

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ  
ДВНЗ «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»**

**МЕТОДИКА ДІАГНОСТИКИ РІВНІВ І ОСОБЛИВОСТЕЙ  
ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ КЕРІВНИКІВ ОСВІТНІХ  
ОРГАНІЗАЦІЙ ДО ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ЗМІН**

**Київ-2014**

УДК 159.9:37.015.3

*Рекомендовано до друку науково-методичною радою ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України (протокол № 1 від 16 січня 2014 р.)*

### **Рецензенти:**

**Москаленко В. В.**, доктор філософських наук, професор, завідувач лабораторії соціальної психології Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України;

**Лушин П. В.**, доктор психологічних наук, професор, зав. кафедри загальної та практичної психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти».

ББК 88. Методика діагностики рівнів і особливостей психологічної готовності керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін; за наук. ред. О. І. Бондарчук — К.: , 2014. — 148 с. — Рукопис.

*Колектив авторів-укладачів: О. І. Бондарчук, Л. М. Карамушка, А. С. Москальова, О. О. Нежинська, Н. І. Пінчук, Г. В. Соломіна, О. А. Філь*

У науково-виробничій розробці представлено методику діагностики рівнів й особливостей психологічної готовності керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін як результату їхньої психологічної підготовки, розроблену та апробовану у процесі виконання НДР «Психологічна підготовка керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін» (державний реєстраційний номер).

Призначено керівникам освітніх організацій; науково-педагогічним працівникам системи післядипломної педагогічної освіти, які здійснюють моніторинг якості психологічної підготовки освітян; психологам, які працюють у системі освіти; науковцям, які досліджують психологічні проблеми підвищення ефективності управління та післядипломної педагогічної освіти; усім тим, хто цікавиться питаннями самопізнання та саморозвитку.

## ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА.....	7
РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА МЕТОДИКИ ДІАГНОСТИКИ РІВНІВ І ОСОБЛИВОСТЕЙ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ КЕРІВНИКІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ ДО ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ЗМІН (автор – О. І. Бондарчук).....	9
ЛІТЕРАТУРА ДО РОЗДІЛУ 1.....	17
РОЗДІЛ 2. МЕТОДИКИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ КЕРІВНИКІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ ДО ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ЗМІН (автор-укладач – Л. М. Карамушка).....	19
2.1. Методики дослідження мотиваційного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до впровадження інноваційних змін.....	19
2.1.1. Опитувальник Ю. Орлова «Потреба в досягненні».....	19
2.1.2. Опитувальник А. Реана «Мотивація успіху та страх невдачі».....	21
2.2. Методики дослідження когнітивного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до впровадження інноваційних змін.....	23
2.2.1. Анкета для дослідження знань керівників щодо впровадження інноваційних змін в освітніх організаціях.....	23
2.3. Методики дослідження операційного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до впровадження інноваційних змін.....	25
2.3.1. Опитувальник Н. Форстера «Просування організаційних змін».....	25
2.3.2. Опитувальник «Ви та технічний прогрес».....	27
2.4. Методики дослідження особистісного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до впровадження інноваційних змін.....	29
2.4.1. Опитувальник «Упевненість у собі».....	29
2.4.2. Опитувальник «Чи рішучі Ви?».....	31
2.4.3. Опитувальник «Самооцінка стійкості до стресу».....	33
2.4.4. Опитувальник «Який Ваш креативний потенціал?».....	34
ЛІТЕРАТУРА ДО РОЗДІЛУ 2.....	40
РОЗДІЛ 3. МЕТОДИКИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ КЕРІВНИКІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ ДО ОСОБИСТІСНОЇ САМОРЕГУЛЯЦІЇ В УМОВАХ ВПРОВАДЖЕННЯ ЗМІН В ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЯХ (автор-укладач – А. С. Москальова)	43
3.1. Методики дослідження мотиваційного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до особистісної саморегуляції в умовах впровадження змін в освітніх організаціях.....	43
3.1.1. Методика А. А. Файзулаєва «Оцінка мотиваційної саморегуляції».....	43

3.2. Методики дослідження когнітивного та операційного компонентів психологічної готовності керівників освітніх організацій до особистісної саморегуляції в умовах впровадження змін в освітніх організаціях.....	46
3.2.1. Анкета для дослідження знань керівників щодо саморегуляції в умовах змін в освітніх організаціях.....	46
3.2.2. Аналіз ситуацій професійної діяльності для дослідження умінь керівників щодо саморегуляції педагогічної діяльності в умовах змін в освітніх організаціях.....	48
3.2.3. Копінг-поведінка у стресових ситуаціях.....	49
3.3. Методики дослідження особистісного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до особистісної саморегуляції в умовах впровадження змін в освітніх організаціях.....	52
3.3.1. Опитувальник В. Моросанової, Є. Коноз «Стиль саморегуляції поведінки».....	52
3.3.2. Опитувальник Г. Айзенка «Самооцінка психічних станів».....	57
3.3.3. Методика «Чи здатні ви стати керівником?».....	61
3.3.4. Методика дослідження професійних переживань керівниками (А. С. Москальова).....	64
ЛІТЕРАТУРА ДО РОЗДІЛУ 3.....	65
РОЗДІЛ 4. МЕТОДИКИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ КЕРІВНИКІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ ДО ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ ЯК ЧИННИКА ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ЗМІН (автор-укладач – Н. І. Пінчук).....	68
4.1. Методики дослідження мотиваційного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до формування позитивного іміджу як чинника ефективності діяльності освітніх організацій в умовах змін.....	68
4.1.1. Методика О. І. Бондарчук, Л. М. Карамушка дослідження мотивів професійної діяльності керівників освітніх організацій (в авторській модифікації).....	68
4.2. Методики дослідження когнітивного та операційного компонентів психологічної готовності керівників освітніх організацій до формування позитивного іміджу як чинника ефективності діяльності освітніх організацій в умовах змін.....	71
4.2.1. Методика М. В. Фадєєвої «Імідж керівника освітньої організації» (у модифікації О. І. Бондарчук, Н. І. Пінчук).....	71
4.3. Методики дослідження особистісного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до формування позитивного іміджу як чинника ефективності діяльності освітніх організацій в умовах змін.....	78
4.3.1. Методика М. Снайдера на діагностику оцінки самоконтролю в спілкуванні.....	78

4.3.2. Опитувальник М. Шерера на вивчення самоефективності (у модифікації А.В. Бояринцевої).....	80
4.3.3. Опитувальник І. М. Юсупова «Оцінка емпатії».....	82
4.3.4. Опитувальник Ю. М. Орлова «Потреба в спілкуванні».....	85
ЛІТЕРАТУРА ДО РОЗДІЛУ 4.....	88
РОЗДІЛ 5. МЕТОДИКИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ КЕРІВНИКІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ ДО ВПРОВАДЖЕННЯ ҐЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ В ДІЯЛЬНІСТЬ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ(автор-укладач – О. О. Нежинська).....	89
5.1. Методики дослідження мотиваційного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до впровадження ґендерного підходу в діяльність закладу освіти .....	89
5.1.1. Опитувальник О. І. Бондарчук «Методика діагностування ґендерної компетентності».....	89
5.1.2. Опитувальник О. О. Нежинської щодо визначення ставлення керівників до ґендерної проблематики.....	97
5.2. Методики дослідження когнітивного та операційного компонентів психологічної готовності керівників освітніх організацій до впровадження ґендерного підходу в діяльність закладу освіти .....	98
5.2.1. Опитувальник щодо обізнаності управлінців з основних ґендерних понять.....	98
5.2.2. Опитувальник О. О. Нежинської «Розв’язання проблемних управлінських ситуацій ґендерної природи».....	99
5.3. Методики дослідження особистісного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до впровадження ґендерного підходу в діяльність закладу освіти .....	100
5.3.1. Опитувальник Т. В. Говорун, О. М. Кікінежді «Поширеність ґендерних стереотипів».....	100
5.3.2. Опитувальник С. Бем (опитувальник статевих ролей BSRI).....	101
ЛІТЕРАТУРА ДО РОЗДІЛУ 5.....	102
РОЗДІЛ 6. МЕТОДИКИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ КЕРІВНИКІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ ДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ЗМІН (автор-укладач – О. А. Філь).....	104
5.1. Методики дослідження мотиваційного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до забезпечення конкурентоздатності освітніх організацій в умовах змін .....	104
5.1.1. Методика О. І. Бондарчук, Л. М. Карамушки дослідження мотивації професійної діяльності (в авторській модифікації).....	104
5.2. Методики дослідження когнітивного та операційного компонентів психологічної готовності керівників освітніх організацій до забезпечення конкурентоздатності освітніх організацій в умовах змін.....	107
5.2.1. Методика визначення уявлень учасників дослідження щодо сутності	

конкурентоздатності освітніх організацій та оцінку загального рівня її розвитку (авторська розробка О. А. Філь).....	107
5.2.2. Методика визначення уявлень учасників дослідження щодо чинників конкурентоздатності освітньої організації (авторська розробка О. А. Філь)....	107
5.2.3. Методика визначення уявлень учасників дослідження щодо конкурентоздатності продукції / послуг, що надає освітня організація (авторська розробка О. А. Філь).....	109
5.2.4. Методика визначення психологічні особливості конкурентоздатності керівників та персоналу Вашої освітньої організації (авторська розробка О.А. Філь).....	111
6.3. Методики дослідження особистісного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до забезпечення конкурентоздатності освітніх організацій в умовах змін .....	112
6.3.1. Методика Ю. Ф. Пачковського «Тест на загальні здібності до підприємництва (GET TEST)».....	112
ЛІТЕРАТУРА ДО РОЗДІЛУ 6.....	118
РОЗДІЛ 7. МЕТОДИКИ ВИВЧЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ КОГНІТИВНОГО СТИЛЮ КЕРІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ЯК ЧИННИКА ЕФЕКТИВНОСТІ ЇХНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ЗМІН(автор-укладач – Г. В. Соломіна).....	122
7.1. Методики дослідження мотивації керівників загальноосвітніх навчальних закладів до розвитку когнітивного стилю як чинника ефективності їхньої діяльності в умовах змін.....	122
7.1.1. Методика дослідження особливостей ієрархії мотивів професійної діяльності працівників освітньої організації (в авторській модифікації).....	122
7.1.2. Методика визначення уявлень керівників ЗНЗ щодо значущості показників когнітивного стилю (Г. В. Соломіна).....	124
7.2. Методики дослідження показників когнітивного стилю керівників загальноосвітніх навчальних закладів.....	125
7.2.1. Методика М. Куна, Т. МакПартленда дослідження установки особистості на себе.....	125
7.2.2. Методика дослідження установки на себе як керівника (у модифікації Г.В. Ложкіна).....	127
7.2.3. Методика А. В. Карпова дослідження рефлексивності.....	128
7.2.4. Опитувальник Е. Шострома «Самоактуалізаційний тест».....	130
7.2.5. Методика А. С. Шмельова на визначення когнітивної складності у міжособистісних стосунках.....	144
7.2.6. Методика Е. Куулз, Г. Ван ден Брока «Тип когнітивного стилю» (у модифікації О. І. Бондарчук).....	145
ЛІТЕРАТУРА ДО РОЗДІЛУ 7.....	147

## ПЕРЕДМОВА

Ефективність діяльності вітчизняних організацій значною мірою залежить від їх здатності адаптуватися до змін, які є неодмінним атрибутом сьогодення. Важливого значення набуває ця проблема в контексті управління освітніми організаціями, що за своїм призначенням мають підготувати прийдешні покоління до життя в умовах постійних змін. При цьому керівники освітніх організацій мусять бути готовими до упровадження інновацій в освітній процес відповідно до вимог сьогодення, володіти механізмами регулювання в трансформаційні періоди, які б сприяли як розвитку освітньої організації загалом, так і кожного суб'єкта навчально-виховного процесу, зокрема. Це висуває особливі вимоги до психологічної підготовки керівників освітніх організацій до відповідної діяльності.

Разом з тим, теоретичний аналіз наукової літератури та аналіз практики управлінської діяльності керівників освітніх організацій свідчить про недостатній рівень їхньої психологічної підготовки до діяльності в умовах змін, а потенціал системи післядипломної педагогічної освіти, здатної забезпечити таку підготовку, реалізується недостатньо повно. Відповідно, якість психологічної підготовки управлінців часто не досягає такого рівня, який забезпечує формування їхньої психологічної готовності до діяльності в умовах змін, неодмінне впровадження керівниками освіти здобутих психологічних знань, умінь, навичок у практику управлінської діяльності.

Отже, існує об'єктивна потреба в розробці сучасних технологій психологічної підготовки керівників до діяльності в умовах змін. Це й зумовило необхідність розробки відповідного діагностичного комплексу.

Методики, що подано у даному комплексі, відповідають концептуальній моделі психологічної підготовки керівників до діяльності в умовах змін, розробленій колективом авторів під науковим керівництвом О. І. Бондарчук. Відповідно до даної моделі психологічну підготовку керівників освітніх організацій до професійної діяльності в умовах змін можна визначити як процес

формування психологічної готовності до продуктивної участі в ній через ряд етапів (інформаційно-смісловий, діагностичний, корекційно-розвивальний), які забезпечують становлення та розвиток психологічної грамотності, психологічної компетентності, психологічної культури особистості.

Психологічна готовність керівника до професійної діяльності в умовах змін являє собою складне багатоаспектне особистісне утворення, що містить комплекс знань, умінь, навичок, мотивів та особистісних якостей, які забезпечують ефективне управління освітньою організацією

У розробці подано теоретичне обґрунтування методики дослідження рівнів авторські, а також вже існуючі методики та їх модифікації щодо дослідження окремих складових (мотиваційної, когнітивної, операційної та особистісної) психологічної готовності керівників освітніх організацій до професійної діяльності в умовах змін як результату їхньої психологічної підготовки.

Методичний інструментарій, що представлений у даній розробці, був апробований у процесі дослідження основних тенденцій і чинників психологічної готовності керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін, яке здійснювалося протягом 2013 р. на базі Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти Університету менеджменту освіти НАПН України в межах виконання НДР «Психологічна підготовка керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін» (державний реєстраційний номер . Загальна вибірка управлінців-освітян різних категорій складала близько 1000 осіб. За результатами експериментального дослідження підтверджено можливість використання методик для моніторингу якості психологічної підготовки керівників освітніх організацій в умовах післядипломної педагогічної освіти.

*Колектив авторів-укладачів*



# РОЗДІЛ 1

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА МЕТОДИКИ ДІАГНОСТИКИ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ КЕРІВНИКІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ ДО ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ЗМІН

(автор – О. І. Бондарчук)

Діагностика особливостей психологічної готовності керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін здійснюється відповідно до авторської моделі, згідно з якою *узагальненими показниками* психологічної готовності фахівців стали: мотивація керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін, рівень психологічних знань, умінь і навичок до діяльності в умовах змін, а також сукупність особистісних характеристик (креативність, толерантність до невизначеності та ін.), що визначають здатність управлінця ефективно діяти в умовах змін. Зрозуміло, що всі ці показники тісно пов'язані між собою і не існують ізольовано один від одного. Тому збір інформації по окремих компонентах і напрямках психологічної готовності керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін з наступним її інтегруванням через кореляційний, факторний та інші методи системного аналізу може скласти основи підходу до моделювання багатомірної і багаторівневої моделі психологічної готовності.

При розробленні методики діагностики психологічної готовності керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін було враховано, що в межах психодіагностики на сьогодні використовують *3 основних підходи*, які спираються на процедуру виміру [3; 5; 6; 15; 17]:

- суб'єктивний підхід, що передбачає здійснення діагностики на основі відомостей, що повідомляють про себе досліджувані в опитувальниках, самоописах особистості, її проявах в тих чи інших ситуаціях спостереження;
- об'єктивний підхід, за якого діагностика здійснюється на основі оцінки успішності (результативності) і способу (особливостей виконання тестових завдань);

- проєктивний підхід, коли діагностика здійснюється на основі аналізу особливостей інтерпретації зовнішньо безособового, невизначного (слабко структурованого) матеріалу, який стає об'єктом проєкції

При цьому доцільним є використання лише тих даних, які, будучи отриманими через різні методичні підходи, пройшли перевірку на узгодженість.

Так, з метою здобуття даних, які дозволили визначити особливості операційного компоненту психологічної готовності керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін варто застосувати метод *спостереження* як цілеспрямованого, організованого, безпосереднього сприйняття особливостей поведінки управлінців у ситуації групової взаємодії під час навчальних занять у процесі підвищення кваліфікації (психологічний аналіз ситуацій професійної діяльності).

До фіксованих характеристик при цьому слід віднести:

а) ступінь доброзичливості, відкритості, готовності до конструктивної взаємодії;

б) толерантність до інших, особливо в разі повідомлення думок, відмінних від власних поглядів досліджуваних;

в) ступінь розуміння і прийняття іншого;

г) здатність до прийняття нового;

д) активність, здатність до самостійної постановки і досягнення цілей;

є) творчий, оригінальний підхід до розв'язання завдань;

ж) здатність доводити справу до кінця, відповідальність тощо.

У межах суб'єктивного підходу доцільним уявляється використання модифікованого варіанту біографічного методу, який дозволив проаналізувати чинкові активність досліджуваних. У зв'язку з цим можна згадати твердження О. М. Ткаченко, в якому дослідник зазначає: «Якщо особистість об'єктивується у вчинку, то через історію вчинків (біографію) ми можемо збагнути психологію особистості. Стрижнем біографії особистості є не так її особисті колізії, ...скільки історія її трудової

діяльності. Саме в професійній діяльності людина отримує засоби для утвердження себе як особистості. Використання вільного часу особистістю залежить, насамперед, від спрямованості її професійних інтересів. Драматизм і гармонія особистого життя похідні від драматизму трудової адаптації і професійного просування, визнання (відхилення) соціальної цінності продуктів творчості особистості» [18, с. 183–184].

Для уточнення результатів доцільно використати анкетування, що містить запитання, спрямовані на прояснення позицій досліджуваних щодо головних цілей їх життя, можливостей їх реалізації у процесі професійної діяльності в умовах змін тощо.

При цьому варто враховувати, що особистісний розвиток пов'язаний зі своїми взаємовиключними і взаємодоповнюючими аспектами: неусвідомленістю, репродуктивністю і необхідністю, отже, за словами С. Л. Рубінштейна, «...не вичерпується мотивами свідомої діяльності, він включає в себе також багатоманітність несвідомих тенденцій» [16, с. 246], що й зумовлює доцільність використання проективного методу.

Як відомо, в основу методу покладено механізм проекції, що в умовах пред'явлення малоструктурованого, невизначеного стимульного матеріалу зумовлює перенесення («проектування») на ситуацію дослідження власних, часто неусвідомлюваних особливостей особистості (зокрема, особистісного смислу, установок і ставлення до різних аспектів життєдіяльності).

Одним із варіантів застосування проективного методу в нашому дослідженні став вільний опис уявного життєвого шляху успішного керівника освітньої організації в умовах змін. Адже уявлення відображають особистісне бачення людиною світу, є результатом індивідуальної інтерпретації особистістю наявних фактів, а емоційна наповненість уявлень про певні об'єкти дійсності відображає їх суб'єктивну значущість для людини [19].

Представлені описи досліджуваних підлягали контент-аналізу за виокремленими відповідно до теоретичної основи дослідження, індикаторами

розвитку компонентів психологічної готовності управлінців до діяльності в умовах змін.

Крім того, серед проєктивних методів доцільним уявляється метод незавершених речень [7], який можна використати для вивчення мотиваційного компоненту психологічної готовності в річищі психологічної концепції В. М. Мясищева [12]. Обмеженість цього методу полягає в тому, що він дає оцінку лише емоційного компоненту, без урахування соціального контексту конкретної особистості. Це, в основному три виміри – позитивні, негативні, нейтральні. Тому ми доповнили його елементами методу контент-аналізу, що дозволило послабити момент суб'єктивності, властивий інтерпретації даних у даному випадку і «включити» в розгляд соціальний контекст, що відображає соціальну позицію особистості (активність, пасивність, суспільно значущі цілі, їх усвідомленість) в якості одиниць аналізу.

Об'єктивний підхід у даному дослідженні застосовується, в основному, для одержання результатів за допомогою різновиду тестових методик – особистісних опитувальників. При цьому слід розуміти умовну об'єктивність даного методу, адже, фактично, особистісні опитувальники являють собою стандартизовані самозвіти, що ґрунтуються на самоспостереженні індивіда за власною поведінкою. Тому результати особистісних опитувальників розглядалися в сукупності з іншими даними в контексті їх узгодженості відповідно до показників розвитку всіх компоненти психологічної готовності.

На основі вищезазначених положень визначені емпіричні референти та відповідні методи та методики діагностики особливостей психологічної готовності керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін (табл. 1).

У процесі *діагностики мотиваційного компоненту* психологічної готовності керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін слід виходити з того, що реальна професійна діяльність є завжди полімотивованою.

**Методи та методики діагностики особливостей компонентів  
психологічної готовності керівників освітніх організацій до діяльності в  
умовах змін**

Компоненти психологічної готовності	Основні емпіричні референти	Орієнтовні методи та методики дослідження
Мотиваційний	<ul style="list-style-type: none"> <li>• мотиви професійної діяльності;</li> <li>• мотиви введення змін в освітніх організацій;</li> <li>• позитивне ставлення до професійної діяльності в умовах змін</li> </ul>	<p><i>Проективні методики; контент-аналіз</i></p> <p>модифікований варіант методики дослідження мотивації професійної діяльності фахівців [4]; методика вільного опису життєвого шляху успішного керівника освітньої організації в умовах змін (О. І. Бондарчук);</p>
Когнітивний	<p>знання про:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• види змін в освітній галузі, їх позитивні та негативні наслідки;</li> <li>• особливості діяльності в умовах змін; психологічні причини опору змінам;</li> <li>• психологічні умови ефективної діяльності в умовах змін;</li> <li>• психологічні технології введення змін в освітній організації</li> </ul>	<p><i>Анкетування</i></p> <p>Анкета щодо особливостей знань управлінців про професійну діяльність в умовах змін (О. І. Бондарчук)</p>
Операційний	<ul style="list-style-type: none"> <li>• вміння та навички:</li> <li>• впроваджувати зміни в освітню організацію;</li> <li>• попереджати опір змінам;</li> <li>•</li> </ul>	<p><i>Аналіз проблемних ситуацій</i></p> <p>управлінської діяльності, зумовлених змінами в освітній галузі</p>
Особистісний	<ul style="list-style-type: none"> <li>• креативність;</li> <li>• самоефективність</li> <li>• толераність до невизначеності;</li> <li>• здатність до саморегуляції та ін.</li> </ul>	<p><i>Особистісні опитувальники, зокрема,</i></p> <p>методика «Креативний потенціал» [13] опитувальник самоефективності А. Шерера в модифікації А.В. Бояринцевої [4]; Методика В.І. Моросанової, Є.М. Коноз «Стиль саморегуляції» [11] та ін.</p>

При цьому всі мотиви по відношенню до змісту і процесу до діяльності в умовах змін можна поділити на дві групи, а саме: 1) *внутрішні мотиви*, що виявляються у зацікавленості в професійній діяльності в умовах змін, почутті радості і задоволення, які виникають у зв'язку з нею, 2) *зовнішні мотиви*, які спонукають управлінців до діяльності в умовах змін через причини, що лежать поза її процесом і пов'язані з престижною мотивацією, широкими соціальними мотивами та ін. [1;3; 8].

Також слід врахувати, що ці мотиви можуть бути різної міри усвідомленості. Насамперед, за допомогою методики доцільно визначити *усвідомлювані мотиви* діяльності в умовах змін.

Управлінцям пропонується проранжувати мотиви професійної діяльності в умовах змін у порядку їхньої значущості особисто для управлінця

*Недостатньо усвідомлювані мотиви* вивчаються за допомогою модифікованого варіанту проєктивної методики незавершених речень, які стимулювали досліджуваних виявити *ставлення* до окремих аспектів особистісного розвитку й професійного вдосконалення керівних кадрів освіти. При цьому слід зважити на думку О.Ф. Бондаренка, згідно якої саме «...персоналізовані, тобто, привласнені і при цьому трансформовані, піддані ретельній селекції, найвищою мірою індивідуалізовані у процесі глибоко особистісного переживання ставлення є джерелом смислу як особистісного утворення» [2, с. 56].

Управлінцям дається інструкція завершити 16 речень швидко, не роздумуючи, записуючи перше, що спаде на думку. Аналіз результатів був спрямований на виявлення особливостей ставлення керівників до професійної діяльності в умовах змін загалом, до змін в освіті та технологій введення змін, до психологічної готовності та її розвитку тощо.

Опрацювання даних проводиться як у кількісному, так і в якісному плані. Кожне виявлене ставлення оцінюється наступним чином: яскраво виражене позитивне ставлення – 2 бали, позитивне ставлення – 1 бал, нейтральне

ставлення – 0 балів, негативне ставлення – (-1) бал, яскраво виражене негативне ставлення – (-2) бали.

Також варто провести контент-аналіз результатів методики незавершених речень, спрямований на визначення значущості для управлінців зовнішніх і внутрішніх чинників ефективної діяльності в умовах змін. Крім того, результати контент-аналізу давали змогу висунути припущення про *локус контролю – екстернальний*, коли управлінці вважають, що їх діяльність регулюється зовнішніми чинниками, і *інтернальний*, коли керівники розглядають професійну діяльність в умовах змін як таку, що залежить, насамперед, від їхніх власних зусиль.

Для підтвердження отриманих результатів можна здійснити контент-аналіз вільного опису життєвого шляху успішного керівника, при цьому визначено ті індикатори успішності, які були значущими для досліджуваних, зокрема, які досягнення вважаються найбільш важливими, які цілі висувуються, чого прагнуть уникнути, які критерії успішності є важливими для даного керівника тощо. Тут варто визначити, чи розглядають управлінці професійну діяльність як засіб для задоволення потреби в самореалізації, сприяння розвитку всіх суб'єктів навчально-виховного процесу, духовності прийдешніх поколінь, здійснення допомоги у самоактуалізації іншим або керуються іншими, вузько прагматичними мотивами.

Відповідно високий рівень мотивації управлінців до діяльності в умовах змін констатується в разі переважання внутрішніх мотивів такої діяльності, усвідомлення значущості психологічної підготовки та позитивного ставлення до розвитку відповідної психологічної готовності; низький – у разі переважання зовнішньої мотивації до діяльності в умовах змін, недостатньо усвідомленого та переважно негативного ставлення до розвитку готовності до такої діяльності, а середній – в усіх інших випадках.

Для *діагностики когнітивного компоненту* психологічної готовності керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін через відсутність відповідних стандартизованих методик доцільним уявляється розроблення

авторських опитувальників, запитання якого спрямовані на визначення обізнаності управлінців з психологічних аспектів діяльності в умовах змін відповідно до визначених напрямків.

Для одержання кількісних показників доцільно кожне твердження опитувальника оцінюється за 5-бальною шкалою залежно від правильності відповіді на: 1 бал – відповідь відсутня; 2 бали – неправильна відповідь; 3 бали – частково правильна відповідь; 4 бали – правильна, але неповна відповідь; 5 балів – правильна, розгорнута відповідь.

Високий рівень обізнаності досліджуваного з даного питання констатується в разі правильної, розгорнутої відповіді, середній – у разі частково правильної або правильної, але неповної відповіді, а низький – у разі неправильної відповіді або її відсутності.

Рівні когнітивного компоненту готовності в цілому визначається наступним чином: низький рівень – до 3 балів, середній рівень – 3-4 бали; високий – понад 4 бали.

*Діагностику операційного компоненту психологічної готовності керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін доцільно здійснювати за вміннями та навичками досліджуваних керівників щодо психологічного аналізу та розв'язання проблемних ситуацій професійної діяльності в умовах змін. Досліджуванним варто запропонувати декілька різноманітних ситуацій професійної діяльності, що потребують вмінь в навичок ефективно діяти в умовах впровадження змін в освітніх організацій.*

Успішність розв'язання кожної ситуації оцінюється за 5-бальною шкалою: 1 бал – відсутнє розв'язання; 2 бали – неправильне розв'язання; 3 бали – частково правильне розв'язання; 4 бали – правильне розв'язання (один варіант); 5 балів – правильне розв'язання, розгорнута відповідь.

Рівні *операційного* компоненту готовності в цілому визначається наступним чином: низький рівень – до 3 балів, середній рівень – 3-4 бали; високий – понад 4 бали.



*Діагностика особистісного компоненту* психологічної готовності керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін здійснюється переважно за допомогою стандартизованих методик, спрямованих на дослідження особистісних характеристик, значущих для забезпечення ефективної діяльності керівників освітніх організацій в умовах змін – толерантності до невизначеності, креативності та ін.

Рівні особистісного компоненту визначаються, виходячи з одержаних показників: високий, якщо всі визначені показники відповідають переважно високому рівню розвитку особистісних характеристик; низький, якщо всі визначені показники відповідають переважно низькому рівню розвитку окремих особистісних характеристик; усі інші співвідношення віднесено до середнього рівня.

*Узагальнений показник психологічної готовності керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін* визначається за співвідношенням рівнів окремих компонентів психологічної готовності: *високий*, якщо всі компоненти (мотиваційний, когнітивний, операційний, особистісний) характеризуються високим рівнем розвитку (при цьому допускається наявність одного компоненту середнього рівня розвитку); *низький*, якщо всі компоненти готовності мають низький рівень розвитку (при цьому допускається наявність одного компоненту середнього рівня розвитку); *середній* (усі інші поєднання рівнів компонентів готовності).

Такий підхід до методики емпіричного дослідження дозволяє виявити основні тенденції, рівні та чинники психологічної готовності керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін як у процесі професійної діяльності, так і в умовах післядипломної педагогічної освіти.

## ЛІТЕРАТУРА ДО РОЗДІЛУ 1.

1. Ананьев Б. Г. Психология и проблемы человекознания : избр. психол. труды / [ред. А.А. Бодалев] — М. : Воронеж, 1996. — 384 с.
2. Бондаренко О.Ф. Суб'єктність як етичний вимір: у пошуках вітчизняної традиції у психотерапії / А.Ф. Бондаренко // Людина. Суб'єкт. Вчинок :

філософсько - психологічні студії : [зб. наук. праць / ред. В. О. Татенко] — К. : Либідь, 2006. — С. 52—69.

3. Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія / О. І. Бондарчук. — К. : Наук. світ, 2008. — 318 с.

4. Бояринцева А. В. Я-концепція как фактор профессионализма потенциального предпринимателя / А. В. Бояринцева // Педагогика. — 1995. — № 5. — С. 24—33.

5. Бурлачук Л. Ф. Словарь-справочник по психодиагностике / Л. Ф. Бурлачук — 3-е изд. — СПб. : Питер, 2007. — 688 с.

6. Бурлачук Л. Ф. К построению теории «измеренной индивидуальности» в психодиагностике / Л. Ф. Бурлачук, Е. Ю. Коржова // Вопросы психологии. — 1994. — № 3. — С. 5—11.

7. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посібник / Л. М. Карамушка. — К. : Либідь, 2004. — 424 с.

8. Князев В. Н. Методы управления мотивацией с целью повышения инициативы и ответственности // Психология работы с персоналом в трудах отечественных специалистов: хрестоматия / [сост. и общ. ред. Л. В. Винокура]. — СПб. : Питер, 2001. — С. 225—229 с.

9. Колісник О. П. Психологія духовного саморозвитку особистості : монографія / О. П. Колісник. — Луцьк : Вид-во «Вежа» Волинського держ. ун-ту ім. Л. Українки, 2007. — 388 с

10. Митина Л. М. Психология конкурентноспособной личности / Л. М. Митина. — М. : МПСИ, 2002. — 400 с.

11. Моросанова В. И. Стилевая саморегуляция поведения человека / В. И. Моросанова, Е. М. Коноз // Вопросы психологии. — 2000. — № 2. — С. 118—127.

12. Мясищев В. Н. Психология отношений: Избр. психол. труды / В. Н. Мясищев; под ред. А. А. Бодалева — М. : Институт практической психологии, 1995. — 356 с.

13. Практикум по психологии личности / О. П. Елисеев. — [2-е изд., испр. и пере раб.]. — СПб. : Питер, 2003. — 512 с.

14. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / [ред. Г. С. Никифоров, М. А. Дмитриева, В. М. Снетков]. — СПб. : Речь, 2001. — 448 с.

15. Психологическая диагностика / [под ред. К. М. Гуревича]. — М. : Педагогика, 1981. — 282 с.

16. Рубинштейн С. Л. Проблемы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. — М. : Наука, 1972. — 423 с.

17. Смит Н. Современные системы психологии / Н. Смит ; пер. с англ. А. А. Алексеева. — СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2003. — 384 с

18. Ткаченко О. М. Принципи і категорії психології : монографія / О. М. Ткаченко. — К. : Вища школа, 1978. — 193 с.

19. Шостром Э. Анти-Карнеги. Прихоти удачи / Э. Шостром ; пер. с англ. — Минск : «Попурри», 1996. — 398 с.

## РОЗДІЛ 2

# МЕТОДИКИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ КЕРІВНИКІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ ДО ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ЗМІН

*(автор-укладач – Л. М. Карамушка, О. Ф. Толков)*

### **2.1. Методики дослідження мотиваційного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до впровадження інноваційних змін.**

#### **2.1.1. Опитувальник Ю. Орлова «Потреба в досягненні»**

*(Елисеєв О.П. Практикум по психологии личности / О. П. Елисеєв. –  
СПб. : Питер, 2001. – 560 с.)*

*Загальна характеристика методики:*

Методика спрямована на дослідження особливостей мотивації досягнень й запропонована Ю. Орловим у 1978 році. Опитувальник рекомендований для дослідження впливу мотивації досягнення на ефективність діяльності.

У методиці міститься 22 твердження, які дозволяють уточнити думки досліджуваних щодо власних потреб, інтересів тощо. Варто зазначити, що Ю. Орлов розглядав потребу в досягненні як основу мотиву досягнення та характеризував її через призму постійного суперництва людини з власним "Я" у намаганні перевершити раніше досягнутий рівень, виконати щось краще, ніж раніше тощо.

*Інструкція для учасників дослідження:*

Якщо Ви згодні з твердженням, поставте знак "+" поряд з його номером у листі, якщо не згодні – "-". Майте на увазі, що твердження дуже короткі й не можуть містити всі необхідні подробиці. Уявляйте собі типові результати і не замислюйтеся над деталями. Не витрачайте час на обдумування, відповідайте швидко, давайте першу відповідь, яка приходить вам на думку.

*Текст опитувальника:*

1. Думаю, що успіх у житті залежить більше від випадку, ніж від розрахунку.	
2. Якщо я позбудуся улюбленого заняття, життя втратить для мене сенс.	
3. Для мене в будь-якій справі важливіше його виконання, а не кінцевий результат.	
4. Вважаю, що люди більше страждають від невдач на роботі, чим від поганих взаємовідносин з близькими.	
5. На мою думку, більшість людей живуть майбутніми, а не нагальними цілями.	
6. У житті у мене було більше успіхів, ніж невдач.	
7. Емоційні люди мені подобаються більше, ніж дієві.	
8. Навіть у звичайній роботі я прагну удосконалити деякі її елементи.	
9. Захоплений думками про успіх, я можу забути про заходи обережності.	
10. Мої батьки вважали мене ледачою дитиною.	
11. Думаю, що в моїх невдачах швидше винні обставини, ніж я сам.	
12. Мої батьки дуже суворо контролювали мене.	
13. Терпіння у мені більше, ніж здібностей.	
14. Лінь, а не сумнів в успіху змушує мене частіше відмовлятися від своїх намірів.	
15. Думаю, що я упевнена в собі людина.	
16. Заради успіху я можу ризикнути, якщо навіть шанси не на мою користь.	
17. Я не старанна людина.	
18. Коли все йде гладко, моя енергія посилюється.	
19. Якби я був журналістом, я писав би швидше про оригінальні винаходи людей, ніж про події.	
20. Мої близькі зазвичай не розділяють моїх планів.	
21. Рівень моїх вимог до життя нижчий, ніж у моїх товаришів.	
22. Мені здається, що наполегливості в мені більше, ніж здібностей.	

*Опрацювання та інтерпретація результатів:*

Підраховується кількість позитивних відповідей ("+") на питання 2, 4, 6, 8, 9, 13, 15, 16, 18, 19, 22 і кількість негативних відповідей ("-") на решту усіх

запитань.

Рівень потреби в досягненні визначається за допомогою наступної таблиці:

2-11 – низький рівень

12-15 – середній рівень

16-22 – високий рівень

### **2.1.2. Опитувальник А. Реана «Мотивація успіху та страх невдачі»**

*(Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – 2-е изд., доп. – М. : Психотерапия, 2009. – 544 с.)*

*Загальна характеристика методики:*

Методика складається із 20 запитань, на кожне з яких необхідно дати позитивну або негативну відповідь.

Провідною функцією мотиву досягнення є спонукання працівника до досягнення успіху в діяльності, а мотиву уникнення невдач – у спонуканні особи до запобігання неуспіху, поразки.

У результаті дослідження російського ученого А. Реана встановлено, що мотивація досягнення успіху має позитивний характер. При такій мотивації дії працівника спрямовуються на те, щоб досягти конструктивних, вагомих й позитивних результатів. В основі активності особистості лежить надія на успіх та потреба в досягненні успіху. Для таких працівників характерна впевненість у власних силах, цілеспрямованість, активність.

У той же час, мотивація страху невдачі належать до негативної сфери. При цьому типі мотивації працівник намагається, перш за все, уникнути покарання, осуду колег та керівництва. Навіть на початку діяльності для працівника характерним є певне побоювання за результати. У таких працівників нерідко проявляється підвищена тривожність, невпевненість у власних можливостях. Водночас, вони досить відповідально ставляться до виконання діяльності й намагаються усе робити правильно й раціонально.

*Інструкція для учасників дослідження:*

На наведені нижче запитання необхідно відповісти "так" (+) чи "ні" (-).

Відповідати на питання слід достатньо швидко, довго не замислюючись.

*Текст опитувальника:*

1. Включаючись у роботу, сподіваюся на успіх.	
2. У діяльності активний.	
3. Схильний до прояву ініціативи.	
4. При виконанні відповідальних завдань прагну по можливості знайти причини відмови від них.	
5. Часто вибираю крайнощі: або занижені легкі завдання, або нереально важкі.	
6. При зустрічі з перешкодами, як правило, не відступаю, а шукаю способи їх подолання.	
7. При чергуванні успіхів і невдач схильний до переоцінки своїх успіхів.	
8. Продуктивність діяльності в основному залежить від моєї цілеспрямованості, а не від зовнішнього контролю.	
9. При виконанні достатньо важких завдань в умовах обмеженого часу результативність моєї діяльності погіршується.	
10. Я схильний проявляти наполегливість у досягненні мети.	
11. Я схильний планувати своє майбутнє на достатньо віддалену перспективу.	
12. Якщо ризикую, то з розумом, а не відчайдушно.	
13. Я не дуже наполегливий у досягненні мети, особливо якщо відсутній зовнішній контроль.	
14. Вважаю за краще ставити перед собою середні за складністю або злегка завищені, проте досяжні цілі.	
15. У разі невдачі при виконанні завдання його привабливість для мене знижується.	
16. При чергуванні успіхів і невдач я більше схильний до переоцінки своїх невдач.	
17. Вважаю за краще планувати своє майбутнє лише на найближчий	

час.	
18. При роботі в умовах обмеженого часу результативність діяльності у мене поліпшується, навіть якщо завдання достатньо важке.	
19. У разі невдачі я, як правило, не відмовляюся від поставленої мети.	
20. Якщо я сам вибрав для себе завдання, то у разі невдачі його привабливість тільки зростає.	

*Опрацювання та інтерпретація результатів:*

1 бал отримують відповіді «так» на питання 1-3, 6, 8, 10-12, 14, 16, 18-20; відповіді «ні» на питання 4, 5, 7, 9, 13, 15, 17.

Підраховується загальна кількість балів.

Якщо досліджуваний набирає від 1 до 7 балів, то діагностується мотивація на невдачу (страх невдачі); 14 до 20 балів – мотивація на успіх (надія на успіх). Якщо кількість набраних балів у межах від 8 до 13, то слід вважати, що мотиваційний полюс не виражений. При цьому 8 – 9 балів ближче до страху невдачі, а 12 – 13 балів – до мотивації успіху.

### **3.2. Методики для дослідження когнітивного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій щодо впровадження інноваційних змін**

#### **3.2.1. Анкета для дослідження знань керівників до впровадження інноваційних змін в освітніх організаціях (авторська розробка)**

*Загальна характеристика методики:*

Анкета включає шість відкритих питань, які стосуються знання опитуваними *таких феноменів*: поняття зміни; сутності інноваційних змін; основних видів інноваційних змін, які відбуваються в освітній організації, де працюють учасники опитування; етапів впровадження інноваційних змін в освітніх організаціях; чинників, які впливають на діяльність керівників

освітніх організацій у процесі впровадження інноваційних змін; психологічної готовності керівників освітніх організацій до провадження інноваційних змін.

*Інструкція для учасників дослідження:*

Дайте, будь ласка, відповідь на наступні запитання:

1. Зміни – це \_\_\_\_\_

---

2. Що таке інноваційні зміни? \_\_\_\_\_

---

3. Назвіть основні види інноваційних змін, що відбуваються у Вашій освітній організації \_\_\_\_\_

---

4. Виділіть основні етапи впровадження інноваційних змін в освітніх організаціях \_\_\_\_\_

---

5. Які чинники впливають на діяльність керівників освітніх організацій у процесі впровадження інноваційних змін? \_\_\_\_\_

---

6. Як Ви розумієте, що таке психологічна готовність керівників освітніх організацій до впровадження інноваційних змін? \_\_\_\_\_

---

*Опрацювання та інтерпретація результатів:*

Базуючись на попередніх розробках одного із авторів психологічного практикуму [12], для обробки отриманих відповідей доцільно використовувати таку шкалу:

1. «Повністю правильні знання» – повне розкриття всіх суттєвих ознак поняття;

2. «Частково правильні знання» – часткове розкриття окремих ознак та можливе включення додаткових ознак;

3. «Неправильні знання» – неправильне визначення сутності поняття;

4. «Відсутність знань» – відсутність відповіді.



Далі доцільно виділяти високий, середній та низький рівні знань опитуваних:

*високий рівень (3)* – характерний для опитуваних з ґрунтовними теоретичними знаннями з проблематики змін. Вони у достатній мірі володіють знаннями про сутність змін, особливості інноваційних змін, етапи впровадження інноваційних змін в освітніх організаціях, чинники, які впливають на діяльність керівників освітніх організацій у процесі впровадження інноваційних змін та психологічну готовність керівників освітніх організацій до впровадження інноваційних змін. Кількісні показники знаходяться у межах від 2,21 до 3 балів;

*середній рівень (2)* – працівники з таким рівнем не мають достатніх знань щодо проблематики введення інноваційних змін в освітніх організаціях. Вони володіють, проте не у повному обсязі, знаннями щодо етапів впровадження інноваційних змін в освітніх організаціях, чинників, які впливають на діяльність керівників освітніх організацій у процесі впровадження інноваційних змін та психологічної готовності керівників освітніх організацій до впровадження інноваційних змін. Кількісний показник знаходиться у межах 1,51-2,2 бала;

*низький рівень (1)* – для таких працівників характерна відсутність знань із проблематики інноваційних змін в освітніх організаціях, тобто, опитувані дають неправильні відповіді. Кількісний показник цього рівня складає 1-1,5 бала.

## **2.3. Методики для дослідження операційного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до впровадження інноваційних змін**

### **2.3.1. Опитувальник "Просування організаційної зміни" (Н. Форстер)**

(Forster N. Maximum performance: a practical guide to leading and managing people at work / Nick Forster. – Cheltenham ; Northampton : Edward Elgar Pub., 2005. 594 p.)

*Загальна характеристика методики:*

Методика «Просування організаційної зміни» складається із 16 запитань,

що стосуються вмінь вводити зміни, розуміння опору змінам, навичок використання комунікативних стратегій упродовж часу змін тощо. У процесі виконання методики необхідно зазначити особистісне ставлення до наведених ситуацій й викреслити у опитувальнику відповідну цифру рівня згоди із твердженнями, де цифра 6 означає повну згоду або розуміння, а 1 – повну не згоду або не розуміння

*Інструкція для учасників дослідження:*

Наведено серію тверджень, що мають відношення до вивчення змін. Вкажіть ваше ставлення до наведених ситуацій та чи Ви погоджуєтеся або не погоджуєтеся з кожним із тверджень. Викресліть у опитувальнику відповідну цифру рівня згоди, де цифра 6 означає повну згоду або розуміння, а 1 – повну не згоду або не розуміння.

*Текст опитувальника:*

1. Я розумію, чому організаційна зміна неминуча	1 2 3 4 5 6
2. Я маю позитивне ставлення до змін.	1 2 3 4 5 6
3. Я кваліфікований у проблематиці змін.	1 2 3 4 5 6
4. Я інноваційний і здатний дивитися у майбутнє.	1 2 3 4 5 6
5. Я завжди відкритий для вивчення нових навичок і розвитку моєї особистої бази знань.	1 2 3 4 5 6
6. Я знаю про стилі поведінки різних індивідуумів.	1 2 3 4 5 6
7. Я розумію процеси засвоєння і забування матеріалу.	1 2 3 4 5 6
8. У процесі змін я зосереджуюся на потребах і турботах людей, на яких найбільш впливатиме цей процес.	1 2 3 4 5 6
9. Я знаю, що зміни забирають багато часу, енергії, ресурсів, зусиль.	1 2 3 4 5 6
10. Я знаю про відмінності між місією і стратегією організації.	1 2 3 4 5 6
11. Я розумію, чому працівники активно чинять опір ініціативам змін і як подолати їх опір.	1 2 3 4 5 6
12. Я розумію, чому спланована зміна зазвичай більш успішна ніж	1 2 3 4 5 6

примусова зміна.	
13. Я розумію важливість визначення виконавчих систем упродовж часу швидкої зміни.	1 2 3 4 5 6
14. Я розумію важливість праці персоналу.	1 2 3 4 5 6
15. Я розумію важливість використання комунікативних стратегій упродовж часу змін.	1 2 3 4 5 6
16. Я розумію чому необхідно всебічно розглядати, планувати організаційні зміни.	1 2 3 4 5 6

*Опрацювання та інтерпретація результатів:*

16-47 – низький рівень

48-79 – середній рівень

80-96 – високий рівень

### **2.3.2. Опитувальник «Ви та технічний прогрес»**

*(Райгородский Д.Я. Психодиагностика персонала. Методика и тесты : учебное пособие для факультетов: психологических, экономических и менеджмента / Д.Я. Райгородский. – Самара : Издательский Дом "Бахрах-М", 2007. – Т.1. – 440 с.)*

*Загальна характеристика методика:*

Опитувальник «Ви та технічний прогрес» призначений для дослідження можливості керівників освітніх організацій ефективно працювати в умовах науково-технічного прогресу. У методиці міститься 15 запитань.

Загалом науково-технічний прогрес виступає процесом безперервного удосконалення процесів праці, а також розвитку й впровадження новітніх технологій з метою підвищення ефективності діяльності. У сучасних умовах з посиленням взаємозв'язку між наукою, технікою, комп'ютеризацією прогрес набуває широкого змісту та має неабиякий вплив на введення нових методів та форм діяльності й організації праці, залучення інноваційних технологій тощо. Прогрес неможливий без оновлення існуючих параметрів роботи, без якісних змін у процесах діяльності, без удосконалення й ефективного застосування

сучасних інформаційних систем. У нашому випадку під прогресом матимемо на увазі якісні зміни у навчальних технологіях, введення інноваційних педагогічних форм та методів діяльності.

*Інструкція для учасників дослідження:*

Якщо Ви хочете дізнатися своє ставлення до технічного прогресу, що входить все ширше в наше життя, а також порівняти свої погляди з цього питання з поглядами інших людей – відповідайте на питання "так" (+) чи "ні" (-). Якщо Ви не можете відповісти на питання "так" чи "ні" ставте знак (±).

*Текст опитувальника:*

1. Я вважаю себе цілком сучасною людиною.	
2. Іноді мене дратують повідомлення про відкриття в тій або іншій області техніки, особливо про ті, суть яких я не розумію.	
3. Планую придбати або вже маю удома персональний комп'ютер.	
4. Вважаю, що всі думки про майбутнє або надумані, або просочені фантазією їх авторів.	
5. Мені доводилося думати над тим, як могло б виглядати моє життя через сто років.	
6. Я не вірю в те, що людський мозок в змозі створити щось, що могло б бути більш абсолютне, ніж він сам (наприклад, суперкомп'ютер міг замінити людину).	
7. Я можу погодитися з твердженням, що світ, який змінюється, змінює і людину.	
8. Іноді я в думках переносуюся в інші історичні епохи і думаю про те, що було б зі мною, якби я жив 50, 100 років тому.	
9. Я вірю в те, що вільний режим роботи приніс би більше користі, ніж збитку.	
10. Я вважаю, що розвиток нашої цивілізації приведе до повного розриву людини з природою.	
11. Не дивлячись на втому та велику кількість обов'язків, я відчуваю, що	

весь час дізнаюся щось нове.	
12. Я вважаю, що тільки деякі люди створені для творчої новаторської діяльності.	
13. Мені здається, що розвиток науки і техніки насправді змінює моє мислення і ставлення до людей.	
14. Я вважаю, що техніка, полегшуючи людині життя, робить його полоненим цивілізації.	
15. Люблю і читаю фантастичну літературу.	

*Опрацювання та інтерпретація результатів:*

За кожну ствердну відповідь на 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15 питання і негативну відповідь на 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14 питання Ви отримуєте по 10 балів. Якщо Ви не можете відповісти на питання "так" чи "ні" – отримуєте 5 балів.

0-49 – низький рівень

50-99 – середній рівень

100-150 – високий рівень

## **2.4. Методики для дослідження особистісного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до впровадження інноваційних змін**

### **2.4.1. Опитувальник «Упевненість у собі»**

*(Райгородский Д.Я. Психодиагностика персонала. Методика и тесты : учебное пособие для факультетов: психологических, экономических и менеджмента / Д.Я. Райгородский. – Самара : Издательский Дом "Бахрах-М", 2007. – Т.1. – 440 с.)*

*Загальна характеристика методики:*

Методика дає можливість визначити рівень впевненості особистості у власних силах. Впевненість у собі виступає необхідною умовою формування особистості як суб'єкта діяльності, що здатний до самостійного вибору цілей та форм діяльності. Ефективна організація діяльності персоналом неможлива без

відчуття впевненості у собі, як повноцінного розуміння себе, здатності передбачати результати дій, самостійно створювати стратегію досягнення цілей. Впевненість у собі є однією із найважливіших психологічних умов успішної діяльності.

*Інструкція для учасників дослідження:*

Одна із важливих психологічних умов успішної діяльності – це впевненість в своїх силах. Відчуття упевненості може бути прищепленим з дитинства, але може вироблятися і цілеспрямовано. Для визначення адекватності власної оцінки упевненості в собі дайте відповідь «так» (+) чи «ні» (-) на наступні питання.

*Текст опитувальника:*

1. Чи часто ви відчуваєте раптову втому, хоча, по суті, ви не перевтомлювалися?	
2. Чи буває з вами, що ви раптом випробовуєте не впевненість – чи замкнули ви за собою двері?	
3. Чи часто ви засмуχετεся без певної причини?	
4. Чи байдуже вам, коли, знаходячись в театрі, ви сидите в середині ряду?	
5. Чи важко вам налаштуватися на чийсь несподіваний візит?	
6. Чи часто Ви лякаєтеся, коли дзвонить телефон?	
7. Чи часто вам сняться сни?	
8. Чи швидко ви ухвалюєте рішення?	
9. Чи неприємно вам, якщо ви виявляєте на своєму одязі пляму і доводиться у такому вигляді кудись йти?	
10. Чи любите ви заводити нові знайомства?	
11. Чи буває з вами, що перед поїздкою у відпустку ви раптом відмовляєтеся від неї?	
12. Чи прокидаєтеся ви вночі з відчуттям сильного голоду?	
13. Чи хочеться вам деколи залишитися наодинці з самим собою?	
14. Якщо ви прийшли в ресторан один (одна), чи сідаєте ви за столик, за	

яким сидять відвідувачі, хоча є вільний стіл?	
15. Чи керуєтеся ви в своїх вчинках, головним чином, тим, чого чекають від вас інші?	

*Опрацювання та інтерпретація результатів:*

Ви отримаєте по 1 балу за ствердні відповіді на питання 1, 2, 3, 4, 5, 6, 11, 12, 15 і за негативні відповіді на питання 7, 8, 9, 10, 13, 14.

0-4 високий рівень

5-8 середній рівень

9-15 низький рівень

#### **2.4.2. Опитувальник «Чи рішучі Ви?»**

*(Райгородский Д.Я. Психодиагностика персонала. Методика и тесты : учебное пособие для факультетов: психологических, экономических и менеджмента / Д.Я. Райгородский. – Самара : Издательский Дом "Бахрах-М", 2007. – Т.1. – 440 с.)*

*Загальна характеристика методика:*

Методика використовується для визначення рівня рішучості особистості. Рішучість виступає здатністю особистості самостійно приймати відповідальні рішення і неухильно їх реалізовувати. Особливо яскраво дана риса проявляється у нових умовах діяльності, коли виникає необхідність вибору єдиного варіанту з декількох можливих альтернатив. Вона є здатністю брати на себе відповідальність за прийняте рішення й уміння швидко його виконувати.

*Інструкція для учасників дослідження:*

Рішучість – якість, яка відноситься і до службових, і до особистих справ. Як ви вважаєте, чи рішучі ви? На запитання відповідайте «так» (+) чи «ні» (-).

*Текст опитувальника:*

1. Ваш новий керівник вводить нові порядки, відмінні від тих, до яких Ви звикли. Чи легко Ви пристосуетесь до них?	
2. Чи швидко Ви звикаєте до нових людей, до нового колективу?	
3. Якщо Ваша думка не співпадає з думкою Вашого керівника, чи	

висловіть Ви її публічно?	
4. Якщо Вам запропонують краще оплачувану роботу у іншому місці, чи підете Ви туди без вагань?	
5. Чи заперечуєте Ви зазвичай свою провину за допущені помилки?	
6. Чи пояснюєте свою відмову дійсними мотивами, не прикриваючи його "пом'якшувальними" причинами і обставинами?	
7. Чи можете Ви в результаті серйозної дискусії змінити свої погляди?	
8. Якщо в кимось написаному тексті Вам не подобається тільки стиль викладу, а за змістом усе здається вірним, чи почнете правити його і наполягати, щоб його виправили відповідно до ваших рекомендацій?	
9. Чи купите Ви річ, яка Вам не потрібна, але дуже подобається?	
10. Чи може чиясь чарівність змусити Вас змінити своє рішення?	
11. Чи плануєте ви свою відпустку заздалегідь, не розраховуючи на випадок?	
12. Чи завжди Ви виконуєте дані вами обіцянки?	

*Опрацювання та інтерпретація результатів:*

Порахуйте результати ваших відповідей відповідно до ключа.

Питання	Так	Ні
1	3	0
2	4	0
3	3	0
4	2	0
5	0	4
6	2	0
7	3	0
8	2	0
9	0	2
10	0	2
11	1	0
12	3	0



- 0-9 – низький рівень  
 10-18 – середній рівень  
 19- і більше – високий рівень

### 2.4.3. Опитувальник «Самооцінка стійкості до стресу»

*(Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти ; за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. – К. : Міленіум, 2004. – 264 с.)*

#### *Загальна характеристика методики:*

Методика дає можливість визначити рівень стресостійкості особистості. Стресостійкість характеризує деяку сукупність особистісних якостей працівника, що дозволяє йому переборювати значні інтелектуальні, вольові й емоційні навантаження, обумовлені професійною діяльністю в умовах змін. Вона виступає умінням ефективно працювати в напруженому ритмі, розв'язувати одночасно декілька завдань у обмежених часових проміжках, оперативно та розумно організувати процес їх виконання.

#### *Інструкція для учасників дослідження:*

Різноманітні негативні чинники нашого життя створюють нервові стани та часто призводять до стресу. Нижче пропонується тест, який дозволить Вам дати самооцінку стійкості до стресу. Результат буде об'єктивнішим, якщо Ваші відповіді будуть якомога щирішими.

#### *Текст опитувальника:*

Запитання	Відповіді		
	Рідко	Іноді	Часто
1. Я думаю, що мене недооцінюють у колективі	1	2	3
2. Я намагаюся працювати, навіть якщо буваю не цілком здоровим	1	2	3
3. Я постійно переживаю за якість своєї роботи	1	2	3
4. Я буваю налаштованим агресивно	1	2	3
5. Я не терплю критики на свою адресу	1	2	3

6. Я буваю роздратованим	1	2	3
7. Я стараюся стати лідером там, де це можливо	1	2	3
8. Мене вважають людиною наполегливою і напористою	1	2	3
9. Я страждаю на безсоння	1	2	3
10. Своїм недругам я можу дати відсіч	1	2	3
11. Я емоційно і хворобливо переживаю неприємності	1	2	3
12. У мене бракує часу для відпочинку	1	2	3
13. У мене виникають конфліктні ситуації	1	2	3
14. Мені бракує влади, щоб реалізувати себе	1	2	3
15. Мені бракує часу, щоб зайнятися улюбленою справою	1	2	3
16. Я все роблю швидко	1	2	3
17. Я відчуваю острах, що втрачу роботу	1	2	3
18. Я дію гарячково, а потім переживаю за свої справи та вчинки	1	2	3

*Опрацювання та інтерпретація результатів:*

Підраховується сума набраних балів, визначається рівень стійкості до стресу.

43-54 – низький рівень

31-42 – середній рівень

18-30 – високий рівень

#### **2.4.4. Опитувальник «Який Ваш креативний потенціал?»**

*(Практикум по психології менеджмента и професіональної діяльності / Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. – СПб. : Речь, 2001. – С. 302–310.)*

*Загальна характеристика методики:*

Методика спрямована на вивчення креативного потенціалу, який є важливою умовою введення інноваційних змін в освітніх організаціях. Креативний потенціал досліджується в трьох основних виявах: 1) «Моя

особистість»; 2) «Мій підхід до розв'язання проблем»; 3) «Моє робоче середовище». Окрім того, визначається загальний показник креативності.

*Інструкція для учасників дослідження:*

Цей опитувальник дозволить Вам пізнати Ваш потенціал і визначити, що саме, можливо, заважає Вам на шляху до більшого новаторства.

Прочитайте, будь ласка, наступні твердження, навпроти кожного твердження поставте знак «X» в одну з колонок залежно від того, чи буває так завжди, часто, іноді, рідко чи ніколи.

*Текст опитувальника:*

	Завжди	Часто	Іноді	Рідко	Ніколи	Бали
<b>A. Моя особистість</b>						
1. Мені не вистачає впевненості у собі						
2. Я ціную критичність						
3. Я боюся відрізнятись від інших						
4. Мої батьки схвалювали мою креативність						
5. Я почуваюся некомфортно в ситуації невизначеності						
6. Мені подобаються нові обличчя, місця						
7. Мені необхідно постійне відчуття порядку в моєму житті						
8. Я вважаю, що марення, мрії можуть збутися						
9. Я почуваюся ніяково, коли люди виявляють свої почуття						
10. Я отримую задоволення, граючи ролі						
11. Я досягаю більшого, коли наслідую правила						
12. Я дозволяю своїм почуттям керувати мною						
13. Мені подобається, коли мене вважають незалежним						
14. Мені подобається бути						

разом з вільно мислячими людьми						
15. Я скоріше креативний, ніж активний						
16. Мені подобається зазирати далеко уперед						
<b><i>В. Мій підхід до розв'язання проблем</i></b>						
1. Стикаючись із проблемою, я роблю поспішні висновки						
2. Коли проблема виникає, я стаю об'єктивним і аналітичним						
3. Необхідні всі факти, щоб прийняти рішення						
4. Моє внутрішнє відчуття допомагає мені						
5. Я розраховую на свої минулі знання подібних проблем						
6. Я ненавиджу працювати над деталями						
7. Секрет успіху – в укомплектованому штаті персоналу						
8. Статистичні дані та діаграми дають викривлену картину						
9. До проблем треба підходити одним і тим же чином						
10. Мене сприймають як людину, що розв'язує проблеми оригінально						
11. У мене є труднощі із знаходженням розв'язку проблеми						
12. Я використовую спеціальні техніки для розв'язку проблеми						
13. Я сумую, якщо проблема видається надто складною						
14. Коли інші не беруться за						

справу, я роблю це, якщо можу						
15. Я люблю читати інструкції перед тим, як почати щось нове						
16. Я вірю, що процес знаходження рішень – творчий						
<b><i>С. Моє робоче середовище</i></b>						
1. Люди в моїй організації думають, що їх спосіб дій – найкращий						
2. Навколо мене креативність сприймають як ключ до виживання						
3. Межі моїх повноважень чітко визначені						
4. Тут сприймаються корисні ідеї ззовні						
5. Час для творчих роздумів в цій організації є обмеженим						
6. Змагання між працівниками сприймається як здорове явище						
7. Я міг би охарактеризувати мою організацію як затишну та орієнтовану на співробітництво						
8. У цій організації ми любимо знаходити проблеми						
9. Тут, якщо ви креативні, це означає – мрійник						
10. У цій організації креативним людям дають свободу						
11. Організаційні процедури вбивають ідеї						
12. Я можу вільно висловлювати свої ідеї, не боячись, що їх вкрадуть						
13. Мене зупинять, якщо я						

почну пропонувати нові рішення						
14. Тут хороші ідеї являють цінність самі по собі						
15. Нові ідеї повинні бути детально описані						
16. Інновації схвалюються в цій організації						

*Опрацювання та інтерпретація результатів:*

Учасникам видається опитувальник з інструкцією. Після його заповнення пропонується самостійна обробка даних тестування за наступним алгоритмом:

1. Напишіть у кожному рядку бал, який Ви отримали після Вашої відповіді, користуючись таким ключем:

Відповіді на всі непарні питання (1, 3, 5 та ін.) оцінюються так:

Завжди – 1

Часто – 2

Іноді – 3

Рідко – 4

Ніколи – 5

Відповіді на парні питання оцінюються так:

Завжди – 5

Часто – 4

Іноді – 3

Рідко – 2

Ніколи – 1

2. Підрахуйте загальний бал для кожного розділу: А, В і С.

3. Визначте Ваш креативний потенціал, просумувавши три оцінки: А + В + С.

Одержаний результат інтерпретується відповідно до наступного опису.

**А**

**16–37.** Ваш креативний потенціал стримується деякими Вашими почуттями стосовно себе, і Ви будете здивовані, як багато креативності вивільниться одного разу, коли Ви дозволите собі бути креативним.

**38–59.** Ваш креативний потенціал достатньо розвинений, але не завжди проявляється. Цьому заважають деякі особливості Вашої особистості. Вам необхідно навчитися регулювати емоційні стани, знижуючи напругу. Це допомагає зменшити дію бар'єрів.

**60–80.** Ви висококреативні. При цьому Ви маєте здібності надихати до креативності інших.

## В

**16–37.** Ваш стиль розв'язання проблем має тенденцію бути «книжним», йому бракує креативності.

**38–59.** Ваш підхід до розв'язання проблем іноді визначається ригідністю і може приводити до стандартних рішень, які більше, ніж потрібно, спираються на минулі розв'язки подібних проблем. Намагайтеся звільнитися від цього, і Ваша креативність проявить себе.

**60–80.** У Вас відкритий, креативний підхід до розв'язання проблем. Ви можете підтримувати інших під час розв'язання проблем. Ви можете скористатися кожним зручним випадком для того, щоб створити дух підприємництва і проблематизувати середовище навколо себе.

## С

**16–37.** Ваше робоче середовище не підтримує креативного мислення. Подивіться на Ваші бали за пунктами А і В. Якщо вони високі, то Ви, безумовно, відчуваєте напругу на роботі. Як Ви збираєтеся боротися з цим?

**38–59.** Іноді важко бути креативним на Вашій роботі. Якщо у Вас високі оцінки за пунктами А і В, використовуйте Ваші можливості для того, щоб змінити середовище.

**60–80.** Ви працюєте в ідеальному середовищі для креативної особистості. Однак, якщо у Вас низькі оцінки за пунктами А і В, Вам слід працювати над розвитком Вашої креативного потенціалу. Ніхто не збирається Вам заважати пропонувати нові ідеї.

## А + В + С

**48–111.** Нині Ви розумієте, що всі ми маємо значний потенціал креативності, – йому тільки треба дати шанс проявитися. Тому позбудьтеся перепон для прояву своєї креативності зі свого боку і з боку інших.

**112–176.** У Вас хороший креативний потенціал, який поки прихований і стримується чи Вами особисто, чи Вашим підходом до розв'язання проблем, чи Вашим робочим середовищем. Ви в змозі змінити кожен з трьох аспектів – так чого ж Ви зволікаєте?

**177–240.** Ви, вочевидь, висококреативна особистість з великим потенціалом. Продовжуйте розвивати Ваш талан, прагнучи знайти нові шляхи його використання – вдома, у Ваших захопленнях, і, звісно, на роботі.

## ЛІТЕРАТУРА ДО РОЗДІЛУ 2

1. Аношкина В. Л. Образование. Инновация. Будущее. (Методологические и социокультурные проблемы) / В.Л. Аношкина, С.В. Резванов. – Ростов н/Д : РО ИПК и ПРО, 2001. – 176 с.
2. Баркер А. Алхимия инноваций / Алан Баркер ; [пер. с англ. А.Р. Ханукаева]. – М. : Вершина, 2004. – 224 с.
3. Бишоп С. Тренинг изменений в организации [Текст] / С.Бишоп, Д.Тэйлор.– СПб.: Питер, 2002. – С. 82 – 89.
4. Гнездилова О.Н. Психологические аспекты инновационной деятельности педагога / О.Н. Гнездилова // Психологическая наука и образование. – 2006. – №4. – С. 61–65.
5. Городецька Н. Педагогічні інновації та їх психологічна змістовно-семантична сутність (аналіз базових праць і ключових понять) / Н. Городецька // Наука і освіта. – 2007. – №6–7. – С. 6–10.
6. Гринев В.Ф. Инновационный менеджмент : учеб. пособ. / Вадим Федорович Гринев. – [2-е изд., стереотип.]. – К. : МАУП, 2001. – 152 с.
7. Ігнатович О. До питання про основні категорії інноваційної культури педагога / О. Ігнатович // Соціальна психологія. – 2007. – №4. – С. 142–148.
8. Инновационный менеджмент : учебник для вузов / [С.Д. Ильенкова, Л.М. Гохберг, С.Ю. Ягудин и др.] ; под ред. С.Д. Ильенковой. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 343 с.
9. Елисеев О.П. Практикум по психологии личности / О. П. Елисеев. – СПб. : Питер, 2001. – 560 с.
10. Карамушка Л.М. Організаційний розвиток освітніх організацій: актуальні психологічні проблеми дослідження / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології. Том. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К.: Наук. світ, 2008, частина 21–22. – С. 3–10.
11. Карамушка Л.М. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації : монографія / Л.М. Карамушка, М.В. Москальов. – К.-Львів : Сполом, 2011. – 216 с.
12. Карамушка Л.М. Психологія управління закладами середньої освіти : монографія / Л. М. Карамушка. – К.: Ніка-Центр, 2000. – 332 с.
13. Надлер Д. Концепции управления организационными изменениями / Дэвид Надлер // Управление изменением : хрестоматия / под ред. З.Ш. Атаяна ; пер. с англ. – 3-е изд., стер. – Жуковский : МИМ ЛИНК, 2001. – С. 86-100.
14. Павлова Е.Н. Социально-психологические факторы организационных изменений / Е.Н. Павлова, А.В. Журавлев // Вопросы психологии. – 2006. – № 3. – С. 131-143.
15. Пепперс А.Д. Управление изменением / А.Д. Пепперс, Б.М. Роджерс // Управление изменением. – 2000. – № 1. – С. 15-28.
16. Пепперс А.Д. Управление изменениями / А.Д. Пепперс, Б.М. Роджерс // Управление изменением. – 2000. – № 2. – С. 3-16.



17. Райгородский Д.Я. Психодиагностика персонала. Методика и тесты : учебное пособие для факультетов: психологических, экономических и менеджмента / Д.Я. Райгородский. – Самара : Издательский Дом "Бахрах-М", 2007. – Т.1. – 440 с.

18. Синдром "професійного вигорання" та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти / За наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. – К. : Міленіум, 2004. – 264 с.

19. Технологія психологічної підготовки персоналу організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін (на матеріалі освітніх організацій) : навчальний посібник / [Л.М. Карамушка, Г.Л. Федосова, О.А. Філь та ін.] ; за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К. : Науковий світ, 2008. – 230 с.

20. Толков О.С. Дослідження впливу інноваційних змін на діяльність працівників вищих навчальних закладів / О.С. Толков // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Науковий світ, 2008. – Т. 1. – Ч. 20. – С. 19-22.

21. Толков О.С. Основні підходи до вивчення сутності змін у вітчизняній та зарубіжній літературі / О.С. Толков // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Науковий світ, 2008. – Т. 1. – Ч. 21–22. – С. 36-39.

22. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – 2-е изд., доп. – М. : Психотерапия, 2009. – 544 с.

23. Фрайлингер К. Управление изменениями в организации / К. Фрайлингер, И. Фишер ; пер. с нем. Н.П. Береговая, И.А. Сергеева. – М. : Книгописная палата, 2002. – 264 с.

24. Фуллан М. Сили змін. Вимірювання глибини освітніх реформ / Майкл Фуллан ; пер. з англ. Г. Шиян, Р. Шиян. – Л. : Літопис, 2000. – 269 с.

25. Харин А.А. Управление инновациями : учеб. пособ. / А.А. Харин, И.Л. Коленский ; под ред. Ю.В. Шленова. – М. : Высшая шк., 2003. – В 3 кн. – Кн. 1. – 252 с.

26. Хмель Н.М. Аналіз ситуацій введення змін в освітніх організаціях та їх наслідків / Н.М. Хмель // Психологічні та соціально-економічні основи забезпечення організаційного розвитку освітніх організацій : тези наук.-практ. конф. (22–23 травня 2008 р., м. Біла Церква) ; за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Н.І. Клокар. – К. : Науковий світ, 2008. – С. 65-66.

27. Forster N. Maximum performance: a practical guide to leading and managing people at work / Nick Forster. – Cheltenham ; Northampton : Edward Elgar Pub., 2005. 594 p.

## РОЗДІЛ 3

### МЕТОДИКИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ КЕРІВНИКІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ ДО ОСОБИСТІСНОЇ САМОРЕГУЛЯЦІЇ В УМОВАХ ВПРОВАДЖЕННЯ ЗМІН В ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

(автор-укладач – А. С. Москальова)

#### 3.1. Методики дослідження мотиваційного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до особистісної саморегуляції в умовах впровадження змін в освітніх організаціях

##### 3.1.1. Методика А. А. Файзулаєва «Оцінка мотиваційної саморегуляції»...

*Інструкція.* Прочитайте уважно твердження і визначте наскільки ваш характер збігається з даною характеристикою.

ПОЗИТИВНІ ЗНАЧЕННЯ «+»	НЕГАТИВНІ ЗНАЧЕННЯ «-»
Сила мотивації	
1. Дуже енергійно береться за свої справи, відрізняється силою власних бажань і гостротою їхнього переживання, буває палким і нестримним, , '	17. Зазвичай стриманий і не віддається весь справі, нерідко «умовляє» себе більш енергійно взятися за свої справи, майже не відчуває сильних спонукань, прагнень.
Усвідомленість мотиваційних тенденцій	
2. Знає всі свої як хороші, так і дурні звички і потяги, усвідомлює, куди спрямовані його дійсні інтереси, 'точно може передбачати, наскільки довговічні його різні бажання і прагнення.	18. Не цілком усвідомлює свої щирі погребі і схильності, може не до кінця розуміти власні життєві плани і прагнення, не зовсім розбирається в суперечливості власних бажань.
Значення насиченість мотивації	
3. Веде насичене життя і тому рідко відчуває нудьгу, дуже переживає, якщо не може займатися своїми справами, має цілі, що додають сенс його життя.	19. Часто займається безглуздими для себе речами, у вільні години не стільки насолоджується дозвіллям, скільки убиває час, багато своїх інтересів і бажань сприймає як мало значимі.
Інтегрованість і ієрархічність мотиваційних тенденцій	
4. Знає, що в житті для нього головне, а що другорядне, добре погоджує різні сфери своєї життєдіяльності (робота, родина, дозвілля), має стійкі і тісно переплетені інтереси.	20. Відчуває роз'єднаність своїх життєвих планів і прагнень, не може відчути цілісність своїх різних інтересів і схильностей, постійно знаходиться в полоні різноенрамованих спонукань і бажань.
Емоційна стійкість мотивації	
6. Незмінний у своїх планах і в гарному, і в	22. Часто змінює свої наміри і плани; залежно

поганому стані духу, через тривожність чи дратівливість не змінює свої установки і наміри, не буде ухилятися від поставлених цілей під впливом яких-небудь емоційних переживань.	від настрою, своєї мрійності чи запальності визначає характер багатьох своїх бажань; поведінка і діяльність надто залежать від його щиросердечних хвилювань.
Ситуаційна незалежність мотивації	
7. У повсякденній поведінці відчуває великий вплив своїх далеких цілей, перш ніж узятися за визначене діло завжди намагається співвіднести свої спонукання з раніше наміченими планами, більше піклується про майбутнє, ніж живе сьогоднішнім.	23. Зазвичай у своїй поведінці орієнтований лише на безпосередню ситуацію, в якій він виявляється, у новій обстановці найчастіше відволікається від своїх попередніх намірів, нерідко приймає рішення під впливом моменту
Слабоусвідомлена депривація потреби	
8. Почуває, що в житті йому чогось важливого не вистачає, відчуває неясну незадоволеність своїм станом, веде життя, швидше за все не таке, що відповідає його дійсним потребам і інтересам.	24. У жиггі цілком знаходить застосування своїм здібностям, у достатньому ступені задовольняє свої основні потреби і потяги, не має потреби в чомусь невизначеному і не прагне до нього.
Криза прийняття мотивів	
9. Багато своїх спонукань не може ні прийняти всією душею, ні відкинути цілком, часом сильно переживає через те, що ніяк не вдається визначити чого він хоче, найчастіше дуже вагається перед необхідністю вибору рішень.	25. Зазвичай легко погоджує свої різні плани й інтереси, не мучить себе сумнівами щодо правильності' прийнятих їм рішень з тих чи інших питань, не переживає, коли часом відчуває невизначеність намірів.
Криза реалізації мотивів	
10. Дуже близько бере до серця будь -який розлад своїх задумів, як правило, важко відволікається чи втішує себе, якщо виявляється, що бажана мета упущена, може навіть знизити інтерес до життя, коли йому не вдається домогтися потрібного результату в дуже важливій для себе справі.	26. Спокійно ставиться до того, що не всі його задуми втілюються в життя, особливо не переживає, коли його дії не цілком збігаються з його намірами, не падає духом, навіть якщо валяться його плани.
Зовнішньо-опосередкована регуляція	
11. У стані заклопотаності не стане займатися самоаналізом і самопереконанням, а воліє відволікти себе конкретними заняттями, має потребу в зміні обстановки, коли він відчуває засмучення, при важкості на душі скоріше шукає спілкування з людьми, ніж відчуває, потребу самому ретельно розібратися у своїх почуттях.	27. Від самозаспокоєння заспокоюється більше ніж від підтримки інших людей, для поліпшення настрою й упорядкування спонукань скоріше поглибиться в себе, ніж визнає за потрібне перемінити обстановку, зазвичай намагається відвернутися від усіх справ і як слід замислитися над своїми проблемами.
Активна значеннева регуляція	
12. Чим глибше й обгрунтованіше намагається співвіднести свої цілі і наміри, тим краще виробляє потрібну стратегію життя, під час життєвих труднощів спеціально намагається ширше, з нових	28. Думає, що глибокі міркування про світ і про себе не здатні вирішити реальних життєвих проблем, вважає, що активне і широке осмислення життєвих завдань і свого місця у світі ще більше заплутує людину, намагається

позицій подивитися на свої бажання і спонукання, завжди шукає таких відносин зі світом, за яких він зміг би більш правильно осмислити свої життєві прагнення.	піти від неприємних для себе думок і почуттів, оскільки вони йому не полегшують життя.
<b>Резервна мотивація</b>	
13. Плануючи своє майбутнє, зазвичай ураховує різні варіанти власної поведінки на випадок невдачі, без особливих зусиль може переключитися на інше заняття, коли в нього зривається яка-небудь справа, здатний розбудити в собі додаткові сили і бажання, якщо необхідно виконувати потрібну, але не дуже привабливу справу.	29. Дуже важко змінює свої початкові наміри, з такими зусиллями перебудовує свої плани, що часом впадає у відчай, відчуває значні труднощі, коли йому слід зайнятися чимось непередбаченим.
<b>Захисні механізми</b>	
14. Часом зовсім забуває, що його дуже тривожило, важко сприймає неугодні йому речі, завжди знаходить необхідні для себе доводи на користь справи, якою він хотів би зайнятися.	30. Завжди пам'ятає про свої неприємності, мучається каяттями совісті, не в силах допомогти собі, менш гостро переживає свої проблеми, не дозволяє собі пофантазувати й уявити себе більш щасливою у своїх справах людиною.
<b>Злиття особистості з мотивами</b>	
15. Здатний захопитися своїми намірами, зазвичай усе робить з великим інтересом, буває настільки захоплений цікавим йому заняттям, що забуває про все інше.	31. Часто сумнівається в необхідності робити ті чи інші справи, навіть прийнявши важливе рішення, схильний знову і знову обмірковувати його, часом відчуває як би деяку роз'єднаність між собою і своїми цілями.
<b>Відчуження особистістю мотивів</b>	
16. За бажанням завжди відволікає себе від думок, потягів і почуттів, що заважають йому, здатний рішуче відкинути свої сумніви в чому-небудь, зазвичай більше не повертається до того, від чого відмовляється.	32. Дуже часто згадує своє минуле і тужить про загублене, бачить у сні те, про що він намагався забути, подовгу не може позбутися від неприємних переживань чи нав'язливих думок.
<b>Злиття особистості з мотивами</b>	
15. Здатний захопитися своїми намірами, зазвичай усе робить з великим інтересом, буває настільки захоплений цікавим йому заняттям, що забуває про все інше.	31. Часто сумнівається в необхідності робити ті чи інші справи, навіть прийнявши важливе рішення, схильний знову і знову обмірковувати його, часом відчуває як би деяку роз'єднаність між собою і своїми цілями.
<b>Відчуження особистістю мотивів</b>	
16. За бажанням завжди відволікає себе від думок, потягів і почуттів, що заважають йому, здатний рішуче відкинути свої сумніви в чому-небудь, зазвичай більше не повертається до того, від чого відмовляється.	32. Дуже часто згадує своє минуле і тужить про загублене, бачить у сні те, про що він намагався забути, подовгу не може позбутися від неприємних переживань чи нав'язливих думок.

*Інтерпретація.*

Існує чотири групи чинників мотиваційної саморегуляції (МС), властивих людині в різному ступені.

*Перша група :*

1. *Властивості особистісної мотивації* - характеризують особистісні властивості, що впливають на перебіг процесів саморегуляції:

- сила (інтенсивність, динамічність);
- усвідомленість мотиваційних тенденцій;
- значеннєва насиченість;
- інтегрованість і ієрархічність мотиваційних тенденцій;
- реалістичність;
- емоційна стійкість;
- ситуаційна незалежність.

*Друга група:*

2. *Умови мотиваційної саморегуляції* – характеризують потребу в мотиваційній саморегуляції:

- криза усвідомлення спонукань (слабоусвідомлена депривованість потреби);
- криза прийняття мотивів;
- криза реалізації мотивів.

*Третя група :*

3. *Способи мотиваційної саморегуляції:*

- зовні опосередкована регуляція;
- а кти вна значен нєва регуля ція;
- резервна мотивація;
- захисні механізми (пасивна значеннєва саморегуляція).

*Четверта група :*

4. *Результати (ефекти) мотиваційної саморегуляції:*

- злиття особистості з мотивами;
- відчуження особистістю мотивів.

### **3.2. Методики дослідження когнітивного та операційного компонентів психологічної готовності керівників освітніх організацій до особистісної саморегуляції в умовах впровадження змін в освітніх організаціях**

#### **3.2.1. Анкета для дослідження знань керівників щодо саморегуляції в умовах змін в освітніх організаціях**

*Інструкція.* Шановні керівники, з метою дослідження рівня знань щодо здійснення особистісної саморегуляції управлінців при професійних кризах просимо дати відповіді на наступні запитання. Отримані дані конфіденційні та будуть використані винятково в узагальненому вигляді в наукових цілях.

Дякуємо за співпрацю!

**Укажіть, будь-ласка,**

Вік \_\_\_\_\_

Стать

Ч
Ж

Регіон проживання

схід
захід
південь
північ
центр

Загальний стаж роботи \_\_\_\_\_

Стаж роботи на керівній посаді \_\_\_\_\_

**Дайте, будь-ласка, відповіді на наступні запитання:**

1. Що таке регуляція особистості?
2. Як ви розумієте поняття «саморегуляція»?
3. Які види саморегуляції ви знаєте?
4. Що таке особистісна саморегуляція?

5. Що таке особистісна саморегуляція керівника загальноосвітнього навчального закладу?
6. Що для Вас особистісна саморегуляція означає в професійній діяльності (можливо декілька варіантів виборів)?
  - 6.1. професійна компетентність;
  - 6.2. впевненість у своїх можливостях;
  - 6.3. емоційна стабільність;
  - 6.4. здатність створити позитивний соціально-психологічний клімат в освітній організації.
7. Назвіть фактори, що зумовлюють необхідність особистісної саморегуляції керівника загальноосвітнього навчального закладу?
8. Які якості особистісної саморегуляції притаманні, на Вашу думку керівнику загальноосвітнього навчального закладу?
9. Назвіть умови, які вимагають особистісної саморегуляції керівника загальноосвітнього навчального закладу?
10. Чи знаєте Ви способи саморегуляції професійних криз керівника загальноосвітнього навчального закладу?
  - 10.1. так
  - 10.2. так і користуюсь ними
  - 10.3. важко відповісти
  - 10.4. не замислювався
  - 10.5. ні
11. Чи хотіли б Ви знати конструктивні шляхи особистісної саморегуляції професійної кризи керівника загальноосвітнього навчального закладу?
  - 11.1. так
  - 11.2. скоріше так ніж ні
  - 11.3. важко відповісти
  - 11.4. не замислювався (скоріше ні ніж так)
  - 11.5. ні

### **3.2.2 Аналіз ситуацій професійної діяльності для дослідження умінь керівників щодо саморегуляції педагогічної діяльності в умовах змін в освітніх організаціях**

*Ситуація 1.* Керівника загальноосвітнього навчального закладу повідомили про ймовірність його закриття через недостатню кількість дітей і проблеми фінансування.

*Визначте можливі дії керівника загальноосвітнього навчального закладу.*

*Ситуація 2.* Новий керівник інноваційного загальноосвітнього навчального закладу був задоволений своїм призначенням. Усе подобалось в роботі: школа, вчителі, діти, батьки. Крім того школа брала участь у багатьох Міжнародних проектах, що надавало можливість підвищувати професійний рівень учителів та сприяли розвиткові учнів. Проте при першому ознайомленні з одним із проектів, за яким мали перенавчитись всі вчителі школи, директор знайшов декілька неточностей в вихідних даних, на яких базуються всі розрахунки. Директор вирішив проконсультуватися із завучем школи, так як проект розпочинав попередній очільник, а підписувати справу все ж таки прийдеться йому. Завуч повідомив, що опікується проектом людина, яка займає високу посаду, а завдяки виконанню саме цього проекту хоче отримати ще вищу. Тобто, проблема виглядала так, що за дуже великі гроші співробітники повинні понавчатись у проекті терміном 40 год., проте насправді можливим стало «вижати» ледь 20 год. Директор змушений був піти до людини, яка опікувалась проектом та змушений був вказати на недоліки та можливі наслідки. Той відповів: «Зробіть все можливе для відповідності кошторису та годин під час яких навчаються вчителі». Директор зрозумів, що його змушують фальсифікувати результати. Які Ваші можливі дії:

1. «Перерахувати результати». Адже для Вас це хороший шанс отримати преференції як у керівництва, так і співробітників.

2. Залишитись на своїх принципах: розрахувати за схемою такий алгоритм за яким бюджет залишається таким же, а система навчання фахівців має більш пластичний характер.

3. Розповіли б проблему решті членів групи. В разі якщо б вони почали чинити опір скажіть, що поставите до відома спільноту.

*Опишіть, які механізми саморегуляції допомогли вам ефективно справитися із ситуацією*

*Ситуація 3* У зв'язку зі зменшенням набору кількості учнів до загальноосвітнього навчального закладу, встало питання годинного навантаження учителів. Всі очікували радикальних дій від адміністрації, але вона зволікала. Хтось мав піти зі школи. Випереджуючи події висококласні фахівці, знайшли собі роботу в інших школах і майже перед початком року звільнились. Рік розпочався без хороших спеціалістів, знаних фахівців, діти без



вчителів. Адміністрація занепокоєна. А батьки стурбовані таким станом речей підняли «бунт» і, не попереджаючи звернулись у вищі інстанції, мас-медіа тощо. Вище керівництво на неформальному рівні порекомендувало директорові школи терміново урегулювати ситуацію, у разі іншого його чекає звільнення.

*Спрогнозуйте можливі дії саморегуляції директора навчального закладу при розв'язанні цієї професійної ситуації*

### 3.2.3. Копінг-поведінка у стресових ситуаціях

*(С. Норман, Д. Ендлер, Д. Джеймс, М. Паркер; адаптований варіант Т. А. Крюкової) [29]*

*Інструкція:* Нижче наводяться можливі реакції людини на різні важкі, стресові ситуації чи ситуації, які можуть її засмучувати. Обведіть, будь-ласка, одну з цифр – від 1 до 5, відповідаючи на кожен з наступних пунктів. Укажіть, як часто Ви поведетеся таким чином у важкій стресовій ситуації, зазначаючи: 1 – ніколи; 2 – рідко; 3 – іноді; 4 – здебільшого; 5 – дуже часто.

№ з/п	Типи поведінки і реакцій у стресових ситуаціях	Частота використання заданих типів поведінки				
		1	2	3	4	5
1	Намагаюся ретельно розподілити свій час	1	2	3	4	5
2	Зосереджуюся на проблемі і думаю, як її можна розв'язати	1	2	3	4	5
3	Думаю про щось гарне, що було в моєму житті	1	2	3	4	5
4	Намагаюся бути на людях	1	2	3	4	5
5	Звинувачую себе за нерішучість	1	2	3	4	5
6	Роблю те, що вважаю найкращим у такій ситуації	1	2	3	4	5
7	Занурююся у свій біль і страждання	1	2	3	4	5
8	Звинувачую себе за те, що опинився в такій ситуації	1	2	3	4	5
9	Ходжу по магазинах, нічого не купуючи	1	2	3	4	5
10	Думаю про те, що для мене найголовніше	1	2	3	4	5
11	Намагаюся більше спати	1	2	3	4	5

12	Тішу себе улюбленою їжею	1	2	3	4	5
13	Хвилююся, що не можу оволодіти ситуацією	1	2	3	4	5
14	Відчуваю нервову напругу	1	2	3	4	5
15	Згадую, як я розв'язував аналогічні проблеми раніше	1	2	3	4	5
16	Кажу собі, що це відбувається не зі мною	1	2	3	4	5
17	Звинувачую себе за надто емоційне ставлення до ситуації	1	2	3	4	5
18	Йду кудись перекусити чи пообідати	1	2	3	4	5
19	Відчуваю емоційний шок	1	2	3	4	5
20	Купую собі якусь річ	1	2	3	4	5
21	Визначаю курс дій і дотримуюся його	1	2	3	4	5
22	Звинувачую себе за те, що не знаю, як вчинити	1	2	3	4	5
23	Іду на вечірку	1	2	3	4	5
24	Намагаюся зануритися в ситуацію	1	2	3	4	5
25	Застигаю, «заморожуюся» і не знаю, що робити	1	2	3	4	5
26	Негайно вживаю заходів, щоб виправити ситуацію	1	2	3	4	5
27	Обмірковую, що трапилось та своє ставлення до того, що трапилось	1	2	3	4	5
28	Шкодую, що не можу змінити того, що трапилось, чи свого ставлення до того, що трапилось	1	2	3	4	5
29	Іду в гості до друга	1	2	3	4	5
30	Турбуюся про те, що я буду робити	1	2	3	4	5
31	Проводжу час з близькою людиною	1	2	3	4	5

32	Іду на прогулянку	1	2	3	4	5
33	Кажу собі, що це ніколи не відбудеться знову	1	2	3	4	5
34	Зосереджуюся на своїх загальних недоліках	1	2	3	4	5
35	Розмовляю з тими людьми, поради яких я особливо ціную	1	2	3	4	5
36	Аналізую проблему, перш ніж реагувати на неї	1	2	3	4	5
37	Телефоную другу	1	2	3	4	5
38	Відчуваю роздратування	1	2	3	4	5
39	Вирішую, що тепер передусім робити	1	2	3	4	5
40	Дивлюся кінофільм	1	2	3	4	5
41	Контролюю ситуацію	1	2	3	4	5
42	Докладаю додаткових зусиль, щоб усе зробити	1	2	3	4	5
43	Розробляю кілька різних варіантів розв'язання проблеми	1	2	3	4	5
44	Беру відпустку чи відгул, відволікаюся від ситуації	1	2	3	4	5
45	Відіграюся на інших	1	2	3	4	5
46	Використовую ситуацію, щоб довести, що я можу зробити ще	1	2	3	4	5
47	Намагаюся зібратися, щоб вийти переможцем із ситуації	1	2	3	4	5
48	Дивлюся телевізор	1	2	3	4	5

*Опрацювання та інтерпретація результатів*

Для *копінгу, орієнтованого на вирішення задач*, сумуються бали; наступних 16 пунктів: 1, 2, 6, 10, 15, 24, 26, 27, 36, 39, 41, 42, 43, 46, 47.

Для *копінгу, орієнтованого на емоції*, сумуються бали з наступних 16 пунктів: 5, 7, 8, 13, 14, 16, 17, 19, 22, 25, 28, 30, 33, 34, 38, 45.

Для копінгу, орієнтованого на уникання, сумуються бали і наступ них 16 пунктів: 3, 6, 9, 11, 12, 18, 20, 23, 29, 31, 32, 35, 37, 40, 44, 48.

Можна підрахувати бали субшкали відволікання з 8 пунктів, що належать до уникання: 9, 11, 12, 18, 20, 40, 44, 48.

Субшкала соціального відволікання може бути підрахована з балів Н<sup>3</sup> ступних 5 пунктів, що належать до уникання: 4, 29, 31, 35, 37. (Зверніть увагу, що пункти уникання 3, 23 і 32 не використовуються в субшкалах відволікання і соціального відволікання).

### **3.3. Методики дослідження особистісного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до особистісної саморегуляції в умовах впровадження змін в освітніх організаціях.**

#### **3.3.1. Опитувальник В. Моросанової, Є. Коноз «Стиль саморегуляції поведінки» [14].**

##### *Інструкція.*

Пропонуємо Вам ряд висловлювань про особливості поведінки. Послідовно прочитавши кожне з тверджень, оберіть одну з чотирьох можливих відповідей: «Правильно», «Можливо, правильно», «Можливо, неправильно», «Неправильно» і поставте позначку у відповідній графі на листку відповідей. Не пропускайте жодного висловлювання. Пам'ятайте, що не може бути хороших або поганих відповідей, оскільки це не випробування Ваших здібностей, а виявлення індивідуальних особливостей Вашої поведінки.

№ з/п	Твердження	Пра- вильно	Скорі ше пра- вильно	Скорі ше непра- вильно	Не- пра- вильно
1	2	3	4	5	6
1	Свої плани на майбутнє люблю розробляти в деталях				
2	Люблю усякі пригоди, можу йти на ризик				
3	Намагаюся завжди приходити вчасно, але тим не менш часто запізнююсь				
4	Дотримуюся девізу: «Вислухай				

	пораду, але зроби по-своєму»				
5	Часто покладаюся на свої здібності орієнтуватися по ходу справи і не прагну попередньо уявити послідовність своїх дій				
6	Оточуючі відзначають, що я недостатньо критичний до себе і своїх дій, але я не завжди сам це помічаю				
7	Перед важливими заходами у мене зазвичай з'являється почуття, що не вистачило 1–2 днів для підготовки				
8	Щоб почуватися впевнено, необхідно знати, що чекає на тебе завтра				
9	Мені важко себе примусити щось переробляти, навіть якщо якість зробленого мене не влаштовує				
10	Не завжди помічаю свої помилки, частіше це роблять оточуючі				
11	Перехід на нову систему роботи не спричинює мені особливих незручностей				
12	Мені важко відмовитися від прийнятого рішення навіть під впливом близьких для мене осіб				
13	Я не відношу себе до людей, життєвим принципом яких є: «Сім разів відмір, один раз відріж»				
14	Не виношу, коли мене опікують і коли за мене щось вирішують				
15	Не люблю багато міркувати про своє майбутнє				
16	У новому одязі відчуваю себе незручно				
17	Завжди попередньо планую свої витрати, не люблю робити незапланованих покупок				
18	Уникаю ризику, погано справляюся з неочікуваними ситуаціями				
19	Моє ставлення до майбутнього часто змінюється: то будую райдужні плани, то майбутнє здається мені похмури				

20	Завжди намагаюся продумати засоби досягнення цілей перед тим, як почну діяти				
21	Прагну зберігати незалежність навіть від близьких для мене людей				
22	Мої плани на майбутнє зазвичай реалістичні, і я не люблю їх змінювати				
23	У перші дні відпустки через зміну образу життя завжди з'являється почуття дискомфорту				
24	За великого обсягу роботи неминуче страждає якість результатів				
25	Люблю зміни у своєму житті, зміну оточення і образу життя				
26	Не завжди вчасно помічаю змін обставин і через це потерпаю від невдач				
27	Буває, що наполягаю на своєму, навіть коли не впевнений у своїй правоті				
28	Люблю дотримуватися наміченого на день плану				
29	Перед тим як вияснити стосунки, намагаюся уявляти собі різні способи подолання конфлікту				
30	У випадку невдачі завжди обмірковую, що ж було зроблено неправильно				
31	Не люблю втаємничувати когось у свої плани, рідко слухаюся чужих порад				
32	Вважаю розумним принцип: спочатку потрібно ув'язатися до бою, а потім шукати засоби до перемоги				
33	Люблю мріяти про майбутнє, але це скоріше фантазії ніж реальність				
34	Намагаюся завжди враховувати думку товаришів про себе і свою роботу				
35	Якщо я зайнятий чимось важливим для себе, то можу працювати за будь-яких обставин				

36	В очікуванні важливих подій прагну заздалегідь уявити послідовність своїх дій за того чи іншого розвитку ситуації				
37	Перш ніж взятися до справи, мені необхідно зібрати детальну інформацію про умови її виконання і супутні обставини				
38	Рідко відступаю від розпочатої справи				
39	У випадку втоми і поганого самопочуття часто недбало ставлюсь до своїх обов'язків				
40	Якщо я вважаю, що правий, то мене мало хвилює думка оточуючих про мої дії				
41	Про мене говорять, що я „розпорошуюсь”, не вмю відокремити головне від другорядного				
42	Не вмю і не люблю попередньо планувати свій бюджет				
43	Якщо в роботі не вдалося досягти бажаної якості, прагну переробити, навіть якщо оточуючим це не важливо				
44	Після розв'язання конфліктної ситуації часто подумки повертаюся до неї, перепроверяю вжиті дії і результати				
45	Невимушено почуваю себе у незнайомій компанії, нові люди мені зазвичай цікаві				
46	Зазвичай різко реаую на заперечення, намагаюся думати і робити по-своєму				

### *Інтерпретація результатів*

Шкала «Планування» показує індивідуальні особливості цілепокладання й утримання цілей. рівень сформованості у людини усвідомленого планування діяльності.

Шкала «Моделювання» дає змогу бачити індивідуальну розвиненість уявлень про систему зовнішніх і внутрішніх значущих умов у визначенні мети і програми дій, не завжди помічають зміни ситуації, що веде до невдач.

Шкала «Програмування» діагностує індивідуальну розвиненість усвідомленого програмування людиною власних дій.

Шкала «Оцінювання результатів» характеризує індивідуальну розвиненість і адекватність оцінки досліджуваним себе і результатів своєї діяльності і поведінки.

Шкала «Гнучкість» визначає рівень сформованості регуляторної гнучкості, тобто здатності перебудовувати систему саморегуляції у зв'язку зі зміною зовнішніх і внутрішніх умов.

Шкала «Самостійність» характеризує розвиненість регуляторної автономності, самостійність розроблення планів і програм дій.

*Загальний рівень саморегуляції* показує загальний рівень сформованості індивідуальної систем усвідомленої саморегуляції довільної активності особистості. Для досліджуваних з високими показниками властиві усвідомленість процесу саморегуляції, самостійність, гнучкість, адекватність реагування на зміну умов, усвідомлене висування і досягнення цілей. При високій мотивації досягнення вони здатні формувати такий стиль саморегуляції, який допомагає компенсувати вплив особистісних особливостей, що перешкоджають досягненню мети. Чим вище загальний рівень усвідомленої саморегуляції, тим легше людина оволодіває новими видами активності, впевненіше почувається у незнайомих ситуаціях і тим стабільніше її успіхи в звичних видах діяльності. У досліджуваних з низькими показниками за даною шкалою потреба в усвідомленому плануванні і програмуванні своєї поведінки несформована, вони більш залежні від ситуації і думки оточуючих, мають знижені можливості компенсації несприятливих для досягнення мети особистісних особливостей тощо.

*Ключ до методики*

*Шкала планування (Пл).* Так: 1, 8, 17, 22, 28, 31, 36. Ні: 15, 42;



*Шкала моделювання (М).* Так: 11,37. Ні: 3, 7, 19, 23, 26, 33, 41.

*Шкала програмування (Пр).* Так: 12,20, 25, 29, 38, 43. Ні: 5, 9, 32.

*Шкала оцінки результатів (ОР).* Так: 30, 44. Ні: 6, 10, 13, 16, 24, 34, 39.

*Шкала гнучкості (Г).* Так: 2, 11, 25, 35, 36, 45. Ні: 16, 18, 23.

*Шкала самотійності (С).* Так: 4,12,14, 21, 27, 31, 40, 46. Ні: 34

### **3.3.2. Опитувальник Г. Айзенка «Самооцінка психічних станів»**

*Інструкція:* Оцініть кожне із наведених суджень про власний емоційний стан за шкалою: 3 — повністю згоден; 2 — частково згоден; 1 — сумніваюсь, 0 — не згоден.

#### *Текст опитувальника*

I.1. Я не відчуваю у собі впевненості.

2. Часто через дрібниці червонію.

3. Мій сон неспокійний.

4. Легко впадаю в розпач.

5. Хвилююсь про уявні неприємності.

6. Мене лякають труднощі.

7. Люблю копатися у своїх недоліках.

8. Мене легко переконати.

9. Я мнителен.

10. Важко переносу час очікування.

II.11. Нерідко мне здається безвихідним становище, з якого можна знайти вихід.

12. Неприємності мене сильно розстроюють, я падаю духом.

13. У великих неприємностях я схильний без достатніх підстав звинувачувати себе.

14. Нищатья та невдачі мене нічому не вчать.

15. Я часто відмовляюсь від боротьби, вважаючи її даремною.

16. Я нерідко почуваюся беззахисним.

17. Іноді у мене бувають стани відчаю.

18. Почуваюся розгубленим перед труднощами.

19. У важкі хвилини життя іноді поводжу себе по-дитячому, хочу зоби мене пожаліли.

20. Вважаю недоліки свого характеру такими, що не можна виправити.

**III.** 21. Залишаю за собою останнє слово.

22. Нерідко у розмові перебиваю співрозмовника.

23. Мене легко розсердити.

24. Люблю робити зауваження іншим.

25. Хочу бути авторитетом для довколишніх людей.

26. Не вдовольняючись малим, хочу більшого.

27. Коли розгніваюсь, погано почуваюся.

28. Віддаю перевагу керівництву, ніж підлеглості.

29. Маю різку, дещо грубувату жестикуляцію.

30. Я мстивий.

**IV.** 31. Мне важко змінювати звички.

32. Нелегко переключаю увагу.

33. Дуже насторожено ставлюся до всього нового.

34. Мене важко переконати.

35. Нерідко у мене не виходять з голови думки, від яких варто було б звільнитися.

36. Довго «приходжу до себе», «холону» після суперечки, сварки.

37. Мене розстроюють навіть незначні порушення плану.

38. Нерідко я виявляю впертість.

39. Неохоче йду на ризик.

40. Рідко переживаю відхилення від прийнятого режиму дня.

#### *Опрацювання результатів*

1. Підрахуйте суму балів за кожною з чотирьох груп питань:

**I** (№ 1—10) — тривога; **II** (№ 11—12) — фрустрація;

**III** (№ 21—30) — агресивність; **IV** (№ 31—40) — ригідність.

2. Визначте рівні прояву власних психічних станів за кількістю **балів**: 0-7 — низький рівень, 8-14 — середній рівень, 15-20 — високий рівень прояву. Найбільша сума балів відображає домінуючий психічний стан.

3 Визначте та проаналізуйте домінуючий психічний стан на основі наведеної нижче інтерпретації.

*Тривога* — це психічний стан, який викликається можливими та ймовірними неприємностями, раптовими змінами у звичній ситуації та діяльності, затримкою здійснення чогось приємного, бажаного; виражається у специфічних переживаннях (хвилюванні, порушенні спокою, похмурому передчутті, тузі). Загалом причини виникнення тривожного стану можуть бути різними. Вони іноді зумовлюються емоційною нестійкістю людини: одні тривожаться з будь-яких причин, інші — лише стосовно певних об'єктів, ситуацій, які сприймаються як джерело загрози. Кожна сфера Життєдіяльності людини, а також кожна ситуація потребує оптимального, виправданого рівня тривоги. Наприклад, високий рівень тривоги у навчанні знижує працездатність студентів, призводить до втомлюваності, невпевненості у собі, постійного очікування Неприємностей; низький рівень тривоги у навчанні може свідчити про надмірну самовпевненість студентів та байдужість до оточуючого середовища, що зумовлює пасивність у навчально-пізнавальній діяльності.

*Фрустрація* — це негативний психічний стан, що характеризується переживаннями з приводу розладу планів, задумів, краху надій, марних очікувань, переживаннями «провалу справи», невдачі. Фрустрація призводить до дезорганізації свідомості, діяльності і спілкування внаслідок довготривалого блокування цілеспрямованої поведінки людини об'єктивно незадоволеними або суб'єктивно умовними труднощами. Фрустрація може проявлятися у реакціях озлобленості, пригніченості, повної байдужості до оточення. Фрустрації, які виникають у процесі навчання, негативно впливають на навчальну успішність: блокують досягнення цілей навчання,

змінюють позитивне ставлення до обраного фаху та позитивну думку про себе, знижують самооцінку та рівень домагань. Низький рівень прояву свідчить про стійкість до невдач та труднощів, високий — про занижену самооцінку, страх перед труднощами та невдачами.

*Агресивний психічний стан* викликається реакцією на дію фрустраторів (перешкод, негативних ситуацій) і проявляється у вигляді гніву, нестриманості, роздратованості, погрози, прояву негативізму, підозри, образи, а також проявами негативних почуттів у формі галасливих вигуків, лайки тощо. Низький рівень прояву агресивного стану свідчить про стриманість, доброзичливість, позитивне ставлення до оточуючого світу; високий — про негативний психічний стан, що характеризується спалахами гніву, дратівливістю, схильністю до негативних афектів.

*Ригідний психічний стан* характеризується впертістю, нездатністю переключатися з однієї діяльності на іншу, інертністю перебігу психічних процесів, труднощами у разі зміни способів переробки інформації та приймання рішення. Низький показник свідчить про відсутність ригідного стану, високий — про його вираженість, що характеризується інертністю, низькою адаптивністю до змінюваних умов життєдіяльності, труднощами перебудови системи мотивів та установок.

4. Зробіть висновок, надаючи відповіді на такі запитання. Який психічний стан виявився домінуючим у вашій поточній життєдіяльності? Які його ознаки? Які причини його викликали? Встановіть, чи вони є постійними чи ситуативними? Як можна, у разі необхідності, подолати або запобігти виникненню негативних емоційних станів? Які методи та прийоми ви застосовуєте для корекції емоційного стану?

### **3.3.3. Методика «Чи здатні ви стати керівником?».**

(Козловська О.В., Романюк А.Й., Урумський В.І.(Укладачі). *Діагностика професійної компетентності педагогічних працівників. Збірник тестів для керівників закладів освіти.* – Тернопіль, 1999. – С. 14–17)

*Інструкція:* Приготуйте, будь-ласка, бланк для методики (перелік цифр від 1 до 13). На кожне із запропонованих 13 запитань наведені три, а в деяких

випадках чотири варіанти відповідей: а, б, в, г. Оберіть, будь-ласка, ту відповідь, яка Вас влаштовує і запишіть букву, що її позначає, біля номера відповідного запитання у бланку до методики.

*Текст опитувальника*

1. Уявіть собі, що від завтрашнього дня Вам належить керувати великою групою співробітників, які децю старші від Вас за віком. Чого найбільше Ви остерігались би в цьому випадку?

а) Ви можете виявитись менш проінформованим у суті справи, ніж вони?

б) що Вас будуть ігнорувати і опротестовувати прийняте вами рішення;

в) що не вдасться виконати роботу на тому рівні, як Вам би хотілося.

2. Якщо Вас у якій-небудь справі спіткала велика невдача, то:

а) чи постараетесь Ви втішитися, нехтуючи нею, вважаючи те що сталося, несуттєвим («подумаєш, могло бути і гірше!») і попрямуєте розвіятися, наприклад, на концерт;

б) чи почнете гарячкувато роздумувати: а чи не можна перекласти провину на кого-небудь іншого чи, в крайньому разі, на об'єктивні обставини;

в) чи аналізуєте причини невдачі, оцінюючи, в чому полягав Ваш особистий промах і як можна виправити справу;

г) чи опустяться у Вас руки від того, що сталося, чи впадете Ви у відчай чи в депресію.

3. Яке з нижче перерахованих поєднань якостей і рис найбільше підходить до Вас?

а) скромний, комунікабельний, поблажливий, вразливий, добродушний, повільний, слухняний;

б) привітний, наполегливий, енергійний, винахідливий, вимогливий, рішучий;

в) працьовитий, впевнений у собі, стриманий, старанний, виконавський, логічний.

4. Чи вважаєте Ви, що більшість людей:

а) люблять працювати старанно і добре;

б) сумлінно ставляться до роботи тільки тоді, коли їхня праця оплачується належним чином;

в) трактують роботу як необхідність, не більше.

5. Керівник повинен бути відповідальним за:

а) підтримання хорошого настрою в колективі (тоді і з роботою не буде турбот);

б) відмінне і своєчасне виконання завдань (тоді і підлеглі будуть задоволені).

6. *Уявіть собі, що Ви є керівником освітньої організації і повинні протягом тижня подати «наверх» план певних робіт. Як Ви вчините?*

а) складете проект плану, доповісте про нього керівництву і попросите поправити, якщо щось не так;

б) вислухаєте думки підлеглих спеціалістів, після чого складете план, сприймаючи ті з висловлених пропозицій, які узгоджуються з Вашою точкою зору;

в) доручите скласти проект плану підлеглим і не станете вносити в нього ніяких суттєвих поправок, пославши для узгодження у вищу інстанцію свого заступника чи іншого компетентного працівника;

г) проект плану розробите спільно із спеціалістами, після чого доповісте про план керівництву, обґрунтовуючи і відстоюючи його положення.

7. *На Ваш погляд, найкращих результатів досягає той керівник, який:*

а) пильно слідкує, щоб усі його підлеглі точно виконували свої функції і завдання;

б) підключає підлеглих до вирішення спільного завдання, керуючись принципом «довіряй та перевіряй»;

в) турбується про роботу, але за метушною справ не забуває і про тих, хто її виконує.

8. *Працюючи в якомусь колективі, чи вважаєте Ви відповідальність за свою власну роботу рівнозначною Вашій відповідальності за підсумки роботи всього колективу в цілому?*

а) так;

б) ні.

9. *Ваш погляд чи вчинок іншими оцінюється критично. Як Ви станете себе вести ?*

а) не піддаючись миттєвій захисній реакції, не поспішатимете із запереченнями, а зумієте твердо зважити всі „за” і „проти”;

б) не пасуватимете, а намагатиметесь захищати переваги своїх поглядів;

в) через запальний характер не зумієте приховати свого розчарування і, можливо, розгніваєтесь;

г) змовчите, але погляду свого не зміните і чинити будете, як і раніше.

10. *Що краще вирішує виховні завдання і вносить найбільший успіх?*

а) заохочення;

б) покарання.

11. Чи хотіли б Ви:

а) щоб інші бачили в Вас хорошого товариша;

б) щоб ніхто не піддавав сумніву Вашу чесність і рішучість надати допомогу в потрібний момент;

в) викликати в оточуючих захоплення Вашими якостями і досягненнями.

12. Чи любите Ви приймати самостійне рішення?

а) так;

б) ні.

13. Якщо Ви повинні прийняти важливе рішення щодо того чи іншого відповідального питання, то:

а) чи прийняте зробите якнайшвидше і, зробивши, не повертатиметесь знову і знову до цієї справи;

б) чи робите це швидко, але потім довго сумніваєтесь: „а не краще було б так чи так...”;

в) чи прагнете не робити ніяких поспішних дій.

*Опрацювання даних дослідження та їх інтерпретація:*

Залежно від відповідей, за наведеною нижче таблицею визначте набрану кількість балів. Правильну відповідь Ви отримаєте лише в тому випадку, якщо відповідатимете на кожне питання максимально відверто.

*Ключ для підрахунку балів*

№з/п	а	б	в	г
1.	0	2	4	—
2.	2	0	6	0
3.	0	3	2	—
4.	6	2	0	—
5.	3	5	—	—
6.	3	0	1	6
7.	2	6	4	—
8.	6	0	—	—
9.	2	6	4	—
10.	3	0	—	—
11.	3	5	—	—
12.	3	0	—	—
13.	6	3	—	—

*Інтерпретація результатів:*

*Якщо Ви набрали більше 40 балів:*

➤ це означає, що Ви володієте великою кількістю задатків стати добрим керівником з сучасним стилем поведінки. Ви вірите в людей, їх знання

і хороші якості. Вимогливі до себе і своїх колег. Не терпітимете в своєму колективі ледарів і бракоробів, не будете прагнути завоювати дешевий авторитет. Для сумлінних співробітників будете не лише керівником, а й хорошим товаришем, який у важких ситуаціях зробить все можливе для надання їм допомоги і підтримки словом і ділом.

*Якщо Ви набрали від 10 до 40 балів:*

- могли б керувати певними об'єктами і роботами, але нерідко зустрічалися б з труднощами (і тим частіше, чим менше балів Ви зуміли набрати за нашою шкалою). Прагнули б бути для своїх підлеглих опікуном; але іноді могли б зігнати на них свій поганий настрій і гнів; надавали б їм допомогу і давали б різного роду поради, не зважаючи на те, чи є в них потреба.

*Якщо ви набрали менше 10 балів:*

- будемо відверті: у Вас мало шансів досягти успіху в якості керівника. Хіба що у вас достатньо сили волі переглянути більшість своїх поглядів і відмовитися від укорінених звичок, перш за все необхідно повірити в себе і в людей.

### **3.3.4. Методика дослідження професійних переживань керівниками** (А.С. Москальова)

*Інструкція:*

Оцініть свої переживання за допомогою шкали оцінювання – переживання: 1 – ніколи; 2 – слабо; 3 – середньо; 4 – сильно; 5 – дуже сильно.

№ з/п	Твердження	Бали				
		1	2	3	4	5
1	Буває, що на роботі я відчуваю психологічний дискомфорт					
2	Без видимих на то причин при виконанні професійних обов'язків я відчуваю дратівливість.					



3	Буваю невдоволений своїм персоналом					
4	Мене не задовольняє рівень оплати праці.					
5	Час від часу програються варіанти подальшого професійного життя, не пов'язані з теперішнім місцем роботи					
6	Під час виконання своїх професійних обов'язків підвищується емоційна напруга, з'являється поганий настрій					
7	Часто на роботі виникають серйозні проблеми й конфлікти					
8	Все частіше прогнозуються варіанти зміни виду професійної діяльності або місця роботи					

*Опрацювання результатів:*

Відповіді на запитання 1, 2 констатують поверхову кризу;

Відповіді на запитання 3, 4, 5 – поглиблену кризу;

Відповіді на запитання 6, 7, 8 – глибинну кризу.

### ЛІТЕРАТУРА ДО РОЗДІЛУ 3.

1. Анастази А. Психологическое тестирование / А. Анастази, С. Урбина. – С.Пб. : Питер, 2001. – 688 с.
2. Бондарчук О.І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія / О. І. Бондарчук. – К. : Наук. світ, 2008. – 318 с.
3. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика / М. Вудкок, Д. Фрэнсис ; пер. с англ. А. В. Верникова, А. Ф. Ковалева – М. : Дело, 1991. – 320 с.
4. Говорун Т. В. Гендерна психологія : навч. посібник / Т. В. Говорун, О. М. Кікінеджи. – К. : Академія, 2004. – 308 с.
5. Гендерний підхід в управлінні загальноосвітніми навчальними закладами: навч. посібник / за заг. ред. В.В. Олійника, Л.І. Даниленко. – К. : Логос, 2004. – 212 с.
6. Гринберг Дж. Управление стрессом/ Дж. Гринберг ; пер.с англ. – 7-е изд. – СПб. : Питер, 2002. – С. 166–171
7. Дафт Р. Менеджмент / Р. Дафт ; пер. з англ. – СПб. : Питер, 2006. – 6-е вид. – С. 565–566
8. Карпов А. В. Рефлексивность как психическое свойство и методика ее определения / А. В. Карпов // Психологический журнал. – 2003. – Т. 24. – № 5. – С. 45–56.
9. Кроник А. А. Каузометрия: Методы самопознания психодиагностики и

психотерапии в психологии жизненного пути / А. А. Кроник, Р. А. Ахмеров – М. : Смысл, 2003. – 284 с.

10. Кун М. Эмпирическое исследование установок личности на себя / М. Кун, Т. Мак-Партланд // Современная зарубежная социальная психология : тексты; под ред. Г. М. Андреевой, Н. Н. Богомоловой, Л. А. Петровской. – М. : Изд-во МГУ, 1984. – С. 184–185.

11. Леонтьев Д. А. Методика изучения ценностных ориентаций / Д. А. Леонтьев. – М. : Смысл, 1992. – 17 с

12. Ложкін Г. Особливості становлення ідентичності студентів-спортсменів / Г. Ложкін, В. Воронова, О. Плющ. // Науковий вісник Волинського державного університету ім. Лесі Українки. – 1998. – № 3 – С. 146–150.

13. Максименко С. Д. Теорія і практика психолого-педагогічного дослідження / С. Д. Максименко. – К. : КДП, 1990. – 240 с.

14. Малкина-Пых И. Г. Психологическая помощь в кризисных ситуациях / И. Г. Малкина-Пых. – М. : Эксмо, 2008.

15. Митина Л. М. Психология конкурентноспособной личности / Л. М. Митина. – М. : МПСИ, 2002. – 400 с.

16. Моросанова В. И. Стилевая саморегуляция поведения человека / В. И. Моросанова, Е. М. Коноз // Вопросы психологии. – 2000. – № 2. – С. 118–127.

17. Мотков О.И. Психология самопознания личности : практ. пособ. – М., 1993. – С. 34.

18. Орлова И.В. Тренинг самопознания : теория, диагностика и практика педагогической рефлексии / И.В. Орлова. – С.Пб : Речь, 2006. – 128 с.

19. Практикум по психодиагностике. Психодиагностика мотивации и саморегуляции / под ред. А. И. Зеличенко, И. М. Карлинской, С. Р. Пантिलеева [и др.]. – М. : Изд-во МГУ, 1990. – 160 с.

20. Практикум по психологии личности / О. П. Елисеев. — [2-е изд., испр. и перераб.]. – С.Пб. : Питер, 2003. – 512 с.

21. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. – С.Пб. : Речь, 2001. – 448 с.

22. Практикум по социально-психологическому тренингу. – 3-е изд., испр. и доп. / под ред. Б.Д. Парыгина. – С.Пб : Изд-во Михайлова В.А. – 2000. – С. 25–47.

23. Психологія та педагогіка : навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисципліни / Л. В. Музичко, А. В. Тімакова, Л. В. Корват та ін. ; за ред. Л. В. Музичко. – К. : КНЕУ, 2008. – 304 с.)

24. Пугачев В. П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом : учеб. для студентов вузов. – М. : Аспект Пресс, 2001. – 285 с.

25. Семиченко В. А. Психологічні аспекти професійної підготовки і післядипломної освіти педагогічних кадрів / В. А. Семиченко // Післядипломна освіта в Україні. – № 2. – 2001. – С. 54–57.

26. Семиченко В. А. Психологія особистості / В. А. Семиченко. – К. : Видавець Ешке О. М., 2001. – 427 с.

27. Соціально-психологічні чинники мотивації професійного вдосконалення особистості керівних кадрів освіти : наук.-метод. посіб. / Боришевський М.Й., Семиченко В.А., Бондарчук О.І. та ін. – К. : Логос, 2005. – 128 с.

28. Технологія психологічної підготовки персоналу організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін (на матеріалі освітніх організацій) : навч. посібник / за наук. ред. Л. М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2008. – 230 с.

29. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов – М. : Изд-во Институт психотерапии, 2005. – 490 с.

## РОЗДІЛ 4

### МЕТОДИКИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ КЕРІВНИКІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ ДО ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ ЯК ЧИННИКА ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ЗМІН

**4.1. Методики дослідження мотиваційного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до формування позитивного іміджу як чинника ефективності діяльності освітніх організацій в умовах змін**

#### **4.1.1. Модифікований варіант методики дослідження мотивів професійної діяльності керівників освітніх організацій**

*(О. І. Бондарчук, Л. М. Карамушка) [4]*

*Інструкція для учасників дослідження.*

Серед наведених мотивів необхідно обрати 10 та прорангувати їх від 1 до 10 залежно від значущості кожного з них для досліджуваного.

- бажання підняти престиж професії вчителя в суспільстві;
- бажання створити школу нового типу, щоби краще готувати прийдешні покоління до життя в нових умовах;
- прагнення вирішувати актуальні проблеми освітньої організації;
- бажання підвищити рівень організаційної культури школи;
- прагнення працювати з командою школи щодо формування позитивного іміджу освітньої організації;
- бажання мати гарні відгуки громадськості про школу;
- бажання ствердити репутацію закладу освіти як одного з найкращих;
- бажання ознайомити широкий загал щодо особливостей діяльності школи, в тому числі, через власний сайт в Інтернеті;
- бажання сформувати власний позитивний імідж;
- бажання уникнути негативних оцінок з боку громадськості;

- прагнення ствердитися за рахунок позитивного іміджу закладу в очах навколишніх людей;
- бажання оволодіти методиками формування позитивного іміджу освітньої організації;
- бажання реалізувати власний творчий потенціал при створенні позитивного іміджу освітньої організації;
- бажання користуватися авторитетом;
- прагнення знати умови формування позитивного іміджу освітньої організації;
- бажання мати зв'язки з ВНЗ;
- прагнення підвищити кількість учнів школи;
- бажання більш ефективно управляти освітньою організацією;
- прагнення сприяти впровадженню нових програм та технологій навчання з метою забезпечення якості освіти;
- бажання забезпечити високий рівень матеріально-технічної бази освітньої організації;
- бажання підвищити якість вітчизняної освіти;
- бажання мати широкі соціальні зв'язки та активно взаємодіяти з партнерами та меценатами.

*Ключ до аналізу особливостей ранжування мотивів*

*1. Соціальні мотиви*

- бажання підвищити якість вітчизняної освіти;
- бажання підняти престиж професії вчителя в суспільстві;
- бажання створити школу нового типу, щоби краще готувати прийдешні покоління до життя в нових умовах;

*2. Власне управлінські мотиви:*

- бажання більш ефективно управляти освітньою організацією;
- прагнення вирішувати актуальні проблеми освітньої організації;
- бажання підвищити рівень організаційної культури школи;

- прагнення працювати з командою школи щодо формування позитивного іміджу освітньої організації;
- прагнення сприяти впровадженню нових програм та технологій навчання з метою забезпечення якості освіти;

### *3. Престижні мотиви:*

- бажання мати гарні відгуки громадськості про школу;
- бажання ствердити репутацію закладу освіти як одного з найкращих;
- бажання ознайомити широкий загал щодо особливостей діяльності школи, в тому числі, через власний сайт в Інтернеті;

### *4. Вузько особистісні мотиви:*

- бажання сформувати власний позитивний імідж;
- бажання користуватися авторитетом;
- бажання уникнути негативних оцінок з боку громадськості;
- прагнення ствердитися за рахунок позитивного іміджу закладу в очах навколишніх людей;

### *5. Мотиви саморозвитку:*

- бажання оволодіти методиками формування позитивного іміджу освітньої організації;
- бажання реалізувати власний творчий потенціал при створенні позитивного іміджу освітньої організації;
- прагнення знати умови формування позитивного іміджу освітньої організації;

### *6. Прагматичні мотиви:*

- бажання мати зв'язки з ВНЗ;
- прагнення підвищити кількість учнів школи;
- бажання забезпечити високий рівень матеріально-технічної бази освітньої організації;
- бажання мати широкі соціальні зв'язки та активно взаємодіяти з партнерами та меценатами.

## **4.2. Методики дослідження когнітивного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до формування позитивного іміджу як чинника ефективності діяльності освітніх організацій в умовах змін**

### **4.2.1. Методика М. В. Фадєєвої «Імідж керівника освітньої організації» (у модифікації О. І Бондарчук, Н. І. Пінчук) [4]**

#### *Когнітивний компонент*

*Інструкція:* дізнайтесь про ваші знання щодо формування позитивного іміджу освітньої організації. Для цього позначте вашу відповідь на поставлені запитання.

1. Чи згодні Ви з твердженням, що Ви як керівник освітньої організації маєте позитивний імідж:

2.1. Повністю згоден.

2.2. Частково згоден.

2.3. Не згоден.

2. З чого, на вашу думку складається позитивний імідж керівника освітньої організації? \_\_\_\_\_

3. Як Ви вважаєте, наскільки Ваш власний імідж відповідає вимогам до керівника освітньої організації:

7.1. На 100 %.

7.2. На 50 %.

7.3. На 20 %.

7.4. Я взагалі не замислююсь над цими вимогами.

4. Що означає, на вашу думку, поняття «імідж»? \_\_\_\_\_

5. Як ви оцінюєте свої знання щодо формування позитивного іміджу керівника освітньої організації:

10.1. Є досконалими.

10.2. Потребують вдосконалення.

10.3. Є недосконалими і потребують спеціального навчання.

6. Що, на вашу думку, заважає створенню позитивного іміджу керівника освітньої організації? \_\_\_\_\_

7. Якими є складові готовності керівника освітньої організації до формування позитивного іміджу: \_\_\_\_\_

8. Яку наукову літературу, методичні посібники з формування іміджу керівника організації ви читали? Укажіть їх назву та авторів.

9. Якими є етапи формування позитивного іміджу керівника освітньої організації?

### *Опрацювання результатів*

1. Рівень знань оцінюється за відповідями на запитання за номерами:

2. Зіставити відповідь з чинниками формування позитивного іміджу. Виставити оцінку за п'ятибальною шкалою залежно від правильності відповіді.

4. Зіставити відповідь з визначенням іміджу та його структури. Виставити оцінку за п'ятибальною шкалою залежно від правильності відповіді.

6. Зіставити відповідь з умовами формування позитивного іміджу. Виставити оцінку за п'ятибальною шкалою залежно від правильності відповіді.

7. Зіставити відповідь з визначеними змістом і складовими готовності до формування позитивного іміджу. Виставити оцінку за п'ятибальною шкалою залежно від правильності відповіді.

8. Виставити оцінку за п'ятибальною шкалою залежно від кількості прочитаної літератури з проблеми (5 балів – більше трьох джерел, фундаментальних праць (монографій, підручників, посібників); 4 бали – більше трьох джерел (переважно статті, тези), 3 бали – 2–3 джерела (переважно статті, тези), 2 бали – 1 джерело, 1 бал – відсутність прочитаної літератури).



9. Зіставити відповідь з етапами формування позитивного іміджу. Виставити оцінку за п'ятибальною шкалою залежно від правильності відповіді.

Підрахувати загальну кількість балів (максимально можлива кількість балів – 30).

## II. Самооцінка знань формування позитивного іміджу

1. Оцінюється залежно від вибору відповіді:

2.1. – високий рівень;

2.2. – середній рівень;

2.3. – низький рівень.

3. Оцінюється залежно від вибору відповіді:

7.1. – високий рівень;

7.2., 7.3. – середній рівень;

7.4. – низький рівень.

5. Оцінюється залежно від вибору відповіді:

10.1. – високий рівень;

10.2. – середній рівень;

10.3. – низький рівень.

При цьому важливо зіставити результати самооцінювання з оцінками, отриманими у I пункті і зробити висновок про адекватність самооцінки керівника освітньої організації щодо готовності формувати позитивний імідж.

### *Операційний компонент*

*Інструкція:* дізнайтесь про ваші вміння та навички щодо формування позитивного іміджу освітньої організації. Для цього позначте вашу відповідь на поставлені запитання.

1. Чи існують у Вашій освітній організації які-небудь директиви, вказівки або рекомендації щодо зовнішнього іміджу співробітників:

1.1. Так.

1.2. Ні.

1.3. На мою думку, вони взагалі непотрібні.

3. Чи застосовуються до співробітників Вашої освітньої організації зауваження, догани або покарання за:

3.1. Невідповідність стилю або неохайність одягу, взуття.

3.2. Неохайну зачіску та невідповідний вид обличчя (косметики).

3.3. Неприємний запах?

4. Які з перерахованих норм службового етикету більшою мірою відповідають позитивному іміджу керівника освітньої організації (позначте за ступенем значущості цифрами від 1 до 9, де 1 – найбільше, 9 – найменше):

4.1. Такт та дипломатичність.

4.2. Вміння зберігати професійні таємниці, стриманість у розмовах на особисті теми.

4.3. Люб'язність, вишукані манери.

4.4. Орієнтація підлеглих на ваш стиль поведінки та ваш зовнішній вигляд.

4.5. Дотримання керівником норм демократичного стилю спілкування, поваги.

4.6. Наявність оперативного зворотного зв'язку щодо іміджу організації.

4.7. Висока вимогливість керівника до власного зовнішнього вигляду.

4.8. Висока вимогливість керівника до зовнішнього вигляду підлеглих.

4.9. Висока вимогливість до якості виконання прийнятих рішень.

5. Чи згодні Ви з твердженням, що працівники мають дотримуватися норм, притаманних іміджу Вашої освітньої організації:

5.1. Повністю згоден.

5.2. Частково згоден.

5.3. Не згоден.

6. Чи відпрацьовані у Вашій освітній організації конкретні вимоги щодо зовнішнього вигляду працівників:

6.1. Так.

6.2. Ні.

6.3. Не знаю.

7. Як ви вважаєте, наскільки імідж Вашої освітньої організації відповідає цивілізованим стандартам:

7.1. На 100 %.

7.2. На 50 %.

7.3. На 20 %.

7.4. Я взагалі не знаю про ці стандарти.

8. Які елементи службового етикету, на Ваш погляд, є обов'язковими для створення позитивного іміджу освітньої організації (позначте за ступенем значущості цифрами від 1 до 4, де 1 – найбільш обов'язкове):

8.1. Дотримання вимог педагогічного та ділового спілкування.

8.2. Привабливий зовнішній вигляд співробітників.

8.3. Гарні манери співробітників освітньої організації.

8.4. Якість оформлення предметів, які входять в систему атрибутів (візитні картки, дрібниці з логотипом освітньої організації тощо).

9. Чи має Ваша освітня організація власні атрибути, які сприяють ефективності її іміджу:

9.1. Власний герб.

9.2. Власний прапор.

9.3. Власну уніформу певного кольору для співробітників.

9.4. Девіз освітньої організації.

9.5. Гімн освітньої організації.

9.6. Фірмові кольори в інтер'єрах.

9.7. Канцелярські товари з символікою освітньої організації.

10. Як ви оцінюєте свої вміння щодо формування позитивного іміджу освітньої організації:

10.1. Є досконалыми.

10.2. Потребують вдосконалення.

10.3. Є недосконалыми і потребують спеціального навчання.

11. Які традиції та ритуали притаманні Вашій освітній організації:

11.1. День освітньої організації.

11.2. Святковий випуск учнів.

11.3. Святкування (Дня знань, Дня науки, Нового року, Різдва, 8 Березня, Дня професіоналу, державних свят, релігійних свят).

11.4. Вручення подарунків або премій від керівництва.

13. Чи визначаєте Ви, як керівник освітньої організації, вимоги до естетики інтер'єрів службових приміщень:

13.1. Наявність певних кольорів.

13.2. Порядку на робочих місцях.

13.3. Репродукцій та картин на стінах.

13.4. Кольору стін.

13.5. Якості та кольору меблів.

13.6. Інтер'єру аудиторій та коридорів.

15. Чи існують у вашій освітній організації вимоги відносно зовнішнього вигляду викладачів (стилю одягу, зачіски, косметики):

15.1. Існують, згідно з встановленим іміджем школи.

15.2. Існують, але склалися стихійно.

15.3. Не існують – кожний одягається згідно з власними поглядами та смаками.

20. Які з перерахованих нижче здатностей, вмінь і властивостей характеризують керівника з позитивним іміджем?

20.1. здатність розділяти та щоденно демонструвати підлеглим моральні цінності (порядність, чесність, патріотизм, співробітництво, турбота про людей);

20.2. компетентність, високий професіоналізм;

20.3. правдивість та принциповість;

20.4. вміння надихати та підтримувати людей;

20.5. відданість організації, в якій працює, здатність віддавати всі сили на благо загальної справи;

20.6. чітке формулювання загальних цілей та конкретних задач для підлеглих;

- 20.7. строгість та вимогливість до себе;
- 20.8. строгість та вимогливість до інших;
- 20.9. позитивне мислення, розвинуте почуття гумору;
- 20.10. приваблива зовнішність.

### *Опрацювання результатів*

#### I. Рівень умінь і навичок оцінюється за відповідями таким чином:

- 1. Правильна відповідь – 1.1.
- 3. Правильні відповіді: 3.1–3.3.
- 4. Правильні відповіді: відповіді 4.5–4.9 мають бути оцінені вище.
- 5. Правильна відповідь – 5.1.
- 6. Правильна відповідь – 6.1.
- 8. Правильні відповіді: 8.1–8.4.
- 9. Правильні відповіді: 9.1–9.7.
- 11. Правильні відповіді: 11.1–11.4.
- 13. Правильні відповіді: 13.1–13.6.
- 15. Правильна відповідь: 15.1, частково правильна: 15.2, неправильна – 15.3.
- 20. Правильні відповіді: 20.1–20.10.

За кожну правильну відповідь керівник отримує 2 бали, частково правильну – 1 бал, неправильну – 0 балів (максимальна кількість балів – 22).

#### II. Самооцінка вмінь і навичок формування позитивного іміджу

- 7. Оцінюється залежно від вибору відповіді:
  - 7.1. – високий рівень;
  - 7.2., 7.3. – середній рівень;
  - 7.4. – низький рівень.
- 10. Оцінюється залежно від вибору відповіді:
  - 10.1. – високий рівень;
  - 10.2. – середній рівень;
  - 10.3. – низький рівень.

При цьому важливо зіставити результати самооцінювання з оцінками, отриманими у I пункті і зробити висновок про адекватність самооцінки керівника щодо готовності формувати позитивний імідж освітньої організації.

### **4.3. Методики дослідження особистісного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до формування позитивного іміджу як чинника ефективності діяльності освітніх організацій в умовах змін**

#### **4.3.1. Методика діагностики оцінки самоконтролю в спілкуванні**

*(М. Снайдер) [5]*

*Інструкція для учасників опитування:*

Уважно прочитайте десять речень, які описують реакції на деякі ситуації. Кожне з них ви повинні оцінити як правильне чи неправильне залежно від своєї реакції. Якщо речення здається вам правильним чи переважно правильним, поставте поруч з його порядковим номером букву «П», якщо неправильним чи переважно неправильним – букву «Н».

1. Мистецтво наслідувати інших здається мені складним.
2. Я, мабуть, міг би клеїти дурня, щоб привернути до себе увагу чи потішити оточуючих.
3. Я міг би стати непоганим актором.
4. Іншим людям іноді здається, що я відчуваю щось глибше, ніж це є насправді.
5. У компанії я рідко опиняюся в центрі уваги.
6. У різних ситуаціях, спілкуючись з різними людьми, я поведжу себе по-різному.
7. Я можу наполягати лише на тому, в чому глибоко переконаний.

8. Щоб мати успіх у справах і стосунках з людьми, я намагаюсь бути таким, яким мене воліють бачити.

9. Я можу бути доброзичливим із людьми, яких я не терплю.

10. Я не завжди такий, яким здаюсь.

*Опрацювання результатів:*

По одному балу нараховується за відповідь «Н» на питання 1, 5 і 7 і за відповідь «П» на всі інші. Підрахуйте суму балів. Якщо Ви відверто відповідали на запитання, то про Вас можна сказати таке:

*0 – 3 бали* – Ви людина з низьким комунікативним контролем. Ваша поведінка стійка і Ви не вважаєте потрібним змінюватися залежно від ситуацій. Ви здатні до щирого самовираження у спілкуванні. Деякі вважають Вас “незручним” у спілкуванні саме через Вашу прямолінійність.

*4 – 6 балів* – у вас середній комунікативний контроль. Ви щирі, але не стримані у своїх емоційних проявах, проте зважаєте у своїй поведінці на думку оточуючих вас людей.

*7 – 10 балів* – у вас високий комунікативний контроль. Ви легко входите у будь-яку роль, гнучко реагуєте на зміни ситуації, добре відчуваєте і навіть можете передбачити враження, яке справляєте на оточуючих.

Люди з високим комунікативним контролем, за М. Снайдером, постійно за собою слідкують, добре знають, де і як себе поводити, керують виявленням своїх емоцій. Проте одночасно з цим у них утруднена спонтанність самовиявлення, вони не люблять не прогнозованих ситуацій. Їхня позиція «Я такий, яким є саме тепер». На влучну думку В. Ярчука [5], такі люди нагадують «хамелеона», який змінюється відповідно до очікувань оточуючих.

Люди з низьким комунікативним контролем більше безпосередні та відкриті, вони мають стійкіше «Я», мало схильні до змін у різноманітних ситуаціях, не зважають на очікування навколишніх людей.

Тому оптимальним вважається середній рівень комунікативного контролю.





ситуацію										
14. Я відчуваю впевненість у своїх силах при вирішенні складних проблем										
15. Я цілком впевнена в собі людина										
16. Я легко кидаю справи										
17. Я не подібний до людини, яка легко впорається з будь-якими проблемами										
18. Мені важко знаходити нових друзів										
19. Якщо я зустрічаю людину, з якою мені було би приємно поговорити, я йду до неї сам, не очікуючи, коли вона підійде до мене										
20. Якщо мені не вдається стати близьким другом цікавою для мене людини, я, скоріше за все, припиню спроби спілкування з нею										
21. Якщо я познайомився з людиною, яка на перший погляд здається не надто цікавою, я все одно не припиняю зразу контактувати з нею										
22. Я не надто комфортно відчуваю себе на зборах, у великих групах людей										
23. Я здобув всіх своїх друзів завдяки моїй здатності встановлювати контакти										

### *Опрацювання результатів*

Діяльнісна самоефективність – додаються бали, отримані за відповіді на №№ 1–17, при цьому бали, отримані за відповіді №№ 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 16 є оберненими.

Соціальна самоефективність – додаються бали, отримані за відповіді на №№ 18–23, при цьому бали, отримані за відповіді №№ 18, 20, 22 є оберненими.

Загальна самоефективність складається із суми балів за діялісну та соціальну самоефективність.

### 4.3.3. Опитувальник «Оцінка емпатії»

(І. М. Юсупов) [1].

*Інструкція:* «Для виявлення рівня емпатійних тенденцій необхідно використати такі варіанти відповідей: «не знаю» (0), «ні, ніколи» (1), «інколи» (2), «часто» (3), «майже завжди» (4), «так, завжди» (5)».

1. Мені більше подобаються книги про мандрівки, ніж книги з серії «Життя видатних людей».
2. Дорослих людей дратує турбота батьків.
3. Мені подобається роздумувати про причини успіхів і невдач інших людей.
4. Серед всіх музичних передач надаю перевагу сучасним ритмам.
5. Надмірну роздратованість і несправедливі докори хворого треба терпіти, навіть якщо вони продовжуються роками.
6. Хворій людині можна допомогти навіть словом.
7. Стороннім людям не варто втручатися у конфлікт між двома особами.
8. Старі люди, як правило, образливі без приводу.
9. Коли у дитинстві слухав сумну мелодію, на мої очі самі по собі навертались сльози.
10. Роздратований стан моїх батьків впливає на мій настрій.
11. Я байдужий до критики на мою адресу.
12. Мені більше подобається розглядати портрети, ніж картини з пейзажами.
13. Я завжди пробачав своїх батьків, навіть якщо вони були неправі.
14. Якщо кінь погано тягне, його необхідно бити.
15. Коли я читаю про драматичні події у житті людей, то відчуваю, начебто це відбувається зі мною.
16. Батьки ставляться до своїх дітей справедливо.
17. Коли я бачу, як сперечаються підлітки або дорослі, я втручаюсь.
18. Я не звертаю увагу на поганий настрій своїх батьків.
19. Я довго спостерігаю за поведінкою тварин, відкладаючи інші справи.
20. Фільми та книги можуть викликати сльози тільки у несерйозних людей.
21. Мені подобається спостерігати за виразом обличчя та поведінкою незнайомих людей.
22. У дитинстві я приводив додому бездомних кішок та собак.
23. Всі люди необгрунтовано озлоблені.
24. Дивлячись на незнайому людину мені хочеться вгадати, як складеться його життя.

25. У дитинстві молодші за віком ходили за мною по п'ятах.
26. Коли бачу покалічену тварину, я намагаюсь їй чимось допомогти.
27. Людині стане легше, якщо уважно вислухати її скарги.
28. Побачивши вуличну пригоду, намагаюся не потрапляти в число свідків.
29. Молодшим подобається, коли я пропоную їм свою ідею, справу або розваги.
30. Люди перебільшують здатність тварин відчувати настрій свого хазяїна.
31. Із скрутної конфліктної ситуації людина повинна виходити самотійно.
32. Якщо дитина плаче, на те є свої причини.
33. Молодь повинна завжди задовольняти будь-які прохання та примхи літніх людей.
34. Мені хотілося б з'ясувати, чому деякі мої однокласники були замислені.
35. Безпритульних домашніх тварин слід відловлювати та знищувати.
36. Якщо мої друзі починають обговорювати зі мною свої особисті проблеми, я намагаюся перевести розмову на іншу тему.

#### *Опрацювання та інтерпретація результатів.*

Перед підрахунком результатів перевірте *ступінь відвертості*, з якою ви відповідали. Якщо ви відповіли «ніколи» на твердження під номерами 3, 9, 11, 13, 28, 36 і «так, завжди» на пункти 11, 13, 17, 26, то ви не були відверті перед собою, а в деяких випадках намагалися виглядати в кращому світлі. Результатам тестування можна довіряти, якщо за перерахованими твердженнями ви дали не більше 3 невідвертих відповідей. Коли їх більше, ніж 4, вже слід сумніватися в їх достовірності, а при 5 можете вважати роботу марною. Тепер підсумуйте набрані вами бали.

*82–90 балів.* Це дуже високий рівень емпатійності. У вас болісно розвинуто співпереживання. У спілкуванні, як барометр, тонко реагуєте на настрої співрозмовника, який ще не встиг сказати ані слова. Вам складно від того, що оточуючі використовують вас як громовідвод, скидаючи на вас свій емоційний стан. Погано відчуваєтесь у присутності «поганих» людей. Дорослі і діти із задоволенням довіряють вам свої таємниці та йдуть за порадою. Нерідко відчуваєте комплекс провини, боячись завдавати людям клопоту, не тільки словом, але навіть поглядом боїтесь їх зачепити. В той же час ви дуже вразливі. Можете страждати при вигляді покаліченої тварини. Не знаходите собі місця від випадкового холодного привітання вашого шефа. Часто ваша вразливість довго не дає заснути. Перебуваючи в пригніченому стані потребуєте емоційної підтримки зі сторони. За таким ставленням до життя ви близькі до невротичних зривів. Потурбуйтеся про власне здоров'я.

*63–81 бал.* Висока емпатійність. Ви чутливі до потреб та проблем оточуючих, великодушні, схильні багато їм прощати. З непідробною цікавістю

ставитесь до людей. Вам подобається «читати» їх обличчя та «заглядати» в їхнє майбутнє. Ви емоційно чутливі, товариські, швидко встановлюєте контакти та знаходите спільну мову. Певно, і діти тягнуться до вас. Оточуючі цінують вас за душевність. Ви намагаєтесь не допускати конфлікти та знаходити компромісні рішення. Добре переносите критику на свою адресу. При оцінці подій більше довіряєте власним почуттям та інтуїції, ніж аналітичним висновкам. Надаєте перевагу роботі з людьми, ніж роботі наодинці. Постійно прагнете соціального схвалення власних вчинків. При всіх перелічених якостях ви не завжди акуратні в точній та кропіткій роботі. Вас не складно вивести з рівноваги.

*37–62 бали.* Нормальний рівень емпатійності, який притаманний переважній більшості людей. Оточуючі не можуть назвати вас «товстошкірим», але в той же час ви не є особливо чутливою особою. У міжособистісних стосунках схильні судити про інших за їхніми вчинками, ніж довіряти своїм власним враженням. Вам також властиві емоційні прояви, але переважно ви їх контролюєте. У спілкуванні уважні, намагаєтесь зрозуміти більше, ніж сказано словами, але при перебільшеному прояві почуттів співрозмовника втрачаєте терпіння. Намагаєтесь делікатно не висловлювати свою точку зору, не будучи впевнені в тому, що вона буде прийнята. Читаючи художні твори та переглядаючи фільми частіше слідкуєте за подіями, ніж за переживаннями героїв. Вам важко прогнозувати розвиток стосунків між людьми, тому інколи їх вчинки стають для вас несподіваними. Вам не властиве розкутість почуттів та це заважає вашому повному сприйняттю людей.

*12–36 балів.* Низький рівень емпатійності. Ви відчуваєте утруднення у встановленні контактів з людьми, невпевнено почуваете себе в шумній компанії. Емоційні прояви у вчинках оточуючих здаються вам незрозумілими та позбавлені сенсу. Віддаєте перевагу самотнім заняттям конкретною справою, а не роботі з людьми. Ви прихильник точних формулювань та раціональних рішень. Найімовірніше, у вас небагато друзів, а тих, хто є, цінуєте більше за ділові якості та ясний розум, ніж за чутливість та чуйність. Люди платять вам тим самим. Буває, коли відчуваєте своє відчуження: оточуючі не дуже уважно до вас ставляться. Але це можна виправити, якщо ви розкриєте свій панцир та почнете пильно вглядатися в поведінку близьких та приймати їх потреби як свої.

*11 балів та менше.* Дуже низький рівень. Емпатійні тенденції особистості не розвинуті. Вам складно першим розпочати розмову, тримаєтесь відсторонено серед співробітників. Особливо складні контакти з дітьми та особами, набагато старшими за вас. У міжособистісних стосунках нерідко опиняєтесь в скрутному становищі. Багато в чому не знаходите розуміння з оточуючими. Любите гострі відчуття, надаєте перевагу спортивним змаганням, а не мистецтву. В діяльності занадто зосереджені на собі. Ви можете бути дуже продуктивні в індивідуальній роботі, у взаємодії ж з іншими не завжди виглядаєте найкраще. З іронією ставитесь до сентиментальних проявів. Болісно переносите критику на свою адресу, хоча можете на неї бурхливо не реагувати. Вам необхідна гімнастика почуттів.

#### 4.3.4. Опитувальник «Потреба в спілкуванні»

(Ю. М. Орлов) [1].

*Інструкція:* Прочитайте твердження. Якщо ви погоджуєтеся з ним, то вкажіть «так», якщо ж не згодні – «ні». Зважайте на те, що твердження дуже короткі і не можуть містити в собі всіх необхідних подробиць. Уявіть типову ситуацію.

Можливо, що деякі твердження вам важко буде пов'язати зі своїм життям. І в цьому разі все ж таки спробуйте відповісти «так» або «ні». Не намагайтеся справити про себе заздалегідь прихильне враження. Вільно висловлюйте свою думку. Хороших або поганих відповідей тут не існує.

1. Я отримую задоволення, коли беру участь у різних урочистостях.
2. Я не можу стримати свої бажання навіть тоді, коли вони суперечать бажанням моїх друзів.
3. Мені подобається виявляти до когось свою прихильність.
4. Я зацікавлений у тому, щоб завоювати вплив на людину, ніж її дружбу.
5. Я відчуваю, що в стосунках з друзями в мене більше прав, ніж обов'язків.
6. Коли я дізнаюсь про успіхи мого товариша, у мене чомусь погіршується настрій.
7. Щоб бути задоволеним собою, я мушу кому-небудь у чомусь допомогти.
8. Мої турботи зникають, коли я опиняюсь серед товаришів по навчанню.
9. Мої друзі мені вже набридли.
10. Коли я роблю важливу роботу, присутність людей мене дратує.
11. У безвихідному становищі я говорю тільки ту частину правди, яка, на мою думку, не зашкодить моїм друзям і знайомим.
12. У важкій ситуації я думаю не стільки про себе, як про близьку мені людину.
13. Неприємності в друзів викликають у мене таке співчуття, що я можу занедужати.
14. Мені приємно допомагати іншим, навіть тоді, коли це завдає мені багато клопоту.
15. Поважаючи друга, я можу погодитися з його думкою, навіть якщо він помиляється.
16. Мені більше подобаються пригодницькі оповідання, ніж романи про кохання.
17. Сцени насильства в кіно викликають у мене огиду.
18. На самоті я відчуваю тривогу і напруженість більше, ніж тоді, коли

перебуваю серед людей.

19. Я вважаю, що найбільшою радістю в житті є спілкування.
20. Мені шкода безпритульних кішок і собак.
21. Я волію мати менше друзів, але більше близьких людей.
22. Я люблю бувати серед людей.
23. Я довго хвилююся після сварки з близькими.
24. У мене значно більше близьких друзів, ніж у інших.
25. Я більше прагну досягти успіхів у змаганні з іншими людьми, ніж дружити з ними.
26. Я більше довіряю власній інтуїції і уявленням про людей, ніж судженням про них інших.
27. Я віддаю більшу перевагу матеріальному добробуту і благополуччю, ніж радощам спілкування з приємними людьми.
28. Я співчуваю людям, у яких немає близьких друзів.
29. Щодо мене люди часто невдячні.
30. Я люблю розповіді про безкорисливу дружбу.
31. Задля друга я можу пожертвувати своїми інтересами.
32. У дитинстві я був у товаристві, яке завжди трималося разом.
33. Коли б я був журналістом, то із задоволенням писав би про силу дружби.

### *Опрацювання та аналіз результатів*

Порівняйте свої відповіді з ключем. За кожен збіг нараховується один бал.

Ключ до тесту: 1 (+), 2 (+), 3 (-), 4 (-), 5 (-), 6 (-), 7 (+), 8 (-), 9 (-), 10 (-), 11 (+), 12 (+), 13 (+), 14 (+), 15 (-), 16 (-), 17 (+), 18 (+), 19 (+), 20 (+), 21 (+), 22 (+), 23 (+), 24 (+), 25 (-), 26 (+), 27 (-), 28 (+), 29 (-), 30 (+), 31 (-), 32 (+), 33 (+).

Оцінюючи результати тестування, слід враховувати гендерні відмінності, тобто різні показники для чоловіків і жінок. Це пояснюється тим, що рівень потреби в спілкуванні у жінок дещо вищий, ніж у чоловіків.

*Низький рівень (0–21 бали чоловіки; 0–23 бали жінки).* Для вас характерне бажання після роботи або навчання хоч трішки побути на самоті. Часто ви не готові до встановлення контактів з великою кількістю людей. У спілкуванні ви офіційні та стримані, намагаєтеся підтримувати дистанцію між собою та співрозмовником.

*Рівень нижче за середній (22–23 чоловіки; 24–26 жінки).* Ви спілкуєтесь з людьми залежно від ситуації та настрою: інколи із задоволенням, інколи уникаєте спілкування, шукаєте самотності. Ви любите спілкуватися з близькими, давніми знайомими, товаришами, але вас часто дратує велика гомінлива компанія, необхідність перебувати серед малознайомих людей.

*Середній рівень (24–25 балів чоловіки; 27–28 балів жінки).* Ви достатньо комунікабельні. Намагаєтесь підтримувати та відновлювати хороші стосунки з людьми. У вас значна потреба в позитивних, емоційно насичених контактах. Ви намагаєтесь ближче познайомитися з людьми, допомагати їм, особливо цінуєте своїх близьких друзів.

*Рівень вище за середній (26–28 балів чоловіки; 29–30 балів жінки).* Ви любите спілкуватися, схильні завжди розширювати сферу контактів і встановлювати добрі стосунки з багатьма людьми. Ви намагаєтесь бути в центрі уваги, бути «душею» компанії. Ви прагнете допомагати іншим і здатні прощати їм задля збереження хороших стосунків.

*Високий рівень (29 балів і вище у чоловіків; 31 бал і вище у жінок).* Вам притаманне постійне бажання встановлювати дружні стосунки, потреба в численних контактах і знайомствах, у розширенні сфери свого спілкування. Ви схильні до участі в спільних масових заходах, метою яких є хороший настрій і налагодження теплих взаємин. Вас приваблюють багатолюдні натовпи, гуляння, де багато вражень і подій.

#### ЛІТЕРАТУРА ДО РОЗДІЛУ 4

1. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2002. – 512 с. – (Сер. «Мастера психологии»).
2. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. – С.Пб. : Речь, 2001. – 448 с.
3. Уткин Э. А. Сборник ситуационных задач, деловых и психологических игр, тестов по курсам «Менеджмент», «Маркетинг»: учеб. пособие / Э. А. Уткин. – М., 1996. – 64 с.

4. Фадєєва М. В. Психологічні умови підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів до формування позитивного іміджу освітньої організації : дис. ... к. психол. н. : спец. 19.00.07 / Фадєєва Марія Володимирівна. – К., 2010. – 297 с.

5. Янчук В. А. Введение в современную социальную психологию / В. А. Янчук. – Мн. : АСАР, 2005. – 768 с.



## РОЗДІЛ 5

### МЕТОДИКИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ КЕРІВНИКІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ ДО ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ В ДІЯЛЬНІСТЬ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

*(автор-укладач – О. О. Нежинська)*

**5.1. Методики дослідження мотиваційного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до впровадження гендерного підходу в діяльність закладу освіти**

**5.1.1. Методика дослідження гендерної компетентності керівників освітніх організацій» (О.І. Бондарчук) [6].**

*Призначення опитувальника:* дослідження обізнаності досліджуваних по важливих аспектах гендерної проблематики взагалі, так і безпосередньо стосовно управління закладами освіти зокрема. Тобто: визначити власну компетентність з гендерної проблематики; проаналізувати можливі прояви гендерних стереотипів у закладі освіти, яким керує досліджуваний; визначити умови запровадження гендерного підходу в даному закладі.

*Інструкція.* Відповідаючи на запитання, підкресліть (або позначте), будь ласка, правильні відповіді.

**1. Які з перелічених нижче понять є гендерними характеристиками особистості?**

- Резистентність.
- Маскулінність.
- Ригідність.
- Конформність.
- Сензитивність.

**2. З характеристик, що перелічені нижче, виберіть ті, за допомогою яких визначають поняття «гендер»?**

- Соматичні.
- Поведінкові.
- Соціокультурні.

- Економічні.
- Репродуктивні.
- Жодна з перелічених характеристик.

**3. За дослідженням С. Бем найадаптованішими і найгнучкішими вважаються особи з вираженими:**

- Фемінінними рисами.
- Маскулінними рисами.
- Андрогінними рисами.
- Недиференційованими рисами.
- Невизначеними рисами.

**4. Чи існують, на Вашу думку, типові «жіночі» і «чоловічі» психологічні риси, які мають виявлятися тільки в жінок або чоловіків?**

- Так.
- Скоріше так.
- Важко сказати.
- Скоріше ні.
- Ні.

**5. Висловлювання «стандартизовані уявлення про моделі поведінки і риси характеру, що відповідають поняттям «чоловіче» і «жіноче» складає зміст поняття:**

- Гендерна роль.
- Гендерний стереотип.
- Гендерне настановлення.
- Гендерна ідентичність.
- Жодного з перелічених понять.

**6. Чи правильною, на Ваш погляд, є думка про те, що біологічна стать однозначно визначає і психологічну стать?**

- Так.
- Скоріше так.
- Важко сказати.
- Скоріше ні.
- Ні.

**7. Висловлювання «суб'єктивна неусвідомлювана готовність до певної поведінки, яку очікують від індивідів певної статі» складає зміст поняття:**

- Гендерна роль.
- Гендерний стереотип.

- Гендерне настановлення.
- Гендерна ідентичність.
- Жодного з перелічених понять.

**8. Які думки у Вас з'явилася б найперше, коли б Вам розповіли про сім'ю, в якій жінка заробляє гроші і робить професійну кар'єру, а чоловік сидить вдома і виховує дітей?**

- Це обурливо.
- Так не повинно бути.
- Мені байдуже.
- Нехай, як їм так краще.
- І мені б так хотілося.

**9. Висловлювання «аспект самосвідомості, що пов'язаний з усвідомленням себе як представника певної статі» складає зміст поняття:**

- Гендерна роль.
- Гендерний стереотип.
- Гендерне настановлення.
- Гендерна ідентичність.
- Жодного з перелічених понять.

**10. Чи правильним є твердження про те, що не існує дискримінації чоловіків за ознакою статі, існує тільки дискримінація жінок?**

- Так.
- Важко сказати.
- Ні.

**11. Якщо б Вам запропонували проранжувати за 15-ма позиціями перелік управлінських проблем в освіті, поставивши на перше місце найзначущу проблему, то гендерна проблематика посіла в у цьому списку:**

- 1–5-те місце.
- 6–10-те місце.
- 11–15-те місце.
- Взагалі не ввійшла б до даного переліку.

**12. Яким, на Вашу думку, має бути виховання дітей у школі залежно від статі:**

- Забезпечення виховання хлопчиків і дівчаток відповідно до їхньої статі.
- Виховання відповідно до запитів суспільства, тих норм, вимог, стандартів, які суспільство висуває по відношенню до людей залежно від їхньої статі.

- У вихованні має відбуватися корекція впливів гендерних настановлень і стереотипів на користь виявлення і розвитку особистісних схильностей індивіда.
- Мають бути єдині вимоги до всіх учнів незалежно від їхньої статі.

**13. Чи вважаєте Ви, що зараз в управлінні освітою існує гендерна нерівність?**

- Так.
- Скоріше так.
- Важко сказати.
- Скоріше ні.
- Ні.

**14. Чи вважаєте Ви, що в освітніх програмах існує гендерна нерівність?**

- Так.
- Скоріше так.
- Важко сказати.
- Скоріше ні.
- Ні.

**15. Яке з наведених нижче тверджень, на Вашу думку, відповідає дійсності:**

- Жінки-керівники ефективніші, ніж чоловіки-керівники.
- Чоловіки-керівники ефективніші, ніж жінки-керівники.
- Нема відмінностей в ефективності діяльності керівників залежно від статі.

**16. Чи існують, на Вашу думку, суто «жіночі» і суто «чоловічі» проблеми в педагогічних колективах?**

- Так.
- Скоріше так.
- Важко сказати.
- Скоріше ні.
- Ні.

**17. У якій мірі, на Ваш погляд, враховується гендерний підхід в управлінні освітою на даному етапі?**

- Зовсім не враховується.
- Враховується частково.
- Важко сказати.
- Враховується в багатьох аспектах.
- Враховується повністю.

**18. Чи можуть однаково успішно здійснювати професійну кар'єру в системі освіти і чоловіки, і жінки?**

- Так.
- Скоріше так.
- Важко сказати.
- Скоріше ні.
- Ні.

**19. Мати учня є домогосподаркою, яка займається виключно господарсько-побутовими проблемами. Заробляє гроші батько. Коли ж мати висловлює бажання піти на роботу, він активно заперечує, обґрунтовуючи це тим, що грошей і так вистачає. У контексті реалізації гендерного підходу в роботі з батьками учнів визначте, як, на Ваш погляд, позначиться на становленні гендерної самосвідомості ситуація, що склалася в сім'ї їхньої дитини:**

- Позначиться негативно.
- Скоріше негативно.
- Важко сказати.
- Скоріше позитивно.
- Позначиться позитивно.
- Ніяк не позначиться.

**20. Чи репродукуються гендерні стереотипи й упередження навчально-виховними засобами, програмами, підручниками?**

- Так.
- Скоріше так.
- Важко сказати.
- Скоріше ні.
- Ні.

**21. Під час співбесіди при прийомі на роботу керівник повідомляє молодій жінці, яка претендує на вакансію, що її кандидатура відхиляється, оскільки традиційно цю посаду займає чоловік. Крім того, керівник висуває припущення, що молода жінка може вийти заміж, піти в декрет і все одно не буде працювати. Чи порушені в даному випадку правові норми, що прийняті в законодавстві України?**

- Так.
- Скоріше так.
- Важко сказати.
- Скоріше ні.

- Ні.

**22. У якій статі Конституції України гарантовано рівність прав чоловіків і жінок?**

- Розділ I, ст. 22.
- Розділ I, ст. 27.
- Розділ II, ст. 24.
- Розділ II, ст. 31.
- У жодній із зазначених статей.

**23. Керівник відмовляє педагогу-жінці в оплаті курсів підвищення кваліфікації, але збирається оплатити їх іншому педагогу-чоловіку, обґрунтовуючи це тим, що жінка може пройти курси і пізніше, а її колезі це необхідно зараз, оскільки саме він є реальним кандидатом на підвищення. Чи порушені в даному випадку правові норми, що прийняті в законодавстві України?**

- Так.
- Скоріше так.
- Важко сказати.
- Скоріше ні.
- Ні.

**24. Коли відбулася IV Всесвітня конференція з питань щодо становища жінок?**

- У 1995 році, в Пекіні.
- У 1993 році, в Парижі.
- У 1990 році, в Осло.
- У 2001 році, в Торонто.
- У 2002 році, в Амстердамі.

**25. Чоловік просить надати йому відпустку по догляду за хворою дитиною. На роботі йому відповідають: «У вас для цього є жінка, ось нехай вона і доглядає за дитиною, а ви потрібні на роботі». Чи порушено в даному випадку правові норми, що прийняті в законодавстві України?**

- Так.
- Скоріше так.
- Важко сказати.
- Скоріше ні.
- Ні.

**26. Коли Кабінет Міністрів України затвердив Державну програму з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року?**

- У 2000 р.
- У 2003 р.
- У 2006 р.
- У 2008 р.
- Ще не прийнята, знаходиться у процесі ратифікації.

**27. У якій з перелічених країн існує закон «Про паритет між жінками і чоловіками», який спрямований на забезпечення паритетного представництва чоловіків і жінок на всіх виборних посадах?**

- Франція.
- Росія.
- Данія.
- Алжир.
- Бразилія.

**28. Індивідуальні упереджені настановлення і дискримінацію щодо представників іншої статі позначають терміном:**

- Негативізм.
- Маскулінність.
- Сексизм.
- Фемінінність.
- Жодним з перелічених термінів.

**29. У якій країні існує міністерство по захисту прав жінок і сприяння їхньому розвитку?**

- Данія.
- Норвегія.
- Канада.
- Туніс.
- Росія.

**30. Коли Кабінет Міністрів України прийняв постанову «Про обов'язковий Урок гендерної грамотності в загальноосвітніх навчальних закладах»?**

- У 2006 р.
- У 2007 р.
- У 2008 р.
- У 2009 р.

- Ще не прийнята.

**31. Чи є необхідною, на Вашу думку, організація спеціального навчання, що має на меті гендерну просвіту освітян?**

- Так.
- Важко сказати.
- Ні.

*Опрацювання результатів*

При аналізі відповідей слід врахувати, що опитувальник має три основні блоки питань (по 10 питань у кожному), у яких передбачено визначення обізнаності керівників з особливостей *соціально-правового* (питання 21–30), *психолого-педагогічного* (питання 1–10) та *організаційно-педагогічного забезпечення управління загальноосвітніх навчальних закладів з урахуванням гендерного підходу* (питання 11–20). За кожну правильну відповідь нараховується 10 балів. Оскільки в управлінському блоці питань правильними можуть бути 2 варіанта відповідей, кожний з яких отримує 5 балів, максимально можлива кількість набраних балів за цим блоком дорівнює не 100 балів (як в соціально-правовому і управлінському блоці), а лише 70 балів. Це потрібно врахувати при порівняльному аналізі обізнаності з зазначених питань.

За допомогою даного опитувальника можна визначити як *рівень знань* по важливих аспектах гендерної проблематики взагалі, так і безпосередньо стосовно управління закладами освіти зокрема. При цьому про операціональну складову гендерної компетентності (*вміння і навички* щодо впровадження гендерного підходу в управлінні) можна певною мірою судити на основі розв'язання ситуацій, запропонованих в опитувальнику (питання 19; 21; 23; 25).

Про *значущість гендерного підходу в управлінні ЗНЗ* можна зробити попередній висновок на основі відповіді на питання 11, в якому пропонується проранжувати важливість гендерної проблематики серед інших управлінських проблем.

Опитувальник також передбачає визначення *ставлення до реалізації гендерного підходу в управлінні школою*. Це, насамперед, пряме запитання про



ставлення до запровадження гендерної просвіти для управлінців (питання 31), і завуальовані запитання, в яких є ситуація вибору правильності управлінських дій в окремих моментах діяльності закладів освіти, що пов'язані з гендерної проблематикою (питання 4; 10; 12; 14; 19; 20; 21; 23; 25). При цьому про позитивне ставлення, на нашу думку, свідчитимуть вибори на користь гендерної рівності освітян і інших учасників навчально-виховного процесу.

На основі аналізу відповідей на окремі питання опитувальника (4, 6, 8, 12, 20) можна висунути припущення про наявність традиційних *гендерних стереотипів*. Підставу для такого припущення дають відповіді, за якими стверджується наявність типових «жіночих» і «чоловічих» психологічних рис (питання 4), те, що біологічна стать однозначно визначає психологічну стать (питання 6), заперечується можливість для чоловіка займатися суто «жіночими справами» (питання 8), стверджується необхідність виховання дітей залежно від статі, а не особистісного потенціалу (питання 12), відсутність стереотипів у навчальних програмах і підручниках (питання 20) тощо.

*Інтерпретація:* чим вищий бал, тим в більшій мірі слухачі обізнані з питання гендерної проблематики.

*Ключ до опитувальника:*

**1. 2; 2. 3; 3. 3; 4. 4 або 5; 5. 1; 6. 4 або 5; 7. 3; 8. 4; 9. 4; 10. 3; 11. 1 або 2; 12. 3; 13. 1 або 2; 14. 1 або 2; 15. 3; 16. 1 або 2; 17. 1 або 2; 18. 4 або 5; 19. 1 або 2; 20. 1 або 2; 21. 1; 22. 3; 23. 1 або 2; 24. 1; 25. 1 або 2; 26. 2; 27. 1; 28. 3; 29. 4; 30. 4.**

**5.1.2. Опитувальник (модифікація О. О. Нежинської) на визначення ставлення керівників освітніх організацій до гендерної проблематики та до основних гендерних питань.**

*Призначення:* визначення ставлення керівників ЗНЗ до основних гендерних питань.

*Інструкція.* Допишіть, будь ласка, незавершені речення.

**1. Гендерна рівність у наш час ...**

2. Гендерна проблематика в наш час ...
3. Гендерна компетентність керівника ЗНЗ сьогодні ...
4. Жінка-керівник у наш час ...
5. Для жінок гендерна проблематика ...
6. Гендерна компетентність керівника-жінки ...
7. Чоловік-керівник у наш час ...
8. Для чоловіків гендерна проблематика ...
9. Гендерна компетентність керівника-чоловіка ...
10. В освітньому закладі гендерна рівність ...
11. В освітньому закладі гендерна проблематика ...
12. Гендерна компетентність для мене ...

*Опрацювання результатів.*

Ставлення керівників ЗНЗ до основних гендерних питань обробляється за трьома рівнями методом контент-аналізу: 1) ставлення до гендерної рівності (1, 4, 7, 10); 2) ставлення до гендерної проблематики (2, 5, 8, 11); 3) ставлення до гендерної компетентності (3, 6, 9, 12).

**5.2. Методики дослідження когнітивного та операційного компонентів психологічної готовності керівників освітніх організацій до впровадження гендерного підходу в діяльність закладу освіти**

**5.2.1. Опитувальник на виявлення обізнаності керівників загальноосвітніх навчальних закладів щодо основних гендерних понять (О. О. Нежинська)**

*Призначення:* визначення рівню знань керівників ЗНЗ з основних гендерних понять.

*Інструкція.* Пропонується дати відповідь на наступні запитання.

**1. З ким, на Вашу думку, із колег/співпрацівників легше працювати: з чоловіками чи жінками? Чому?**

---



---

**2. Що означає, на Вашу думку, поняття «гендерні стереотипи»?**

---



---

**3. Що означає, на Вашу думку, поняття «гендерна компетентність керівника ЗНЗ»?**

---



---

**4. Що означає, на Вашу думку, поняття «гендерна рівність»?**

---



---

**Обробка результатів.**

Обробка здійснюється за результатами правильних відповідей на поставлені запитання методом контент-аналізу.

**5.2.2. Опитувальник О. О. Нежинської «Розв'язання проблемних управлінських ситуацій гендерної природи»**

*Призначення:* на основі розв'язання опитуваними запропонованих проблемних ситуацій, можна певною мірою судити про їхні вміння і навички щодо впровадження гендерного підходу в управлінні, важливість і значущість гендерної проблематики серед інших управлінських проблем.

*Інструкція.* Пропонується розв'язати запропоновані нижче ситуації.

**1.** Мати учня робить професійну кар'єру, очолює комерційну організацію, вдома також займає позицію лідера. Батько учня є звичайним службовцем у державній структурі, який вдома не має «права голосу». У контексті реалізації гендерного підходу визначте, як, на Ваш погляд, позначиться на становленні гендерної самосвідомості ситуація, що склалася в сім'ї їхньої дитини.

**2.** Батьки старшокласників звернулися до керівника ЗНЗ з проханням дозволити на уроках праці дівчатам займатися з хлопцями на верстатах. Яке рішення, на Ваш погляд, має прийняти керівник?

**3.** Керівник відмовляє педагогу-жінці в оплаті курсів підвищення кваліфікації, але збирається оплатити їх іншому педагогу-чоловіку, обгрунтовуючи це тим, що жінка може пройти курси і пізніше, а її колезі це необхідно зараз, оскільки саме він є реальним кандидатом на підвищення. Проаналізуйте, будь ласка, відповідь керівника.

4. Звільнилася вакансія заступника директора ЗНЗ. На цю посаду є три реальні претенденти, які виявилися однаково компетентними: чоловік, молода жінка, жінка зі стажем роботи. Кому з них, на Ваш погляд, віддати перевагу? Чому? Обґрунтуйте відповідь.

5. Чоловік просить надати йому відпустку по догляду за хворою дитиною. На роботі йому відповідають: «У вас для цього є жінка, ось нехай вона і доглядає за дитиною, а ви потрібні на роботі». Яка Ваша думка з цього приводу?

*Опрацювання результатів.*

*Опрацювання* здійснюється за результатами вирішення запропонованих ситуацій методом контент-аналізу

### **5.3. Методики дослідження особистісного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до впровадження гендерного підходу в діяльність закладу освіти**

Дослідження *особистісного компоненту психологічної готовності* керівників освітніх організацій можливе за допомогою наступних методик:

#### **5.3.1. Опитувальник Т. В. Говорун, О. М. Кікінежді «Поширеність гендерних стереотипів»**

*Призначення опитувальника:* дослідження гендерних стереотипів особистості керівника загальноосвітнього навчального закладу.

*Інструкція.* Пропонується відповісти на 10 запитань. Якщо відповідь «так», слід її помітити.

№ з / п	Зміст гендерного стереотипу
1	Чи поділяєте Ви точку зору, що вчителям краще бути маскулініними, ніж андрогінними особистостями?
2	Чи згодні Ви з твердженням, що за винятком професій, шкідливих для репродуктивного здоров'я жінок, решта професій є «чоловічими» або «жіночими»?
3	Чи схильні Ви більше вибачати прояви грубості та агресивності з боку учнів-хлопців, ніж учениць?

4	Чи поділяєте Ви точку зору, що дівчата здібніші до вивчення гуманітарних наук, хлопці – до природничих?
5	Чи є Ви прихильником точки зору, що дівчат передусім треба готувати до ролі матері та господині, а хлопців до тих професій, які б давали змогу матеріально забезпечити сім'ю?
6	Чи згодні Ви з думкою, що для більш успішного навчання в школі хлопцям часто бракує посидючості, терпіння, а дівчатам здібностей?
7	Чи поділяєте Ви точку зору, що чоловіки є кращими лідерами, капітанами команд, керівниками підприємств тощо, ніж жінки?
8	Чи підтримуєте Ви розвиток у хлопців маскулінності, а у дівчат фемінінності більшою мірою, ніж андрогінних властивостей незалежно від статі вихованців?
9	Чи поділяєте Ви точку зору, що потенціал і досягнення дитини у навчанні, виборі улюблених занять, у громадській роботі, профорієнтаційній сфері, культурному розвитку багато в чому визначаються її статевою належністю?
10	Чи визначає стать дитини те, як до неї потрібно звертатися, про що говорити, що радити тощо?

#### *Опрацювання результатів.*

Чим більше відповідей «так», тим більше у досліджуваних гендерних стереотипів по відповідних сферах життя.

### **5.3.2. Опитувальник С. Бем (модифікований варіант) на визначення маскулінності/фемінінності**

*Призначення опитувальника:* дослідження власного гендерного типу особистості.

*Інструкція.* Оцініть, будь ласка, за п'ятибальною шкалою яскравість у себе цих якостей: 1 бал – якість відсутня, 5 балів – якість виражена найбільше.

Якості	Бал	Якості	Бал
Агресивність		Розуміння інших	
Зарозумілість		Делікатність	
Самовпевненість		Дії у згоді з іншими	
Владність		Залежність	

Незалежність		Емоційність	
Цинічність		Легка збудливість	
Обережність		Тривожність	
Домінування		Жіночність	
Ініціативність		Мінливість	
Переконливість		Здатність прощати	
Передбачливість		Доброзичливість	
Відкритість		Легковажність	
Значущість		Прагнення допомагати	
Практичність		Соромливість	
Працьовитість		Хвальковитість	
Дотепність		Чутливість	
Винахідливість		Сентиментальність	
Мужність		Щирість	
Прямота		Покірливість	
Проникливість		Співчуття	
Суворість		Балакучість	
Сила		Несміливість	
Витривалість		Чуйність	
Мстивість		Турботливість	

*Опрацювання результатів* проводиться за такими етапами:

– підрахувати бали за кожним стовпчиком таблиці окремо з наступним їх порівнянням (якщо приблизно однакова кількість балів, то робиться висновок про андрогінний тип особистості; якщо кількість балів значно переважає у першому стовпчику, то робиться висновок про маскулінний тип; якщо кількість балів значно переважає у другому стовпчику, то робиться заключення про фемінінний тип; якщо взагалі мала кількість балів, то можна говорити про недиференційований тип особистості); 107дати оцінку отриманим результатам, визначивши власний тип особистості.

## ЛІТЕРАТУРА ДО РОЗДІЛУ 5

1. Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія / О. І. Бондарчук. – К. : Наук. світ, 2008. – 318 с.

2. Гендерна освіта у процесі підвищення кваліфікації педагогічних кадрів : навчальний модуль для слухачів очно-дистанційної форми навчання в системі післядипломної педагогічної освіти / О. І. Бондарчук, Л. М. Ващенко, О. О. Нежинська ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. – К., 2011. – 100 с.
3. Гендерная психология. Практикум / под. ред. И. С. Клециной. – [2-е изд.]. – СПб. : Питер, 2009. – 496 с.: ил. – (Серия «Практикум»).
4. Гендерний підхід в управлінні загальноосвітніми навчальними закладами : навч. посіб. / За заг. ред. В. В. Олійника, Л. І. Даниленко. – К. : Логос, 2004. – 212 с.
5. Говорун Т. В. Гендерна психологія : навч. посіб. / Т. В. Говорун, О. М. Кікінежді. – К. : Видавничий центр «Академія», 2004. – 308 с.
6. Нежинська О. О. Психологічні умови формування гендерної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів / Олена Олександрівна Нежинська : дис. на здобуття наук. ступеня кандидата психол. наук : спец. 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія / Університет менеджменту освіти НАПН України. – К., 2011. – 272 с.
7. Пантилеев С. Р. Методика исследования самоотношения / С. Р. Пантилеев. – М. : Смысл, 1993. – 32 с.
8. Слюсаренко Н. В. Гендерний підхід до організації навчально-виховного процесу сучасної школи : навч.-метод. посіб. / Н. В. Слюсаренко. – Херсон : РПО, 2010. – 158 с.

**РОЗДІЛ 6.**

**МЕТОДИКИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ  
КЕРІВНИКІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ ДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ  
КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ  
ЗМІН**

*(автор-укладач – О. А. Філь)*

**6.1. Методики дослідження мотиваційного компонента психологічної  
готовності керівників освітніх організацій до забезпечення  
конкурентоздатності освітніх організацій в умовах змін**

**6.1.1. Методика О. І. Бондарчук, Л. М. Карамушки дослідження  
мотивації професійної діяльності (в авторській модифікації О. А. Філь).**

*Інструкція для працівників освітньої організації.* Просимо проранжувати наведені нижче мотиви професійної діяльності за ступенем їх значущості для Вас особисто, поставивши на 1-е місце найбільш значущий для Вас мотив, на 2-е – менше значущий, на останнє – найменш значущий. Ваші відповіді будуть сприяти розробленню шляхів удосконалення діяльності закладу освіти.

Наперед дякуємо Вам за щирі відповіді!

*Професійне вдосконалення означає для мене можливість:*

- зробити кар'єру;
- добитися визнання закладу освіти за рахунок упровадження нових підходів в управлінні;
- впливати на підростаюче покоління та підготовку його до життя в сучасних умовах;
- забезпечувати духовний і культурний розвиток усіх суб'єктів навчально-виховного процесу;
- виконувати обов'язок перед суспільством щодо підвищення якості навчання і виховання, удосконалення навчально-виховного процесу;
- здобути більше матеріальних можливостей та пільг;



- пізнавати свої особистісні якості та усвідомлювати їх вплив на процеси професійної діяльності;
- розширювати коло спілкування через навчання на курсах підвищення кваліфікації;
- більш плідно реалізовувати власні ідеї щодо активізації діяльності освітньої організації відповідно до сучасних вимог;
- уникати неприємностей з боку керівництва у разі невідповідності якості професійної діяльності сучасним вимогам;
- підвищувати якість управління освітньою організацією за рахунок удосконалення вмінь та навичок, озброєння сучасними науковими знаннями та інноваційними технологіями;
- сприяти підвищенню ефективності навчально-виховного процесу відповідно до сучасних вимог;
- планувати роботу закладу освіти на основі сучасних вимог;
- добиватися визнання закладу освіти за рахунок створення закладу нового типу;
- організовувати діяльність персоналу освітньої організації на основі сучасних вимог;
- забезпечувати особистісне зростання, самовдосконалення, самоосвіту, духовне збагачення;
- сприяти самоактуалізації в професійній діяльності;
- здійснювати контроль за якістю навчально-виховного процесу у відповідно до сучасних вимог;
- здійснювати саморегуляцію і самоконтроль у процесі професійної діяльності.

*Ключ до аналізу особливостей ранжування  
мотивів професійного самовдосконалення*

*Соціальні мотиви:*

- можливість впливу на підростаюче покоління, підготовку його до життя в сучасних умовах;

- виконувати обов'язок перед суспільством щодо підвищення якості навчання і виховання, удосконалення навчально-виховного процесу;
- забезпечувати духовний і культурний розвиток підростаючих поколінь.

*Престижні мотиви:*

- зробити кар'єру;
- добитись визнання закладу освіти за рахунок упровадження нових підходів в управлінні освітнім процесом, навчанні і вихованні дітей.

*Прагматичні мотиви:*

- здобути більше матеріальних можливостей та пільг;
- розширити коло спілкування, здобути більше соціальних можливостей;
- уникнути неприємностей з боку керівництва в разі невідповідності якості навчання сучасним вимогам.

*Власне професійні мотиви:*

- підвищувати якість навчально-виховного процесу;
- планування роботи на основі сучасних вимог;
- організація діяльності на основі сучасних вимог;
- здійснення контролю за якістю навчально-виховного процесу відповідно до сучасних вимог;
- спільно діяти з педагогічним колективом для досягнення освітніх цілей.

*Мотиви особистісного та професійного самовдосконалення :*

- більш плідно реалізовувати власні ідеї щодо організації навчально-виховного процесу відповідно до сучасних вимог;
- забезпечувати самопізнання особистісних якостей і їх впливу на професійну діяльність;
- забезпечувати особистісне зростання, самовдосконалення, самоосвіту, духовне збагачення;
- здійснювати саморегуляцію і самоконтроль у процесі професійної діяльності
- сприяти самоактуалізації в професійній діяльності.

## **6.2. Методики дослідження когнітивного та операційного компонентів психологічної готовності керівників освітніх організацій до забезпечення конкурентоздатності освітніх організацій в умовах змін**

### **6.2.1. Методика визначення уявлень учасників дослідження щодо сутності конкурентоздатності освітніх організацій та оцінку загального рівня її розвитку (авторська розробка О. А. Філь)**

*Інструкція.* Завершить, будь-ласка, речення: «Конкурентоздатна освітня організація – це... \_\_\_\_\_».

*Обробка та інтерпретація результатів.* Отримані відповіді підлягають якісній обробці та класифікуються за такими основними змістовними блоками: «ознаки», «мета діяльності», «структура організації», «результат діяльності (кількісні та якісні показники)», «умови формування» та ін.

1.2. Як Ви могли б оцінити (в цілому) рівень конкурентоздатності Вашої освітньої організації (за 100%)?  
0\_\_10\_\_20\_\_30\_\_40\_\_50\_\_60\_\_70\_\_80\_\_90\_\_100%.

*Обробка та інтерпретація результатів.* Отримані оцінки (у%) співвіднести зі шкалою оцінки уявлень учасниками дослідження рівнів конкурентоздатності освітньої організації: 0-33% – оцінка „низький рівень конкурентоздатності освітньої організації ”; 34-67% – оцінка „середній рівень конкурентоздатності освітньої організації ”; 68-100% – оцінка „високий рівень конкурентоздатності освітньої організації ”.

### **6.2.2. Методика визначення уявлень учасників дослідження щодо чинників конкурентоздатності освітньої організації (авторська розробка О. А. Філь)**

*Інструкція* Визначте порядок значущості (1, 2, 3 ...) всіх чинників, які, на Вашу думку, забезпечують конкурентоздатність Вашої освітньої організації:

- Місце розташування освітньої організації

- Конкуrentоздатність керівників освітньої організації
- Політична стабільність країни
- Конкуrentоздатність продукції / послуг, що надає освітня організація
- Конкуrentоздатність клієнтів освітньої організації
- Рівень освіченості населення країни
- Конкуrentоздатність країни на міжнародному рівні
- Конкуrentоздатність випускників освітньої організації
- Конкуrentоздатність партнерів освітньої організації
- Відповідна матеріально-технічна база освітньої організації
- Рівень економічного розвитку країни
- Конкуrentоздатність працівників освітньої організації
- Конкуrentоздатність освітньої сфери
- Імідж освітньої організації
- Ефективна рекламна політика освітньої організації
- Організаційна культура освітньої організації
- Інше (допишіть)\_\_\_\_\_.

*Опрацювання та інтерпретація результатів.*

Проранговані відповіді на питання 2.1 дають можливість визначити оцінку учасниками дослідження рівнів значущості вищенаведених чинників конкурентоздатності освітньої організації, які віднесені до 4 рівнів аналізу (О.А. Філь): 1) *мегарівень* (чинники виражені на рівні країни): «конкуrentоздатність країни на міжнародному рівні»; «політична стабільність країни»; «рівень освіченості населення країни», «рівень економічного розвитку країни»; 2) *макрорівень* (чинники виражені на рівні сфери освіти): «конкуrentоздатність освітньої сфери»; «місце адміністративного розташування освітньої організації»; 3) *мезорівень* (чинники виражені на рівні конкретної освітньої організації): «конкуrentоздатність послуг освітньої організації»; «відповідна матеріально-технічна база освітньої організації», «організаційна культура

освітньої організації»; «імідж освітньої організації»; «конкурентоздатність клієнтів освітньої організації»; «конкурентоздатність партнерів освітньої організації»; «ефективна рекламна політика освітньої організації»; 4) *мікрорівень* (чинники виражені на рівні особистості в організації): «конкурентоздатність керівників освітньої організації» і «конкурентоздатність працівників освітньої організації».

Отримані оцінки (у балах) співвіднести зі зворотною шкалою рівнів конкурентоздатності: 11-15 балів – оцінка „низький рівень чинника конкурентоздатності освітньої організації ”; 6-10 балів – оцінка „середній рівень чинника конкурентоздатності освітньої організації ”; 1-5 балів – оцінка „високий рівень чинника конкурентоздатності освітньої організації”.

**6.2.3. Методика визначення уявлень учасників дослідження щодо конкурентоздатності продукції / послуг, що надає освітня організація (авторська розробка О.А. Філь).**

*Інструкція.* Дайте відповіді на наступні запитання.

3.1. Як Ви могли б оцінити (в цілому) рівень конкурентоздатності послуг, що надає Ваша освітня організація (за 100%)?  
0\_\_10\_\_20\_\_30\_\_40\_\_50\_\_60\_\_70\_\_80\_\_90\_\_100%.

3.2. Як Ви могли б оцінити по окремих показниках рівень конкурентоздатності послуг, що надає Ваша освітня організація (за 100%)?

3.2.1. Конкурентоздатність послуг забезпечується розташуванням освітньої організації поблизу місця проживання клієнтів  
0\_\_10\_\_20\_\_30\_\_40\_\_50\_\_60\_\_70\_\_80\_\_90\_\_100%

3.2.2. Конкурентоздатність послуг забезпечується репутацією освітньої організації  
0\_\_10\_\_20\_\_30\_\_40\_\_50\_\_60\_\_70\_\_80\_\_90\_\_100%

3.2.3. Конкурентоздатність послуг забезпечуються їх належним рівнем якості  
0\_\_10\_\_20\_\_30\_\_40\_\_50\_\_60\_\_70\_\_80\_\_90\_\_100%

3.2.4 Конкурентоздатність послуг забезпечуються культурним рівнем персоналу (ввічливість, тактовність, увага

) 0\_\_10\_\_20\_\_30\_\_40\_\_50\_\_60\_\_70\_\_80\_\_90\_\_100%

3.2.5. Конкурентоздатність послуг забезпечуються культурним рівнем керівників (ввічливість, тактовність, увага)

0\_\_10\_\_20\_\_30\_\_40\_\_50\_\_60\_\_70\_\_80\_\_90\_\_100%

3.2.6. Конкурентоздатність послуг забезпечуються швидкою реакцією на додаткові вимоги клієнтів

0\_\_10\_\_20\_\_30\_\_40\_\_50\_\_60\_\_70\_\_80\_\_90\_\_100%

3.2.7. Конкурентоздатність послуг забезпечуються високим рівнем комунікацій (функціонування електронних комунікаційних мереж, комунікабельністю персоналу)

0\_\_10\_\_20\_\_30\_\_40\_\_50\_\_60\_\_70\_\_80\_\_90\_\_100%

3.2.8. Конкурентоздатність послуг забезпечуються естетикою приміщень освітньої організації

0\_\_10\_\_20\_\_30\_\_40\_\_50\_\_60\_\_70\_\_80\_\_90\_\_100%

3.2.9. Конкурентоздатність послуг забезпечуються їх орієнтацією на задоволення потреб ринку праці

0\_\_10\_\_20\_\_30\_\_40\_\_50\_\_60\_\_70\_\_80\_\_90\_\_100%

3.2.10. Конкурентоздатність послуг забезпечуються їх доступністю для «споживачів»

0\_\_10\_\_20\_\_30\_\_40\_\_50\_\_60\_\_70\_\_80\_\_90\_\_100%

3.2.11. Конкурентоздатність послуг забезпечуються їх унікальністю серед інших освітніх організацій

0\_\_10\_\_20\_\_30\_\_40\_\_50\_\_60\_\_70\_\_80\_\_90\_\_100%

3.2.12. Конкурентоздатність послуг забезпечуються їх можливістю задовольнити Ваші економічні потреби

0\_\_10\_\_20\_\_30\_\_40\_\_50\_\_60\_\_70\_\_80\_\_90\_\_100%

3.2.13. Конкурентоздатність послуг забезпечуються їх можливістю задовольнити Ваші потреби у професійному самовираженні та реалізації себе як професіонала

0\_\_10\_\_20\_\_30\_\_40\_\_50\_\_60\_\_70\_\_80\_\_90\_\_100%

3.2.14. Конкурентоздатність послуг забезпечуються постійним моніторингом їх якості

0\_\_10\_\_20\_\_30\_\_40\_\_50\_\_60\_\_70\_\_80\_\_90\_\_100%

3.2.15. Конкурентоздатність послуг забезпечуються постійним моніторингом міри задоволеності потреб їх споживачів

0\_\_10\_\_20\_\_30\_\_40\_\_50\_\_60\_\_70\_\_80\_\_90\_\_100%

3.2.16. Конкурентоздатність послуг забезпечуються їх орієнтацією на задоволення очікувань їх споживачів

0\_\_10\_\_20\_\_30\_\_40\_\_50\_\_60\_\_70\_\_80\_\_90\_\_100%.

#### *Опрацювання та інтерпретація результатів.*

Одержані оцінки (у%) співвіднести зі шкалою оцінки учасниками дослідження рівнів конкурентоздатності послуг освітньої організації як в цілому(питання 3.1) так і по окремих показниках (питання 3.2): 0-33% – оцінка „низький рівень конкурентоздатності послуг освітньої організації”; 34-67% – оцінка „середній рівень конкурентоздатності послуг освітньої організації”; 68-100% – оцінка „високий рівень конкурентоздатності послуг освітньої організації”.

**6.2.4. Методика визначення психологічних особливостей конкурентоздатності керівників та персоналу Вашої освітньої організації (авторська розробка О.А. Філь).**

*Інструкція.* Дайте відповіді на наступні запитання.

1. Як Ви могли б оцінити (в цілому) рівень конкурентоздатності керівників Вашої освітньої організації (за 100%)?

0\_\_10\_\_20\_\_30\_\_40\_\_50\_\_60\_\_70\_\_80\_\_90\_\_100%

2. Як Ви могли б оцінити (в цілому) рівень конкурентоздатності працівників Вашої освітньої організації (за 100%)?

0\_\_10\_\_20\_\_30\_\_40\_\_50\_\_60\_\_70\_\_80\_\_90\_\_100%

4. Як Ви могли б оцінити (в цілому) рівень Вашої власної конкурентоздатності (за 100%)?

5. 0\_\_10\_\_20\_\_30\_\_40\_\_50\_\_60\_\_70\_\_80\_\_90\_\_100%

*Опрацювання та інтерпретація результатів.*

Отримані оцінки (у%) співвіднести зі шкалою оцінки учасниками дослідження рівнів конкурентоздатності особистості в освітній організації: 0-33% – оцінка „низький рівень конкурентоздатності особистості”; 34-67% – оцінка „середній рівень конкурентоздатності особистості”; 68-100% – оцінка „високий рівень конкурентоздатності особистості”.

**6.3. Методики дослідження особистісного компоненту психологічної готовності керівників освітніх організацій до забезпечення конкурентоздатності освітніх організацій в умовах змін**

### **6.3.1. Методика «Тест на загальні здібності до підприємництва (GET TEST)»**

*(Пачковський Ю.Ф. Психологія підприємництва : навч. посіб. – Львів, 2001. – С. 41–47)*

*Інструкція для учасників дослідження*

Тест містить 54 твердження. Прочитайте уважно кожне твердження. Якщо Ви погоджуєтесь з твердженням, то в бланку відповідей у клітинці обведіть «А», що розміщена під порядковим номером твердження, відповідь на яке Ви даєте. Відповідно, якщо Ви не погоджуєтесь з твердженням, обведіть у цій самій клітинці літеру «В». У тексті не існує правильних чи неправильних відповідей. Свою думку висловлюйте вільно і відверто і Ви отримаєте достовірні дані про свої психологічні особливості. Краще давати



ту відповідь, яка першою спадає на думку. Час, відведений на виконання тесту, – 10 хвилин. Якщо все зрозуміло, починайте давати відповіді.

*Текст опитувальника*

1. Я не проти виконувати рутинну роботу за умови, що вона добре оплачується.
2. Коли я визначаю для себе цілі, я обираю переважно складні цілі.
3. Я не люблю робити щось нове та нетрадиційне.
4. Здібні люди, які не досягають успіху, зазвичай не використовують шансів, які їм надаються.
5. Я рідко мрію.
6. Зазвичай я відстоюю свою позицію, якщо хтось зі мною не погоджується.
7. Ти або щось вмієш, або не вмієш, зусилля тут не мають жодного значення.
8. Подекуди людям здається, що мої ідеї є незвичними.
9. Якщо я б хотів зіграти в азартну гру, я б зіграв у лотерею, а не в карти.
10. Мені подобаються важкі завдання, які розвивають мої здібності, а не ті, що мені легше даються.
11. Я надаю перевагу роботі з помірним гарантованим достатком, ніж роботі, виконання якої може принести збитки, якщо в мене щось не вийде.
12. Я люблю робити те, що мені до вподоби, не хвилюючись про те, що подумают інші.
13. Здебільшого, якщо людям щось не вдається, то це пов'язано з невезінням.
14. Мені подобається пізнавати щось нове, навіть якщо це пов'язано з подоланням труднощів.
15. Якщо в мене виникають проблеми з виконанням завдання,

я його відкладаю і переходжу до іншого.

16. Якщо я планую, я завжди виконую накреслений план.

17. Мені не подобаються раптові зміни в моєму житті.

18. Я би пішов на ризик, якщо шанси на успіх були б 50/50.

19. Я більше розмірковую про теперішнє і минуле, ніж про майбутнє.

20. Якщо б у мене виникла добра ідея як заробити гроші, я позичив би необхідні кошти для того, щоб її втілити.

21. Працюючи у групі, я не проти того, щоб дати можливість кому-небудь керувати процесом.

22. Загалом люди отримують те, на що вони заслуговують.

23. Я не люблю здогадуватися.

24. Важливішим є добре виконана робота, ніж стосунки з людьми.

25. Я отримаю від життя все те, чого я хочу, якщо я буду виконувати накази тих людей, які мною керують.

26. Люди вважають, що я задаю багато запитань.

27. Якщо є можливість поразки, я не буду ризикувати.

28. Мене дратує, коли люди не приходять вчасно.

29. Коли я приймаю рішення, мені необхідно мати усі факти, незалежно від того, скільки часу буде необхідно витратити для цього.

30. Коли я виконую завдання, мені рідко потрібна допомога.

31. Неможливо досягнути успіху, якщо Ви не знаходитесь у відповідному місці в потрібний час.

32. Мені до вподоби виконання різноманітних робіт, ніж дуже добре виконувати одну роботу.

33. Я краще б працював з людиною, яка мені подобається, але не дуже добре вправляєється зі своєю роботою, ніж з кимось, хто мені не до вподоби, хоча є хорошим професіоналом.

34. Успіх – це результат важкої праці, він не обов'язково пов'язаний з

везінням.

35. Я люблю працювати за звичними схемами, не випробовуючи нові методи.

36. Перш ніж прийняти важливе рішення, я дуже швидко зважую всі «за» і «проти», не витрачаючи багато часу на роздуми.

37. Я краще працюватиму над роботою як член команди, ніж братиму відповідальність на себе.

38. Я краще використаю можливість, яка зможе покращити ситуацію, ніж робити те, що мені буде одночасно подобатися.

39. Я роблю те, чого від мене очікують, та дію згідно з інструкціями.

40. Для мене досягнути того, що я хочу, мало пов'язано з везінням.

41. Мені подобається, коли моє життя є організованим і спланованим.

42. Коли я зіштовхнувся зі складним завданням, я більше думаю про успіх, ніж про можливу невдачу.

43. Я переконаний у тому, що усе те, що відбувається у моєму житті, значною мірою визначається іншими людьми.

44. Я у змозі впоратися з багатьма справами одночасно.

45. Мені важко усвідомлювати залежність від послуг, наданих іншими людьми.

46. Я рано встаю, пізно лягаю та не їм для того, щоб виконати певну роботу.

47. Те, до чого ми звикли, краще, ніж щось невідоме.

48. Більшість людей вважає, що я впертий.

49. Невдачі людей рідко є результатом поганого планування.

50. Інколи в мене виникає стільки ідей, що я не знаю, яку з них обрати.

51. Мені легко розслабитися під час відпустки.

52. Я отримую від життя усе те, що я хочу, бо наполегливо працюю над цим.

53. Мені легше адаптуватися до змін, ніж дотримуватися рутини.

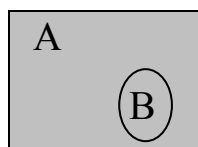
54. Мені подобається розпочинати нові проекти, навіть якщо вони є ризикованими.

*Бланк відповідей*

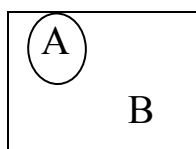
№ рядка	46	37	28	19	10	1
1	A B	A B	A B	A B	A B	A B
2	47 A B	38 A B	29 A B	20 A B	11 A B	2 A B
3	48 A B	39 A B	30 A B	21 A B	12 A B	3 A B
4	49 A B	40 A B	31 A B	22 A B	13 A B	4 A B
5	50 A B	41 A B	32 A B	23 A B	14 A B	5 A B
6	51 A B	42 A B	33 A B	24 A B	15 A B	6 A B
7	52 A B	43 A B	34 A B	25 A B	16 A B	7 A B
8	53 A B	44 A B	35 A B	26 A B	17 A B	8 A B
9	54 A B	45 A B	36 A B	27 A B	18 A B	9 A B

*Обробка та інтерпретація результатів*

Підрахуйте Ваші бали. При цьому в кожному рядку, а їх у бланку відповідей дев'ять, додайте собі 1 бал за «В», якщо вона припала на сіру клітинку,



а також оцініть в 1 бал, кожен обрану Вами позицію «А», що припала на світлу клітинку.



Напишіть загальну суму балів, з обраних Вами «А» і «В» по кожному

горизонтальному рядку, і перенесіть у таблицю знизу.

Рядок 1.....	Рядок 2.....	Рядок 3.....
Рядок 4.....	Рядок 5.....	Рядок 6.....
Рядок 7.....	Рядок 8.....	Рядок 9.....

Тепер зробіть обрахунки з визначенням «ваги» п'яти секцій, що характеризують ту чи іншу підприємницьку рису, діагностика яких передбачена даним тестом.

Додайте:

бали рядка 1 до рядка 6 – Секція 1 .....

бали рядка 3 визначають – Секцію 2.....

бали рядка 5 до рядка 8 – Секція 3 .....

бали рядка 2 до рядка 9 – Секція 4 .....

бали рядка 4 до рядка 7 – Секція 5 .....

#### *Аналіз результатів*

Кожна секція оцінює конкретну рису. Високий бал за кожною секцією означає ступінь вираженості риси, яка оцінюється в цій секції.

#### *Секція 1. Потреба в досягненнях (подальшому розвитку)*

Максимальний бал – 12, середній бал – 9.

Якщо Ви отримали велику кількість балів у цій секції, Ви наділені усіма або значною кількістю таких рис:

- завбачливість;
- самодостатність;
- оптимізм;
- енергійність;
- наполегливість та рішучість;
- зорієнтованість на результат (завдання);
- ретельність;
- самовпевненість.

#### *Секція 2. Потреба в незалежності / автономії*

Максимальний бал – 6, середній бал – 4.

Якщо Ви отримали велику кількість балів у цій секції, для Вас є характерним:

- робити щось не традиційне;
- працювати наодинці;

- робити все по-своєму;
- говорити все, що думаєте;
- не схилитися під тиском групи;
- проявляти упертість та цілеспрямованість;
- не піддаватися тиску наказів;
- вирішувати все самостійно.

*Секція 3. Схильність до творчості (творчі здібності / нахили)*

Максимальний бал – 12, середній – 8.

Якщо Ви отримали високий бал, для Вас є характерним:

- виявляти схильність до нового, невідомого;
- мрійливість;
- здогадливність і розвинута інтуїція;
- очікування виклику, змагання;
- багато ідей;
- допитливість.

*Секція 4. Вміння йти на розумний (зважений) ризик*

Максимальний бал – 12, середній – 8.

Якщо Ви отримали високий бал, для Вас є характерним:

- адекватна оцінка власних можливостей;
- оцінка скоріше вигоди, ніж можливості поразки;
- діяти в умовах неповної інформації;
- прийняття складних, але досяжних цілей;
- не надто висока амбіційність.

*Секція 5. Цілеспрямованість та рішучість*

Максимальний бал – 12, середній – 8.

Якщо Ви отримали високий бал у цій секції, то Ви схиляєтеся до:

- не покладання на долю, випадок;
- зіставлення результатів з докладеними зусиллями;
- здатність контролювати свою долю;
- впевненість у собі і у своїх діях;
- творення власного успіху своїми руками;
- використання можливостей;
- проявів значної наполегливості при досягненні поставленої мети.

## ЛІТЕРАТУРА ДО РОЗДІЛУ 6.

1. Андреев В.И. Конкурентология. Учебный курс для творческого саморазвития конкурентоспособности / В. И. Андреев. – Казань : Центр инновационных технологий, 2004. – 468 с. / [Электронный ресурс] <http://www.nftm-resurs.ru/file.php?f=259>.

2. Гибсон Дж.Л. Организации: структуры, процессы, результаты / Дж. Л. Гибсон, Д. М. Иванцевич, Д. Х. Данелли– мл.: пер. с англ. – 8-е изд. – М. : Питер, 2001. – 512 с.
3. Ивановская Л. Конкурентоспособность управленческого персонала / Л. Ивановская, Н. Сулова // Маркетинг. – 1999. – № 6. – С. 35–46.
4. Карамушка Л.М. Технологія формування конкурентоздатної команди / Л. М. Карамушка, О. А. Філь // Технології роботи організаційних психологів. навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти ; за наук. ред. Л. М. Карамушки. – К. : ІНКОС, 2005 – С. 85–110.
5. Карамушка Л. М. Формування конкурентоздатної управлінської команди як інноваційний напрям управління освітніми організаціями / Л. М. Карамушка, О. А. Філь // Освіта і управління. – 2004. – Т. 7. – № 1. – С. 82–91.
6. Кулініч І. О. Психологія управління : навч. посіб. / І. О. Кулініч. – К. : Знання, 2008. – 292 с.
7. Леганькова О. В. Взаимосвязь психологического здоровья и психологической культуры педагога в контексте современной социокультурной ситуации / О. В. Леганькова [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://sites.google.com/site/zdoroviepedagoga/1-sekcia/legankova>
8. Ложкін Г. В. Економічна психологія: навч. посіб. / Г. В. Ложкін, В. Л. Комаровська, Н. Ю. Волянчук. – 3-тє вид-ня, переробл і доповн. – К. : Професіонал, 2008. – 464 с.
9. Лунев В. Л. Тактика и стратегия управления фирмой: учеб. пособие. – М. : Финпресс, НГАЭиУ, 1997. – 356 с.
10. Людкевич О. Конкурентоспособность продукции и затраты на обеспечение ее качества / О. Людкевич // Экономика Украины. – № 7. – 1993. – С. 9.
11. Менеджмент організацій: підр. ; за заг. ред. Л. І. Федулової. – К. : Либідь, 2004. – 448 с.
12. Петрова Е.А. Имидж Москвы – имидж столицы России // Имиджелогия-2004: состояние, направления, проблемы. Материалы Второго международного симпозиума по имиджелогии / Под ред. Е.А. Петровой – М., 2004. – С. 238–241.
13. Почебут Л. Г. Организационная социальная психология: учеб. Пособие / Л. Г. очебут, В. А.. Чикер – СПб. : Речь, 2000. – 298 с.
14. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности ; под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. – СПб. : Речь, 2001. – 448 с.
15. Приказка Г.Д. Основні проблеми та напрямки сприяння розвитку добросовісної конкуренції в Україні [Текст] / Г.Д. Приказка [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.rusnauka.com/16\\_ADEN\\_2010](http://www.rusnauka.com/16_ADEN_2010).
16. Психологічні умови розвитку конкурентоздатності організацій : тези VI науково-практичної конф. з організаційної та економічної психології (м. Керч, 25–27 червня 2009 р.) ; за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, О. А. Філь. – К. : Інтерлінк, 2009. – 240 с.

17. Романовська О. О. Конкурентоздатність і проблема підготовки майбутніх фахівців до діяльності в ринкових умовах / О. О. Романовська / теорія і практика управління соціальними системами // Щоквартальний науково-практичний журнал. – Харків НТУ «ХПІ», 2009. – №4. – С. –43.

18. Симхович В. А. Формы социально ответственной деятельности бизнеса / В. А. Симхович // Психология и социология в бизнесе: актуальные проблемы современности : м-лы Второго международного конгресса, 20–21 апреля 2007 г., БГПУ. г. Минск. – Мн. : Бестпринт, 2007. – С. 18–21.

19. Столяренко А. М. Психология менеджмента : учеб. пособие для студентов вузов / А. М. Столяренко, Н. Д. Амаглобели. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 608 с.

20. Управління міжнародною конкурентоспроможністю підприємства (організації): навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / І. Ю. Сіваченко, Ю. Г. Козак Ю. В. Макогон та ін. ; за ред. І. Ю. Сіваченка. – К. : ЦУЛ, 2003. – 186 с.

21. Фатхутдинов Р. А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: Экономика, маркетинг, менеджмент / Р. А. Фатхутдинов. – М. : Маркетинг, 2002. – 892 с.

22. Фельсер Г. Психология потребителей и реклама / Г. Фельсер ; пер. с нем. – Харьков : Гуманитарный центр, 2009. – 704 с.

23. Фетискин Г.М., Козлов В.В., Мануйлов Г.В. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Г. М. Фетискин, В. В. Козлов, Г. В. Мануйлов. – М. : Изд-во Института психотерапии, 2002. – С. 301–305.

24. Філь О. А. Методичний інструментарій для комплексної психологічної діагностики рівня розвитку конкурентоздатності освітніх організацій / Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти: зб наук. праць , за ред. Л. Л. Тovaжнрянського, О.Г.Романовського. Вип. 27 (31) : в 3-х ч.. – Ч.1. – Харків :НТУ «ХПІ», 2010.- С. 326-335.

25. Філь О. А. Особливості сприйняття конкуренції персоналом вищого навчального закладу приватної форми власності / О. А. Філь, В. В. Корсакевич // Правничий вісник Університету «КРОК». [Вищий навчальний «Університет економіки та права «КРОК»]. – Вип.9. – К., 2011. – С. 155-161.

26. Філь О. Психологічні особливості основних характеристик конкурентоздатності управлінської команди освітньої організації // Актуальні проблеми психології. Том 1.: Економічна психологія. Організаційна психологія. Соціальна психологія: Зб. наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України ; за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : Міленіум, 2005. – Вип. 14. – С. 64–70.

27. Філь О. А. Методичний інструментарій для комплексної психологічної діагностики рівня розвитку конкурентоздатності освітніх організацій / О. А. Філь // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. праць ; / за ред. Л. Л. Тovaжнрянського, О. Г. Романовського. – Вип. 27 (31): в 3-х ч. – Ч. 1. – Харків. : Вид-во НТУ «ХПІ», 2010. – С. 326–335.



28. Чернилевский Д. В. Конкурентоспособность будущего специалиста как показатель качества его подготовки / Д. В. Чернилевский, О. К. Филатов // Специалист. – 1997. – № 1. – С. 29–32.

29. Шершньова З. Є. Стратегічне управління: підр./ З. Є. Шершньова . – 2-ге вид., перероб. і доп. – К. .: КНЕУ, 2004. – 699 с.

30. Щедріна Т. Конкурентоспроможність, як її досягти? /Т Щедріна // Діловий вісник. – 1997. – № 3. – С. 18–19.

31. Щур С. Застосування рейтингового методу оцінки конкурентоспроможності при підборі кандидатів на керівні посади/ С. Щур // Економіст. – 1999. – № 10. – С. 71–76.

## РОЗДІЛ 7.

### МЕТОДИКИ ВИВЧЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ КОГНІТИВНОГО СТИЛЮ КЕРІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ЯК ЧИННИКА ЕФЕКТИВНОСТІ ЇХНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ЗМІН

(автор-укладач – Г. В. Соломіна)

**7.1. Методики дослідження мотивації керівників загальноосвітніх навчальних закладів до розвитку когнітивного стилю як чинника ефективності їхньої діяльності в умовах змін**

**7.1.1. Методика дослідження особливостей ієрархії мотивів професійної діяльності працівників освітньої організації (в авторській модифікації).**

*Інструкція.* Просимо проранжувати наведені нижче мотиви професійної діяльності за ступенем їх значущості для Вас особисто, поставивши на 1-е місце найбільш значущий для Вас мотив, на 2-е – менше значущий, на останнє – найменш значущий. Ваші відповіді будуть сприяти розробленню шляхів удосконалення діяльності закладу освіти.

Наперед дякуємо Вам за щирі відповіді!

*Професійне вдосконалення означає для мене можливість:*

- зробити кар'єру;
- добитися визнання закладу освіти за рахунок упровадження нових підходів в управлінні;
- впливати на підростаюче покоління та підготовку його до життя в сучасних умовах;
- забезпечувати духовний і культурний розвиток усіх суб'єктів навчально-виховного процесу;
- виконувати обов'язок перед суспільством щодо підвищення якості навчання і виховання, удосконалення навчально-виховного процесу;
- здобути більше матеріальних можливостей та пільг;
- забезпечувати самопізнання когнітивного стилю особистості та його впливу на професійну діяльність;
- розширювати коло спілкування через навчання на курсах підвищення кваліфікації;
- більш плідно реалізовувати власні ідеї щодо активізації діяльності освітньої організації відповідно до сучасних вимог;
- уникати неприємностей з боку керівництва у разі невідповідності якості професійної діяльності сучасним вимогам;

- підвищувати якість управління освітньою організацією за рахунок удосконалення вмій та навичок, озброєння сучасними науковими знаннями та інноваційними технологіями;
- сприяти підвищенню ефективності навчально-виховного процесу відповідно до сучасних вимог;
- планувати роботу закладу освіти на основі сучасних вимог;
- добиватися визнання закладу освіти за рахунок створення закладу нового типу;
- організовувати діяльність персоналу освітньої організації на основі сучасних вимог;
- забезпечувати особистісне зростання, самовдосконалення, самоосвіту, духовне збагачення;
- сприяти розвитку власного когнітивного стилю особистості;
- здійснювати контроль за якістю навчально-виховного процесу у відповідно до сучасних вимог;
- здійснювати саморегуляцію і самоконтроль у процесі професійної діяльності.

*Ключ до аналізу особливостей ранжування мотивів професійної діяльності*

*Соціальні мотиви:*

- можливість впливу на підростаюче покоління, підготовку його до життя в сучасних умовах;
- виконувати обов'язок перед суспільством щодо підвищення якості навчання і виховання, удосконалення навчально-виховного процесу;
- забезпечувати духовний і культурний розвиток підростаючих поколінь.

*Престижні мотиви:*

- зробити кар'єру;
- добитись визнання закладу освіти за рахунок упровадження нових підходів в управлінні освітнім процесом, навчанні та вихованні дітей.

*Прагматичні мотиви:*

- здобути більше матеріальних можливостей та пільг;
- розширити коло спілкування, здобути більше соціальних можливостей;
- уникнути неприємностей з боку керівництва в разі невідповідності якості навчання сучасним вимогам.

*Власне професійні мотиви:*

- підвищувати якість навчально-виховного процесу;
- планування роботи на основі сучасних вимог;
- організація діяльності на основі сучасних вимог;
- здійснення контролю за якістю навчально-виховного процесу відповідно до сучасних вимог;
- спільно діяти з педагогічним колективом для досягнення освітніх цілей.

*Мотиви особистісного та професійного самовдосконалення :*

- більш плідно реалізовувати власні ідеї щодо організації навчально-виховного процесу відповідно до сучасних вимог;
- забезпечувати самопізнання когнітивного стилю особистості та його впливу на професійну діяльність;
- забезпечувати особистісне зростання, самовдосконалення, самоосвіту, духовне збагачення;
- здійснювати самоконтроль розвитку когнітивного стилю у процесі професійної діяльності;
- сприяти розвитку власного когнітивного стилю особистості.

### 7.1.2. Методика визначення уявлень керівників ЗНЗ щодо значущості показників когнітивного стилю (Г. В. Соломіна).

*Інструкція:* Оцініть, будь-ласка, розвиток яких з перелічених нижче характеристик особистості є важливим для забезпечення успіху вашого життєвого шляху як керівника ЗНЗ.

№ з/п	Характеристики	Кількість балів							Характеристики
		6	5	4	3	2	1	0	
1	уміння самостійно приймати рішення і брати на себе відповідальність, навіть коли воно суперечить думкам оточуючих								при прийнятті рішення орієнтація на думки інших, навіть за рахунок необхідності поступитися своєю думкою
2	зважування всіх альтернатив до прийняття рішення								швидке обирання певного варіанту рішення з декількох
3	здатність змінювати засвоєний спосіб рішення завдання при зміні його умов								абсолютне виключення почуттів та інтуїції на користь логіки в якості джерела інформації
4	багатоваріативне оцінювання будь-якого явища або людини								наявність особистої системи оцінювання будь-якого явища або людини, незалежно від обставин
5	готовність до сприйняття нових фактів, що суперечать наявним знанням і навичкам								оцінювання будь-яких фактів, спираючись лише на власний життєвий досвід
6	уміння оцінювати будь-								швидке оцінювання

	яку ситуацію, оперативно розподіляючи увагу на всі її об'єкти								ситуації, приймаючи до уваги лише ті її характеристики, що кидаються в очі
7	гнучкість та креативність, свобода мислення від безпосередніх властивостей ситуації								використання перевічених часом та власним досвідом відповідей на будь-яку ситуацію
8	здатність зберігати в пам'яті всі специфічні деталі того, що запам'ятовується								зберігання в пам'яті матеріалу в цілому, в спрощеному вигляді

### *Опрацювання результатів*

Підраховується загальна кількість балів. Чим вищий результат, тим більш значущим є розвиток позитивного полюсу по всім параметрам когнітивного стилю.

На підставі порівняння кількості балів в кожному рядку визначається значущість характеристик когнітивного стилю:

- 1) – полезалежність/полenezалежність;
- 2) – імпульсивність/рефлексивність;
- 3) – гнучкість/ригідність пізнавального контролю;
- 4) – когнітивна простота/складність;
- 5) – толерантність/нетолерантність до нереалістичного досвіду;
- 6) – фокусуючий/скануючий контроль;
- 7) – конкретна/абстрактна концептуалізація;
- 8) – згладжування/загострювання.

## **7.2. Методики дослідження показників когнітивного стилю керівників загальноосвітніх навчальних закладів**

### **7.2.1. Методика дослідження установки особистості на себе**

(М. Кун, Т. Мак-Партланд) [9].

*Інструкція.*

Дайте, будь ласка 20 відповідей (по можливості) на питання „Хто я”?

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

4 \_\_\_\_\_  
5 \_\_\_\_\_  
6 \_\_\_\_\_  
7 \_\_\_\_\_  
8 \_\_\_\_\_  
9 \_\_\_\_\_  
10 \_\_\_\_\_  
11 \_\_\_\_\_  
12 \_\_\_\_\_  
13 \_\_\_\_\_  
14 \_\_\_\_\_  
15 \_\_\_\_\_  
16 \_\_\_\_\_  
17 \_\_\_\_\_  
18 \_\_\_\_\_  
19 \_\_\_\_\_  
20 \_\_\_\_\_

*Оцініть за 5-бальною шкалою значущість для Вас особисто кожної характеристики*

#### *Опрацювання результатів*

*Рівень самопрезентації* визначається за загальною кількістю відповідей:

Менше 8 відповідей – низький рівень,

9-17 – середній рівень,

18-20 –високий рівень

*Контент - аналіз відповідей* (в інтерпретації О.І. Бондарчук):

- 1) освітньо-професійні характеристики (вчитель, магістр, менеджер),
- 2) індивідуально-вікові (стать, вік, людина, істота),
- 3) сімейні (дружина, чоловік, син),
- 4) особистісно-громадянські (особистість, українець, громадянин),
- 5) міжособистісні (товариш, приятель),
- 6) особистісно-індивідуальні (розумний, веселий, дбайливий).

Підрахувавши кількість балів за кожною групою характеристик, можна визначити їх значущість для даної особистості

**7.2.2. Методика дослідження установки на себе як керівника (у модифікації Г.В. Ложкіна) [11].**

*Інструкція.*

Дайте, будь - ласка, 20 відповідей (по можливості) на питання: „Який я керівник?”

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_
6. \_\_\_\_\_
7. \_\_\_\_\_
8. \_\_\_\_\_
9. \_\_\_\_\_
10. \_\_\_\_\_
11. \_\_\_\_\_
12. \_\_\_\_\_
13. \_\_\_\_\_
14. \_\_\_\_\_
15. \_\_\_\_\_
16. \_\_\_\_\_
17. \_\_\_\_\_
18. \_\_\_\_\_
19. \_\_\_\_\_
20. \_\_\_\_\_

#### *Опрацювання результатів*

Підраховується кількість вказаних досліджуваним характеристик і визначається ступінь усвідомлення себе як управлінця

Менше 8 відповідей – низький рівень,

9-17 – середній рівень,

18-20 –високий рівень

Проводиться контент-аналіз відповідей, за яким робиться висновок щодо ставлення керівника до себе. При цьому результати бажано співставити з даними методики 1.1.5 та 1.2.3, визначивши їх відповідність одне одному.

### 7.2.3. Методика дослідження рефлексивності (А.В. Карпов) [7].

#### *Інструкція.*

Поставте поруч із № твердження відповідний бал:, враховуючи їх значення: *1 – абсолютно неправильно, 2 – неправильно, 3 – скоріше неправильно, 4 – не знаю, 5 – скоріше правильно, 6 – правильно, 7 – цілком правильно.*

1. Прочитавши гарну книгу, я завжди потім довго думаю про неї, хочеться з кимсь її обговорити. **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**

2. Коли мене зненацька про щось питають, я можу відповісти перше, що спало на думку. **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**

3. Перш, ніж зняти слухавку, щоби зателефонувати у справах, я зазвичай подумки планую розмову. **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**

4. Здійснивши якийсь промах, я довго потім не можу відволіктися від думки про нього. **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**

5. Коли я міркую про що-небудь або розмовляю з іншою людиною, мені буває цікаво згадати, що слугувало початком ланцюжка думок. **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**

6. Приступаючи до важкого завдання, я намагаюся не думати про труднощі, які будуть попереду. **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**

7. Головне для мене – уявити кінцеву мету своєї діяльності, а деталі мають другорядне значення. **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**

8. Буває, що я не можу зрозуміти, чому хтось незадоволений мною.

9. Я часто ставлю себе на місце іншої людини. **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**

10. Мені було б важливо в деталях уявляти собі хід роботи і що буде попереду **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**

11. Мені було б важко написати серйозного листа, якби я попередньо не склав план. **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**

12. Я намагаюся діяти, а не розмірковувати над причинами своїх невдач **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**

13. Я доволі легко приймаю рішення щодо дорогої покупки. **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**



14. Як правило, щось замисливши, я перебираю в голові свої задумки, уточнюючи деталі, розглядаючи всі варіанти. **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**

15. Я турбуюся про своє майбутнє. **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**

16. Гадаю, що в багатьох ситуаціях потрібно діяти швидко, керуючись першою ідеєю, що спала на думку. **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**

17. Іноді я приймаю необдумані рішення. **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**

18. Закінчивши розмову, я, буває, продовжую її вести, наводячи все нові і нові аргументи на захист своєї точки зору. **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**

19. Якщо відбувається конфлікт, то, міркуючи над тим, хто в ньому винен, я в першу чергу починаю з себе. **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**

20. Перш, ніж прийняти рішення, я завжди намагаюся все детально обміркувати і зважити. **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**

21. У мене бувають конфлікти від того, що я іноді не можу передбачити, якої поведінки очікують від мене оточуючі. **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**

22. Буває, що обмірковуючи розмову з іншою людиною, я немовби подумки веду з нею діалог. **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**

23. Я прагну не замислюватися над тим, які думки і почуття викликають в інших людях мої слова і вчинки. **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**

24. Перш, ніж зробити зауваження іншій людині, я обов'язково подумаю, якими словами це краще зробити, щоби її не образити. **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**

25. Вирішуючи складне завдання, я думаю про нього навіть тоді, коли займаюся іншими справами. **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**

26. Якщо я з кимось сварюся, то здебільшого не вважаю себе винним. **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**

27. Рідко буває, що я жалкую про сказане. **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**

*Опрацювання результатів:*

Стени	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тестові бали	До 80	80-100	101-107	108-113	114-130	123-130	131-139	140-147	148-156	157-171	172 і більше

#### **7.2.4. Опитувальник «Самоактуалізаційний тест» (Е. Шостром) [20].**

##### *Інструкція.*

Вам пропонується тест-опитувальник, кожний пункт якого містить два твердження, які позначені літерами «а» і «б». Уважно прочитайте кожну пару і позначте біля номера відповідного питання те з них, яке більше відповідає Вашій позиції.

##### *Текст опитувальника*

1. а. Я вірю в себе тільки тоді, коли відчуваю, що можу справитися зі всіма завданнями, що стоять переді мною.  
 б. Я вірю в себе навіть тоді, коли відчуваю, що не можу справитися зі всіма завданнями, що стоять переді мною.
2. а. Я часто внутрішньо ніяковію, коли мені кажуть компліменти.  
 б. Я рідко внутрішньо ніяковію, коли мені кажуть компліменти.
3. а. Мені здається, що людина може прожити своє життя так, як їй хочеться.  
 б. Мені здається, що в людини мало шансів прожити своє життя так, як їй хочеться.
4. а. Я завжди почуваю в собі сили для подолання життєвих незгод.  
 б. Я далеко не завжди почуваю в собі сили для подолання життєвих незгод.
5. а. Я відчуваю докори сумління, коли серджуся на тих, кого люблю.  
 б. Я не відчуваю докори сумління, коли серджуся на тих, кого люблю.
6. а. У складних ситуаціях треба діяти перевіреними способами, оскільки це гарантує успіх.  
 б. У складних ситуаціях треба завжди шукати завжди принципово нові рішення.
7. а. Для мене важливо, чи поділяють інші мою позицію.  
 б. Для мене не дуже важливо, чи поділяють інші мою позицію.
- 8 а. Мені здається, що людина повинна ставитися спокійно до того неприємного, що вона може почути про себе від інших.

б. Мені зрозуміло, коли люди ображаються, почувши щось неприємне про себе.

9. а. Я можу без всяких докорів сумління відкласти на завтра те, що можу зробити сьогодні.

б. Мене мучить сумління, якщо я відкладаю на завтра те, що можу зробити сьогодні.

10. а. Іноді я буваю таким злим, що мені хочеться «кидатися» на людей.

б. Я ніколи не буваю таким злим, щоб мені хотілося «кидатися» на людей.

11. а. Мені здається, що в майбутньому мене чекає багато хорошого.

б. Мені здається, що в майбутньому мене чекає мало хорошого.

12. а. Людина має залишатися чесною у всьому і завжди.

б. Бувають ситуації, коли людина має право бути нечесною.

13. а. Дорослі неповинні стримувати допитливість дитини, навіть якщо її задоволення буде мати негативні наслідки.

б. Не треба сприяти надлишковій допитливість дитини, коли вона може призвести до поганих наслідків.

14. а. У мене часто є потреба знайти підґрунтя для тих моїх дій, котрі я роблю просто тому, що мені так хочеться.

б. У мене майже ніколи немає потреби знайти підґрунтя для тих моїх дій, котрі я роблю просто тому, що мені так хочеться.

15. а. Я всіляко прагну уникати смутку.

б. Я не завжди прагну уникати смутку.

16. а. Я часто непокоюся, думаючи про майбутнє.

б. Я рідко непокоюся, думаючи про майбутнє.

17. а. Я не хотів би поступитися принципами навіть заради того, щоб здійснити щось, за що люди будуть вдячні мені.

б. Я хотів би здійснити щось, за що люди будуть вдячні мені, навіть якщо для цього потрібно буде дещо поступитися принципами.

18. а. Мені здається, що більшість часу я не живу, а немовби готуюся, щоб жити у майбутньому.

б. Мені здається, що більшість часу я не готуюся до майбутнього «справжнього» життя, а живу по-справжньому вже зараз.

19. а. Зазвичай я висловлюю і роблю те, що вважаю за потрібне, навіть якщо це загрожує ускладненнями у взаєминах з товаришем.

б. Я намагаюся не робити і не казати нічого такого, що може викликати ускладнення у взаєминах з товаришем.

20. а. Люди, які виявляють надмірну цікавість до всього на світі, іноді мене дратують.

б. Люди, які виявляють надмірну цікавість до всього на світі, викликають у мене симпатію

21. а. Мені не подобається, коли люди проводять багато часу в безцільних мріях.

б. Мені не здається поганим, коли люди проводять багато часу в безцільних мріях.

22. а. Я часто замислююся над тим, чи відповідає моя поведінка ситуації.

б. Я рідко замислююся над тим, чи відповідає моя поведінка ситуації.

23. а. Мені здається, що будь-яка людина за своєю природою здатна долати труднощі, що висуває перед нею життя.

б. Мені не здається, що будь-яка людина за своєю природою здатна долати труднощі, що висуває перед нею життя.

24. а. Головне в нашому житті – створювати щось нове.

б. Головне в нашому житті – бути корисним людям.

25. а. Мені здається, що було б краще, якби у більшості чоловіків домінували б чоловічі риси характеру, а у жінок – традиційно жіночі.

б. Мені здається, що було б краще, якби і чоловіки, і жінки поєднували в собі як традиційно чоловічі, так і традиційно жіночі риси характеру.

26. а. Двоє людей краще порозуміються, якщо кожний з них хоче задовольнити іншого, а не вільно виражати свої почуття.

б. Двоє людей краще порозуміються, якщо кожний з них хоче вільно виражати свої почуття, а не задовольнити іншого.

27. а. Жорстокі та егоїстичні дії, які вчиняють люди, є природним проявом їх людської природи.

б. Жорстокі та егоїстичні дії, які вчиняють люди, не є природним проявом їх людської природи.

28. а. Здійснення моїх планів у майбутньому багато в чому залежить від того, чи багато в мене друзів.

б. Здійснення моїх планів у майбутньому лише незначною мірою залежить від того, чи багато в мене друзів.

29. а. Я впевнений у собі.

б. Я невпевнений у собі.

30. а. Мені здається, що найбільш цінним для людини є улюблена робота.

б. Мені здається, що найбільш цінним для людини є щасливе сімейне життя.

31. а. Я ніколи не поширюю чутки.

б. Іноді мені подобається поширювати чутки.

32. а. Я мирюся з суперечностями в самому собі.

б. Я не можу примиритися з суперечностями в самому собі.

33. а. Якщо незнайома людина зробить мені послугу, я відчуваюся зобов'язаним їй.

б. Якщо незнайома людина зробить мені послугу, я не відчуваюся зобов'язаним їй.

34. а. Іноді мені важко бути відвертим, навіть тоді, коли мені цього хочеться.

б. Мені завжди вдається бути відвертим, коли мені цього хочеться.

35. а. Мене рідко непокоїть почуття провини.

б. Мене часто непокоїть почуття провини.

36. а. Я постійно почуваю себе зобов'язаним робити все, що від мене залежить, щоб у тих, з ким я спілкуюся, був гарний настрій.

б. Я не відчуваю себе зобов'язаним робити все, що від мене залежить, щоб у тих, з ким я спілкуюся, був гарний настрій.

37. а. Мені здається, що кожна людина повинна мати уявлення про основні закони фізики.

б. Мені здається, що багато людей можуть обійтися без знання про основні закони фізики.

38. а. Я вважаю за необхідне наслідувати правило «не гай часу даремно».

б. Я не вважаю за необхідне наслідувати правило «не гай часу даремно».

39. а. Критичні зауваження на мою адресу знижують мою самооцінку.

б. Критичні зауваження на мою адресу не знижують мою самооцінку.

40. а. Я часто переживаю через те, що на даний момент не роблю нічого значного.

б. Я рідко переживаю через те, що на даний момент не роблю нічого значного.

41. а. Я прагну залишати приємне «на потім».

б. Я не залишаю приємне «на потім».

42. а. Я часто приймаю спонтанні рішення.

б. Я рідко приймаю спонтанні рішення.

43. а. Я прагну відкрито виражати свої почуття, навіть якщо це може призвести до якихось неприємностей.

б. Я не намагаюся відкрито виражати свої почуття, якщо це може призвести до якихось неприємностей.

44. а. Я не можу сказати, що я собі до вподоби.

б. Я можу сказати, що я собі до вподоби.

45. а. Я часто згадую неприємні для мене речі.

б. Я рідко згадую неприємні для мене речі.

46. а. Мені здається, що у спілкуванні люди повинні відкрито виявляти своє незадоволення іншими.

б. Мені здається, що у спілкуванні люди повинні приховувати своє незадоволення іншими.

47. а. Мені здається, що я можу судити про те, як мають себе поводити інші люди.

б. Мені здається, що я не можу судити про те, як мають себе поводити інші люди.

48. а. Мені здається, що заглиблення у вузьку спеціалізацію є необхідністю для кожного вченого.

б. Мені здається, що заглиблення у вузьку спеціалізацію робить людину обмеженою.

49. а. При визначенні того, що добре, а що погано, мені важлива думка інших людей.

б. Я намагаюся сам визначити, що добре, а що погано.

50. а. Мені буває важко відрізнити кохання від простого сексуального потягу.

б. Я легко відрізняю кохання від простого сексуального потягу.

51. а. Мене постійно хвилює проблема самовдосконалення.

б. Мене мало хвилює проблема самовдосконалення.

52. а. Досягнення щастя не може бути метою людських взаємин.

б. Досягнення щастя – це головна мета людських взаємин.

53. а. Мені здається, що я сповна можу довіряти своїм власним оцінкам.

б. Мені здається, що я не дуже можу довіряти своїм власним оцінкам.

54. а. За необхідності людина може достатньо легко позбавитися своїх звичок.

б. Людині дуже важко позбавитися своїх звичок.

55. а. Мої почуття іноді викликають у мене подив.

б. Мої почуття ніколи не викликають у мене подив.

56. а. У деяких випадках я вважаю себе правим, коли даю людині зрозуміти, що вважаю її дурною та нечесною.

б. Я ніколи не вважаю себе правим, коли даю людині зрозуміти, що вважаю її дурною та нечесною.

57. а. Можна судити збоку, наскільки люди щасливі у своїх стосунках.

б. Спостерігаючи збоку, неможливо сказати, наскільки люди щасливі у своїх стосунках.

58. а. Я часто перечитую декілька разів книги, що мені сподобалися.

б. Я вважаю, що краще прочитати нову книгу, ніж повертатися до вже прочитаного.

59. а. Я дуже захоплений своєю роботою.

б. Я не можу сказати, що дуже захоплений своєю роботою.

60. а. Я незадоволений своїм минулим.

б. Я задоволений своїм минулим.

61. а. Я почуваюся зобов'язаним завжди казати правду.

б. Я не почуваюся зобов'язаним завжди казати правду.

62. а. Існує мало ситуацій, коли я можу дозволити собі клеїти дурня.

б. Існує багато ситуацій, коли я можу дозволити собі клеїти дурня.

63. а. Намагаючись розібратися в характері та почуттях оточення, люди бувають надмірно нетактовні.

б. Прагнення розібратися в характері та почуттях оточення, природно для людини, і тому може виправдати нетактовність.

64. а. Зазвичай я засмучуюся через втрату чи пошкодження деяких речей.

б. Зазвичай я не засмучуюся через втрату чи пошкодження деяких речей.

65. а. Я почуваю себе зобов'язаним чинити так, як від мене очікують інші.

б. Я не почуваю себе зобов'язаним чинити так, як від мене очікують інші.

66. а. Цікавість до самого себе характерна для людини.

б. Надлишкове самокопання завжди має погані наслідки.



67. а. Іноді я боюся бути самим собою.

б. Я ніколи не боюся бути самим собою.

68. а. Велика частина того, що мені доводиться робити, приносить мені задоволення.

б. Мало з того, що мені доводиться робити, приносить мені задоволення.

69. а. Лише марнославні люди думають про свої переваги, а не про недоліки.

б. Не тільки марнославні люди думають про свої переваги, а не про недоліки.

70. а. Я можу робити щось для інших, не вимагаючи, щоб вони це оцінили.

б. Я маю право очікувати від інших, щоби вони оцінили те, що я роблю.

71. а. Людина повинна сама каятися в своїх вчинках.

б. Людина зовсім не повинна сама каятися в своїх вчинках.

72. а. Мені необхідне обґрунтування для прийняття моїх почуттів.

б. Я зазвичай не потрібую обґрунтування для прийняття моїх почуттів.

73. а. У більшості ситуацій я хочу зрозуміти, чого я хочу сам.

б. У більшості ситуацій я хочу зрозуміти, чого хочуть люди.

74. а. Я намагаюся ніколи не бути «білою вороною».

б. Я дозволяю собі бути «білою вороною».

75. а. Коли я подобаюся сам собі, мені здається, що я подобаюся всім іншим.

б. Навіть коли я сам собі не до вподоби, я розумію, що є люди, яким я здаюся неприємним.

76. а. Моє минуле визначає моє майбутнє.

б. Моє минуле дуже слабо визначає моє майбутнє.

77. а. Часто буває так, що висловити свої почуття важливіше, ніж обдумувати ситуацію.

б. Рідко буває так, що висловити свої почуття важливіше, ніж обдумувати ситуацію.

78. а. Ті зусилля та витрати, яких потребує пізнання істини, виправдані хоча б тим, що несуть людям користь.

б. Ті зусилля та витрати, яких потребує пізнання істини, виправдані хоча б тим, що несуть людям емоційне задоволення.

79. а. Мені завжди необхідно, щоб інші схвалювали те, що я роблю.

б. Мені не завжди необхідно, щоб інші схвалювали те, що я роблю.

80. а. Я довіряю тим рішенням, які я приймаю спонтанно.

б. Я не довіряю тим рішенням, які я приймаю спонтанно.

81. а. Скоріше за все, я можу сказати, що живу з відчуттям щастя.

б. Скоріше за все, я не можу сказати, що живу з відчуттям щастя.

82. а. Досить часто мені буває нудно.

б. Мені ніколи не буває нудно.

83. а. Я часто виявляю свою приязнь до людини незалежно від того, чи це взаємно.

б. Я рідко виявляю свою приязнь до людини, поки не буду точно знати, що це взаємно.

84. а. Я легко приймаю ризиковані рішення.

б. Зазвичай мені буває важко прийняти ризиковане рішення.

85. а. Я намагаюся завжди і у всьому вчиняти чесно.

б. Іноді я вважаю за можливе обдурювати інших.

86. а. Я готовий примиритися зі своїми помилками.

б. Мені важко примиритися зі своїми помилками.

87. а. Зазвичай я почуваюся винним, коли чиню егоїстично.

б. Зазвичай я не почуваюся винним, коли чиню егоїстично.

88. а. Діти повинні розуміти, що в них немає тих прав та привілеїв, як у дорослих.

б. Дітям не обов'язково усвідомлювати, що в них немає тих прав та привілеїв, як у дорослих.

89. а. Я добре знаю, які почуття я здатний відчувати, а які ні.

б. Я сам не розумію остаточно, які почуття я здатний відчувати, а які ні.

90. а. Я думаю, що більшості людей можна довіряти.

б. Я думаю, що без крайньої необхідності людям не варто довіряти.

91. а. Минуле, сьогодні, майбутнє для мене – єдине ціле.

б. Моє сьогодні мало пов'язано для мене з минулим та майбутнім.

92. а. Я надаю перевагу спокійній відпустці, навіть якщо це пов'язано з великими незручностями.

б. Я надаю перевагу спокійній відпустці у комфортабельних умовах.

93. а. Буває, що мені подобаються люди, чию поведінку я не схвалюю.

б. Мені зовсім не подобаються люди, чию поведінку я не схвалюю.

94. а. Людям від природи притаманно розуміти один одного.

б. За природою людям притаманно думати про свої власні інтереси.

95. а. Мені ніколи не подобаються жарти «нижче пояса».

б. Мені іноді не подобаються жарти «нижче пояса».

96. а. Мене люблять тому, що я сам здатний любити.

б. Мене люблять тому, що я намагаюся заслужити любов інших.

97. а. Мені здається, що емоційне і раціональне в людині не суперечать одне одному.

б. Мені здається, що емоційне і раціональне в людині суперечать одне одному.

98. а. Я почуваюся впевненим у взаєминах з іншими.

б. Я почуваюся невпевненим у взаєминах з іншими.

99. а. Захищаючи власні інтереси, люди часто ігнорують інтереси інших.

б. Захищаючи власні інтереси, люди не забувають інтереси інших.

100. а. Я завжди можу покластися на здатність орієнтуватися в ситуації.

б. Я далеко не завжди можу покластися на здатність орієнтуватися в ситуації.

101. а. Я вважаю, що здатність до творчості – природна здатність людини.

б. Я вважаю, що далеко не всі люди обдаровані здатністю до творчості.

102. а. Зазвичай я не журюся, якщо мені не вдається досягти досконалості у чомусь.

б. Я часто журюся, якщо мені не вдається досягти досконалості у чомусь.

103. а. Іноді я боюся здатися надміру ніжним.

б. Я ніколи не боюся здатися надміру ніжним.

104. а. Мені легко змиритися зі своїми слабкостями.

б. Мені важко змиритися зі своїми слабкостями.

105. а. Мені здається, що я маю досягти досконалості в усьому, що я роблю.

б. Мені не здається, що я маю досягти досконалості в усьому, що я роблю.

106. а. Мені часто доводиться виправдовувати перед собою свої вчинки.

б. Мені рідко доводиться виправдовувати перед собою свої вчинки.

107. а. Обираючи для себе якесь заняття, людина повинна думати, наскільки це необхідно.

б. Людина повинна завжди займатися тим, що їй цікаво.

108. а. Я можу сказати, що мені подобається більшість людей, котрих я знаю.

б. Я не можу сказати, що мені подобається більшість людей, котрих я знаю.

109. а. Іноді я не проти, щоб мною керували.

б. Мені ніколи не подобається, коли мною керують.

110. а. Не ніяковію, коли показую перед друзями свої слабкості.

б. Мені нелегко показувати свої слабкості навіть перед друзями.

111. а. Я часто боюся якось схибити.

б. Я не боюся якось схибити.

112. а. Найбільше задоволення людина отримує, досягаючи результату роботи.

б. Найбільше задоволення людина отримує від самого процесу роботи.

113. а. Про людину ніколи не можна з впевненістю сказати, вона добра чи зла.

б. Зазвичай про людину можна з впевненістю сказати, вона добра чи зла.

114. а. Я майже завжди відчуваю в собі сили вчиняти так, як я вважаю за потрібне, незважаючи на наслідки.

б. Я далеко не завжди відчуваю в собі сили вчиняти так, як я вважаю за потрібне, незважаючи на наслідки.

115. а. Люди часто дратують мене.

б. Люди рідко дратують мене.

116. а. Моє почуття самоповаги багато в чому залежить від того, чого я досяг.

б. Моє почуття самоповаги не дуже залежить від того, чого я досяг.

117. а. Зріла людина повинна завжди усвідомлювати причину кожного свого вчинку.

б. Зріла людина зовсім не обов'язково повинна завжди усвідомлювати причину кожного свого вчинку.

118. а. Я сприймаю себе таким, яким мене бачать інші.

б. Я сприймаю себе зовсім не таким, яким мене бачать інші.

119. а. Буває, що я соромлюся своїх почуттів.

б. Я ніколи не соромлюся своїх почуттів.

120. а. Мені до вподоби брати участь у гарячих дискусіях.

б. Мені не до вподоби брати участь у гарячих дискусіях.

121. а. У мене бракує часу для того, щоб стежити за новинками у світі мистецтва і літератури.

б. Я постійно стежу за новинками у світі мистецтва і літератури.

122. а. Мені завжди вдається керуватися в житті своїми власними почуттями та бажаннями.

б. Мені не часто вдається керуватися в житті своїми власними почуттями та бажаннями.

123. а. Я часто керуюся загальноприйнятими уявленнями для розв'язання своїх власних проблем.

б. Я рідко керуюся загальноприйнятими уявленнями для розв'язання своїх власних проблем.

124. а. Мені здається, що для того, щоб займатися творчою діяльністю, людина повинна володіти певними знаннями в цій сфері.

б. Мені здається, що для того, щоб займатися творчою діяльністю, людина не завжди повинна володіти певними знаннями в цій сфері.

125. а. Я боюся невдач.

б. Я не боюся невдач.

126. а. Мене часто непокоїть питання, що саме відбудеться у майбутньому.

б. Мене не хвилює непокоїть питання, що саме відбудеться у майбутньому.

#### *Опрацювання та інтерпретація результатів.*

За шкалами методики САТ можна визначити такі показники когнітивного забезпечення особистісного розвитку керівників освітніх організацій, як: 1) *здатність до розширення і диференціації часової перспективи* (шкала «Компетентність у часі», що характеризує здатність суб'єкта переживати теперішній момент свого життя в усій його повноті; бачити своє життя цілісним, відчувати нерозривність минулого, теперішнього і майбутнього); 2) *сприйняття життєвого простору як такого, що забезпечує свободу пересування* (шкали «Підтримка», що визначає незалежність цінностей і поведінки суб'єкта від зовнішнього тиску, здатність до вільного вибору стратегій взаємодії з дійсністю, «Самоповаги» і «Самоприйняття», що визначають здатність суб'єкта цінити себе, приймати себе таким, який є,

незалежно від зовнішніх оцінок і, можливо, всупереч, ним, а також «Креативність», що визначає рівень творчої спрямованості особистості тощо); 3) *здатність до пізнання дійсності в усіх її складних взаємозв'язках* (шкали «Пізнавальні потреби», яка характеризує прагнення суб'єкта до здобуття знань про довкілля, «Погляд на природу людини», яка визначає здатність суб'єкта сприймати природу людини як позитивну, «Синергія», що вимірює здатність до цілісного сприйняття світу і людей в усіх їх, часто суперечливих, зв'язках; «Гнучкість», яка діагностує здатність швидко й адекватно реагувати на мінливу ситуацію); 4) *суб'єкт-суб'єктна орієнтація у взаємодії з довкіллям*, яка в нашому дослідженні визначалася, зокрема, через здатність до суб'єкт-суб'єктного спілкування (шкали «Контактність», що вимірює здатність людини до встановлення позитивних, емоційно насичених контактів з іншими людьми, «Ціннісні орієнтації», що передбачає визначення того, в якій мірі людина поділяє цінності, властиві самоактуалізованій особистості, «Прийняття агресії», спрямованій на прийняття негативних емоцій, як природних проявів, «Сензитивності» і «Спонтанності», що визначають, наскільки людина усвідомлює власні почуття, в якій ступені виявляє їх у поведінці тощо.

*Ключі до методики САТ*

Шкала орієнтації в часі	Па, 166, 186, 21а, 286, 386, 406, 416, 456, 646, 716, 766, 826, 916, 1066, 1266.
Шкала підтримки	16, 26, 3а, 4а, 56, 76, 8а, 9а, 10а, 126, 146, 156, 17а, 19а, 226, 23а, 256, 266, 276, 29а, 316, 32а, 336, 34а, 356, 366, 396, 42а, 43а, 446, 46а, 476, 496, 506, 516, 52а, 53а, 55а, 56а, 57а, 59а, 616, 626, 656, 66а, 676, 68а, 696, 70а, 726, 73а, 746, 756, 77а, 80а, 81а, 83а, 856, 86а, 876, 886, 896, 90а, 93а, 94а, 956, 96а, 97а, 98а, 996, 100а, 102а, 1036, 104а, 1056, 1086, 109а, 110а, 1116, 113а, 114а, 115а, 1166, 1176, 118а, 1196, 120а, 122а, 1236, 1256.
Шкала ціннісної орієнтації	17а, 29а, 42а, 496, 506, 53а, 56а, 59а, 676, 68а, 696, 80а, 81а, 90а, 93а, 97а, 996, 113а, 114а, 122а.

Шкала гнучкості поведінки	3а, 9а, 12б, 33б, 36б, 38б, 40б, 47б, 50б, 51б, 61б, 62б, 65б, 68а, 70а, 74б, 82б, 85б, 95б, 97а, 99б, 102а, 105б, 123б.
Шкала сензитивності	2б, 5б, 10а, 43а, 46а, 55а, 73а, 77а, 83а, 89б, 103б, 119б, 122а.
Шкала спонтаності	5б, 14б, 15б, 26б, 42а, 62а, 67б, 74б, 77а, 80а, 81а, 83а, 95б, 114а.
Шкала самоповаги	2б, 3а, 7б, 23а, 29а, 44б, 53а, 66а, 69б, 98а, 100а, 102а, 106б, 114а, 122а.
Шкала самоприйняття	1б, 8а, 14б, 22б, 31б, 32а, 34а, 39б, 53а, 61б, 71б, 75б, 86а, 87б, 104а, 105б, 106б, 110а, 111б, 116б, 125б.
Шкала уявлень про природу людини	23а, 25б, 27б, 50б, 66а, 90а, 94а, 97а, 99б, 113а.
Шкала Синергии	50б, 68а, 91б, 93а, 97а, 99б, 113а.
Шкала прийняття агресії	5б, 8а, 10а, 15б, 19а, 29а, 39б, 43а, 46а, 56а, 57б, 67б, 85б, 93а, 94а, 115а.

### 7.2.5 Методика визначення когнітивної складності у міжособистісних стосунках (А.С. Шмельов) [29].

#### *Інструкція.*

Для кожного з 11 прикметників, що наведені нижче, підібрати (по можливості) 2 найбільш близьких за смислом і 3 найбільш далеких з 10 прикметників, що залишилися.

*Прикметники:* добрий, вольовий, корисливий, товариський, лінивий, довірливий, байдужий, терплячий, тонкий, тривожний, мстивий

\_1\_ \_\_близькі\_\_ № \_\_\_\_\_ далекі № \_\_\_\_\_

\_2\_ \_\_близькі\_\_ № \_\_\_\_\_ далекі № \_\_\_\_\_

\_3\_ \_\_близькі\_\_ № \_\_\_\_\_ далекі № \_\_\_\_\_

\_4\_ \_\_близькі\_\_ № \_\_\_\_\_ далекі № \_\_\_\_\_

\_5\_ \_\_близькі\_\_ № \_\_\_\_\_ далекі № \_\_\_\_\_



\_6\_ близькі № \_\_\_\_\_ далекі № \_\_\_\_\_

\_7\_ близькі № \_\_\_\_\_ далекі № \_\_\_\_\_

\_8\_ близькі № \_\_\_\_\_ далекі № \_\_\_\_\_

\_9\_ близькі № \_\_\_\_\_ далекі № \_\_\_\_\_

\_10\_ близькі № \_\_\_\_\_ далекі № \_\_\_\_\_

### *Опрацювання результатів.*

Підраховується кількість виконаних завдань, яка співвідноситься з показником когнітивної складності. За потреби аналізуються конструкти, що складають семантичний простір досліджуваного.

**7.2.6. Методика «Тип когнітивного стилю»** (Е. Куулз, Г. Ван ден Брок) [31].

Опишіть, по можливості, детально, як Ви зазвичай дієте в процесі професійної діяльності, зокрема:

1. Яким чином Ви приймаєте важливі рішення в своєму житті?

---



---



---



---



---



---



---



---

2. Як Ви поводитися в ситуації конфлікту?

---



---



---



---



---



---



---



---

3. Як організуєте взаємодію з підлеглими і іншими учасниками навчально-виховного процесу?

---



---



---

*Опрацювання результатів.*

Проводиться контент-аналіз відповідей за індикаторами когнітивного стилю (табл. 1). Вид когнітивного стилю визначається за сукупністю показників, отриманих у кожній із трьох запропонованих ситуацій управлінської взаємодії.

*Таблиця 7.1.*

**Індикатори когнітивного стилю (за Е.Куулз і Х. Ван дер Броком)**

Ситуації професійної діяльності	Види когнітивних стилів		
	«Фактологічний»	«Плануючий»	«Креативний»
Прийняття рішень	Раціональне обґрунтування фактів, деталей, знань	Структурування і схематизація дій	Визначення нових ідей, підходів і можливостей
	Детальний, тривалий аналіз перед прийняттям рішення	Схематичний, швидкий аналіз, плани як контроль над ситуацією	Інтуїтивний, швидкісний аналіз
	Аналітичні навички	Організаторські навички	Сильна уява, відкрите мислення
Ситуації взаємодії	Віддає перевагу негативному зворотному зв'язку, вказівкам на недоліки	Орієнтований як на негативний, так і позитивний зворотний зв'язок	Віддає перевагу позитивному зворотному зв'язку
	Надто прямолінійний, орієнтований на впровадження власних ідей	Вимогливий до себе і до інших, занадто контролюючий	Імпульсивний, відкритий для діалогу
Розв'язання конфліктів	Раціональний, прямий шлях	Раціональний, дипломатичний шлях	Головним чином, емоційний шлях
	Раціональна, логічна аргументація	Швидкі, компромісні рішення	Асертивний, іноді навіть про-вокативний шлях

## ЛІТЕРАТУРА ДО РОЗДІЛУ 7

1. Анастаси А. Психологическое тестирование / А. Анастаси, С. Урбина. – С.Пб. : Питер, 2001. – 688 с.
2. Бондарчук О.І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія / О.І. Бондарчук. – К. : Наук. світ, 2008. – 318 с.
3. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика / М. Вудкок, Д. Фрэнсис ; пер. с англ. А. В. Верникова, А. Ф. Ковалева – М. : Дело, 1991. – 320 с.
4. Говорун Т. В. Гендерна психологія : навч. посібник / Т. В. Говорун, О. М. Кікінеджи. – К. : Академія, 2004. – 308 с.
5. Гендерний підхід в управлінні загальноосвітніми навчальними закладами: навч. посібник / за заг. ред. В.В. Олійника, Л.І. Даниленко. – К. : Логос, 2004. – 212 с.
6. Гринберг Дж. Управление стрессом/ Дж. Гринберг ; пер.с англ. – 7-е изд. – СПб. : Питер, 2002. – С. 166–171
7. Дафт Р. Менеджмент / Р. Дафт ; пер. з англ. – СПб. : Питер, 2006. – 6-е вид. – С. 565–566
8. Карпов А. В. Рефлексивность как психическое свойство и методика ее определения / А. В. Карпов // Психологический журнал. – 2003. – Т. 24. – № 5. – С. 45–56.
9. Кроник А. А. Каузометрия: Методы самопознания психодиагностики и психотерапии в психологии жизненного пути / А. А. Кроник , Р. А. Ахмеров – М. : Смысл, 2003. – 284 с.
10. Кун М. Эмпирическое исследование установок личности на себя / М. Кун, Т. Мак-Партланд // Современная зарубежная социальная психология : тексты; под ред. Г. М. Андреевой, Н. Н. Богомоловой, Л. А. Петровской. – М. : Изд-во МГУ, 1984. – С. 184–185.
11. Леонтьев Д. А. Методика изучения ценностных ориентаций / Д. А. Леонтьев. – М. : Смысл, 1992. – 17 с
12. Ложкін Г. Особливості становлення ідентичності студентів-спортсменів / Г. Ложкін, В. Воронова, О. Плющ. // Науковий вісник Волинського державного університету ім. Лесі Українки. – 1998. – № 3 – С. 146–150.
13. Максименко С. Д. Теорія і практика психолого-педагогічного дослідження / С. Д. Максименко. – К. : КДП, 1990. – 240 с.
14. Малкина-Пых И. Г. Психологическая помощь в кризисных ситуациях / И. Г. Малкина-Пых. – М. : Эксмо, 2008.
15. Митина Л. М. Психология конкурентноспособной личности / Л. М. Митина. – М. : МПСИ, 2002. – 400 с.
16. Моросанова В. И. Стилевая саморегуляция поведения человека / В. И. Моросанова , Е. М. Коноз // Вопросы психологии. – 2000. – № 2. – С. 118–127.
17. Мотков О.И. Психология самопознания личности : практ. пособ. – М., 1993. – С. 34.
18. Орлова И.В. Тренинг самопознания : теория, диагностика и практика

педагогической рефлексии / И.В. Орлова. – С.Пб : Речь, 2006. – 128 с.

19. Практикум по психодиагностике. Психодиагностика мотивации и саморегуляции / под ред. А. И. Зеличенко, И. М. Карлинской, С. Р. Панталева [и др.]. – М. : Изд-во МГУ, 1990. – 160 с.

20. Практикум по психологии личности / О. П. Елисеев. — [2-е изд., испр. и перераб.]. – С.Пб. : Питер, 2003. – 512 с.

21. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. – С.Пб. : Речь, 2001. – 448 с.

22. Практикум по социально-психологическому тренингу. – 3-е изд., испр. и доп. / под ред. Б.Д. Арыгина. – С.Пб : Изд-во Михайлова В.А. – 2000. – С. 25–47.

23. Психологія та педагогіка : навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисципліни / Л. В. Музичко, А. В. Тімакова, Л. В. Корват та ін. ; за ред. Л. В. Музичко. – К. : КНЕУ, 2008. – 304 с.)

24. Пугачев В. П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом : учеб. для студентов вузов / В. П. Пугачев. – М. : Аспект Пресс, 2001. – 285 с.

25. Семиченко В. А. Психологічні аспекти професійної підготовки і післядипломної освіти педагогічних кадрів / В. А. Семиченко // Післядипломна освіта в Україні. – № 2. – 2001. – С. 54–57.

26. Семиченко В. А. Психологія особистості / В. А. Семиченко. – К. : Видавець Ешке О. М., 2001. – 427 с.

27. Соціально-психологічні чинники мотивації професійного вдосконалення особистості керівних кадрів освіти : наук.-метод. посіб. / М. Й. Боришевський, В. А. Семиченко, О. І. Бондарчук та ін. – К. : Логос, 2005. – 128 с.

28. Технологія психологічної підготовки персоналу організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін (на матеріалі освітніх організацій) : навч. посібник / за наук. ред. Л. М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2008. – 230 с.

29. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов – М. : Изд-во Институт психотерапии, 2005. – 490 с.

30. Шмелев А. Г. Введение в экспериментальную психосемантику : теоретико-методологические основания и психодиагностические возможности / А. Г. Шмелев. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1983. – 156 с.

31. Янчук В. А. Введение в современную социальную психологию / В. А. Янчук. – Мн. : АСАР, 2005. – 768 с.

32. Cools E. Development and validation of the Cognitive Style Indicator / E. Cools, H. Van den Broeck // Journal of Psychology : Interdisciplinary and Applied – 2007. – № 3. – P. 185–202.