

**Національна академія педагогічних наук України**  
**ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»**  
**Центральний інститут післядипломної педагогічної освіти**  
**Кафедра психології управління**  
**Рівненський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти**  
**Лабораторія психології професіоналізму**

**КОМПЛЕКС ПСИХОДІАГНОСТИЧНИХ МЕТОДИК ДОСЛІДЖЕННЯ**  
**ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

Комплекс психодіагностичних методик дослідження професіоналізму педагогічних працівників / О. І. Бондарчук, Т. М. Гавлітіна, Л. М. Смольська, В. М. Вронська. – Київ-Рівне, 2017. – 23 с.

*Укладачі:*

О. І. Бондарчук, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології управління ЦППО ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України;

Т. М. Гавлітіна, кандидат педагогічних наук, доцент, проректор з науково-педагогічної роботи Рівненського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти

Л. М. Смольська, доцент, кандидат психологічних наук Рівненського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти

В. М. Вронська, старший викладач кафедри педагогіки, психології та корекційної освіти Рівненського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти

*Рецензенти:*

Г. О. Горбань, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри педагогіки та практичної психології КВНЗ «Дніпропетровський ОППО»;

П. В. Лушин, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології та особистісного розвитку НН ІМП ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України.

*Затверджено на засіданні кафедри психології управління (протокол № 8 від 23 жовтня 2016 р.)*

*Затверджено на засіданні спільної лабораторії психології професіоналізму Рівненського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти та ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» (від 08 липня 2016 р.).*

*Затверджено на засіданні Науково-методичної ради ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» (протокол № 3 від 18 квітня 2017 р.).*

## ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА.....	4
РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА МЕТОДИКИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПОКАЗНИКІВ ТА РІВНІВ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ (автор – О. І. Бондарчук).....	5
РОЗДІЛ 2. МЕТОДИКИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПОКАЗНИКІВ ТА РІВНІВ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ (автори-укладачі – О. І. Бондарчук, В. М. Вронська, Т. М. Гавлітіна, Л. М. Смольська).....	9
2.1. Методика «Професійна саморефлексія вчителя» (автор – Л. М. Смольська).....	9
2.2. Методика «Незавершені речення» (автор – В. М. Вронська).....	9
2.3. Методика М. Рокича «Ціннісні орієнтації» .....	10
2.4. Методика М. Куна-Т. МакПартланда «Хто Я?» у модифікації Т. Румянцевої.....	12
2.5. Опитувальник «Інтегральна задоволеність роботою».....	14
2.6. Методика «Аналіз проблемних ситуацій педагогічної діяльності» (автори – О. І. Бондарчук, Л. М. Смольська).....	16
2.7. Опитувальник «Який Ваш креативний потенціал?».....	17
2.8. Методика «Здатність педагога до саморозвитку».....	21
2.9. Методика на виявлення стилю взаємодії у професійній діяльності.....	21
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ТА РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	23

## ПЕРЕДМОВА

В умовах становлення громадянського суспільства в Україні особливого значення набуває інноваційний розвиток системи освіти, для забезпечення якого потрібні педагогічно-професіонали, здатні до постійного особистісного та професійного розвитку. Водночас, як свідчить теоретичний аналіз літератури та освітньої практика, досвід, що набуває педагог у процесі професійної діяльності, часто є не позитивним, а скоріше негативним фактором розвитку суб'єктів освітнього процесу (С. Дружилов, С. Максименко, В. Пахальян та ін.).

В основі проблеми становлення професіоналізму педагогічних працівників на даний момент йдеться про суперечності між:

- підвищенням вимог, що висуваються до професіоналів, які працюють у різних сферах діяльності та зниженням професіоналізму в різних професійних спільнотах;
- виробленням та збереженням професійних норм, цінностей, професійної етики, традицій, і «розмиванням» професійних спільнот за рахунок вливання в них фахівців з інших сфер діяльності,
- необхідністю підготовки висококласних фахівців – майбутніх професіоналів і зниженням якості навчання у вищих навчальних закладах;
- необхідністю інтеграції в європейський освітній простір у контексті підготовки фахівців і певними протиріччями європейського та вітчизняного досвіду сприйняття загальних якостей професіонала.

Однією з умов розв'язання зазначених суперечностей є виявлення рівнів розвитку професіоналізму освітян та їх урахування у відповідній розвивальній програмі.

Методики, що подано у даному комплексі, відповідають концептуальній моделі розвитку професіоналізму, розробленій колективом спільної лабораторії психології професіоналізму ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України та Рівненського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти під науковим керівництвом О. І. Бондарчук.

У розробці представлено авторські, а також вже існуючі методики та їх модифікації щодо дослідження показників професіоналізму за визначеними критеріями розвитку професіоналізму, які були апробовані у процесі підвищення кваліфікації освітян на базі ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України та Рівненського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти протягом 2015-2016 рр. За результатами апробації підтверджено можливість використання методик для визначення рівнів розвитку професіоналізму педагогічних працівників України.

*О. І. Бондарчук, Т. М. Гавлітіна*

## РОЗДІЛ 1

### ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА МЕТОДИКИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПОКАЗНИКІВ ТА РІВНІВ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

(автор – О. І. Бондарчук)

Діагностика показників та рівнів розвитку професіоналізму педагогічних працівників здійснюється відповідно до авторської моделі, згідно з якою розвиток професіоналізму являє собою процес досягнення позитивних змін особистості фахівця, що забезпечують якісно новий, більш ефективний рівень вирішення складних професійних завдань в умовах соціальних трансформацій.

У межах даної моделі визначено критерії та показники розвитку професіоналізму освітян:

- когнітивний: збагачення та оновлення знань про професіоналізм, складові та критерії його досягнення; шляхи та умови проектування свого професійного шляху та професійного саморозвитку в системі освіти;
- афективний: розвиток духовного, ціннісно-сміслового ставлення до педагогічної діяльності та до себе як професіонала; набуття високого рівня професійної ідентичності;
- конативний: розвиток педагогічної майстерності; здатності до виконання діяльності на високому, творчому рівні; самореалізації та саморозвитку в професійній діяльності; партнерської взаємодії з усіма суб'єктами освітнього процесу.

Зрозуміло, що всі ці показники тісно пов'язані між собою і не існують ізольовано один від одного. Тому збір інформації по окремих показниках з наступним її інтегруванням через кореляційний, факторний та інші методи системного аналізу може скласти основи підходу до моделювання багатомірної і багаторівневої моделі професіоналізму освітян.

При розробленні методики дослідження професіоналізму педагогічних працівників враховано, що в межах психодіагностики на сьогодні використовують *3 основних підходи*, які спираються на процедуру виміру [3; 5; 6; 16; 20]:

- 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 професіоналізму педагогічних працівників за конативним критерієм варто застосувати метод *спостереження* як цілеспрямованого, організованого, безпосереднього сприйняття особливостей поведінки освітян 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 й 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 анкетування, що містить запитання, спрямовані на прояснення позицій досліджуваних щодо головних цілей їх життя, можливостей їх реалізації у процесі професійної діяльності тощо.

При варто враховувати, що розвиток професіоналізму 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» [18, 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 («проекування») 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 модифікований нами метод незавершених речень [5], який можна використати для вивчення показників професіоналізму за афективним критерієм у річищі психологічної концепції В. М. Мясищева [13]. Обмеженість цього методу полягає в тому, що він дає оцінку 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 змістовий контекст, що відображає соціальну позицію особистості в її ставленні до професіоналізму та його розвитку в якості одиниць аналізу.

Об'єктивний підхід було застосовано, в основному, для отримання 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 професіоналізму педагогічних працівників.

На основі вищезазначених положень визначені емпіричні референти та відповідні методи та методики діагностики показників професіоналізму педагогічних працівників (табл. 1)

Таблиця 1

**Методична база дослідження показників професіоналізму педагогічних працівників**

Критерії та показники професіоналізму	Методики виміру
<p align="center"><i>Когнітивний:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• сукупність знань про професіоналізм, складові та критерії його досягнення;</li> <li>• знання про шляхи й умови проектування свого професійного шляху та професійного саморозвитку, особливості здійснення професійної кар'єри тощо</li> </ul>	<p>Методика «Професійна саморефлексія педагога» (автор – Л. М. Смольська).</p> <p>Методика незавершених речень в авторській модифікації (автор – В. М. Вронська) (питання №№ 1; 4; 5).</p>
<p align="center"><i>Афективний:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• духовне, ціннісне ставлення до професійної діяльності та до себе як професіонала;</li> <li>• задоволеність педагогічною роботою;</li> <li>• позитивне ставлення до розвитку професіоналізму</li> </ul>	<p>Методика М. Рокича «Ціннісні орієнтації» [].</p> <p>Методика М. Куна-Т. МакПартланда «Хто Я?» [19].</p> <p>Опитувальник «Інтегральна задоволеність роботою» [21].</p> <p>Методика незавершених речень в авторській модифікації (автор – В. М. Вронська) (питання №№ 2; 3; 6).</p>
<p align="center"><i>Конативний:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• педагогічна майстерність;</li> <li>• здатність до виконання діяльності на творчому рівні;</li> <li>• самореалізація та саморозвиток у професійній діяльності;</li> <li>• партнерська взаємодія та конструктивне професійне спілкування</li> </ul>	<p>Методика «Аналіз проблемних ситуацій педагогічної діяльності» (автори – О. І. Бондарчук, Л. М. Смольська).</p> <p>Методика «Креативний потенціал» [21].</p> <p>Методика «Здатність педагога до саморозвитку» (І. В. Нікішна) [10].</p> <p>Методика на виявлення стилю взаємодії у професійній діяльності [17].</p>

Для діагностики показників професіоналізму за **когнітивним критерієм** через відсутність відповідних стандартизованих методик визначено за доцільне розроблення авторських опитувальників, запитання якого спрямовані на визначення обізнаності освітян з психологічних аспектів професіоналізму та умов його розвитку.

Для одержання кількісних показників 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.

Відповідно 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.

У процесі діагностики показників професіоналізму за **афективним критерієм** слід виходити з того, що реальна професійна діяльність є завжди полі мотивованою і визначається певною системою ставлень, серед яких особливого значення набуває духовне, ціннісне ставлення до професійної діяльності та до себе як професіонала.

Також було враховано, що ці ставлення можуть бути різної міри усвідомленості, що зумовило доцільність їх вивчення за допомогою модифікованого варіанту проективної методики незавершених речень, які стимулювали досліджуваних виявити *ставлення* до окремих аспектів професіоналізму та його розвитку. При цьому було зважено 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].

Опрацювання даних проводиться як у кількісному, так і в якісному плані. Кожне виявлене ставлення оцінюється наступним чином: позитивне ставлення – 1 бал, нейтральне ставлення – 0 балів, негативне ставлення – (-1) бал. Загальне ставлення педагогів до професіоналізму та його розвитку визначається за сумарним балом: від 2 до 3 балів – позитивне ставлення; від 0 до 1 – невизначене ставлення, від -3 балів до 0 – негативне ставлення.

Також варто провести контент-аналіз результатів методики незавершених речень, спрямований на визначення значущості для освітян зовнішніх і внутрішніх чинників професіоналізму та його розвитку. Крім того, результати контент-аналізу давали змогу висунути припущення про локус контролю – екстернальний, коли педагоги вважають, що їх діяльність регулюється зовнішніми чинниками, і інтернальний, коли керівники розглядають розвиток професіоналізму як такий, що залежить, насамперед, від їхніх власних зусиль.

Діагностику показників професіоналізму за **когнітивним критерієм** доцільно здійснювати за вміннями та навичками досліджуваних педагогічних працівників під час психологічного аналізу та розв'язання проблемних ситуацій професійної діяльності в умовах змін. Досліджуваним варто запропонувати декілька різноманітних ситуацій професійної діяльності, що потребують вмінь діяти на високому рівні професіоналізму.

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.

Крім того, доцільним є використання стандартизованих методик, спрямованих на дослідження здатності педагогічних працівників до розвитку професіоналізму, що забезпечується, зокрема, їх креативним потенціалом, здатністю до саморозвитку та конструктивної взаємодії з усіма учасниками освітнього процесу.

Такий підхід до організації емпіричного дослідження дозволяє виявити основні тенденції, рівні й чинники професіоналізму педагогічних працівників та окреслити шляхи його розвитку в умовах післядипломної педагогічної освіти.



## РОЗДІЛ 2

### МЕТОДИКИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПОКАЗНИКІВ ТА РІВНІВ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

*(автори-укладачі – О. І. Бондарчук, В. М. Вронська, Т. М. Гавлітіна, Л. М. Смольська)*

#### 2.1. Методика «Професійна саморефлексія педагога» *(автор – Л. М. Смольська)*

*Інструкція:* дайте відповідь на запитання.

1. Три індикатори хорошого вчителя:

- \*
- \*
- \*

На скільки балів за десятибальною шкалою я оцінюю себе як хорошого вчителя? \_\_\_\_\_

2. Три індикатори хорошого керівника школи:

- \*
- \*
- \*

На скільки балів за десятибальною шкалою я оцінюю свого директора? \_\_\_\_\_

На скільки балів за десятибальною шкалою я оцінюю заступника директора, з яким найчастіше взаємодію? \_\_\_\_\_

#### *Опрацювання та інтерпретація результатів*

Здійснюється аналіз індикаторів хорошого вчителя і керівника відповідно до критеріїв професіоналізму. Відповідність наведених індикаторів зазначеним критеріям оцінюється за п'ятибальною шкалою: 1 – практично не відповідають, 2 – скоріше ні ніж так, 3 – важко сказати, 4 – скоріше так ніж ні, 5 – повністю відповідають.

Визначається самооцінка досліджуваного як хорошого вчителя: до 3 балів – низька, від 4 до 6 – середня, 7-8 – висока, 9-10 – завищена.

За цими ж показниками здійснюється аналіз оцінювання директора і заступника директора.

Методика перевіряє рівень усвідомлення педагогом найцінніших професійних якостей вчителя та управлінців системи освіти; здатність виділяти головне; професійну саморефлексію; локус контролю тощо.

#### 2.2 Методика «Незавершені речення» *(автор – В. М. Вронська)*

1. Той педагог є професіоналом,  
який \_\_\_\_\_

---

2. Мої головні професійні інтереси –  
це \_\_\_\_\_

---

3. Для професійного зростання

необхідно \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4. Деякі педагоги не прагнуть до професіоналізму, через те,

що \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

5. Прагнення до професіоналізму для мене

є \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

6. Щоб досягнути вершин професіоналізму, потрібно \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

#### *Опрацювання та інтерпретація результатів*

За кожен правильну й повну відповідь на питання №№ 1; 3; 6 ставиться 5 балів, правильну, але неповну – 4 бали; частково правильну – 3 бали; неправильну – 2 бали; відсутність відповіді – 1 бал.

*Рівень обізнаності педагогів* щодо сутності професіоналізму та шляхів його досягнення визначається за сумарним балом:

- понад 12 балів – високий рівень;
- від 9 до 12 балів – середній рівень
- від 3 до 8 балів – низький рівень.

За кожен відповідь на питання №№ 2; 4; 5, в якій констатується позитивне ставлення до професіоналізму та його розвитку, ставиться 1 бал, невизначене ставлення – 0 балів, негативне ставлення – (-1 бал)

*Ставлення педагогів до професіоналізму та його розвитку* визначається за сумарним балом:

- від 2 до 3 балів – позитивне ставлення;
- від 0 до 1 – невизначене ставлення
- від -3 балів до 0 – негативне ставлення.

### **2.3. Методика М. Рокіча «Ціннісні орієнтації»**

*(Методика «Ціннісні орієнтації» (М. Рокіч) / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://medbib.in.ua/metodika-tsennostnyie-orientatsii-39997.html>)*

*Інструкція:* Уважно вивчить наведений нижче список цінностей і проранжуйте їх, поставивши найбільш значущу цінність на перше місце. Найменш важлива для Вас цінність займе останнє, 18 місце. Працюйте, не поспішаючи, вдумливо, якщо в процесі роботи Ви поміняєте свою думку, можете виправити вибір. Кінцевий результат має відображати Вашу істинну позицію.

*Перелік А (термінальні цінності):*

1. активне діяльнісне життя (повнота і емоційна насиченість життя);
2. життєва мудрість (зрілість суджень и здоровий глузд, що досягається життєвим досвідом);
3. здоров'я (фізичне і психічне);
4. цікава робота;
5. краса природи і мистецтва (переживання прекрасного в природі і мистецтві);
6. любов (духовна и фізична близькість з коханою людиною);
7. матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальних утруднень);
8. наявність гарних і вірних друзів; суспільне визнання (повага оточуючих, колективу, товаришів);
9. суспільне визнання (повага оточуючих, колективу, колег);
10. пізнання (можливість розширення своєї освіти, кругозору, загальної культури, інтелектуальний розвиток);
11. продуктивне життя (максимальне використання своїх можливостей, сил і здібностей);
12. розвиток (робота над собою, постійне фізичне і духовне вдосконалення);
13. розваги (приємне, легке проведення часу, відсутність обов'язків);
14. свобода (самостійність, незалежність у судженнях і вчинках);
15. щасливе сімейне життя;
16. щастя інших (добробут, розвиток і вдосконалення інших людей, всього народу, людства в цілому);
17. творчість (можливість творчої діяльності);
18. упевненість у собі (внутрішня гармонія, свобода від внутрішніх

*Перелік А (термінальні цінності):*

<b>№ цінності</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
<b>№ місця (за важливістю)</b>									
<b>№ цінності</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>
<b>№ місця (за важливістю)</b>									

*Перелік Б (інструментальні цінності) :*

1. охайність (акуратність, уміння тримати в порядку речі, порядок у справах);
2. вихованість (гарні манери);
3. високі запити (високі вимоги до життя і високі домагання);
4. життєрадісність (почуття гумору);
5. виконавська дисципліна (дисциплінованість);
6. незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче);
7. непримиренність до недоліків у собі та інших;
8. освіченість (широта знань, висока загальна культура);
9. відповідальність (почуття обов'язку, вміння тримати слово);
10. раціоналізм (уміння логічно мислити, приймати обґрунтовані, раціональні рішення);
11. самоконтроль (стриманість, самодисципліна);
12. сміливість у відстоюванні своєї думки, своїх поглядів;
13. тверда воля (уміння наполягти на своєму, не відступати перед труднощами);
14. терпимість (до поглядів і думок інших, уміння прощати іншим їх помилки);

15. широта поглядів (уміння зрозуміти іншу точку зору, поважати інакші смаки, звичаї, звички)  
 16. чесність (правдивість, щирість);  
 17. ефективність у справах (працьовитість, продуктивність у роботі);  
 18. чуйність (турботливість).

*Перелік Б (інструментальні цінності) :*

<b>№ цінності</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
<b>№ місця (за важливістю)</b>									
<b>№ цінності</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>
<b>№ місця (за важливістю)</b>									

*Опрацювання та інтерпретація результатів*

Аналізуються цінності, які займають перші 6 позицій (як найбільш значущі для педагога) та ті, які займають останні 6 позицій і є такими, які педагог вважає несуттєвими для себе з огляду на їх духовність й відповідність цінностям педагогічної діяльності.

**2.4. Методика М. Куна-Т. МакПартланда «Хто Я?» у модифікації Т. Румянцевой (Румянцева Т.В. Психологическое консультирование: диагностика отношений в паре – СПб., 2006. – С.82– 103.)**

*Інструкція.* Дайте, будь ласка 20 відповідей на питання «Хто я»? (протягом 12 хвилин)

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

Оцініть кожну свою окрему характеристику одним із чотирьох знаків:

«+» – знак «плюс» ставиться, якщо в цілому вам особисто дана характеристика подобається;

«-» – знак «мінус» – якщо в цілому Вам особисто дана характеристика не подобається;

«±» – знак «плюс-мінус» – якщо дана характеристика Вам і подобається, і не подобається одночасно;

«?» – знак «питання» – якщо Ви не знаєте на даний момент часу, як Ви точно ставитесь до характеристики, у вас немає поки певної оцінки розглянутої відповіді.

Знак своєї оцінки необхідно ставити ліворуч від номера характеристики. У Вас можуть бути оцінки як усіх видів знаків, так і лише одного знака або двох-трьох.

### *Опрацювання та інтерпретація результатів*

Підраховується загальна кількість відповідей:

До 8 балів – низький рівень саморозкриття;

від 8 до 14 балів – середній рівень саморозкриття;

понад 15 балів – високий рівень саморозкриття

Здійснюється контент-аналіз відповідей за такими характеристиками:

- освітньо-професійні –(учитель, педагог, менеджер).
- індивідуально-вікові (стать, вік, людина, істота).
- сімейні (дружина, чоловік, син).
- особистісно-громадянські (особистість, українець, громадянин)
- міжособистісні (товариш, приятель, )
- особистісно-індивідуальні (розумний, веселий, дбайливий)

Кількість визначень, що належать тій чи іншій ролі, вказують на актуальність відповідної сфери життєдіяльності, а знак ставлення – на напруженість стосунків, зумовлених нею.

*Суб'єктивна значущість ролі педагога* визначається за наявністю, порядком згадування про себе як педагога і відповідним знаком ставлення.

### *Аналіз оцінки знаками характеристик*

*Використання знака «плюс-мінус»* ( «±») говорить про здатність людини розглядати те чи інше явище з двох протилежних сторін, говорить про ступінь її врівноваженості, про «виваженості» її позиції щодо емоційно значущих явищ.

Можна умовно виділити людей емоційно-полярного, врівноваженого і такого, що сумнівається типу.

До людей емоційно-полярного типу відносяться ті, хто всі свої ідентифікаційні характеристики оцінюють лише як такі, що подобаються або що не подобається їм, вони зовсім *не використовують при оцінюванні знак «плюс-мінус»*.

Для таких людей характерний максималізм в оцінках, перепади в емоційному стані, щодо них можна сказати «від любові до ненависті один крок». Це, як правило, емоційно-виразні люди, у яких відносини з іншими людьми сильно залежать від того, наскільки їм людина подобається чи не подобається.

Якщо кількість знаків «±» досягає 10-20% (від загального числа знаків), то таку людину можна віднести до врівноваженого типу. Для них, в порівнянні з людьми емоційно-полярного типу, характерна велика стресостійкість, вони швидше попереджають конфліктні ситуації, уміють підтримувати конструктивні відносини з різними людьми: і з тими, які їм в цілому подобаються, і з тими, які у них не викликають глибокої симпатії; терпиміше ставляться до недоліків інших людей.

Якщо кількість знаків «±» перевищує 30-40% (від загального числа знаків), то таку людину можна віднести до типу, що сумнівається. Така кількість знаків «±» може бути у людини, що переживає кризу в своєму житті, а також може свідчити про нерішучість як рису характеру (коли людині важко приймати рішення, вона довго сумнівається, розглядаючи різні варіанти).

*Наявність знака «?»* при оцінюванні ідентифікаційних характеристик говорить про здатність людини переносити ситуацію внутрішньої невизначеності, а отже, побічно свідчить про здатність людини до змін.

Даний знак оцінки використовується людьми досить рідко: один або два знака «?» ставлять тільки 20% обстежуваних.

Наявність трьох і більше знаків «?» при самооцінювання може свідчити про наявність у людини кризових переживань.

## **2.5. Опитувальник «Інтегральна задоволеність роботою»**

*(Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М. : Изд-во Института Психотерапии. 2002. – С.470–473)*

*Інструкція.* Прочитайте кожне із запропонованих тверджень та оцініть, наскільки воно є правильним для Вас. Обведіть відповідну літеру.

1. Те, чим я займаюся на роботі, мене цікавить:

- а) так;
- б) почасти;
- в)ні.

2. За останні роки я досяг успіху в своїй професії

- а) так;
- б) почасти;
- в)ні.

3. У мене склалися хороші стосунки з членами нашого колективу:

- а) так;
- б) не з усіма;
- в)ні.

4. Задоволення, яке я отримую від роботи, важливіше ніж висока зарплата

- а) так;
- б) не завжди;
- в)ні.

5. Моє службове становище не відповідає моїм здібностям:

- а) так;
- б) почасти;
- в)ні.

6. У роботі мене насамперед приваблює можливість узнати щось нове

- а) так;

б) час від часу;

в) ні.

7. З кожним роком я відчуваю, як зростають мої професійні знання

а) так;

б) не впевнений;

в) ні.

8. Люди, з якими я працюю, поважають мене

а) так;

б) щось середнє;

в) ні.

9. У житті часто бувають ситуації, коли неможливо виконати всю покладену на Вас роботу:

а) так;

б) середнє;

в) ні.

10. В останній час керівництво не раз висловлювало задоволення з приводу моєї роботи

а) так;

б) рідко;

в) ні.

11. Роботу, яку я виконую, не може виконувати людина з більш низькою кваліфікацією

а) так;

б) середнє;

в) ні.

12. Процес роботи дає мені задоволення:

а) так;

б) час від часу;

в) ні.

13. Мене не влаштовує організація праці в нашому колективі:

а) так;

б) не зовсім;

в) ні.

14. У мене часто бувають розбіжності з колегами по роботі:

а) так;

б) іноді;

в) ні.

15. Мене рідко заохочують за роботу:

а) так;

б) важко сказати;

в) ні.

16. Навіть якби мені запропонували більш високий зарібок, я не змінив би місце роботи:

а) так;

б) можливо;

в) ні.

17. Мій безпосередній керівник часто не розуміє або не хоче зрозуміти мене:

а) так;

б) важко сказати;

в)ні.

18. У нашому колективі створені сприятливі умови праці:

а) так;

б) не зовсім;

в)ні.

### Опрацювання та інтерпретація результатів

Слід перевести обрані відповіді а), б) чи в) перевести в бали за допомогою таблиці:

Твердження	Варіанти відповідей			Твердження	Варіанти відповідей		
	а	б	в		а	б	в
1	2	1	0	10	2	1	0
2	2	1	0	11	2	1	0
3	2	1	0	12	0	1	2
4	2	1	0	13	0	1	2
5	2	1	0	14	0	1	2
6	2	1	0	15	0	1	2
7	2	1	0	16	2	1	0
8	2	1	0	17	0	1	2
9	0	1	2	18	2	1	0

Підрахувати кількість балів за шкалами:

Інтерес до роботи: 1; 6; 12.

Задоволеність досягненнями у роботі: 2; 7.

Задоволеність взаємовідносинами з колегами: 3; 8; 14.

Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом: 10; 15; 17.

Задоволеність професійним статусом: 5; 11.

Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком: 4; 16.

Задоволеність умовами праці: 3; 18.

Професійна відповідальність: 9.

Загальна задоволеність працею: сума балів за пп. 1 – 14.

Середній рівень задоволеності працею визначається у 45-55% діапазоні від загальної суми балів; низький – у 1-44% діапазоні, а високий – понад 56%.

## 2.6. Методика «Аналіз проблемних ситуацій педагогічної діяльності»

(автори – О. І. Бондарчук, Л. М. Смольська)

*Інструкція:* Проаналізуйте проблемні ситуації з педагогічної практики та укажіть ймовірні шляхи виходу з них

*Ситуація 1.*

Енергійний, допитливий учень підліткового віку, має лідерські якості, але в групі однолітків протиставляє себе вчителям, намагається спрямувати однокласників на виконання своїх завдань на противагу проханню вчителя.

Ваші

дії \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



*Ситуація 2.*

Учитель - предметник, у якого діти на уроці масово порушують дисципліну, а частина учнів утікають з уроку, звертається до вас як до класного керівника із скаргами та вимогою забезпечити йому нормальні умови роботи з вашим класом. Ні на ваших уроках, ні на уроках більшості інших учителів подібних ситуацій не виникає.

Ваші

дії \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

*Ситуація 3.*

За розпорядженням керівництва школи вас призначено взяти участь в обласному конкурсі педагогічної майстерності, попередивши про це за тиждень до конкурсу. Ваше здивування і непогодження спочатку спричинює умовляння з боку керівництва зробити це «для галочки», потім – агресію, тиск та залякування «пригадати при нагоді» вашу відмову.

Ваші

дії \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

*Опрацювання та інтерпретація результатів*

Оцінювання результатів аналізу ситуацій відбувається за двома критеріями: 1) за п'ятибальною системою оцінюється успішність вирішення проблемної ситуації з огляду на педагогічну майстерність учителя; 2) визначається домінуючий стиль взаємодії вчителя з іншими суб'єктами освітнього процесу за кожною ситуацією (авторитарний, демократичний, ліберальний, гнучкий).

**2.7. 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.)*

**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 позначку в одну з колонок залежно від того, чи буває так завжди, часто, іноді, рідко чи ніколи.

**Текст опитувальника:**

Твердження	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>B. Мій підхід до розв'язання проблем</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>С. Моє робоче середовище</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						

*Опрацювання та інтерпретація результатів:*

Після заповнення опитувальника пропонується самостійне опрацювання 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 бал, Часто – 2 бали, Іноді – 3 бали, Рідко – 4 бали, Ніколи – 5 балів.

Відповіді на парні питання оцінюються так:

Завжди – 5 балів, Часто – 4 бали, Іноді – 3 бали, Рідко – 2 бали, Ніколи – 1 бал

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 нашої особистості. Вам необхідно навчитися регулювати емоційні стани, знижуючи напругу. Це допомагає зменшити дію бар'єрів.

60–80. Ви висококреативні. При цьому Ви маєте здатність 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 талант, прагнучи знайти нові шляхи його використання – вдома, у Ваших захопленнях, і, звісно, на роботі.

## 2.8. Методика «Здатність педагога до саморозвитку»

(І. В. Нікітішина. Методика «Здатність педагога до саморозвитку» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ippo.if.ua/predmety/ocppsr/index.php?r=site/stattya&id=119>)

*Інструкція:* Оцініть, наскільки вказані нижче твердження співпадають із звичним для Вас способом дій, позначивши відповідні бали:

- 5 – дане твердження повністю відповідає дійсності;
- 4 – швидше відповідає, ніж ні;
- 3 – і так, і ні;
- 2 – швидше не відповідає;
- 1 – зовсім не відповідає

№	Твердження	Бали				
1.	Я прагну вивчити себе.	1	2	3	4	5
2.	Я залишаю час для розвитку, яким би не був зайнятим роботою й хатніми справами	1	2	3	4	5
3.	Перешкоди, що виникають, стимулюють мою активність.	1	2	3	4	5
4.	Я шукаю зворотний зв'язок, оскільки це допомагає мені пізнати й оцінити себе.	1	2	3	4	5
5.	Я рефлексую свою діяльність, виділяючи для цього спеціальний час.	1	2	3	4	5
6.	Я аналізую свої почуття й досвід.	1	2	3	4	5
7.	Я багато читаю.	1	2	3	4	5
8.	Я широко дискутую з приводу тих питань, які мене цікавлять.	1	2	3	4	5
9.	Я вірю у власні можливості.	1	2	3	4	5
10.	Я прагну бути більш відкритим.	1	2	3	4	5
11.	Я усвідомлюю той вплив, який здійснюють на мене оточуючі люди.	1	2	3	4	5
12.	Я керую своїм професійним розвитком й отримую позитивні результати.	1	2	3	4	5
13.	Я отримую задоволення від засвоєння нового.	1	2	3	4	5
14.	Зростаюча відповідальність мене не лякає.	1	2	3	4	5
15.	Я позитивно поставився б до мого кар'єрного росту.	1	2	3	4	5

### Опрацювання та інтерпретація результатів

Знайти суму балів.

60-75 балів – високий рівень саморозвитку, готовність до змін і нововведень.

45-60 балів – достатній рівень саморозвитку, готовність активно використовувати окремі інновації.

15-45 балів – недостатній рівень саморозвитку, бажання уникнути змін та нововведень.

## 2.9. Методика на виявлення стилю взаємодії у професійній діяльності

(Психологія: схеми, опорні конспекти, методики: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк, В. М. Марченко; за заг. ред. М. С. Корольчука. – К. : Ельга, Ніка-Центр, 2005. – 320 с.)

*Інструкція:* Оцініть за п'ятибальною шкалою, як часто (5 – постійно, 1 – ніколи) Ви дієте таким чином під час професійної взаємодії з іншими людьми.

Ваші дії	Бали				
1. Указую людям, що треба робити	1	2	3	4	5
2. Вислуховую думки інших людей.	1	2	3	4	5
3. Даю іншим можливість проявляти активність у прийнятті рішень.	1	2	3	4	5
4. Даю можливість іншим діяти самостійно.	1	2	3	4	5
5. Наполегливо пояснюю, як треба чинити.	1	2	3	4	5
6. Навчаю людей працювати.	1	2	3	4	5
7. Раджусь з людьми.	1	2	3	4	5
8. Не заважаю працювати іншим.	1	2	3	4	5
9. Указую, коли треба виконувати роботу.	1	2	3	4	5
10. Ураховую успіхи інших.	1	2	3	4	5
11. Підтримую ініціативу.	1	2	3	4	5
12. Не втручаюсь у процес визначення цілей діяльності іншими.	1	2	3	4	5
13. Показую, як треба діяти.	1	2	3	4	5
14. Інколи даю можливість іншим брати участь в обговоренні проблеми.	1	2	3	4	5
15. Уважно вислуховую співрозмовників.	1	2	3	4	5
16. Якщо втручаюсь у справи інших, то по-діловому.	1	2	3	4	5
17. Думки інших часто не поділяю.	1	2	3	4	5
18. Докладаю зусиль, щоб владнати суперечності.	1	2	3	4	5
19. Намагаюсь ураховувати різні погляди.	1	2	3	4	5
20. Вважаю, що кожен повинен застосовувати свій таланти, як може	1	2	3	4	5

### Опрацювання та інтерпретація результатів

Підрахуйте бали за кожним пунктом:

А. Дії 1, 5, 9, 13, 17 – схильність до директивного стилю.

Б. Дії 3, 7, 11, 15, 19 – схильність до колегіального стилю.

В. Дії 4, 8, 12, 16, 20 – невтручання у справи та дії інших.

Г. Дії 2, 6, 10, 14, 18 – надання переваги діловому стилю.

У кожній групі максимально може бути набрано 25 балів.

20 балів і більше за даним пунктом свідчить про те, що людина схильна до відповідного стилю.

Загальний показник 70-80 балів свідчить про прагнення до взаємодії з людьми.

Показник у 30-40 балів свідчить про пасивність людини у груповій діяльності.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ТА РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Ананьев Б.Г. Психология и проблемы человекознания : избр. психол. труды / [ред. А.А. Бодалев] — М. : Воронеж, 1996. — 384 с. — (Психологи отечества : Избранные психологические труды в 70 т.)
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. — К. : Наук. світ, 2008. — 318 с.
4. Бояринцева А.В. Я-концепция 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. Методика «Здатність педагога до саморозвитку»/ І. В. Нікішна. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ipro.if.ua/predmety/ocppsr/index.php?r=site/stattya&id=119>).
11. Методика «Ціннісні орієнтації» (М. Рокич) / Вікова психологія ; під ред. В. Є. Ключко, 2003. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://medbib.in.ua/metodika-tsennostnyie-orientatsii-39997.html>)
12. Митина Л. М. Психология конкурентноспособной личности / Л. М. Митина. — М. : МПСИ, 2002. — 400 с.
13. Мясичев В.Н. Психология отношений: Избр. психол. труды / В.Н. Мясичев; под ред. А.А. Бодалева— М. : Институт практической психологии, 1995. — 356 с. — (Психологи отечества : Избранные психологические труды в 70 т.)
14. Практикум по психологии личности / О. П. Елисеев. — [2-е изд., испр. и пере раб.]. — СПб. : Питер, 2003. — 512 с.
15. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / [ред. Г. С. Никифоров, М. А. Дмитриева, В. М. Снетков]. — СПб. : Речь, 2001. — 448 с.
16. Психологическая диагностика / [под ред. К.М. Гуревича]. — М. : Педагогика, 1981. — 282 с.
17. Психологія: схеми, опорні конспекти, методики: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк, В. М. Марченко; за заг. ред. М. С. Корольчука. — К. : Ельга, Ніка-Центр, 2005. — 320 с.
18. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. — М. : Наука, 1972. — 423 с.
19. Румянцева Т.В. Психологическое консультирование: диагностика отношений в паре / Т. В. Румянцева . — СПб., 2006. — С. 82– 103.
20. 17. Смит Н. Современные системы психологии / Н. Смит ; пер. с англ. А.А. Алексева. — СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2003. — 384 с.
21. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. — М. : Изд-во Института Психотерапии. 2005. — 490 с.