

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДВНЗ «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
Центральний інститут післядипломної педагогічної освіти

ДІАГНОСТИКА ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ
ІННОВАЦІЙНИХ ЗМІН В ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

Роздаткові матеріали
Модуль №4. Психологічні особливості управління ВНЗ

Київ-2016

Розділ 1

МЕТОДИКИ ДЛЯ ВИВЧЕННЯ ЗАГАЛЬНОЇ ОЦІНКИ КЕРІВНИКАМИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ЗМІН І ЗМІН В ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

1.1. Анкета «Психологічні особливості діяльності освітніх організацій в умовах соціально-економічних змін»

(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.)

Загальна характеристика методики:

Анкета складається з 12 запитань, до більшості з яких подано варіанти відповідей. Досліджуваному необхідно вибрати один із можливих варіантів або вказати власну відповідь. Анкета включає п'ять змістовних блоків: 1 блок присвячено аналізу соціально-економічних змін у суспільстві та їх впливу на діяльність освітніх організацій; 2 блок – мотивам введення змін в освітніх організаціях; 3 блок – видам змін в освітніх організаціях; 4 блок – причинам, що перешкоджали або сприяли успішному введенню змін в освітніх організаціях; 5 блок – потребам працівників у психологічному забезпеченні введення змін в освітніх організаціях.

Перший блок анкети включає 3 питання.

Перше запитання (*1 питання*) присвячене визначенню тих соціально-економічних змін, з якими керівники освітніх організацій зустрічаються у своєму житті упродовж останніх років. Окрім того, метою даного запитання є з'ясування наявності або відсутності впливу різних змін на функціонування освітніх організацій. Навпроти кожної з наведених змін опитувані вказують, чи дійсно зміни відбулися у зазначеній сфері й до яких наслідків вони привели: позитивних, негативних, невизначених. Зміни, вказані у анкеті, згруповані за ознакою прояву їх у суспільному житті. Виокремлено зміни у політичній, економічній, медичній, освітній, комунальній, промисловій, поліграфічній, туристичній, транспортній та інших сферах.

Друге запитання (*2 питання*) стосується міри впливу соціально-економічних змін, які відбуваються у суспільстві на діяльність освітньої організації, де безпосередньо працюють керівники.

У наступному запитанні (*3 питання*) визначається, кому належить

ініціатива з введення змін в освітній організації, де безпосередньо працюють керівники (керівництву освітньої організації, окремим керівникам або працівникам організації, командам із введення змін тощо).

Другий блок анкети (4 питання) спрямований на дослідження мотивів, які лежать у основі введення змін в освітній організації, де безпосередньо працюють керівники (мотиви підвищення конкурентоздатності організації на ринку освітніх послуг, підвищення іміджу й статусу, отримання більшого прибутку організації, забезпечення матеріально-економічних потреб працівників, задоволеності персоналу освітньої організації своєю роботою, забезпечення професійної кваліфікації та професійної кар'єри працівників та ін.).

Третій блок анкети (5 питання) досліджував конкретні зміни в освітній організації, де безпосередньо працюють керівники, упродовж останніх років. Запитання стосувалися визначення змін у діяльності освітньої організації у цілому, змін у діяльності управлінського та науково-педагогічного персоналу, змін при взаємодії освітньої організації з соціумом. За допомогою цього здійснюється аналіз конкретних змін у функціонуванні освітньої організації та діяльності її персоналу, а також дослідження наслідків зазначених змін: позитивних, негативних, невизначених.

У четвертому блоці анкети (6, 7, 8, 9 питання) досліджуються причини, що перешкоджають успішному введенню змін в освітній організації, де безпосередньо працюють керівники. Аналіз даного запитання дає змогу визначити, насамперед, міра опору змінам персоналу освітніх організацій та причини його здійснення, а також визначаються умови, за яких, на думку опитаних персонал освітніх організацій буде більш успішно працювати в умовах змін.

П'ятий блок анкети (10, 11, 12 питання) присвячено вивченню необхідності у психологічному забезпеченні змін в освітній організації, де безпосередньо працюють керівники. Зокрема, питання дають можливість визначити, бажають керівники освітніх організацій, щоб у процесі введення змін їм надавали психологічну підтримку психологи. Досліджується, на яких саме етапах введення змін найбільш необхідною є психологічна підтримка та у яких формах вона має здійснюватися.

Шостий, додатковий, блок анкети включає питання, які спрямовані на отримання інформації про досліджуваного з метою подальшого аналізу впливу *організаційно-професійних* (посада, рівень освіти, тип освіти, стаж роботи) та *соціально-демографічних* (вік, стать) характеристик персоналу на оцінку соціально-економічних змін та змін в освітній організаціях.

Інструкція для учасників дослідження:

Шановний керівнику освітньої організації!

Просимо Вас прийняти участь в опитуванні, присвяченому вивченню психологічних особливостей діяльності освітніх організацій в умовах соціально-економічних змін.

Пропонуємо Вам відповісти на низку запитань анкети, які стосуються Вашої діяльності. До більшості запитань надаються готові варіанти відповідей. Виберіть ті з них, які відповідають *Вашій особистій думці*. На деякі запитання анкети готових відповідей немає, тому просимо Вас відповісти самостійно.

Опитування проводиться анонімно. Отримані результати будуть використані в узагальнюючому вигляді для визначення психологічних чинників та умов оптимізації діяльності освітніх організацій в умовах соціально-економічних змін.

Наперед дякуємо Вам за участь в опитуванні, а також за щирі та об'єктивні відповіді!

Текст анкети:

1. Зазначте, будь ласка, з якими конкретними соціально-економічними змінами Ви особисто зустрілися у своєму житті упродовж останніх 3-х років:

Зазначте, будь ласка, з якими соціально-економічними змінами, які відбулися в суспільстві упродовж останніх 3-х років, Ви зустрілися безпосередньо у своєму житті. Для цього поставте знак "+" або "-" у 1-му стовпчику наведеної нижче таблиці.

Якщо Ви зазначили, що Ви зустрічалися з тими чи іншими змінами, то вкажіть, до яких результатів у Вашому житті ці зміни привели: а) позитивних (поставте у відповідному рядку у 2-му стовпчику таблиці знак «+»); б) негативних (поставте у 2-му стовпчику таблиці знак «-»); в) невизначених (поставте у 2-му стовпчику таблиці знак «?»). (Можна вибрати декілька варіантів відповідей).

Види соціально-економічних змін:	Наявність/ відсутність змін	Зміни привели до таких результатів
1.1. Політичні зміни (зміни в управлінні державою, виникнення нової політичної ситуації в країні тощо).		
1.2. Зміни у міжнародній політиці, міжнародному співробітництві (виникнення нових напрямків та форм взаємодії тощо).		

1.3. Зміни в національно-етнічній політиці (виникнення нових напрямків та форм взаємодії тощо).		
1.4. Економічні зміни (зміни в заробітній платі, інших економічних доходах тощо).		
1.5. Зміни в кредитно-банківській сфері (виникнення нових форм обслуговування та місця їх реалізації).		
1.6. Зміни в комунальних послугах (якість комунальних послуг, оплата квартири, електроенергії, опалення, води тощо).		
1.7. Зміни у забезпеченні житлом (виникнення нових видів житла, форм їх оплати, цінова політика тощо).		
1.8. Зміни в освіті та навчанні (виникнення нових форм та інститутів навчання, цінова політика тощо).		
1.9. Зміни в медичному забезпеченні (виникнення нових форм медичних послуг та нових форм оплати, цінова політика тощо).		
1.10. Зміни у продуктах харчування (виникнення нових видів продуктів харчування місць, де їх можна придбати, цінова політика тощо).		
1.11. Зміни у забезпеченні промисловими продуктами – меблями, одягом тощо (виникнення нових видів промислових продуктів та місць, де їх можна придбати тощо).		
1.12. Зміни у формах дозвілля (виникнення нових форм дозвілля, місць їх проведення, цінова політика тощо).		
1.13. Зміни у сфері обслуговування – кафе, ресторани, служби побуту тощо (виникнення нових форм обслуговування та місць їх реалізації, цінова політика тощо).		
1.14. Зміни в поліграфічній сфері (виникнення нових видів продукції, місць їх реалізації, цінова політика тощо).		
1.15. Зміни в туристичній сфері (виникнення нових видів послуг, форм та місць їх реалізації тощо).		
1.16. Зміни на транспорті (виникнення нових видів транспорту, форм їх реалізації, цінова політика тощо).		
1.17. Зміни у виникненні нових промислових технологій (виникнення нових видів технологій та форм їх використання тощо)		

1.18. Зміни у інформаційних технологіях – мобільні телефони, інтернет-ресурси, електронна пошта (виникнення нових видів технологій, форм їх реалізації, цінова політика тощо).		
1.19 Зміни у побутовій техніці (виникнення нових видів техніки, форм їх реалізації, цінова політика тощо).		
1.20. Що ще (допишіть) _____		

2. Зазначте, будь ласка, якою мірою соціально-економічні зміни, які відбулися в суспільстві упродовж останніх 3-х років, вплинули на введення змін у Вашій освітній організації?

- 2.1 – так, вплинули;
- 2.2 – скоріше вплинули, ніж не вплинули;
- 2.3 – важко сказати;
- 2.4 – скоріше не вплинули, ніж вплинули;
- 2.5 – ні, не вплинули.

3. Хто виступає, як правило, ініціаторами введення змін у Вашій освітній організації? (Можна вибрати декілька варіантів відповідей).

- 3.1 – вищестояще керівництво (галузі, регіону, міста тощо);
- 3.2 – керівництво організації;
- 3.3 – окремі керівники організації;
- 3.4 – окремі працівники організації;
- 3.5 – ініціативна команда по введенню змін;
- 3.6 – хто ще (допишіть) _____

4. Зазначте, будь ласка, які мотиви, на Вашу думку, лежать в основі введення змін у Вашій освітній організації? (Можна вибрати декілька варіантів відповідей).

- 4.1 – зміни вводяться для того, щоб організація краще адаптувалася до процесів, що відбуваються в суспільстві;
- 4.2 – зміни вводяться для того, щоб організація стала більш конкурентоздатною (відкрилися інноваційні напрямки діяльності, створювалися інноваційні продукти та послуги тощо);
- 4.3 – зміни вводяться для того, щоб організація підвищила свій статус, посилила імідж тощо;
- 4.4 – зміни вводяться для зниження затрат, підвищення продуктивності праці в організації;
- 4.5 – зміни вводяться для отримання більшого прибутку організації;
- 4.6 – зміни вводяться для забезпечення більшої орієнтації на запити

клієнта;

4.7 – зміни вводяться для більшого забезпечення матеріально-економічних потреб працівників;

4.8 – зміни вводяться для більшого забезпечення професійної кваліфікації та професійної кар'єри працівників;

4.9 – зміни вводяться для підвищення задоволеності працівників своєю роботою;

4.10 – зміни вводяться для кращого поєднання працівниками професійного та приватного життя;

4.11 – що ще (допишіть) _____

5. Оцініть, будь ласка, конкретні зміни, які відбулися у Вашій освітній організації упродовж останніх 3-х років:

Оцініть, будь ласка, наявність у Вашій освітній організації тих чи інших змін. Для цього поставте знак "+" або "-" у першому стовпчику наведеної нижче таблиці;

Оцініть, будь ласка, до яких результатів в діяльності Вашої організації ці зміни привели: а) позитивних (поставте у 2-му стовпчику таблиці знак "+"); б) негативних (поставте у 2-му стовпчику таблиці знак "-"); в) невизначених (поставте у 2-му стовпчику таблиці знак "?").

(Можна вибрати декілька варіантів відповідей).

Види змін в організації	Наявність / відсутність змін	Зміни привели до таких результатів
5.1. Зміни щодо діяльності організації в цілому:		
5.1.1. Змінилася загальна мета діяльності організації		
5.1.2. Змінилися окремі завдання діяльності організації		
5.1.3. Введено нові напрямки діяльності (відкрито нові послуги; почали створюватися нові продукти і товари тощо)		
5.1.4. Змінилася внутрішня структура (виникли нові підрозділи, відділи, групи тощо)		
5.1.5. Змінився склад вищого керівництва організації		
5.1.6. Змінилася організаційна культура в організації (сформовано нові цінності, традиції, норми тощо)		
5.1.7. Покращився соціально-психологічний клімат в організації		
5.1.8. Що ще (допишіть) _____		

5.2. Зміни щодо діяльності управлінського персоналу:		
5.2.1. Змінився склад управлінського персоналу (за показниками введення нових управлінських посад, віковими та статевими характеристиками тощо)		
5.2.2. Змінилася фахова підготовка управлінського персоналу організацій (підвищився рівень професійної компетентності)		
5.2.3. Змінився стиль діяльності управлінського персоналу організації (введено нові стратегії, методи, засоби управління тощо)		
5.2.4. Здійснився перехід до використання командного принципу роботи (роботи в команді)		
5.2.5. Відбулися зміни в прийнятті управлінських рішень (колегіальність, адекватність, своєчасність тощо)		
5.2.6. Змінилися етичні основи діяльності управлінського персоналу (більша орієнтація на дотримання етичних норм, цінностей тощо)		
5.2.7. Змінилося ділове спілкування управлінського персоналу організацій (виникли нові принципи, технології, засоби спілкування тощо)		
5.2.8. Відбулися зміни в навчанні управлінського персоналу (введено нові організаційні форми, методи та техніки навчання тощо)		
5.2.9. Відбулися зміни в забезпеченні проходження менеджерами професійної кар'єри (визначено чіткі етапи її проходження, необхідні умови для кожного з етапів тощо)		
5.2.10. Збільшилася заробітна плата управлінського персоналу організації		
5.2.11. Збільшився рівень соціального забезпечення управлінського персоналу організації		
5.2.12. Збільшилося навантаження в роботі менеджерів організації		
5.2.13. Збільшилися вияви професійного стресу та синдрому "професійного вигорання" в діяльності менеджерів		
5.3. Зміни щодо діяльності працівників організації:		
5.3.1. Змінився склад працівників персоналу (за показниками введенням нових спеціальностей, віковими та статевими характеристиками тощо)		
5.3.2. Змінилася фахова підготовка працівників (підвищився рівень професійної компетентності)		

5.3.3. Змінився зміст професійної діяльності працівників (введено нові методи, засоби роботи тощо)		
5.3.4. Змінилося ділове спілкування працівників організацій (виникли нові технології, засоби спілкування тощо)		
5.3.5. Відбулися зміни в навчанні працівників (введено нові організаційні, методи та техніки навчання тощо)		
5.3.6. Відбулися зміни в забезпеченні проходження працівниками професійної кар'єри (визначено чіткі етапи її проходження, необхідні умови для кожного з етапів тощо)		
5.3.7. Збільшилася заробітна плата працівників		
5.3.8. Збільшився рівень соціального забезпечення працівників організації		
5.3.9. Змінилося ставлення до персоналу з боку керівників		
5.3.10. Збільшилося навантаження в роботі працівників організації		
5.3.11. Збільшилися вияви професійного стресу та синдрому "професійного вигорання" в діяльності працівників		
5.4. Зміни при взаємодії організації з соціумом:		
5.4.1. Відбулися зміни у зовнішній структурі організації (виникли нові філії, представництва, дочірні організації тощо)		
5.4.2. Встановлено зв'язки з новими вітчизняними організаціями (партнерами, клієнтами тощо)		
5.4.3. Встановлено зв'язки з новими зарубіжними організаціями (партнерами, клієнтами тощо)		
5.4.4. Змінилися підходи та стратегії взаємодії з іншими організаціями		
5.4.5. Змінився імідж організації		
5.4.6. Відбулися зміни у роботі з клієнтами		
5.4.7. Що ще (допишіть)		

6. Зазначте, будь ласка, причини, які, на Вашу думку, заважають успішному введенню змін в освітній організації, в якій Ви працюєте.
(Можна вибрати кілька варіантів відповідей).

- 6.1 – сутність змін не достатньо зрозуміла працівникам організації;
- 6.2 – цілі змін формулюються не достатньо чітко;
- 6.3 – необхідність змін формулюється не достатньо чітко;
- 6.4 – зміни диктуються "згори", потреби працівників не враховуються;
- 6.5 – пропозиції співробітників стосовно змісту та особливостей введення змін не враховуються;
- 6.6 – зміни вводяться надто часто;

- 6.7 – зміни, що плануються, приймаються під сильним тиском часу;
- 6.8 – зміни, що плануються, дуже дорого обходяться з організаційної та матеріальної точки зору, тому лише в рідких випадках виходять за фазу ідей;
- 6.9 – зміни, що плануються, відносяться виключно до технічних, виробничих та організаційних сфер;
- 6.10 – що ще (допишіть) _____

6.11 – нічого

7. У якій мірі працівники Вашої освітньої організації чинять опір введенню змін в організації?

- 7.1 – чинять завжди;
- 7.2 – скоріше чинять, ніж не чинять;
- 7.3 – важко сказати;
- 7.4 – скоріше не чинять, ніж чинять;
- 7.5 – не чинять ніколи.

8. Зазначте, будь ласка, причини здійснення опору змінам з боку працівників Вашої освітньої організації. (Можна вибрати декілька варіантів відповідей).

- 8.1 – працівників дратує нова, невизначена діяльність, для якої потрібно докладати нові інтелектуальні, емоційні та вольові зусилля;
- 8.2 – працівники не знають, як виконувати нову роботу;
- 8.3 – працівники бояться, що не впораються з новими завданнями та втратять набутий раніше авторитет;
- 8.4 – працівники бояться, що "зіпсують" стосунки з керівництвом;
- 8.5 – працівники бояться, що "зіпсують" стосунки з колегами;
- 8.6 – працівники бояться, що погіршиться соціально-психологічний клімат в колективі;
- 8.7 – працівники бояться, що втратять роботу;
- 8.8 – працівники не розуміють значущість нової діяльності для перспектив розвитку організації;
- 8.9 – працівники не розуміють, які винагороди для них особисто принесе нова діяльність;
- 8.10 – що ще (допишіть) _____
- 8.11 – нічого

9. Зазначте, будь ласка, що, на Вашу думку, може сприяти більш успішному введенню змін у Вашій освітній організації? (Можна вибрати декілька варіантів відповідей).

- 9.1 – робочі групи, які необхідні для проведення комплексних проектів змін, повинні формуватися із чітким визначенням змісту їх діяльності;
- 9.2 – зміни повинні забезпечуватися всіма необхідними для їх

здійснення ресурсами;

9.3. – повинно здійснюватися спеціальне навчання менеджерів;

9.4. – повинно здійснюватися спеціальне навчання персоналу;

9.5. – для участі в майбутніх заходах щодо введення змін повинно відводитися достатньо часу;

9.6 – для здійснення змін необхідно вести спеціальну документацію, наприклад, журнал змін (зазначати цілі змін, їх критерії, заплановані етапи, вісь часу тощо);

9.7 – наявність позитивних прикладів (тих, які свідчать про те, що зміни, визначені в організації в минулому, були всі успішно здійснені);

9.8 – успіх проекту змін повинен визначатися мірою досягнення цілей, які були поставлені;

9.9– необхідно забезпечувати мотивацію персоналу;

9.10 – що ще (допишіть) _____

10. Чи хотіли б Ви, щоб введення змін у Вашій освітній організації супроводжувалось психологічною підтримкою з боку організаційних психологів (психологів, що працюють в організації)?

10.01 – так;

10.02 – важко відповісти;

10.03 – ні.

11. Як Ви гадаєте, на яких етапах введення змін у Вашій освітній організації психологічна підтримка організаційних психологів була б найбільш доцільною? (Можна вибрати декілька варіантів відповідей).

11.1 – на етапі розробки проекту змін (вивчення думок працівників, їх пропозицій щодо доцільності впровадження проекту змін тощо);

11.2 – на етапі часткової апробації проекту (в окремих підрозділах, з урахуванням думок клієнтів, працівників тощо);

11.3 – на етапі внесення необхідних коректив (після апробації проекту);

11.4 – на етапі системного впровадження проекту змін;

11.5 – на всіх етапах введення змін;

11.6 – що ще (допишіть) _____

12. Які форми роботи організаційних психологів Ви вважали б найбільш доцільними для здійснення психологічної підтримки щодо введення змін у Вашій освітній організації? (Можна вибрати декілька варіантів відповідей).

12.1 – забезпечення психологічною інформацією про особливості введення змін в організації (книги, CD, відеофільми, веб-сторінки тощо);

12.2 – проведення соціально-психологічних тренінгів для підготовки персоналу до введення змін (тренінгів продаж, ділового спілкування,

попередження конфліктів тощо);

12.3 – проведення групових консультацій (для окремих команд, що здійснюють проекти змін);

12.4 – проведення індивідуальних консультацій для менеджерів (для Вас особисто);

12.5 – проведення індивідуальних консультацій для всіх бажаючих;

12.6 – що ще (допишіть) _____

Зазначте, будь ласка, деякі дані про Вас та про Вашу організацію:

13. Ваша посада в організації:

13.1 – керівник організації;

13.2 – заступник керівника організації;

13.3 – менеджер середнього рівня (зав. кафедрою, методичним об'єднанням тощо);

13.4 – лінійний менеджер (керівник творчої групи тощо);

13.5 – працівник;

13.6 – що ще (допишіть) _____

14. Ваш вік:

14.1 – до 30 років;

14.2 – 31-40 років;

14.3 – 41-50 років;

14.4 – 51-60 років;

14.5 – більше 61 року.

15. Ваша стать:

15.1 – чоловік;

15.2 – жінка.

16. Ваша освіта:

а) рівень освіти:

16.1 – загальна середня;

16.2 – середня спеціальна;

16.3 – незакінчена вища;

16.4 – вища;

16.5 – кандидат наук;

16.6 – доктор наук;

б) тип освіти:

16.7 – гуманітарна;

16.8 – технічна;

16.9 – юридична;

16.10 – економічна;

16.11 – природнича;

16.12 – інше (допишіть) _____

17. Ваш стаж професійної діяльності:

17.1 – до 5 років;

17.2 – 6-10 років;

17.3 – 11 – 15 років;

17.4 – 16 – 25 років;

17.5 – 26 – 35 років;

17.6 – 36 – 45 років;

17.7 – більше 46 років

1.2. Опитувальник «Як Ви ставитесь до змін?»

(Фрайлінгер К., Фишер И. Управление изменениями в организации / Пер. с нем. Н.П. Береговой, И.А. Сергеевой. – М.: Книгописная палата, 2002. – С. 31-33, 251-252)

Загальна характеристика методики:

Методика дає можливість визначити основні типи ставлення особистості до змін: «традиціоналіст», «реаліст», «вільнодумець». Визначення керівником освітньої організації свого ставлення до змін є важливим при прийнятті рішення щодо того, якого типу зміни можуть бути введенні в організації.

Інструкція для учасників дослідження:

Висловіть своє ставлення до наведених в таблиці тверджень, використовуючи таку шкалу: 1 – не співпадає; 2 – співпадає, але мало; 3 – близько до співпаданню; 4 – дійсно співпадає.

Текст опитувальника:

№ з/п	Твердження	
1.	На жаль, традиції та звичаї сьогодні відіграють лише другорядну роль	1 2 3 4
2.	Кримінально-правовим реформам час від часу не можна запобігти	1 2 3 4
3.	Якщо на ринку з'являється новий продукт, то я один з перших, хто його купує (наприклад, відеомагнітофон)	1 2 3 4
4.	Я святкую сімейні свята, як це робили мої батьки	1 2 3 4
5.	Я не дотримуюся принципово якоїсь позиції, а роблю це доти, поки впевнений у її правильності	1 2 3 4
6.	Якщо я виконую якусь роботу тривалий час, то втрачаю до неї інтерес	1 2 3 4

7.	Я купую новий автомобіль лише тоді, коли старий уже неможливо відремонтувати	1 2 3 4
8.	Я з оптимізмом дивлюся в майбутнє	1 2 3 4
9.	У коханні мені потрібна новизна	1 2 3 4
10.	Якщо когось кохаєш, то треба взяти з ним шлюб	1 2 3 4
11.	У мене багато планів на майбутнє, і я вірю в їх здійснення	1 2 3 4
12.	Я не можу собі уявити, що проживу з однією людиною все життя	1 2 3 4
13.	Мені не дуже до вподоби сучасне мистецтво	1 2 3 4
14.	Я намагаюся пристосуватися до життя	1 2 3 4
15.	Я ніколи не проводжу відпустку в одному й тому ж місці	1 2 3 4
16.	Удома я ціную добротні меблі	1 2 3 4
17.	Я навчився прощати і тоді, коли відчуваю біль	1 2 3 4
18.	Моє серце відкрите назустріч новому напрямку розвитку	1 2 3 4
19.	Я за незламність сім'ї	1 2 3 4
20.	Щоб мати дітей, не обов'язково одружуватися	1 2 3 4
21.	Я з задоволенням роблю перестановку меблів у своїй квартирі	1 2 3 4

Обробка та інтерпретація результатів:

Вставте в наведену нижче таблицю свої бали та сумуйте їх. Ви належите до типу, який набрав найбільшу кількість балів. При однаковій кількості балів (чи приблизно однаковій) можна твердити про змішаний тип.

ТИП А		ТИП Б		ТИП В	
Питання	Бали	Питання	Бали	Питання	Бали
1		2		3	
4		5		6	
7		8		9	
10		11		12	
13		14		15	
16		17		18	
19		20		21	
Сума:		Сума:		Сума:	

Тип А. Традиціоналіст. Зміни непокоять Вас або й навіюють страх. Ви поважаєте старі порядки тому, що Вам потрібні непохитні правила, щоб

відчувати себе захищеним. Тому Ви з радістю плекаєте традиційні цінності. Вас не можна звинувачувати, якщо Ви твердите, що встановлені принципи порядку до нині є визначальними для спільного життя людей. Однак при цьому не можна забувати, що часи змінюються. Не можна заперечувати, що суспільство розвивається, а разом з цим старі традиції відмирають чи втрачають свій сенс. Тому не тримайтеся за старі принципи, що погіршують Ваше життя і життя Ваших близьких.

Тип Б. Реаліст. Ви реалістично оцінюєте зміни: що повинно бути, то повинно бути. Навіть тоді, коли зміни пов'язані з болісними розставаннями та звичками. Хоча ви йдете поруч із часом, Ви робите зміни тільки такого типу, який Вам здається виправданим. Зміни будь-якою ціною – це не Ваш стиль. Інновації Ви вводите не різко, а послідовно, пристосовуючи їх до мінливих умов довкілля. Інстинктивно Ви відчуваєте, що життя означає зріст та зміни. Цей принцип Ви обрали лейтмотивом Ваших дій. Ваше кредо: якщо нічого змінити не можна, настає смерть.

Тип В. Вільнодумець. Зміни означають для Вас радість життя. Традиції та звичаї Ви не дуже поважаєте. Застарілі структури та ідеї навівають на Вас нудьгу. Це виражається як у Вашій поведінці, так і в одязі. Ви не тримаєтеся за довготривалі відносини. Уявлення про те, що можна все життя прожити з однією й тією ж людиною, лякають Вас. В роботі Вам також потрібно різноманіття. Як тільки робота перестає Вас цікавити, Ви починаєте шукати іншу. Невже це тільки потяг до свободи, заради якої Ви хочете протягом усього Вашого життя щось переробляти? Чи, може, це лише Ваш страх перед прив'язаністю, що робить Вас вічним мандрівником без постійного житла?

Розділ 2

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

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

2.1.1. Опитувальник «Потреба в досягненні» (Ю. Орлов)

(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.	

Обробка 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 «Мотивація успіху та страх невдачі» (А. Реан)

(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.	

Обробка 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 Ви набрали від 1 до 7 балів, то діагностується мотивація на невдачу (страх невдачі). Якщо Ви набираєте від 14 до 20 балів, то діагностується 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 ближче до мотивації успіху.

2.2. Методики для дослідження когнітивного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій щодо впровадження інноваційних змін

2.2.1. 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? _____

Обробка 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 неминуха	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 навиків 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 примусова зміна.	1 2 3 4 5 6
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

Обробка 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 методики:

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 переношуся 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.	

Обробка та інтерпретація результатів:

За кожен ствердну відповідь на 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15 питань 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 «Впевненість 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 невпевненість – чи замкнули ви за собою двері?	
3. Чи часто ви засмучуєтеся 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?	

Обробка 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 методики:

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 пристосуєтеся до них?	
2. Чи швидко Ви звикаєте до нових людей, до нового колективу?	
3. Якщо Ваша думка не співпадає з думкою Вашого керівника, чи висловите 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?	

Обробка 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 страх, що втрачу роботу	1	2	3
18. Я дію гарячково, а потім переживаю за свої справи та вчинки	1	2	3

Обробка та інтерпретація результатів:

Далі підрахуйте суму балів, яку Ви набрали, і визначте, який рівень Вашої 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 профессиональной деятельности / 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
А. Моя особистість						
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						
<i>В. Мій підхід до розв'язання проблем</i>						
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						
<i>С. Моє робоче середовище</i>						
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						

Обробка 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 за сумою: 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 розвязки 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, висококreatивна особистість з великим потенціалом. Продовжуйте розвивати Ваш талан, прагнучи знайти нові шляхи його використання – вдома, у Ваших захопленнях, і, звісно, на роботі.

Розділ 3.

ОРІЄНТОВНІ ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СЛУХАЧІВ ОЧНО-ДИСТАНЦІЙНОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ

Керівникам шкіл, слухачам очно-дистанційної форми навчання, в міжсесійний період пропонується за бажанням виконати одне із діагностично-аналітичних завдань для аналізу психологічних особливостей інноваційних змін в освітніх організаціях та визначити психолого-педагогічні умови сприяння введення таких змін.

Наведено приклади орієнтовних завдань, які можуть бути модифіковані керівниками освітніх організацій, залежно від актуальних проблем, які існують в управлінській діяльності керівника та в діяльності освітньої організації в цілому. Окрім того, діагностико-аналітичні завдання можуть бути визначені слухачами в рамках означеної теми самостійно.

1. Діагностично-аналітичне завдання № 1. За допомогою анкети "Психологічні особливості діяльності освітніх організацій в умовах соціально-економічних змін" проведіть разом із психологом опитування серед працівників Вашої установи з метою визначення оцінки педагогічними працівниками:

а) міри впливу соціально-економічних змін, які відбуваються у суспільстві на діяльність Вашої освітньої організації;

б) основних ініціаторів введення змін;

в) мотивів, які лежать у основі введення змін в освітній організації;

Зробіть необхідні висновки щодо оптимізації процесів введення змін у Вашій освітній організації.

2. Діагностично-аналітичне завдання № 2. Використовуючи анкету "Психологічні особливості діяльності освітніх організацій в умовах соціально-економічних змін", проведіть разом із психологом опитування серед працівників Вашої установи з метою:

а) визначення оцінки педагогічними працівниками конкретних змін у Вашій освітній організації;

б) проаналізуйте, до яких наслідків (позитивних, негативних, невизначених) привели ці зміни;

в) подумайте, над тим, чи є ці зміни інноваційними.

Проведіть зустріч з управлінською командою та педагогічними працівниками, на якій обговоріть отримані результати та визначте умови та шляхи покращення роботи адміністрації та педагогічного колективу з даного напрямку діяльності.

3. Діагностично-аналітичне завдання № 3. За допомогою анкети "Психологічні особливості діяльності освітніх організацій в умовах соціально-економічних змін" проведіть разом із психологом опитування серед працівників Вашої установи, яке передбачає визначення:

а) причин, що перешкоджають успішному введенню змін у Вашій освітній організації;

б) міру опору змінам персоналу Вашої освітньої організації змінам та його причин;

в) потребу педагогічних працівників у психологічному забезпеченні змін в освітній організації;

Обґрунтуйте разом із працівниками психологічної служби можливі психологічні умови та форми допомоги адміністрації та педагогічним працівникам з цього питання.

4. Діагностично-аналітичне завдання № 4. Використовуючи опитувальник «Як Ви ставитесь до змін?», визначте власний тип ставлення до змін. Проаналізуйте, наскільки він відповідає завданням Вашої освітньої установи, потребам Вашого педагогічного колективу. Подумайте, чи потрібно, щось змінити у вашому ставленні до змін. Якщо потрібно, то визначте, як цього можна досягнути?

5. Діагностично-аналітичне завдання № 5. Застосовуючи методики для психологічної готовності до впровадження інноваційних змін, проведіть разом з психологом дослідження стосовно рівня психологічної готовності персоналу Вашої освітньої організації до впровадження інноваційних змін. Визначте, які основні проблеми існують у рівні розвитку психологічної готовності. Проведіть обговорення отриманих результатів з управлінською командою та педагогічними працівниками.

Визначте разом із психологічною службою психологічні умови та форми роботи для підвищення рівня психологічної готовності персоналу Вашої освітньої організації до впровадження інноваційних змін.

(Залежно від потреб конкретної освітньої організації, та можливостей психологічної служби, завдання може виконуватися, як за окремими компонентами психологічної готовності, так і за всіма компонентами одночасно, або виконуватися поетапно).

Список використаної та рекомендованої літератури

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.