



### 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); 12 (55) за 2016 р., 1 (56); 2 (57) за 2017 р.*

## ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА «МОДЕЛІ ЕКСПЕРТИЗИ ВНУТРІШНЬОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ» (В. ЧУДАКОВА) ЯК ЗАСОБУ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

*XII частина, початок у № 2 (45); 3 (46); 4 (47); 5 (48); 6 (49); 7 (50); 8 (51); 9 (52); 10 (53);*

*11 (54); 12 (55) за 2016 р., № 1 (56); № 2 (57) за 2017 р., продовження у наступному номері*

*Представлены особенности проведения, методы и компоненты экспериментальной проверки «модели экспертизы внутренней психологической готовности персонала организации к инновационной деятельности» как средство формирования конкурентоспособности личности.*

**Ключевые слова:** *инновационность, инновационная деятельность, комплексная система научно-методического обеспечения, психолого-организационная технология, экспертиза, коррекция, психологическая готовность персонала образовательных организаций к инновационной деятельности.*

*The peculiarities of carrying out, methods and components of experimental verification of the "model of expertise of the internal psychological readiness of the organization's personnel for innovative activities" are presented, as a means of forming the competitiveness of the innovative activities.*

**Key words:** *innovation, innovative activities, integrated system of scientific and methodological support, psychological and organizational technology, examination, correction, psychological readiness of personnel educational organizations to innovative activities.*

У цьому номері пропонуємо публікацію, де представлено особливості проведення, методи та компоненти експериментальної перевірки «моделі експертизи внутрішньої психологічної готовності персоналу до інноваційної діяльності» (В. Чудакова) як засобу формування 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 [1–12].

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-сислового, 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.; 11 частина: представлення відмінностей структурно-змістовного аналізу латентних факторів особливостей психологічної готовності до інноваційної діяльності персоналу організацій з позитивною та негативною інноваційністю, як детермінанти конкурентоздатності особистості, що подано у № 12 (55) за 2016 рік; 12 частина:



представлення психологічних відмінностей персоналу освітніх організацій з позитивною та негативною інноваційністю – показника конкурентоздатності, що подано в № 1 (56) за 2017 рік.

– Опис загального дизайну комплексного емпіричного дослідження «психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності», як показник сформованості конкурентоздатності особистості, представлено у журналі №2 (57) за 2017 р.

Метою цієї публікації є представлення особливостей проведення, методи і компоненти експериментальної перевірки «моделі експертизи внутрішньої психологічної готовності персоналу до інноваційної діяльності» (В. Чудакова) як засобу формування конкурентоздатності особистості.

#### **Особливості здійснення комплексного емпіричного дослідження «психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності»**

У процесі здійснення комплексного емпіричного дослідження «психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності» розкрито загальний дизайн, стратегію, систему методичних прийомів і діагностичних методик; науковий апарат емпіричного дослідження. Також реалізовано такі етапи: пошуковий, власне констатувальний та узагальнюючо-контрольний, що забезпечили досягнення поставленої мети та розв'язання завдань дослідження [1].

Перший етап – *пошуковий*. Його реалізовано з метою визначення актуальності проблеми дослідження; здійснення теоретичного та емпіричного аналізу наукових джерел і стану освітньої практики досліджуваної проблеми; з'ясування термінологічного та наукового апарату дослідження, здійснення пошуку валідних та надійних психодіагностичних методів оцінювання та експертизи. На цьому етапі дослідження було задіяно 520 респондентів.

Другий етап – *власне констатувальний експеримент*. Його здійснено з метою уточнення та використання психолого-діагностичного інструментарію; обґрунтування та розроблення концептуальних засад, загального дизайну реалізації моделей експертизи компонентів зовнішніх та внутрішніх умов і чинників психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності; емпіричної перевірки – вимірювання чинників, властивостей об'єкта дослідження; здійснення статистичного аналізу для оцінки фактичного їх впливу на якість умов.

Першим підетапом дослідження є: побудова цільового показника «інноваційність» персоналу освітніх організацій за оцінками експертів (керівників) та самооцінки. Його діагностику здійснено за допомогою авторської анкети-опитувальника «Експрес діагностика інноваційності», у валідації якого було задіяно 1677 респондентів. За результатами визначено «рівень інноваційності» та «тенденція інноваційності» персоналу освітніх організацій. Проведено обробку та математично-статистичний аналіз емпіричних даних масиву цільового (інтегрального) показника

«інноваційність». Дослідження його особливостей засновано на пошуковому експерименті. Його метою є: виявлення базових рис особистості, які впливають на рівень тенденції персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності; пошук положення вектора «інноваційність» у багатомірному просторі рис особистості, що й є відображенням можливого психологічного механізму особистісної детермінації «інноваційності». Здійснено структурно-змістовий аналіз латентних факторів особистісної детермінації «інноваційності» персоналу освітніх організацій.

Другим підетапом констатувального етапу експерименту є перевірка та адаптація методичної бази прогностичних показників експерименту та виявлення їх взаємозв'язку з цільовим показником «інноваційності».

Задля забезпечення ефективності констатувального етапу емпіричного дослідження зовнішніх та внутрішніх умов формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності нами розроблено моделі експертизи, які є діагностичним компонентом авторської «Психолого-організаційної технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» (далі – Технологія) (рис. 1.) [1; 2; 3–12].

Складниками цієї Технології є дві взаємопов'язані та взаємодоповнюючі частини, що відповідають дослідженню внутрішніх та зовнішніх умов здійснення інноваційної діяльності, а саме:

«1.1. Модель експертизи організаційно-інноваційного середовища освітньої організації» [1; 2; 11];

«2.1. Модель експертизи внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» (рис. 2) [1; 2; 1; 2; 3–9; 12].

Структурно-функціональна модель «Психолого-організаційної технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» («Технологія») наведена на рисунку 1.

У процесі їх упровадження нами використано методики, що підтвердили ефективність (валідність та надійність) та широко використовувались не лише для наукових, а й для практичних цілей, зокрема щодо прийняття рішень про психологічне та психотерапевтичне втручання. Для респондентів розроблено та апробовано інструктивно-методичні матеріали: буклети текстів та інструкцій діагностичного інструментарію; бланки емпіричної експертної інформації для запису відповідей респондентів, комплекти електронних форм протоколів індивідуальних і загальноколективних показників респондентів [1]. Також представлено структуру вищезазначених моделей експертизи, покроковий алгоритм їх здійснення, діагностичну методичну базу оцінювання інтегральних характеристик, показників і параметрів, опис оброблення, аналізу, інтерпретації та узагальнення результатів предмета дослідження.

За результатами емпіричного дослідження нами було впроваджено названі моделі експертизи зовнішніх та внутрішніх умов і чинників, які сприяють ефективності інноваційної діяльності. Розглянемо кожну з них.

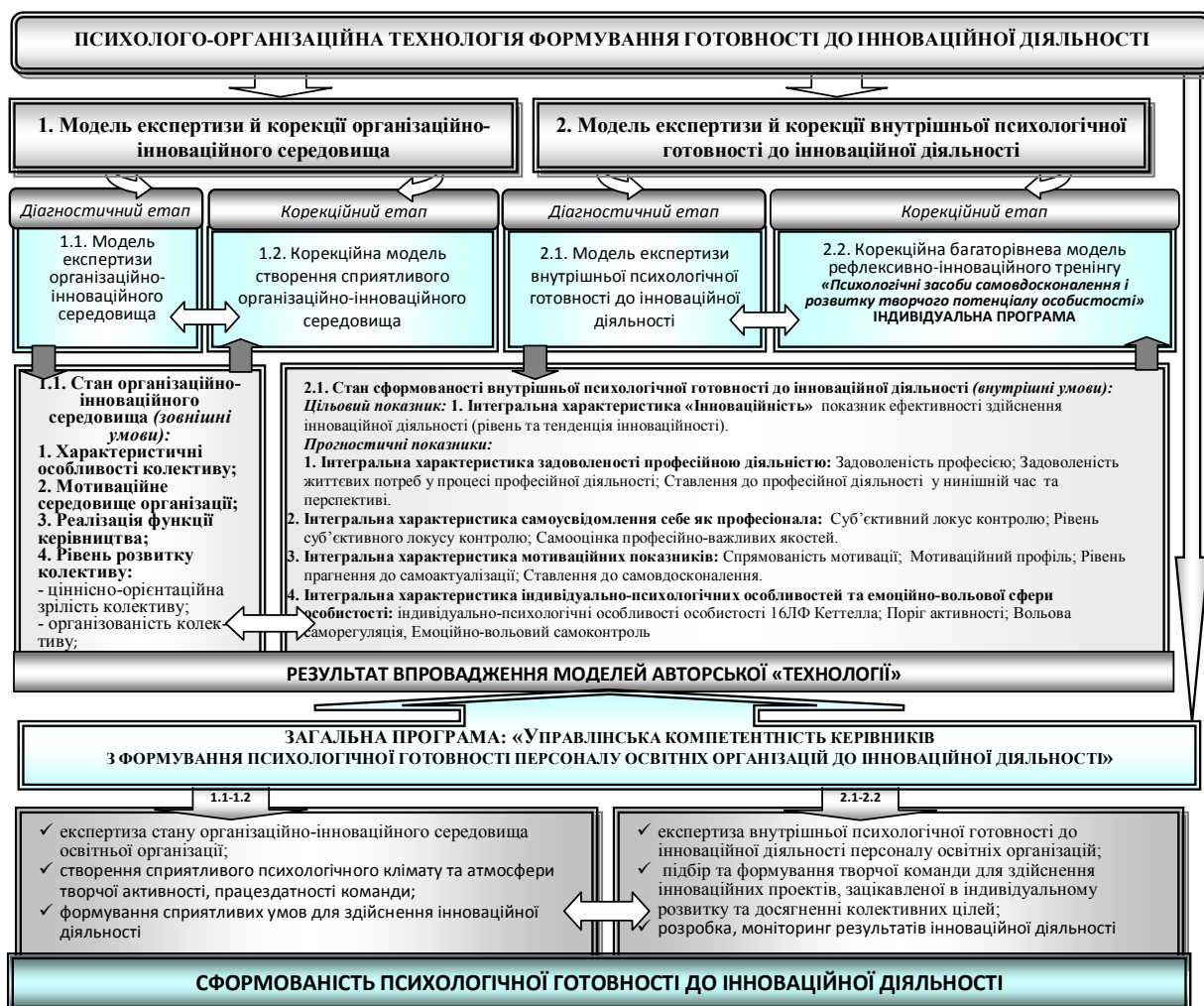


Рис 1. Структурно-функціональна модель «Психолого-організаційної технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності»

### «1.1. Модель експертизи організаційно-інноваційного середовища організацій» (зовнішні умови) [1; 2; 11]

Для експериментальної перевірки цієї моделі було використано такі методи: «Оцінка характеристик колективу», «Оцінка мотиваційного середовища», «Оцінка функції керівництва» (В. Лазарев, Т. Афанасєва, І. Елісєєва, Т. Пуденко; адаптовано В. Чудаковою). В умовах її реалізації досліджено прогностичні показники зовнішніх умов:

- рівень розвитку колективу та його соціально-психологічних характеристик (ціннісно-орієнтаційна зрілість, організованість, згуртованість колективу);
- мотиваційне середовище;
- стан якості реалізації функції керівництва.

За результатами:

- виявлено чинники (сильні та слабкі сторони), що детермінують ефективність інноваційної діяльності колективу, а які призупиняють її або блокують;
- з’ясовано за рахунок чого створено несприятливе середовище.

### «2.1. Модель експертизи внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» (внутрішні умови) [1; 39; 11; 12]

Для експериментальної перевірки цієї моделі було використано методи: авторська анкета-опитувальник «Експрес діагностика «інноваційності» (В. Чудакова), «Задоволеність своєю професією», «Логічний квадрат», «Самооцінка професійно важливих якостей» (адаптовано Н. Кузьміною), «Незакінчені речення» (Д. Сакс, С. Леві; адаптовано Г. Румянцевим), «Суб’єктивного локусу контролю» (Д. Роттер), «Рівень суб’єктивного контролю» (Є. Бажин, Е. Галінкіна, А. Еткінд), «Мотивація успіху та острах невдач» (О. Реан), «Мотивація професійного самовдосконалення» (адаптовано Н. Кузьміною), «Модифікаційний опитувальник діагностики самоактуалізації особистості САМОАЛ» (О. Лазукін, Н. Каліна), «Методика дослідження мотиваційної структури особистості» (В. Мільман), «Методика багатofакторного дослідження особистості Р. Кеттелла (16PF)», «Поріг



активності» (Т. Романова), «Дослідження вольової саморегуляції» (А. Зверькова, Е. Ейдман).

В умовах реалізації зазначеної моделі досліджено:

– *ціловий показник «інноваційність» (його розглядають як рису особистості), завдяки якому визначено:*

- «рівень інноваційності» (позитивний, нульовий, негативний);

- «тенденцію інноваційності» (теоретико-інтелектуальна, емоційно-практична);

– *прогностичні показники – інтегральні характеристики:*

- задоволеності професійною діяльністю (задоволеність професією, рівень задоволеності потреб у процесі професійної діяльності, ставлення до діяльності у нинішній час та у перспективі);

- самоусвідомлення себе як професіонала фахівця (локус-контролю, суб'єктивний локус-контролю, самооцінювання професійно-значущих якостей);

- мотиваційні характеристики (спрямованість мотивації, мотиваційний профіль та мотиваційна тенденція, самоактуалізація, мотивація професійного самовдосконалення);

- індивідуально-психологічні особливості та емоційно-вольовий контроль (16PF Р. Кеттелла, поріг активності, емоційно-вольовий самоконтроль: самовладання, наполегливість, вольовий самоконтроль).

За результатами констатувального етапу експерименту здійснено математично-статистичну обробку емпіричних даних (кореляційний, факторний аналіз), з використанням комп'ютерних програм SPSS (версія 17 і 20). Завдяки цьому визначено структуру чинників особистісної детермінації «інноваційності» персоналу освітніх організацій. За результатами визначено стан внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності; з'ясовано, чого можна очікувати від персоналу за умов, які було створено в організації; визначено психологічні детермінанти, які містяться в основі особистісного профілю, чинники, що впливають на здійснення інноваційної діяльності.

Третій етап – *узагальнювально-контрольний*. Його здійснено з метою: оброблення, аналізу та інтерпретації емпіричних даних; узагальнення результатів дослідження; аналіз зрізів даних результатів емпіричного дослідження в експериментальній та контрольній групах; математично-статистичної обробки: загального масиву емпіричних даних дослідження зовнішніх та внутрішніх умов і чинників; загальних масивів цільового і прогностичних показників персоналу з «позитивною» та «негативною» інноваційністю [1–12]

Нами було прийнято рішення щодо доцільності поділу загальної вибірки на дві частини. Критерієм поділу постав інтегральний показник «інноваційність», попередньо обчислений методом регресії на засадах факторного аналізу лише в масиві емпіричних корелятивів психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності [1; 2].

Отримані масиви було факторизовано й упорядковано їх проєкції. Порівняння отриманих латентних факторних структур дало важливу інформацію щодо специфічних особливостей персоналу освітніх організацій з підвищеним та зниженим рівнем «інноваційності». Її можна використати для стимулювання та розвитку особистісної тенденції до інноваційної діяльності.

Отже, за результатами емпіричного дослідження було виявлено взаємодію внутрішніх та зовнішніх умов і чинників, що впливають на ефективність інноваційної діяльності, здійснено структурно-змістовий аналіз латентних факторів особистісної детермінації «інноваційності» персоналу освітніх організацій, а також виявлено психологічні відмінності персоналу освітніх організацій з позитивною та негативною «інноваційністю». Здійснено прогнозування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності. Визначено доцільність їх першочергового долучення до здійснення інноваційної діяльності [1; 2].

#### **Експериментальна перевірка моделі експертизи внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності**

Розглянемо деякі аспекти психологічної експертизи як прикладного дослідження. Експертиза як особлива соціокультурна практика перебуває в стані постійного розвитку, а також стає джерелом розвитку інших практик і видів діяльності. Необхідність в експертизі виникає тоді, коли наявним є розуміння, що проблему можна вирішити різними способами, кожен із яких може бути правильним. Їх порівняльну ефективність визначають можливістю обліку та оцінювання максимальної кількості побічних результатів. Особливої значущості та широкого поширення отримали експертні роботи, пов'язані з психологічним оцінюванням різних аспектів численних педагогічних інновацій. Експертиза спрямована на порівняльне оцінювання цільових та нецільових результатів за всіма компонентами чинної системи. Експертиза охоплює особливий вид оцінювальної діяльності, що вибудовується як інтерпретація об'єкта. Вона завжди виявляється включеною у вирішенні будь-яких «чужих» проблем [1; 13].

Згідно з теорією систем, внутрішні закономірності функціонування будь-якої системи мають відносно більший пріоритет порівняно із зовнішніми. Особистість новатора/інноватора, яка досягла стану готовності до інноваційної діяльності, починає функціонувати і досягати ефективності не лише й не стільки під впливом зовнішніх чинників, а завдяки внутрішнім чинникам і всупереч тиску зовнішніх факторів. Тому головним завданням спеціальної підготовки персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності є *формування їх внутрішньої психологічної готовності до її здійснення*, а зовнішні фактори розглядають як важливі, але другорядні модулятори, що сприяють або заважають індивідуальній інноваційній діяльності. В абстрактному розумінні *психологічна готовність до інноваційної діяльності* – це висока ймовірність ефективного здійснення будь-яких психолого-педагогічних дій безвідносно до змісту навчального



предмета чи конкретних освітніх завдань. На пошуковому етапі теоретичне формулювання завдання дослідження факторів інноваційної діяльності полягало у виявленні чинників та умов, що підвищують імовірність досягнення максимальної ефективності інноваційної діяльності. На рівні констатувального етапу емпіричного дослідження сформульовано завдання – пошук емпіричних корелятив ефективності інноваційної діяльності на рівні як поверхневих показників, так і латентних факторів особистості [1; 3–9].

Відповідно до запропонованої у попередній публікації [12] логіки здійснення комплексного емпіричного дослідження розглянемо використані у ньому методи: *по-перше*, дослідження **цільового показника** – інтегрального показника «інноваційності» персоналу освітніх організацій; *по-друге*, дослідження масиву **прогностичних показників** експерименту.

З метою проведення експертизи внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій

до інноваційної діяльності було використано валідний та надійний психолого-діагностичний інструментарій, що дав змогу дослідити оцінні показники і параметри. Розглянемо основні з них.

1. **Цільовий показник** - інтегральний показник «інноваційності», що уможливило визначення рівня інноваційності та тенденції інноваційності персоналу (описано у публікаціях автора).

2. **Прогностичні показники та їхні параметри** – інтегральні характеристики: задоволеності професійною діяльністю; самоусвідомлення себе як фахівця; мотиваційні характеристики; індивідуально-психологічні особливості та емоційно-вольовий контроль (описано у публікаціях автора).

У таблиці 1 розкрито співвідношення завдань констатувального дослідження, використаної методичної бази для дослідження оцінних показників у процесі експериментальної перевірки «2.1. Модель експертизи внутрішньої психологічної готовності

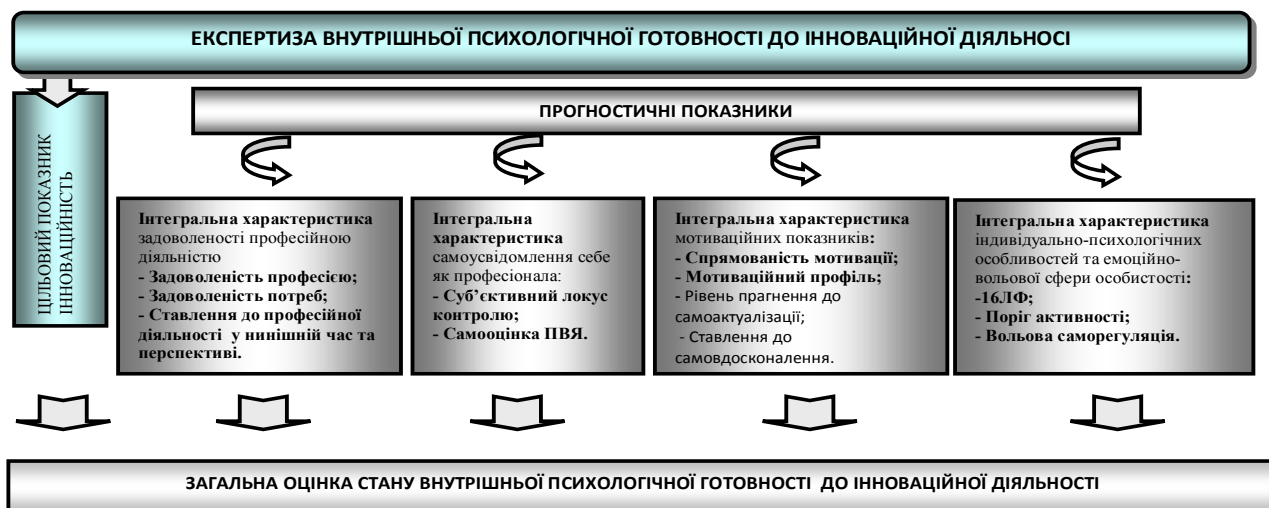


Рис. 2. Модель експертизи внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності

Таблиця 1

Співвідношення завдань констатувального дослідження, використаних методик та компонентів і показників «2.1. Моделі експертизи внутрішньої психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності»

ЕКСПЕРТИЗА ВНУТРІШНЬОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ		
Компоненти і показники	Завдання та ознаки визначення	Використані методи дослідження
1	2	3
<b>1. Пошуково-теоретичний етап дослідження</b>		
Теоретико-аналітичне дослідження	Інформаційно-смісловий компонент дослідження показників і параметрів	Теоретичний аналіз, синтез та узагальнення, систематизація
<b>2. Констатувальний етап емпіричного дослідження</b>		
<b>ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЦІЛЬОВОГО ПОКАЗНИКА</b>		
Інтегральний показник «Інноваційність»	Стан інноваційності: рівень – позитивний, нульовий, негативний; тенденція – теоретико-інтелектуальна, емоційно-практична	Авторська анкета-опитувальник «Експрес діагностика «інноваційності» (В. Чудакова)



Продовження таблиці 1

1	2	3
Математично-статистична обробка емпіричних даних	– Факторний аналіз; – кореляційний аналіз; – кластерний аналіз	Комп'ютерний пакету статистичних програм SPSS (версія 17; 20)
<b>ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОГНОСТИЧНИХ ПОКАЗНИКІВ</b>		
<b>Задоволеність професійною діяльністю</b>	<i>Загальна оцінка задоволеності професійною діяльністю</i>	
<i>Задоволеність професією</i>	Стан задоволеності професією	«Задоволеність своєю професією»
<i>Ставлення до діяльності в нинішній час</i>	Ставлення до професійної діяльності в нинішній час	
<i>Ставлення до діяльності в перспективі</i>	Ставлення до професійної діяльності в перспективі	
<i>Задоволеності життєвих потреб у процесі професійної діяльності</i>	Стан задоволеності 15 життєвих потреб у процесі професійної діяльності	
<b>Самоусвідомлення себе як фахівця-професіонала</b>	<i>Загальна оцінка самоусвідомлення себе як фахівця-професіонала</i>	
<i>Самооцінка професійно важливих якостей</i>	– Завищена самооцінка; – адекватна самооцінка; – занижена самооцінка	Самооцінка професійно важливих якостей
<i>Суб'єктивний локус контролю</i>	– Загальна інтернальність/екстернальність; – інтернальність у: області досягнень; області невдач; у сімейних стосунках; виробничих стосунках; міжособистісних стосунках; відношенні здоров'я і хвороб	Суб'єктивний локус контролю; Рівень суб'єктивного локусу контролю
<b>Мотиваційні показники</b>	<i>Загальна оцінка мотиваційних показників</i>	
<i>Направленість (спрямованість) мотивації</i>	– Направленість на успіх; – направленість уникнення невдач	Мотивація успіху та острах невдач
<i>Мотивація професійного самовдосконалення.</i>	– Загальна оцінка параметру «спонукання, прагнення до само вдосконалення»; – пріоритетність умов ставлення до самовдосконалення	Мотивація професійного самовдосконалення
<i>Самоактуалізація</i>	– Загальний рівень стану самоактуалізації; – 11 субшкал самоактуалізації: орієнтованості в часі; цінностей; погляду на природу людини; потреби у життєвому пізнанні; прагнення до творчості або креативності; автономності; спонтанності; саморозуміння; аутосимпатії; контактності; гнучкості у спілкуванні	«Модифікаційний опитувальник діагностики самоактуалізації особистості
<i>Мотиваційний профіль.</i>	Креативний; блокуючий; імпульсивний; монотонний профіль	Методика дослідження мотиваційної структури особистості
<i>Мотиваційна тенденція.</i>	– Особистісно-розвиваюча або виробнича тенденція; – споживча тенденція	
<b>Індивідуально-психологічні особливості та емоційно-вольовий контроль</b>	<i>Загальна оцінка індивідуально-психологічного особливостей та емоційно-вольового контролю</i>	
<i>Індивідуально-психологічні особливості особистості</i>	– 16 оцінок факторів індивідуально-психологічних особливостей особистості (шкал, первинних рис), першого рівня та 4 – другого рівня (табл. 1.6)	Методика багатофакторного дослідження особистості Кеттелла
<i>Поріг активності</i>	Стан порогу активності (низький, середній, високий)	Поріг активності
<b>Вольова саморегуляція</b>	– Наполегливість; – самообладання; – загальний вольовий самоконтроль	Тест-опитувальник «Дослідження вольової саморегуляції»
<b>Внутрішня психологічна готовність персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності</b>	<i>Загальна оцінка експертизи внутрішньої психологічної готовності до інноваційної діяльності</i>	
<b>Математично-статистична обробка емпіричних даних</b>	– факторний аналіз; – кореляційний аналіз; – кластерний аналіз тощо	Комп'ютерний пакет статистичних програм SPSS (версія 17; 20)



персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності». Результати цього дослідження висвітлено в авторських публікаціях [1].

Отже, застосовуючи результати експертизи, доцільно проводити корекцію виявлених проблем здійснюючи цілеспрямовані дії зі зміни стану справ, із подальшим консультуванням і видачею рекомендацій. Такий шлях ми обрали для нашого дослідження. У наступній публікації розглянемо кожен із розроблених нами *моделей експертизи «Технології»*, що відповідають дослідженню зовнішніх і внутрішніх умов формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності.

*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 [текст] : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10 / Віра Петрівна Чудакова ; Ін-т психол. імені Г. С. Костюка НАПН України. – Київ, 2016. – 474 с.
2. Чудакова В. П. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності [текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10 / Ін-т психології імені Г. С. Костюка НАПН України / В. П. Чудакова. – Київ, 2016. – 24 с
3. Чудакова В. П. Технологія формування готовності до інноваційної діяльності педагогів профільної школи [текст] / В. П. Чудакова // Організаційно-педагогічні умови формування технологічної культури учасників навчально-виховного процесу: наук.-метод. посіб. – Київ : Національний університет імені М. П. Драгоманова, 2010. – С. 57–67.
4. Чудакова В. П. Науково-методичне забезпечення формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в умовах впровадження ноосферної освіти в Україні [текст] / В. П. Чудакова // Теорія та практика ноосферної освіти в Україні : метод. посіб. у 2 кн. – Кн. 1 : Наукові та філософські основи ноосферної освіти / за ред. Г. В. Курмишева, Т. В. Олійник. – Харків, 2012. – С. 127–137.
5. Чудакова В. П. Психологічна готовності до інноваційної діяльності як чинник формування конкурентоздатності особистості в умовах швидкозмінного середовища [текст] / В. П. Чудакова // Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи : зб. наук. праць / голов. ред. В. М. Мадзігон та ін. – Київ : Інститут обдарованої дитини НАПН України, 2014. – Вип. 1 (12). – С. 167–178.
6. Чудакова В. П. Моделі й технологія формування психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності як чинника конкурентоздатності особистості в швидкозмінних умовах [текст] / В. П. Чудакова // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / редкол.: С. Д. Максименко (голов. ред.) та ін. – Київ – Алчевськ : ЛАДО, 2013. – Т. I. – Вип. 38. – С. 314–326.
7. Чудакова В. П. Психолого-організаційна технологія формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності [текст] / В. П. Чудакова // Навчання і виховання обдарованої особистості: теорія та практика : зб. наук. праць / І. С. Волощук (голов. ред. та ін.). – Київ : ІОД, 2015. – Вип. 1 (14). – С. 136–147.
8. Чудакова В. П. Психологическая готовность к инновационной деятельности как фактор конкурентоспособности личности в быстро изменяющихся условиях [текст] / В. П. Чудакова // Вестник по педагогике и психологии Южной Сибири. – 2015. – № 2. – С. 1–13.
9. Чудакова В. П. Психолого-организационная технология формирования готовности к инновационной деятельности как средство развития конкурентоспособности личности [текст] / В. П. Чудакова // Международная научная школа «Парадигма». Лято-2015. – В 8 т. – Т. 4 : Психология : сб. науч. ст. / под ред. А. В. Берлов, Л. Ф. Чупров. – Варна : ЦНИИ «Парадигма», 2015. – 414 с.
10. Чудакова В. П. Интегральный показатель «Инновационность» – чинник формування конкурентоздатності особистості [текст] / В. П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості : щомісяч. наук.-метод. журн. – 2013. – № 8–9 (15–16) серпень–вересень. – С. 175–191.
11. Чудакова В. П. Експертиза організаційно-інноваційного середовища, як чинника забезпечення формування інноваційності й конкурентоспроможності особистості в швидкозмінних умовах [текст] / В. П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості : щомісяч. наук.-метод. журн. – 2013. – № 1 (8) січень. – С. 74–84. – Ч. 1.
12. Чудакова В. П. Загальний дизайн емпіричного дослідження «психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності», як показник сформованості конкурентоздатності особистості [текст] / В. П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості : щомісяч. наук.-метод. журн. – 2017. – № 2 (56) лютий – С.
13. Швалб Ю. М. Методология и теория экспертной деятельности: психологический аспект [текст] : монография / Ю. М. Швалб. – Київ : Основа, 2013. – 240 с.