



УДК 378.091.313:37.091.12:101
DOI 10.32999/ksu2413-1865/2019-86-55

СУТНІСТЬ І СТРУКТУРА МОТИВАЦІЙНО-ВОЛЬОВОГО КОМПОНЕНТА ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ДОКТОРА ФІЛОСОФІЇ ДО ДОСЛІДНИЦЬКО-ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Меняйло В.І., к. ф.-м. н., доцент,
докторант кафедри педагогіки та психології освітньої діяльності
Запорізький національний університет

У статті розкрито сутність мотиваційно-вольового компонента готовності майбутнього доктора філософії до дослідницько-інноваційної діяльності. Показано, що вона має складну структуру, яка включає три взаємопов'язані між собою аспекти. Це – наявність стійкої мотивації до професійної діяльності (мотиваційний аспект), сформоване ціннісне ставлення до професії (ціннісний аспект), а також розвинуті вольові якості, що дозволяють фахівцеві досягати своєї мети у нових для нього умовах (вольовий аспект).

Ключові слова: доктор філософії, готовність до дослідницько-інноваційної діяльності, мотиваційно-вольовий компонент готовності до професійної діяльності.

В статті раскрыта сущность мотивационно-волевого компонента готовности будущего доктора философии к исследовательско-инновационной деятельности. Показано, что она имеет сложную структуру, которая включает три взаимосвязанных между собой аспекта: наличие устойчивой мотивации к профессиональной деятельности (мотивационный аспект), сформированное ценностное отношение к профессии (ценностный аспект), а также развитые волевые качества, позволяющие специалисту достигать своей цели в новых для него условиях (волевой аспект).

Ключевые слова: доктор философии, готовность к исследовательско-инновационной деятельности, мотивационно-волевой компонент готовности к профессиональной деятельности.

Meniailo V.I. ESSENCE AND STRUCTURE OF MOTIVATIONAL AND VOLITIONAL COMPONENT OF READINESS OF THE FUTURE DOCTOR OF PHILOSOPHY FOR RESEARCH AND INNOVATION ACTIVITY

The article reveals the essence of the motivational and volitional component of the readiness of the future Doctor of Philosophy for research and innovation activity. Shown, that this component has a complex structure, which includes three interrelated aspects. The first motivational aspect is determined by the internal motives of the scientific worker, which can be attributed to: interest in scientific activity, the desire to explore the unknown facts, and to create something new to himself, achieve recognition in the scientific environment, obtaining a high social status (degree, academic rank, position) and related material goods and social guarantees; the possibility of further professional growth, self-realization, etc. This is due to the fact that for professionals of creative professions, in particular, scientists, internal motives are the basis for intensifying their professional activity and an important prerequisite for innovation, which is explained by the features of the latter, since creativity and mental activity are almost not exposed to rational external influence. The second aspect is value. It characterizes the desire of the Doctor of Philosophy to bring in the professional activity elements of creativity, diversity, the desire to expand their social contacts, develop themselves and achieve high professional results. Innovation of workers is derived from their system of values, among which the values of self-improvement and development dominate, as a result of which research and innovation activity is filled with moral content: the priority of creation, rather than consumption of values. Third aspect of the motivational and volitional component of readiness for research and innovation activity is a volitional aspect, considering that the overwhelming majority of specialists are guided by the usual ways of activity and distrust everything new, showing anti-innovation behavior. That is why, the developed volitional qualities are necessary to the Doctor of Philosophy in order to achieve its purpose in new and uncertain conditions.

Key words: Doctor of Philosophy, readiness for research and innovation activity, motivational and volitional component of readiness for professional activity.

Постановка проблеми. Відповідно до Закону України «Про вищу освіту», прийнятого у 2014 р., в Україні запроваджено третій рівень вищої освіти, на якому здійснюється підготовка докторів філософії (восьмий кваліфікаційний рівень за Національною рамкою кваліфікацій) і докторів наук (дев'ятий кваліфікаційний рівень). Підготовка докторів філософії здійснюється через інститут аспірантури і включає в себе, крім роботи

над дисертаційним дослідженням згідно з індивідуальним планом наукової роботи, опанування відповідної освітньо-наукової програми, мета якої – підготувати майбутнього наукового працівника до професійної та дослідницько-інноваційної діяльності, а це приводить до необхідності визначення структури готовності доктора філософії до дослідницько-інноваційної діяльності та розкриття сутності і змісту її компонентів.



Важливими складниками готовності майбутнього фахівця до дослідницько-інноваційної діяльності як інтегративного утворення виступають мотиваційна, ціннісна й емоційно-вольова підсистеми, які потребують відповідного теоретичного обґрунтування.

Аналіз актуальних досліджень і публікацій. Наукові основи дослідження мотиваційної сфери людини закладено у фундаментальних працях А. Маслоу [4], П. Фреса, Ж. Піаже [2], Ж. Нюттена [5] та розвинуту у роботах О. Леонтьєва, С. Рубінштейна, В. Давидова, Г. Костюка, К. Левіна, Л. Божович, З. Шапіро, П. Якобсона. Дослідження мотивації учнів і студентів закладів вищої освіти здійснювали В. Арбенін, В. Бакіров, П. Лузан, А. Маркова, Ю. Орлов, М. Руткевич, Є. Подольська та ін. Розкриттю сутності мотиваційного компонента готовності до інноваційної професійної діяльності майбутніх педагогів присвячено наукові праці Н. Клокар, Л. Чернової, А. Бистрякової, Н. Дуки, О. Шмельової, Л. Цибульської, І. Дичківської, В. Сластьоніна, Ю. Будаса, О. Мосіюка; аксіологічні аспекти зазначеної готовності досліджували Л. Кліх, О. Огієнко, Л. Козак, І. Гавриш. Емоційно-вольовий компонент у структурі готовності до інноваційної педагогічної діяльності виділяли О. Шмельова, Е. Печерська, О. Огієнко, О. Мосіюк. Теоретичний аналіз структурно-компонентного складу готовності майбутнього доктора філософії до дослідницько-інноваційної діяльності досі не був предметом наукової рефлексії.

Постановка мети. Метою роботи є розкриття сутності та структури мотиваційно-вольового компонента готовності майбутнього доктора філософії до дослідницько-інноваційної діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Одним із важливих складників формування готовності майбутнього фахівця до професійної діяльності є розвиток мотиваційної сфери особистості, оскільки, як зазначає Т. Волобуєва, «будь-яка свідомо людська дія виходить із мотивів, зі спонукального переживання чогось значущого, що розкриває сенс цієї дії для індивіда, тобто її внутрішній психологічний зміст» [8, с. 62].

Як показав проведений аналіз наукової літератури, поняття «мотивація» тісно пов'язане з такими категоріями, як «інтерес», «потреба», «спрямування», «стимул», «мотив», «цінності» тощо. Для розуміння механізмів формування мотивації майбутнього фахівця спробуємо вписати усі ці поняття в єдину структурно-логічну схему, беручи до уваги думку авторів книги [17] про те, що мотивація є багатовимірним

утворенням і включає в себе різні компоненти, зокрема мотиви, потреби, цілі, ціннісні орієнтації, емоції, які у сукупності спонукають людину до активної діяльності, формують у неї бажання і готовність виконувати певні дії і досягати конкретних результатів, а також нести за них відповідальність.

За Психологічною енциклопедією, мотивація – це система спонукань, що зумовлюють активність організму й визначають її спрямованість [21, с. 212]. Спрямованість – це одна з характеристик діяльності, яка вказує на те, до чого прагне людина, здійснюючи певні дії.

Мотивацію осіб, що здобувають професійну освіту, можна розглядати, наприклад, за А. Поляковим, як сукупність стійких мотивів і спонукань, які визначають зміст і спрямованість динамічного, неперервного й гуманістично спрямованого процесу зростання внутрішньої потреби в особистісному перетворенні, здатність до актуалізації внутрішнього потенціалу й усвідомленого вибору індивідуальної професійно-особистісної стратегії й освітнього шляху впродовж життя, результатом чого є вищий рівень сформованості професійної компетентності майбутнього фахівця [20, с. 7].

Проте мотивація – це не лише мотиви, але й інші чинники, які спонукають людину до певного виду діяльності та можуть мати як внутрішній, так і зовнішній характер. Погоджуємося з Т. Волобуєвою, що «сам по собі мотив не є причиною цілеспрямованих дій. Він лише результат відображення в психіці потреб людини, зумовлених зовнішніми чи внутрішніми об'єктивними явищами» [8, с. 63]. Тому прийнято розрізняти внутрішню та зовнішню мотивації.

Американська дослідниця Т. Амобайл у роботі [1] розглядає внутрішню мотивацію як бажання якомога краще виконувати свою роботу, вдосконалювати необхідні для цього вміння та навички, а зовнішню – як бажання отримати певну винагороду, не обов'язково пов'язану із самою роботою. Таким чином, зовнішня мотивація безпосередньо не пов'язана з діяльністю, яка виконується; іншими словами, вона є зовнішньою щодо самої діяльності. Діяльність у цьому разі є засобом досягнення інших цілей, за допомогою яких людина задовольняє свої потреби. Як підкреслює С. Занюк, зовнішня мотивація актуалізується тоді, коли головною причиною поведінки індивіда стає отримання чогось, що знаходиться поза цією поведінкою, поза цією діяльністю [11, с. 103]. Зовнішня мотивація може діяти у двох протилежних напрямках: як стимул



(від лат. stimulus – загострена палиця, якою підганяли тварин) – при прагненні отримати ті чи інші переваги за результатами виконання діяльності (принцип надії) – і як загроза (тиск) – при можливому отриманні покарання за свої дії або їх відсутність (принцип страху) [13, с. 229]. Отже, зовнішня мотивація як фактор заохочення чи покарання може стимулювати або гальмувати поведінку людини, не зачіпаючи її внутрішнього «я». У зв'язку з цим ефективність зовнішньої мотивації матиме обмежений характер, оскільки різні люди по-різному реагують на зовнішні чинники й не обов'язково сприйматимуть їх як стимул або тиск. Для того, щоб стимул став внутрішньою потребою особистості, людина повинна усвідомити, «переробити» та відбити його у своїй свідомості [27, с. 154]. Така усвідомлена потреба, що викликає активність людини і визначає її спрямованість, отримала назву мотиву (від лат. moveo – рухати, штовхати), що стає внутрішнім до діяльності, яка в цьому разі виступає вже не як засіб, а як мета. «Внутрішньо мотивована поведінка здійснюється заради себе самої і не може бути лише засобом досягнення зовнішньої цілі», – зазначає С. Занюк [11, с. 103]. Таким чином, внутрішня мотивація завжди виходить від самого індивіда, а зовнішня – від його оточення.

Деякі науковці розрізняють ще близьку та віддалену мотивацію: «перша детермінується фізіологічними потребами й актуальністю ситуації, друга – потребою, яка стає сама по собі активністю, діяльністю, що приносить радість і задоволення. Внутрішня мотивація є формою самоутвердження й самоактуалізації» [22, с. 74]. За словами І. Гриненко, «мотивація у своєму формуванні може розвиватися від мотивації успіху (на початковому етапі, коли людина робить перші несміливі спроби створити щось нове) до мотивації досягнення (на етапі перенесення здобутих знань та умінь у нові сфери діяльності) та внутрішньої мотивації – найпотужнішої рушійної сили, яка стимулює процес творіння» [9, с. 28].

Для фахівців творчих професій, зокрема науковців, саме внутрішні мотиви виступають основою активізації їх професійної діяльності та важливою передумовою інноваційної праці, що пояснюється особливостями останньої, оскільки творчість і розумова активність майже не піддаються раціональному зовнішньому впливу. Найбільш ефективним методом підвищення віддачі праці фахівців у сфері інновацій є стан, за якого прагнення до результативної творчої праці виходить від самого працівника, а не від «зовнішнього подразника», –

наводить Г. Капліна висновки американських експертів [12, с. 61].

Суб'єктів інноваційної праці не так хвилює розмір заробітної плати, як можливість вирішувати цікаві та складні завдання. Творчі особистості самі себе заохочують і знаходять задоволення в самому процесі діяльності. Підтвердженням цієї думки слугують результати емпіричного дослідження, проведеного авторкою роботи [8, с. 62], у якому показано, що до наукової діяльності можуть спонукати такі мотиви: самоствердження і саморозвиток (24%), самореалізація (23%), пізнавальний інтерес, пошук істини (13%), ідентифікація із соціумом або групою (12%), соціальні мотиви (прагнення принести користь суспільству) (8%), матеріальні стимули (винагорода) (8%), ідентифікація з кумиром (7%). Як видно з наведеного переліку, матеріальне заохочення за результатами своєї праці стоїть далеко не на першому місці у представників творчих професій. Головними спонукальними мотивами для них є самовдосконалення та прагнення реалізувати себе. За таких умов, як зазначає І. Рябоконт, людина буде діяти не стільки за своїми посадовими обов'язками, скільки з власної ініціативи, виступаючи фактичним власником знань [23, с. 371]. Для творчих особистостей робота є улюбленим заняттям, вони можуть працювати багато годин, якщо ними рухають зацікавленість і бажання досягти своєї мети. За спостереженнями американських учених Т. Амобайл та Б. Хеннессі, творчі люди більш широко розкривають свій творчий потенціал не тоді, коли їх спонукають ззовні, а коли вони отримують задоволення від роботи, відчувають до неї інтерес [3, с. 11]. Більше того, існують експериментально доведені факти, що зовнішня мотивація, навпаки, заважає проявляти креативність, оскільки люди відчувають, що контроль над їх діяльністю знаходиться в руках того, хто їх заохочує [25].

Внутрішніми мотивами осіб, які навчаються, можуть бути такі мотиви як: бажання пізнавати нове, працювати спільно з іншими, бути у центрі уваги, власний розвиток тощо. Для майбутнього доктора філософії – це, насамперед, інтерес до наукової діяльності, бажання пізнавати невідоме раніше та створювати щось нове самому, досягнення визнання у науковому середовищі, отримання високого соціального статусу (наукового ступеня, вченого звання, посади) та відповідних йому матеріальних благ і соціальних гарантій; можливість подальшого професійного зростання, самореалізація тощо.

Важливість цих мотивів можна оцінити, проаналізувавши дані опитування аспіран-



тів, проведеного авторами роботи [7]: як основний мотив вступу до аспірантури 47% респондентів зазначили можливість само-реалізації, саморозвитку та підвищення рівня знань; 33% опитаних приваблює викладацька діяльність; 26% – наукова діяльність і розробка нових технологій (інновацій). Підвищення заробітної плати та просування по кар'єрних сходинках є суттєвим для 26% аспірантів.

За своєю спрямованістю ці мотиви можуть бути розподілені на певні групи. Так, автори роботи [6, с. 117], розглядаючи готовність магістрів до науково-дослідницької діяльності, виділили такі групи мотивів: пізнавальні мотиви; мотиви, пов'язані зі змістом праці; творчі мотиви; мотиви соціального престижу; прагматичні мотиви.

Але яким чином виникають ті чи інші мотиви в особистості? Л. Штефан, досліджуючи особливості професійної спрямованості майбутнього інженера-педагога на інноваційну діяльність, запропонувала розглядати формування останньої як трьохетапний процес, що включає професійний інтерес, професійну потребу, професійне самовизначення [28]. Отже, першим етапом тут виступає інтерес до інноваційної професійної діяльності, який теж може мати багаторівневу структуру. Наприклад, С. Кряжде пропонує виділяти інтерес «споживача», інтерес «діяча» і «власне фаховий» інтерес [16, с. 25–26], на базі яких і формуються відповідні мотиви. Науковець акцентує увагу на тому, що на першому етапі важливим є виникнення ситуативного інтересу, який надалі отримує свій розвиток у процесі багаторазового повторення певних дій, що обов'язково повинні мати позитивне емоційне забарвлення як результат усвідомлення успіху та задоволення особистих потреб. Потреба – це певний психічний стан, який створює передумову діяльності та визначає спрямованість особистості та її подальшу активність. Іншими словами, без потреби не виникають мотиви та не пробуджується активність. «Потреба є основою творчості як духовної діяльності, результатом якої є створення того, чого ще не було (оригінальних цінностей), виявлення нових, ще невідомих фактів, закономірностей матеріального світу, духовної культури» – підкреслює авторка роботи [8, с. 62].

Концепція мотивації базується на концепції ієрархії потреб людини, запропонованій А. Маслоу. Як відзначав учений, «практично будь-який поведінковий акт детермінований множиною мотивів. Якщо говорити про мотиваційні детермінанти, то поведінка, зазвичай, детермінована не однією окремо взятою потребою, а сукуп-

ністю кількох або усіма базовими потребами» (цитовано за [8, с. 63]).

Другим важливим аспектом у формуванні спрямованості фахівця на дослідницько-інноваційну діяльність відіграють його ціннісні орієнтації, під якими розуміють «свідоме оцінювання явищ і предметів навколишнього світу з погляду їх значущості для задоволення потреб та інтересів людини» [15, с. 258]. Система цінностей є тією системою координат, у якій вибудовується ієрархія цілей і здійснюється розробка стратегії їх досягнення. Дослідження цінностей у професійній сфері [10, с. 590] дозволило згрупувати їх у два потужні блоки: до першого входять такі цінності професії, як її престижність і поважність, можливість отримувати високу заробітну плату, духовне задоволення, збереження власної індивідуальності; до другого – прагнення внести в роботу елементи творчості, різноманітності, розширювати свої соціальні контакти, розвивати себе та досягати високих професійних результатів [18, с. 90]. Таким чином, цінності другого блоку якнайбільше відповідають цінностям інноваційного фахівця. За словами І. Рябокони, інноваційність працівників є похідною від системи цінностей і ціннісних орієнтацій, в ієрархії яких домінують цінності самовдосконалення та розвитку, завдяки чому їх діяльність наповнюється моральним змістом: пріоритетом створення, а не споживання цінностей. Отже, інноваційна функція особистості отримує пріоритет порівняно з власністю і багатством, даючи простір і стимул інтелектуальному розвитку суспільства [23, с. 371].

Третім, не менш важливим, аспектом мотиваційно-вольового компонента дослідницько-інноваційної діяльності є вольовий аспект з огляду на те, що переважна більшість фахівців (наприклад, кожен п'ятий вчитель) орієнтується на звичні способи діяльності і з недовірою ставиться до всього нового, демонструючи антиінноваційну поведінку. Тому, як зазначають автори роботи [19, с. 252], до ідеї про необхідність інноваційної діяльності працівник повинен прийти через незадоволеність власною професійною діяльністю у рамках традиційної парадигми, що робить цей аспект складовою частиною мотиваційної сфери як такий, який пов'язаний із психологічними процесами особистості [26, с. 257]. погоджуємося з В. Карпенко, що «творчість як готовність виходити за межі заданих умов діяльності передбачає моральну мужність і здатність нести відповідальність за прийняте рішення, тим паче, що словосполучення «виходити за межі» може мати різні значення» [14, с. 143].



Рис. 1. Структура мотиваційно-вольового компонента готовності доктора філософії до дослідницько-інноваційної діяльності

Як підкреслює О. Скоробогатська, для інноваційної особистості невизначеність, складність у будь-якій сфері слугують стимулом для пошуку нових креативних рішень; зіштовхнувшись із труднощами, вона перетворює їх на можливості для власної самоактуалізації й особистісного зростання [24, с. 86].

Враховуючи наявність трьох розглянутих нами аспектів мотиваційно-вольового компонента готовності майбутнього доктора філософії до дослідницько-інноваційної діяльності, представимо його структуру у вигляді схеми, зображеної на рис. 1.

Висновки з проведеного дослідження.

Таким чином, спрямованість майбутнього доктора філософії на дослідницько-інноваційну діяльність детермінується мотиваційно-вольовим компонентом, який має складну структуру, що включає три взаємопов'язані між собою аспекти. Це – наявність стійкої мотивації до професійної діяльності (мотиваційний аспект), сформоване ціннісне ставлення до професії (ціннісний аспект), а також розвинуті вольові якості, які дозволяють фахівцеві досягати своєї мети у нових для нього умовах (вольовий аспект). Перспектива подальших досліджень полягає у розкритті змісту наступних компонентів готовності майбутнього доктора філософії до дослідницько-інноваційної діяльності.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Amabile T.M. Creativity in Context. Boulder, CO : Westview Press, 1996. 336 p.
2. Fraisse P., Piaget J. Traite de psychologie expérimentale. Paris : Presses Universitaires de France, 1991. 224 p.
3. Hennessey B.A., Amabile T.M. *The conditions of creativity. The nature of creativity: Contemporary psychological perspectives* / R.J. Sternberg (ed.). Cambridge, MA : Cambridge University Press, 1988. P. 11–38.
4. Maslow A. Motivation and Personality. New York : Harper & Row, 1970. 369 p.
5. Nuttin J. Motivation, planning, and action. A relational theory of behavior dynamics: Transl. Leuven : Leuven University Press ; Hills, NJ : Erlbaum, 1984. 251 p.
6. Алехина И.В., Павлова Т.А., Семерич О.А. Проблема организации научно-исследовательской работы магистров в современной образовательной среде вуза. *Вестник Брянского государственного университета*. 2012. № 1(2). С. 115–119.
7. Веселков А.В., Веселкова Е.А. Формирование интегративного инновационно-исследовательского образовательного пространства вуза. *Интерэкспо Гео-Сибирь*. 2014. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-integrativnogo-innovatsionno-issledovatel'skogo-obrazovatel'nogo-prostranstva-vuza> (дата обращения: 15.12.2018).
8. Волобуева Т.Б. Теоретичні засади мотивації та стимулювання інноваційної діяльності педагога. *Наукова скарбниця освіти Донеччини*. 2014. № 2(19). С. 61–67.
9. Гриненко І.В. Педагогічні умови розвитку креативності майбутніх учителів гуманітарного



профілю у процесі фахової підготовки : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Тернопіль, 2008. 192 с.

10. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала. Воронеж : НПО «МОДЭК», 2004. 750 с.

11. Занюк С.С. Психологія мотивації та емоцій : навчальний посібник. Луцьк : Волинський держ. ун-т ім. Лесі Українки, 1997. 180 с.

12. Капліна Г.А. Правове регулювання заохочення та мотивації праці науково-педагогічних працівників дослідницьких самоврядних університетів. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2010. Вип. 18. С. 57–65.

13. Карапетян А.О. Удосконалення кадрово-мотиваційного механізму державного управління системою вищої освіти в Україні. *Актуальні проблеми державного управління*. 2014. № 2. С. 223–232.

14. Карпенко В.В. Творчество и активность как психологические феномены. *Теоретичні і прикладні аспекти психології*. 2013. № 2(31). С. 140–150.

15. Кошелева Н.Г. Характеристика компонентів структури особистості майбутніх економістів, значущих для формування їхньої готовності до інноваційної фахової діяльності. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2013. Вип. 31(84). С. 256–262.

16. Крягжде С.П. Управление формированием профессиональных интересов. *Вопросы психологии*. 1985. № 3. С. 23–30.

17. Маркова А.К., Матис Т.А., Орлов А.Б. Формирование мотивации учения: книга для учителя. Москва : Просвещение, 1990. 192 с.

18. Миленкова Р.В. Світоглядні засади формування інноваційної культури майбутніх фахівців. *Ідеї, реалії і перспективи освітніх інновацій: філософія, психологія, методика* : зб. тез доповідей на науково-практичній конференції, 15 квітня 2006 р. Суми, 2006. Ч. 2. С. 89–91.

19. Пашенко М.І., Красноштан І.В. Готовність майбутнього педагога до інноваційної діяльності.

Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. 2012. Ч. 4. С. 281–287.

20. Поляков А.О. Педагогічні умови мотивації професійного зростання студентів педагогічних університетів у процесі неперервної освіти : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 ; Харківський нац. пед. ун-т ім. Г.С. Сковороди. Харків, 2008. 19 с.

21. Психологічна енциклопедія / авт.-упор. О.М. Степанов. Київ : Академвидав, 2006. 424 с.

22. Психологія особистості : словник-довідник / за ред. П.П. Горностая, Т.М. Титаренко. Київ : Рута, 2001. 320 с.

23. Рябоконт І.О. Модель якості трудового життя інноваційного працівника в новій економіці. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2014. № 1. С. 367–373.

24. Скоробагатська О.І. Психологічні особливості інноваційної діяльності в суспільстві ризику. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2014. № 7(41). С. 79–87.

25. Слободчиков А.А. Психология креативности: творчество и разработка. URL: <https://dtf.ru/gamedev/5394-psihologiya-kreativnosti-tvorchestvo-i-razrabotka> (дата обращения: 15.12.2018).

26. Цибульська Л.І. Структурно-компонентний аналіз готовності майбутнього вчителя літератури до інноваційної професійної діяльності. *Наукові записки кафедри педагогіки*. 2014. Вип. 34. С. 253–261.

27. Чадаєва К.Ю. Інноваційна діяльність у вищій освіті у сучасних соціокультурних контекстах. *Сучасне суспільство*. 2013. Вип. 1. С. 150–157.

28. Штефан Л.В. Формування спрямованості на інноваційну діяльність як складову інноваційної культури майбутнього інженера-педагога. *Педагогіка та психологія*. 2011. Вип. 39. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu_ped_2011_39_5 (дата звернення: 15.12.2018).