



3. НАУКОВІ СЕМІНАРИ-ПРАКТИКУМИ



Віра Петрівна Чудакова,
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 публікації: початок у № 2; 3–4; 5; 6; 7 за 2012 рік; у № 1 (8); 2 (9); 3 (10); 6 (13); 7 (14); 8–9 (15–16); 10 (17); 11 (18); 12 (19) за 2013 рік; 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 рік; у № 1 (32); 2 (33); 3 (34) № 4 (35); 5 (36); 6 (37); 7 (38) за 2015 рік.

АНАЛІЗ ТА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНОГО ПРОФІЛЮ – ПОКАЗНИКА СФОРМОВАНOSTІ ІННОВАЦІЙНОСТІ ТА КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ III частина, продовження у наступному номері.

В публікації представлено інформаційно-смысловий компонент дослідження «мотиваційного профілю», який є однією з складових інтегральної характеристики «мотиваційних показників» сформованості психологічної готовності к інноваційній діяльності та конкурентоспособності личности.

Ключевые слова: *інноваційна діяльність, психологічна готовність к інноваційній діяльності, мотиваційний профіль, мотиваційна тенденція.*

The publication provides a step by step algorithm for processing, analysis, interpretation and presentation of results of diagnostic, interpretive and predictive component study "motivational profile", which is one of the components of the integrated characteristics "of motivational indicators" of formation of psychological readiness for innovation and competitiveness of the individual.

Key words: *innovative activity, psychological readiness for innovation, motivational profile, motivational trend.*

У цьому номері пропонуємо публікацію де розглянемо покроковий алгоритм обробки, аналізу, інтерпретації та оформлення результатів діагностично-інтерпретаційного та прогностичного компонентів дослідження «мотиваційного профілю», однієї зі складових інтегральної характеристики «мотиваційних показників» сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості.

Продовжуємо висвітлювати досвід впровадження у практику діяльності освітніх організацій різних типів моделей та технологій формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності. У попередніх випусках журналу «Освіта і розвиток обдарованої особистості» виконано наступну роботу [7–11]:

1) у № 2–7, 2012 р. представлено майстер-клас «Коучинг, як засіб розвитку обдарованої особистості та формування успішних життєвих стратегій»; висвітлено загальну характеристику науково-методичного

забезпечення психолого-організаційної технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності; описано покроковий алгоритм дослідження експертизи рівня розвитку педагогічного колективу та його вплив на організаційно-інноваційне середовище освітньої організації; описано структуру, особливості та критерії оцінювання соціально-психологічних характеристик рівня розвитку колективу, а також його інтегральні та первинні характеристики: *ціннісно-орієнтаційну зрілість колективу (А)* – 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).

2) у № 1–10 (8–17) 2013 р. подано загальну характеристику експертизи організаційно-інноваційного середовища освітньої організації; описано алгоритм проведення та інтерпретацію результатів експертизи за методикою «Оцінювання характеристик колективу»; описано алгоритм проведення та інтерпретацію результатів експертизи організаційно-інноваційного середовища за методикою «Оцінювання мотиваційного середовища»; описано алгоритм проведення та інтерпретацію результатів експертизи організаційно-інноваційного середовища за методикою «Оцінювання функції керівництва»; подано програму спецкурсу (семінару-тренінгу) «Управлінська компетентність керівника з формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища школи»; представлено узагальнені результати експертизи організаційно-інноваційного середовища освітньої організації (діагностичного етапу); запропоновано опис і приклади оформлення експертної документації для ефективного проведення корекційного етапу дослідження; 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»; описано 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 в 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 (направленості) (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 варто залучати до інноваційної діяльності

для досягнення найкращих результатів; представлено покроковий алгоритм і загальний дизайн моделі експертизи та корекції психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності як чинника формування конкурентоздатної особистості.

3) у № 11–12 (18–19) 2013 р. 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-смиловий компонент вивчення проблеми задоволеності професійною діяльністю та діагностично-інтерпретаційний компонент дослідження інтегральної характеристики задоволеності професійною діяльністю як критерій готовності до інноваційної діяльності й конкурентоздатної особистості. У публікації описано теми: Алгоритм і опис методів дослідження ставлення особистості до своєї професійної діяльності; Аналіз, обробка та інтерпретація результатів дослідження: визначення ступеню задоволеності своєю професією («Лк»); Ставлення до службової перспективи («Сп»); Ставлення до діяльності у нинішній час («Нч»); Ступінь задоволеності потреб особистості у процесі професійної діяльності («Сзп»); Алгоритм визначення сильних та слабких сторін мотиваційного середовища освітньої організації. Визначено загальну оцінку інтегральної характеристики задоволеності своєю професійною діяльністю («Зпд»).

4) у № 1 (20) 2014 р. 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 та 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.

5) у № 3–8 (22–27) 2014 р. – представлено загальний дизайн, алгоритм, опис методів дослідження «суб'єктивного локусу контролю», що є складовою інтегральної характеристики самоусвідомлення себе як професіонала, що є критерієм сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності й конкурентоспроможної особистості. Також описано складові інформаційно-смилового компоненту (блоку) дослідження «суб'єктивного локусу контролю», а саме: термінологічний апарат; концептуальні основи локусу контролю інтегральної



характеристики «самоусвідомлення себе як професіонала» – критерію сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості; *інформаційно-смісловий компонент (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 конкурентоздатності особистості; *діагностично-інтерпретаційний та прогностичний* компоненти (блоки) дослідження, за допомогою першого варіанту методів психологічної діагностики, «Суб'єктивного локусу контролю» (методика «1Слк»), що є складовою інтегральної характеристики «самоусвідомлення себе як професіонала», що є критерієм сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності й конкурентоспроможної особистості; *інформаційно-смісловий* компонент дослідження рівня суб'єктивного локусу контролю, за допомогою другого варіанту методів психологічної діагностики «Рівень суб'єктивного контролю» («2РСК»), що є інтегральною характеристикою «самоусвідомлення себе як професіонала», що є критерієм сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоспроможності особистості; загальний дизайн, алгоритм, опис *діагностично-інтерпретаційного компоненту* дослідження «рівня суб'єктивного локусу контролю», за допомогою другого варіанту методів психологічної діагностики «2РСК» (визначено загальну оцінку дослідження показника «суб'єктивного локусу контролю», досліджено загальну оцінку інтегральної характеристики «самоусвідомлення себе як професіонала», що є критерієм сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоспроможності особистості); *інформаційно-смісловий, діагностично-інтерпретаційний, прогностичний і корекційно-розвиваючий* компонент (блок) дослідження «*направленості мотивації*», що є однією із складових *інтегральної характеристики «мотиваційних показників»* сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості.

6) У № 11–12 (30–31) 2014 р. та № 1–3 (32–34) представлено а) загальний дизайн, алгоритм проведення дослідження «рівня прагнення до самоактуалізації» – *складової інтегральної характеристики «мотиваційних показників»* сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності і конкурентоздатності особистості; б) *інформаційно-смісловий* компонент дослідження «рівня прагнення до самоактуалізації» – *складової інтегральної характеристики «мотиваційних показників»* сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності і конкурентоздатності особистості; в) певні аспекти інформаційно-сміслового компонента дослідження «рівня прагнення до самоактуалізації» (що є однією зі

складових інтегральної характеристики «мотиваційних показників» сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості), а саме: *особливості особистості на шляху до самоактуалізації*: вплив задоволеності потреб на самоактуалізацію особистості; перешкоди на шляху до самоактуалізації; поведінка, що призводить до самоактуалізації; певні аспекти *діагностично-інтерпретаційного компоненту* результатів дослідження «рівня прагнення до самоактуалізації», а саме: генеза психодіагностичних методів вимірювання «самоактуалізації»; спроби їх адаптації та модифікації; опис і текст методики САМОАЛ – «модифікаційного опитувальника діагностики самоактуалізації особистості»; «ключі» визначення оцінок «загального показника» та додаткових «11-ти субшкал» дослідження самоактуалізації; певні аспекти *діагностично-інтерпретаційного та прогностичного компоненту* дослідження «рівня прагнення до самоактуалізації», а саме: опис загального дизайну алгоритму і процедури організації проведення дослідження; зміст і критерії оцінок визначення «самоактуалізації»; аналіз, обробка та інтерпретація його результатів, що впроваджено у практику діяльності освітніх організацій різних типів.

7) У № 4–8 (35–39) 2015 р. опубліковано: а) інформаційно-смісловий компонент дослідження «*прагнення до самовдосконалення*», що є однією зі складових *інтегральної характеристики «мотиваційних показників»* сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості; б) діагностично-інтерпретаційний компонент дослідження «*ставлення до самовдосконалення*», що є однією із складових *інтегральної характеристики «мотиваційних показників»* сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості; в) інформаційно-смісловий компонент дослідження «*мотиваційного профілю*», що є однією із складових *інтегральної характеристики «мотиваційних показників»* сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості [9]; г) діагностично-інтерпретаційний компонент дослідження «*мотиваційного профілю*», що є однією із складових *інтегральної характеристики «мотиваційних показників»* сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості.

Метою цієї публікації є представлення покрокового алгоритму обробки, аналізу, інтерпретації та оформлення результатів діагностично-інтерпретаційного та прогностичного компонентів дослідження «мотиваційного профілю» однієї зі складових інтегральної характеристики «мотиваційних показників» сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості.

Для реалізації поставленої мети використовувались 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 та коучингу. Математичне оброблення даних здійснювалось за допомогою комп'ютерного пакету статистичних програм SPSS (версія 20).

Дослідження проводилось у межах виконання науково-дослідних тем Інституту педагогіки НАПН України: «Технологія формування готовності педагогів до інноваційної діяльності у загальноосвітніх навчальних закладах»; «Науково-методичне забезпечення формування готовності педагогів до діяльності в умовах освітнього середовища навчального закладу»; «Науково-методичне забезпечення формування конкурентоздатності особистості в умовах швидкозмінного середовища: соціально-профорієнтаційний аспект» [2–8].

Технологія формування готовності персоналу до інноваційної діяльності

За результатами НДР нами виявлено та визначено систему відповідних ключових чинників, психологічних компонентів та структури взаємозв'язків, особистісних детермінант, зовнішніх і внутрішніх умов, що сприяють або заважають інноваційним процесам. Також розроблено моделі та «Психолого-організаційну технологію формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» (далі «Технологія»), що складається з двох *взаємопов'язаних і взаємодоповнювальних частин* [7–11].

I. *Модель експертизи та 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» відповідає дослідженню внутрішніх та зовнішніх умов упровадження інновацій та містить такі основні компоненти, як: інформаційно-смісловий, діагностично-інтерпретаційний, прогностичний, корекційно-розвивальний.

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

м. Києва, Київської області, м. Одеси, м. Херсону та Херсонської області, м. Сімферополя.

«Технологія» є комплексною системою науково-методичного забезпечення впровадження в освітню практику освітніх інновацій, що *створює можливість* надавати психологічну допомогу психологам, учителям, управлінцям усіх рівнів, спрямовану 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. Вона є професійно містким, універсальним інструментом, призначеним для психологів, які мають базову підготовку. Однак з економічних причин не всі освітні організації змогли ввести у свій штат психологів. З'ясовано, що з певних причин не всі психологи готові до професійної діяльності з керівниками та персоналом організацій. Ураховуючи такі обставини, нами було розроблено «Технологію», яку можуть застосовувати та успішно засвоїти в умовах відповідної спеціальної підготовки та консультацій (тренінгів-семінарів, коучингів) за підтримки фахівців управління та спеціалісти для роботи з персоналом організацій, менеджери, учителі, методисти, науково-педагогічні працівники, консультанти, ті, хто цікавиться питаннями організаційного розвитку та особистої ефективності, а також ті, у діяльності яких суттєву роль відіграють зміни та розвиток окремих людей і груп [7–11].

Говорячи про перспективність та можливість масової реалізації «Технології» необхідно зазначити, що вона є придатною для відтворення не лише автором, але й іншими фахівцями з гарантією досягнення запланованих результатів (психологами, а також за спеціальної підготовки у сфері контрольно-оцінювальної 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» [9]. Перспективність подальшої розробки та можливості 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.

Загальний дизайн та алгоритм дослідження внутрішньої психологічної готовності до інноваційної діяльності. У цій публікації продовжуємо розгляд однієї із складових авторської «Технології» – «2.1. Моделі експертизи психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» [7]. Для проведення цього етапу дослідження нами було використано валідний та надійний психолого-діагностичний інструментарій, що надає змогу дослідити: *цільовий показник* – «інноваційність» та *прогностичні показники* – інтегральні характеристики: «задоволеності професійною діяльністю»;



«самоусвідомлення себе як професіонала (фахівця)»; «індивідуально-психологічні особливості та емоційно-вольовий контроль»; мотиваційні показники, складовими якої є спрямованість мотивації; самоактуалізація особистості, прагнення до самовдосконалення, а також «**мотиваційний профіль**», що буде розглянуто у цій публікації.

Алгоритм і загальний дизайн дослідження «мотиваційного профілю»

У цій публікації предметом обговорення є розгляд діагностично-інтерпретаційного та прогностичного компонентів дослідження, серед яких алгоритм проведення аналізу, обробки та інтерпретації, оформлення результатів дослідження, з'ясування стану та порівняльний аналіз «мотиваційного профілю» у різних категорій респондентів. Загальний дизайн оцінних показників та параметрів дослідження «мотиваційного профілю» подано у вигляді моделі (рис. 1), що є однією зі складових інтегральної характеристики «мотиваційних показників» сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості.

Визначення мотиваційного профілю здійснено за допомогою адаптованого варіанту методики дослідження мотиваційної структури особистості (В. Мільман) [3; 4], що містить 122 пункти тверджень, які складають 14 груп тверджень, кожна з яких поділена на 8 альтернативних пунктів (а, б, в, г, д, е, ж, з), які стосуються життєвих прагнень та деяких сторін способу життя людини. На основі відповідей респондентів складають судження про професійну (ділову) та життєву спрямованість особистості [1; 2; 3; 4; 5]. На основі співвідношення субшкал, що визначаються у результаті тестування, виділяються певні *типи мотиваційного та емоційного профілю*:

– *п'ять типів мотиваційного профілю*: креативний (прогресивний), блокуючий (регресивний), імпульсивний, експресивний, монотонний (спрощений);

– *чотири типи емоційного профілю*: стеничний, астеничний, змішаний стеничний, змішаний астеничний.

Текст методики та алгоритм проведення діагностики за названою методикою ретельно описано у попередній публікації цього видання «Діагностично-інтерпретаційний компонент дослідження мотиваційного профілю – показника сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості» (№ 6 (37)) [10].

УВАГА!
У попередній публікації (2 частини) цього видання [10] надано опис і текст методики дослідження мотиваційної структури особистості (В. Мільмана).

У дослідженні нами здійснено визначення лише «*мотиваційного профілю*» особистості. Для цього з 14 тверджень методики використаємо лише 12 (з 1 по 12) груп тверджень методики дослідження мотиваційної структури особистості (В. Мільман), кожне з яких поділено на 8 альтернативних пунктів (а, б, в, г, д, е, ж, з), що стосуються мотиваційної структури особистості.

У сучасному науковому пізнанні існують різні погляди на поняття «мотиваційний профіль». Зупинимося на основних. Ш. Річі та П. Мартін вважають, що *мотиваційний профіль особистості* – це індивідуальне поєднання більш та менш актуальних потреб для конкретної людини; індивідуальне поєднання мотивуючих факторів людини [6]. За визначенням В. Мільмана, *мотиваційний профіль* особистості – це сукупність стійких мотивів, що додають цілеспрямований характер діяльності індивідів з оволодіння професією, зумовлюють спрямованість особистості на творчу самореалізацію [3; 4].

Результат дослідження «мотиваційного профілю» дозволяє відповісти на запитання: які мотиви є домінуючими у кожного співробітника (учня) і які мотиваційні тенденції, характерні для підрозділу і організації в цілому?

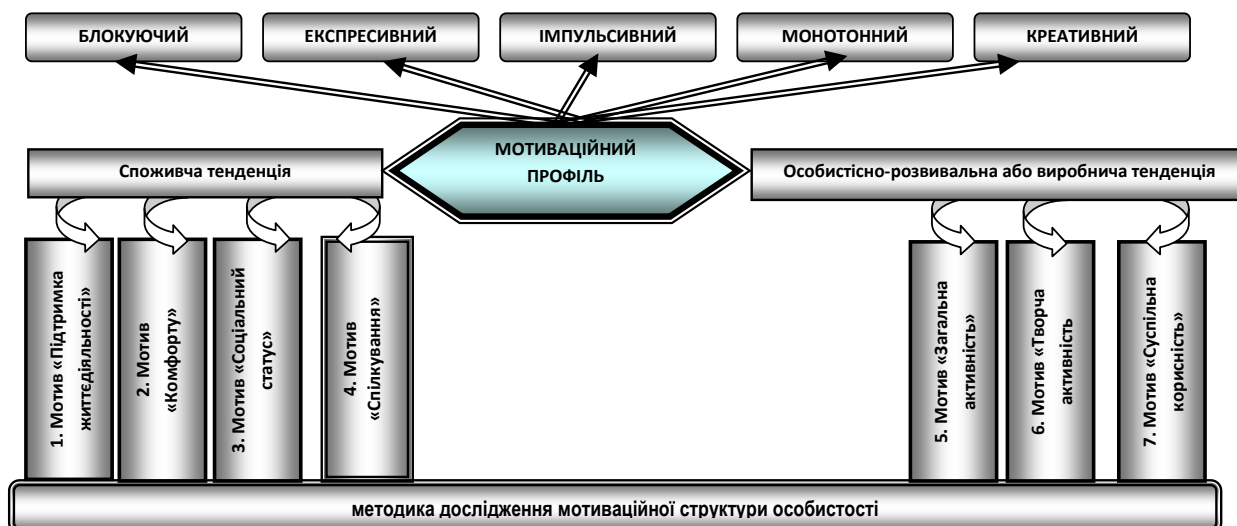


Рис. 1. Модель загального дизайну і алгоритму дослідження «рівня прагнення до самоактуалізації»



Алгоритм обробки та аналізу результатів дослідження

Обробку та аналіз результатів дослідження мотиваційного профілю пропонується здійснювати за наступним алгоритмом.

Крок 1. У процесі дослідження респонденту необхідно було виразити за чотирьохбальною системою (від 0 до 3) власне ставлення до кожного пункту (а, б, в, г, д, е, ж, з) у кожному твердженні названої методики (ix 12) [10]. Шкалу оцінювання параметрів «мотиваційного профілю» подано у таблиці 1.

Таблиця 1

Шкала критеріїв оцінювання дослідження мотиваційної структури особистості

Бал	Шифр і зміст критеріїв оцінки
3	«++» Так, згоден
2	«+» Мабуть згоден
1	«=>» Коли як, згоден в деякій мірі
0	«?» Не знаю
0	«->» Ні, не згоден

Крок 2. Результати оцінок тверджень респондентами за методикою дослідження структури особистості (текст опитувальника розміщено у [11]) за-

носять до бланку збору експертної інформації, що є індивідуальним протоколом дослідження мотиваційного профілю особистості. Форму протоколу подано у таблиці 2.

Крок 3. Обробку результатів відповідей необхідно здійснювати за наданими нижче ключами, підсумовуючи збіги з ключем відповідей, що наведено у таблиці 3.

Розглянемо **ключ** до методики дослідження мотиваційної структури особистості, за допомогою якого з'ясуємо власний та загально колективний «мотиваційний профіль» [3–5]. Ключі подано у двох варіантах: оригінальний (табл. 3; 4) [3; 4] та адаптований, (табл. 7) [5]. Також пропонуємо варіанти *ключів* для дорослих (табл. 3; 6; 7) та учнів (табл. 4), незважаючи на те, що у цьому дослідженні респондентами були дорослі люди.

Нижче наведено ключ до методики дослідження мотиваційної структури особистості для дорослих (табл. 4).

Шкала корекції

Для побудови перевірконої шкали – «шкали корекції» у ряді пунктів, за якими існує ймовірність для респондента прикрасити власний портрет, передбачено уточнити відповідь конкретними даними.

Таблиця 2

Форма бланку збору експертної інформації – індивідуальний протокол показників дослідження «мотиваційного профілю»

	№ твердження субшкал дослідження «мотиваційного профілю»													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
а														а
б														б
в														в
г														г
д														д
е														е
ж														ж
з														з
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		

Таблиця 3

Ключ до методики Варіант для дорослих (оригінал)

		№ твердження субшкал дослідження «мотиваційного профілю»												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
а	а	П	П	П	Д	П	Д	К	П	К	К,О	П	П	а
б	б	П	К	К	К,О	К	О,Д	О	О	Д	ОД	К	К	б
с	в	О	К	О	Д,ОД*	К*	К,О	С	С	С	П,Д	К	К,О	с
д	г	Д	С	Д,ОД*	Д	ОД*	С,Д*	С ^{ид}	О	С	С	О	ДР*	д
е	д	ОД	С,О	ОД	ДР*	ДР*		П,Д	ДР	О	П	С,О	С*	е
ф	е	С	ДР		П	ДР	ДР*	ДР	ОД	С ^{ре}	ОД	С,ОД	С	ф
г	ж	ДР	ДР	Д,ДР*	ОД	ОД	ОД	ДР	ДР	Д,ОД	ДР	ОД	ОД	г
д	з	ДР	ОД	П,Д	К	П,Д	П	О ^{ид} ж	С	К,О*		ДР*	П,Д	д
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
		Ож^{ид}	Рб^{ид}	Ож^{ре}	Рб^{ре}	Ож^{ид}	Рб^{ид}	Ож^{ре}	Рб^{ре}	Ож^{ид}	Рб^{ид}	Ож^{ре}	Рб^{ре}	



Таблиця 4

Ключ до методики
Варіант для учнів (оригінал)

		№ твердження субшкал дослідження «мотиваційного профілю»												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
a	a	П	П	П	П	К	Д	К	К	К	О		П,Д	a
b	б	П,ПР	К	К	О	О	О,Д	О	С	К	О	К	К	b
c	в	О	К	О	К,О	К	К,О	С,О	О	П	ОД	К	О	c
d	г	Д	С	ОД*	Д,ОД*	П,ОД	Д,ОД*	С ^{ид}	ДР	С	П	О	ДР	d
e	д	ОД	С	П,ОД	ДР	ОД*	ДР*	Д,ОД	ОД	О	С	С	С	e
f	е	С	ДР	ДР	Д,ОД*	Д	Д*	ДР	ДР	С	П,С	С	С ^{ож}	f
g	ж	ДР	ДР	Д*	ОД	ДР	ОД	Д	П	Д,ОД	ДР	ОД*	С	g
h	з	ДР	ОД	П,Д	К	Д*	К	ДР	С	О,ДР		П,ДР*	П,Д	h
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
		Ож^{ид}	Рб^{ид}	Ож^{ре}	Рб^{ре}	Ож^{ид}	Рб^{ид}	Ож^{ре}	Рб^{ре}	Ож^{ид}	Рб^{ид}	Ож^{ре}	Рб^{ре}	

Примітка: * – зірочкою відзначено пункти методики, що входять до «шкали корекції» (шкала соціальної бажаності).

Наприклад, якщо респондент позитивно відповів на питання *Зж – про хобі*, то у відповідному місці бланку збору інформації він повинен уточнити, у чому воно полягає. Якщо він цього не зробить, або зробить непереконливо, то оцінка цієї відповіді коригується експериментатором: замість 3 або 2 балів він ставить 1 або 0. Відповіді за цією шкалою, окрім можливостей перевірки та корекції, містять додаткову інформацію про респондента

Опис субшкал та підшкал методики

Опишемо субшкали методики. Оскільки російськомовний варіант методики дослідження мотиваційної структури особистості (В. Мільмана) пройшов валідацію, то для зручності її інтерпретації надаємо терміни та поняття субшкал і під-

шкал у російськомовному варіанті (оригінал) [3; 4], що подано у таблицях 3 і 4, а також в українськомовному, адаптованому варіанті [5], який подано у таблиці 5.

У таблиці 6 подано поєднанні умовні позначення ключа відповідних субшкал та підшкал у двох варіаціях для дорослих: *оригінальний варіант* ключа розміщено вище (у клітинці таблиці 6) та виділено сірим кольором; *адаптований варіант* «ключа» розміщено нижче у цій же клітинці.

Для зручності інтерпретації оцінювальних параметрів відповідних субшкал нами використано «умовні позначення» адаптованого варіанту ключа, що подано у таблиці 7.

Таблиця 5

Опис субшкал та підшкал методики

Название субшкал русскоязычный оригинальный вариант	Назва субшкал україномовний адаптований варіант
<ul style="list-style-type: none"> П – поддержание жизнеобеспечения, К – комфорт, С – социальный статус, О – общение, Д – общая активность, ДР – творческая активность, ОД – общественная полезность 	<ul style="list-style-type: none"> П (П) – підтримання життєзабезпечення, К (К) – комфорт, С.ст (С) – соціальний статус, С (О) – спілкування, "" .ак (Д) – загальна активність, Тв.а (ДР) – творча активність, С.к (ОД) – суспільна корисність
Название подшкал на русском языке	Назва підшкал українською мовою
<ul style="list-style-type: none"> Ож – <i>общежитейская</i>, относящаяся ко всей сфере жизнедеятельности, Рб – <i>рабочая</i> (учебная), относится только к рабочей или учебной сфере; ид – «идеальное» состояние мотива, уровень побуждения, устремления; ре – «реальное» состояние то, насколько респондент расценивает данный мотив удовлетворенным в настоящее время, а так же то, сколько им для этого затрачивается усилий. 	<ul style="list-style-type: none"> Зж (Ож) – <i>загальножиттєва</i>, що стосується усіх сфер життєдіяльності; Рб (Рб) – <i>робоча (навчальна)</i>, стосується лише робочої або навчальної сфери; ід (ід) – «ідеальний» стан мотиву, рівень спонукання, устремління; ре (ре) – «реальний» стан, те, наскільки респондент розцінює цей мотив наразі задоволений, а також те, скільки ним для цього витрачається зусиль.



Таблиця 6

Ключі до методики для дорослих
Оригінал і адаптований варіанти

		№ твердження субшкал дослідження «мотиваційного профілю»												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
a	П	П	П	Д	П	Д	К	П	К	К,О	П	П	a	
а	П	П	П	З.ак	П	З.ак	К	П	К	К,С	П	П	а	
b	П	К	К	К,О	К	О,Д	О	О	Д	ОД	К	К	b	
б	П	К	К	К,С	К	С,З.ак	С	С	З.ак	Ск	К	К	б	
с	О	К	О	Д,ОД*	К*	К,О	С	С	С	П,Д	К	К,О	с	
в	С	К	С	З.ак,Ск*	К*	К,С	С.ст	С.ст	С.ст	П,З.ак	К	К,С	в	
d	Д	С	Д,ОД*	Д	ОД*	С,Д*	С ^{нд}	О	С	С	О	ДР*	d	
г	З.ак	С.ст	З.ак,Ск*	З.ак	Ск*	С.ст,З.ак*	С.ст ^{ід}	С	С.ст	С.ст	С	Тв.а*	г	
e	ОД	С,О	ОД	ДР*	ДР*		П,Д	ДР	О	П	С,О	С*	e	
д	Ск	С.ст,С	Ск	Тв.а*	Тв.а*		П,З.ак	Тв.а	С	П	С.ст,С	С.ст*	д	
f	С	ДР		П	Д,Р	ДР*	ДР	ОД	С ^{ре}	ОД	С,ОД	С	f	
е	С.ст	Тв.а		П	Тв.а	Тв.а*	Тв.а	Ск	С.ст ^{ре}	Ск	С.ст,Ск	С.ст	е	
g	ДР	ДР	Д,ДР*	ОД	ОД	ОД	ДР	ДР	Д,ОД	ДР	ОД	ОД	g	
ж	Тв.а	Тв.а	З.ак,Тв.а*	Ск	Ск	Ск	Тв.а	Тв.а	З.ак,Ск	Тв.а	Ск	Ск	ж	
h	ДР	ОД	П,Д	К	П,Д	П	О ^{нд} ж	С	К,О*		ДР*	П,Д	h	
з	Тв.а	Ск	П,З.ак	К	П,З.ак	П	С ^{ід} ж	С.ст	К,С*		Тв.а*	П,З.ак	з	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
	Ож ^{нд} Зж ^{ід}	Рб ^{нд} Рб ^{ід}	Ож ^{ре} Зж ^{ре}	Рб ^{ре} Рб ^{ре}	Ож ^{нд} Зж ^{ід}	Рб ^{нд} Рб ^{ід}	Ож ^{ре} Зж ^{ре}	Рб ^{ре} Рб ^{ре}	Ож ^{нд} Зж ^{ід}	Рб ^{нд} Рб ^{ід}	Ож ^{ре} Зж ^{ре}	Рб ^{ре} Рб ^{ре}		

Таблиця 7

Ключ до методики для дорослих
Адаптований варіант

		№ твердження субшкал дослідження «мотиваційного профілю»												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
a	П	П	П	З.ак	П	З.ак	К	П	К	К,С	П	П	a	
б	П	К	К	К,С	К	С,З.ак	С	С	З.ак	Ск	К	К	б	
в	С	К	С	З.ак, С.к*	К*	К,С	С.ст	С.ст	С.ст	П,З.ак	К	К,С	в	
г	З.ак	С.ст	З.ак, С.к*	З.ак	С.к*	С.ст,З.ак*	С.ст ^{ід}	С	С.ст	С.ст	С	Тв.а*	г	
д	С.к	С.ст,С	С.к	Тв.а*	Тв.а*		П,З.ак	Тв.а	С	П	С.ст,С	С.ст*	д	
е	С.ст	Тв.а		П	Тв.а	Тв.а*	Тв.а	С.к	С.ст ^{ре}	С.к	С.ст,С.к	С.ст	е	
ж	Тв.а	Тв.а	З.ак,Тв.а*	С.к	С.к	С.к	Тв.а	Тв.а	З.ак,Ск	Тв.а	С.к	С.к	ж	
з	Тв.а	С.к	П,З.ак	К	П,З.ак	П	С ^{ід} ж	С.ст	К,С*		Тв.а*	П,З.ак	з	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
	Зж ^{ід}	Рб ^{ід}	Зж ^{ре}	Рб ^{ре}	Зж ^{ід}	Рб ^{ід}	Зж ^{ре}	Рб ^{ре}	Зж ^{ід}	Рб ^{ід}	Зж ^{ре}	Рб ^{ре}		

Ключ за субшкалами дослідження «мотиваційного профілю»:

- до субшкали «*підтримка життєдіяльності*» (П) належать відповіді за наступними позиціями опитувальника: 1а, б; 2а, з; 4е; 5а, з; 6з; 7д; 8а; 10в, д; 11а; 12а, з; усього 16 показників;
- до субшкали «*комфорт*» (К) – 2б, в; 3б, 4б, з; 5б, в; 6в, 7а, 9а, з; 11б, в; 12б, в; усього 15 показників;
- до субшкали «*соціальний статус*» (С.ст) – 1е; 2г, д; 6г; 7в, г, 8в, з; 9в, г, е; 10г; 11д, е; 12д, е; усього 16 показників;

- до субшкали «*спілкування*» (С) – 1в; 3в; 4б; 6в; 7б, з; 8б, г; 9д, з; 10а; 11г, д; 12в; усього 14 показників;
- до субшкали «*загальна активність*» (З.ак) – 1г; 3г, ж, з; 4а, в, г; 5з; 6а, б, г; 7д; 9б, ж; 10в; 12з; усього 16 показників;
- до субшкали «*творча активність*» (Тв.а) – 1ж, з; 2е, ж; 3ж; 4д; 5д, е; 6е; 7е, ж; 8д, ж; 10ж; 11з; 12г; усього 16 показників;
- до субшкали «*суспільна корисність*» (С.к) – 1д; 2з; 3г, д; 4в, ж; 5г, ж; 6ж; 8е; 9ж; 10б, е; 11е, ж; 12ж; усього 16 показників.



Для зручності інтерпретації результатів діагностики за допомогою ключа нами запропоновано представлення його у вигляді таблиці (табл. 8).

Оформлення трафаретів-ключів для швидкої обробки та інтерпретації результатів дослідження

Крок 4. Для швидкої обробки результатів дослідження та зручності інтерпретації отриманих емпіричних даних оформляємо **трафарети-ключі**, що нададуть можливість визначити оцінки за кожною з субшкал дослідження «мотиваційного профілю». Їх форма та розміри співпадають з формою бланка відповідей (табл. 2), щоб при співставленні рядки та стовпці могли співпасти. Нижче подано трафарети-ключі розшифровки за відповідними субшкалами дослідження «мотиваційного профілю» (табл. 9–15): «П» – підтримка життєдіяльності (табл. 9); «К» – комфорт (табл. 10); «С.ст.» – соціальний статус (табл. 11); «С» – спілкування (табл. 12); «З.ак.» – загальна активність (табл. 13); «Тв.а.» – творча активність (табл. 14); «С.к.» – суспільна корисність (табл. 15).

Клітинки «збігів із ключем» – **Х** (табл. 9–15) вирізаються у трафареті-ключі, а потім при накладанні їх на «бланк збору експертної інформації показників дослідження мотиваційного профілю» (табл. 2) можна порахувати та отримати результати обробки за відповідною шкалою.

ІНТЕРПРЕТАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ

На основі співвідношення показників субшкал, що виводяться під час тестування можна виділити певні типи мотиваційного профілю.

Крок 5. З метою здійснення інтерпретації результатів дослідження розглянемо типи мотиваційного профілю.

Типи «мотиваційного профілю» та критерії їх оцінок

– **КР(П). Креативний («Прогресивний»)** (5 балів АДГІД) характеризується помітним перевищенням загального рівня розвивальних мотивів над рівнем мотивів підтримки та визначається за формулою 1:

$$(З.ак + Тв.а + С.к) > (П + К + С.ст) \geq 5. \quad (1)$$

(Д + ДР + ОД) – (П + К + С) ≥ 5 балів. Цей тип переважає в осіб, які досягли успіху у професії чи навчанні. Це характерно для особистості зі соціально спрямованою позицією.

– **ЕК. Експресивний** (4 бали АДГІД) відображає прагнення до інноваційності через вибірковий диференціацію підтримувальних та розвивальних факторів. Поєднання екстремумів «К» (К) і «Тв.а» (ДР). За цього типу відбивається певна вибірка диференціація мотиваційних чинників з окремих груп: підтримувальних – «П» (П), «К» (К), «С.ст.» (С)

Таблиця 8

Ключ інтерпретації результатів дослідження «мотиваційного профілю»

Ключі розшифровки субшкал дослідження «мотиваційного профілю»													
МП	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	МП
П.ж.	а,б	а	а,з	е	а,з	з	д	а		в,д	а	а,з	П.ж.
К		б,в	б	б,з	б,в	в	а		а,з		б,в	б,в	К
С.ст.	е	г,д				г	в,г	в,з	в,г,е	г	д,е	д,е	С.ст.
С	в		в	б		в	б,з	б	д,з	а	г,д	в	С
З.а.	г		г,ж,з	а,в,г	з	а,б,г	д		б,ж	в		з	З.а.
Т.а.	ж,з	е,ж	ж	д	д,е	е	е,ж	д,ж		ж	з	г	Т.а.
С.к.	д	з	г,д	в,ж	ж,г	ж		е	ж	б,е	е,ж	ж	С.к.
МП	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	МП

Примітка: у таблиці 3 подано умовні скорочення відповідно до ключа субшкал дослідження мотиваційного профілю: «П» – підтримка життєдіяльності; «К» – комфорт; «С.ст.» – соціальний статус; «С» – спілкування; «З.ак.» – загальна активність; «Тв.а.» – творча активність; «С.к.» – суспільна корисність

Таблиця 9

Трафарет-ключ розшифровки за субшкалою «Підтримка життєдіяльності» (16)

«П»	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	«П»
а	Х	Х	Х		Х			Х			Х	Х	а
б	Х												б
в										Х			в
г													г
д							Х			Х			д
е				Х									е
ж													ж
з			Х		Х	Х						Х	з
«П»	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	«П»



Таблиця 10

Трафарет-ключ розшифровки за субшкалою «Комфорт» (16)

«К»	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	«К»
а							X		X				а
б		X	X	X	X						X	X	б
в		X			X	X					X	X	в
г													г
д													д
е													е
ж													ж
з				X					X				з
«К»	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	«К»

Таблиця 11

Трафарет-ключ розшифровки за субшкалою «Соціальний статус» (16)

«С.ст»	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	«С.ст»
а													а
б													б
в							X	X	X				в
г		X				X	X		X	X			г
д		X									X	X	д
е	X								X		X	X	е
ж													ж
з								X					з
«С.ст»	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	«С.ст»

Таблиця 12

Трафарет-ключ розшифровки за субшкалою «Спілкування» (14)

«С»	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	«С»
а										X			а
б				X			X	X					б
в	X		X			X						X	в
г								X			X		г
д									X		X		д
е													е
ж													ж
з							X		X				з
«С»	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	«С»

Таблиця 13

Трафарет-ключ розшифровки за субшкалою «Загальна активність» (16)

«З.ак»	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	«З.ак»
а				X		X							а
б						X			X				б
в				X						X			в
г	X		X	X		X							г
д							X						д
е													е
ж			X						X				ж
з			X		X							X	з
«З.ак»	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	«З.ак»



Таблиця 14

Трафарет-ключ розшифровки за субшкалою «Творча активність» (16)

«Т.ак»	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	«Т.ак»
а													а
б													б
в													в
г												X	г
д				X	X			X					д
е		X			X	X	X						е
ж	X	X	X				X	X		X			ж
з	X										X		з
«Т.ак»	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	«Т.ак»

Таблиця 15

Трафарет-ключ розшифровки за субшкалою «Суспільна корисність» (16)

«С.к»	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	«С.к»
а													а
б										X			б
в				X									в
г			X		X								г
д	X		X										д
е								X		X	X		е
ж				X	X	X			X		X	X	ж
з		X											з
«С.к»	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	«С.к»

і розвивальних – «З.ак» (Д), «Тв.а» (ДР), «С.к» (ОД) мотивів. Вони названі так, тому що виявляють певну кореляцію з експресивним типом акцентуації особистості (за Л. А. Гройсманом), тобто з прагненням суб'єкта через підвищення рівня самоствердження.

– **ІМ. Імпульсивний** (3 бали АДГІД) відображає чітку диференціацію та можливі протиріччя між мотиваційними факторами. Характеризується перепадами профільної лінії з трьома вираженими піками, частіше за шкалами «К» (К), «С.ст» (С), «Тв.а» (ДР), але можуть бути й інші співвідношення. Критерій піку – це коли кількісне значення цієї шкали на 2 або більше балів перевищує сусідні з ним; якщо це крайня шкала «П» (П) або «С.ст» (ОД), то для того щоб вважатися піком вона повинна перевищувати сусідню («К» (К) або «Тв.а» (ДР) не менше, ніж на 4 бали. Такий мотиваційний тип більш характерний для учнів та студентів. Він відображає значну диференціацію та конфронтацію мотиваційних факторів всередині загальної структури особистості.

– **МН. Монотонний (Сплощений)** (2 бали АДГІД) показує недостатню диференційованість ієрархії мотивів, її бідність та невиражений характер. Він характеризується достатньо плоским, маловиразним профільним малюнком без виразних підйомів та спусків; наявність одного піку в цьому випадку не змінює плоского характеру профілю в цілому. Частіше зустрічається в учнів, особливо – невстигаючих. Помітна тенденція його зменшення з віком.

– **Б(Р) – Блокуючий («Регресивний»)** (1 бал АДГІД) характеризує перевищення загального рівня мотивів підтримки над розвивальними мотивами. Він протилежний Креативному (КР)-Прогресивному (П) типу мотиваційного профілю і визначається за формулою 2:

$$(З.ак + Тв.а + С.к) < (П + К + С.ст) . \quad (2)$$

Більш виразно він виражається у послідовному зниженні профільної лінії зліва направо. Часто зустрічається серед неуспішних працівників, а також в невстигаючих учнів.

Особливості та відмінності мотиваційного профілю особистості в життєвих і професійних (навчальних) сферах

Загальний мотиваційний профіль дублюється відповідно різним життєвим сферам мотивації: *життєвої та професійної (навчальної)*. У кожній сфері виділяється три основних типи мотиваційного профілю.

«Креативний» (прогресивний) тип К(П) характеризується загальним перевищенням розвивальних мотивів особистості («З.ак» (Д), «Тв.а» (ДР), «С.к» (ОД)) над загальним рівнем мотивів підтримки («П» (Ж), «К» (К), «С» (О)) та відображається на графіку підвищенням профільної лінії зліва направо.

Мотиваційний профіль «блокуючого» (регресивного) типу Б(Р) характеризується протилежною тенденцією – перевищенням рівня мотивів підтримки



(«П» (Ж), «К» (К), «С» (О)) над рівнем розвивальних мотивів («З.ак» (Д), «Тв.а» (ДР), «С.к» (ОД)).

«**Монотонний**» (плаский) мотиваційний профіль М (С) характерний приблизно однаковим середнім рівнем розвивальних мотивів та мотивів підтримки.

Шкала мотивації «**Спілкування**» не впливає на тип профілю, але враховується в якісному психодіагностичному аналізі.

Тип мотиваційного профілю у людини може різнитися у *життєвій* та *професійній (навчальній) сфері*, тому в кінцевому рахунку виводять п'ять основних типів загального мотиваційного профілю особистості:

- ПК або (ПП) – повністю креативний (прогресивний) в обох сферах *життєвої та професійної (навчальної)*;
- КМ (ПС) – креативно-монотонний (прогресивно-сплощений), креативний (прогресивний) в одній сфері креативний (прогресивний), а монотонний (сплощений) в іншій;
- ПМ (ПС) – повністю монотонний (сплощений);
- МБ (СР) – монотонно (плаский)- блокуючий (регресивний);
- ПБ (ПР) – повністю блокуючий (регресивний), такий профіль зустрічається рідко, у нашому дослідженні він не зустрічався.

Оформлення загальних протоколів дослідження «мотиваційного профілю»

Крок 6. Оформляємо результати обробки емпіричних даних дослідження. Нижче наведено приклади оформлення експериментальної документації діагностики мотиваційної структури особистості.

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

З метою визначення загальних оцінок за відповідними субшкалами «мотиваційного профілю» оформляємо загальний (колективний) протокол (табл. 16), для цього заносимо до нього результати оцінок

тверджень кожного респондента з індивідуальних протоколів (табл. 2) та визначаємо (за запропонованим нижче алгоритмом) середню діагностичну оцінку за мотиваційними субшкалами. Сумарні діагностичні оцінки належать до семи мотиваційних шкал, що відповідають мотиваційному профілю особистості: «П» – підтримка життєдіяльності; «К» – комфорт; «С.ст» – соціальний статус; «С» – спілкування; «З.ак» – загальна активність; «Тв.а» – творча активність; «С.к» – суспільна корисність.

Приклад. Визначення середньої діагностичної оцінки за субшкалою «підтримка життєдіяльності (П)» здійснюємо за таким алгоритмом. У колонку «Оцінка» (табл. 11) (інтервал оцінювання з 1 до 3, див. табл. 1) заносимо кількість оцінок, що співпали з ключем за субшкалою «П»/3* кількість тверджень = А; 2* кількість тверджень = В; 1* кількість тверджень = В. Визначаємо сумарну оцінку (А+В+В) та заносимо її у відповідну колонку протоколу (табл. 17). Визначаємо середню діагностичну оцінку, щодо відповідної субшкали, за визначеним алгоритмом.

Визначення *середньої діагностичної оцінки «К»;* «С.ст»; «С»; «З.ак»; «Тв.а», «С.к» проводимо аналогічно описаному прикладу.

Крок 7. Наступним кроком є визначення «мотиваційної тенденції» та типу «мотиваційного профілю особистості», для цього підраховані показники середніх діагностичних оцінок за відповідними субшкалами зі загального протоколу переносимо у відповідний протокол (табл. 17).

Результати дослідження «мотиваційного профілю» надають інформацію про спрямованість та баланс мотиваційних тенденцій в особистості респондентів:

- якщо респондент набирає більш високі показники за субшкалами «П», «К», «С.ст», тобто сумарна оцінка за цими субшкалами більша, то у нього виражена «*споживча тенденція*»;
- якщо у респондента переважають мотиви «З.ак»; «Тв.а»; «С.к», то це свідчить про наявність *особистісно-розвивальної або виробничої тенденції*.

Таблиця 16

Форма загального (колективного) протоколу результатів діагностики визначення мотиваційного профілю

Назва субшкали	«П»			«К»	«С.ст»			«С»	«З.ак»			«Тв.а»			«С.к»			
Кількість тверджень	16			15	16			14	16			16			16			
Респонденти №	Оцінки			Сумарна оцінка $\sum оц. = A+B+B$	Середня діагност. оцінка. $\sum оц. кил. тв.$	Оцінка	$\sum оц.$	Ср. д. оц.	Оцінка	$\sum оц.$	Ср. д. оц.	Оцінка	$\sum оц.$	Ср. д. оц.	Оцінка	$\sum оц.$	Ср. д. оц.	
	1	2	3															
1																		
2																		
3																		
4																		
n																		

Визначення оцінок для решти субшкал проводимо аналогічно «П»



Таблиця 17

Форма загального (колективного) протоколу визначення «мотиваційної тенденції» та «мотиваційного профілю»

№	Споживча тенденція				> чи <	Особистісно-розвивальна або виробнича тенденція			Мотиваційний профіль	С-мотив Спілкування	Бал АДГІД	
	Σ оцінка за субшкалами			Σ ср. д.оц.		Σ ср. д.оц.	S					
	«П»	«К»	«С.ст»				«З.ак»	«Тв.а»				«Ск»
1	24,7	23,9	21,8	23,5	<	27,8	23,4	29,9	30,2	креативний	23,5	5
2	23,1	31,9	26,7	27,3	>	24,2	22,2	27,5	23,1	блокуючий	27,1	1
3												
...												
n												

На рисунку 2 здійснено спробу представлення моделі визначення «креативного» (прогресивно) та «блокуючого» (регресивного) мотиваційного профілю.

Мотив «С» (спілкування) не впливає на тип профілю, тому не враховуємо його при визначенні мотиваційних тенденцій, але використовуємо під час психодіагностичного аналізу в подальшому дослідженні.

Опис критеріїв оцінки відповідних типів «мотиваційного профілю» та ключ переводу її у бал АДГІД

Крок 8. Для зручності аналізу та інтерпретації результатів дослідження «мотиваційного профілю» «МП» та можливості порівняння результатів поточного 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.

У таблиці 18 наведено типи «мотиваційного профілю» та *критерії шкали оцінювання* за відповідними субшкалами методики дослідження мотиваційної структури особистості, а також «ключі переводу» у бали АДГІД.

Таблиця 18

Шкала критеріїв оцінок типів мотиваційного профілю за методикою дослідження мотиваційної структури особистості та «ключі переводу» їх у бали АДГІД

Шифр	Мотиваційний профіль	Бал АДГІД
К(П)	Креативний (Прогресивний)	5
Е	Експресивний (Експресивний)	4
І	Імпульсивний (Імпульсивний)	3
М(С)	Монотонний (Сплощений)	2
Б(Р)	Блокуючий (Регресивний)	1

Результати переводу оцінок у бал АДГІД переносимо у загальний (колективний) протокол визначення «мотиваційної тенденції» та «мотиваційного профілю» (табл. 17). Визначаємо загальний бал АДГІД мотиваційного профілю особистості (МП) за визначеними критеріями.

Побудова профілю оцінки різних типів «мотиваційного профілю» і наглядне оформлення результатів їх дослідження

Крок 9. Для наочного висвітлення емпіричних результатів «мотиваційного профілю» необхідно побудувати граф-схеми профілю оцінок за відповідними шкалами за методикою дослідження мотиваційної

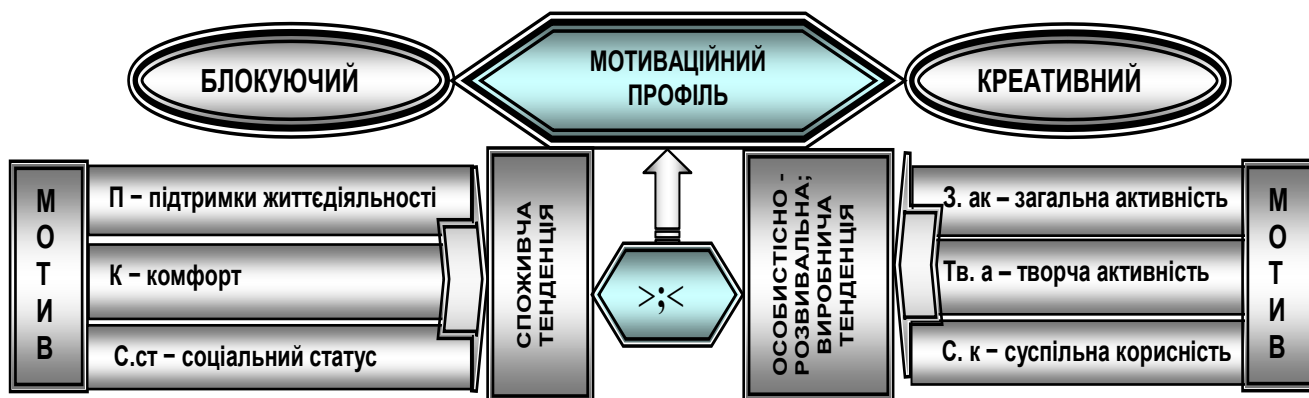


Рис.2. Модель визначення «креативного» і «блокуючого» мотиваційного профілю



Таблиця 19

Протокол показників дослідження мотиваційного профілю

Мотиваційний профіль	Параметри мотиваційного профілю	Адміністрація	Профільна школа	Початкова школа	Колектив
Особистісно-розвивальна тенденція < Споживча тенденція = Блокуючий мотиваційний профіль	П – підтримка життєдіяльності	23,1	25,2	25,7	24,7
	К – комфорт	21,8	24,4	25,6	23,9
	С.ст – мотив Соціального статусу	21,6	21,0	22,9	21,8
СПОЖИВЧА ТЕНДЕНЦІЯ		22,2	23,5	24,7	23,5
ОСОБИСТІСНО-РОЗВИВАЮЧА ТЕНДЕНЦІЯ		28,6	27,2	27,7	27,8
Споживча тенденція < Особистісно-розвивальної тенденції = Креативний мотиваційний профіль	З.ак – мотив Загальна активність	22,6	23,7	24,0	23,4
	Тв.а – творча активність	31,9	29,5	28,1	29,9
	С.к – суспільна корисність	31,4	28,4	31,0	30,2
	С – спілкування	22,1	22,2	23,5	22,6
Загальний МОТИВАЦІЙНИЙ ПРОФІЛЬ в балах АДГД		4,8	4,0	3,7	4,2

структури особистості (В. Мільмана). Вихідними даними для побудови граф-схеми мотиваційного профілю різних категорій персоналу освітніх організацій (адміністрації, вчителів профільної і початкової школи, загально колективна оцінка) надано у таблиці 19.

Приклад оформлення профілю оцінки мотиваційного профілю та мотиваційної терції наведено на рисунку 3, де на осі ординат (Y) відкладаємо назви відповідного типу «мотиваційного профілю» та «мотиваційної тенденції», а на осі абсцис (X) – значення оцінки.

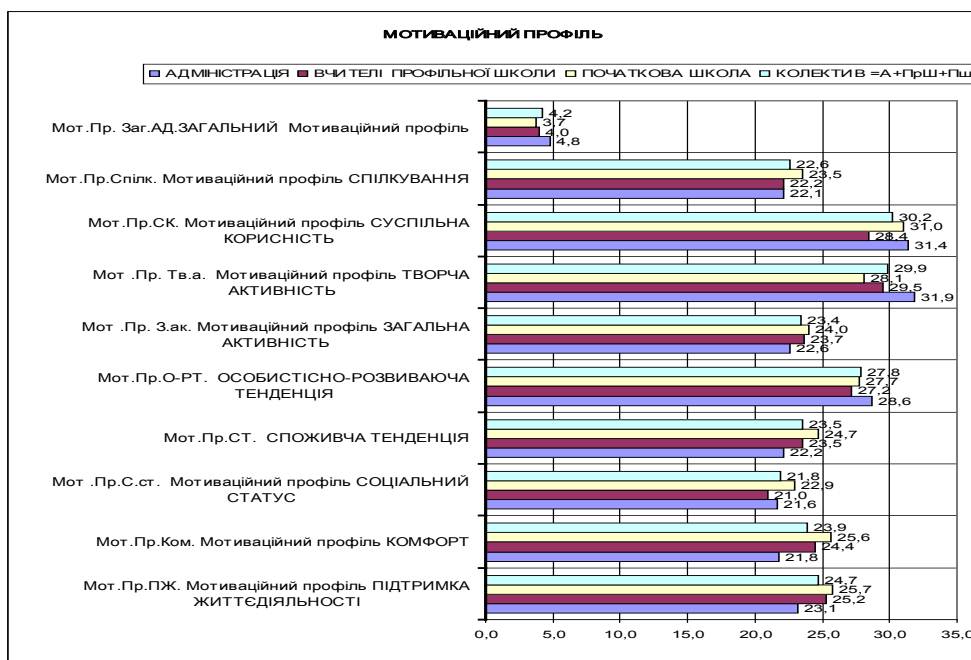


Рис. 3. Граф-схема співвідношення результатів дослідження мотиваційної тенденції та мотиваційного профілю різних категорій персоналу освітніх організацій



В основі вивчення результатів та первинної інтерпретації даних тестування міститься мотиваційна типологія, що будується за характером профільного малюнка, тобто на основі співвідношення показників шкал, що виведено за результатами тестування. Послідовність розташування шкал мотиваційного профілю на координатній осі кожного досліджуваного має не випадковий характер, а є інтерпретацію ієрархії мотивів А. Маслоу. Якщо у людини *переважають мотиви «П», «К», «С.ст»*, то це визначається як *споживча тенденція*. Інша група мотивів («З.ак», «Тв.а», «С.к»), визначається як *особистісно-розвивальна або виробнича тенденція*. Результати дослідження надали інформацію про тип мотиваційного профілю та баланс мотиваційних тенденцій в особистості досліджуваних.

Таким чином, ефективність інноваційної діяльності колективу визначається тим, який мотиваційний профіль переважає серед персоналу освітніх організацій. Своєчасне визначення «мотиваційного профілю» співробітників дозволяє прогнозувати, як будуть діяти працівники у конкретних умовах професійної діяльності. Також він надасть можливість керівнику організації відповісти на такі важливі запитання, як: що співробітник хоче отримати за професійну діяльність? Як він буде її здійснювати?

*Продовження публікацій у наступному номері.
Ми будемо Вам вдячні за зворотний зв'язок.
Пишіть на адресу: nika777vera@mail.ru*

Використані літературні джерела

1. Блинов А. Мотивация персонала корпоративных структур [Текст] / А. Блинов // Маркетинг. – 2008. – № 21. – С. 88–101.
2. Ильин Е. И. Мотив и Мотивация [Текст] / Е. И. Ильин. – СПб.: Питер, 2001. – 508 с.
3. Мильман В. Э. Метод изучения мотивационной сферы личности [Текст] / В. Э. Мильман // Практикум по психодиагностике. Психодиагностика мотивации и саморегуляции. – М.: Дрофа, 1990. – С. 23–43.
4. Мильман В. Э. Практикум по психодиагностике. Психодиагностика мотивации и саморегуляции [Текст] / В. Э. Мильман. – М.: МГУ, 1990. – 116 с.

5. Рабочая книга рабочего психолога. Технология эффективной профессиональной деятельности [Текст]: пособие для специалистов, работающих с персоналом. – М.: Красная площадь, 1996. – 400 с.

6. Ричи Ш. Управление мотивацией [Текст]: пер. с англ. Е. М. Климова / Ш. Ричи. – Юнити-Дана, 2004. – 393 с.

7. Чудакова В. П. Моделі й технологія формування психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності як чинника конкурентоздатності особистості в швидкозмінних умовах [Текст]: збірн. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / 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. Максименко, Л. М. Карамушки. – 2013. – Вип. 38. – С. 314–326.

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. 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.

10. Чудакова В. П. Інформаційно-смісловий компонент дослідження Мотиваційного профілю – показника сформованості інноваційності та конкурентоздатності особистості [Текст] / В. П. Чудакова // Освіта і розвиток обдарованої особистості: щомісячний науково-методичний журнал. – 2015. – № 6 (36), (червень). – С. 41–47.

11. Чудакова В. П. Діагностично-інтерпретаційний компонент дослідження мотиваційного профілю – показника сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості [Текст] / В. П. Чудакова // Освіта і розвиток обдарованої особистості: щомісячний науково-методичний журнал. – 2015. – № 7 (38), (липень). – С. 43–49.