інтерпретації результатів дослідження ставлення особистості до своєї професійної діяльності, що дає можливість з'ясувати складові інтегральної характеристики задоволеності своєю професійною діяльністю, як критерію сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності й конкурентоздатної особистості.

Впровадження психолого-організаційної технології формування готовності до інноваційної діяльності в освітню практику

Для розв'язання проблеми формування готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності та розробки науково-методичного забезпечення її впровадження у практику діяльності освітніх організацій різних типів, за основу взято технологічний підхід, головне призначення якого полягає у розробці



(проектуванні) та впровадженні спеціальних гуманітарних (людинознавчих) технологій, різновидом якої є психолого-організаційна технологія, спрямована на розв’язання конкретних проблем в організації та запропонована Л. М. Карамушкою [6].

Розроблена «Психолого-організаційна технологія формування готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності» (далі «Технологія») є комплексною системою науково-методичного забезпечення упровадження в освітню практику освітніх інновацій, що створює можливість надавати психологічну допомогу психологам, педагогам, управлінцям всіх рівнів, спрямовану на розв’язання певних психологічних і організаційних проблем, пов’язаних з інноваційними змінами, діяльністю й розвитком організації і функціонуванням управлінців і персоналу організації [18–22].

«Технологія» є професійно містким, універсальним інструментом, що призначається для психологів, які мають фундаментальну базу підготовки, але з економічних причин не всі освітні організації змогли ввести у штатний розпис психологів. З’ясовано, що за певних причин не всі психологи готові до роботи з керівниками і персоналом організацій. Враховуючи такі обставини, нами розроблена «Технологія», якою можуть скористатись та успішно засвоїти в умовах спеціальної підготовки і консультацій (тренінгів-семинарів, коучингів) при допомозі та підтримці фахівців управлінці та спеціалісти по роботі з персоналом організацій, менеджери, педагоги, методисти, викладачі, консультанти і всі, хто цікавиться питаннями

організаційного розвитку і особистої ефективності, а також ті, у діяльності яких зміни і розвиток окремих людей і груп відіграють суттєву роль.

Значимо, що перспективність і можливість масової реалізації технології, є придатною для відтворення не тільки автором, але й іншими фахівцями з гарантією досягнення запланованих результатів (психологами, а також при спеціальній підготовці у сфері контрольної-оцінної, та корекційно-розвивальної діяльності), викладачами, методистами, управлінцями, науковцями тощо). Для цього можна використати розроблену автором програму семінару-тренінгу «Управлінська компетентність керівника з формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища [20]. Перспективність подальшої розробки і можливостей масової реалізації технології полягає у гарантії досягнення запланованих результатів якісної освіти, професійного і морального задоволення від творчого процесу, самодостатності реалізації особистісного потенціалу у освітньому процесі.

«Технологія» складається з двох взаємопов’язаних і взаємодоповнюючих частин (що відповідають дослідженню внутрішніх і зовнішніх умов упровадження інновацій), кожна з яких містить такі основні компоненти: інформаційно-смісловий, діагностично-інтерпретаційний, прогностичний, корекційно-розвивальний. Зміст і структура основних складових і компонентів моделей і технології (див. рис. 1):



Рис 1. Модель структури складових «Психолого-організаційна технологія формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності»

1. Модель експертизи та корекції організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій (зовнішні умови) [18–22]: 1.1. Модель експертизи організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій; 1.2. Модель створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій.

2. Модель експертизи й корекції психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності (внутрішні умови): 2.1. Модель експертизи психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності; 2.2. Модель багаторівневого рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу «Психологічні засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості».

Упровадження «Технології» в освітню практику передбачало взаємопов'язану діяльність наукового керівника експерименту (автора розробки) з керівниками та педагогічними колективами освітніх організацій з урахуванням принципів спільної діяльності (індивідуалізації, диференціації, оптимальної реалізації людських ресурсів, конструктивного спілкування тощо). «Технологія» пройшла апробацію і

впроваджена у практику діяльності освітніх організацій різних типів України: м. Києва (гімназія № 153), Київської області (школи Броварського районну), м. Одеси (ЗОШ №№ 52; 53; 118; НВК «Гімназія № 7»; НВК № 49; Приватна школа «Гармонія»; Школа-інтернат № 2), м. Херсону (ЗОШ №№ 12; 53, 54; 41), м. Нової Каховки (Новокаховська гімназія) і Херсонської області (Скадовського і Голопристанського районів), м. Сімферополя (НВК «Школа-колегіум» № 14).

Завдяки творчій співпраці з вищеназваними керівниками і педагогічними колективами освітніх організацій на різних етапах розробки і впровадження «Технології» відпрацьовувались психолого-педагогічний діагностичний інструментарій, інтерпретаційний та корекційно-розвивальний блоки, відшліфовувались окремі аспекти і компоненти модулів «Технології», при цьому кожна школа зробила важливий внесок.

Розглянемо одну із складових «Технології» «Модель експертизи психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» На рис. 2. представлено оцінні параметри, алгоритм реалізації і послідовність проведення етапів експертизи психологічної готовності до інноваційної діяльності (див. рис 2).

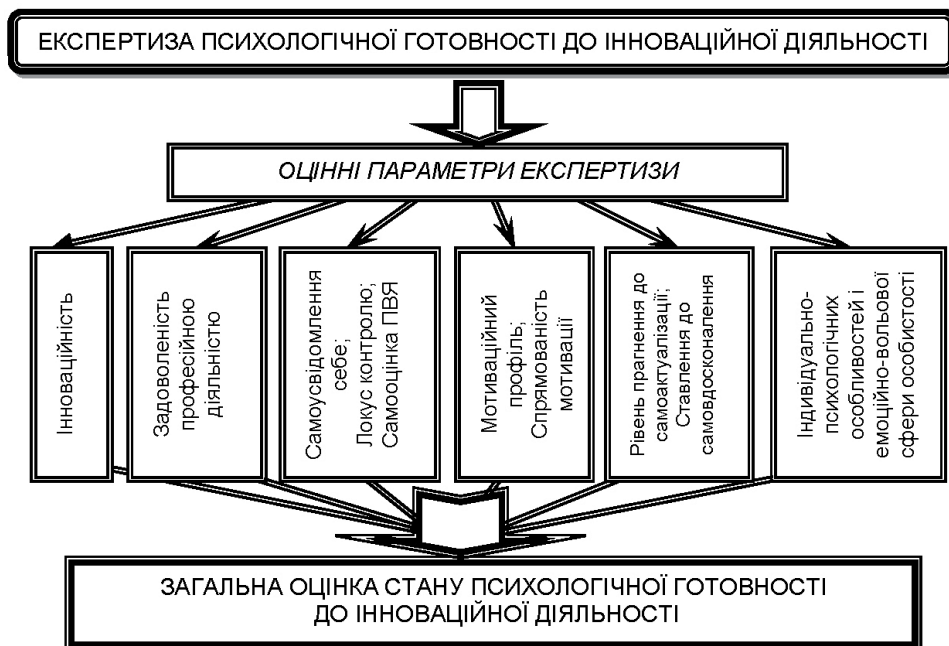


Рис.2. Модель експертизи психологічної готовності педагогів до інноваційної діяльності

Для проведення експертизи психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності використовуємо валідний і надійний психолого-діагностичний інструментарій, що дає змогу дослідити наступні оцінні показники і параметри:

• інтегральний показник «Інноваційність», що дає змогу визначити і оцінити стан рівня інноваційності (позитивний, нульовий, негативний) та рівень тенденції педагогів до здійснення інновацій (стереотипно-інтелектуальний і емоційно-практичний);

• задоволеність професійною діяльністю (задоволеність професією, ставлення до діяльності в нинішній час і перспективі, задоволеність життєвих потреб у процесі професійної діяльності);

• самоусвідомлення себе, як фахівця (локус контролю, самооцінка професійно важливих якостей);

• мотиваційні характеристики (мотиваційний профіль, мотиваційна тенденція особистості: споживча, особистісно-розвиваюча, направленість мотивації);



- самоактуалізація і ставлення до самовдосконалення;
- індивідуально-психологічні особливості та емоційно-вольовий контроль.

Нижче розглянемо алгоритм дослідження інтегральної характеристики задоволеності професійною діяльністю, як критерію психологічної готовності до інноваційної діяльності й конкурентоздатної особистості у швидкозмінних умовах.

Алгоритм дослідження інтегральної характеристики задоволеності своєю професійною діяльністю.

Предметом обговорення у цій публікації є загальний дизайн, алгоритм, опис методів, аналізу, обробки та інтерпретації результатів дослідження ставлення особистості до своєї професійної діяльності, що дає можливість з'ясувати складові інтегральної характеристики задоволеності своєю професійною діяльністю, як критерію сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності й конкурентоздатної особистості.

Самовдосконалення, саморозвиток, творча активність, можуть стати стійким мотивом до продуктивної професійної діяльності й готовності до інноваційної діяльності, якщо особистість переживає активно-позитивне ставлення до обраної професії та професійної діяльності в цілому. Приваблива робота (творча, цікава, яка дозволяє проявити себе) дає почуття задоволеності та може бути дієвим стимулом до самовдосконалення, що містить вищі мотиви – самореалізацію і саморозвиток.

Непривабливість змісту професійної діяльності, монотонність, недостатня або зайва складність, нас не цікавить, відсутність або низький рівень «гігієнічних факторів» (умови праці, заробітна плата, можливість повноцінного відпочинку тощо) є джерелом незадоволеності, стресів, професійного вигорання і здатні підірвати ефективність дії мотиваційних факторів.

Незадоволеність накладає відбиток на сприйняття трудової атмосфери, роблячи її негативною. Працівнику здається, що оплата не справедлива, керівництво не компетентне, порядку немає, взаємовідносини у колективі погані. Це відгуки роздратованого стану, що пов'язано з «гігієнічними факторами» («мотиваційно-гігієнічна» теорія мотивації за Ф. Герцбергом [6; 8]). У своїй теорії Ф. Герцберг дав керівникам будь-якої сфери діяльності, важливе розуміння того, що забезпечення високого рівня «гігієнічних факторів» не є для людей стимулом для хорошої роботи. Це ними сприймається як норма. Але їх відсутність викликає негативну реакцію, незадоволеність.

Тому важливо починати зі створення своєрідної бази – необхідної у конкретному випадку рівня «гігієнічних факторів», а потім можна і необхідно спиратися на мотивуючі фактори, що за Ф. Герцбергом, складають фактори, пов'язані зі сутністю та характером професійної діяльності, і, які дозволяють задовольнити вищі потреби людини. Вони, на думку Ф. Герцберга, можуть

виступати в якості мотиваторів (стимуляторів), що спонукають людину до продуктивної діяльності.

До *мотивуючих факторів* можуть бути віднесені, наприклад: шанси до службового зростання; оплата, що пов'язана з результатами діяльності; творча діяльність; висока відповідальність; визнання і схвалення виконаної роботи. Перераховані фактори виступають визначальними стимулами до інноваційної діяльності та самовдосконалення особистості та здатні змінити ситуацію в організації, створюючи сприятливе мотиваційне середовище [8].

Інтегративний показник, що відображає благополуччя/неблагополуччя особистості у трудовому колективі в умовах здійснення інновацій, є задоволеність своєю професійною діяльністю. Це доводить про необхідність попереднього з'ясування і структурування інтегральної характеристики задоволеності власною професійною діяльністю, а також вивчення показників і стану мотиваційних умов, що спонукають персонал освітніх організацій до ефективної інноваційної діяльності. Для розв'язання цього аспекту проблеми, нами визначено параметри та критерії оцінювання «задоволеності своєю професійною діяльністю», розроблено і описано у цій публікації загальний дизайн і алгоритм дослідження ставлення особистості до власної професійної діяльності, що можна подати у вигляді моделі на рис. 3.

Запропоновані та описані нижче психолого-діагностичні методи дозволяють оцінити не тільки загальну інтегральну характеристику задоволеності своєю професійною діяльністю, але й оцінити її складові: оцінні параметри, за визначеним алгоритмом:

- оцінювання ступеня задоволеності власною професією;
- з'ясування ступеня задоволеності життєвих потреб особистості у процесі професійної діяльності;
- оцінювання ставлення до власної професійної діяльності у «нинішній час», і ставлення до «службової перспективи»;
- оцінювання інтересу до виконуваної роботи, задоволеності взаєминами зі співробітниками і керівництвом; задоволеність умовами, організацією діяльності;
- виявлення сильних та слабких сторін у мотиваційному середовищі освітньої організації, що спонукають до ефективної інноваційної діяльності, а які призупиняють або блокують її, що дасть можливість зрозуміти за рахунок чого створюється несприятливе середовище, які з мотиваційних умов необхідно змінити.

Діагностично - інтерпретаційний компонент дослідження інтегральної характеристики задоволеності професійною діяльністю

Опис методів і алгоритму дослідження ставлення особистості до своєї професійної діяльності.

Дослідження ставлення особистості (персоналу освітніх організацій) до власної професійної діяльності проводиться за допомогою складових методик

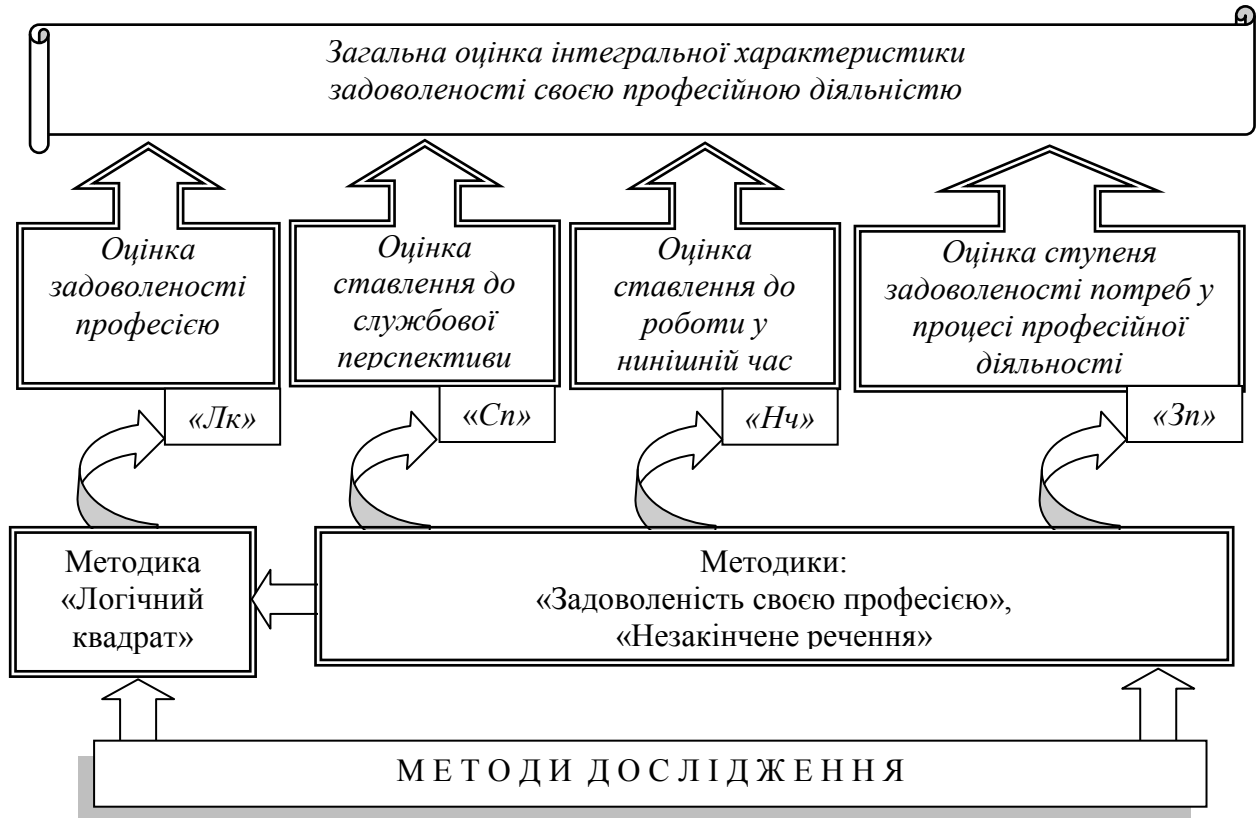


Рис. 3. Модель дослідження ставлення особистості до своєї професійної діяльності та алгоритм визначення інтегральної характеристики задоволеності професійною діяльністю

«Задоволеність своєю професією» (адаптованого варіанту Н. В. Кузьміної), «Логічний квадрат» і «Незакінчене речення».

Методика «Задоволеність своєю професією» [15] збирає інформацію соціально-демографічного, професійного та соціально-психологічного характеру у формі опитування з вибором варіантів, розгорнутого вербального оприлюднення особистої точки зору та шкалювання за стобальною шкалою рівнів задоволеності у педагогічній діяльності груп життєвих потреб особистості. Останній тип даних дозволяє використання статистичного аналізу для вивчення структури й конфігурації потреб персоналу освітніх організацій, що надає значний обсяг матеріалу для корекційної та психотерапевтичної роботи з ними в ході спеціальної психологічної підготовки до інноваційної діяльності.

Методика «Логічний квадрат» [15] спрямована на оцінку задоволеності персоналу освітніх організацій власною професією у формі окремого показника.

Інструктивно-методичні матеріали для дослідження ставлення особистості до своєї професійної діяльності

Текст методів дослідження:

Методика «Задоволеність своєю професією»

(Методика «Зп»)

Інструкція. Запрошуємо Вас прийняти участь у дослідженні готовності педагогів до інноваційної діяльності. Від Вашої щирої відповіді на питання анкети залежать достовірність результатів дослідження. На їх основі готуються рекомендації для розв’язання цієї актуальної проблеми. Відповідаючи на питання, уважно прочитайте запропоновані варіанти відповідей та занесіть у протокол дослідження.

1. Ваша освіта:

1.1. Закінчив вищій навчальний заклад (III-IV рівня)	1.2. Закінчив технікум, коледж	1.3. Закінчив середню школу, ПТУ
--	--------------------------------	----------------------------------

2. Яку займаєте посаду: (якщо вчитель, який викладає предмет).

3. Професія (згідно з освітою):

4. Чи подобається Вам Ваша професія?

- 4.1. Так, дуже подобається.
- 4.2. Скоріше подобається, ніж не подобається.
- 4.3. До професії відношення байдуже.
- 4.4. Затрудняюсь відповісти.
- 4.5. Професія скоріше не подобається.
- 4.6. Професія зовсім не подобається.

5. Хотіли би Ви зараз працювати за іншою спеціальністю, не пов’язаною із нинішньою професією?

5.1. Так, хотів би перейти	5.2. Ні	5.3. Не знаю
----------------------------	---------	--------------



6. Вибрали б Ви знову свою професію?

6.1. Так, вибрав би	6.2. Ні, не вибрав би	6.3. Не знаю би
---------------------	-----------------------	-----------------

7. Як Ви уявляєте свою трудову перспективу через декілька років? (ваш варіант відповіді)

8. Що спонукає Вас працювати за вибраною професією у нинішній час? (ваш варіант відповіді)

9. Оцініть, будь ласка, в якому ступені Ваша професійна діяльність дає Вам можливість задовольнити перераховані нижче потреби (повна задоволеність приймається за 100%):

№	Задоволені потреби	Ступінь задоволеності потреб в процесі професійної діяльності (%)													
		10	20	30	40	50	60	70	80	90	100				
1	Моя робота дає мені можливість проявляти творчість														
2	Моя робота дає можливість росту професійного														
3	Моя робота дає можливість росту інтелектуального														
4	Моя робота дає можливість росту культурного														
5	Моя робота дає можливість росту фізичного														
6	Моя робота дає можливість росту організаторського														
7	Моя робота дає можливість бути самостійним, незалежним у роботі														
8	Задовольняє мою потребу в новій, цікавій роботі														
9	Дає можливість просування по службі														
10	Задовольняє потребу в заробітній платі														
11	Задовольняє потребу спілкування з товаришами по роботі														
12	Моя робота користується повагою у відомому мені оточенні														
13	Моя робота дуже необхідна і важлива														
14	Моя робота достатньо об'єктивно оцінюється														
15	Мене задовольняє можливість отримання зарплати, яка відповідає результатам праці														

Бланки збору експертної інформації:

Форма 1. Індивідуальний протокол респондента № _____ дослідження інтегральної характеристики задоволеності своєю професійною діяльністю

Методика «Зп»

Відповіді на запитання № 1-6

1	2	3	4	5	6

Відповіді на запитання № 7-8

7	8

Відповіді на запитання № 9

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	



Аналіз, обробка та інтерпретація результатів дослідження ставлення особистості до своєї професійної діяльності

1. Визначення оцінки ступеня задоволеності своєю професією («Лк»).
2. Визначення оцінки ставлення до службової перспективи («Сп»).
3. Визначення оцінки ставлення до діяльності у нинішній час («Нч»).
4. Визначення оцінки ступеня задоволеності потреб особистості у процесі професійної діяльності (Сзп).
5. Визначення сильних і слабких сторін мотиваційного середовища освітньої організації за показниками ступеня задоволеності потреб у процесі професійної діяльності.
6. Визначення загальної оцінки інтегральної характеристики задоволеності своєю професійною діяльністю. («Зпд»)

1. Визначення оцінки ступеня задоволеності власною професією («Лк»).

Опишемо методи, процедуру проведення і обробки результатів дослідження ступеня задоволеності персоналу освітніх організацій власної професією за допомогою складових методики «Задоволеності своєю професією» і методики «Логічний квадрат».

Опис методики «Логічний квадрат» – суть цієї методики у співставленні та аналізі відповідей респондента на логічно взаємопов'язані та взаємовиключні відповіді, зведенні у «Логічний квадрат».

Для визначення оцінки ступеня задоволеності власною професією порівнюються, за допомогою логічного квадрату, відповіді на питання 5, 7, 9 методики

«Задоволеність своєю професією» (див. методика «Зп»), а саме:

- 4? – «Чи подобається Вам Ваша професія?»
 - 5? – «Хотіли б Ви зараз перейти на іншу посаду, не пов'язану з нинішньою професією?»
 - 6? – «Вибрали б Ви знову свою професію?»
- ці питання зведенні у таблицю (дивіться таблицю 2), цифри у ній показують ступінь задоволеності професією.

У таблиці 1 приведено критерії оцінки ступеня задоволеності власною професією, а також дані перекладу «оцінки ступеня задоволеності професією» у «бал алгоритму дослідження психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» (бал АДГІД).

Таблиця 1.

Критерії шкали задоволеність своєю професією: ключ перекладу оцінки ступеня задоволеності професією у бал АДГІД

Оцінка	Ступінь задоволеності професією	Бал АДГІД
1	Явно задоволений своєю професією	5
2	Скоріше задоволений, ніж незадоволений	4
3	Невизначене ставлення до своєї професії	3
4	Суперечливе ставлення до своєї професії	3
5	Скоріше незадоволений, ніж задоволений	2
6	Явно незадоволений професією	1

Таблиця 2

«Логічний квадрат», дослідження ставлення особистості до власної професії за методиками «Лк» і «Зп»

1 КРОК:		2 КРОК: 5. Чи хотілось би Вам зараз перейти на іншу роботу, непов'язану з нинішньою професією?									5?
4. Чи подобається Вам Ваша професія?		5.1. Так			5.2. Ні			5.3. Не знаю			
		3 КРОК: 6. Чи вибрали би Ви знов свою професію?									
		Так	Ні	Не знаю	Так	Ні	Не знаю	Так	Ні	Не знаю	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
4.1.	Так, дуже подобається	4	4	4	1	6	2	2	4	2	Оцінка Бал АДГІД
		2	2	2	5	3	4	4	2	4	
4.2.	Скоріше подобається, ніж не подобається	6	6	3	2	3	2	2	3	3	Оцінка Бал АДГІД
		3	3	3	4	3	4	4	3	3	
4.3.	До професії ставлення байдуже	3	3	3	3	3	3	3	3	3	Оцінка Бал АДГІД
		3	3	3	3	3	3	3	3	3	



Продовження таблиці 2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
4.4.	Затрудняюсь відповісти	6 3	4 2	3 3	2 4	6 3	3 3	3 3	3 3	3 3	Оцінка Бал АДГІД
4.5.	Професія скоріше не подобається	3 3	4 2	4 2	6 3	4 2	3 3	6 3	4 2	4 2	Оцінка Бал АДГІД
4.6.	Професія зовсім не подобається	6 3	5 1	4 2	X	6 3	6 3	6 3	4 2	4 2	Оцінка Бал АДГІД

Аналіз та інтерпретація результатів дослідження визначення оцінки ступеня задоволеності своєю професією

1. Результати індивідуальних показників респондентів вносимо у колективні (загальні) протоколи дослідження задоволеності своєю професією. При цьому, для дотримання етичних норм і конфіденційності інформації, у загальні протоколи не вносимо прізвища респондентів, а ставимо лише номер (під яким зареєстрований респондент).

2. Для оформлення «загального (колективного) протоколу індивідуальних показники і результатів оцінювання ступеню задоволеності своєю професією (за допомогою «Логічного квадрату») переносимо емпіричні дані із індивідуальних протоколів респондентів (див. форму 1, бланків збору емпіричної інформації) цього дослідження. А потім зіставляємо відповіді кожного респондента на питання 4, 5, 6 анкети «Зп» за допомогою таблиці «Логічний квадрат» (див. таблицю 2).

Наприклад: у загальний протокол дослідження внесли дані вибору респондентом відповіді на питання 4; 5; 6 методики «Зп» з індивідуального протоколу дослідження респондента № 1.

№ респондента	Вибір відповіді на запитання №			Оцінка (бал АДГІД) «Лк»
	4?	5?	6?	
1	1	3	3	4

КРОК 1: респондент № 1 вибрав відповідь (на питання № 4. «Чи подобається Вам Ваша професія?») під номером 4.1 – «Так, дуже подобається професія». У таблиці «Логічний квадрат» (табл. 2.) обираємо рядок, що відповідає рядку де розміщено запитання «№ 4.1.», і для подальшого дослідження розглядаємо тільки цей рядок.

1	Так, дуже подобається	4 2	4 2	4 2	1 5	6 3	2 4	2 4	4 2	2 4	Оцінка Бал АДГІД
---	-----------------------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---------------------

КРОК 2: респондент № 1 вибрав відповідь (на питання № 5 «Хотіли б Ви зараз перейти на іншу посаду, не пов'язану з нинішньою професією?») під номером 5.3. – «Не знаю». У таблиці «Логічний квадрат» (табл. 2.) обираємо відповідний стовбець де

розміщено відповідь «№ 5.3.» і після цього для подальшого дослідження розглядаємо тільки сегмент перетину рядку де розміщено відповідь «№ 4.1.» і стовбця де розміщено відповідь «№ 5.3.»

1 КРОК:		2 КРОК: 5. Чи хотілось би Вам зараз перейти на іншу роботу, не пов'язану з нинішньою професією?									5?
4. Чи подобається Вам Ваша професія ?		5.1. Так			5.2. Ні			5.3. Не знаю			
		3 КРОК:									
4?		6. Чи вибрали би Ви знов свою професією?									6?
		Так	Ні	Не знаю	Так	Ні	Не знаю	Так	Ні	Не знаю	
1	Так, дуже подобається	4 2	4 2	4 2	1 5	6 3	2 4	2 4	4 2	2 4	Оцінка Бал АДГІД



КРОК 3: респондент №1 вибрав відповідь (на запитання № 6. «Вибрали б Ви знову свою професію?») під номером 6.3. – «Не знаю». У таблиці «Логічний квадрат» (табл. 2.) обираємо відповідний стовбець де

розміщено відповідь «№ 6.3.» і розглядаємо сегмент перетину рядку де розміщено відповідь «№ 4.1.», стовбця де розміщено відповідь «№ 5.3.» і відповідно стовбця де розміщено відповідь «№ 6.3.».

1 КРОК: 4. Чи подобається Вам Ваша професія? 4?		2 КРОК: 5. Чи хотілось би Вам зараз перейти на іншу роботу, не пов'язану з нинішньою професією?									5?
		Так			Ні			Не знаю			
4?		3 КРОК: 6. Чи вибрали би Ви знов свою професію?									6?
		Так	Ні	Не знаю	Так	Ні	Не знаю	6.1. Так	6.2. Ні	6.3. Не знаю	
1	Так, дуже подобається	4	4	4	1	6	2	2	4	2	Оцінка Бал АД-ГІД
		2	2	2	5	3	4	4	2	4	

Для визначення оцінки ступеня задоволеності своєю професією розглядаємо сегмент (у табл. 2.) перетину рядка «№ 4.1.» і стовбців «№ 5.3.» й «№ 6.3.», при цьому з'ясуємо, що оцінка задоволеності своєю професією відповідає 2, а бал АДГІД відповідає 4.

задоволеності своєю професією, за допомогою методик «Логічний квадрат» і «Задоволеності своєю професією».

6. Чи вибрали би Ви знов свою професію?	
6.3. Не знаю	
2	Оцінка 4 Бал АДГІД

6. Для наочного висвітлення результатів дослідження побудуємо граф-схему 1 (рис. 2). Індивідуальні показники і результати оцінювання ступеня задоволеності своєю професією, де на осі ординат (Y) відмітимо номери респондентів, а на осі абсцис (X) – бал оцінки задоволеності професією.

3. Для визначення оцінки ступеня задоволеності своєю професією користуємося **ключем переводу** оцінки задоволеності професією у бал АДГІД (бал алгоритму дослідження психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності), представленого у таблиці 1. Отримаємо бал оцінки ступеню задоволеності своєю професією конкретного респондента і результат занесемо у загальний протокол № 1 дослідження, у рядок – Оцінка (бал АДГІД) «Лк».

4.

Таким чином, можна визначити, хто з респондентів задоволений своєю професією і в якій мірі:

Оцінка	Ступінь задоволеності професією	Бал АД-ГІД
1	Явно задоволений своєю професією	5
2	Скоріше задоволений, ніж незадоволений	4

- явно задоволений своєю професією (5 балів);
- скоріше задоволений, ніж незадоволений (4 бали);
- невизначене ставлення до своєї професії (3 бали);
- суперечливе ставлення до своєї професії (2 бали);
- скоріше незадоволений, ніж задоволений (1 бал).

Відповідно до описаного вище прикладу, можна констатувати, що бал оцінки «ступеня задоволеності своєю професією» у респондента № 1 (див. табл. 2.), відповідно даним дорівнює 4, що говорить про те, що респондент № 1 «Скоріше задоволений, ніж незадоволений своєю професією».

7. Для покращення інтерпретації результатів дослідження доцільно, розміщувати протокол № 1 (таблицю 3) і граф-схему № 1 (рис. 4.) паралельно один до одного, щоб номер конкретного респондента знаходився в одному рядку, як показано у прикладі нижче).

5. У таблиці 3 представлено форму Протоколу № 1 індивідуальних показників респондентів (персоналу освітніх організацій) оцінювання ступеня

За результатами описаного дослідження, аналізуючи граф-схему № 1 (рис. 2) «Індивідуальні показники і результати оцінювання ступеня задоволеності своєю професією», можна говорити, що до критеріїв оцінки (див. табл. 1), «ступінь задоволеності своєю професією» у респондентів:

- № 1; № 5 – скоріше задоволені, ніж незадоволені професією (4 бали);
- № 2 – суперечливе ставлення до своєї професії (2 бали);
- № 3; № 7 – явно задоволені своєю професією (5 балів);
- № 4; № 6 – невизначене ставлення до своєї професії (3 бали).



Протокол № 1. Загальний протокол результатів оцінювання ступеню задоволеності своєю професією за допомогою «Логічного квадрату».

Протокол 1 «Лк»		Вибір відповіді на питання анкети «Зп-1» та їх оцінка			Оцінка (бал АДГІД) «Лк»	№ п/п	Критерії оцінки задоволеності професією				
							Явно незадоволений	Скоріше незадоволений, ніж задоволений	Не визначене, суперечливе відношення	Скоріше задоволений, ніж незадоволений	Явно задоволений своєю професією
№ респондента	№ питання			№ п/п	у						
	5?	7?	9?								
1	1	3	3	4	1					1	
2	1	1	1	2	2			2			
3	1	2	1	5	3					3	
4	2	3	1	3	4			4			
5	2	2	1	4	5					5	
6	2	2	2	3	6			6			
7	1	2	1	5	7					7	
n					n						

Бал оцінки задоволеності професією

Рис.4. Граф-схема №1 Індивідуальні показники і результати оцінювання ступеню задоволеності своєю професією

2. –3. визначення оцінки ставлення до службової перспективи («сп») і до професійної діяльності у нинішній час («нч»)

Однією зі складових інтегральної характеристики задоволеності професійною діяльністю є оцінка ставлення особистості до своєї професійної діяльності у «нинішній час», і ставлення до «службової перспективи». Діагностику і визначення названих оцінних параметрів здійснюємо, виходячи з варіантів відповідей на інші питання методики «Задоволеності своєю професією» (див. методика «Зп»). Ці питання можуть бути поділено на дві групи, що характеризують ступінь ставлення персоналу освітніх організацій до «службової перспективи» і до роботи у нинішній час.

Для кожної групи відповідей виводиться характеристика, що визначає цю систему ставлення, як задовільну (4,5 балів), негативну (2,1 бала) або байдужу (3 бали), аналогічно методиці «Незакінчених речень», алгоритм якої описано нижче.

Опис методів, процедура проведення і обробки результатів дослідження оцінки ставлення персоналу особистості до службової перспективи і до професійної діяльності у нинішній час.

Оцінку «ставлення до службової перспективи» («Сп») визначаємо за результатами відповідей на

запитання № 7, а оцінку «ставлення до професійної діяльності у нинішній час» за результатами відповідей на питання № 8 методики «Задоволеності своєю професією» (див. методика «Зп»):

7. Як Ви уявляєте свою трудову перспективу через декілька років? (ваш варіант відповіді).

8. Що спонукає Вас працювати за вибраною професією у нинішній час? (ваш варіант відповіді)

Результати оцінювання ставлення персоналу освітніх організацій до своєї професійної діяльності у «нинішній час», і ставлення до «службової перспективи» визначаємо за аналогією тесту «Незакінчених речень».

Коли я думаю про майбутнє – _____ . Я хочу – _____ .

Тест «Незакінчених речень» розроблено Джозефом М. Саксом і С. Леві у 1950 роках (Sacks sentence completion test, SSCT [7].), відноситься до проєктивної діагностики, є варіацією техніки словесних асоціацій. Методика апробована Г. Румянцевим (1969), який показав її ефективність для проведення реабілітаційних заходів. Проєктивна психологічна методика, відноситься до методик доповнення, і саме – адитивним методикам, одному з видів проєктивних методик [1; 4; 7].

Для кожної групи пропозицій виводиться характеристика, що визначає цю систему відносин, як



позитивну, негативну або байдужу. Така кількісна оцінка полегшує виявлення в обстежуваного дисгармонійною системи ставлення. Але більш важливим є якісне вивчення додаткових пропозицій.

Методика містить 60 незакінчених пропозицій, що поділяються на 15 груп, що характеризують систему відносин обстежуваного до: сім'ї; представників своєї або протилежної статі; сексуальних відносин; вищестоящих за службовим становищем та підлеглим. Деякі групи пропозицій мають відношення до випробовуваною людиною страхів і побоювань, наявного у неї почуття усвідомлення власної провини, свідчать про його ставлення до минулого і майбутнього, зачіпають взаємини з батьками і друзями, власні життєві цілі.

Кількісний аналіз результатів дослідження за методикою «Незакінчених речень» передбачає попередню експертну оцінку емоційної насиченості кожної пропозиції. Для оцінки відповідей респондента пропонується наступна шкала:

- «+2» – максимальне, чітко виражене, позитивне ставлення до об'єкта чи суб'єкта, про якого йдеться;
- «+1» – позитивне ставлення;
- «0» – нейтральне ставлення до того, про що йде мова, відсутність вираженості будь-яких емоцій;

«-1» – негативне ставлення;

«-2» – максимальне, чітко виражене, сильно негативне ставлення до об'єкта чи суб'єкта, про якого йдеться в пропозиції.

Кількісний показник підраховується для кожної сфери окремо у вигляді загальної сумарної оцінки кожного з 4-х вхідних в неї пропозицій. Його величина розташовується в межах від «+8» до «-8», може бути нульовою. Таких показників 15, відповідно до кількості сфер.

Для дослідження *ступеня задоволеності своєю професійною діяльністю у «нинішній час»* і відносно *«службової перспективи»*, ми використовуємо методику «незакінчені речення, як приклад кількісного аналізу за аналогію оцінки відповідей респондентів на запитання № 7; 8 методики «Зп». Нижче у таблиці № 4 наведемо приклади варіантів оцінки відповідей персоналу освітніх організацій і шкалу критеріїв оцінювання дослідження оцінки ставлення персоналу особистості до службової перспективи і до професійної діяльності у нинішній час, за методикою «Незавершене речення»

Таблиця 4

Приклади відповідей і шкала критеріїв оцінювання за методикою «Незавершене речення»

Приклади відповідей	Оцінка	Бал АДГІД
• Прекрасно, відмінно, з радістю, мрію (при чому вищій бал ставиться, якщо відмінна перспектива пов'язана із своєю провідною професійною діяльністю)	+2	5 балів
• Добре, надіюсь на краще ...;	+1	4 бали
• Все рівно, не думаю, невідомо.....;	0	3 бали
• Смутно, погано.....;	- 1	2 бали
• Жахливо, мрячно ...	- 2	1 бал

У таблиці 5 надано **критерії оцінювання шкали задоволеності** своєю професійною діяльністю у «*нинішній час*» і відносно «*службової перспективи*», а також **ключ переводу** цих оцінок у бал АДГІД (бал алгоритму дослідження психологічної готовності

персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності) для того, щоб можна було порівнювати оцінки різного психолого-діагностичного інструментарію (методів) нашого дослідження.

Таблиця 5

Критерії оцінювання шкали задоволеності своєю професійною діяльністю у «нинішній час» і відносно «службової перспективи»: ключ переводу їх оцінок у бал АДГІД

Оцінка	Ступінь задоволеності своєю професійною діяльністю у «нинішній час» і відносно «службової перспективи»	Бал АДГІД
+2	Явно задоволений	5
+1	Скоріше задоволений, ніж незадоволений	4
0	Невизначене ставлення, байдуже ставлення	3
-1	Скоріше незадоволений, ніж задоволений	2
-2	Явно незадоволений, крайнє негативне ставлення	1



Аналіз та інтерпретація результатів дослідження ставлення особистості до «службової перспективи» і до професійної діяльності у «нинішній час».

У таблиці 6 представлена форма протоколу дослідження задоволеності своєю професійною діяльністю

за допомогою оцінних параметрів ступеню задоволеності «службової перспективою» («СП») і ступенем задоволеності професійної діяльності «у нинішній час» («НЧ»).

Таблиця 6

Протокол № 2–3 Індивідуальні показники респондентів _____ дослідження задоволеності своєю професійною діяльністю за оцінними параметрами ступеню задоволеності «службової перспективою» («СП») і ступенем задоволеності професійної діяльності «у нинішній час» («НЧ»)

Відповіді на запитання методики «Задоволеності своєю професією» («Зп»)				
№	7. Як Ви уявляєте свою трудову перспективу через декілька років?	Оцінка «СП»	8. Що спонукає Вас працювати за вибраною професією у нинішній час?	Оцінка «НЧ»
1.	Працювати ефективно директором поки буде здоров'я	5	Багато зроблено, без роботи не можу.	5
2.	Отримати вище вчительське звання	5	Подобається спілкування з людьми, люблю професію	5
3.	Не знаю	3	Обставини, все рівно	3
4.	Смутно, залишити працювати вчителем	1	Відчуття обов'язку перед близькими, шукаю іншу роботу	1
5.	Залишусь, люблю свою роботу	5	Любов до дітей, предмету, навчити їх мислити	5
6.	Навчати своїх внуків	5	Зацікавленість, життєве призначення	5
7.	Можливість кар'єрного зростання	5	Професіоналізм	5
8.	Не уявляю	3	Мені комфортно у цій професії	4
9.	Самий-самий кращий учитель фізики, з радістю виконання улюблену справу	5	Інтерес і любов до справи	5
10.	Пенсія	2	Звичка	2
11.	Жахливо	1	Нічого, хочу піти із школи	1
12.	Невідомо	3	Життєва необхідність	3
13.	Важко уявити	2	Відсутність іншої професії	2
14.	Буду продовжувати працювати з радістю	5	Любов до професії до дітей, можливість самовдосконалення	5
15.	<i>СЕРЕДНЯ ОЦІНКА «СП»</i>	3,64	<i>СЕРЕДНЯ ОЦІНКА «НЧ»</i>	3,57

За даними протоколу 2–3 (див. табл. 6) аналогічно вище описаному, дослідженню оцінки ступеня задоволеності своєю професією, побудуємо граф-схему. Це дасть можливість наочно показати результати оцінювання ступеня задоволеності професійної діяльності за оцінними параметрами «службової перспективи» і «нинішнього часу», де на осі ординат (X) відкладемо значення балу оцінки, а на осі абсцис (Y) номер респондентів.

За результатами описаного дослідження, аналізуючи граф-схему № 2–3 (рис. 5) стан задоволеності професійною діяльністю у «нинішній час» і відносно «службової перспективи» можна говорити про те, що відповідно до критеріїв оцінки (див. табл. 4; 5):

2) «ступінь задоволеності своєю професійною діяльністю у нинішній час у респондентів представлений у таблиці № 7:

Таблиця 7

Стан і критерії оцінки у респондентів «ступеня задоволеності своєю професійною діяльністю у нинішній час»	Оцінка «СП»
№ 1; 2; 5; 6; 7; 9; 14 – Явно задоволений	5
№ 8 – Скоріше задоволений, ніж незадоволений	4
№ 3; 12 – Невизначене ставлення, байдуже ставлення	3
№ 10; 13 – Скоріше незадоволений, ніж задоволений	2
№ 4; 11 – Явно незадоволений, крайнє негативне ставлення	1
<i>Середня оцінка «НЧ»</i> – Скоріше задоволений, ніж незадоволений	3,64

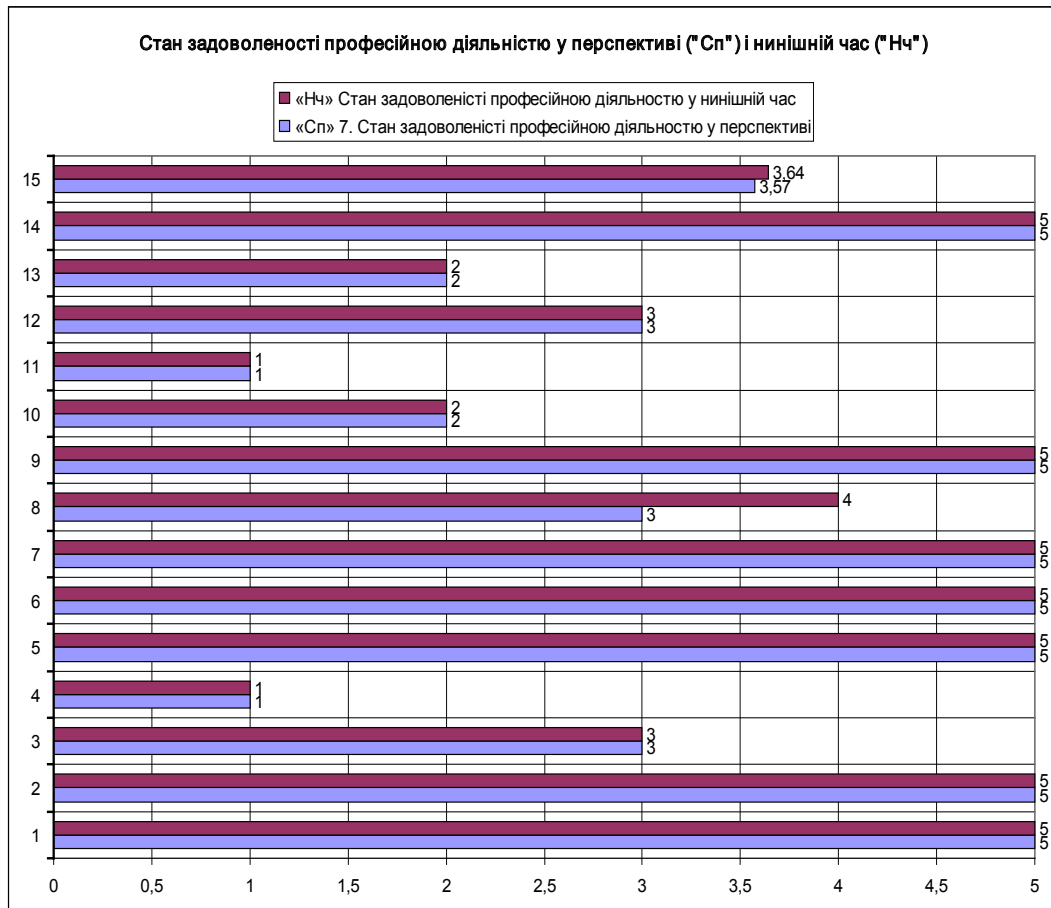


Рис. 5. Граф-схема 2-3. Стан задоволеності професійною діяльністю у «нинішній час» і відносно «службової перспективи»

3) «ступінь задоволеності своєю професійною діяльністю відносно «службової перспективи» у респондентів представлений у таблиці № 8:

Таблиця 8

Стан і критерії оцінки у респондентів «ступеня задоволеності своєю професійною діяльністю відносно «службової перспективи»	Оцінка «Нч»
№ 1; 2; 5; 6; 7; 9; 14 – Явно задоволені	5
№ 8 – Невизначене ставлення, байдуже ставлення	3
№ 3; 12 – Невизначене ставлення, байдуже ставлення	3
№ 10; 13 – Скоріше незадоволений, ніж задоволений	2
№ 4; 11 – Явно незадоволений, крайнє негативне ставлення	1
Середня оцінка «Сп» – Скоріше задоволений, ніж незадоволений	3,57

4. Визначення ступеня задоволеності життєвих потреб особистості у процесі професійної діяльності («сзп»)

Однією зі складових інтегральної характеристики задоволеності своєю професійною діяльністю є «ступінь задоволеності життєвих потреб особис-

тості (персоналу освітніх організацій) у процесі професійної діяльності» («Сзп»). Провести дослідження стану і ступеня задоволеності «Сзп» можна за допомогою аналізу відповідей на запитання № 9 методики «Задоволеності своєю професією» («Зп»), що дасть змогу визначити:

- ступінь задоволеності потреб в процесі професійної діяльності;
- сильні та слабкі сторони у мотиваційного середовищі освітньої організації.

Процедура обробки результатів дослідження визначення ступеню задоволеності потреб у процесі професійної діяльності.

У питанні 9 методики «Задоволеності своєю професією» («Зп») перераховано життєві потреби персоналу освітніх організацій (див. табл. 9), які виникають у процесі професійної діяльності:

Респондентам запропоновано визначити як професійна діяльність дає можливість задовольнити перераховані вище потреби, тобто, оцінити ступінь задоволеності власних потреб у процесі професійної діяльності (повна задоволеність приймається за 100 %.) Для дослідження цього пропонується наступна система оцінки (див. табл. 10.), якщо відповідь знаходиться у межах відмітки (%).



Таблиця 9

№	Перелік життєвих потреб персоналу освітніх організацій задоволених у процесі професійної діяльності
1	Моя робота дає мені можливість проявляти творчість
2	Моя робота дає можливість росту професійного
3	Моя робота дає можливість росту інтелектуального
4	Моя робота дає можливість росту культурного
5	Моя робота дає можливість росту фізичного
6	Моя робота дає можливість росту організаторського
7	Моя робота дає можливість бути самостійним, незалежним у роботі
8	Задовольняє мою потребу в новій, цікавій роботі
9	Дає можливість просування по службі
10	Задовольняє потребу в заробітній платі
11	Задовольняє потребу спілкування з товаришами по роботі
12	Моя робота користується повагою у відомому мені оточенні
13	Моя робота дуже необхідна і важлива
14	Моя робота достатньо об'єктивно оцінюється
15	Мене задовольняє можливість отримання зарплати, яка відповідає результатам праці

Таблиця 10

Критерії шкали оцінювання задоволеності життєвих потреб у процесі професійної діяльності, ключ переводу критеріїв оцінки «Сзп» у бал АДГІД

Відмітка	Критерії оцінки	Бал АДГІД	Критерії оцінювання АДГІД
10–20%	Не задоволені	1	Явно, незадоволені потреби
30–40%	Частково задоволені	2	Скоріше незадоволені, ніж задоволені
50%	Середній проказник задоволеності	3	Середній показник задоволеності
60–80%	Частково незадоволені	4	Скоріше задоволені, ніж незадоволені
80–100%	Задоволені	5	Явно задоволені потреби

Визначення загальної оцінки ступеня задоволеності потреб у процесі професійної діяльності (Сзп).

Для одержання загальної оцінки ступеня задоволеності життєвих потреб у процесі професійної діяльності (Сзп), оцінимо кожну з представлених (у дослідженні) потреб, визначаємо середній бал за формулою:

$$C_{зп} = \frac{C_{зп1} + C_{зп2} + \dots + C_{зп15}}{15}$$

Де $C_{зп1}, C_{зп2}, \dots, C_{зп15}$ – бал оцінки ступеня задоволеності, конкретної потреби у процесі професійної діяльності;

15 – загальна кількість потреб, представлених у дослідженні.

Аналіз та інтерпретація результатів оцінки ступеню задоволеності потреб у процесі професійної діяльності.

Для визначення оцінки ступеня задоволеності життєвих потреб у процесі професійної діяльності у

протоколи 4 (див. табл. 11) вносимо дані: які потреби (номер потреби, відповідно питанню № 9 методики «Зп») і як задоволені (процент задоволеності). За представленими критеріями оцінки (див. табл.10) оцінюємо ступінь задоволеності потреб: загальний ступінь і загальну оцінку «Сзп».

Приклад аналізу та інтерпретації результатів дослідження: для прикладу розглянемо результати дослідження, визначення ступеня задоволеності потреб у процесі професійної діяльності, респондента № 1 (див. табл. 11).

Аналізуючи дані респондента № 1, можна сказати, що у нього є потреби що:

- не задоволені № 8; 15; 5; 6; 7; 9 (та з'ясувати в якій мірі),
- є потреби № 4; 12; 14, що мають середній показник задоволеності,
- потреба № 11 скоріше задоволена ніж не задоволена,
- а також зрозуміти, що потреби № 2; 3; 13 задоволені,



Таблиця 11

Протокол 4. Визначення ступеня задоволеності потреб персоналу освітніх організацій у процесі професійної діяльності

№ респондента	Критерії оцінки															Заг. ступінь задов. потреб	Заг. оцінка АДГІД «Сзіп»		
	Не задоволені				Частково задоволені			Середній показник		Частково незадоволені			Задоволені						
	1				Бал	2		Бал	3	Бал	4			Бал	5				
	%	0 %	10 %	20 %		30 %	40 %				Оцінка	50 %	Оцінка		60 %			70 %	80 %
1		8, 15	5, 6, 7, 9	-	6	-	-	-	4, 12, 14	9	11	-	-	4	2, 3, 13	1, 10	25	44	2
2		9	5, 10	-	3	-	-	-	-	-	-	-	3, 4, 6	12	1, 2, 7, 8, 11, 12, 13	14, 15	45	60	4
3		5, 9	10, 15, 2, 3, 7	12	8	1, 6	4, 11	8	8, 14	6	-	-	-	-	-	-	-	22	1
4		9, 15	5, 8	12, 10	6	-	-	-	2	3	7	3, 4, 13	-	16	4, 14	1, 6	20	45	3
5																			
...																			
n																			

Цифри у таблиці 11 показують номер потреби у залежності від їх місця розміщення відповідно критеріям оцінки показано, настільки процентів задоволені ті чи інші потреби для конкретного респондента.

№ респондента	Критерії оцінки															Заг. ст. задов. потреб	Заг. оцінка АДГІД «Сзіп»		
	Не задоволені				Частково задоволені			Середній показник		Частково незадоволені			Задоволені						
	1				Бал	2		Бал	3	Бал	4			Бал	5				
	%	0 %	10 %	20 %		30 %	40 %				Оцінка	50 %	Оцінка		60 %			70 %	80 %
1		8, 15	5, 6, 7, 9	-	6	-	-	2	4, 12, 14	9	11	-	-	4	2, 3, 13	1, 10	25	44	2,9

– *максимально задоволені* потреби № 1; 10, детальніше розглянемо та проінтерпретуємо результати дослідження, респондента № 1:
Явно, незадоволені 6-ть потреб, а саме:

- *на 0 %* – № 8 – потреба у новій, цікавій роботі.
- *на 0 %* – № 15 – можливість отримання зарплати, яка відповідає результатам праці.
- *на 10 %* – № 5 – моя діяльність дає можливість зростанню фізичному.
- *на 10 %* – № 6 – моя діяльність дає можливість зростанню організаторському.
- *на 10 %* – № 7 – моя діяльність дає можливість бути самостійним, незалежним у діяльності.

- *на 10 %* – № 9 – дає можливість просування по службим сходинкам.
Середній показник задоволеності у 3-х потреб, а саме:
- *на 50 %* – № 4 – моя діяльність дає можливість зростанню культурному.
- *на 50 %* – № 12 – моя діяльність користується повагою у моєму оточенні.
- *на 50 %* – № 14 – моя діяльність достатньо об’єктивно оцінюється.
Скоріше задоволені, ніж незадоволені 1-на потреба, а саме:
- *на 60 %* – № 11 – задовольняє потребу спілкування з товаришами по роботі.



Явно задоволені 3-ри потреби, а саме:

- на 90% – № 2 – моя діяльність дає можливість росту професійного;
- на 90% – № 3 – моя діяльність дає можливість зростанню інтелектуальному;
- на 90% – № 13 – моя діяльність необхідна і важлива.

Максимально задоволені 2-ві потреби, а саме:

- на 100% – № 1 – моя діяльність дає мені можливість проявляти творчість;
- на 100% – № 10 – задовольняє потребу в заробітній платі.

Вище ми розглянули приклад аналізу та інтерпретації результатів дослідження респондента № 1, аналогічно такий аналіз здійснюємо по кожному учаснику експерименту.

Нижче надаємо реальну інформацію про результати загального дослідження ступеня задоволеності потреб у процесі професійної діяльності персоналу освітніх організацій, учасників науково-експериментальної роботи, що здійснювалась на базі освітніх організацій різних типів м. Києва та Київської області, м. Одеси, м. Херсона і Херсонської області, м. Сімферополя.

Особливу увагу ми приділили, можливості здійснити порівняльний аналіз оцінок досліджуваних

параметрів у різних категоріях персоналу освітніх організацій, а саме оцінки задоволеності управлінців, педагогів профільної і початкової школи, а також загальної оцінки колективу. Це дало можливість вперше в одному дослідженні зробити цікаві висновки.

Для ефективного аналізу та інтерпретації емпіричних даних дослідження ступеня задоволеності потреб у процесі професійної діяльності, отримані результати ми представляємо графічно, це надало можливість візуально сприйняти та проінтерпретувати досліджувані параметри, де на осі ординат (X) відкладемо значення балу оцінки, а на осі абсцис (Y) номер респондентів, представлені на рис. 6 і рис. 7.

За допомогою описаного дослідження можна:

- Визначити, потреби і в якому ступені задоволенні або не задоволенні для конкретного респондента (персоналу освітньої організації).
- Зрозуміти, які необхідно створити психолого-педагогічні умови для задоволення потреби конкретної особистості, що спонукають її до самовдосконалення, активної творчої інноваційної діяльності для досягнення власних цілей і цілей освітньої організації.

Це дасть змогу створити мотиваційне середовище для формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності.



Рис. 6. Ступінь задоволеності життєвих потреб персоналу освітніх організацій у процесі професійної діяльності (порівняльна характеристика між оцінками управлінців, педагогів профільної і початкової школи і загальною оцінкою колективу)

НЕ ЗАДОВОЛЕНІ життєві потреби у процесі професійної діяльності

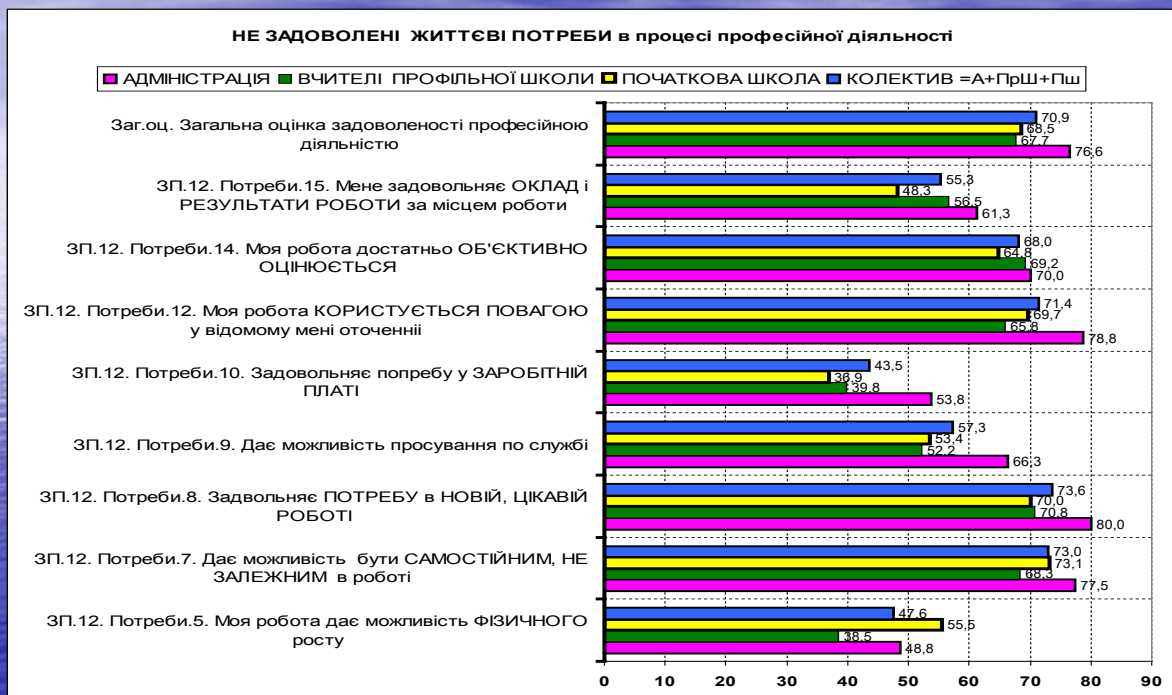


Рис. 7. Ступінь незадоволеності життєвих потреб персоналу освітніх організацій у процесі професійної діяльності (порівняльна характеристика між оцінками управліців, педагогів профільної і початкової школи і загальною оцінкою колективу)

5. Визначення сильних і слабких сторін мотиваційного середовища освітньої організації за показниками ступеня задоволеності потреб у процесі професійної діяльності.

Сукупність умов, що визначають спрямованість і зусилля, що докладает персонал освітньої організації для досягнення цілей організації. Якість мотиваційного середовища важливо визначити для того, щоб керівник міг обгрунтовано визначити, яку віддачу може очікувати від співробітників при створених умовах в організації, а також зрозуміти, за рахунок чого у більшій мірі створюється несприятливе мотиваційне середовище.

За допомогою варіантів відповідей на питання 9 методики «Задоволеність своєю професією» («Зп»), крім визначення ступеня задоволеності особистісних потреб у процесі професійної діяльності можна **визначити сильні та слабкі сторони мотиваційного середовища** освітньої організації, а також з'ясувати потреби у процесі професійної діяльності:

- задоволені, а які спонукають персонал освітніх організацій до самовдосконалення й активної творчої інноваційної діяльності для досягнення власних цілей і організації;
- які потреби *незадоволені* у процесі професійної діяльності, це дасть можливість визначити фактори і

з'ясувати, за рахунок чого створюється несприятливе мотиваційне середовище, які з мотиваційних умов необхідно змінювати.

Таким чином, можна визначити **сильні та слабкі сторони мотиваційного середовища освітньої організації**.

Для цього результати дослідження «ступеня задоволеності життєвих потреб персоналу освітніх організацій у процесі професійної діяльності» заносимо до протоколу № 5, нижче подаємо його форму (табл. 12).

Використовуючи емпіричні дані які розміщено у табл. № 12, аналізуємо на скільки задоволені ті чи інші потреби у процесі професійної діяльності у персоналу освітніх організацій. З чого можна зробити висновок на скільки процентів задоволені, а у деяких не задоволені життєві потреби у процесі професійної діяльності. Це дасть змогу виявити сильні та слабкі сторони мотиваційного середовища.

6. Визначення загальної оцінки Інтегральної характеристики задоволеності своєю професійною діяльністю персоналу освітніх організацій

Загальну оцінку (бал АДГД) інтегральної характеристики «задоволеності своєю професійною діяльністю» персоналу освітніх організацій («Зп») визначаємо за формулою (2):



Таблиця 12.

Протокол № 5. Дослідження мотиваційного середовища за визначеним ступенем задоволеності потреб в процесі професійної діяльності персоналу освітніх організацій

№ п/п	Задоволені потреби	Не задоволені				Частково задоволені				Середній показник				Частково не задоволені				Задоволені				% задоволення загальний	Оцінка загальна		
		0 %		10 %		20 %		30 %		40 %		50 %		60 %		70 %		80 %		90 %				100 %	
		респонденти	кількість	респонденти	%	респонденти	%	респонденти	%	респонденти	%	респонденти	%	респонденти	%	респонденти	%	респонденти	%	респонденти	%			респонденти	%
1	Моя робота дає мені можливість проявляти творчість			14	1	4	7, 27	-	2	8	24	1	4	2, 19, 23	3, 6, 21, 25	9, 10, 12, 20	11	46 %	5, 11, 13, 15, 16	1, 4, 8, 22, 26	9	38	84	5	
2	Моя робота дає можливість росту:																								
3	- професійного																								
4	- інтелектуального																								
5	- культурного																								
6	- фізичного																								
7	- організаторського																								
7	Дає можливість бути самостійним, незалежним у роботі																								
8	Задовольняє мою потребу в новій, цікавій роботі																								
9	Дає можливість просування по службі																								
10	Задовольняє потребу в заробітній платі																								
11	Задовольняє потребу спілкування з товаришами по роботі																								
12	Моя робота користується повагою у відомому мені оточенні																								
13	Моя робота дуже необхідна і важлива																								
14	Моя робота достатньо об'єктивно оцінюється																								
15	Мене задовольняють оклад і результати праці за місцем моєї роботи																								

Цифри у таблиці показують № респондентів, у залежності від їх місця розташування у клітинках таблиці показано на скільки процентів задоволені ті чи інші життєві потреби у процесі професійної діяльності.



За результатами дослідження (проведеного автором на базі освітніх організацій різних типів) визначено:

- ✓ *Не задоволені потреби у процесі професійної діяльності* (що можна вважати слабкими місцями у мотиваційному середовищі):
 - фізичного росту у 74% респондентів;
 - можливості просування по службі у 75% ;
 - потреба у зарплаті у 95% респондентів.
- ✓ *Задоволені потреби у процесі професійної діяльності* (сильні сторони мотиваційного середовища):
 - робота дає можливість проявляти творчість – 84%;
 - задовольняє потребу в новій, цікавій роботі – 70% ;
 - дає можливість професійного росту – 68%;
 - дає можливість інтелектуального росту – 61% ;
 - дає можливість бути самостійним і незалежним – 66%;
 - дає можливість організаторського росту – 60% респондентів.

$$Z_n = \frac{L_k + C_n + H_c + C_{zn}}{4} \quad (2);$$

Таблиця 13

Протокол № 6. Загальне значення оцінки «Задоволеності своєю професійною діяльністю («Зп»)

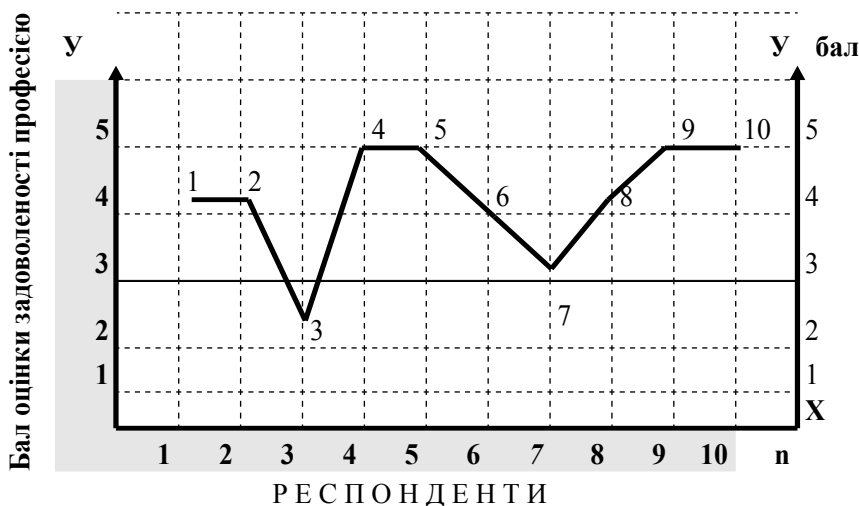
№ респондента	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Загальна оцінка задоволеності «Зп» бал АДГІД	4	4	2	5	5	4	3	4	5	5

де:

- L_k – бал «Задоволеність професією «Логічний квадрат»;
- C_n – бал «Службова перспектива»;
- H_c – бал «Ставлення до професійної діяльності у нинішній час»;
- C_{zn} – бал «Ступеню задоволеності потреб у процесі професійної діяльності»;
- 4 – загальна кількість показників дослідження.

Загальні результати дослідження ставлення персоналу освітніх організацій до своєї професійної діяльності вносимо у протокол № 6, приклад оформлення наведено у табл. 13.

Загальні результати дослідження ставлення особистості до своєї професійної діяльності можна відобразити графічно: де на осі (Y) ординат відмітимо бал оцінки задоволеності професією, а на осі (X) абсцис – номер респондента (приклад оформлення показано на рис. 8).



Критерії оцінки ступеню задоволеності професією:
Явно задоволений своєю професією
Скоріше задоволений, ніж незадоволений
Невизначене і суперечливе ставлення до професії
Скоріше незадоволений, ніж задоволений
Явно незадоволений професією

Рис. 8. Граф-схема «Інтегральна характеристика задоволеності своєю професійною діяльністю» персоналу освітніх організацій

Із граф-схеми можна зробити висновок:

- респонденти № 4; 5; 9; 10 – явно задоволені своєю професією;
- респонденти № 1; 2; 6; 8 – скоріше задоволені ніж не задоволені;

- респондент № 3 – скоріше незадоволений, ніж задоволений.

Нижче надаємо інформацію про результати дослідження інтегральної характеристики «задоволеності своєю професійною діяльністю» персоналу освітніх



організацій, усіх учасників, які приймали участь у науково-експериментальній діяльності на базі освітніх організацій різних типів м. Києва та Київської області, м. Одеси, м. Херсона і Херсонської області, м. Сімферополя.

Для наочного висвітлення результатів реального дослідження інтегральної характеристики задоволеності професійною діяльністю персоналу освітніх організацій («Зп») побудуємо граф-схему 5 (рис. 6), де на осі ординат (Y) відмітимо номера респондентів, а на осі абсцис (X) – бал оцінки задоволеності професійною діяльністю.

Аналізуючи графічне зображення результатів дослідження заслуговує на увагу те, що графічно на рис. 9 представлено оцінки за визначеними оцінними

параметрами дослідження не тільки інтегральної характеристики задоволеності професійною діяльністю, але і її складових :

- «Лк» – задоволеність професією;
- «Нч» – задоволеність професійною діяльністю у нинішній час;
- «СП» – оцінка ставлення до службової перспективи;
- «Сзп» – задоволеність потреб у процесі професійної діяльності,

у респондентів різних категорій персоналу освітніх організацій, а саме, оцінки задоволеності управлінців, педагогів профільної і початкової школи, а також загальної оцінки колективу організації.

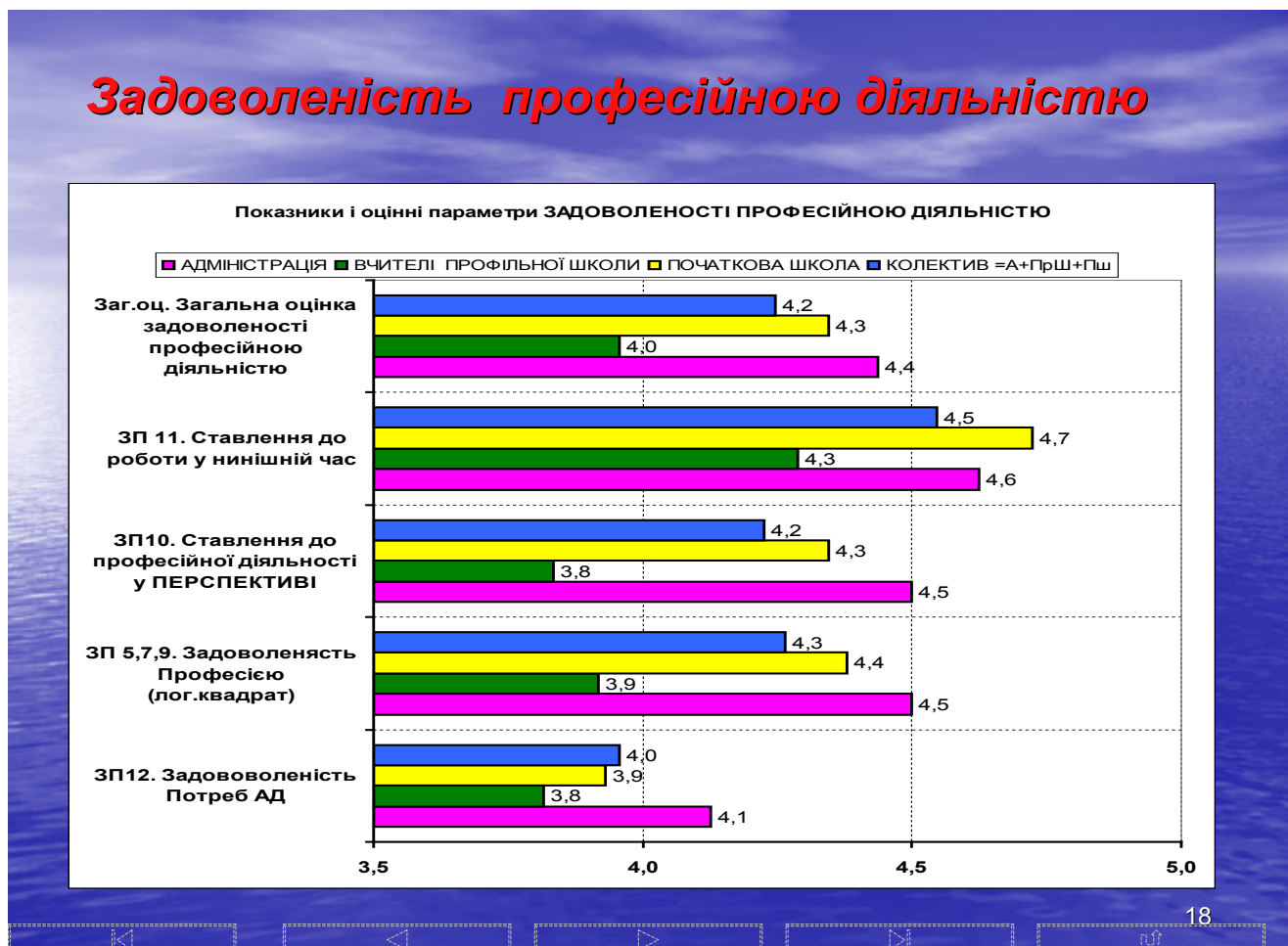


Рис. 9. Ступінь задоволеності інтегральної характеристики задоволеності професією та її складових (порівняльна характеристика між оцінками управлінців, педагогів профільної і початкової школи і загальною оцінкою колективу)

Таким чином, за результатами описаного дослідження можна з'ясувати ступінь задоволеності професійною діяльністю персоналу освітньої організації, здійснивши порівняльний аналіз оцінок досліджуваних параметрів у управлінців, педагогів профільної, педагогів початкової школи, а також порівняти їх оцінки із загальною оцінкою колективу.

Це дало можливість вперше в одному дослідженні зробити цікаві висновки. У таблиці № 14 ми розмістили результати задоволеності досліджуваних параметрів дослідження, згідно шкали критеріїв оцінок, при цьому є можливість здійснити порівняльний аналіз оцінок задоволеності у різних категоріях респондентів.



Таблиця 14

**Порівняльний аналіз оцінних параметрів задоволеності професійною діяльністю
і оцінок задоволеності у різних категорій респондентів**

Оцінні параметри	управлінці	педагоги профільної школи	педагоги початкової школи	колектив освітньої організації
«Сзп» – задоволеність потреб у процесі професійної діяльності	4,1 – Скоріше задоволений, ніж незадоволений	3,8 – Скоріше задоволений, ніж незадоволений	3,9 – Скоріше задоволений, ніж незадоволений	4,0 – Скоріше задоволений, ніж незадоволений
«Лк» – задоволеність професією	4,5 – Явно задоволений	3,9 – Скоріше задоволений, ніж незадоволений	4,4 – Скоріше задоволений, ніж незадоволений	4,3 – Скоріше задоволений, ніж незадоволений
«Сп» – ставлення до службової перспективи;	4,5 – Явно задоволений	3,8 – Скоріше задоволений, ніж незадоволений	4,3 – Скоріше задоволений, ніж незадоволений	4,2 – Скоріше задоволений, ніж незадоволений
«Нч» – задоволеність професійною діяльністю у нинішній час	4,6 – Явно задоволений	4,3 – Скоріше задоволений, ніж незадоволений	4,7 – Явно задоволений	4,5 – Явно задоволений
«Зп» - інтегральна характеристика задоволеності професійною діяльністю	4,4 – Скоріше задоволений, ніж незадоволений	4,0 – Скоріше задоволений, ніж незадоволений	4,3 – Скоріше задоволений, ніж незадоволений	4,2 – Скоріше задоволений, ніж незадоволений

• *менше всього задоволений параметр «Сзп» – задоволеність потреб у процесі професійної діяльності;*

• *менше задоволені потреби у педагогів профільної школи, з'ясування причин цього потребують додаткових досліджень.*

Явно задоволені оцінні параметри:

• задоволеність професійною діяльністю у нинішній час в управлінців та педагогів початкової школи;

• задоволеність професією в управлінців;

• задоволеність професійною діяльністю відносно службової перспективи в управлінців.

Проведення описаного дослідження надає можливість здійснити за визначеним алгоритмом оцінювання, не тільки інтегральної характеристики задоволеності професійною діяльністю, але і її складових: «Лк» – задоволеність професією; «Нч» – задоволеність професійною діяльністю у нинішній час; «Сп» – оцінка ставлення до службової перспективи; «Сзп» – задоволеність потреб у процесі професійної діяльності, а також зробити порівняльний аналіз отриманих результатів емпіричного дослідження у респондентів різних категорій, а саме, оцінки задоволеності управлінців, педагогів профільної і початкової школи, а також загальної оцінки колективу організації. Задоволеність своєю професійною діяльністю

нададуть персоналу освітніх організацій стимулюючі передумови для формування психологічної готовності до інноваційної діяльності й конкурентоздатної особистості у швидкозмінних умовах.

Використані літературні джерела

1. Батаршев А. В. *Диагностика профессиональных важных качеств* / А. В. Батаршев, И. Ю. Алексеева, Е. В. Майоров. – СПб.: Питер, 2007. – 192с.
2. *Диагностика профессионального становления личности: учеб.-метод. пособие* / сост. Я. С. Сунцова, О. В. Кожевникова. Часть 3. – Ижевск: Издательство «Удмуртский университет», 2012. – 144 с.
3. Зеер Э. Ф. *Психология профессии: учебное пособие для студентов вузов.* – М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга. – 2003. – 336с.
4. *Иванова Е. М. Психология профессиональной деятельности.* – М.: ПЭР СЭ, 2006. – 382с.
5. *Интегральная удовлетворенность трудом* / Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., Изд-во Института Психотерапии. 2002. – С.470–473.
6. *Ильин Е. П. Мотивация и мотивы.* Учебное пособие / Е. П. Ильин – СПб.: Питер, 2000. – 512 с.



7. *Казачкова В. Г.* Метод незаконченных предложений при изучении отношений личности // Вопросы психологии, – 1989. – № 3. – С. 154–157.

8. *Лазарев В. С., Афанасьева Т. Т., Елисеєва И. А., Пуденко Т. И.* Руководство педагогическим коллективом: модели и методы / Пособие для руководителей образовательных учреждений / Под ред. В. С. Лазарева – М.,: ЦСЭИ. – 158 с.

9. *Наумова Н. Ф.* Удовлетворенность трудом и некоторые характеристики личности / Н. Ф. Наумова, М. А. Слюсарянский // Социальные исследования. Вып. 3. – М.: Наука, 1970. – С. 145–160.

10. Проблемность в профессиональной деятельности: теория и методы психологического анализа / Под ред. Л. Г. Дикой. – М.: Изд-во ИП РАН, 1999. – 358с.

11. *Прусова Н. В., Боронова Г. Х.* Психология труда: конспект лекций. – М.: Эксмо, 2008. – 160 с.

12. *Пряжникова Е. Ю.* Психологические основы развития профессионального самосознания профконсультанта / Е. Ю. Пряжникова. – Тверь, 2001. – 176 с.

13. Психология труда. Учеб. пособие / Е. Г. Ефремов, Ю. Т. Новиков. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2008. – 128 с.

14. *Травин В. А.* Управление человеческими ресурсами / В. А. Травин, М. И. Магура, М. Б. Курбатова. – М., 2004. – 127 с.

15. Рабочая книга рабочего психолога. Технология эффективной профессиональной деятельности (Пособие для специалистов, работающих с персоналом). – М.: Красная площадь, 1996. – 400 с.

16. *Стрелков Ю. К.* Инженерная и профессиональная психология. – М.: Издательский центр «Академия», 2005. – 360с.

17. *Хаав К. Р.* Типологизация рабочих по удовлетворительности трудом. Автореф. дис. ... канд. псих. наук. – Л., 1978. – 22с

18. *Чудакова В. П.* Научно-методичне забезпечення формування готовності педагогів до інноваційної діяльності» // Освіта і розвиток обдарованої особистості. Щомісячний науково-методичний журнал. 2012. – № 3–4 (серпень – вересень) – С. 186–205.

19. *Чудакова В. П.* Моделі й технологія формування психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності як чинника конкурентоздатності особистості в швидкозмінних умовах. Зб. наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / [ред. кол.: С. Д. Максименко (гол. ред.) та ін.] – К. – Алчевськ: ЛАДО, 2013. Том II. Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія. /за ред. С. Д. Максименко, Л. М. Карамушки, – 2013р. – Вип. 38. –С. 314–326.

20. *Чудакова В. П.* «Управлінська компетентність керівників з формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища профільної школи» / В. П. Чудакова // Управління школою. Видавнича група ОСНОВА, 2012. – № 19–21 (355–357) липень. – С. 10–20.

21. *Чудакова В. П.* Формування конкурентоздатної особистості, готової до інноваційної діяльності, в швидкозмінних умовах засобами рефлексивно-інноваційного тренінгу / В. П. Чудакова // «Навчання і виховання обдарованої особистості: теорія і практика» Збірник наукових праць. – Випуск 10 // [І. С. Волощук (головний редактор) та ін.] – К.: Інститут обдарованої дитини, – 2013. – 326 с. – С. 300–310.

22. *Чудакова В. П.* Модель експертизи і корекції внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності – чинник формування конкурентоздатності особистості / В. П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості. Щомісячний науково-методичний журнал, – 2013. № 10 (17) (жовтень). – С. 52–61.