



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 № 2; 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); 12(19) за 2013 р.; у № 1 (20); № 2 (21); № 3 (22), № 4 (23), № 5 (24); № 6 (25); № 7 (26); № 8 (27) за 2014 рік.

«СПРЯМОВАНІСТЬ МОТИВАЦІЇ» ПОКАЗНИК СФОРМОВАНОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ Й КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

І частина, початок, продовження у наступних номерах

В публікації представлені інформаційно-смысловий, діагностично-інтерпретаційний, прогностичний і корекційно-розвиваючий компоненти дослідження «направленості мотивації», що являється однією з складових інтегральної характеристики «мотиваційних показників» сформованості психологічної готовності к інноваційній діяльності та конкурентоспособності особистості.

Ключевые слова: *інноваційна діяльність, психологічна готовність к інноваційній діяльності, інтегральна характеристика «мотиваційних показників», «направленість мотивації».*

This publication presents information and semantic, and interpretive diagnostic, prognostic and corrective and developmental components of research «orientation motivation», which is one of the components of the integrated characteristics of the «motivational indicators» of formation of psychological readiness for innovation and competitiveness of the individual.

Key words: *innovation, psychological readiness for innovation, an integral characteristic of «motivational indicators, «orientation motivation».*

У цьому номері подано публікацію, де буде ретельно розглянуто одну зі складових інтегральної характеристики «мотиваційних показників» – дослідження «спрямованості мотивації» – за допомогою психологічної діагностики А. А. Реана «Мотивація успіху та страх невдач» («МУН»).

У наступних номерах продовження публікації, де розкриємо інформаційно-смысловий, діагностично-інтерпретаційний і прогностичний компоненти дослідження: «рівня прагнення до самоактуалізації; «ставлення до самовдосконалення»; «мотиваційного профілю» – наступних складових інтегральної характеристики «мотиваційних показників», що є критерієм сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості.

Продовжуємо висвітлення досвіду впровадження у практику діяльності освітніх організацій різних типів моделей і технологію формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності. У попередніх випусках журналу «Освіта і розвиток обдарованої особистості» виконано наступну роботу [8–12]:

1) у № 2, 2012 р., представлено майстер-клас «Коучинг, як засіб розвитку обдарованої особистості та формування успішних життєвих стратегій».

2) у № 3–4, 2012 р., висвітлено загальну характеристику науково-методичного забезпечення психолого-організаційної технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності;

3) у № 5; 6; 7, 2012 р., описано покроковий алгоритм дослідження експертизи рівня розвитку



педагогічного колективу та його вплив на організаційно-інноваційне середовище освітньої організації; структуру, особливості та критерії оцінювання соціально-психологічних характеристик рівня розвитку колективу, а також його інтегральні та первинні характеристики: *ціннісно-орієнтаційну зрілість колективу (A)* – рівень орієнтованості колективу на поточні досягнення (a_1), розвиток способів діяльності (a_2) та 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);

4) у № 1 (8), 2013 р., подано загальну характеристику експертизи організаційно-інноваційного середовища освітньої організації; описано алгоритм проведення та інтерпретацію результатів експертизи за методикою «Оцінювання характеристик колективу»;

5) у № 2 (9), 2013 р., описано алгоритм проведення та інтерпретацію результатів експертизи організаційно-інноваційного середовища за методикою «Оцінювання мотиваційного середовища»;

6) у № 3 (10), 2013 р., описано алгоритм проведення та інтерпретацію результатів експертизи організаційно-інноваційного середовища за методикою «Оцінювання функції керівництва»;

7) у № 4 (11), 2013 р., подано програму спецкурсу (семінару-тренінгу) «Управлінська компетентність керівника з формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища школи»;

8) 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;

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

10) у № 8–9 (15–16), 2013 р., представлено алгоритм організації, проведення, обробки, інтерпретації результатів емпіричних даних дослідження «інноваційності» персоналу освітніх організацій як показника формування готовності до інноваційної діяльності та чинника формування конкурентоздатної особистості у швидкозмінних умовах; уперше опубліковано діагностичний інструментарій для оцінювання «інноваційності» – авторська методика «Експрес-діагностика інтегрального показника «інноваційність»

(В. П. Чудакова); наведено приклади оформлення експериментальної документації – протоколи індивідуальних показників і профіль оцінки (граф-схеми) рівня інноваційності (позитивна, нульового рівня, негативна), а також тенденції інноваційності (спрямованості) (емоційно-практична та теоретико-інтелектуальна тенденції) за результатами факторного аналізу. Результати дослідження «інноваційності» забезпечили можливість визначити інноваційний потенціал персоналу освітніх організацій та з'ясувати, кого із них насамперед потрібно залучати до інноваційної діяльності для досягнення кращих результатів;

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

12) у № 11 (18), 2013 р., 1 частина – представлено загальний дизайн, алгоритм, опис методів, аналіз, обробку та інтерпретацію результатів дослідження ставлення особистості до своєї професійної діяльності, що надає можливість з'ясувати складові інтегральної характеристики задоволеності своєю професійною діяльністю як критерію сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатної особистості. Ретельно описано інформаційно-смісловий компонент вивчення проблеми задоволеності професійною діяльністю;

13) у № 12 (19), 2013 р., 2 частина – представлено діагностично-інтерпретаційний компонент дослідження інтегральної характеристики задоволеності професійною діяльністю як критерій готовності до інноваційної діяльності й конкурентоздатної особистості. У публікації ретельно описані теми:

- Алгоритм і опис методів дослідження ставлення особистості до своєї професійної діяльності;
- Аналіз, обробка та інтерпретація результатів дослідження: визначення ступеню задоволеності власною професією («Лк»), ставлення до службової перспективи («Сп»), ставлення до роботи у нинішній час («Нч»), ступеня задоволеності потреб особистості у процесі професійної діяльності («Сзп»);
- Алгоритм визначення сильних і слабких сторін мотиваційного середовища освітньої організації;
- Визначення загальної оцінки інтегральної характеристики задоволеності професійною діяльністю («Зпд»).

14) у № 1 (20), 2014 р., 1 частина – представлено загальний дизайн, алгоритм, опис методів, аналіз, обробку та інтерпретацію результатів дослідження ставлення особистості до себе як професіонала, що дає можливість з'ясувати складові інтегральної характеристики самоусвідомлення себе як професіонала, що є критерієм сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатної особистості.

15) у № 2 (21), 2014 р., 2 частина – представлено загальний дизайн, алгоритм, опис методів, аналізу,



обробки та інтерпретації результатів експертизи та корекції дослідження «самооцінки» («Со»), що є складовою інтегральної характеристики «самоусвідомлення себе як професіонала», що є критерієм сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності й конкурентоспроможної особистості.

16) у № 3 (22), 2014 р., 1 частина – представлено загальний дизайн, алгоритм, опису методів дослідження «суб'єктивного локусу контролю», що є складовою інтегральної характеристики «самоусвідомлення себе як професіонала», що у свою чергу є критерієм сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності й конкурентоспроможної особистості.

17) у № 4 (23), 2014 р., 2 частина – представлено складові інформаційно-смыслового компоненту (блоку) дослідження «суб'єктивного локусу контролю», а саме: термінологічний апарат; концептуальні основи «локус контролю» інтегральної характеристики «самоусвідомлення себе як професіонала» – критерію сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоспроможності особистості.

18) у № 5 (24), 2014 р., 3 частина – представлено наступну частину інформаційно-смыслового компоненту (блоку) дослідження «локусу контролю» – відмінні характеристичні особливості особистості з «інтернальним» і «екстернальним» типом суб'єктивної локалізації контролю, як складової інтегральної характеристики «самоусвідомлення себе як професіонала» – критерію сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоспроможності особистості.

19) у № 6 (25), 2014 р., 4 частина – представлено діагностично-інтерпретаційний та прогностичний компоненти (блоки) дослідження, за допомогою першого варіанта методів психологічної діагностики, «Суб'єктивного локусу контролю» (методика «ІСлк»), що є складовою інтегральної характеристики «самоусвідомлення себе як професіонала», що у свою чергу є критерієм сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності й конкурентоспроможності особистості.

20) у № 7 (26), 2014 р., 5 частина – представлено інформаційно-смысловий компонент дослідження рівня суб'єктивного локусу контролю за допомогою другого варіанта методів психологічної діагностики «Рівень суб'єктивного контролю» (2РСК), яка є інтегральною характеристикою «самоусвідомлення себе як професіонала», що в свою чергу є критерієм сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоспроможності особистості.

21) у № 8 (27), 2014 р., 6 частина – представлено загальний дизайн, алгоритм, опис діагностично-інтерпретаційного компоненту дослідження «рівня суб'єктивного локусу контролю», за допомогою другого варіанту методів психологічної діагностики «2РСК»; Визначення загальної оцінки дослідження показника «суб'єктивного локусу контролю»; Дослідження

загальної оцінки інтегральної характеристики «самоусвідомлення себе як професіонала», що в свою чергу є критерієм сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоспроможності особистості.

Метою цієї публікації є представлення інформаційно-смыслового, діагностично-інтерпретаційного, прогностичного і корекційно-розвиваючого компонентів (блоків) дослідження «спрямованості мотивації». Це є однією зі складових інтегральної характеристики «мотиваційних показників» сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоспроможності особистості.

Для реалізації поставленої мети було використано такі методи наукового дослідження, як:

- аналіз літератури з проблеми, теоретичний аналіз проблеми;
- проведення пілотажного дослідження;
- психолого-педагогічний експеримент;
- психолого-педагогічні діагностичні методики;
- метод експертних оцінок;
- методи математичної статистики;
- метод активного соціально-психологічного навчання, коучингу.

Математична обробка даних здійснювалась за допомогою комп'ютерного пакету статистичних програм SPSS (версія 20).

Дослідження було проведено у межах виконання науково-дослідних тем Інституту педагогіки НАПН України: «Технологія формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в загальноосвітніх навчальних закладах»; «Науково-методичне забезпечення формування готовності педагогів до діяльності в умовах освітнього середовища навчального закладу»; «Науково-методичне забезпечення формування конкурентоспроможності особистості в умовах швидкозмінного середовища: соціально-профорієнтаційний аспект» [10–19].

Перспективність і впровадження «Технології» у освітню практику

Розробка комплексної системою науково-методичного забезпечення упровадження в освітню практику «Психолого-організаційної технології формування готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності» (далі «Технологія»), створила можливість для надання психологічної допомоги психологам, педагогам, управлінцям усіх рівнів, що спрямована на вирішення певних психологічних і організаційних проблем, пов'язаних як з інноваційними змінами, діяльністю й розвитком організації в цілому, так і з функціонуванням управлінців і персоналу організації. Для розробки її науково-методичного забезпечення та впровадження у практику діяльності освітніх організацій різних типів, за основу було взято технологічний підхід, головне призначення якого полягає у розробці (проекуванні) та впровадженні спеціальних гуманітарних (людинознавчих) технологій, (зокрема психолого-організаційної), що спрямована на вирішення конкретних проблем в організації [7].



Для вирішення проблеми формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності нами було вивчено та визначено систему відповідних ключових чинників, психологічних компонентів і структури їх взаємозв'язків, особистісних детермінант, зовнішніх і внутрішніх умов, що сприяють або заважають інноваційним процесам, а також розроблено моделі та технологію формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності. У такому аспекті проблема досліджувалась недостатньо.

Розглянемо загальний дизайн і основні компоненти «Психолого-організаційної технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» [8–12] (далі – «Технологія»), що складається з двох взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих частин.

I. Модель експертизи й корекції організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій (зовнішні умови):

1.1. Модель експертизи організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій;

1.2. Модель створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій.

II. 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».

Кожна з моделей «Технології» є відповідною до дослідження внутрішніх і зовнішніх умов впровадження інновацій та містить основні компоненти: інформаційно-смысловий, діагностично-інтерпретаційний, прогностичний, корекційно-розвивальний.

Вона є професійно містким, універсальним інструментом, що призначається для психологів, які мають базову підготовку, але з економічних причин не кожна освітня організація змогла ввести у штат психологів. З'ясовано, що за певних причин не всі психологи готові до роботи з керівниками і персоналом організацій [7]. Враховуючи такі обставини, нами розроблено «Технологію», якою можуть скористатись та успішно засвоїти в умовах відповідної спеціальної підготовки і консультацій (тренінгів-семінарів, коучингів) при допомозі та підтримці фахівців управління та спеціалісти по роботі з персоналом організацій, менеджери, педагоги, методисти, науково-педагогічні працівники, консультанти та усі, хто цікавиться питаннями організаційного розвитку і особистої ефективності. Також це стосується тих людей, у діяльності яких зміни і розвиток окремих людей і груп відіграють суттєву роль.

Стосовно перспективності та можливостей масової реалізації технології потрібно зазначити, що вона є придатною для відтворення не лише автором, але й

іншими фахівцями з гарантією досягнення запланованих результатів (наприклад, психологами, а також після спеціальної підготовки у сфері контрольно-оцінної та корекційно-розвивальної діяльності, науково-педагогічними працівниками, 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» [11]. 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 в освітньому процесі.

Упровадження «Технології» в освітню практику передбачало взаємопов'язану діяльність наукового керівника експерименту (автора розробки) з керівниками і педагогічними колективами ЗНЗ з урахуванням принципів спільної діяльності (індивідуалізації, диференціації, оптимальної реалізації людських ресурсів, конструктивного спілкування тощо). Технологія пройшла апробацію і була впроваджена у освітніх організаціях різних типів України: м. Києва (гімназія № 153), Київської області (школи Броварського району), м. Одеси (ЗОШ № 52; 53; 118; НВК «Гімназія № 7»; НВК № 49; Приватна школа «Гармонія»; Школа-інтернат № 2), м. Херсону та області (ЗОШ № 12; 54; 41, Херсонська гімназія № 6) і Гімназії Новокаховської міської ради Херсонської області, м. Сімферополя (НВК «Школа-колегіум» № 14), м. Гурзуфа (МДЦ «Артек»). Завдяки науково-методичній співпраці з керівниками і педагогічними колективами вищезазначених освітніх організацій на різних етапах розробки та впровадження «Технології» відпрацьовувались психолого-педагогічний діагностичний інструментарій, інтерпретаційний та корекційно-розвивальний блоки, відшліфовувались окремі аспекти і компоненти модулів «Технології», а кожна освітня організація внесла свій важливий і цінний вклад.

Загальний дизайн експертизи внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності

Предметом обговорення у цій публікації є «2.1. Моделі експертизи психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» як однієї зі складових «Технології». Розглянемо загальний дизайн, алгоритм організації та реалізації, а також оцінні параметри і послідовність проведення цього етапу дослідження (*див. рис. 1*).

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

1) *інтегральний показник «інноваційність»* – дає змогу визначити та оцінити: стан рівня інноваційності

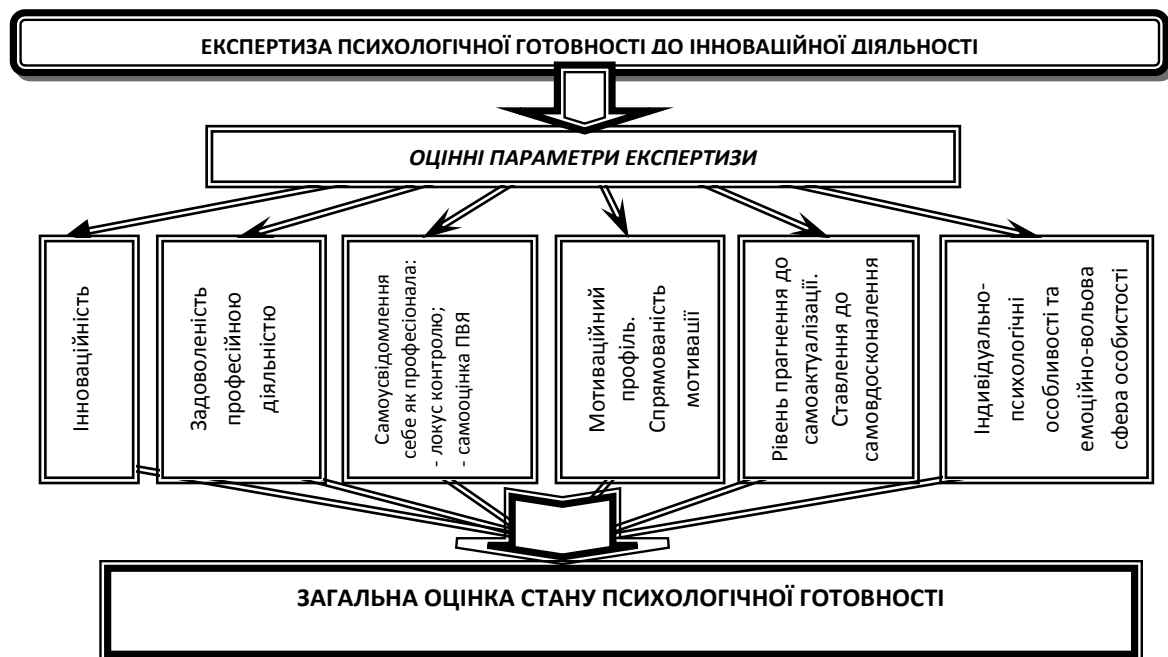


Рис. 1. Модель експертизи психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності

(позитивний, нульовий, негативний); рівень тенденції вчителів до здійснення інновацій (теоретико-інтелектуальний, емоційно-практичний);

2) *інтегральна характеристика «задоволеності професійною діяльністю»*, складовими якої є: задоволеність професією; ставлення до діяльності у нинішній час та у перспективі; задоволення життєвих потреб у процесі професійної діяльності;

3) *інтегральна характеристика «самоусвідомлення себе як професіонала (фахівця)»*, складовими якої є: самооцінка професійно важливих якостей; локус контролю (два варіанти) – суб'єктивний локус контролю та рівень суб'єктивного локусу контролю, що детально буде розглянуто у даній публікації.

4) *інтегральна характеристика мотиваційних показників*, складовими якої є: спрямованість мотивації; рівень прагнення до самоактуалізації; ставлення до самовдосконалення; мотиваційний профіль.

5) *індивідуально-психологічні особливості та емоційно-вольовий контроль*.

Загальний дизайн і алгоритм дослідження «спрямованості мотивації»

«Спрямованість мотивації» («МУН») є складовою інтегральної характеристики мотиваційних показників, що є одним із параметрів сформованості внутрішньої психологічної готовності до інноваційної діяльності й конкурентоспроможності особистості [8–12].

Предметом обговорення у цій публікації є представлення загального дизайну і алгоритму дослідження спрямованості мотивації, її параметрів «мотивації на досягнення успіху»/«мотивації уникнення (страху) невдачі», а саме:

• *інформаційно-смісловий компонент*: поняття «спрямованість мотивації» і її вплив на формування психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоспроможності особистості;

• *діагностично-інтерпретаційний компонент*: опис методів дослідження спрямованості мотивації за допомогою психологічної діагностики «Мотивація успіху та острах невдач» («МУН») (А. А. Реана); алгоритм проведення, аналіз обробка та інтерпретація результатів дослідження спрямованості мотивації;

• *прогностичний компонент дослідження*: визначення «слабких сторін» особистості у процесі формування «спрямованості мотивації на успіх»; побудова профілю за методикою «МУН» і наглядне оформлення результатів дослідження «спрямованості мотивації»; аналіз співвідношення результатів дослідження «спрямованості мотивації» у персоналу освітніх організацій з позитивною і негативною інноваційністю; з'ясування стану параметрів «спрямованості мотивації», а саме – «мотивації на успіх» й «острах невдач» у різних категорій респондентів;

• *корекційно-розвивальний компонент дослідження*: ознайомлення з освітньо-навчальним модулем рефлексивно-інноваційного тренінгу «Ефективні стратегії: створення позитивної мотивації, відкриття своєї Місії, прийняття рішень і постановка цілей»; суть і принципи проведення рефлексивно-інноваційного тренінгу (РІТ); впровадження у практику роботи організацій і потенціальні можливості РІТ.

Інформаційно-смісловий компонент дослідження «спрямованості мотивації»

«Спрямованість мотивації» та її вплив на формування психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоспроможності особистості буде розглянуто нижче.

Чимало психологів вважають спрямованість однією з важливих якостей людини. Це поняття об'єднує цінності, світогляд, ідеали, переконання (вірування), схильності, інтереси, бажання, потяги та потреби.



Сутність спрямованості пов'язана не стільки з тим, чого хоче людина, скільки з тим, чому вона цього хоче, тобто, з мотивами її поведінки. Значення, яке людина вкладає у діяльність, визначається внутрішніми цінностями – усвідомленими і не усвідомленими мотивами. У сучасній психології загальні підходи до розуміння мотиву досить схожі, проте існують значні розбіжності у певних деталях. Можна сказати, що визначення поняття «мотив» є самостійною науковою проблемою. Але так як суперечка про дефініції для нас не є задачею у нашому дослідженні, перейдемо до визначення поняття. Під «мотивом» розуміють внутрішнє спонукання людини до певної діяльності, що пов'язано із задоволенням визначеної потреби. У ролі мотивів можуть виступати ідеали та інтереси особистості, переконання, соціальні настанови та цінності. Разом із тим існує припущення, що за цими причинами стоять різноманітні потреби особистості (від вітальних, біологічних до вищих, соціальних) [6, 9].

Під *мотиваційною сферою особистості* розуміють сукупність стійких мотивів, що мають визначену ієрархію та виражену спрямованість особистості.

Наразі уже класичний закон Йерка-Додсона, сформульований ще декілька десятиліть тому, встановлює залежність ефективності діяльності від сили мотивації. Із нього випливає: чим вища сила мотивації, тим вища результативність діяльності [5; 6].

Однак мотив може характеризуватися не лише кількісно (сильний/слабкий). Продуктивнішим виявляється той підхід, що базується на виділенні позитивних та негативних за своєю суттю мотивів. Дані, отримані у деяких дослідженнях в сфері педагогічної психології (В. А. Якунін, Н. І. Мешков, А. А. Реан, Є. П. Ільїн, В. І. Ковальов, А. М. Матюшкін та ін.),

дозволяють стверджувати, що висока позитивна мотивація може відігравати роль компенсаторного фактору у випадку недостатньо розвинених спеціальних здібностей або недостатнього запасу деяких знань, умінь та навичок. У зворотному напрямку компенсаторний механізм не спрацьовує. Тобто, ніякий високий рівень здібностей не може компенсувати відсутність або низьку мотивацію і, таким чином, не може призвести до високої успішності діяльності.

Для визначення «спрямованості мотивації» ми пропонуємо використати опитувальник А. А. Реана «Мотивація успіху та острах невдач» [5; 6, 11–13].

Опитувальник призначено для диференційної оцінки двох взаємопов'язаних, але протилежно спрямованих мотиваційних тенденцій:

- *прагнення до успіху;*
- *та острах невдачі.*

Окремі сполучення цих мотиваційних тенденцій у людини з урахуванням їхньої сили створюють визначений тип особистості та зумовлюють різну поведінку.

«Спрямованість мотивації» – це миттєва програма, що діє в усіх сферах життєдіяльності людини, і забезпечує формування психологічної готовності особистості до інноваційної діяльності. Від цього залежить сформованість конкурентоспроможності особистості у швидкозмінних умовах.

Діагностично-інтерпретаційний та прогностичний компонент дослідження «спрямованість мотивації»

Опис методів дослідження «спрямованості мотивації»

Нижче наведемо текст методики визначення «спрямованості мотивації» на досягнення успіху / уникнення (страху) невдачі (автор опитувальника Артур Олександрович Реан) [1–6].

УВАГА!!!

Текст опитувальника «Мотивація успіху и острах невдачі» подано в оригіналі – російською мовою, тому що такий варіант пройшов валідацію і перевірку надійності, переклад тексту опитувальника на іншу мову призведе до спотворення результатів дослідження.

Текст методів дослідження

Опитувальник «Мотивація успіху та острах невдач» («МУН»). (А. А. Реана)

Процедура проведення дослідження

Респондентам необхідно відповісти на 20 запитань опитувальника «Мотивація успіху та острах невдач» («МУН»), обравши відповідь «так» (+) чи «ні» (-). Якщо вони вагаються з відповіддю, то

нагадайте, що «так» об'єднує як явне «так» так і «скоріше так, ніж ні». Те ж стосується до відповіді «ні»: вона об'єднує як явне «ні», так і «скоріше ні, ніж так». Відповісти на питання потрібно швидко, довго не замислюватись. Відповідь, що приходить в голову першою зазвичай є більш точною. Результати оцінок вносимо в індивідуальний протокол (*форму протоколу представлено у табл. 1*).

ТЕКСТ ОПРОСНИКА

<i>Русский текст (используем для исследования)</i>	<i>Український текст</i>
1. Включаясь в работу, как правило, оптимистично надеюсь на успех.	1. Долучаючись до роботи, зазвичай, оптимістично сподіваюся на успіх.
2. В деятельности активен.	2. Активний у діяльності.
3. Склонен к проявлению инициативности.	3. Схильний до виявлення ініціативи.



<p>4. При выполнении ответственных заданий стараюсь по возможности найти причины отказа от них.</p> <p>5. Часто выбираю крайности: либо занижено легкие задания, либо нереалистично высокие по тяжести.</p> <p>6. При встрече с препятствиями, как правило, не отступаю, а ищу способы их преодоления.</p> <p>7. При чередовании успехов и неудач склонен к переоценке своих успехов.</p> <p>8. Производительность деятельности в основном зависит от моей собственной целеустремленности, а не от внешнего контроля.</p> <p>9. При выполнении достаточно трудных задач, в условиях ограничения времени, результативность деятельности ухудшается.</p> <p>10. Склонен проявлять настойчивость в достижении целей.</p> <p>11. Склонен планировать свое будущее на достаточно отдаленную перспективу.</p> <p>12. Если рискую, то скорее с умом, а не бездумно.</p> <p>13. Не очень настойчив в достижении целей, особенно если отсутствует внешний контроль.</p> <p>14. Признаю предпочитают ставить перед собой средние по сложности или слегка завышенные, но цели, которые можно достичь, чем нереалистично высокие.</p> <p>15. В случае неудачи при выполнении какой-либо задачи, его притягательная сила, как правило, снижается.</p> <p>16. При чередовании успехов и неудач склонен к переоценке своих неудач.</p> <p>17. Признаю, что предпочитаю планировать свое будущее лишь на ближайшее время.</p> <p>18. При работе в условиях ограничения времени результативность деятельности улучшается, даже если задание достаточно сложное.</p> <p>19. В случае неудачи при выполнении чего-нибудь, от поставленной цели, как правило, не отказываюсь.</p> <p>20. Если задача выбрал себе сам, то в случае неудачи, его притягательная сила еще более возрастает.</p>	<p>4. Під час виконання відповідальних завдань намагаюсь за будь-якої можливості знайти відмовки.</p> <p>5. Часто обираю крайнощі: занижено легкі завдання або нереалістично важкі для виконання.</p> <p>6. Зіткнувшись з перешкодами, зазвичай, не відступаю, а шукаю шляхи їх вирішення.</p> <p>7. При постійному чергуванні успіхів та невдач схильний до переоцінки власних успіхів.</p> <p>8. Продуктивність діяльності здебільшого залежить від моєї цілеспрямованості, а не від зовнішнього контролю.</p> <p>9. При виконанні досить важких завдань, в умовах обмеженого часу, результативність діяльності погіршується.</p> <p>10. Схильний проявляти наполегливість для досягнення цілей.</p> <p>11. Схильний планувати власне майбутнє на віддалену перспективу.</p> <p>12. Якщо ризикую, то радше з розумом, а не бездумно.</p> <p>13. Не дуже наполегливий у досягненні цілей, особливо якщо відсутній зовнішній контроль.</p> <p>14. Вважаю, що краще ставити перед собою середні за складністю або завищені, але цілі, що можна досягнути, аніж нереалістично високі.</p> <p>15. У випадку невдачі при виконанні будь-якого завдання, його притягальна сила, як правило, знижується.</p> <p>16. При чергуванні успіхів та невдач схильний до переоцінки власних невдач.</p> <p>17. Вважаю, що краще планувати своє майбутнє лише на найближчий час.</p> <p>18. При роботі в умовах обмеження часу результативність діяльності покращується, навіть якщо завдання досить складне.</p> <p>19. У випадку невдачі при виконанні будь-чого, від поставленої цілі зазвичай не відмовляюся.</p> <p>20. Якщо завдання обрав власноруч, то у випадку невдачі, його принадність лише зростає.</p>
--	---

Алгоритм проведення, аналіз, обробка та інтерпретація результатів дослідження

Бланк збору експертної інформації

Нижче у таблиці подано приклад оформлення бланку збору відповідей емпіричної інформації індивідуальних показників респондента дослідження «спрямованості мотивації» за методикою «МУН»,

що є протоколом індивідуальних показників респондента (табл. 1).

Ключ до опитувальника

Відповідь «Так»: 1, 2, 3, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 19, 20.

Відповідь «Ні»: 4, 5, 7, 9, 13, 15, 17.



Таблиця 1

Бланк збору емпіричної інформації індивідуальних показників респондента № ... дослідження спрямованості мотивації

№	Оцінка	№	Оцінка	№	Оцінка	№	Оцінка	№	Оцінка
1	+	5	-	9	+	13	-	17	+
2	-	6	+	10	-	14	+	18	+
3	+	7	+	11	+	15	+	19	-
4	-	8	+	12	-	16	+	20	+

Обробка результатів і критерії оцінок

За кожний збіг відповіді з ключем досліджуваний отримує 1 бал. Після розрахунку кількості отриманих балів потрібно прочитати коментар до відповідної категорії:

- якщо кількість набраних балів від 1 до 7, то діагностується мотивація на невдачу (острах невдачі);
- якщо кількість набраних балів від 14 до 20, то діагностується мотивація на успіх (орієнтація на успіх);
- якщо кількість набраних балів від 8 до 13, необхідно вважати, що мотиваційний полюс чітко не виражений. При цьому необхідно мати на увазі, що якщо:
 - кількість балів 8, 9 є певна тенденція мотивації на невдачу,
 - кількість балів 12, 13, існує певна тенденція мотивації на успіх.

Опис критеріїв оцінних параметрів та ключ переводу їх у бал АДГІД

Для зручності аналізу та інтерпретації результатів дослідження «спрямованості мотивації» та можливості порівняння результатів дослідження з іншими оцінними параметрами і критеріями дослідження психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності, пропонуємо перевести первинні оцінки цього дослідження у бал «алгоритму дослідження готовності до інноваційної діяльності» – АДГІД. Ключ переводу значень оцінки «спрямованості мотивації» у бал АДГІД наведено у таблиці 2.

Таблиця 2

Критерії шкали оцінки спрямування мотивації

Оцінка	Спрямування мотивації	Бал АДГІД
1–7	Мотивація на невдачу (острах невдачі)	1
8–9	Тенденція мотивації на невдачу	2
10–11	Мотиваційний полюс чітко не виражений	3
12–13	Тенденція мотивації на успіх	4
14–20	Мотивація на успіх (орієнтація на успіх)	5

Інтерпретація результатів дослідження

Мотивація на успіх належить до позитивної мотивації (мотивація «до»). За такої мотивації людина, починаючи справу, має на увазі досягнення чогось конструктивного, позитивного. В основі активності людини міститься надія на успіх та потреба в його досягненні. Такі люди ініціативні, активні, впевнені у собі, у власних силах та беруть на себе відповідальність. Їх відрізняє наполегливість у досягненні цілей і цілеспрямованість. Якщо перед людиною виникає проблема, вона висуває задачі щодо успішного розв'язання цієї проблеми і досягнення успіху.

Мотивація на невдачу належить до негативної мотивації (мотивація «від»). За цим типом мотивації активність людини пов'язана з потребою уникнути зриву, осудження та невдачі. В основі цієї мотивації містяться ідеї уникнення та негативних очікувань. Починаючи справу, така людина заздалегідь боїться можливої невдачі, думає про шляхи її уникнення, а не про способи досягнення успіху.

Люди, які мотивовані на невдачу відрізняються підвищеною тривожністю, низькою впевненістю у власних силах. Вони намагаються уникати відповідальних завдань, а за необхідності розв'язання відповідальних задач можуть увійти у стан, близький до панічного. Ситуативна тривожність у подібних випадках стає у них надто високою. Разом із тим це може поєднуватись з відповідальним ставленням до справи, а у такому випадку, людина буде постійно знаходитись в стані стресу.

Оформлення загальних (колективних) протоколів дослідження

Для аналізу та інтерпретації загальних результатів дослідження «спрямованості мотивації», оформляємо загальний (колективний) протокол результатів оцінювання. Для цього переносимо емпіричні дані з індивідуальних протоколів респондентів (див. табл. 1) у загальний (колективний) протокол дослідження, приклад оформлення якого наведено у таблиці 3.

УВАГА!

Оформляючи документацію результатів діагностики, для дотримання етичних норм і конфіденційності інформації у загальні протоколи не вносимо прізвища респондентів, а лише номер (під яким зареєстровано респондента).



Таблиця 3

Форма загального (колективного) протоколупоказників дослідження «спрямованості мотивації»

респонденти	Номер питання																				оцінка	Бал АДГІД	Спрямованість мотивації
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20			
1	+	+	+	-	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	+	+	20	5	на успіх
2	+	+	-	+	-	-	-	+	-	+	-	+	+	+	-	-	+	-	-	-	12	4	тенденція на успіх
3	-	+	-	-	+	+	-	+	+	-	+	+	-	+	+	-	+	+	-	+	10	3	чітко не виражена
4	+	-	+	+	-	-	-	-	-	+	+	+	-	-	-	+	+	+	+	-	13	4	тенденція на успіх
...																							...
п																							

Із загального (колективного) протоколу (див. табл. 3) ви зможете визначити, за рахунок яких показників (питань) створюється спрямованість мотивації «на успіх» або «на невдачу» (острах невдачі), тобто, питання, що не співпадають з ключем і є «слабкими сторонами» особистості при формуванні «спрямованості мотивації на успіх» (створення позитивної мотивації), для зручності їх доцільно виділити у протоколі, будь-яким кольором (у нашому випадку неспівпадання з ключем виділено сірим кольором).

Для зручності подальшої обробки та інтерпретації результатів дослідження у графічному вигляді доцільно зробити додатково Протокол зведених результатів показників «спрямованості мотивації» (табл. 4).

Побудова профілю за методикою «МУН» і наочне оформлення результатів дослідження «спрямованості мотивації»

Для наочного висвітлення результатів дослідження «спрямованості мотивації» побудуємо граф-схему (див. рис. 2), де на координатній осі (Y) відображасмо значення оцінки балу АДГІД, а на осі (X) номери респондентів.

Таблиця 4

Протокол зведених результатів дослідження «спрямованості мотивації»

Респонденти	1	2	3	9	...	11	...	19	20	21	...	29	32	33	34	35
Бал АДГІД «Спрямованість мотивації»	5	4	3	4	...	4	...	3	4	3	...	5	5	4	2	3
«Спрямованість мотивації»	Мотивація на успіх	Тенденція мотивації на успіх	Мотиваційний полюс чітко не виражений	Тенденція мотивації на успіх	...	Тенденція мотивації на успіх	...	Мотиваційний полюс чітко не виражений	Тенденція мотивації на успіх	Мотиваційний полюс чітко не виражений	...	Мотивація на успіх	Мотивація на успіх	Тенденція мотивації на успіх	Тенденція мотивації на невдачу	Мотиваційний полюс чітко не виражений

Здійснюючи аналіз та інтерпретацію представлених у граф-схемах даних (див. табл. 4 і рис. 2) можна зробити висновок, що:

- у респондентів 1, 4, 6, 7, 8, 13, 15, 17, 18, 23, 24, 25, 26, 29, 30, 31, 32 – позитивна мотивація (спрямованість мотивації на успіх);
- у респондентів 2, 9, 11, 12, 16, 20, 27, 33 – тенденція мотивації на успіх;
- у респондентів 3, 5, 10, 14, 19, 21, 35 – мотиваційний полюс чітко не виражений;

- у респондентів 22, 34 – тенденція мотивації на невдачу;
- мотивації на невдачу (острах невдачі) у респондентів певної групи не виявлено.

Підводячи підсумки результатів дослідження «спрямованості мотивації» як одного з оцінних показників, що є одним із критеріїв сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоспроможності особистості у швидкозмінних умовах, варто проаналізувати стан цього показника у



Рис. 2. Профіль оцінок «спрямованості мотивації» персоналу освітніх організацій

персоналу освітніх організацій з «позитивним рівнем (max) інноваційності» і «негативним рівнем (min) інноваційності».

Пропонуємо розглянути та проаналізувати співвідношення результатів дослідження «спрямованості мотивації» у персоналу освітніх організацій з позитивною і негативною інноваційністю за методикою

А. А. Реана «Мотивація успіху та острах невдач» («МУН») Його поданого у вигляді гістограми (див. рис. 3), де на осі ординат (Y) відкладаємо оцінки, а на осі абсцис (X) – різні категорії респондентів, у нашому випадку – персонал освітніх організацій (адміністрація, вчителі профільної й початкової ланки, і в цілому колектив).

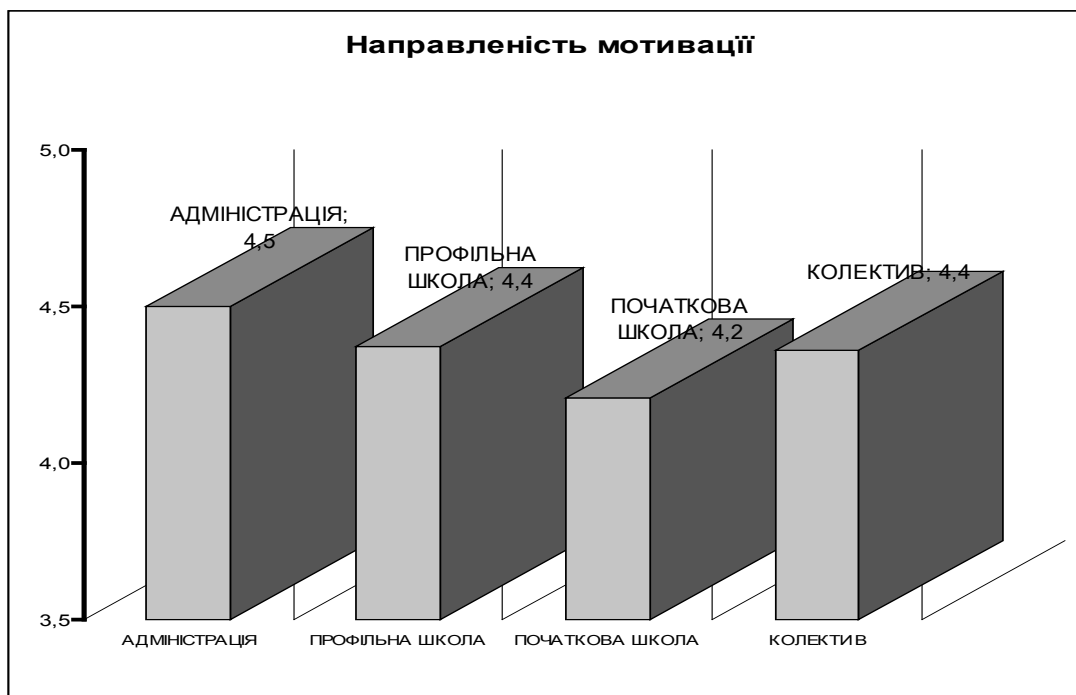


Рис. 3. Співвідношення оцінок «спрямованості мотивації» у різних категорій персоналу освітніх організацій



Також доцільно розглянути стан параметрів «спрямованості мотивації» – «мотивації успіху» й «острах невдач» у різних категорій респондентів – персоналу освітніх організацій з позитивною і негативною інноваційністю. Вихідними для побудови лінійної діаграми є дані подані у таблиці 5.

Пропонуємо розглянути і проаналізувати результати дослідження стану параметрів «спрямованості

мотивації» у проміжку від «мотивації до успіху» до «мотивації остраху невдач» поданого у вигляді лінійної діаграми (див. рис. 4), де на осі ординат (Y) відкладаємо параметри «спрямованості мотивації», а на осі абсцис (X) – оцінки респондентів з позитивною і негативною інноваційністю.

Таблиця 5

Стан параметрів «спрямованості мотивації» («мотивації успіху» й «острах невдач») у різних категорій респондентів з позитивною і негативною інноваційністю

Спрямованість мотивації	Для особистості з (max) позитивною інноваційністю %	Для особистості з (min) негативною інноваційністю %
Мотивація на успіх (орієнтація на успіх)	65,7	17,5
Тенденція мотивації на успіх	18,8	23,9
Мотиваційний полюс чітко не виражений	9,0	21,0
Тенденція мотивації на невдачу	5,3	29,6
Мотивація на невдачу (острах невдачі)	1,2	8
Усього, %	100,0	100,0



Рис. 4. Стан параметрів «спрямованості мотивації» у проміжку від «мотивації до успіху» до «мотивації остраху невдач» у респондентів з позитивною і негативною інноваційністю



Аналізуючи результати дослідження (див. рис. 4) було з'ясовано, що «спрямованість мотивації» у респондентів розподілилася у наступному порядку.

Мотивація на успіх (орієнтація на успіх)

- 65,7 % респондентів з позитивним рівнем (max) інноваційності;
- 17,5 % респондентів з негативним рівнем (min) інноваційності.

Тенденція мотивації на успіх

- 18,8 % респондентів з позитивним рівнем (max) інноваційності;
- 23,9 % респондентів з негативним рівнем (min) інноваційності.

Мотиваційний полюс чітко не виражений

- 9 % респондентів з позитивним рівнем (max) інноваційності;
- 21 % респондентів з негативним рівнем (min) інноваційності.

Тенденція мотивації на невдачу

- 5,3 % респондентів з позитивним рівнем (max) інноваційності;
- 29,6 % респондентів з негативним рівнем (min) інноваційності.

Мотивація на невдачу (острах невдачі)

- 1,2 % респондентів з позитивним рівнем (max) інноваційності;
- 8 % респондентів з негативним рівнем (min) інноваційності.

Для прикладу, пропонуємо ще один варіант графічного оформлення результатів нашого дослідження зображеного на рисунку 5; 6 розглянемо порівняльну характеристику розподілу параметрів «спрямованості мотивації» у респондентів – персоналу освітніх організацій з позитивною (max) інноваційністю (див. рис. 5) та негативною (min) інноваційністю (див. рис. 6).



Рис. 5. Порівняльна характеристика (%) розподілу показників «спрямованості мотивації» у респондентів з позитивною (max) інноваційністю



Рис. 6. Порівняльна характеристика % розподілу показників «спрямованості мотивації» у респондентів з негативною (min) інноваційністю



Аналізуючи результати нашого дослідження з'ясувалося, що респонденти з позитивною інноваційністю (max), при розв'язанні проблем (або досягнення цілей) шукають задачі для їх успішного розв'язання, разом з тим, як люди з негативною інноваційністю (min) шукають причини, що можуть завадити цьому (або досягнення цілей).

Тому, у процесі залучення персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності або проектів (особливо на етапах проектування або планування) необхідно залучати до такої діяльності, тих у кого домінує «мотивація до успіху. Тих людей у кого провідною є «мотивація уникнення невдач» необхідно залучати до цього процесу, на пізнішому етапі. Причиною того є те, на першому етапі, вони можуть поринути у проблеми (як минулих, так і сконструйованих у майбутнє) і не зможуть досягати успіху. Вони можуть загальмувати справу та ентузіазм її учасників власними сумнівами і пошуком причин, з'ясуванням питання «чому це може не вийти». Тому для них буде корисним оволодіння компетенціями з формування позитивної мотивації.

Корекційно-розвивальні методи формування позитивної мотивації

Для оволодіння корекційно-розвивальними методами формування позитивної мотивації ми пропонуємо використати матеріали освітньо-навчальних модулів тренінгу «Ефективні стратегії: створення позитивної мотивації, відкриття своєї Місії, прийняття рішень і постановка цілей», що є складовою «Багаторівневої моделі рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу "Психологічні засоби розвитку творчого потенціалу і самовдосконалення особистості"» [14–17]. Вони розроблені автором публікації та упродовж багатьох років впроваджуються у практику діяльності організацій. Серед них:

- освітні заклади (ВНЗ, ЗНЗ, ПТНЗ, позашкільні заклади різних типів);
- компанії та корпорації («ТНК-bp»: ООО «ЛИНОС», ЗАО «ЛИНИК»; «ЛУКОЙЛ»: ООО «Агентство ЛУКОМ-А-Україна», «ЛУКОР» і «КАКПАТ-НАФТОХИМ»; Нікопольський завод феросплавів; УКРТЕЛЕКОМ тощо);
- міністерства та установи (Управління справами Верховної Ради України; Міністерств: промислової політики України, водних ресурсів України, фінансів України тощо).

Рефлексивно-інноваційний тренінг (PIT) – це психологічна практика, під час якої особистість переосмислює ситуацію, у якій вона знаходиться, проблеми, які бажає розв'язати, а також цілі, які прагне досягти через інтенсивний пошук нових шляхів та засобів вирішення наявних завдань [6; 7; 8].

Принципи проведення рефлексивних занять:

- істина не може бути передана, вона може бути пережита;
- зняття статусних бар'єрів і субординації;
- навчання в цілому і кожного елементу зокрема, ґрунтуючись на інтересах тих, хто навчає;

- максимальний облік і розвиток інтересу учасника рефлексивно-інноваційного тренінгу [6; 7; 8].

PIT є практикою психологічної взаємодії, що ґрунтується на інтерактивних методах групової діяльності та коучингу (поєднання активних методів навчання та консультування, що активізує потенціал людини). Він полягає у підвищенні показників діяльності людей і команд шляхом розкриття прихованого потенціалу та подолання обмежуючих стереотипів мислення. Він підвищує ефективність, стимулює синергію якості дій і внутрішньої рівноваги. Забезпечує усвідомлення та звільнення від стереотипів непродуктивного освітнього досвіду та діяльності шляхом переосмислення останньої та висунення інновацій, що сприятимуть подоланню проблемно-конфліктних ситуацій, які виникають у процесі розв'язання практичних задач у сферах спілкування, діяльності, особистісного розвитку, професійного самовдосконалення та корекції. Він містить систему спеціально організованих розвивальних взаємодій між учасниками та їх взаємозбагаченням. Дієвими є заняття з усіма категоріями персоналу освітніх організацій, управлінців, менеджерів, педагогів, психологів [6; 8].

Рефлексивно-інноваційний тренінг, коучинг [12] дозволяє за невеликий проміжок часу розв'язати завдання інтенсивного формування та розвитку здібностей, необхідних для реалізації професійного та особистісного самовизначення. Зосередження зусиль на цьому дозволяє досягати оптимального розкриття та використання творчого потенціалу особистості в житті та професійній діяльності; виступає як засіб вивільнення творчого інноваційного потенціалу, підвищення особистісного та професійного зростання, розвитку та корекції людських змін. Результатом є помітні особистісні та професійні зміни, що відбуваються в учасників. Більш детально багаторівнева модель рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу «Психологічні засоби розвитку творчого потенціалу і самовдосконалення особистості» та модулі PIT описано у наукових публікаціях автора [8–12].

PIT допомагає учасникам розкрити нові можливості для успішного інноваційного розв'язання задач професійної діяльності, ефективного формування особистості з використанням особистих зусиль та резервів, а також забезпечити пошук у собі мобілізуючих факторів для виходу з утруднень, екстремальних і проблемних ситуацій.

PIT проводиться з відповідно підібраними для цієї мети групами, реальними трудовими колективами, професійними об'єднаннями, а також з сім'ями, де існує потреба в індивідуальній психолого-корекційній меті та покращенні психолого-педагогічного клімату в колективі та сім'ї. PIT продуктивний також при підвищенні управлінської компетентності керівників, менеджерів, при відпрацюванні ефективного стилю управління. Під час організації тренінгу підбір учасників групи доцільно проводити за результатами емпіричного дослідження, використовуючи моделі «Психолого-організаційної технології формування



психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» [8–12].

Продовження у наступному номері

У наступній частині публікації продовжимо розкриття: інформаційно-сислового, діагностично-інтерпретаційного і прогностичного компонентів дослідження: «рівня прагнення до самоактуалізації; «ставлення до самовдосконалення»; «мотиваційного профілю», – наступних складових інтегральної характеристики «мотиваційних показників», що є критерієм сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоспроможності особистості.

Ми будемо Вам вдячні за зворотний зв'язок за адресою: nika777vera@mail.ru

Використані літературні джерела

1. *Немов Р. С.* Психология: Учеб. для студ. высш. пед. учеб. заведений: В 3-х кн. – 4-е изд. [Текст] – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2001. – Кн. 3: Психодиагностика. Введение в научное психологическое исследование с элементами математической статистики. – 640 с. – С. 481–483.

2. *Практическая психодиагностика личности: Учеб. пособ. [Текст].* – СПб.: Изд-во СПб, 2001. – 224 с.

3. *Практическая психология для менеджеров [Текст] / Под ред. М. К. Тулушкиной.* – М.: Филинь, 1996. – 368 с. – С. 104–109.

4. *Рабочая книга рабочего психолога. Технологии эффективной профессиональной деятельности: Пособ. для специалистов, работающих с персоналом [Текст].* – М.: Красная площадь, 1996. – 400 с.

5. *Реан А. А.* Практическая психодиагностика личности. Учебное пособие [Текст]. – СПб., Издательство Санкт-Петербургского государственного университета, 2001. – 224 с.

6. *Реан А. А.* Психология изучения личности: Учеб. пособ. [Текст] – СПб.: Изд-во В. А. Михайлова, 1990. – 288 с.

7. *Технології роботи організаційних психологів: Навч. посібн. для студентів ВНЗ та слухачів ін-тів післядипломної освіти / Л. М. Карамушка, Т. В. Зайчикова, О. В. Винославська та ін.; За наук. ред. Л. М. Карамушки.* – К.: Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.

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

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

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

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

12. *Чудакова В. П.* Формування конкурентоздатної особистості, готової до інноваційної діяльності, в швидкозмінних умовах засобами рефлексивно-інноваційного тренінгу [Текст] / В. П. Чудакова; За ред. І. С. Волощук (гол. ред.) та ін. // *Навчання і виховання обдарованої особистості: теорія і практика: Збірник наукових праць.* – К.: Інститут обдарованої дитини, 2013. – Вип. 10. – 326 с. – С. 300–310.