



3. НАУКОВІ СЕМІНАРИ-ПРАКТИКУМИ



Віра Петрівна Чудакова,
науковий співробітник лабораторії
профільного навчання і профорієнтації
Інституту педагогіки НАПН України,
науковий кореспондент Інституту психології
імені Г. С. Костюка НАПН України;
психолог, тренер, ст. викладач, консультант, коуч
м. Київ, Україна

УДК 159.9:37.07:005.95]:001.895

*Продовження публікації,
початок у №№ 3–4; 5; 6; 7 за 2012 р.; у №№ 1(8); 2(9); 3(10); 6(13); 7(14);
8–9 (15–16); 10 (17); 11(18); 12(19) за 2013 р.; у № 1 (20) за 2014 рік.*

«САМООЦІНКА» ЯК СКЛАДОВА ІНТЕГРАЛЬНОЇ ХАРАКТЕРИСТИКИ «САМОУСВІДОМЛЕННЯ СЕБЕ ЯК ПРОФЕСІОНАЛА» – КРИТЕРІЙ СФОРМОВАНOSTІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ 2 частина, продовження (початок у № 1 (20) за 2014 р.)

В статті представлено об'єднаний дизайн алгоритма, описано методи, аналіз, обробку та інтерпретацію результатів обстеження та корекції «самооцінки», яка є неотъемлемою складовою характеристикою «самоусвідомлення себе як професіонала», яка в свою чергу, є критерієм формування психологічної готовності до інновацій та конкурентоспроможної особистості.

Ключевые слова: *інноваційна діяльність, психологічна готовність до інноваційної діяльності, критерії, інтегральна характеристика «самоусвідомлення себе як професіонала», «самооцінка».*

The paper presents the overall design of the algorithm, description of the methods, analysis, processing and interpretation of the results of examination and correction «self-assessment» which is an integral component of the characteristics of «self-awareness of yourself as a professional», which, in turn, is the criterion of formation of psychological readiness for innovation and competitive person

Key words: *innovation, psychological readiness for innovation, criteria integral characteristic of «self-awareness of yourself as a professional», «self-assessment».*

У попередньому номері висвітлено загальний дизайн і алгоритм проведення дослідження інтегральної характеристики самоусвідомлення себе як професіонала, який є критерієм сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатної особистості.

У цьому номері продовжено публікацію й описано алгоритм дослідження «самооцінки» («Со»), однієї із складових «самоусвідомлення себе як професіонала», ретельно описані та представлені:

- інформаційно-смісловий компонент;
- діагностично-інтерпретаційний компонент;
- корекційно-розвивальний компонент її дослідження.



Продовжуємо висвітлення досвіду впровадження у практику діяльності освітніх організацій різних типів моделей і технологію формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності. У попередніх випусках журналу «Освіта і розвиток обдарованої особистості» виконано наступну роботу [10–15]:

1) у № 3–4, 2012 р., висвітлено загальну характеристику науково-методичного забезпечення психолого-організаційної технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності;

2) у № 5; 6; 7, 2012 р., описано покроковий алгоритм дослідження експертизи рівня розвитку педагогічного колективу та його вплив на організаційно-інноваційне середовище освітньої організації; структуру, особливості та критерії оцінювання соціально-психологічних характеристик рівня розвитку колективу, а також його інтегральні та первинні характеристики: *ціннісно-орієнтаційну зрілість колективу (A)* – рівень орієнтованості колективу на поточні досягнення (a_1), розвиток способів діяльності (a_2) та саморозвиток членів педагогічного колективу (a_3); *організованість колективу (B)* – рівень відповідальності (b_1), спрацьованості (b_2), включення членів педагогічного колективу в управління (b_3); *згуртованість (об'єднаність) колективу (B)* – рівень єдності (спільності) орієнтацій (b_1), сумісності членів педагогічного колективу (b_2), потенційної стабільності (b_3);

3) у № 1 (8), 2013 р., подано загальну характеристику експертизи організаційно-інноваційного середовища освітньої організації; описано алгоритм проведення та інтерпретацію результатів експертизи за методикою «Оцінювання характеристик колективу»;

4) у № 2 (9), 2013 р., описано алгоритм проведення та інтерпретацію результатів експертизи організаційно-інноваційного середовища за методикою «Оцінювання мотиваційного середовища»;

5) у № 3 (10), 2013 р., описано алгоритм проведення та інтерпретацію результатів експертизи організаційно-інноваційного середовища за методикою «Оцінювання функцій керівництва»;

6) у № 4 (11), 2013 р., подано програму спецкурсу (семінару-тренінгу) «Управлінська компетентність керівника з формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища школи»;

7) у № 6 (13), 2013 р., представлено узагальнені результати експертизи організаційно-інноваційного середовища освітньої організації (діагностичного етапу), запропоновано опис і приклади оформлення експертної документації для ефективного проведення корекційного етапу дослідження;

8) у № 7 (14), 2013 р., представлено загальний дизайн моделей і технології формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності та розробку науково-методичного забезпечення її впровадження в практику роботи освітніх організацій різних типів; розкрито та ретельно описано методи й етапи організації проведення дослідження, інтерпретацію обробки результатів

емпіричних даних і алгоритм впровадження «Корекційної моделі створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища освітньої організації»;

9) у № 8–9 (15–16), 2013 р., детально представлено алгоритм організації, проведення, обробки, інтерпретації результатів емпіричних даних дослідження «інноваційності» персоналу освітніх організацій як показника формування готовності до інноваційної діяльності та чинника формування конкурентоздатності особистості в швидкозмінних умовах; уперше опубліковано діагностичний інструментарій для оцінювання «інноваційності» – авторська методика «Експрес-діагностика інтегрального показника “інноваційність”» (В. П. Чудакова); наведено приклади оформлення експериментальної документації – протоколи індивідуальних показників і профіль оцінки (граф-схеми) *рівня інноваційності (позитивна, нульового рівня, негативна)*, а також *тенденції інноваційності (направленості) (емоційно-практична та теоретико-інтелектуальна тенденції)* за результатами факторного аналізу. Результати дослідження «інноваційності» забезпечили можливість *визначити* інноваційний потенціал персоналу освітніх організацій та *з'ясувати*, кого із них насамперед варто залучати до інноваційної діяльності для досягнення найкращих результатів;

10) у № 10 (17), 2013 р., представлено покроковий алгоритм і загальний дизайн моделі експертизи та корекції психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності як чинника формування конкурентоздатності особистості;

11) у № 11 (18), № 12 (19), 2013 р., представлено загальний дизайн, алгоритм, опис методів, аналіз, обробку та інтерпретацію результатів *дослідження ставлення особистості до своєї професійної діяльності*, що надає можливість з'ясувати складові *інтегральної характеристики задоволеності своєю професійною діяльністю* як критерію сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатної особистості;

12) у № 1 (20), 2014 р., представлено загальний дизайн, алгоритм, опис методів, аналіз, обробку та інтерпретацію результатів *дослідження ставлення особистості до своєї професійної діяльності*, що надає можливість з'ясувати складові *інтегральної характеристики задоволеності своєю професійною діяльністю* як критерію сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності й конкурентоздатної особистості.

Мета цієї публікації – представлення загального дизайну, алгоритму, опису методів, аналізу, обробки та інтерпретації результатів експертизи та корекції *дослідження «самооцінки» («Со»)*, що є складовою *інтегральної характеристики «самоусвідомлення себе як професіонала»*, що є критерієм сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності й конкурентоздатної особистості.

Для реалізації поставленої мети використовувались такі методи наукового дослідження: *аналіз літератури з проблеми, теоретичний аналіз проблеми;*



проведення пілотажного дослідження; психолого-педагогічний експеримент; психолого-педагогічні діагностичні методи; метод експертних оцінок; методи математичної статистики; метод активного соціально-психологічного навчання, коучингу. Математична обробка даних здійснювалась за допомогою комп'ютерного пакету статистичних програм SPSS (версія 20).

Дослідження проводилось у межах виконання науково-дослідних тем Інституту педагогіки НАПН України: «Технологія формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в загальноосвітніх навчальних закладах»; «Науково-методичне забезпечення формування готовності педагогів до діяльності в умовах освітнього середовища навчального закладу»; «Науково-методичне забезпечення формування конкурентоздатності особистості в умовах швидкозмінного середовища: соціально-профорієнтаційний аспект» [10–15].

Комплексна система науково-методичного забезпечення формування готовності до інноваційної діяльності

Для формування готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості у швидкозмінних умовах розроблено та впроваджено «Психолого-організаційну технологію формування готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності» (далі «Технологія»), що є комплексною системою науково-методичного забезпечення впровадження в освітню практику освітніх інновацій, що створює можливість надавати психологічну допомогу психологам, педагогам, управлінцям всіх рівнів, спрямовану на вирішення певних психологічних і організаційних проблем, пов'язаних з інноваційними змінами, діяльністю й розвитком організації в цілому та функціонуванням управлінців і персоналу організації [10–15].

За основу взято технологічний підхід, головне призначення якого полягає у розробці (проекуванні) та впровадженні спеціальних гуманітарних (людинознавчих) технологій, різновидом яких є психолого-організаційна технологія, спрямована на вирішення конкретних проблем в організації, запропонована Л. М. Карамушкою [9].

«Технологія» є професійно містким, універсальним інструментом, що призначається для психологів, які мають фундаментальну базу підготовки, проте з економічних причин не всі освітні організації змогли ввести у штат психологів. З'ясовано, що за певних причин не всі психологи готові до роботи з керівниками та персоналом організацій. Враховуючи такі обставини, нами розроблено «Технологію», якою можуть скористатись та успішно засвоїти в умовах відповідної спеціальної підготовки і консультацій (тренінгів-семінарів, коучингів) за допомогою та підтримкою фахівців-управлінців та спеціалістів по роботі з персоналом організацій, менеджери, педагоги,

методисти, науково-педагогічні працівники, консультанти та всі, хто цікавиться питаннями організаційного розвитку й особистої ефективності, а також ті, у діяльності яких зміни та розвиток окремих людей і груп відіграють суттєву роль.

Говорячи про перспективність і можливість масової реалізації технології, можна зазначити, що вона є придатною для відтворення не лише автором, але й іншими фахівцями з гарантією досягнення запланованих результатів (психологами, а також, за умови спеціальної підготовки у сфері контрольно-оцінної, та корекційно-розвивальної діяльності, науково-педагогічним працівникам, методистами, управлінцями, науковцями тощо). Для цього можна використати розроблену автором програму семінару-тренінгу «Управлінська компетентність керівника з формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища» [20]. Перспективність подальшої розробки та можливість масової реалізації технології полягає у гарантії досягнення запланованих результатів якісної освіти, професійного та морального задоволення від творчого процесу, самодостатності реалізації особистісного потенціалу у освітньому процесі.

«Технологія» складається з двох взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих частин (що відповідають дослідженню внутрішніх і зовнішніх умов упровадження інновацій), кожна із яких містить такі основні компоненти: інформаційно-смісловий, діагностично-інтерпретаційний, прогностичний, корекційно-розвивальний. Зміст і структура основних складових, компонентів моделей, технології.

1. Модель експертизи та корекції організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій (зовнішні умови) [10–15]:

1.1. Модель експертизи організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій.

1.2. Модель створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій.

2. Модель експертизи й корекції психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності (внутрішні умови) [13–15]:

2.1. Модель експертизи психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності.

2.2. Модель багаторівневого рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу «Психологічні засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості».

Розглянемо одну зі складових «Технології» «Модель експертизи психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності». На рисунку 1 представлено оцінні параметри, алгоритм реалізації та послідовність проведення етапів експертизи психологічної готовності до інноваційної діяльності (див. рис. 1).

Упровадження «Технології» в освітню практику передбачало тісну взаємопов'язану діяльність наукового керівника експерименту (автора розробки) з

керівниками та педагогічними колективами освітніх організацій з урахуванням принципів спільної діяльності (індивідуалізації, диференціації, оптимальної реалізації людських ресурсів, конструктивного спілкування тощо). «Технологія» пройшла апробацію та впроваджена у практику діяльності освітніх організацій різних типів України: м. Києва (гімназія № 153), Київської області (школи Броварського району), м. Одеси (ЗОШ №№ 52; 53; 118; НВК «Гімназія № 7»; НВК № 49; Приватна школа «Гармонія»; Школа-інтернат № 2), м. Херсону (ЗОШ №№ 12; 53; 54; 41),

м. Нової Каховки (Новокаховська гімназія) і м. Сімферополя (НВК «Школа-колегіум» № 14). Завдяки творчій співпраці з керівниками і педагогічними колективами вищезазначених освітніх організацій на різних етапах розробки та впровадження «Технології» відпрацьовувались психолого-педагогічний діагностичний інструментарій, інтерпретаційний та корекційно-розвивальний блоки, відшліфовувались окремі аспекти та компоненти модулів «Технології». Кожен навчальний заклад вніс важливий вклад.

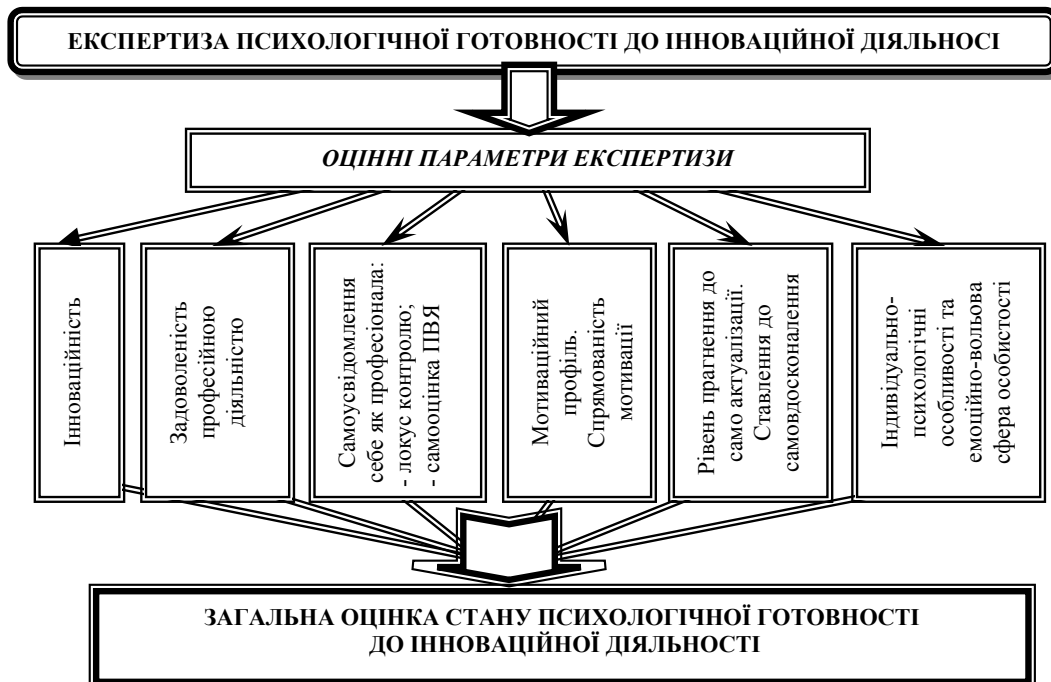


Рис. 1. Модель експертизи психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності

Для проведення експертизи психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності використовуємо валідний та надійний психолого-діагностичний інструментарій, що дає змогу дослідити наступні оцінні показники та параметри:

- інтегральний показник «Інноваційність» – дає змогу визначити та оцінити стан рівня інноваційності (позитивний, нульовий, негативний), рівень тенденції вчителів до здійснення інновацій (теоретико-інтелектуальний, емоційно-практичний);
- задоволеність професійною діяльністю (задоволеність професією, ставлення до діяльності в нинішній час та у перспективі, задоволеність життєвих потреб у процесі професійної діяльності);
- самоусвідомлення себе як фахівця (локус контролю, самооцінка професійно важливих якостей);
- мотиваційні характеристики (мотиваційний профіль, мотиваційна тенденція особистості: споживча, особистісно-розвиваюча направленість мотивації);
- самоактуалізація і ставлення до самовдосконалення;

- індивідуально-психологічні особливості та емоційно-вольовий контроль.

Розглянемо алгоритм дослідження однієї зі складових інтегральної характеристики самоусвідомлення себе як персоналу, що у свою чергу є критерієм психологічної готовності до інноваційної діяльності й конкурентоздатної особистості у швидкозмінних умовах.

Алгоритм дослідження інтегральної характеристики самоусвідомлення себе як професіонала

Дослідження «ставлення особистості до себе як професіонала» оцінюється за величиною значущості для персоналу освітніх організацій їхньої професійної діяльності та визначається за результатами діагностики «самооцінки» і «локусу контролю» (інтегральні характеристики самоусвідомленості, що пов'язує почуття відповідальності, готовності до активності та самооцінку). Алгоритм дослідження «ставлення особистості до себе як професіонала» можна показати у вигляді моделі (рис. 2).



Рис. 2. Модель дослідження ставлення особистості до себе як професіонала та алгоритм визначення інтегральної характеристики самоусвідомлення себе як професіонала

Предметом детального обговорення у цій публікації є загальний дизайн, алгоритм проведення, опис діагностичних методів, аналізу, обробки та інтерпретації результатів дослідження самооцінки («Со»), що дає можливість з'ясувати складові інтегральної характеристики «самоусвідомлення себе як персоналу» («Сам»), як критерію сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності й конкурентоздатної особистості.

Розглянемо також складові компоненти (блоки) дослідження «самооцінки», а саме:

- інформаційно-смісловий;
- діагностично-інтерпретаційний і прогностичний;
- корекційно-розвивальний.

Інформаційно-смісловий компонент дослідження «самооцінки» – параметра інтегральної характеристики «самоусвідомлення себе як професіонала»

Понятійний апарат оцінного параметра «самооцінки» – інтегральної характеристики самоусвідомлення себе як професіонала

Самооцінка є центральним утворенням особистості, її ядром. Вона визначається соціальною адаптацією особистості, є регулятором поведінки та діяльності. Самооцінка не є даністю, попередньо притаманною особистості. Формування самооцінки здійснюється у процесі діяльності та міжособистісної взаємодії. Соціум значною мірою впливає на формування

самооцінки особистості, що безпосередньо пов'язано з процесом соціальної її адаптації та дезадаптації.

Що таке самооцінка?

Одним із важливих понять, пов'язаних з афективною підструктурою професійної самосвідомості особистості, є поняття самооцінки.

У вітчизняній психології самооцінка розглядається у двох аспектах: у зв'язку з особистістю та у зв'язку з самосвідомістю. Зрозуміло, що подібний поділ є умовним, і ці підходи не суперечать, а взаємно доповнюють один одного. Зважаючи на цілі цього дослідження, нас цікавить зв'язок самооцінки з самосвідомістю. Цей зв'язок зазначав С. Рубінштейн: «самосвідомість людині не є безпосередньо у переживаннях, вона є результатом пізнання, для якого потрібно усвідомлення реальної обумовленості власних переживань. Вона може бути більш-менш адекватною. Самосвідомість містить те чи інше ставлення до себе, тісно пов'язане з самооцінкою. Самооцінка людини обумовлена світоглядом, визначальним норми оцінки» [8].

Необхідно зауважити, що «самооцінка» – широко вживаний термін, що трактується дослідниками по-різному, у дослідженнях можна зустріти різні трактування цього терміну, наведемо для прикладу деякі з них:

- самооцінка розуміється як оцінка особистістю себе, можливостей, якостей та місця серед інших людей, пов'язується з цілісним образом «Я» і вважається стрижнем самосвідомості (А. Захарова, А. Ліпкіна, І. Кон, В. Столина, І. Чеснокова та ін.);



• *самооцінка ототожнюється з емоційно-ціннісним ставленням до себе або трактується як ланка мотиваційно-потребнісної сфери;*

• М. Лісіна розрізняє *абсолютну та відносну самооцінку*. Перша з них виражає ставлення людини до себе поза порівнянням себе з іншими людьми, друга – ставлення до себе у порівнянні з іншими. Вона вважає, що *самооцінку потрібно характеризувати не лише кількісно (наскільки вона висока), а якісно – який її склад і забарвлення (позитивна/негативна, повна/неповна тощо);*

• *самооцінка – це уявлення людини про себе, важливість власної діяльності в суспільстві, тобто уявлення про власні якості та почуття, достоїнства та недоліки*. Це уявлення про себе може бути як відкритим для інших, так і прихованим. Буває три види самооцінки: 1) занижена; 2) завищена; 3) адекватна [16];

• *самооцінка – це уявлення людини про важливість особистої діяльності в суспільстві та оцінювання власних якостей і почуттів, позитивів і недоліків, виражається відкрито чи закрито*.

Функції самооцінки: *регуляторна*, на основі якої відбувається вирішення завдань особистісного вибору; *захисна*, що забезпечує відносну стабільність і незалежність особистості; *функція розвитку*, тобто самооцінка є поштовхом до розвитку особистості.

Значну роль у формуванні самооцінки відіграють оцінки оточуючих та її досягнення. У теорії самооцінки – це оцінювання людиною себе [17].

У деяких дослідженнях, що входять до галузі психології вчителя, *самооцінка* розглядається як складова педагогічної спрямованості, що розуміється як професійно значуща якість вчителя (Сластенін В. А., 1983, 1990). Вказуючи, що за такого тлумачення *самооцінка перестає існувати як самостійний предмет аналізу*, Л. В. Бороздіна пропонує розглядати її як специфічну функцію самосвідомості, не зведену ні до «Я-образу», ні до самоставлення (Бороздіна Л. В., 1992). На її думку, *самооцінка – це наявність критичної позиції індивіда стосовно того, чим він володіє, оцінка наявного потенціалу з точки зору певної системи цінностей*. Внаслідок такого підходу вона розмежує поняття «Я-образу», самооцінки та ставлення до себе.

Л. М. Мітіна вважає, що більш обґрунтованою є точка зору В. Ф. Сафіна, яка вживає для позначення емоційно-ціннісного ставлення до себе термін «самооцінювання», підкреслюючи процесуальний аспект самоставлення (Сафін В. Ф., 1986). На його думку, самооцінювання, що має афективну природу, згодом, завдяки використанню певних еталонів (інших суб'єктів та їх оцінок) набуває когнітивних якостей. Результатом процесу самооцінювання стає стійке узагальнене ставлення особистості до себе.

Уявлення про себе та власні професійні якості, адекватна оцінка професійної компетентності, вміння налагоджувати ефективну міжособистісну взаємодію з учнями, що виникає на основі цих знань та самооцінювання, емоційно-ціннісне ставлення до себе детермінує поведінковий компонент професійної

самосвідомості вчителя, що реалізується у процесі саморегуляції [4].

«Самооцінка» та її вплив на сформованість психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатність особистості

Стимулюючим мотивом для *формування психологічної готовності до інноваційної діяльності* може бути не лише фактор активно-позитивного ставлення особистості до вибраної професії, високого рівня ступеня задоволеності власною професійною діяльністю, але й усвідомлення професійно важливих якостей (ПВЯ) і необхідності їх розвитку. Це висуває проблему ставлення до себе, самооцінки, визначення відповідальності людини за власні вчинки та життя, а також готовності до активності.

«Самооцінка» містить оцінку здібностей, психологічних властивостей та якостей, їх критичне осмислення, емоційно-цілісне ставлення до них, а також власного місця серед інших.

Розв'язуючи пізнавальні та комунікативні задачі, ми оцінюємо власні можливості, співвідносимо їх з конкретними обставинами, після чого приймаємо рішення про дії. Такі дії детермінують (визначають) розвиток свідомості особистості.

Якою може бути самооцінка?

Самооцінка може бути різною залежно від ступеня її стійкості та рівня адекватності (рис. 3):

- ситуативною та загальною;
- завищеною, адекватною (нормальною) і заниженою.

На рисунку 3 показано «Модель прояву самооцінки».

Самооцінка залежно від форми та ступеня стійкості, рівня розвитку професійно важливих якостей, може стимулювати або подавляти прагнення до професійного самовдосконалення, формування психологічної готовності до інноваційної діяльності, що є чинником сформованості конкурентоздатності особистості у швидкозмінних умовах.

Особливості прояву самооцінки

Неадекватна самооцінка проявляється у вибірковості сприйняття інформації, коли відкидається інформація, що могла б знизити оцінку діяльності особистості у власних очах. Неадекватна самооцінка може бути *заниженою та завищеною*. Нижче розглянемо особливості прояву неадекватної самооцінки та її вплив на професійну діяльність, наведемо приклади, як за зовнішніми ознаками, без діагностики, можна з'ясувати самооцінку конкретної особи.

Занижена самооцінка породжує невпевненість у собі, а також негативно впливає на професійну діяльність і можливість самореалізації.

Людина із заниженою самооцінкою:

- ставить перед собою нижчі цілі, ніж ті, яких може досягти;
- перебільшує значущість невдач;
- шукає можливі причини недосягнення успіху;

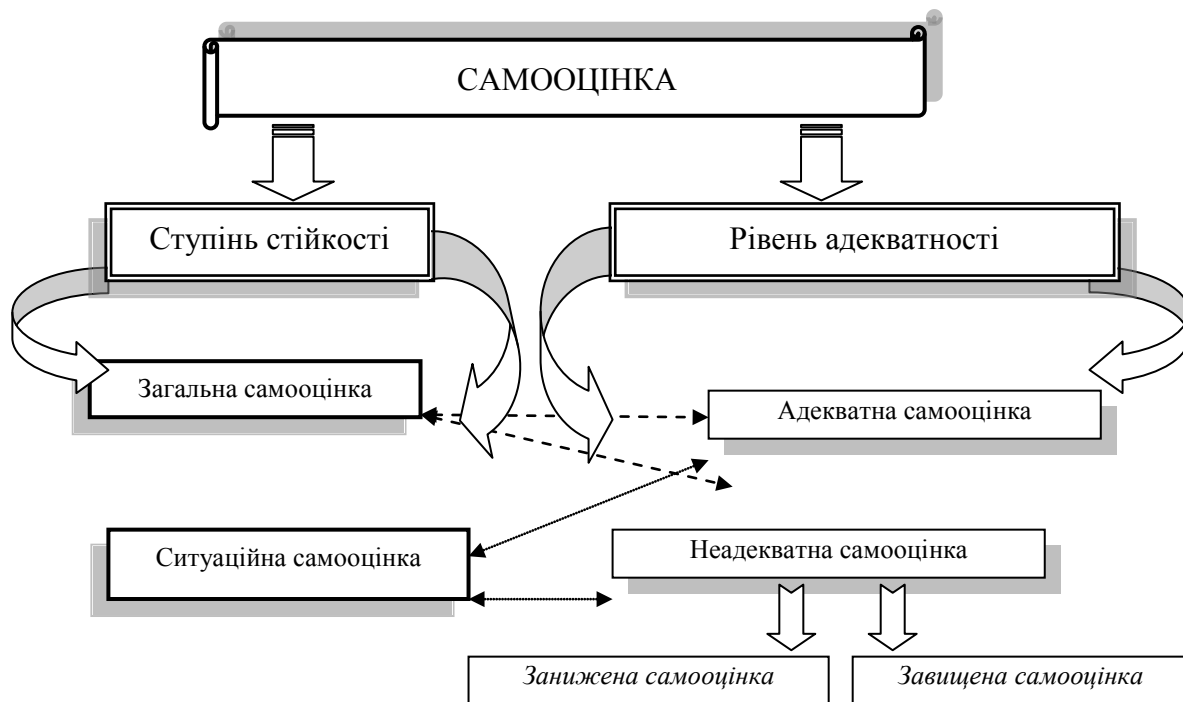


Рис. 3. Модель прояву самооцінки

- гостро потребує підтримки оточуючих.

Така людина вважає себе гіршою за інших, має комплекс неповноцінності, провини.

Їй властиві нерішучість, боязливість, сором'язливість.

Яскраві ознаки заниженої самооцінки людини: почуття типу «я не маю права ...», «мені немає місця ...», «я недостатньо хороша (хороший) для ...», «я цього не гідний ...». Часто діє за принципом «як би чого не вийшло». Це відображається на її зовнішньому вигляді:

- голова втягнута в плечі;
- невпевнена хода;
- очі відводять в сторону;
- обличчя похмуре.

Оточуючі інколи сприймають таку людину, як сердиту, злу, неконтактну. Це призводить до відчуження, ізоляції, самотності.

Людина із заниженою самооцінкою вразлива, їй властивий прояв почуття провини, образи, песимізму з послідовним депресивним станом.

Об'єктивних критеріїв краси або потворності зазвичай не існує. Некрасивими або нещасливими бувають ті люди, які вважають себе такими.

Занурення у власні проблеми, недоліки та життєві неприємності призводять до виникнення комплексів неповноцінності. Ці комплекси, а не недоліки, спричинюють негативну реакцію оточуючих.

Людина із заниженою самооцінкою, незважаючи на труднощі, легше піддається впливу і має більше шансів прийти до адекватної самооцінки.

Люди з завищеною самооцінкою висувують більш високі цілі, ніж ті, яких вони можуть досягти, рівень їхніх домагань перевищує реальні можливості.

Ознаками прояву завищеної самооцінки є невміння правильно оцінити власний стан здоров'я, рівень працездатності та професіоналізму, що призводять до того, що співробітник, потрапляючи у стресові ситуації, не може впоратися самостійно. Такі люди:

- відносяться демонстративно незалежно до схвалення оточуючих;
- активно не погоджуються з оцінками, які дають їм люди.

Таким людям характерні такі ознаки:

- зазнайство;
- чванливість;
- прагнення до переваги;
- часто неповага і, навіть, грубе ставлення до людей.

Така людина вважає себе вище оточуючих, бачить себе «зіркою», на її думку, інші – негідні її. Але не завжди це робить вона, іноді інші люди підносять її, а у людини, яка нездатна адекватно ставитися до цього, перемагає гординя. Вона «входить» у цю роль і може залишитися в ній до кінця життя. У релігійному світі гординя є гріхом. Люди часто плутають її з гідністю, але мають нічого спільного. Завищена самооцінка так само неприйнятна для людини, як і занижена. Здебільшого люди протилежні полюси самооцінки.

• Якщо у людини на роботі або в спілкуванні з оточуючими самооцінка занижена, вона намагається компенсувати її вдома, стаючи «домашнім тираном».

• Якщо вдома вона відчуває ознаки заниженої самооцінки, то компенсує її в зовнішньому світі, тому для оточуючих може виглядати зверхньою.



Люди із завищеною самооцінкою *часто стають* жорсткими, інертними, агресивними, недоброчливими і, не дивлячись на надздібності, зазнають у житті краху.

Дослідження проблеми неадекватної самооцінки довели наступне: якщо у людини проявляється завищена самооцінка (з'ясовано, що на підсвідомому рівні вона занижена), то у таких людей існує постійна потреба доводити, що вони виняткові та кращі за інших.

Адекватна (нормальна) самооцінка власних здібностей та можливостей забезпечує:

- відповідний рівень домагань;
- гнучкість стосовно поставлених цілей;
- справедливе ставлення до успіхів/невдач, схвалення/несхвалення.

Така людина легше справляється з життєвими негараздами, вона більш енергійна, активна та оптимістична.

Таким чином, необхідно прагнути розвивати адекватну самооцінку на основі самопізнання. Пізнаючи та оцінюючи себе, людина може свідомо, а не стихійно керувати власною поведінкою, самовихованням, саморозвитком, самовдосконаленням.

Чому для керівника організації важливо вивчити «самооцінку» підлеглих?

Занижена самооцінка (як і завищена) *створює* перекручені уявлення про досягнення результатів, а отже, *знижує* вмотивованість.

Виявлення «самооцінки» здібностей підлеглих для керівника освітньої організації завжди викликає складність. У цьому випадку від нього вимагається спостережливість, вміння аналізувати, певна психологічна грамотність.

Керівнику, який прагне діяти ефективно, необхідно звернути увагу на неадекватність поведінки та використовувати спеціальні методи під час видачі завдань або виконання частини певної діяльності, а також методи мотивуючого контролю для забезпечення «підтягування» конкретного виконавця до адекватної самооцінки професійних здібностей. Це підсилить їхню вмотивованість до самовдосконалення та позитивно *вплине* на готовність до інноваційної діяльності, а також конкурентоздатність у швидкозмінних умовах.

Для створення адекватної самооцінки особистості та її впевненості, важливо здійснити її діагностику і за результатами провести корекційну роботу. Для цього можна використати описаний автором у цій публікації загальний дизайн, алгоритм, опис методів, аналізу, обробки та інтерпретації результатів експертизи та корекції дослідження «самооцінки» («Со»), що є складовою інтегральної характеристики «самоусвідомлення себе як професіонала», що є критерієм сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності й конкурентоздатної особистості.

Діагностично-інтерпретаційний та прогностичний компоненти дослідження «самооцінки»

Опис методів дослідження «самооцінки» професійно-важливих якостей

Запропоновані та описані психолого-діагностичні методи, описані у цьому розділі, дозволяють

дослідити «самооцінку» професійно-важливих якостей («Со») у персоналу освітніх організацій, що є одним із оцінних параметрів інтегральної характеристики «самоусвідомлення себе як професіонала» («Сам») і є критерієм сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості [10–15].

Діагностика «самооцінки» здійснюється за допомогою методики визначення самооцінки професійно важливих якостей [1; 2; 3; 5; 6; 7], що міститься в перерахованих нижче 20-ти професійно важливих якостях (ПВЯ), кожна з яких необхідна для інноваційної діяльності (табл. 1).

Учасникам дослідження необхідно оцінити кожну з них за 5-бальною шкалою, інструкцією, значущістю «для власної професійної діяльності» та «для себе як професіонала», а потім необхідно провести їх ранжування.

Методика («Со») спрямована на визначення оцінки, у формі окремого показника «самооцінки», як складової інтегральної характеристики «самоусвідомлення себе як професіонала» персоналу освітніх організацій.

Результати емпіричних даних дослідження нададуть змогу використати їх для індивідуальної діяльності з персоналом освітніх організацій для формування психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості у швидкозмінних умовах. Факторний аналіз суджень групи респондентів надасть інформацію про ключові змістовні групи професійно-важливих якостей як матеріал для корекційної роботи за принципом «уразливих місць», якості у методиці («Со»), важливі для інноваційної діяльності, а їх недооцінка трактується як джерело проблем.

Інструктивно-методичні матеріали для дослідження самооцінки професійно-важливих якостей

Текст методів дослідження

Методика визначення самооцінки професійно важливих якостей («Со»)

Інструкція:

Оцініть за шкалою (5; 4; 3; 0) до 0 перераховані професійно важливі якості за їх значущістю (5 – дуже важлива; 4 – важлива; 3 – мало важлива; 0 – не має ніякого значення):

- для вашої професійної діяльності (оцінку виставляємо у лівому стовпчику таблиці з позначкою «О» у наведеній таблиці 2);
- для себе як професіонала (оцінку виставляємо у правому стовпчику «О1» у наведеній таблиці 2).

Здійснюємо ранжування перерахованих професійно важливих якостей (максимальна оцінка значущості – 20, а мінімальна – 1).

Для оформлення індивідуального протоколу дослідження самооцінки ПВЯ скористайтесь бланком збору експертної інформації (приклад оформлення бланку наведено нижче у таблиці №) за визначеним нижче алгоритмом:



Таблиця 1

Перелік професійно важливих якостей

Український переклад тесту	Російський оригінал
1. Загальна професійна компетентність	1. Общая профессиональная компетентность
2. Уміння на практиці застосовувати одержані знання	2. Умение на практике применять полученные знания
3. Творча самореалізація в праці	3. Творческая самореализация в труде
4. Особиста відповідальність, добросовісність, дисциплінованість	4. Личная ответственность, добросовестность, дисциплинированность
5. Організаторські здібності	5. Организаторские способности
6. Висока культура та виконавча дисципліна	6. Высокая культура и исполнительная дисциплина
7. Аналітичний склад розуму та широта мислення	7. Аналитический склад ума и широта мышления
8. Наполегливість, високі волеволі якості	8. Настойчивость, высокие волевые качества
9. Вимогливість до себе та підлеглих	9. Требовательность к себе и подчиненным
10. Комунікабельність, товариськість, емотивність	10. Коммуникабельность, общительность, эмотивность
11. Ініціатива та підприємництво	11. Инициатива и предпринимательство
12. Скромність, тактовність, витримка	12. Скромность, тактичность, выдержка
13. Мотивованість трудової діяльності	13. Мотивированность трудовой деятельности
14. Самостійність, вміння відстоювати свою позицію	14. Самостоятельность, умение отстаивать свою позицию
15. Духовне багатство і високий інтелект	15. Духовное богатство и высокий интеллект
16. Ретельність і повсякденна посидючість	16. Тщательность и повседневная усидчивость
17. Здібність до ризику в трудовій діяльності	17. Способность к риску в трудовой деятельности
18. Критичність і об'єктивність у самооцінці	18. Критичность и объективность в самооценках
19. Проникливість у реальних взаємозв'язках, відношеннях і взаємодіях	19. Проницательность в реальных взаимосвязях, отношениях и взаимодействиях
20. Чутливість до проблемних ситуацій, до дефіциту знань, навичок або інших важливих якостей	20. Чувствительность к проблемным ситуациям, к дефициту знаний, навыков или других важных качеств

1. Оцініть значущість перерахованих нижче (табл. 2) 20 професійно важливих якостей (ПВЯ):

1.1. Для вашої професійної діяльності (оцінку виставляємо у лівому стовпчику з позначкою «О» у наведеній таблиці).

1.2. Для себе як професіонала (оцінку виставляємо у правому стовпчику «О1» у наведеній таблиці).

Дослідження здійснюється за шкалою 5; 4; 3; 0, оцінки означають, що ця професійно важлива якість є:

- дуже важливою, що відповідає оцінці – 5 балів;
- важливою – 4 бали;
- мало важливою – 3 бали;
- не має ніякого значення – 0 балів.

Оцінки виставляються навпроти відповідної якості у лівому стовпчику таблиці «О» і правому стовпчику «О1».

2. Із запропонованого переліку професійно важливих якостей виберіть більш значущі для Вашої професійної діяльності (спочатку з тих якостей, що Ви оцінили 5-ма балами) і оцініть балом 20. З 19 якостей, що залишилися, виділіть найбільш важливу якість, на Ваш погляд, і оцініть відповідно у 19 балів тощо. Одним і тим же балом можна оцінити лише одну якість. Оцінка в балах виставляється у лівій колонці «Н» від запропонованого переліку важливих якостей.

3. Виконавши завдання 1 і 2, загорніть (або прикрийте) ліву частину бланку з оцінками, щоб їх не було видно. Уважно прочитайте кожну якість і оцініть її із точки зору рівня сформованості та проявлення

її у себе. Метод оцінки той же. Спочатку оцініть її наскільки ця якість важлива для Вас як професіонала та запишіть результат у колонку «О1», а потім оцініть наскільки ця якість сформована та проявляється у Вас як професіонала, результати запишіть у колонку «Н1».

Нижче наведено приклад заповнення бланку збору емпіричної інформації дослідження «самооцінки ПВЯ» індивідуальних показників респондентів, оцінювання «самооцінки професійно важливих якостей (ПВЯ)» за показниками значущості «для власної професійної діяльності» та «для себе як професіонала» (див. табл. 3).

Алгоритм і процедура проведення дослідження «самооцінки» професійно важливих якостей

Досліджуваному (респонденту) необхідно оцінити (за шкалою: 5 – дуже важлива; 4 – важлива; 3 – мало важлива; 0 – не має ніякого значення), перераховані у таблиці методики «Со» професійно важливі якості за їх значущістю:

- для власної професійної діяльності;
- для себе як професіонала.

Потім необхідно здійснити їх ранжування. Максимальна оцінка значущості –20, а мінімальна – 1. Одним і тим же балом можна оцінити лише одну якість.

У цьому процесі важливо не замислюватись, окремо розглядати кожну з перерахованих професійно важливих якостей (ПВЯ), відкласти їх аналіз до завершення оцінювання. Необхідно бути об'єктивним.



Таблиця 2

Значущість ПВЯ для вашої професійної діяльності			ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВІ ЯКОСТІ (ПВЯ)	Значущість ПВЯ для себе як професіонала. Наскільки якість сформована і проявляється у Вас як професіонала		
О	Н	№		№	О1	Н1
		1	Загальна професійна компетентність	1		
		2	Уміння на практиці застосовувати набуті знання	2		
		3	Творча самореалізація в праці	3		
		4	Особиста відповідальність, добросовісність, дисциплінованість	4		
		5	Організаторські здібності	5		
		6	Висока культура та виконавча дисципліна	6		
		7	Аналітичний склад розуму та широта мислення	7		
		8	Наполегливість, високі волеволі якості	8		
		9	Вимогливість до себе та підлеглих	9		
		10	Комунікабельність, товариськість, емотивність	10		
		11	Ініціативність та підприємництво	11		
		12	Скромність, тактовність, витриманість	12		
		13	Умотивованість трудової діяльності	13		
		14	Самостійність, вміння відстоювати свою позицію	14		
		15	Духовне багатство та високий інтелект	15		
		16	Ретельність і повсякденна посидючість	16		
		17	Здібність до ризику в трудовій діяльності	17		
		18	Критичність і об'єктивність у самооцінках	18		
		19	Проникливість у реальних взаємозв'язках, відношеннях і взаємодіях	19		
		20	Чутливість до проблемних ситуацій, до дефіциту знань, навичок або інших важливих якостей	20		

Таблиця 3

**Бланк збору емпіричної інформації
індивідуальних показників респондента № ___.
дослідження самооцінки професійно важливих якостей (ПВЯ)
(за показниками значущості «для власної професійної діяльності» та «для себе як професіонала»)**

Значущість ПВЯ для вашої професійної діяльності			ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВІ ЯКОСТІ (ПВЯ)	Значущість ПВЯ для себе як професіонала. Наскільки якість сформована і проявляється у Вас як професіонала		
О	Н	№		№	О1	Н1
		1	Загальна професійна компетентність	1		
		2	Уміння на практиці застосовувати набуті знання	2		
		3	Творча самореалізація в праці	3		
		4	Особиста відповідальність, добросовісність, дисциплінованість	4		
		5	Організаторські здібності	5		
		6	Висока культура та виконавча дисципліна	6		
		7	Аналітичний склад розуму та широта мислення	7		
		8	Наполегливість, високі волеволі якості	8		
		9	Вимогливість до себе та підлеглих	9		
		10	Комунікабельність, товариськість, емотивність	10		
		11	Ініціативність та підприємництво	11		
		12	Скромність, тактовність, витриманість	12		
		13	Умотивованість трудової діяльності	13		
		14	Самостійність, вміння відстоювати свою позицію	14		
		15	Духовне багатство та високий інтелект	15		
		16	Ретельність і повсякденна посидючість	16		
		17	Здібність до ризику в трудовій діяльності	17		
		18	Критичність і об'єктивність у самооцінках	18		
		19	Проникливість у реальних взаємозв'язках, стосунках і взаємодіях	19		
		20	Чутливість до проблемних ситуацій, до дефіциту знань, навичок або інших важливих якостей	20		



Доцільно здійснювати покрокове визначення «самооцінки» ПВЯ за визначеним нижче алгоритмом:

1-й крок. Для зручності ранжування професійно важливих якостей (ПВЯ) ми пропонуємо спочатку провести процедуру оцінювання значущості ПВЯ «для власної професійної діяльності» за 5-бальною шкалою.

Уважно прочитайте кожну з якостей, оцініть її з точки зору значущості для Вашої професійної діяльності, результати занесіть на бланк збору емпіричної інформації (див. табл. 4) індивідуальних показників респондентів оцінювання «самооцінки ПВЯ». Оцінку виставте у лівому стовпчику з позначкою «О» у наведеній таблиці № 4. Приклад оформлення наведено у таблиці № 5.

2 крок. Ранжування ПВЯ «за значущістю для Вашої професійної діяльності». Допоможуть нам у цьому оцінки ПВЯ, отримані на попередньому кроці та занотовані у лівому стовпчику «О» таблиці № 4.

Із запропонованого переліку професійно важливих якостей (ПВЯ) виберіть найбільш значущі для Вашої професійної діяльності (спочатку якості, оцінені Вами 5-ма балами) та присвойте їй ранг 20. З тих 19-ти якостей, що залишилися, виділіть найбільш важливу, на Ваш погляд, якість і присвойте їй 19 балів тощо. ПВЯ, що є найменш значущою для Вашої професійної діяльності, присвойте найменший ранг – 1. *Одним і тим же балом можна оцінити лише одну якість.* Оцінка в балах виставляється у лівому стовпчику з позначкою «Н» від запропонованого переліку важливих якостей.

Результати заносимо на бланк збору емпіричної інформації (див. табл. № 5) індивідуальних показників респондентів оцінювання «самооцінки ПВЯ». Оцінку проставляємо у лівому стовпчику з позначкою «Н» у таблиці № 6.

3 крок. Після виконання завдань на першому і другому кроках, аналогічно проведемо процедуру оцінювання і ранжування професійно важливих якостей (ПВЯ) за значущістю «для себе як професіонала».

Увага! Для виконання 3 і 4 кроків: обов'язково, загорніть (або прикрийте) ліву частину бланка збору емпіричної інформації (таблиця №) з оцінками «О» і результатами ранжування «Н», таким чином, щоб їх не було видно. І тільки після цього починайте виконання кроків 3 і 4.

Уважно іще раз прочитайте кожну якість і оцініть її із точки зору **рівня сформованості та проявлення її у себе як професіонала.** Метод оцінки той же. Спочатку оцініть її на стільки ця якість важлива для Вас як професіонала за визначеною вище шкалою (від 5 до 0).

Результати вносимо на бланк збору емпіричної інформації індивідуальних показників респондентів оцінювання «самооцінки ПВЯ». Оцінку виставляємо у правому стовпчику із позначкою «О1», наводимо приклад оформлення емпіричних даних у нижче наведеній таблиці 5.

4 крок – ранжування якостей за значущістю «для себе як професіонала» за допомогою оцінок ПВЯ, отриманих на 3-му кроці та записані у лівому стовпчику «О₁» таблиці 5.

Таблиця 4

**Фрагмент бланку збору емпіричної інформації
індивідуальних показників респондента № ___.
дослідження самооцінки професійно важливих якостей(ПВЯ)
(за показником значущості «для власної професійної діяльності»)**

Значущість ПВЯ для вашої професійної діяльності			ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВІ ЯКОСТІ
О	Н	№	ПВЯ
5	19	1	Загальна професійна компетентність
5	20	2	Уміння на практиці застосовувати набуті знання
5	17	3	Творча самореалізація в праці
4	12	4	Особиста відповідальність, добросовісність, дисциплінованість
4	11	5	Організаторські здібності
3	6	6	Висока культура та виконавча дисципліна
5	18	7	Аналітичний склад розуму та широта мислення
3	5	8	Наполегливість, високі вольові якості
4	10	9	Вимогливість до себе та підлеглих
4	14	10	Комунікабельність, товарищескість, емотивність
3	4	11	Ініціативність та підприємництво
3	2	12	Скромність, тактовність, витриманість
4	16	13	Умотивованість трудової діяльності
4	13	14	Самостійність, вміння відстоювати свою позицію
4	15	15	Духовне багатство та високий інтелект
3	9	16	Ретельність і повсякденна посидючість
3	3	17	Здібність до ризику в трудовій діяльності
3	8	18	Критичність і об'єктивність у самооцінках
3	7	19	Проникливість у реальних взаємозв'язках, стосунках і взаємодіях
3	1	20	Чутливість до проблемних ситуацій, до дефіциту знань, навичок або інших важливих якостей



Таблиця 5

**Фрагмент бланку збору емпіричної інформації
індивідуальних показників респондента № ___.
дослідження самооцінки професійно важливих якостей (ПВЯ)
(за показником значущості «для себе як професіонала»)**

Професійно важливі якості	Значущість ПВЯ для себе як професіонала (наскільки якість сформована та проявляється у Вас як професіонала)		
	№	O ₁	H ₁
ПВЯ			
Загальна професійна компетентність	1	5	19
Уміння на практиці застосовувати набуті знання	2	5	20
Творча самореалізація у праці	3	5	18
Особиста відповідальність, добросовісність, дисциплінованість	4	5	14
Організаторські здібності	5	5	15
Висока культура та виконавча дисципліна	6	5	11
Аналітичний склад розуму та широта мислення	7	5	12
Наполегливість, високі волевольві якості	8	4	7
Вимогливість до себе та підлеглих	9	4	6
Комунікабельність, товариськість, емотивність	10	4	8
Ініціатива та підприємництво	11	5	17
Скромність, тактовність, витримка	12	4	2
Умотивованість трудової діяльності	13	5	13
Самостійність, вміння відстоювати свою позицію	14	5	16
Духовне багатство і високий інтелект	15	4	9
Ретельність і повсякденна посидючість	16	5	10
Здібність до ризику в трудовій діяльності	17	4	5
Критичність і об'єктивність у самооцінках	18	4	4
Проникливість у реальних взаємозв'язках, стосунках і взаємодіях	19	4	3
Чутливість до проблемних ситуацій, до дефіциту знань, навичок або інших важливих якостей	20	3	1

Із запропонованого переліку професійно важливих якостей виберіть більш значущі «для себе як професіонала», а для цього визначте, наскільки ця якість сформована та проявляється у Вас як професіонала. Проведіть цю процедуру аналогічно до 3-го кроку: спочатку ранжуємо ті якості, які Ви оцінили у 5 балів (присвойте цій якості найвищий ранг – 20). З тих 19 якостей, що залишилися, виокреміть найбільш важливу якість, на Ваш погляд, і присвойте їй ранг, відповідно, 19 балів. ПВЯ, що є найменш значущою для Вашої професійної діяльності, присвойте їй найменший ранг – 1. Одним і тим же балом можна оцінити лише одну якість. Оцінка в балах виставляється у правому стовпчику «H₁» таблиці 5.

Результати потрібно внести у бланк збору емпіричної інформації індивідуальних показників респондентів оцінювання «самооцінки ПВЯ» за показником значущості «для себе як професіонала». Результати оцінки проставляємо у правому стовпчику з позначкою «H₁» у таблиці 5.

Консультації у ситуації

Пропонуємо додаткові варіанти ранжування професійно важливих якостей.

1. Уявіть ситуацію, що Ви могли б вибрати з 20 запропонованих якостей лише одну найважливішу, якій надали б перевагу. Цій якості надайте ранг 20.

2. Залишилось 19 якостей, тож уявіть наступну ситуацію, коли Вам можна було б залишити у списку

лише 18 якостей. Виберіть з них ту, якою б Ви могли пожертвувати та вилучити з цього списку. Такій найменш важливій якості надайте ранг 1.

3. Залишилось 18 якостей, уявіть ситуацію, що Ви могли б вибрати з них лише одну найважливішу, якій з них Ви надали б перевагу. Цій якості надайте ранг 19.

4. Залишилось 17 якостей, уявіть ситуацію, коли Вам, можна було б залишити у списку лише 16 якостей, виберіть з них ту, якою б Ви могли пожертвувати і вилучити з цього списку. Цій найменш важливій якості надайте ранг 2.

Таким же чином, проранжуйте всі якості, що залишилися у списку.

Алгоритм аналізу, обробки та інтерпретації результатів дослідження «самооцінки» («со»)

1. За результатами діагностики «самооцінки ПВЯ», за описаним вище алгоритмом, ми оформили бланк збору емпіричної інформації індивідуальних показників респондента № 25, дослідження самооцінки професійно важливих якостей (ПВЯ) за показниками значущості «для власної професійної діяльності» та «для себе як професіонала» (у таблиці 6 наведено приклад оформлення).

Аналіз та інтерпретація результатів дослідження самооцінки професійно важливих якостей

1. У бланку збору емпіричної інформації індивідуальних показників респондентів дослідження самооцінки професійно важливих якостей (ПВЯ) (див.



Таблиця 6

**Бланк збору емпіричної інформації
індивідуальних показників респондента № __.**
дослідження самооцінки професійно важливих якостей (ПВЯ)
(за показниками значущості «для власної професійної діяльності» та «для себе як професіонала»)

Значення ПВЯ для вашої професійної діяльності			Професійно важливі якості (ПВЯ)	Значення ПВЯ «для себе як професіонала» (наскільки якість сформована і проявляється у Вас як професіонала)		
О	Н	№		№	О ₁	Н ₁
5	19	1	Загальна професійна компетентність	1	5	19
5	20	2	Уміння на практиці застосовувати набуті знання	2	5	20
5	17	3	Творча самореалізація у праці	3	5	18
4	12	4	Особиста відповідальність, добросовісність, дисциплінованість	4	5	14
4	11	5	Організаторські здібності	5	5	15
3	6	6	Висока культура та виконавча дисципліна	6	5	11
5	18	7	Аналітичний склад розуму та широта мислення	7	5	12
3	5	8	Наполегливість, високі вольові якості	8	4	7
4	10	9	Вимогливість до себе та підлеглих	9	4	6
4	14	10	Комунікабельність, товариськість, емотивність	10	4	8
3	4	11	Ініціатива та підприємництво	11	5	17
3	2	12	Скромність, тактовність, витримка	12	4	2
4	16	13	Умотивованість трудової діяльності	13	5	13
4	13	14	Самостійність, уміння відстоювати свою позицію	14	5	16
4	15	15	Духовне багатство та високий інтелект	15	4	9
3	9	16	Ретельність та повсякденна посидючість	16	5	10
3	3	17	Здібність до ризику в трудовій діяльності	17	4	5
3	8	18	Критичність і об'єктивність у самооцінках	18	4	4
3	7	19	Проникливість у реальних взаємозв'язках, стосунках і взаємодіях	19	4	3
3	1	20	Чутливість до проблемних ситуацій, дефіциту знань, навичок або інших важливих якостей	20	3	1

табл. 6) за методикою «Визначення самооцінки професійно важливих якостей» («Со») перераховано 20 професійно важливих якостей, кожна з яких отримала по дві оцінки:

- у лівому стовпчику (Н) респондент ранжує ці якості за тим, які з них більш значущі для його професійної діяльності;

- у правому стовпчику (Н₁) ранжує ті якості, які з них сформовані та проявляються у Вас як професіонала.

2. Визначаємо різницю між бажаним і реальним рівнем кожної якості. Оцінивши одну і ту ж якість: наскільки вона важлива для професійної діяльності (Н) і наскільки вона сформована та проявляється у нього особисто (Н₁), визначаємо різницю між ними (Н – Н₁) (1), яку потім зводимо у квадрат (Н – Н₁)² (2).

Далі підраховуємо суму квадратів за формулою:

$$\sum (H - H_1)^2 = C \quad (3)$$

3. Визначимо коефіцієнт рангової кореляції (коефіцієнт Спірмена) за формулою:

$$R = 1 - \frac{6 * \sum (H - H_1)^2}{n * (n^2 - 1)} \quad (4)$$

де R – коефіцієнт рангової кореляції (коефіцієнт Спірмена); 1 і 6 – вільні коефіцієнти; H – оцінка рангу ПВЯ за показником «значущості для власної професійної діяльності» оцінного параметру «самооцінки»; H₁ – оцінка рангу ПВЯ «за рівнем сформованості та прояву як професіонала» оцінного параметру «самооцінки»; $C = \sum (H - H_1)^2$ – сума квадратів різниці (H – H₁); n – число використаних при ранжуванні ПВЯ (у нашій методиці n = 20).

Не важко впевнитись, що при використанні варіанту анкети з 20 якостей (тобто при n = 20), коефіцієнт $6/n(n^2 - 1)$ дорівнює 0,00075, а загальна формула перетвориться у спрощений варіант. Тому у нашому випадку (при n = 20) дослідження самооцінки ПВЯ формула набуває наступний вигляд: (рис 4.)

4. Таким чином, отримуємо коефіцієнт рангової кореляції (коефіцієнт Спірмена).

Якщо Ви отримали коефіцієнт кореляції:

- R = 0,4–0,6 – адекватна самооцінка;
- R = до 0,3 – занижена самооцінка;
- R = 0,7–1,0 – завищена самооцінка.

5. Для зручності аналізу та інтерпретації результатів дослідження за психолого-педагогічними методами пропонуємо ключ перекладу значень коефіцієнту рангової



5.1. Формула, за якою визначається коефіцієнт кореляції (n = 20)

$$R = 1 - 0.00075 \times \sum (H - H_1)^2$$

5.2. Формула, за якою визначається коефіцієнт кореляції (n = 20)

$$R = 1 - 0,00075 \times C$$

Рис. 4. Формули 5.1. і 5.2. для визначення коефіцієнта рангової кореляції (коефіцієнт Спірмена) при n = 20

кореляції «R» у бал АДГІД (бал алгоритм дослідження готовності до інноваційної діяльності). У таблиці 7 показано критерії шкали оцінювання «Самооцінки» («Со») і ключі переводу значущості «R» у бал АДГІД.

Загальна оцінка діагностики самооцінки ПВЯ («Со») визначається за балом АДГІД з таблиці 7.

Оформлення індивідуальних протоколів дослідження

6. Для аналізу результатів дослідження «самооцінки» («Со») вносимо емпіричні дані в індивідуальний протокол, форма якого показана у таблиці 8.

7. Для прикладу наведемо дані результатів дослідження самооцінки професійно важливих якостей (ПВЯ) внесених в індивідуальний протокол респондентом № 5 (у таблиці 9 показана форма цього протоколу).

Таблиця 7

Критерії шкали оцінювання «Самооцінки» («Со») професійно важливих якостей: ключ переводу значущості коефіцієнта кореляції «R» у бал АДГІД (алгоритм дослідження готовності до інноваційної діяльності)

Значення R	«Самооцінка» («Со») професійно важливих якостей	Бал АДГІД
1,0	Завищена самооцінка	1
0,9	Завищена самооцінка	2
0,8	Завищена самооцінка	3
0,7	Завищена самооцінка	4
0,6	Адекватна самооцінка	5
0,5	Адекватна самооцінка	5
0,4	Адекватна самооцінка	5
0,3	Занижена самооцінка	4
0,2	Занижена самооцінка	3
0,1	Занижена самооцінка	2
0	Занижена самооцінка	1

Таблиця 8

Форма протоколу дослідження індивідуальних показників «самооцінки» («Со»)

№ ПВЯ	H	H ₁	H - H ₁	(H - H ₁) ²	∑(H - H ₁) ² = C	R	Самооцінка («Со»): - адекватна «Со»; - завищена «Со»; - занижена «Со»
1							
2							
3							
4							
...							
20							



Таблиця 9

Протокол індивідуальних показників респондента № 5
дослідження самооцінки професійно важливих якостей (ПВЯ) за значущістю
«для власної професійної діяльності (H)» і «для себе як професіонала (H₁)»

№ ПВЯ	H	H ₁	H-H ₁	(H-H ₁) ²	$\sum(H-H_1)^2$	$R=1-0.00075x\sum(H-H_1)^2$	Самооцінка
1	19	19	0	0	398	0,7015	Завищена самооцінка R=0,7 – 1,0
2	20	20	0	0			
3	17	18	-1	1			
4	12	14	-2	4			
5	11	15	-4	16			
6	6	11	-5	25			
7	18	12	6	36			
8	5	7	-2	4			
9	10	6	4	16			
10	14	8	6	36			
11	4	17	-13	169			
12	2	2	0	0			
13	16	13	3	9			
14	13	16	-3	9			
15	15	9	6	36			
16	9	10	-1	1			
17	3	5	-2	4			
18	8	4	4	16			
18	7	3	4	16			
20	1	1	0	0			
					398	0,7015	Завищена «Со»

Формула, за якою визначається коефіцієнт кореляції
 $R = 1 - 0.00075x \sum(H - H_1)^2$

Для наочного висвітлення результатів дослідження самооцінки ПВЯ побудуємо граф-схему (див. рис. 5; 6).

Оформлення загальних протоколів дослідження

2. Для аналізу та інтерпретації загальних результатів дослідження оформляємо «загальний (колективний) протокол результатів оцінювання «самооцінки

ПВЯ» («Со»), для цього переносимо емпіричні дані з індивідуальних протоколів респондентів (див. табл. 8; 9) у загальний (колективний) протокол дослідження, приклад оформлення якого наведено у таблиці 11.

Для наочного висвітлення результатів дослідження самооцінки ПВЯ побудуємо граф-схему (див. рис. 7).

Увага!

Оформляючи документацію результатів діагностики, для дотримання етичних норм і конфіденційності інформації у загальні протоколи не вносимо прізвища респондентів, а лише номер (під яким зареєстровано респондента).

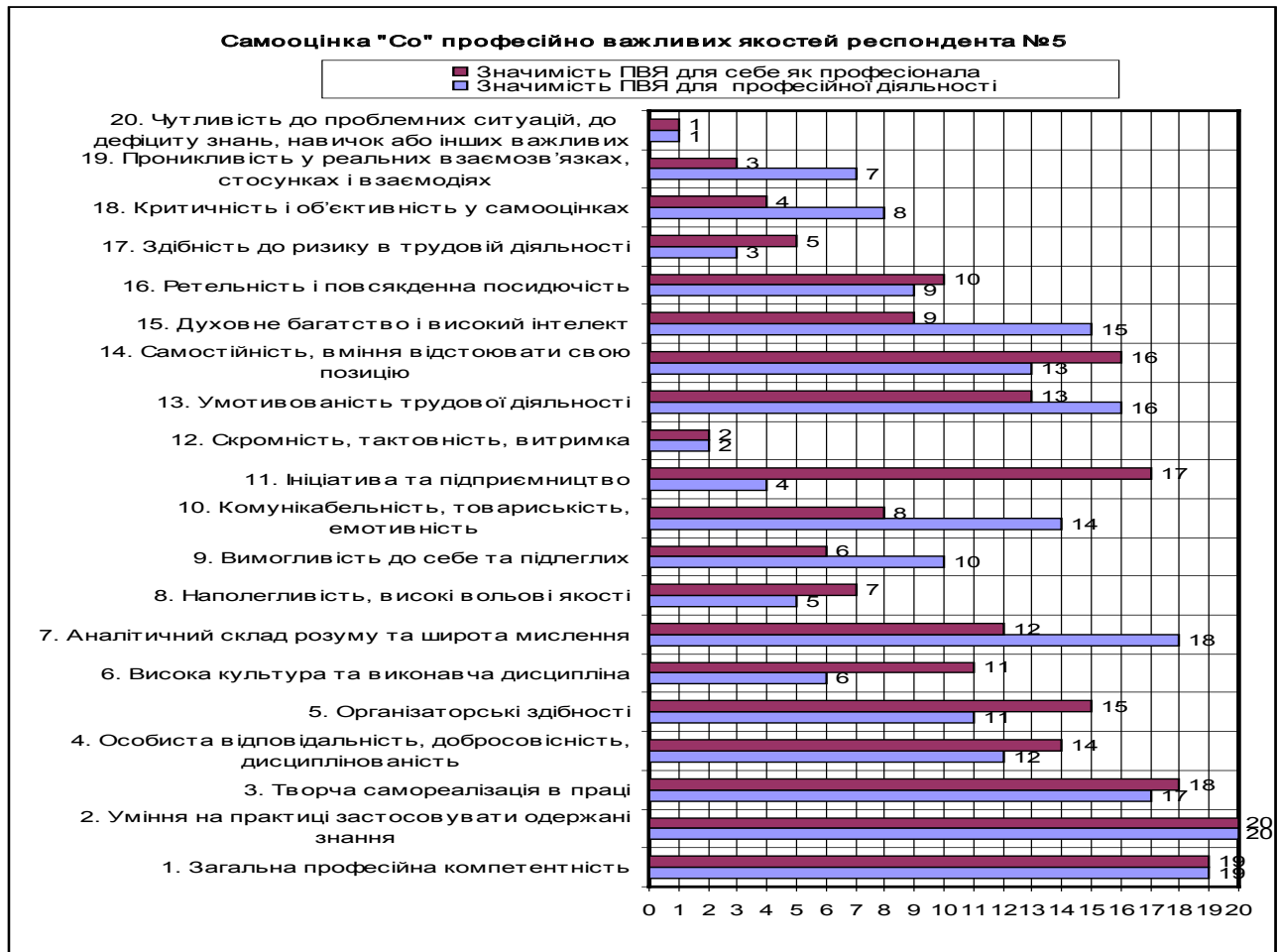


Рис. 5. Самооцінка професійно важливих якостей респондента № 5

Таблиця 10

Різниця між рангом «самооцінки» ПВЯ респондента № 5 (Н-Н1): значущість для власної професійної діяльності (Н) і для себе як професіонала і настільки вони сформовані та проявляється у нього (Н1).

Професійно важливі якості	(Н-Н1)
1. Загальна професійна компетентність	0
2. Уміння на практиці застосовувати одержані знання	0
3. Творча самореалізація в праці	-1
4. Особиста відповідальність, добросовісність, дисциплінованість	-2
5. Організаторські здібності	-4
6. Висока культура та виконавча дисципліна	-5
7. Аналітичний склад розуму та широта мислення	6
8. Наполегливість високі вольові якості	-2
9. Вимогливість до себе та підлеглих	4
10. Комунікабельність, товариськість, емотивність	6

Професійно важливі якості	(Н-Н1)
11. Ініціатива та підприємництво	-13
12. Скромність, тактовність, витримка	0
13. Умотивованість трудової діяльності	3
14. Самостійність, вміння відстоювати свою позицію	-3
15. Духовне багатство і високий інтелект	6
16. Ретельність і повсякденна посидючість	-1
17. Здібність до ризику в трудовій діяльності	-2
18. Критичність і об'єктивність у самооцінках	4
19. Проникливість у реальних взаємозв'язках, стосунках і взаємодіях	4
20. Чутливість до проблемних ситуацій, до дефіциту знань, навичок або інших важливих якостей	0

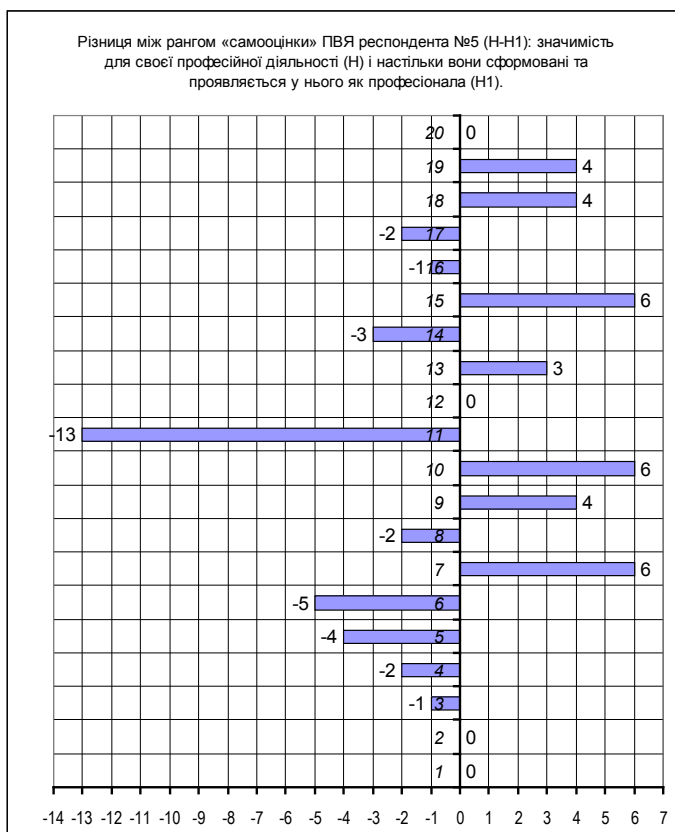


Рис. 6. Різниця між рангом «самооцінки» ПВЯ респондента № 5 (H-H1): значимість для власної професійної діяльності (H) і наскільки вони сформовані та проявляються як професіонала (H1).

Таблиця 11

Загальний (колективний) протокол дослідження самооцінки професійно-важливих якостей за значимістю «для власної професійної діяльності (H)» і «для себе як професіонала (H1)»

№ респондента	Професійно важливі якості												Сума $(H - H_1)^2 = C$	$C \times 0,00075 = D$	1 - D	R	Самооцінка	Оцінка АМ/Ц/ІД
	№ 1				Від № 2 до № 19				№ 20									
	H	H ₁	H - H ₁	$(H - H_1)^2$	H	H ₁	H - H ₁	$(H - H_1)^2$	H	H ₁	H - H ₁	$(H - H_1)^2$						
1																		
2																		
3																		
4																		
9																		
п																		

Аналізуючи наведений приклад (рис. 7), можна зробити висновок:

- у респондентів 2, 4, 7, 8, 10 – самооцінка ПВЯ є адекватною;
- у 1, 5 – занижена самооцінка;
- у 3, 6, 9 – завищена самооцінка.

Корекційно-розвивальні методи створення адекватної самооцінки

Для оволодіння корекційно-розвивальними методами створення адекватної самооцінки ми пропонуємо

використати матеріали освітньо-навчального модуля тренінгу «Сучасні психологічні технології створення адекватної самооцінки, впевненості у собі та вміння здійснювати вибір», що є складовою «Багаторівневої моделі рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу «Психологічні засоби розвитку творчого потенціалу і самовдосконалення особистості» [14–17], розроблених автором публікації та упродовж багатьох років впроваджується у практику діяльності організацій, таких як освітні заклади (ВНЗ, ЗНЗ, ПТНЗ, позашкільні

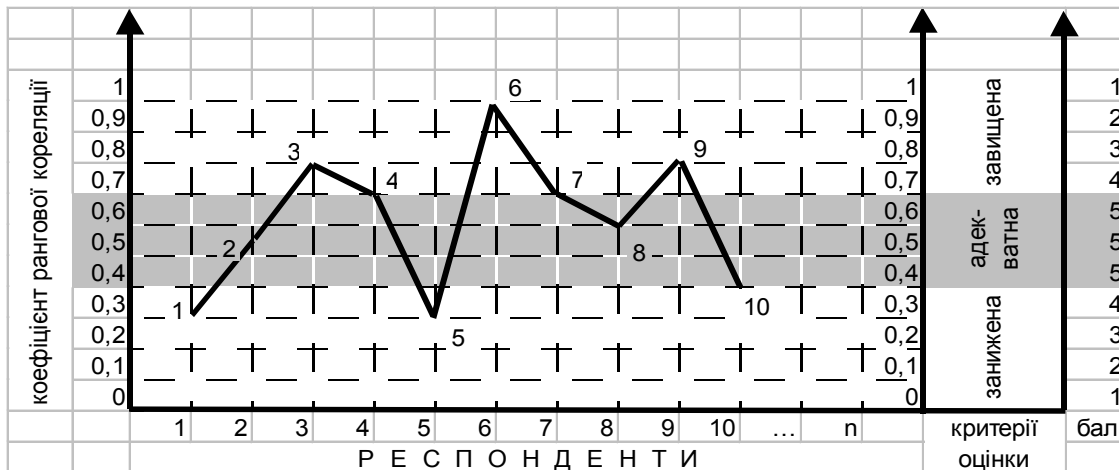


Рис. 7. Самооцінка професійно важливих якостей персоналу освітніх організацій

заклади різних типів); компанії та корпорації («ТНК-Бр»: ООО «ЛИНОС», ЗАО «ЛИНИК»; «ЛУКОЙЛ»: ООО «Агентство ЛУКОМ-А-Україна», «ЛУКОР» і «КАКПАТНАФТОХИМ»; Нікопольський завод феросплавів; УКРТЕЛЕКОМ тощо); міністерства та установи (Управління справами Верховної Ради України; Міністерства: промислової політики України, водних ресурсів України, фінансів України тощо).

Рефлексивно-інноваційний тренінг (РІТ) – це психологічна практика, під час якої особистість переосмислює ситуацію, в якій вона знаходиться, проблеми, які бажає розв’язати, цілі, які прагне досягти через інтенсивний пошук нових шляхів та засобів вирішення завдань, що стоять перед нею [6; 7; 8].

Принципи проведення рефлексивних занять: істина не може бути передана, вона може бути лише пережита; зняття статусних бар’єрів і субординації; навчання в цілому і кожного елементу зокрема, виходячи з інтересів навчаючих; максимальний облік і розвиток інтересу учасника рефлексивно-інноваційного тренінгу [6; 7; 8].

РІТ є практикою психологічної взаємодії, що *грунтується* на інтерактивних методах групової діяльності та коучингу (поєднання активних методів навчання та консультування, що активізує потенціал людини). Він *полягає* у підвищенні показників діяльності людей і команд шляхом розкриття скритого потенціалу та подолання обмежуючих стереотипів мислення. Він *підвищує* ефективність, стимулює синергію якості дій і внутрішньої рівноваги. *Забезпечує* усвідомлення та звільнення від стереотипів непродуктивного освітнього досвіду та діяльності шляхом переосмислення останньої та висунення інновацій, що сприятимуть подоланню проблемно-конфліктних ситуацій, які виникають у процесі розв’язання практичних задач у сферах спілкування, діяльності, особистісного розвитку, професійного самовдосконалення та корекції. Він *містить систему* спеціально організованих розвивальних взаємодій між учасниками та їх взаємозбагаченням. *Дієвими є заняття* з усіма категоріями персоналу освітніх організацій, управлінців, менеджерів, педагогів, психологів [6; 8].

Рефлексивно-інноваційний тренінг, коучинг [6; 7; 8] дозволяє за невеликий проміжок часу розв’язати завдання інтенсивного формування та розвитку здібностей, необхідних для реалізації професійного та особистісного самовизначення, зосередження на цьому зусиль дозволяє досягати оптимального розкриття та використання творчого потенціалу особистості в житті та професійній діяльності; *виступає як засіб* вивільнення творчого інноваційного потенціалу, підвищення особистісного та професійного зростання, розвитку та корекції людських змін; *результатом є* помітні особистісні та професійні зміни, що відбуваються в учасників. Більш детально багаторівнева модель рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу «Психологічні засоби розвитку творчого потенціалу і самовдосконалення особистості» та модулі РІТ описані у наукових публікаціях автора [10; 11; 12; 13; 14; 15].

РІТ допомагає учасникам розкрити нові можливості, для успішного інноваційного розв’язання задач професійної діяльності, ефективного формування особистості з використанням особистих зусиль та резервів; *забезпечити* пошук у собі мобілізуючих факторів для виходу з утруднень, екстремальних і проблемних ситуацій.

Мета РІТ – оволодіння певними соціально-психологічними знаннями, уміннями та навичками у сфері спілкування, діяльності, власного розвитку та корекції, що дозволяє розв’язати такі завдання:

- *розвивати* рефлексивні навички та комунікативну компетентність;
- *розвивати* вміння адекватно сприймати себе й оточуючих, що дає можливість виробити та корегувати норми поведінки та міжособистісної взаємодії;
- *розвивати* емоційну стійкість у складних життєвих ситуаціях і здібності до швидкої адаптації;
- *оволодівати* технологією вирішення міжособистісних протиріч і подолання конфліктних ситуацій;
- *розвивати* здатність гнучко реагувати на ситуацію, швидко перебудовуватись в різних умовах і групах, вийти на новий рівень управління власними станами;



- *оволодівати* технологією створення адекватної самооцінки та впевненості в собі;
- *прояснити і розвинути* ціннісно-мотиваційну сферу особистості, оволодівати технологією створення позитивної мотивації;
- *оволодівати* технологією створення нових ефективних способів поведінки у важких ситуаціях (подолання страхів публічних виступів, критики; позбавлення від залежностей, «шкідливих» звичок, травмуючих спогадів, від почуття провини, образи та інших «комплексів»);
- *оволодівати сучасними* технологіями прийняття рішень та постановки стратегічних і тактичних цілей тощо.

РІТ проводиться з відповідно підібраними для цієї мети групами, реальними трудовими колективами, професійними об'єднаннями, а також із сім'ями, де існує потреба в індивідуальній психолого-корекційній меті та покращенні психолого-педагогічного клімату у колективі та сім'ї. РІТ продуктивний також при підвищенні управлінської компетентності керівників, менеджерів, при відпрацюванні ефективного стилю управління. Під час організації тренінгу підбір учасників групи доцільно проводити за результатами емпіричного дослідження, використовуючи моделі «Психолого-організаційної технології формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» [10–15].

Продовження наступному номері.

Використані літературні джерела

1. Батаршев А. В. Диагностика профессионально важных качеств / А. В. Батаршев, И. Ю. Алексеева, Е. В. Майоров. – СПб.: Питер, 2007. – 192 с.
2. Диагностика профессионального становления личности: Учеб.-метод. пособ. / Сост. Я. С. Сунцова, О. В. Кожевникова. – Ижевск: Издательство «Удмуртский университет», 2012. – Ч. 3. – 144 с.
3. Максименко С. Д. Економічна психологія: навчальна програма та комплекс діагностичних методик для підготовки економістів, менеджерів та психологів / С. Д. Максименко, Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер. – К.: Міленіум, 2004. – 36 с.
4. Митина Л. М. Психология труда и профессионального развития учителя: Учеб. пособ. для студ. высш. пед. учеб. заведений / Л. М. Митина. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 320 с.
5. Рабочая книга практического психолога / Под ред. А. Бодалева и др. – М., 2002.
6. Рабочая книга рабочего психолога. Технология эффективной профессиональной деятельности: Пособ. для специалистов, работающих с персоналом. – М.: Красная площадь, 1996. – 400 с.
7. Реан А. А. Психология изучения личности: Учеб. пособ. – СПб.: Изд-во Михайлова В. А., 1990. – 288 с.

8. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – СПб.: Изд-во «Питер», 2002. – 720 с. – С. 244.

9. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посібн. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядипломної освіти / Л. М. Карамушка, Т. В. Зайчикова, О. В. Винославська та ін.; За наук. ред. Л. М. Карамушки. – К.: Фірма «ІНККОС», 2005. – 366 с.

10. Чудакова В. П. Управлінська компетентність керівників з формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища профільної школи / В. П. Чудакова // Управління школою. Видавнича група ОСНОВА. – 2012. – № 19–21 (355–357) липень. – С. 10–20.

11. Чудакова В. П. Рефлексивно-інноваційний тренінг як засіб формування конкурентоздатної особистості в умовах профільного, професійного і післядипломного навчання / В. П. Чудакова // Актуальні питання психологічного забезпечення навчально-виховного процесу у вищих навчальних закладах. – К.: Нац. акад. вн. справ. – 2012. – 260 с. – С. 232–238.

12. Чудакова В. П. Науково-методичне забезпечення формування готовності педагогів до інноваційної діяльності» / В. П. Чудакова // Освіта і розвиток обдарованої особистості: Щомісячний науково-методичний журнал. – 2012. – № 3–4 (серпень – вересень). – С. 186–205.

13. Чудакова В. П. Модель експертизи і корекції внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності – чинник формування конкурентоздатності особистості / В. П. Чудакова // Освіта і розвиток обдарованої особистості: Щомісячний науково-методичний журнал. – 2013. – № 10 (17) (жовтень). – С. 52–61.

14. Чудакова В. П. Моделі й технологія формування психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності як чинника конкурентоздатності особистості в швидкозмінних умовах: Зб. наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / За ред. С. Д. Максименка (гол. ред.) та ін. – К.–Алчевськ: ЛАДО, 2013. Том II. Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія. /за ред. С. Д. Максименко, Л. М. Карамушки, – 2013. – Вип. 38. – С. 314–326.

15. Чудакова В. П. Формування конкурентоздатної особистості, готової до інноваційної діяльності, в швидкозмінних умовах засобами рефлексивно-інноваційного тренінгу / В. П. Чудакова; За ред. І. С. Волощука (гол. ред.) та ін. // Навчання і виховання обдарованої особистості: теорія і практика: Збірник наукових праць. – К.: Інститут обдарованої дитини, 2013. – Вип. 10. – 326 с. – С. 300–310.

16. Через тернии к адекватной самооценке. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://artpsiholog.ru/samoocenka-cheloveka/>

17. Самооценка. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org/wiki/Самооценка>