

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 № 2; 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); № 2 (21); № 3 (22), № 4 (23), № 5 (24) за 2014 рік.

ДІАГНОСТИЧНО-ІНТЕРПРЕТАЦІЙНИЙ І ПРОГНОСТИЧНИЙ КОМПОНЕНТИ ДОСЛІДЖЕННЯ «СУБ'ЄКТИВНОГО ЛОКУСУ КОНТРОЛЮ» – ПОКАЗНИКА СФОРМОВАНOSTІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

IV частина

початок № 3 (22), № 4 (23), № 5 (24) за 2014 р., продовження у наступних номерах

В статті представлений об'єднаний дизайн, алгоритм, описання діагностичного, інтерпретаційного і прогностичного компонентів дослідження «локусу контролю» з допомогою тесту «суб'єктивний локус контролю», який являється складовою інтегральною характеристикою «самосознання себе як професіонала», що в свою чергу являється критерієм сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості.

Ключевые слова: *інноваційна діяльність, психологічна готовність до інноваційної діяльності, критерії, інтегральна характеристика «самосознання себе як професіонала», «локус контролю», «суб'єктивний локус контролю».*

The paper presents the overall design, algorithm description diagnostic and prognostic components and interpretive research «locus of control», by the test «subjective locus of control», which is an integral characteristic of «identity yourself as a professional», which, in turn, is the criterion of formation of psychological readiness to innovation and competitive personality.

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

У цьому номері пропонуємо розглянути четверту частину публікації де представлено діагностично-інтерпретаційний і прогностичний компоненти (блоки) дослідження «суб'єктивного локусу контролю», за допомогою першого варіанту методів психологічної діагностики, у якій ретельно описані та представлені:

- Опис основних компонентів моделей технології формування готовності до інноваційної діяльності та їх інтегральних характеристик.

- Представлення загального дизайну, алгоритму і оцінних параметрів дослідження інтегральної характеристики «самоусвідомлення себе як професіонала» та її складової «локусу контролю».

- Алгоритм дослідження і опис першого варіанту методів психологічної діагностики «суб'єктивного локусу контролю» (методика «ІСлк» за 3 шкалами), і його вплив на формування готовності до інноваційної діяльності й конкурентоздатності особистості.



- Бланки збору експертної інформації дослідження.

- Шкала критеріїв оцінки суб'єктивної локалізації контролю і ключ переводу їх у бал АДГІД (алгоритму дослідження готовності до інноваційної діяльності).

- Аналіз, обробка та інтерпретація результатів дослідження «Суб'єктивного локусу контролю».

У наступних номерах продовження публікації, де розкриємо діагностично-інтерпретаційний і прогностичний компоненти (блоки) дослідження за допомогою *другого варіанту* методів психологічної діагностики – «Рівня суб'єктивного локусу контролю» (методика «2РСлк» за 7 шкалами). А також розглянемо алгоритм проведення і аналіз загальних результатів дослідження «*інтегральної характеристики самоусвідомлення себе як професіонала*» як критерія сформованості готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості у швидко-змінних умовах.

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 [12-19]:

1) у № 2, 2012 р., представлено майстер-клас «Кучинг, як засіб розвитку обдарованої особистості та формування успішних життєвих стратегій».

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

3) 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 (А)* – рівень орієнтованості колективу на поточні досягнення (a_1), розвиток способів діяльності (a_2) та саморозвиток членів педагогічного колективу (a_3); *організованість колективу (Б)* – рівень відповідальності (b_1), спрацьованості (b_2), включення членів педагогічного колективу в управління (b_3); *згуртованість (об'єднаність) колективу (В)* – рівень єдності (спільності) орієнтацій (e_1), сумісності членів педагогічного колективу (e_2), потенційної стабільності (e_3);

4) 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»;

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

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

7) 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»;

8) 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;

9) 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 «1.2. Корекційної моделі створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища освітньої організації»;

10) 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 конкурентоздатної 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;

11) 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 конкурентоздатної особистості;

12) у № 11 (18), 2013 р., *1 частина* – 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. Ретельно описано інформаційно-смысловий компонент вивчення проблеми задоволеності професійною діяльністю;

13) № 12 (19), 2013 р., 2 частина – представлено діагностично-інтерпретаційний компонент дослідження інтегральної характеристики задоволеності професійною діяльністю як критерій готовності до інноваційної діяльності й конкурентоздатної особистості. У публікації ретельно описані теми:

- *Алгоритм і опис методів дослідження ставлення особистості до своєї професійної діяльності;*
- *Аналіз, обробка та інтерпретація результатів дослідження: визначення ступеню задоволеності своєю професією («Лк»), ставлення до службової перспективи («Сп»), ставлення до роботи у нинішній час («Нч»), ступеня задоволеності потреб особистості у процесі професійної діяльності («Сзн»);*
- *Алгоритм визначення сильних і слабких сторін мотиваційного середовища освітньої організації;*
- *Визначення загальної оцінки інтегральної характеристики задоволеності своєю професійною діяльністю («Знд»).*

14) у № 1 (20), 2014 р., представлено загальний дизайн, алгоритм, опис методів, аналіз, обробку та інтерпретацію результатів дослідження ставлення особистості до себе як професіонала, що дає можливість з'ясувати складові інтегральної характеристики самоусвідомлення себе як професіонала, що є критерієм сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатної особистості.

15) у № 2 (21), 2014 р., представлено 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 конкурентоспроможної особистості.

16) у № 3 (22), 2014 р., 1 частина публікації – представлено загального дизайну, алгоритму, опису методів дослідження «суб'єктивного локусу контролю», що є складовою інтегральної характеристики «самоусвідомлення себе як професіонала», що у свою чергу є критерієм сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності й конкурентоспроможної особистості.

17) у № 4 (23), 2014 р., 2 частина публікації – представлено складові інформаційно-смыслового компоненту (блоку) дослідження «суб'єктивного локусу контролю», а саме: термінологічний апарат; концептуальні основи «локус контролю» інтегральної характеристики «самоусвідомлення себе як професіонала» – критерію сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості.

18) у № 5 (24), 2014 р., 3 частина публікації – представлено наступну частину інформаційно-смыслового компоненту (блоку) дослідження «локусу контролю» – відмінні характеристичні особливості особистості з «інтернальним» і «екстернальним» типом суб'єктивної локалізації контролю, як складової інтегральної характеристики «самоусвідомлення себе як професіонала» – критерію сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості.

Мета цієї публікації – представлення діагностично-інтерпретаційного і прогностичного компонентів (блоків) дослідження, за допомогою першого варіанту методів психологічної діагностики, «Суб'єктивного локусу контролю» (методика «ІСлк» за 3 шкалами), що є складовою інтегральної характеристики «самоусвідомлення себе як професіонала», що у свою чергу є критерієм сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності й конкурентоспроможної 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 методики; 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» [12–19].

ОПИС КОМПОНЕНТІВ І ПЕРСПЕКТИВНІСТЬ ВПРОВАДЖЕННЯ МОДЕЛЕЙ ТЕХНОЛОГІЇ ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ЇХ ІНТЕГРАЛЬНИХ ХАРАКТЕРИСТИК

Основні складові та компоненти моделей технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності

«Психолого-організаційна технологія формування готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності» (далі «Технологія») є комплексною системою науково-методичного забезпечення упровадження 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 як з інноваційними змінами, діяльністю й розвитком організації в цілому, так і функціонуванням управлінців і персоналу організації. Для розробки її науково-методичного забезпечення і впровадження у практику діяльності освітніх організацій різних типів, за основу взято технологічний підхід, головне призначення якого полягає у розробці (проектуванні) та впровадженні спеціальних гуманітарних (людинознавчих) технологій, різновидом якої є психолого-організаційна технологія (Л. М. Карамушка), спрямована на вирішення конкретних проблем в організації [11].

Технологія є професійно універсальним інструментом, що *призначається* для практичних психологів, які мають фундаментальну базу підготовки. Але, з економічних причин, не всі загальноосвітні навчальні заклади змогли ввести у штат психологів, при тому з'ясовано, що не всі психологи здатні до роботи з керівниками і педагогами освітніх закладів (Т. П. Гаврилова, Л. М. Карамушка, З. Г. Кісарчук). Враховуючи такі обставини, нами розроблено «Технологію», якою можуть скористатись та успішно застосувати в умовах відповідної спеціальної підготовки і консультацій (тренінгів-семініварів, коучингів) при допомозі та підтримці фахівців, також, управлінці та

спеціалісти по роботі з персоналом організацій, менеджери, педагоги, методисти, науково-педагогічні працівники, консультанти і всі, хто цікавиться питаннями організаційного розвитку і особистої ефективності, а також ті, у діяльності яких зміни і розвиток окремих людей і груп відіграє суттєву роль.

«Технологія» є придатною для відтворення не тільки автором, але й іншими фахівцями з гарантією досягнення запланованих результатів (психологами, а також при спеціальній підготовці у сфері контрольної-оцінної, та корекційно-розвивальної діяльності), науково-педагогічними працівниками, методистами, управлінцями, науковцями тощо). Для цього розроблена автором програма семінару-тренінгу «Управлінська компетентність керівника з формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища [15].

Пропонуємо розглянути зміст і структуру психолого-організаційної технології, що складається із моделей (див. рис. 1.):

1. «Модель експертизи й корекції організаційно-інноваційного середовища (зовнішні умови)», складовими якої є:

1.1. Модель експертизи організаційно-інноваційного середовища;

1.2. Модель створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища [12–16].



Рис 1. Модель структури «Психолого-організаційна технологія формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності»



2. «Модель експертизи й корекції психологічної готовності педагогів до інноваційної діяльності (внутрішні умови)», складовими якої є:

2.1. Модель експертизи психологічної готовності педагогів до інноваційної діяльності [12–19];

2.2. Модель багаторівневого рефлексивно-інноваційного тренінгу «Психологічні засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості» [12–16].

Кожна із моделей технології складається із двох взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих частин (що відповідають дослідженню внутрішніх і зовнішніх умов упровадження інновацій), кожна із яких містить такі основні компоненти: інформаційно-смісловий блок; діагностично-інтерпретаційний; прогностичний блок; корекційно-розвивальний блок.

Перспективність подальшої розробки і можливостей масової реалізації «Технології» формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності полягає у гарантії досягнення запланованих результатів якісної освіти, професійного і морального задоволення від творчого процесу, самодостатності реалізації особистісного потенціалу у навчально-виховному процесі.

Детальніше ознайомимося із загальним дизайном, змістом, структурою і перспективністю реалізації моделей «Технології» можна у попередніх публікаціях [12–19].

Впровадження «Технології» у освітню практику

Упровадження технології в освітню практику передбачало взаємопов'язану діяльність наукового керівника експерименту (автора розробки) з керівниками і педагогічними колективами ЗНЗ з урахуванням принципів спільної діяльності (індивідуалізації,

диференціації, оптимальної реалізації людських ресурсів, конструктивного спілкування тощо). Технологія пройшла апробацію і впроваджена у загальноосвітніх навчальних закладах 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 та області (ЗОШ №№ 12; 54; 41, Херсонська гімназія № 6) і Гімназії Новокаховської міської ради Херсонської області, м. Сімферополя (НВК «Школа-колегіум» № 14), м. Гурзуфа (МДЦ «Артек»). Завдяки науково-методичній 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 і компоненти модулів «Технології», а кожна освітня організація внесла свій важливий і цінний вклад.

Алгоритм дослідження експертизи психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності

Розглянемо «Модель експертизи психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» як одну зі складових «Технології», а також оцінні параметри, алгоритм реалізації та послідовність проведення цього етапу дослідження (див. рис. 2).

Для проведення експертизи психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності використовуємо валідний та надійний

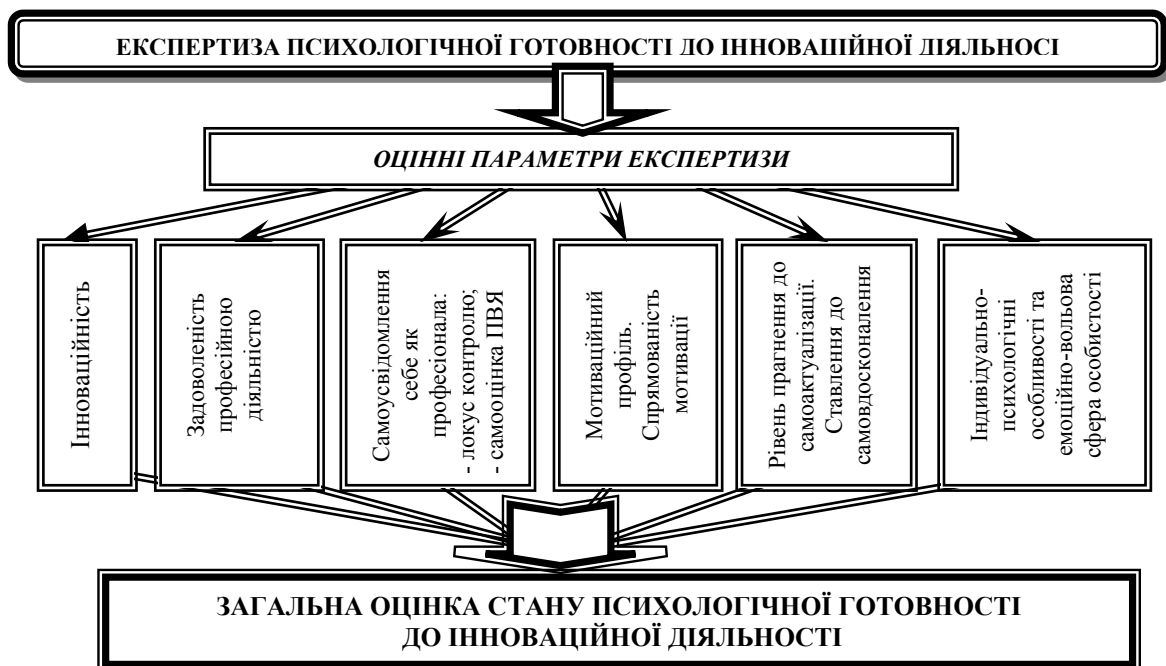


Рис. 2. Модель експертизи психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності



психолого-діагностичний інструментарій, що дає змогу дослідити наступні оцінні показники та параметри:

- 1) інтегральний показник «Інноваційність» – дає змогу визначити та оцінити:
 - стан рівня інноваційності (позитивний, нульовий, негативний);
 - рівень тенденції вчителів до здійснення інновацій (теоретико-інтелектуальний, емоційно-практичний).
- 2) інтегральна характеристика «задоволеності професійною діяльністю», складовими якої є:
 - задоволеність професією;
 - ставлення до діяльності в нинішній час та у перспектив;
 - задоволеність життєвих потреб у процесі професійної діяльності.
- 3) інтегральна характеристика «самоусвідомлення себе як професіонала (фахівця), складовими якої є:
 - самооцінка професійно важливих якостей;
 - локус контролю (два варіанта) – суб'єктивний локус контролю; рівень суб'єктивний локус контролю.
- 4) інтегральна характеристика мотиваційних показників, складовими якої є:
 - мотиваційний профіль – мотиваційна тенденція особистості: споживча направленість мотивації; особистісно-розвивальна або виробнича направленість мотивації);
 - самоактуалізація особистості;
 - ставлення до самовдосконалення;
- 5) індивідуально-психологічні особливості та емоційно-вольовий контроль.

ПРЕДСТАВЛЕННЯ ЗАГАЛЬНОГО ДИЗАЙНУ, АЛГОРИТМУ І ОЦІННИХ ПАРАМЕТРІВ ДОСЛІДЖЕННЯ ІНТЕГРАЛЬНОЇ ХАРАКТЕРИСТИКИ «САМОУСВІДОМЛЕННЯ СЕБЕ ЯК ПРОФЕСІОНАЛА» ТА ЇЇ СКЛАДОВОЇ «СУБ'ЄКТИВНОГО ЛОКУСУ КОНТРОЛЮ»

Загальний дизайн і алгоритм дослідження інтегральної характеристики «самоусвідомлення себе як професіонала»

Інтегральна характеристика «ставлення особистості до себе як професіонала» («Сам») є критерієм внутрішньої психологічної готовності до інноваційної діяльності й конкурентоздатності особистості у швидкозмінних умовах. Оцінюється вона («Сам») за величиною значущості для персоналу освітніх організацій їхньої професійної діяльності та визначається за результатами діагностики «самооцінки» і «локусу контролю» – інтегральної характеристики самоусвідомленості, що пов'язує почуття відповідальності, готовності до активності та самооцінку [12–16; 17–19]. Алгоритм її дослідження можна показати у вигляді моделі (рис. 3).

Для формування внутрішньої психологічної готовності до інноваційної діяльності й конкурентоздатності особистості стимулюючими мотивами можуть бути фактори:

- активно-позитивного ставлення особистості до вибраної професії, високого рівня ступеня задоволеності власною професійною діяльністю;
- усвідомлення професійно важливих якостей (ПВЯ) і необхідності їх розвитку, що висуває проблему ставлення до себе, «самооцінку»;



Рис. 3. Модель дослідження ставлення особистості до себе як професіонала та алгоритм визначення інтегральної характеристики «самоусвідомлення себе як професіонала»

- визначення відповідальності людини за власні вчинки та життя, а також готовності до активності.

Загальний дизайн і алгоритм дослідження «суб'єктивного локусу контролю» – характеристики «самоусвідомлення себе як професіонала»

Характеристика «суб'єктивний локус контролю» є складовою інтегральною характеристикою «самоусвідомлення себе як персоналу» («Сам»), яка у свою чергу є критерієм сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності й конкурентоздатності особистості. [1–3; 15; 16–19]. На рисунку 4 показано модель алгоритму дослідження «суб'єктивного локусу контролю»

Предметом детального обговорення у цій публікації є загальний дизайн, алгоритм проведення, опис першого варіанту («ІСлк») діагностичних методів, аналізу, обробки та інтерпретації результатів дослідження «суб'єктивного локусу контролю».

ДІАГНОСТИЧНО-ІНТЕРПРЕТАЦІЙНИЙ ТА ПРОГНОСТИЧНИЙ КОМПОНЕНТИ ДОСЛІДЖЕННЯ «СУБ'ЄКТИВНОГО ЛОКУСУ КОНТРОЛЮ»

Визначення «локусу контролю» і його вплив на формування готовності до інноваційної діяльності й конкурентоздатності особистості

Однією із важливих інтегральних характеристик самоусвідомлення, яка пов'язує почуття відповідальності, готовності до активності та самооцінку, є локус контролю (від лат. locus – місце, місцезнаходження і франц. controle – перевірка). Поняття локус контролю, у сучасному розумінні, було введено у психологію американським психологом біхевіоріальної орієнтації Дж. Роттером. Говорячи про локус контролю особистості, звичайно мають на увазі схильність людини бачити джерело управління своїм життям або переважно у зовнішньому середовищі, або у собі, тобто, визначення відповідальності людини за свої вчинки



Рис. 4. Модель алгоритму дослідження «суб'єктивного локусу контролю»



і своє життя. Люди розрізняються по тому, як вони пояснюють причини важливих для себе подій і де локалізується контроль над ними. Можливі два полярних типа такої локалізації: екстернальний (зовнішній локус) та інтернальний (внутрішній локус). [1; 2; 3; 6; 7; 8; 10; 18]

Необхідно також відзначити, що у вітчизняній психології давно склалася традиція розподілу детермінант соціального поведінки на зовнішні та внутрішні. Колектив авторів у складі Е. Ф. Бажина, Е. А. Голикиної і А. М. Еткинда адаптував методика локусу контролю для клінічної психології; зокрема, їх цікавило вплив локусу контролю індивіда на його ставлення до свого здоров'я [1].

Є й інші варіанти шкали Роттера: «Тест-опитувальник суб'єктивної локалізації контролю» (СЛК) С. Р. Пантелєєва і В. В. Столина [7], «Опитувальник суб'єктивного контролю» (ОСК) О. А. Осницького і Ю. С. Жуйкова і варіант шкали ІРС І. М. Кондакова і М. Н. Нилопец [3]. О. Г. Ксенофонтowa представила нова версія методики «Рівень суб'єктивного контролю» для дорослих під назвою «Локус контролю» [5].

Велика частина досліджень, які були проведені у відповідності з теорією Роттера, зосереджувалася на особистісної змінної, так званому «локус контролю» (Rotter, 1966, 1975). Будучи центральним конструктом «теорії соціального навчання», локус контролю є узагальнене очікування того, як люди контролюють підкріплення у своєму житті.

- Люди з екстернальним локусом контролю вважають, що їх успіхи і невдачі регулюються зовнішніми факторами, такими як доля, вдача, щасливий випадок, впливові люди і непередбачувані сили оточення. «Екстернали» вірять у те, що вони заручники долі.

- Навпаки, люди з інтернальним локусом контролю вірять в те, що вдачі і невдачі визначаються їх власними діями і здібностями (внутрішні, або особистісні фактори). «Інтернали» тому відчувають, що саме вони більшою мірою впливають на підкріплення, ніж люди з екстернальної орієнтацією локусу контролю.

Переконання в екстернальній або інтернальній контроль можна розглядати як рису особистості в смислі індивідуальних відмінностей, Роттер (Rotter, 1982) показує, що екстернали і інтернали не є чистими «типами», оскільки кожен має характеристики не тільки своєї категорії, але й іншої. Конструкт необхідно розглядати як континуум, що має на одному кінці виражену «екстернальність», а на іншому – «інтернальність», переважна частина людей розташована на всіх точках між ними, здебільшого в середині. Інакше кажучи, частина людей дуже екстернальна, а інші дуже інтернальна, а більшість знаходиться між двома крайніми полюсами. Враховуючи це, ми можемо звернутися до виміру локусу контролю і деяким важливим психосоціальним характеристикам, пов'язаним з індивідуальними відмінностями по цій важливій величині. По суті обидва типи особистості відрізняються способом отримання енергії. Екстернал отримує енергію із зовнішнього оточення, інтернал черпає енергію зі свого внутрішнього світу.

Тому «інтернальність» та «екстернальність» розглядаються, як єдиний простір вимірювань. Тому високі показники однієї характеристики мають на увазі низькі показники іншої.

Хоча існує декілька способів вимірювання орієнтації контролю, застосованих до дітей і дорослих, дослідниками у цій області частіше використовується «Шкала І–Е», створена Роттером (Rotter, 1966). Кожну людину можна оцінити за шкалою «інтернальність-екстернальність».

Локус контролю, обговорюваний далі, це основа інтернально-екстернальної шкали Роттера, один з найбільш широко використовуваних параметрів дослідженні особистості. Для нашого дослідження ми використаємо два варіанти методів психологічної діагностики визначення локусу контролю. [1; 7; 16–19]:

Для цього можна використати методики:

1 варіант: тест «Суб'єктивний локус контролю» («ІСлк») Дж. Роттера, яку адаптували і запропонували С. Р. Пантелєєв і В. В. Столін, який ми ретельно розглянемо нижче. [2; 4; 7; 9;]

2 варіант: тест-опитувальник «Рівень суб'єктивного локусу контролю» («2РСК»), адаптованого Е. Ф. Бажиним, С. А. Голикиною, А. М. Еткиндом, який ми ретельно опишемо у наступній публікації. [1; 2; 9]

Загальний дизайн, алгоритм, опис першого варіанту методів психологічної діагностики «суб'єктивного локусу контролю»

(методика «ІСлк» за 3 шкалами).

У цій публікації пропонуємо розглянути 1-й варіант визначення «локусу контролю» який здійснимо за допомогою тесту «Суб'єктивний локус контролю» («ІСлк»), що надасть можливість дослідити його у персонала 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 конкурентоспроможності особистості у швидкозмінних умовах [12–19].

У цьому випадку локус контролю визначається у респондентів за допомогою модифікованої «шкали І–Е» Дж. Роттера, яку адаптували і запропонували С. Р. Пантелєєв і В. В. Столін [7]. Тест-опитувальник суб'єктивної локалізації контролю спрямований на вимірювання локусу контролю як узагальненої генералізованої змінної. Опитувальник містить у собі 32 пункти (26 – робочих і 6 маскувальних), побудований за принципом необхідності вибору одного з тверджень, утворює одномірну шкалу, яка дає узагальнений показник локусу контролю.

ТЕКСТ МЕТОДІВ ДОСЛІДЖЕННЯ.

Нижче наведемо текст тесту-опитувальника «Суб'єктивний локус контролю».

Увага!!!

Текст «Суб'єктивний локус контролю» подано в оригіналі – російською мовою, так як саме такий варіант пройшов валідацію і перевірку надійності, тому переклад тексту опитувальника на іншу мову призведе до спотворення результатів дослідження.

**Тест – опросник «Субъективный локус контроля»***(методика «1Слк»)*

Инструкция: выберите из каждой пары одно (и только одно) высказывание, с которым Вы согласны больше, и на бланке ответов (в табл. 1) отметьте соответствующую ему букву.

ТЕКСТ ОПРОСНИКА № 1:

1. а) издержки в воспитании детей часто связаны с излишней строгостью родителей;

б) в наше время неблагополучие детей в большей степени зависит, что родители недостаточно строги к ним.

2. а) многие несчастья в жизни людей объясняются невезением;

б) невезение в жизни людей – результат их собственных ошибок.

3. а) большинство недостатков в работе сферы обслуживания связаны с тем, что мы плохо с ними боремся;

б) в ближайшее время улучшить работу сферы обслуживания почти невозможно.

4. а) к людям относятся так, как они того заслуживают;

б) к несчастью, достоинства человека часто остаются непризнанными, как бы он ни старался.

5. а) спокойная жизнь сотрудника зависит от его отношений с вышестоящим начальством.

б) у добросовестного сотрудника не бывает конфликтов с руководством.

6. а) жалобы на то, что начальники несправедливы к сотрудникам, редко бывают обоснованными;

б) большинство сотрудников не сознают, что их успехи в основном зависят от случайности.

7. а) без везения никто не может преуспеть в жизни;

б) если способный человек не многого добился, значит он не использовал свои возможности.

8. а) как бы вы ни старались, некоторым людям вы все равно не понравитесь;

б) люди, которые не нравятся начальникам или подчиненным, просто не умеют с ними ладить.

9. а) наследственность играет важную роль в определении личности;

б) личность человека определяет его жизненный опыт.

10. а) из моего опыта следует, что если что-то должно произойти, то это произойдет;

б) я убедился, что принять решение о выполнении определенного действия лучше, чем положиться на случай.

11. а) в деятельности сотрудника, всегда добросовестно относящего к работе, редко случается несправедливая оценка;

б) систематические занятия – излишняя трата сил, так как экзамен – это своеобразная лотерея.

12. а) успех приносит усердная работа, он мало связан с везением;

б) чтобы хорошо устроиться, нужно вовремя окантоваться в нужном месте.

13. а) мнение подчиненного будет учтено, если оно обоснованно;

б) сотрудники практически не оказывают влияния на решения начальства.

14. а) что бы я ни планировал, я почти уверен, что удастся осуществить намеченное;

б) планирование будущих действий не всегда разумно, так как многое зависит от случая.

15. а) есть отдельные люди, у которых нет ничего хорошего;

б) что-то хорошее есть в каждом человеке.

16. а) если принято верное решение, то достижение того, что я хочу, мало зависит от обстоятельств;

б) очень часто мы можем принять решение без особых оснований.

17. а) кто станет руководителем – зачастую зависит от того, кому повезет;

б) нужны специальные способности, чтобы заставить подчиненных выполнять предъявляемые к ним требования.

18. а) события в мире зависят от сил, которыми мы не можем управлять;

б) принимая активное участие в политике и общественных делах, люди могут контролировать мировые события.

19. а) если досуг персонала не организован, значит, руководство «никуда не годится».

б) сделать досуг веселым и интересным зависит от нас самих.

20. а) большинство людей не сознают, до какой степени их жизнь определяется случаем;

б) не существует реально такой вещи, как везение.

21. а) даже начальник иногда вправе допустить ошибку;

б) обычно лучше всего «прикрыть» свои ошибки.

22. а) трудно понять, почему мы нравимся некоторым людям;

б) количество твоих друзей зависит от того, что ты за личность.

23. а) неприятности, которые снами случаются, сбалансированы удачами;

б) большинство несчастных судеб – результат отсутствия способностей, невежество и лень.

24. а) руководитель – это в прошлом способный, трудолюбивый специалист;

б) чтобы стать начальником, нужны «связи».

25. а) иногда я не могу понять, по каким критериям вышестоящее руководство оценивает результаты работы подчиненных;

б) есть прямое соотношение между моим усердием и оценкой.

26. а) хороший руководитель допускает, что в коллективе каждый сам решит, что ему делать для выполнения задачи;

б) хороший начальник определит каждому сотруднику и коллективу, что делать для выполнения своих обязанностей.

27. а) добросовестно работая сейчас, я обеспечу себе хорошее будущее;



б) мое будущее – результат непредсказуемых событий.

28.а) не раз я чувствовал, что мало влияю на события, которые происходят вокруг меня;

б) я почти не верю, что везение или удача играют важную роль в трудовой деятельности.

29.а) люди одиноки, потому что не стараются быть дружелюбными;

б) немного пользы в том, чтобы стараться быть приятным людям: если ты им нравишься, то нравишься и так.

30.а) в нашем коллективе неоправданно много внимания уделяют физкультуре;

б) занятия спортом – лучшее средство воспитания характера.

31.а) то, что со мной случается, – результат моих собственных действий и поступков;

б) иногда мне кажется, что моя жизнь идет сама по себе.

32.а) подчиненному трудно понять, на основании чего мной принимаются решения;

б) чаще всего сотрудники сами виноваты, если руководство прибегает к применению строгих мер.

Бланк збору експертної інформації

Нижче у таб. 1 надаємо приклад форми бланку збору відповідей емпіричної інформації індивідуальних показників респондента дослідження «Суб'єктивного локусу контролю» («ІСлк»)

Алгоритм проведення, аналіз, обробка та інтерпретація результатів дослідження «суб'єктивного локусу контролю»

Опишемо процедуру проведення і обробки результатів дослідження за тестом-опитувальником «Суб'єктивний локус контролю» («ІСлк»). Як зазначалось вище «локус контролю», у даному випадку, визначаємо у респондентів (персоналу освітніх організацій) за допомогою модифікаційної «шкали I-E» Дж. Роттера. Вона складається з 26 пар тверджень необхідного вибору, з шістьма додатковими питаннями для того, щоб замаскувати ціль цього тесту.

Це дослідження проведено методом тестування. Кожному респонденту видано бланк з текстом опитування, у якому представлено 32 пари тверджень. Із кожної пари необхідно вибрати тільки одне (і тільки одне) висловлювання, із яким респондент згодний більше, свою відповідь заносимо у «бланк відповідей – бланк збору інформації (див.табл. 1) ». Отримані відповіді порівнюємо з ключем до тесту-опитувальника «ІСлк».

Показник суб'єктивної локалізації контролю можна одержати із опитувальника шляхом підрахунку суми вибраних респондентом інтернальних альтернатив: 2б, 3а, 4а, 5б, 6а, 7б, 8б, 10б, 11а, 12а, 13а, 14а, 16а, 17б, 18б, 19б, 20б, 22б, 23б, 24а, 25б, 27а, 28б, 29а, 31а, 32б).

Маскувальні пункти (шкала соціальної бажаності або шкала неправди): 1; 9; 15; 21; 26; 30.

Після вибору висловлювань (тверджень) результати відповідей обробляються. Ця обробка відбувається у декілька етапів описаних нижче. Спочатку з допомогою спеціального «ключа» підраховуються результати. На етапі обробки результатів створюється граф-схеми – профіль «СЛК» Він вибудовується за 26 бальною шкалою – із середнім показником, рівним 13. Дані що від цього показника прийнято вважати екстернальним, ті, що від –інтернальним.

Вимірювання локусу контролю – алгоритм проведення обробки результатів дослідження.

1 крок: Спочатку проаналізуємо *маскувальні пункти*: 1; 9; 15; 21; 26; 30, тобто, пункти соціальної бажаності (шкала неправди), якщо цей показник перевищує половину із них (3 і більше), результати дослідження «локусу контролю» можна вважати недійсними і в такому разі необхідно попросити респондента відповісти на питання опитувальника більш щиро.

2 крок: Так як опитувальник містить 26 робочих пунктів, значення шкали має 27 градацій (від 0 до 26). За кожен відповідь, *що співпадає з ключем* (див. табл. 2), випробуваний одержує один бал, і так по всіх 26 парам, що вказує на інтернальну орієнтацію.

Таблиця 1

Форма бланку збору відповідей респондента № дослідження «Суб'єктивного локусу контролю» («ІСлк»)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32

Таблиця 2

Ключ до тесту «Суб'єктивний локус контролю» («ІСлк»)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
М	б	а	а	б	а	б	б	М	б	а	а	а	а	М	а
б	б	б	б	М	б	б	а	б	М	а	б	а	М	а	б
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32



Результати ранжуються від нуля до 26, причому найвищий результат відображає високу інтернальність. Значення 26 відповідає максимальному інтернальному контролю.

Інтернальність виражається наступними пунктами наведеними у таблиці 2, що є ключем до тесту «ІСлк», де:

- «М» – маскувальні пункти або «шкала соціальної бажаності»,
- «а» і «б» – альтернативні варіанти вибору інтернальності.

3 крок: Розподілення первинних балів необхідно нормалізувати і перевести у бал «алгоритму дослідження готовності до інноваційної діяльності» – АДГІД, для того щоб була можливість порівнювати результати за різними оцінними параметрами і критеріями дослідження психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності. У таблиці 3 приведено критерії оцінки суб'єктивної локалізації контролю і дані переводу їх у бал АДГІД.

Опис оцінних параметрів та інтерпретація критеріїв оцінки результатів дослідження «суб'єктивного локусу контролю» «ІСлк»

Перш за все розглянемо шкалу критеріїв оцінки суб'єктивної локалізації контролю і ключ переводу їх у бал АДГІД (алгоритму дослідження готовності до інноваційної діяльності).

Нижче детальніше розглянемо ступінь суб'єктивної локалізації контролю та її інтерпретація, для полегшення інтерпретації результатів дослідження їх можна представити у вигляді таблиці 4.

Пропонуємо детально розглянути оцінні параметри дослідження визначення «суб'єктивного локусу контролю». Предметом детального обговорення у цій публікації є розгляд першого варіанту методів психологічної діагностики - тест «Суб'єктивний локус контролю» («ІСлк»), за допомогою якого з'ясуємо значення суб'єктивної локалізації контролю особистості: «внутрішню – інтернальний тип» або «зовнішню – екстернальний тип» локалізації контролю, оцінними параметрами якої є:

- шкала загальної інтернальності «1.1.Ін»;
- шкала загальної екстернальності «1.2.Ек»;

У даному випадку локус контролю визначається у респондентів за допомогою модифікованої «шкали І-Е» Дж. Роттера, яку запропонували С. Р. Пантелєєв і В. В. Столін [7; 8; 17-19; 21]. Тест-опитувальник суб'єктивної локалізації контролю спрямований на вимірювання локусу контролю як узагальної генералізованої змінної.

1. Шкала соціальної бажаності «Сб» або шкала неправди.

При проведення цього дослідження необхідно спочатку аналізувати маскувальні пункти, що відповідають шкалі соціальної бажаності (шкала неправди), якщо цей показник перевищує половину із них, результати дослідження «локусу контролю» можна вважати недійсними і їх ми не приймаємо до уваги при оформленні результатів дослідження, і в такому разі необхідно попросити респондента відповісти на питання опитувальника більш щиро.

2. Шкала інтернальності «1.1.Ін»

Інтернальний тип локалізації контролю – людина упевнена, що події, які відбуваються із ним, перш за все залежать від її особистісних якостей. Таких, як професійна компетентність, цілеспрямованість, рівень здібностей, і є закономірним результатом її професійної діяльності (тобто, людина приймає відповідальність за всі події, які відбуваються у її житті на себе).

3. Шкала екстернальності «1.2.Ек».

Екстернальний тип проявляється, коли людина вважає, що її успіхи або невдачі є результатом дії зовнішніх причин, таких, як везіння, доля, випадковість, тиск оточуючих, втручання інших людей і т.п., (тобто, людина, яка приписує відповідальність за все, що трапляється зовнішнім факторам).

Аналіз, обробка та інтерпретація результатів дослідження

«Суб'єктивного локусу контролю».

4 крок: За результатами діагностики «Суб'єктивного локусу контролю», за описаним вище алгоритмом, оформляється бланк збору емпіричної

Таблиця 3

Критерії оцінки суб'єктивної локалізації контролю і дані переводу їх у бал АДГІД

Первинні бали	0-4	5-7	8-10	11-12	13-14	15-16	17-18	19-20	21-22	23-26
%	0- 18,4	18,5-29,5	29,6-40,6	40,7-47,9	48-55,4	55,5-62,9	63-70,2	70,3-77,6	77,7-85	85,1-100
Бали АДГІД	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5
Ступінь «ІСлк»	Е-найвищий рівень	Е-високий рівень	Е	Е	Е-І скоріше	І-Е скоріше	І	І	І-високий рівень	І-найвищий рівень



Таблиця 4

Критерії шкали суб'єктивної локалізації контролю і ключ переводу у бал АДГІД та їх інтерпретація

Первинні бали	Ступінь суб'єктивної локалізації контролю та її інтерпретація	Бал АД-ГІД
ІНТЕРПРЕТАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ	ОСОБЛИВОСТІ ОСОБИСТОСТІ ЕКСТЕРНАЛА	
	Людина вважає, що все, що з нею діється у житті залежить від інших зовнішніх факторів.	
	<p style="text-align: center;">ПРОЯВ</p> <p><i>Екстернальний тип локалізації контролю</i> – проявляється, коли людина вважає, що її успіхи або невдачі є результатом дії зовнішніх причин, таких, як везіння, доля, випадковість, тиск оточуючих, втручання інших людей тощо.</p>	
ІНТЕРПРЕТАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ	ОСОБЛИВОСТІ ПОВЕДІНКИ	
	У цілому людині із екстернальним локусом контролю у більшій мірі їм притаманний конформізм (від лат. <i>conformis</i> — «подібний», «схожий») — морально-політичний термін, що означає пасивне, пристосовницьке прийняття готових стандартів у поведінці, безапеляційне визнання існуючого стану речей, законів, норм, правил, безумовне схвалення перед авторитетами, ігнорування унікальності поглядів, інтересів, уподобань естетичних та інших смаків окремих людей тощо).	
	Їм властива поступлива поведінка, вони віддають перевагу роботі в групі, частіше бувають пасивними, залежними, тривожними та не упевненими у собі.	
Первинні бали	Ступінь суб'єктивної локалізації контролю та її інтерпретація	Бал АД-ГІД
0-4	Найвищий рівень екстернальності. (E)	0,5
5-7	Високий рівень екстернальності (E)	1
8-10	Екстернал	1,5
11-12	Екстернал	2
13-14	Скоріше екстернал ніж інтернал (E - I)	2,5
15-16	Скоріше інтернал ніж екстернал (I – E)	3
17-18	Інтернал (I)	3,5
19-20	Інтернал (I)	4
21-22	Високий рівень інтернальності (I)	4,5
23-26	Найвищий рівень інтернальності. (I)	5
ІНТЕРПРЕТАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ	ОСОБЛИВОСТІ ОСОБИСТОСТІ ІНТЕРНАЛА	
	Людина з інтернальним типом локалізації контролю приймає відповідальність за всі події, які відбуваються у її житті на себе.	
	<p style="text-align: center;">ПРОЯВ</p> <p>Інтернальний тип проявляється, коли людина упевнена, що події, які відбуваються із ним, перш за все залежать від її особистісних якостей. Таких, як професійна компетентність, цілеспрямованість, рівень здібностей, і є закономірним результатом її професійної діяльності.</p>	
ІНТЕРПРЕТАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ	ОСОБЛИВОСТІ ПОВЕДІНКИ	
	Люди із <i>інтернальним локусом контролю</i> більш активні, незалежні, самостійні у роботі, вони частіше мають адекватну (нормальну) самооцінку, що пов'язано із вираженою упевненістю у собі та терпимості до інших людей. Таким чином, ступінь інтернальності кожної людини пов'язана із його відношенням до свого розвитку, особистісного росту і самовдосконалення.	

Таблиця 5

Бланк збору емпіричної інформації індивідуальних показників респондента № 3 дослідження «Суб'єктивного локусу контролю» «ІСлк»

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	а	а	а	б	а	б	б		б	а	а	а	а		а
б	б	б	б		б	а	а	б		а	а	а		а	б
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32



інформації індивідуальних показників респондента № 3, дослідження суб'єктивного локусу контролю (у таблиці 5 наведено приклад оформлення).

Після обробки результатів індивідуальних показників респондента № 3 представлених у бланку (таб. 5) можна зробити висновок, щодо співпадання відповідей з ключем за пунктами:

- «а», із 12 можливих виборів співпало 12, що дорівнює 12 балам;
- «б», із 14 можливих виборів співпало 11, що дорівнює 11 балам,

тобто загальна кількість балів = 23, це говорить про те, що респондент № 3 є «інтерналом».

Оформлення загальноколективних протоколів дослідження

5 крок: Для аналізу та інтерпретації загальних результатів дослідження оформляємо «загальний (колективний) протокол результатів оцінювання «Суб'єктивного локусу контролю» («1Слк»), для цього переносимо емпіричні дані з індивідуальних протоколів респондентів (див. табл. 1;5) у загальний (колективний) протокол дослідження, приклад оформлення якого наведено у таблиці 6.

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).

Для наочного висвітлення результатів дослідження «Суб'єктивного локусу контролю» за методикою «СЛК1» побудуємо граф-схему (див. рис. 5) де на осі ординат (Y) відкладаємо значення оцінки «локусу контролю», а на осі абсцис (X) – номер респондентів.

Для того щоб порівнювати результати дослідження психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності за різними оцінними параметрами і критеріями дослідження психологічної до інноваційної діяльності переводило отримані оцінки у бал АГІД (алгоритм дослідження готовності до інноваційної діяльності). При цьому граф-схема буде мати наступний вигляд представлений на рис. 6.

Здійснюючи аналіз та інтерпретацію представлених у граф-схемах даних (див. таб. 6 і рис. 5; 6) можна зробити висновок, що у респондентів 1, 5 «інтернальний тип локалізації контролю», у респондентів 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10 – «екстернальний тип локалізації».

Нижче пропонуємо розглянути ще один варіант оформлення результатів дослідження, для графічного висвітлення результатів визначення «суб'єктивного локусу контролю» пропонується побудувати граф-схему (приклад наведено на рис. 7), де на осі ординат (Y) відкладаємо значення «локусу контролю», а на осі абсцис (X) – номер респондентів.

Аналізуючи наведений приклад (рис.) можна зробити висновок, що у респондентів 1,

Таблиця 6

Загальний (колективний) протокол дослідження «Суб'єктивного локусу контролю» за методикою «1Слк»

№ респондента	Суб'єктивний локус контролю						Показники локалізації контролю	шифр
	Збіг з ключем							
	«М» = max 6	«а» = max 12	«б» = max 14	Всього = max 26	Бал АГІД			
1	2	4	5	9	1,5	Екстернал	Е	
2	1	10	5	15	3	Скоріше інтернал ніж екстернал (І – Е)	І-Е	
3	2	12	11	23	5	Найвищий рівень інтернальності. (І)	Е	
4	1	11	6	17	3,5	Інтернал (І)	І	
5	1	4	4	8	1,5	Екстернал	Е	
6	2	7	12	19	4	Інтернал (І)	І	
7	2	10	8	18	3,5	Інтернал (І)	І	
8	1	10	6	17	3,5	Інтернал (І)	І	
9	2	9	9	20	4	Інтернал (І)	І	
10	1	12	6	18	3,5	Інтернал (І)	І	
11	5	12	12	24	XXX	Дані вилучені із дослідження т.к. як «М»=більше 3		
n								
ср.зн				16,4		Інтернал (І)	І	

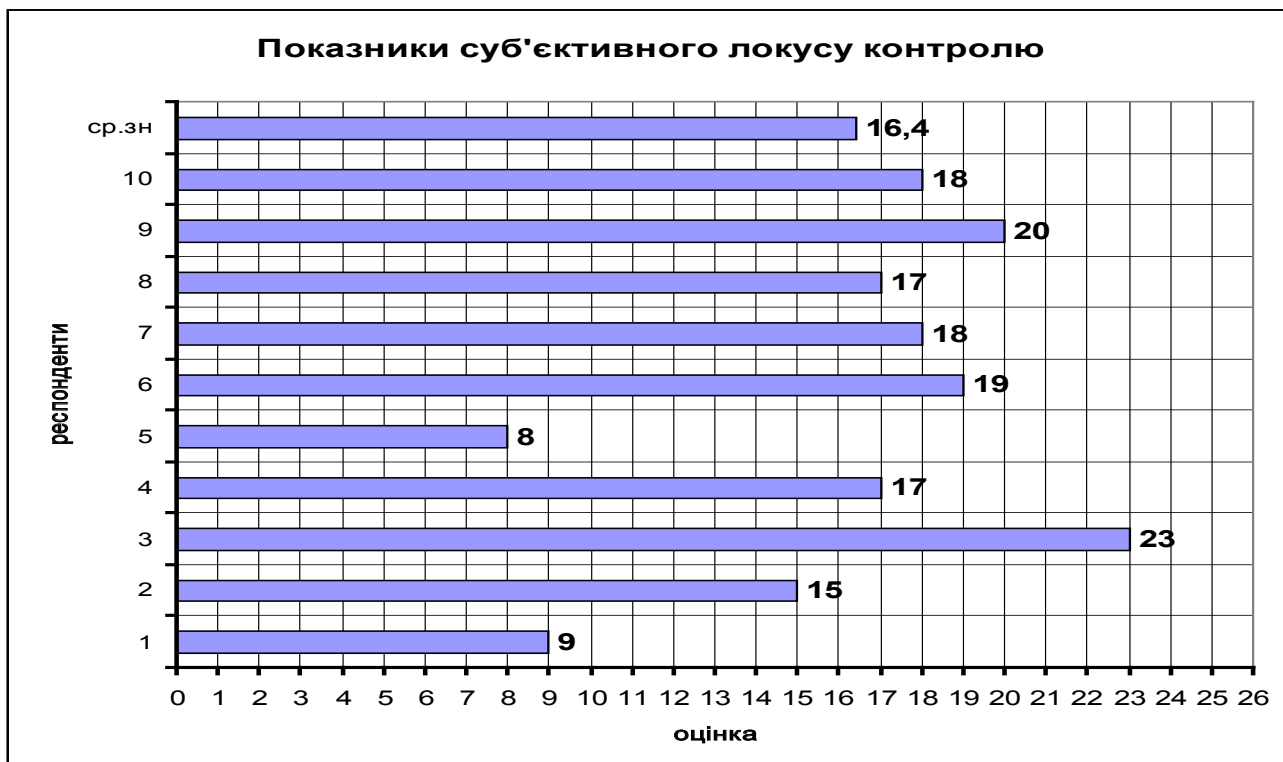


Рис.5. Показники суб'єктивного контролю



Рис. 6. Показники суб'єктивного контролю при переводі емпіричних даних у бал АДГІД

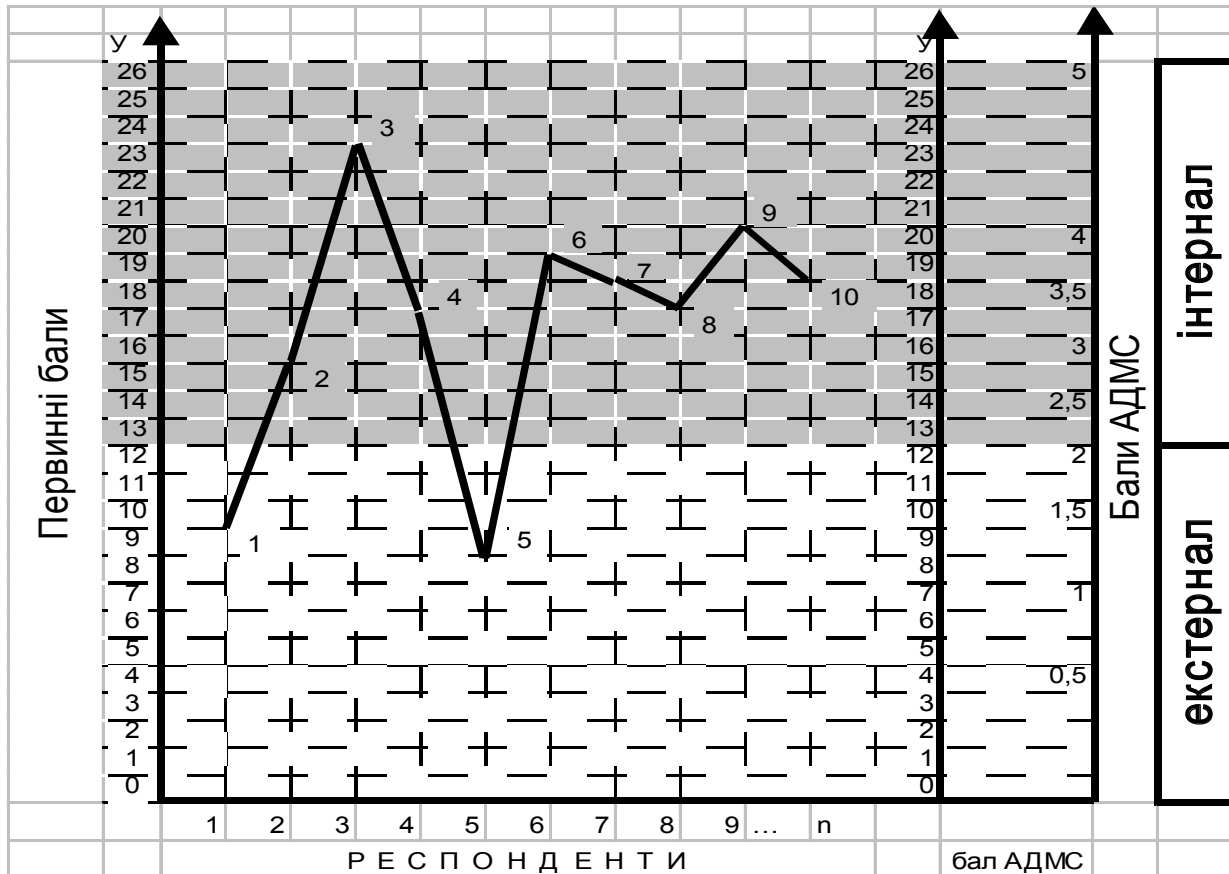


Рис. 7. Граф-схема результатів визначення «суб'єктивного локусу контролю»

5 «інтернальний тип локалізації контролю», а у респондентів 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10 – «екстернальний тип локалізації контролю», данні респондента 11 вилучені із результатів дослідження, так як маскувальні пункти, що відповідають шкалі соціальної бажаності (шкала неправди) перевищує допустимі норми (більше 3).

Підводячи підсумки результатів дослідження «суб'єктивного локусу контролю», як одного із оцінних параметрів інтегральної характеристики «самоусвідомлення себе як професіонала» («Сам»), який є одним із критеріїв сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоспроможності особистості у швидкозмінних умовах, проаналізуємо стан показників «інтернальності» та «екстернальності» у персоналу освітніх організацій з «позитивним рівнем (max) інноваційності» і «негативним рівнем (min) інноваційності».

Пропонуємо розглянути і проаналізувати результати дослідження «Стан показників «інтернальності» та «екстернальності» у персоналу освітніх організацій з позитивною і негативною інноваційністю» за методикою (СЛК1), представленого у вигляді гістограми (див. рис. 8) де на осі ординат (Y) відкладаємо оцінки, а на осі абсцис (X) – показники «інтернальності» та «екстернальності» для різних категорій респондентів.

Аналізуючи результати дослідження (див. рис.9) з'ясувалося, що локалізація контролю у респондентів розподілилася у такому порядку:

Інтерналами є:

- 86 % респондентів з позитивним рівнем (max) інноваційності.
- 37,5 % респондентів з негативним рівнем (min) інноваційності.

Екстерналами є:

- 14 % респондентів з позитивним рівнем (max) інноваційності.
- 62,5 % респондентів з негативним рівнем (min) інноваційності.

Нижче розглянемо графічні результати дослідження «Стану показників «суб'єктивного локусу контролю» у персоналу освітніх організацій з позитивним і негативним рівнем інноваційністю» (див. рис. 9) за методикою (СЛК1), але у цьому разі, навпаки, на осі ординат (Y) відкладаємо оцінки значення «локусу контролю», а саме % значення «інтернальності» та «екстернальності», а на осі абсцис (X) – різні категорії респондентів з позитивним (max) і негативним (min) рівнями інноваційності.

Аналізуючи стан показників «суб'єктивного локусу контролю» у різних категоріях респондентів, з'ясувалося, що серед персоналу освітніх організацій:

- з позитивним рівнем інноваційністю:
 - 86 % є інтерналами;
 - 14 % є екстерналами.
- з негативним рівнем інноваційністю:
 - 37,5 % є інтерналами;

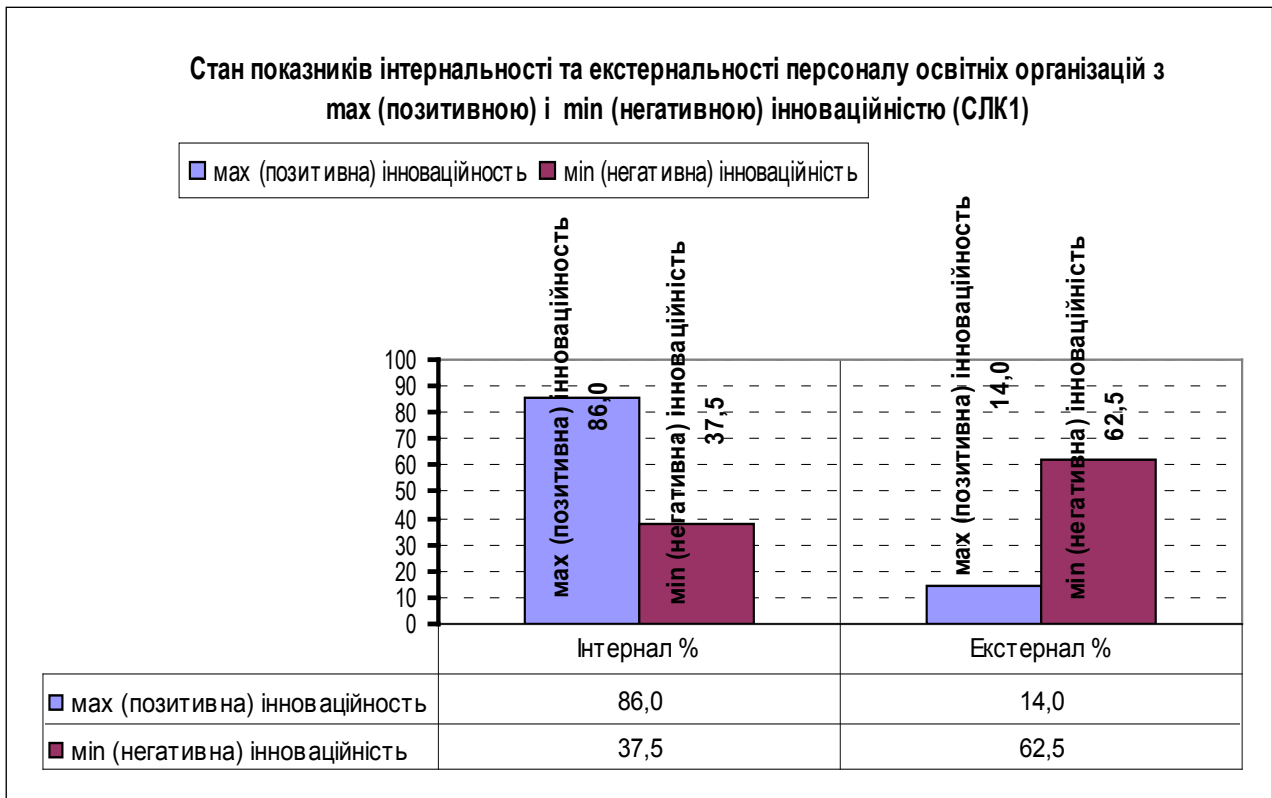


Рис. 8. Стан показників «суб'єктивного локусу контролю» у персоналі освітніх організацій з позитивною і негативною інноваційністю» (СЛК1)

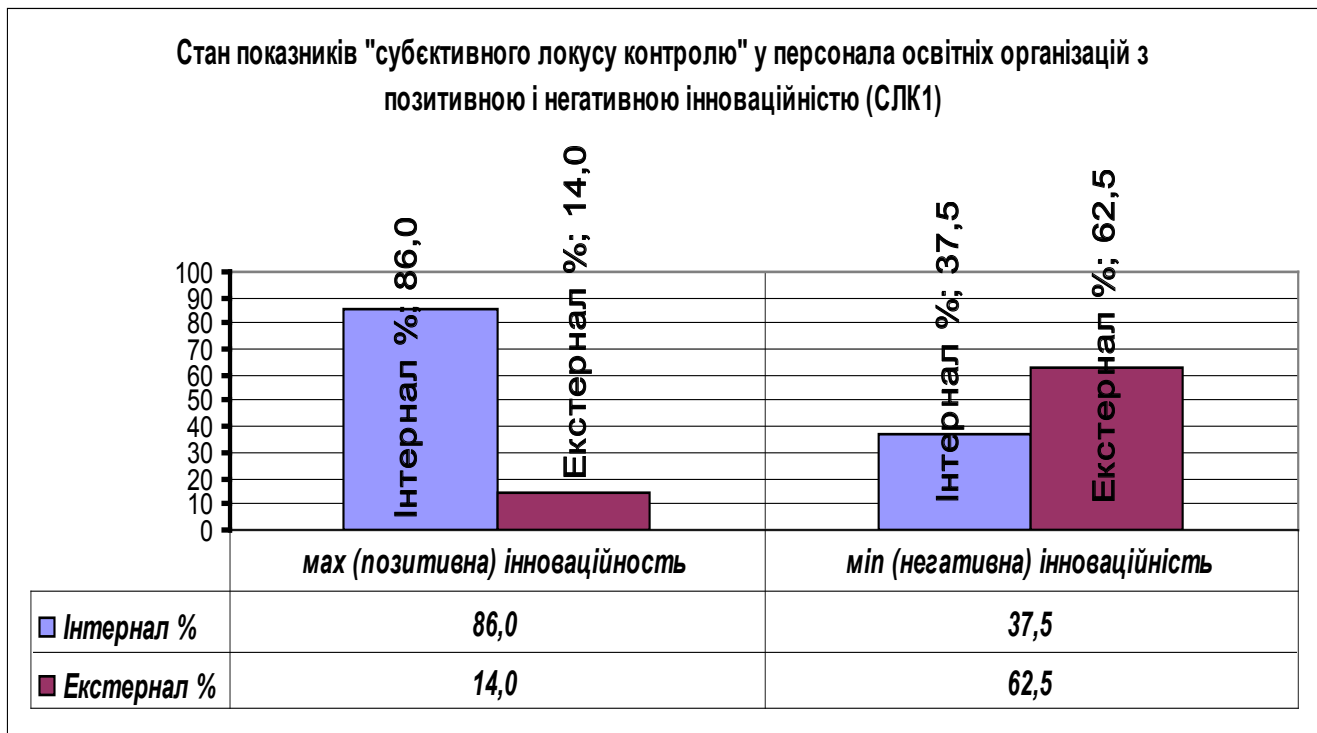


Рис. 9. Стан показників «суб'єктивного локусу контролю» у персоналі освітніх організацій з позитивним і негативним рівнем інноваційності

– 62,5 % є екстерналами.

Для прикладу, пропонуємо ще один варіант графічного оформлення результатів нашого дослідження зображеного на рис. 10, розглянемо порівняльну характеристику розподілу показників «суб'єктивного локусу контролю» (СЛК1) у персоналу освітніх організацій з позитивною («мах») інноваційністю і негативною інноваційністю.

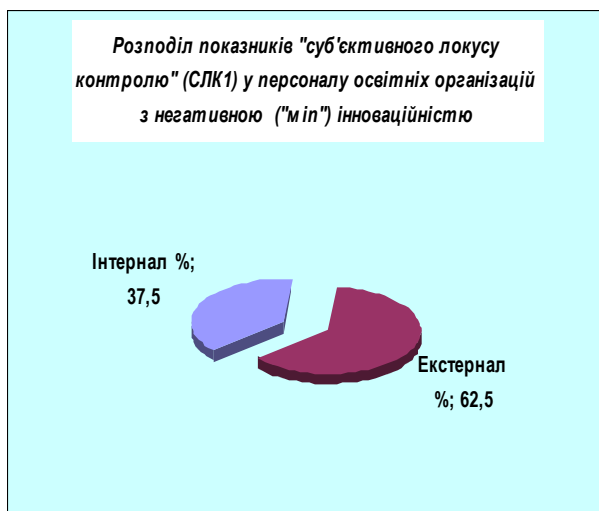
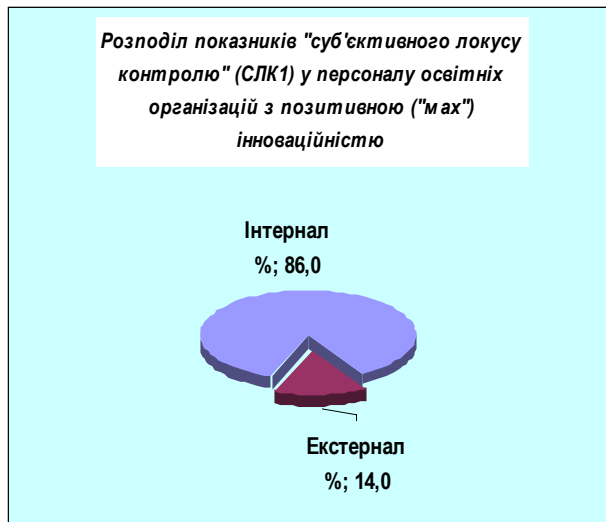


Рис. 10. Порівняльна характеристика розподілу показників «суб'єктивного локусу контролю» у персоналу освітніх організацій з позитивною і негативною інноваційністю

Таким чином, за результатами дослідження показників «суб'єктивного локусу контролю» як одного із оцінних параметрів інтегральної характеристики «самоусвідомлення себе як професіонала» («Сам»), який є одним із критеріїв сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоспроможності особистості у швидкозмінних умовах, можна зробити висновок, що персонал освітніх організацій, у залежності від їх рівня інноваційності, мають такі специфічні особливості особистості, за рахунок чого вони проявляють себе у більшій мірі як «екстернал» або «інтернал».

Респонденти з позитивним рівнем інноваційності – 86 %, вони мають високі показники за шкалою загальної інтернальності, що відповідає високому рівню суб'єктивного контролю над будь-якими значущими ситуаціями: інтернальний контроль, інтернальна особистість. Такі люди вважають, що більшість важливих подій в їх житті є результат їх власних дій і діяльності, що вони можуть ними керувати, і, таким чином, вони відчувають свою власну відповідальність за ці події і за те, як складається їхнє життя в цілому. Узагальнення різних експериментальних даних дозволяє говорити про «інтерналів» як про більш впевнених у собі, більш спокійних і доброзичливих, більш популярних в групі у порівнянні з «екстерналами». Їх відрізняє більш позитивна система ставлення до світу і велика усвідомленість сенсу і цілей життя.

Їм притаманні такі властивості, а саме: глобальна особистісна інтернальність (86%), автономність, вміння покладатися переважно на себе, наполегливо шукати нові можливості, діяти не очікуючи стимулів, підтримки чи позитивної оцінки, навіть всупереч педагогічним стандартам і правилам.

Респонденти з негативним рівнем інноваційності у більшій мірі проявляють себе як «екстернали» (62,5 %), вони мають низькі показники за шкалою загальної інтернальності, що відповідає низькому рівню суб'єктивного контролю: екстернальний контроль, екстернальна особистість. Вони вважають, що більшість подій їхнього життя є результатом випадку або дії інших людей, їх успіхи або невдачі є результатом дії зовнішніх причин, таких, як везіння, доля, випадковість, тиск оточуючих, втручання інших людей тощо. Узагальнення різних експериментальних даних дозволяють говорити про «екстерналів» як про людей з підвищеною тривожністю, стурбованістю. У цілому людині із екстернальним локусом контролю у більшій мірі притаманний конформізм – (від пізньої лат. *conformis* – «подібний», «схожий») – морально-політичний термін, що означає пасивне, пристосовницьке прийняття готових стандартів у поведінці, безапеляційне визнання існуючого стану речей, законів, норм, правил, безумовне схилення перед авторитетами, ігнорування унікальності поглядів, інтересів, уподобань естетичних та інших смаків окремих людей тощо. Конформізм означає відсутність власної позиції доміантності, безпринципна і некритична покора певній моделі, що володіє найбільшою силою тиску (думка більшості, визнаний авторитет, традиція). Умберто Еко розглядає конформізм як прояв «нездатності середньої людини звільнитися від формальних систем, що нав'язані їй ззовні, а не набуті завдяки власному дослідженню реальності, результат пасивного засвоєння тих норм розуміння і судження, які ототожнюються з «хорошою формою» як в моралі, так і в діяльності» [20]. Здатність до конформізму проявляється у екстернатів як податливість людини до реального чи уявного тиску групи, що виявляється у зміні її поведінки і настанов у відповідність до ранише не поділюваної позиції більшості [4].



«Екстернали» віддають перевагу роботі в групі, частіше бувають пасивними, залежними, тривожними та не впевненими у собі.

Тому, доцільно *вивчення* стану показників «суб'єктивного локусу контролю» персоналу освітніх організацій і *враховуючи* особливості особистості «інтерналів» і «екстерналів», *з'явиться можливість* ефективно управляти процесом формування психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоспроможності особистості у швидкозмінних умовах.

У наступній 5 частині публікації – продовжимо розкриття:

- Діагностично-інтерпретаційного і прогностичного компонентів дослідження за допомогою *другого варіанту* методів психологічної діагностики – «Рівня суб'єктивного локусу контролю» (методика «2РСлк» за 7 шкалами), а саме:

- Визначення локусу контролю за допомогою методики «Рівень суб'єктивного контролю» (2РСК) за 7 шкалами.

- Опис тесту опитувальника.

- Аналіз, обробка та інтерпретація результатів дослідження.

- Визначення загальної оцінки дослідження суб'єктивного локусу контролю і його переведення у бал АДГД (бал алгоритму дослідження готовності до інноваційної діяльності).

- Загальні результати дослідження інтегральної характеристики самоусвідомлення себе як професіонала, як критерій сформованості готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості у швидкозмінних умовах.

- Корекційно-розвивальних компонентів дослідження.

Ми будемо Вам вдячні за зворотний зв'язок за адресою nika777vera@mail.ru

Продовження у наступному номері.

Використані літературні джерела

1. Бажин Е. Ф., Голицина Е. А., Эткінд А. М. Метод дослідження рівня суб'єктивного контролю // Психологічний журнал – 1984 – Т. 5 – № 3 – С. 152–163

2. Бурлачук Л. Ф. Словарь-справочник по психодиагностике / Л. Ф. Бурлачук, С. М. Морозов. – СПб.: Питер Ком, – 1999. – 528 с.

3. Кондаков И. М., Нилопец М. Н. Экспериментальное исследование структуры и личностного контекста локуса контроля // Психологический журнал. – Т. 16. – № 1. 1995. – С. 43–51.

4. Краткий психологический словарь / Л. А. Карпенко, А. В. Петровский, М. Г. Ярошевский. – Ростов-на-Дону: «ФЕНИКС», 1998.

5. Ксенофонтова О. Г. Дослідження локалізації контролю особистості — нова версія методики «Рівень суб'єктивного контролю» // Психологічний журнал. 1999. – Т. 20. – № 2. – С. 103–114

6. Ларри Хьелл, Дэнниел Зиглер. Теории личности основные положения и применение. Перевод С. Меленевской и Д. Викторовой «L. Hjellev, D. Ziegler. Personality Theories: Basic Assumptions, Research, and Applications 3th ed.: McGraw-Hill», 1992; СПб.: Питер Пресс, 1997 Терминологическая правка В. Данченко. – К.: PSYLIB, 2006.

7. Пантилеев С. Р. Методи виміру локусу контролю // Загальна психодіагностика / Під ред. А. А. Бодалева, В. В. Столина. – М.: Вид. МДУ, 1987. – С. 278–285.

8. Практическая психодиагностика личности: Учеб. пособ. – СПб: Изд-во СПб, 2001. – 224 с.

9. Повякель Н. І. Теорія соціального научання (Дж. Роттер) / Н. І. Повякель. – СПб.: Питер, 2005. – 49 с .

10. Рабочая книга рабочего психолога. Технология эффективной профессиональной деятельности: Пособ. для специалистов, работающих с персоналом. – М.: Красная площадь, 1996. – 400 с.

11. Реан А. А. Психология изучения личности: Учеб. пособ. – СПб.: Изд-во Михайлова В. А., 1990. – 288 с.

12. 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 «ІНКОС», 2005. – 366 с.413

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: 3б. наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / За ред. С. Д. Максименка (гол. ред.) та ін. – Київ–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. 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.

16. 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.

17. Чудакова В. П. Формування конкурентоздатної особистості, готової до інноваційної діяльності, в



швидкозмінних умовах засобами рефлексивно-інноваційного тренінгу / В. П. Чудакова; За ред. І. С. Волощук (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.

18. Чудакова В. П. «Локус контролю» як складова інтегральної характеристики «самоусвідомлення себе як професіонала» – критерій сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості / В. П. Чудакова // Освіта і розвиток обдарованої особистості. Щомісячний науково-методичний журнал. 2014. № 3 (22) (березень). – С. 55-67. 1 частина. Фахове видання.

19. Чудакова В. П. Інформаційно-смісловий компонент дослідження «локусу контролю» – показника сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості. / В.П. Чудакова // Освіта і розвиток обдарованої особистості. Щомісячний науково-методичний журнал. 2014. – № 4 (23) квітень. – С.60-70. 2 частина, продовження (початок у № 3 (22) за 2014 р.)

20. Чудакова В. П. Відмінні характеристичні особливості особистості з «інтернальним» і «екстернальним» типом суб'єктивної локалізації контролю, і їх вплив на сформованість інноваційності та конкурентоздатність. / В.П. Чудакова // Освіта і розвиток обдарованої особистості. Щомісячний науково-методичний журнал. 2014. – № 5 (24) травень. – С.47–57. 3 частина, продовження (початок у № 3 (22); 4 (23) за 2014 р.

21. Эко У. Открытое производство. – Санкт-Петербург: Академический проект, 2004. – С.169–170.

22. Rotter J. B., Chance J. E., Phares E. J. (1972). Applications of social learning theory of personality. New York: Holt, Rinehart and Winston. (Роттер Дж. В., Возможен Дж. Э., Фарес Е. Дж. (1972). Приложения теории социального научения личности. Нью-Йорк: Холт, Райнхарт и Уинстон.)

