



### 3. НАУКОВІ СЕМІНАРИ-ПРАКТИКУМИ

**Віра Петрівна Чудакова,**

кандидат психологічних наук,  
науковий співробітник Інституту педагогіки  
НАПН України, науковий кореспондент  
Інституту психології імені Г. С. Костюка  
НАПН України, психолог, тренер,  
старший викладач, консультант, коуч,  
м. Київ, Україна

**УДК 159.9:37.07:005.95]:001.895**

*Продовження публікацій: 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); 9–10 (28–29); 11 (30); 12 (31) за 2014 р.; у № 1 (32); 2 (33); 3 (34); 4 (35); 5 (36); 6 (37); 7 (38); 8 (39); 9 (40); 10 (41); 11 (42); 12 (43) за 2015 р.; 1 (44); 2 (45); 3 (46); 4 (47); 5 (48); 6 (49); 7 (50); 8 (51); 9 (52); 10 (53); 11 (54) за 2016 р.*

## ВІДМІННОСТІ СТРУКТУРНО ЗМІСТОВОГО АНАЛІЗУ ЛАТЕНТНИХ ФАКТОРІВ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ З ПОЗИТИВНОЮ ТА НЕГАТИВНОЮ «ІННОВАЦІЙНІСТЮ» ЯК ДЕТЕРМІНАНТИ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

*XI частина, початок у № 2 (45); 3 (46); 4 (47); 5 (48); 6 (49); 7 (50); 8 (51); 9 (52); 10 (53); 11 (54) за 2016 р.,  
продовження у наступному номері*

*В публикации представлены отличия структурно-содержательного анализа латентных факторов особенностей психологической готовности к инновационной деятельности персонала организаций с положительной и отрицательной «инновационностью» как детерминанты конкурентоспособности личности. По результатам исследования – научно-методическое обеспечение формирования психологической готовности к инновационной деятельности и конкурентоспособности личности.*

**Ключевые слова:** инновационная деятельность, инновационность, психологическая готовность к инновационной деятельности, модель, психолого-организационная технология, конкурентоспособность личности, психологический механизм, личностные базовые черты.

*According to the results of research – scientific and methodological support of the formation of psychological readiness for innovation and competitiveness of the individual.*

**Key words:** innovative activity, innovativeness, psychological readiness for innovative activity, model, psychological and organizational technology, competitive personality, psychological mechanisms, basic personality traits.

У цьому номері пропонуємо публікацію, де розглянуто відмінності структурно-змістовного аналізу латентних факторів особливостей психологічної готовності до інноваційної діяльності персоналу організацій з позитивною та негативною інноваційністю, як детермінанти конкурентоздатності особистості.

Продовжуємо висвітлення досвіду впровадження у практику діяльності освітніх організацій різних типів моделей «психолого-організаційної технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» У попередніх випусках журналу «Освіта та розвиток обдарованої особистості» у рубриці «Науковий-семінар практикум»

нами здійснено опис комплексної системи науково-методичного забезпечення їх впровадження [3–7]. Пропонуємо здійснити короткий екскурс сторінками публікацій, де подано:

– Майстер-клас «Коучинг як засіб розвитку обдарованої особистості та формування успішних життєвих стратегій», що подано у № 2, 2012 р.;



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

– Загальну характеристику науково-методичного забезпечення психолого-організаційної технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності, що подано у № 3–4, 2012 р.;

– 1.1. Модель експертизи організаційно-інноваційного середовища освітньої організації, описано дослідження «Рівня розвитку педагогічного колективу» та його соціально-психологічні характеристики, що подано у № 5; 6; 7, 2012 р.;

– Загальну характеристику експертизи організаційно-інноваційного середовища освітньої організації. Описано алгоритм проведення та інтерпретацію результатів експертизи: за методикою «Оцінювання характеристик колективу», у № 1 (8), 2013 р.; за методикою «Оцінювання мотиваційного середовища», у № 2 (9), 2013 р.; за методикою «Оцінювання функції керівництва», у № 3 (10), 2013 р. Також було подано узагальнені результати експертизи організаційно-інноваційного середовища освітньої організації, у № 6 (13), 2013 р.;

– 1.2. Корекційну модель створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища освітньої організації, що подано у № 7 (14), 2013 р.;

– Дослідження «інноваційності» персоналу освітніх організацій як показника сформованості готовності до інноваційної діяльності, що подано у № 8–9 (15–16), 2013 р.;

– 2. Моделі експертизи та корекції психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності, що опубліковано у № 10 (17), 2013 р.;

– Дослідження інтегральної характеристики «ставлення особистості до своєї професійної діяльності», що подано у № 11 (18); 12 (19), 2013 р.;

– Дослідження інтегральної характеристики «ставлення особистості до себе як професіонала», що подано у № 1 (20), 2014 р.; самооцінки професійно-важливих якостей, у № 2 (20), 2014 р.; суб'єктивного «локусу контролю», у № 3 (22); 4 (23); 5 (24); 6 (25); 7 (26); 8 (27), 2014 р.;

– Дослідження інтегральної характеристики «мотиваційних показників» сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності, спрямованості мотивації, що висвітлено у № 9–10 (28–29) 2014 р.; рівня прагнення до самоактуалізації, у № 11 (30); 12 (31), 2014 р.; № 1 (32); 2 (33); 3 (34), 2015 р.; прагнення (ставлення) до самовдосконалення, у № 4 (35); 5 (36), 2015 р.; мотиваційного профілю, у № 6 (37); 7 (38); 8 (39) 2015 р.;

– Дослідження інтегральної характеристики «індивідуально-психологічні особливості та емоційно-вольова сфера особистості», що подано у № 9 (40) 2015 р.;

– Дослідження «порогу активності» – представлення інформаційно-смислового, діагностично-інтерпретаційного та прогностичного компонентів дослідження «порогу активності», що подано у № 10 (41); 11 (42) 2015 р.;

– Дослідження «вольового самоконтролю», що подано у № 12 (43) 2015 р.;

– Дослідження «індивідуально-психологічних особливостей особистості: 1 частина: представлення загальної характеристики, історії створення та розробки, адаптації та стандартизації, особливості використання різних форм опитувальників тесту Р. Кеттелла, що подано у № 1 (44); 2 (45) 2016 р.;

2 частина: представлення процедури проведення, опис тесту Р. Кеттелла (форма А), що подано у № 3 (46) за 2016 р.; 3 частина: представлення діагностичного компоненту дослідження «індивідуально-психологічних особливостей особистості», що подано у № 4 (47) за 2016 р.;

4 частина: аналіз та інтерпретація результатів первинних факторів тесту Р. Кеттелла (Форма А, що подано у № 5 (48) за 2016 р.; 5 частина: представлення загального дизайну дослідження «індивідуально-психологічних особливостей особистості» за тестом Р. Кеттелла (Форма А), що подано у № 6 (49) за 2016 р.;

6 частина: представлення розумінням того, що будь-які емпірично отримані оцінки рис особистості виступають системним ефектом взаємодії конституційних, індивідуальних і особистісних рис. Акцентування уваги на тому, що більш адекватним способом вивчення психологічних механізмів функціонування особистості, в ході інноваційної діяльності, є багатомірний системний підхід до аналізу даних.

Представлення психологічних механізмів особистісної детермінації «інноваційності», як критерію сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості, що подано у № 7 (50) за 2016 р.;

7 частина: представлення особливостей професійно-орієнтованої трансформації особистості у процесі інноваційної діяльності для формування її конкурентоздатності (за тестом Р. Кеттелла), що подано у № 8 (51) за 2016 р.;

8 частина: представлення структурно-змістовного аналізу латентних факторів 16PF особистісної детермінації «інноваційності», як показників конкурентоздатності особистості (за тестом Р. Кеттелла та експрес діагностикою «інноваційності» В. Чудакової), що подано у № 9 (52) за 2016 р.;

9 частина: представлення результатів дослідження взаємозв'язку вектору «інноваційність» з факторами другого рівня тесту 16 PF – показників конкурентоздатності особистості (за тестом Р. Кеттелла та експрес діагностикою «інноваційності» В. Чудакової), що подано у № 10 (53) за 2016 р.;

10 частина: представлення результатів дослідження психологічних механізмів «інноваційність» в системі взаємозв'язку базових рис 16PF – показників конкурентоздатності особистості (за тестом 16PF Р. Кеттелла та експрес діагностикою «інноваційності» В. Чудакової), що подано у № 11 (54) за 2016 р.

Метою цієї публікації є представлення відмінностей структурно-змістовного аналізу латентних



факторів особливостей психологічної готовності до інноваційної діяльності персоналу організацій з позитивною та негативною інноваційністю як детермінанти конкурентоздатності особистості.

З метою реалізації поставленої мети було використано такі методи наукового дослідження: 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 та коучингу.

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

Дослідження здійснювалось 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 конкурентоздатності особистості в умовах допрофесійної підготовки» [3–8].

За результатами дослідження нами було розроблено «Психолого-організаційна технологія формування готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності» (далі – «Технологія»). Її впровадження уможливило надання психологічної допомоги психологам, персоналу освітніх організацій, управлінцям усіх рівнів, спрямованої на розв'язання певних психологічних та організаційних проблем в умовах здійснення інноваційної діяльності. За основу взято технологічний підхід, головне призначення якого полягає у розробленні (проекуванні) та впровадженні спеціальних гуманітарних (людинознавчих) технологій, різновидом якої є психолого-організаційна технологія, спрямована на розв'язання конкретних проблем в організації.

«Технологія» містить дві взаємопов'язані та взаємодоповнюючі частини [3; 6–8]:

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

II. *Модель експертизи й корекції психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності* (внутрішні умови).

Результати їх впровадження представлено в авторських публікаціях [3–8]. Кожна з моделей «Технології» відповідає дослідженню внутрішніх та зовнішніх умов упровадження інновацій та містить такі основні компоненти: інформаційно-смісловий, діагностично-інтерпретаційний, прогностичний, корекційно-розвивальний.

У цій публікації продовжуємо розгляд однієї зі складових авторської «Технології» – «2.1. Моделі експертизи психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» [6; 7]. Для проведення цього етапу дослідження використано валідний та надійний психолого-діагностичний інструментарій, що дав змогу дослідити наступні оцінні

показники та параметри, уже описані у цьому виданні [4–8]: 1) *інтегральний показник «інноваційність»* дозволяє визначити та оцінити стан рівня інноваційності (позитивний, нульовий, негативний); тенденцію персоналу освітніх організацій до здійснення інновацій (теоретико-інтелектуальний, емоційно-практичний);

2) *інтегральну характеристику «задоволеності професійною діяльністю»*, що охоплює: задоволеність професією; ставлення до діяльності в нинішній час та у перспективі; задоволеність життєвих потреб у процесі професійної діяльності;

3) *інтегральну характеристику «самоусвідомлення себе як професіонала (фахівця)»*, складниками якої є: самооцінка професійно важливих якостей; локус контролю (два варіанти) – суб'єктивний локус контролю; рівень суб'єктивний локус контролю, що буде розглянуто детально у цій публікації;

4) *інтегральну характеристику мотиваційних показників*, складниками якої є: спрямованість мотивації; самоактуалізація особистості; мотиваційний профіль – мотиваційна тенденція особистості (споживча і особистісно-розвивальна або виробнича спрямованість мотивації); ставлення до самовдосконалення;

5) *індивідуально-психологічні особливості та емоційно-вольовий контроль*, що містить: вольовий самоконтроль, поріг активності, а також «індивідуально-психологічні особливості особистості».

#### **Відмінності структурно змістовного аналізу латентних факторів особливостей психологічної готовності до інноваційної діяльності персоналу організацій з позитивною та негативною інноваційністю**

З метою досягнення цілісного розуміння взаємодії внутрішніх та зовнішніх умов професійної діяльності та їх системного впливу на інноваційну діяльність персоналу освітніх організацій нами побудовано спільний масив показників, використаних у дослідженні. За результатами факторного аналізу, після обчислення латентних факторів та їх обертання за методом VARІМАКС було сформовано таблицю факторних проєкцій, де наведено у повному (загальному) масиві головний компонент даних персоналу освітніх організацій [1]. Для сприяння інтерпретації емпіричних даних із неї видалено значення проєкцій менші за 0,2, а показники впорядковано всередині значення факторів та розташовано у порядку зменшення.

Констатувальний етап дослідження має на меті пошук факторів та з'ясування структури їх взаємозв'язків особистісних детермінант, що сприяють або заважають інноваційній діяльності персоналу освітніх організацій. Під час обробки загального масиву даних [там само] методом факторного аналізу виявлено небажані втрати частини інформації про детермінанти інноваційності через поєднання в одному масиві осіб з високою позитивною інноваційністю та низькою негативною інноваційністю (подібно до крайніх експертних оцінок, що взаємно знищуються при обчисленні середнього). Ми дійшли висновку про доцільність поділу загальної вибірки на дві частини.



Критерієм поділу постав «інтегральний показник інноваційності», попередньо обчислений методом регресії на основі факторного аналізу на масиві емпіричних корелятивів психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності.

Обчислений вектор оцінок інноваційності персоналу освітніх організацій стандартизовано (має нульове середнє та одиничну дисперсію), тому перший масив увібрав особистості зі значеннями більше +0,25, а у другий – менші за -0,25. Отримані масиви було факторизовано, після обертання факторів, упорядковано проєкції. Наведено результати факторного аналізу масиву персоналу освітніх організацій з підвищеним рівнем тенденції до інноваційної діяльності [там само], а масив персоналу освітніх організацій – зі зниженим рівнем [там само]. Порівняння отриманих факторних структур надало важливу інформацію щодо відмінностей особистостей персоналу освітніх організацій, які можуть бути використані для стимулювання та розвитку особистісної тенденції до здійснення інновацій.

Порівняння зазначених масивів результатів факторного аналізу сприяло виявленню їх значної подібності. Гіпотетично можна припустити, що відмінності є визначальними ознаками кластеру інноваційно-орієнтованого персоналу освітніх організацій. Кластер можна розглядати й трактувати з двох сторін: зі статичного погляду, як особливу інноваційну конфігурацію властивостей особистості, мотивів, потреб тощо, що типова для частини персоналу освітніх організацій; з динамічного погляду, як тимчасовий стан особистості, що виникає в персоналу освітніх організацій у момент здійснення інноваційних дій, а після завершення відбувається повернення до типового стану.

Під час розгляду таблиць факторних проєкцій необхідно враховувати те, що латентні фактори, – це побудовані в багатомірному просторі показники дослідження допоміжних векторів, що мають сенс центральних у групах показників, які ввійшли до відповідного фактору. Латентні фактори побудовано за допомогою інтеграції взаємних кореляцій. Вони виступають на рівні якісного системного визначення, системоутворювальними чинниками, більш значущими ніж поверхневі показники масиву даних. Сумарна вага фактору відображає ступінь цієї значущості. Ключове формальне призначення факторного аналізу – стискання багатомірному простору до ключових ортогональних компонент, що відображають взаємно незалежні латентні чинники варіації властивостей досліджуваних. Пошук таких незалежних внутрішніх детермінант зовнішньої поведінки особистості постає одним із важливих завдань психології.

В оброблених засобами факторного аналізу масивах [1] і [там само] відбулася трансформація простору з 113 показників за 26 ортогональних факторів з вагою більше одиниці та сумарним поясненням загальної дисперсії, відповідно, 96,6 % (перший масив) і 97,1 % (другий масив). Непояснювана дисперсія

належить до специфічних факторів та невід’ємних у психологічних дослідженнях помилок вимірів, різних стратегій фальсифікації даних досліджуваними тощо. Більшість з 26 факторів має прийнятну змістовну інтерпретацію і корисність у контексті проблеми пошуку засобів стимулювання інноваційності, як особистісної риси (у першому масиві змістовно прийнятних 13 факторів поєднують 61,2 % загальної дисперсії).

Отже, під час вивчення за допомогою факторизації багатомірному простору, досліджуваних показників, що відображають потреби, мотиви, риси особистості, самоактуалізацію, самоконтролю та інших, у персоналу освітніх організацій з підвищеною [там само] і зниженою «інноваційністю» [там само], отримано латентні фактори, що відобразили взаємно незалежні чинники їх професійної поведінки, які постійно в різних поєднаннях зумовлюють реальну педагогічну поведінку.

Враховуючи призначення факторного аналізу головні компоненти можна розглядати отримані як ключові внутрішні рушійні сили зовнішньої поведінки персоналу освітніх організацій. Відмінності між змістом цих факторів – це вияв чинників, що сприяють або заважають інноваційній діяльності.

Цільовою моделлю програм розвитку постає структура факторів на масиві компонентів даних персоналу з підвищеним рівнем інноваційності (більше +0,25) [там само]. Ця структура особистісних факторів може бути стабільною, але ймовірно, що це тимчасовий стан для здійснення інноваційних дій. З огляду на це, важливо одночасно аналізувати і структуру факторів в осіб зі зниженим рівнем інноваційності (менше -0,25) [там само] для пошуку можливостей переведення таких особистостей в інноваційний стан, тобто виклику в них інноваційно-сприятливої конфігурації особистості, яку відображає факторна модель особистостей з підвищеною інноваційністю.

Розглянемо відмінності структурно-змістовного аналізу латентних факторів особливостей психологічної готовності до інноваційної діяльності персоналу організацій з позитивною та негативною інноваційністю, як детермінанти конкурентоздатності особистості.

1. Перший фактор – «Рівень розвитку колективу» – є спільним для всіх трьох масивів: загального [там само], компонентів даних персоналу з підвищеним рівнем інноваційності [там само] та осіб зі зниженим рівнем інноваційності. Склад фактору виявив значущість характеристик організаційно-інноваційного середовища освітньої організації (що відповідає зовнішнім умовам) для індивідуальної позиції персоналу та підтримки їх спрямованості на самовдосконалення та покращення діяльності. Психологічним витоком цього є чутливість персоналу освітніх організацій до взаємного оцінювання. Цей вектор можна розглядати як зовнішню фонову передумову інноваційної діяльності, фактор підтримки постійної концентрації персоналу на педагогічній діяльності.

Перший фактор складається із зовнішніх відносно особистості оцінних показників, тому послідовність



проекцій у трьох масивах результатів факторного аналізу досить подібна. У персоналу зі зниженою інноваційною тенденцією виявлено неочікувану та значну від'ємну проекцію показника С+ «Сила-Я» (емоційна стійкість). Отже, емоційна нестабільність особистості персоналу чи тимчасовий стан емоційної невірноваженості сприяє підвищенню оцінок за першим фактором. Можливим поясненням цього є те, що педагогічний колектив виконує стабілізуючу, психотерапевтичну функцію (колективна терапія) відносно частини особистостей персоналу, яка відчуває невротичні переживання внаслідок загальної особистісної тенденції до емоційної нестійкості чи втоми в ході навчальних занять, що значно підвищує ймовірність емоційних сплесків та переживань, навіть, у стабільних осіб.

У контексті розгляду проблеми стимулювання інноваційної діяльності, колектив є чинником підтримки спрямованості кожної особистості (через групові очікування) на використання та впровадження нових засобів у діяльності. Колектив створює, умовно кажучи, «потік, спільний рух», що запобігає відхиленню та підтримує новатора/інноватора у випадку труднощів інноваційної діяльності – допомагає пережити та подолати емоційні, методичні утруднення процесу здійснення інноваційних дій.

Отже, у персоналу організацій зі зниженим рівнем інноваційності колектив виступає засобом постійного їх повернення у русло інноваційної діяльності, тоді як особистості з підвищеним рівнем інноваційності не залежать (ні позитивно, ні негативно) в інтенсивності власної діяльності від колективної спрямованості, тобто не потребують, або майже не потребують, колективного тиску чи підтримки у здійсненні інновацій. У них, відповідно до показників факторної таблиці [там само], показник С+ «Сила-Я» (емоційна стійкість) пов'язана з фактором «Орієнтація на професіоналізм», що покращує ефективність протікання інноваційної діяльності. За даними нашого дослідження перший фактор майже однаковий для обох масивів вибірки респондентів з позитивною та негативною «інноваційністю». Інші фактори виявили тенденцію особистостей персоналу до різних способів функціонування.

2. Другий фактор відображає системоутворювальний чинник «Мотивації педагогічної діяльності» [там само] особи з підвищеним рівнем інноваційності, до якого увійшли «особистісно-розвивальна, або виробнича тенденція», де превалюють мотиви: загальна активність, творча активність, суспільна корисність, спілкування до яких приєднано інші мотиви та життєві потреби в процесі професійної діяльності, що відповідають «креативному мотиваційному профілю» особистості персоналу освітніх організацій.

Наявність позитивної проекції «Інноваційності 2. Активність в інноваціях», +Q1 «Радикалізм» (гнучкість, експериментатор, вільно мислячий) засвідчує, що цей фактор є очевидною необхідністю для протікання інноваційної діяльності. Оброблений масив

даних в особистостей з підвищеним рівнем інноваційності підтверджує, що під час здійснення інноваційних дій вони функціонують на позитивному полюсі цього фактору.

У масиві осіб [там само] зі зниженою інноваційністю цей фактор поєднано з мотивами «споживчої тенденції»: «забезпечення життєдіяльності», «соціальний статус» і «комфорт», що відповідають «блокуючому мотиваційному профілю» особистості, а від'ємна проекція риси Q2 (самодостатність) визначає стан несамостійності. Особистості зі зниженим рівнем інноваційності функціонують під час впровадження інновацій на цьому полюсі, про що свідчить невелика проекція «участь в інноваціях», «емоційне ставлення до інновацій». Отже, такі особи за здійснення інноваційної діяльності орієнтовані на себе, що зменшує ефективність інноваційної діяльності.

3. Третій фактор «Задоволеність потреб» [там само] наявний в осіб з підвищеною інноваційністю, насамперед, в аспектах об'єктивного оцінювання власної діяльності та можливостей інтелектуального, професійного та культурного зростання. Таким чином, педагогічна діяльність надає відчуття визнання в аспекті інтелектуального та професійно-культурного розвитку, адже освітня ситуація взаємодії з учнями задовольняє потребу персоналу освітніх організацій у визнанні та загальній увазі. Будь-яка ситуація навчання – це увага, повага, підкорення учнів, які надають персоналу освітніх організацій почуття визнання залежно від рівня його розвитку, достатнього для здійснення навчання інших. Значні проекції на показники «управління» є свідченням того, що й можливість керувати іншими – це істотний чинник задоволеності потреби у визнанні (можливо неусвідомлюваний).

Істотно інша картина складу фактору «Задоволеність потреб» в осіб зі зниженою інноваційністю [там само], що є відмінною від попередніх. Ключова особливість приблизно однакова щодо інтенсивності задоволення потреб майже всіх типів (наявна недиференційованість потреб, відсутні значні пріоритети, тобто бажання спрямовані на різні напрями). Це несприятливий чинник щодо спрямування зусиль на інноваційну діяльність, який потребує повної концентрації енергії особистості, значно більшого часу, дій та мислення у вузьких зонах професійної діяльності. Задоволеність потреб такого персоналу помітно поєднана з орієнтацією на офіційний статус, авторитетність, виконання функцій керівництва. Можна припустити, що це також не сприяє інноваційній тенденції. Отже, соціабельність, статусна залежність, орієнтованість на отримання високого неофіційного статусу через спілкування вирізняє осіб зі зниженим рівнем інноваційності.

З таким умовиводом узгоджується склад фактору 12 [там само], що містить показник А+ (тенденція до спілкування) та незадоволеність потреби у спілкуванні з колегами. Підвищений рівень риси «Афектотімія» призводить до незадоволеності цієї потреби в межах педагогічного колективу. Це може бути зумовлено



переважанням в освітній організації професійно орієнтованого спілкування, що обмежує осіб з підвищеним рівнем контактності в реалізації такої потреби зі змістом спілкування, яка виходить за межі професійної тематики.

Специфіка осіб зі зниженим рівнем інноваційності полягає в тому, що «прагнення отримати винагороду» має від'ємну проекцію на фактор 2 «Задоволеність потреб» (-0,56) та позитивну (+0,35) на фактор «Інноваційність». До такого результату призводить соціально-ієрархічна спрямованість таких осіб на отримання підвищеного офіційного та неофіційного статусу у колективі. Також нововведення можуть супроводжуватися певною винагородою (зокрема доповнення до зарплати), очікуванням якої зумовлена виявлена позитивна проекція.

4. Четвертий фактор «Самоактуалізація в аспекті автономності» [там само] (в осіб з підвищеною інноваційністю). До нього належать чи мають значні проекції практично всі складники методики оцінювання самоактуалізації особистості. Значущість автономності підкреслює від'ємна проекція «виконавець чужих інноваційних розробок». Фактор позитивно пов'язано з +Q1 «Радикалізм» та має від'ємні навантаження з боку рис G, O, N, Q4 та службового зростання. На перший погляд -G трактується як відсутність добросовісності, небажаною для педагогічного процесу нововведень. Однак, якщо врахувати те, що будь-яка інновація – це стає зрозумілою сприятливість G для інноваційних дій, як способу тимчасового вивільнення від тиску педагогічних стереотипів. Отже, цей фактор визначає, всупереч педагогічним стандартам і правилам, внутрішню автономну самоактуалізаційну тенденцію персоналу освітніх організацій до здійснення власних інноваційних розробок та впевненого експериментування з ними.

На масиві [там само] осіб зі зниженою інноваційністю цей фактор (№ 8) представлено автономністю, що знижується з віком (-0,24) і «блокуючим» мотиваційним профілем (-0,22) з незначними -I, +F, -G, неочікувана від'ємна проекція у показнику «відповідальність перед близькими» (-0,37). Отже, ця «автономність», існує для безвідповідальної, а не для професійної діяльності.

5. П'ятий фактор «Інноваційність» [там само] наявна в осіб з підвищеною інноваційністю та поєднана з інтернальністю у виробничих відносинах, незалежністю та самостійністю у діяльності, а також підсилена емоційною привабливістю інноваційною діяльністю самостійного характеру.

В осіб зі зниженим рівнем інноваційності ключовим мотиватором педагогічної діяльності та інноваційної діяльності є почуття обов'язку +G (добросовісність). Детальний розгляд наведено нижче під час порівняння таблиць з упорядкованими проекціями поверхневих показників на цей фактор у порядку зменшення.

6. Шостий фактор «Задоволеність професійною діяльністю» [там само] розкриває осіб з підвищеною інноваційністю в аспектах «задоволеності професійною діяльністю сьогодні» та «ставлення до діяльності у

майбутньому». Задоволення має емоційний акцент, що з віком зростає. Про це свідчить риса -C «Слабкість Я» (-0,48). Фактор має значні проекції +M «М'якість» та +Q4 «Фрустрованість» та пов'язаний з потребою в інноваціях, активною участю та з інтегральним показником інноваційності. Ці особистості реалізують інноваційну діяльність з емоційним сплеском, напруженням, що підсилює педагогічну ефективність. Після завершення напруженої професійної діяльності та розслаблення викликає інтенсивне внутрішнє задоволення. Цей аспект стилю життєдіяльності є типовим для особистостей, що самореалізуються. Його ознаками є потяг до значних навантажень та інтенсивних випробувань себе у діяльностях довільної природи.

В осіб зі зниженою інноваційністю [там само] «Задоволеність професійною діяльністю» має іншу психологічну природу та детермінацію – пропорційна ступеням творчої, ціннісної та загальної самореалізації. Задоволеність собою у діяльності призводить до небажання «модифікувати доробки інших», що частково є проявом зупинки професійного саморозвитку, що також видно з від'ємної проекції «бажання краще засвоїти посаду». Отже, у таких осіб зростання задоволеності власною діяльністю гальмує професійне зростання.

7. Сьомий фактор «Орієнтованість на професіоналізм» пов'язано з інтенсивною емоційною спрямованістю та інтересом до педагогічної діяльності, бажанням краще її опанувати. Цей фактор відображає емоційно підсилену стійку (+C) професійну спрямованість. Під час дослідження виявлено високу від'ємну проекцію G (-0,40). Позитивні проекції +Q2 і +O є підтвердженням того, що -G не свідчить про характер порушення морально-етичних норм, а лише про сенс відмови від стереотипів формалізованих способів, методів і підходів у педагогічній діяльності.

В осіб зі зниженим рівнем інноваційності «орієнтація на професіоналізм» «розчинена» та слабо представлена у шостому факторі [там само], поєднаному з рисами -Q1 «Консерватизм», +I «М'якість». Отже, професійне зростання у цих осіб полягає у підтримці та доведенні до майстерності наявних педагогічних методів.

8. Восьмий фактор «Задоволеність власним розвитком» наявний у осіб з підвищеною інноваційністю [там само], що пов'язано з власними зусиллями, наполегливістю, радикалізмом та підсилено розумінням значущості педагогічної професії. Отже, розвиток особистості у цих осіб є домінуючим стимулом наполегливості в досягненні змін у способах власної діяльності.

В осіб зі зниженим рівнем інноваційності [там само] цей фактор пов'язано з авторитетністю, вдалими відносинами з іншими, орієнтацією на посади та ієрархічністю, потягом до комфортності та відсутністю вимог з боку керівництва. Якщо розглядати особистісний розвиток як стимул для інноваційної діяльності, то в особистостей зі зниженим рівнем інноваційності цей стимул є послабленим, що пов'язано з переважанням цінностей відношень та орієнтацією на себе над цінністю педагогічної діяльності.



9. Дев'ятий фактор «Інтернальність в області невдач» [там само] в осіб з підвищеною інноваційністю поєднано з +I «М'якість», +G «Сила над-Я», -H «Несміливий». Наявні проєкції й інших складових інтернальності. У системі показників інтернальності таких осіб системоутворюючим є саме «інтернальність в області невдач». Ці особистості добре та відверто усвідомлюють витоки власних невдач, а також без самовпевненості, вільно і творчо на них реагують. Внутрішня локалізація контролю та сконцентрованість на творчому розв'язанні проблем і виправленні помилок є сприятливою для швидкого вдосконалення нових педагогічних методів та доведення їх до майстерності. Отже, особистості з підвищеним рівнем інноваційності сконцентровані на подоланні помилок у випадках невдач, що сприяє прискоренню досягнення ефективності інновацій.

В осіб зі зниженим рівнем інноваційності [там само] показники інтернальності містять групу з ключовим в сфері досягнень і невдач та приєднанням міжособистісних та сімейних відношень. Цікаво, що інтернальність у виробничих відносинах утворила окремих фактор поєднаний з +M «Мрійливість» та +V «Інтелект», прагненням бути не гірше інших, мотивом «комфорту». В осіб зі зниженим рівнем інноваційності, в аспекті інтернальності, існує два взаємно незалежних вектори, сконцентрованих на стосунках та відносинах (у факторах № 7 на міжособистісних та № 22 виробничих). Це відволікає увагу такого персоналу від інноваційних дій.

10. Десятий фактор «Вік» [там само] в осіб з підвищеною інноваційністю нечітко виражено фактор, що супроводжується підвищенням задоволеності платнею та зменшенням матеріальної спрямованості, зростанням загальної інтернальності та задоволеності потреб. Невеликі проєкції +A та -F можуть свідчити про прояв підсилення з віком інтенсивності спілкування та зниження почуття безпеки.

В осіб зі зниженим рівнем інноваційності [там само] показник «Вік» увійшов до фактору +E «Домінантність». Це підтверджує, що з віком такі особистості стають більш доміантними. Особи зі зниженим рівнем інноваційності зорієнтовані на відношення та стосунки, тому докладають значних зусиль та демонструють вимогливість у досягненні позитивного ставлення до себе та керуючого становища. З віком, набуваючи досвіду взаємодії, вони засвоюють імітаційний прояв доміантності та власності, як попереджувальний засіб, що зумовлює позицію підпорядкування інших осіб, підкорення, слабкості й, цим, вимагають прояву до себе лояльності та позитивності. Ці ж позиції досягаються внаслідок просування ієрархічними сходами (посади й звання, вимоги від учнів й інших осіб відповідної поведінки). Ще одне пояснення – професійна деформація особистості персоналу освітніх організацій – домінування – невербальний прояв впевненості як компонент засобів психологічної (маніпуляційної) техніки впливу на учнів. Отже, такий персонал формує стереотип домінування у

взаємодіях як засіб попереджувальний міжособистісній пристосування.

11. Одинадцятий фактор «Службове просування» [там само] в осіб з підвищеною інноваційністю пов'язано з +C «Сила Я», +Q4 «Фрустрованість», +G «Сила над-Я», саморозумінням, та від'ємними проєкціями A та H. З віком у таких осіб інтенсивність спілкування зменшується, тому можна припустити, що прагнення до службового зростання – це не типовий шлях для осіб з підвищеною інноваційністю.

В осіб зі зниженим рівнем інноваційності [там само] відмічається розпорошеність зусиль з різними потребами призводить до зменшення рівня досягнень і не сприяє сконцентрованим зусиллям інноваційного характеру.

12. Дванадцятий фактор «Прониклива підозрілість» [там само] в осіб з підвищеною інноваційністю поєднує +L, +N з невеликими проєкціями +M, +I, +G, +C. Така конфігурація рис є професійною деформацією особистості, внаслідок повсякденного здійснення функції контролю поведінки учнів і дій (впливів) за відхиленнями. Персонал освітніх організацій уважно спостерігає за учнями та автоматично порівнює їхню поведінку з морально-етичними еталонами та правилами. Тому вони постійно очікують, «підозрюють» відхилення у поведінці учнів. Унаслідок того, що корекція здійснюється багато разів на день, стан «уважної проникливої підозрілості» постійно активізовано, фактично, автоматизовано до рівня підсвідомої педагогічної установки.

В осіб зі зниженим рівнем інноваційності [там само] +L та +N належать до різних факторів. Стан підозри у таких осіб виникає за втрати самоконтролю (наприклад, емоційний сплеск чи невротичне переживання), а фактор +N поєднано з +I та -F, +G. Отже, у стабільному стані такий персонал не здійснює подібний до вищеподаного циклу спостереження та корекції поведінки учнів за відхиленнями. Для цього необхідно емоційний сплеск, струс, привід, зіткнення для переводу особистостей в активний стан. Це відповідає гендерним дослідженням витоків дій у жінок (емоційна енергетизація) та чоловіків (сильна аргументація).

Отже, особистості з підвищеним рівнем інноваційності постійно перебувають у стані активної педагогічної діяльності з ситуативним коригуванням відхилень в учнів, що сприяє прискоренню інновацій порівняно з персоналом зі зниженим рівнем інноваційності, які потребують додаткової емоційної стимуляції для переходу до такого стану.

13. Тринадцятий фактор «Відповідальність і творча вмотивованість» [там само] (для осіб з підвищеною інноваційністю), з невеликими проєкціями +Q2 «Самостійність» та +Q3 «Контроль бажань». Результати дослідження підтверджують, що витоком цього фактору є диспозиційна стратегія автоматичного відбору прийнятних форм взаємодії з учнями. Творчий інтуїтивний процес породжує новизну, варіанти, альтернативи безвідносно до їх якості чи прийнятності. Серед нових варіантів наявні небажані: образливі, агресивні,



в'їдливі (особливо за втоми персоналу освітніх організацій) форми вербальної та невербальної взаємодії. Тому ця підструктура постає фільтром педагогічно незадовільних варіантів інтеракцій з учнями на рівні свідомості (як результат усвідомленого оцінювання генерованих варіантів та відкидання небажаних).

В осіб зі зниженим рівнем інноваційності [там само] фільтром і механізмом виступають підсилені морально-етичні еталони, що блокують мимовільну появу у свідомості небажаних альтернатив. Інакше кажучи, фільтр реалізується на рівні підсвідомості, який блокує творчий педагогічний пошук та інноваційну діяльність, але водночас забезпечує більшу виховну ефективність через наслідування учнями демонстрації бездоганної реальної поведінки такого персоналу освітніх організацій.

Наведені у масиві чинники, що мають по 2–3 показники, нечітко виражені і, як виявив аналіз їх змісту, не містять значущої інформації для розуміння на рівні структури складників факторів відмінностей між персоналом освітніх організацій з підвищеною та зниженою інноваційністю. Необхідно зазначити, що у 20 факторів в осіб з підвищеною інноваційністю наявна тенденція до обережного вдосконалення та модифікації чужих інноваційних ідей та методів.

*Продовження публікацій у наступному номері.*

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

### Використані літературні джерела

1. Чудакова В. П. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10 / Віра Петрівна Чудакова ; Ін-т психол. імені Г. С. Костюка НАПН України. – 2016. – 474 с.

2. Чудакова В. П. Використання опитувальника Кеттелла у дослідженні «індивідуально-психологічних особливостей особистості» – критерія сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості [текст] / В. П. Чудакова // Освіта і розвиток обдарованої особистості : щомісячний науково-методичний журнал / Н. Ф. Федорова (гол. ред.) та ін. – 2016. – № 2 (45) лютий. – С. 40–47.

3. Чудакова В. П. Тест Р. Кеттелла (Форма А) та процедура проведення дослідження «індивідуально-психологічних особливостей особистості» – критерію сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності [текст] / В. П. Чудакова // Освіта і розвиток обдарованої особистості : щомісячний науково-методичний журнал / Н. Ф. Федорова (гол. ред.) та ін. – 2016. – № 3 (46) березень. – С. 46–55.

4. Чудакова В. П. Діагностичний компонент дослідження «індивідуально-психологічних особливостей особистості», за тестом Р. Кеттелла (Форма А), як критерія сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності й конкурентоздатності [текст] / В. П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості : щомісячний науково-методичний журнал / Н. Ф. Федорова (гол. ред.) та ін. – 2016. – № 4 (47) квітень. – С. 50–57.

5. Чудакова В. П. Тест Р. Кеттелла (Форма А), аналіз та інтерпретація результатів дослідження «індивідуально-психологічних особливостей особистості» – критерію сформованості інноваційності та конкурентоздатності [текст] / В. П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості : щомісячний науково-методичний журнал / Н. Ф. Федорова (гол. ред.) та ін. – 2016. – № 5 (48) травень. – С. 37–48.

6. Чудакова В. П. Загальний дизайн дослідження індивідуально-психологічних особливостей особистості як показник конкурентоздатності за тестом Р. Кеттелла (Форма А) [текст] / В. П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості : щомісячний науково-методичний журнал / Н. Ф. Федорова (гол. ред.) та ін. – 2016. – № 6 (49) червень. – С. 43–49.

7. Чудакова В. П. Психологічні механізми особистісної детермінації «інноваційності» – показник конкурентоздатності особистості [текст] / В. П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості : щомісячний науково-методичний журнал / Н. Ф. Федорова (гол. ред.) та ін. – 2016. – № 7 (50) липень. – С. 47–52.

8. Чудакова В. П. Особливості професійно-орієнтованої трансформації особистості у процесі інноваційної діяльності для формування її конкурентоздатності (за тестом Р. Кеттелла) [текст] / В. П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості : щомісячний науково-методичний журнал / Н. Ф. Федорова (гол. ред.) та ін. – 2016. – № 8 (51) серпень. – С. 51–56.

9. Чудакова В. П. Структурно змістовий аналіз латентних факторів 16PF особистісної детермінації інноваційності як показників конкурентоздатності особистості (за опитувальниками Р. Кеттелла та експрес діагностикою інноваційності В. Чудакової) [текст] / В. П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості : щомісячний науково-методичний журнал / Н. Ф. Федорова (гол. ред.) та ін. – 2016. – № 9 (52) вересень. – С. 47–51.

10. Чудакова В. П. Дослідження взаємозв'язку вектору «інноваційність» з факторами другого рівня тесту 16 PF – показників конкурентоздатності особистості (за опитувальниками Р. Кеттелла та експрес діагностики «інноваційності» В. Чудакової) [текст] / В. П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості : щомісячний науково-методичний журнал / Н. Ф. Федорова (гол. ред.) та ін. – 2016. – № 10 (54) жовтень. – С. 42–48.

11. Чудакова В. П. Дослідження психологічних механізмів взаємозв'язку «інноваційності» в системі особистісних базових рис «16 PF» – показників конкурентоздатності особистості (тест «16PF» Р. Кеттелла і експрес діагностика «інноваційності» В. Чудакової) [текст] / В. П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості : щомісячний науково-методичний журнал / Н. Ф. Федорова (гол. ред.) та ін. – 2016. – № 11 (55) листопад. – С. 42–50.

12. Методика многофакторного исследования личности Кэттелла [Электронный ресурс] // PsyLab. Info. – энциклопедия психодиагностики : [сайт]. – Режим доступа: [http://psylab.info/Методика\\_многофакторного\\_исследования\\_личности\\_Кэттелла](http://psylab.info/Методика_многофакторного_исследования_личности_Кэттелла). – Загл. с экрана.