

КВАЛІМЕТРИЧНИЙ МЕТОД ВИМІРЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

О.О.Заставнюк

аспірантка ЦІППО АПН України,

викладач Славутицького навчального центру ЧДІЕІУ

У статті аналізуються особливості психолого-педагогічних та соціальних наукових досліджень: змінюваність і невизначеність чинників, що ускладнює вимірювання отриманих результатів, що фіксуються в якісних показниках. Кваліметричний метод дозволяє кількісно оцінювати якісні показники психолого-педагогічних досліджень, основою якого є факторно-критеріальне моделювання, коли визначені якісні фактори розкладаються на низку простих властивостей-критеріїв і вимірюються абсолютними показниками. Автор аналізує можливість використання кваліметрії для вимірювання показників професійно-етичної культури менеджерів.

Ключові слова: психолого-педагогічні дослідження, кваліметрія, рівні моральної свідомості, рівні та показники сформованості професійно-етичної культури менеджера.

Актуальним на сьогодні залишається питання вимірювання дослідних результатів психологічних, педагогічних, соціальних та інших гуманітарних наук, які найчастіше фіксуються у якісних показниках і отримання яких відбувається в умовах постійної змінюваності й невизначеності великої кількості факторів.

Сфера наукових досліджень охоплює не тільки проблеми формування певних професійних, етичних, культурних якостей майбутнього фахівця, але й питання щодо рівня якості як освіти в цілому, так і рівня якості конкретних знань, вмінь, навичок та якостей особистості. Якість освіти стає не просто об'єктом дослідження, а й об'єктом планування та управління на державному рівні, об'єктом вимірювання та оцінки. Кількісно оцінювати якісні показники психолого-педагогічних та соціальних досліджень дозволяє кваліметричний метод. В його основі лежить факторно-критеріальне моделювання, коли визначені якісні фактори розкладаються на низку простих властивостей-критеріїв і вимірюються абсолютними показниками.

Метою доповіді є аналіз можливості використання кваліметрії для вимірювання показників професійно-етичної культури менеджерів під час педагогічного експерименту.

Досліджували особливості кваліметричного методу такі вчені, як Г.Г.Азгальдов, Е.П.Райхман, Ю.Н.Толстова, Г.А.Дмитренко, О.Л.Ануфрієва, Г.В.Єльнікова, В.Т.Циба.

Об'єктом психолого-педагогічних та соціальних досліджень частіше виступає особистість, що є носієм досліджуваної якості або властивості, і має відмінності від об'єктів інших наук [2, 138]:

По-перше, людина розкривається через суб'єктивні властивості та свідому активність. Кожна особистість має власну систему потреб та цінностей, що впливає на пізнавальну діяльність.

По-друге, індивід, як об'єкт наукового дослідження відрізняється поліструктурністю, багатofункціональністю. Між людьми відбувається постійна різнопланова взаємодія, що ускладнює виділення особистості як об'єкта дослідження так би мовити "в чистому вигляді".

По-третє, само середовище, в якому вивчається такий особливий об'єкт, відрізняється високою динамічністю, постійним рухом, що неможливо призупинити, тобто вивчаються "рухомі" причини і чинники.

При плануванні експериментального дослідження необхідно враховувати не тільки особливості об'єкта, а й специфіку суб'єкта пізнання, на який також впливає постійно змінне оточуюче середовище і який постійно знаходиться в саморозвитку, хоча ціннісне ставлення суб'єкта до об'єкту дослідження відходить на другий план і суттєво не впливає на отримання вірогідних результатів дослідження. Також необхідно ретельно спланувати методи наукового дослідження та методи вимірювання отриманих результатів наукового пізнання, орієнтуючись на такі принципи: метод має характеризуватися ясністю (загальнозрозумілістю), націленістю (підпорядкованістю досягненню певної мети), детермінованістю (алгоритмізацією), результативністю, надійністю, економічністю, відповідністю методу об'єктові дослідження та рівню пізнання [5, 79].

Психолого-педагогічні явища, як і особливості управління персоналом, важко

виміряти математичними засобами, тому основний акцент робиться на спостереження, експеримент, соціометрію, опитування. Важливо усвідомлювати, що управління будь-яким процесом можливе за умов визначення чітких цілей і цей процес необхідно вміти вимірювати конкретними параметрами [1; 6]. Вчені, які досліджували визначені проблеми, відшукали факторно-критеріальний метод, що дозволяє виміряти якісні показники кількісним способом. Так Р.Х.Шакуров [8] запропонував вивчення стилю керівників за параметрами: вимогливість до людей; вимогливість керівника до себе; колегіальний підхід до управління; поведінка у конфліктних ситуаціях; спілкування і ставлення до підлеглих; особливості оцінки працівників; турбота про інтереси підлеглих; ораторські здібності; ставлення до критичних зауважень; рішучість й упевненість у собі; працелюбність. Н.Л.Коломінський у своєму дослідженні розширив цю модель, в якій визначив 10 параметрів стилю керівництва, кожний з яких на внутрішньому рівні розкривається через певні критерії [4, 154-157].

Тому для вимірювання результатів нашого експериментального дослідження було використано кваліметричний метод, тобто метод кількісного оцінювання якісних показників [3], основою якого є факторно-критеріальне моделювання. Оцінювання якісної сторони результату діяльності менеджера за допомогою кваліметрії можливо за дотриманням таких принципів [6; 10]:

1. У вигляді сукупності певних властивостей можна подати будь-яке якісне явище.
2. Використовуючи факторно-критеріальну модель, прості компоненти, в свою чергу, можна представити у вигляді ієрархічної структури.
3. Має бути визначений стандарт якості, з яким будуть порівнюватися досягненні результати.
4. Визначення значення абсолютних показників у специфічних для кожного одиницях вимірювання.
5. Для визначення абсолютних показників використовуються різні діагностичні методи оцінювання.
6. Абсолютні показники, що були отримані, переводяться у квалі-метричні оцінки, тобто відносні показники, які

визначаються зіставленням абсолютного показника P_j з еталонним показником P_1 . Цей принцип дає можливість порівнювати всі прості властивості, навіть якщо вони вимірюються в різних одиницях.

7. Вагомість кожного фактору визначається з точки зору пріоритетності. Одиниця символізує якість у цілому.
8. Комплексну кількісну оцінку якості K можна подати як деяку функцію відносних показників K_1 і коефіцієнтів вагомості M_1 .

Використання цього методу дослідження, а також психологічних тестів, в умовах вищого навчального закладу виконувало і виховну функцію, адже коли студентам пропонувалося оцінити певні якості, вони замислювалися над своєю підготовленістю до управлінської діяльності. Ефективність та зацікавленість зростає, коли якості оцінює не тільки студент, а й його одногрупники та викладачі. В кінцевому рахунку випускник-менеджер повинен:

- мати високий рівень теоретичних знань та практичних умінь з менеджменту;
- мати навички користування комп'ютером та офісною технікою;
- знати і дотримуватися чинного законодавства;
- мати навички ділового спілкування;
- бути високо моральним і вести здоровий спосіб життя;
- мати фахові життєві переконання, мотивацію, самоменеджмент.

Факторно-критеріальні показники сформованості професійно-етичної культури зведені у таблиці 1, що подається нижче.

Враховуючи визначені складові та критерії, нами виділені три рівні сформованості професійно-етичної культури менеджера:

- інтуїтивно-репродуктивний (емоційний);
- когнітивно-рефлексивний (гностичний);
- когнітивно-діяльнісний (поведінковий).

Таблиця 1. Базова модель кваліметричного стандарту діяльності менеджера організації

Складові	фактор - Ф	вагомість - m	критерії	вагомість - v	коефіцієнт відповідності -k	значення коефіцієнта відповідності	часткова оцінка критеріїв	часткова оцінка факторів
Професійна	1.Професійні знання	0,15	1.Розуміння основ управління	0,35	K1	0,7	0,245	0,10
			2.Знання принципів управління	0,31	K2	0,8	0,248	
			3.Знання законодавства	0,34	K3	0,6	0,204	
	2.Фахові уміння та навички	0,15	4.Навички планування	0,40	K4	0,58	0,232	0,07
			5.Навички з діловодства	0,20	K5	0,34	0,068	
			6.Навички управління персоналом	0,40	K6	0,48	0,192	
Етична	3.Система моральних цінностей та законслухнянїт	0,15	7.Дотримання законів та суспільних моральних норм	0,30	K7	0,32	0,096	0,07
			8.Вміння приймати рішення	0,40	K8	0,56	0,224	
			9.Вміння вирішувати етично складні ситуації	0,30	K9	0,45	0,135	
	4.Культура управлінського спілкування	0,15	10.Вміння вести переговори	0,34	K10	0,64	0,2176	0,06
			11.Вміння проводити наради	0,33	K11	0,34	0,1122	
			12.Навички телефон. розмов	0,33	K12	0,24	0,0792	
Особистісна	5.Вміння створювати позитивний імідж	0,12	13.Навички етичної поведінки	0,35	K13	0,68	0,238	0,07
			14.Знання і дотримання правил етикету	0,35	K14	0,42	0,147	
			15.Збереження позитивного мікроклімату	0,30	K15	0,56	0,168	
	6.Мобільність та внутрішня стійкість	0,14	16.Стриманість, ініціативність	0,35	K16	0,34	0,119	0,05
			17.Виваженість, розсудливість	0,30	K17	0,48	0,144	
			18.Добррозичливість, вміння слухати	0,35	K18	0,32	0,112	
	7.Самоменеджмент	0,14	19.Зібраність, винахідливість	0,35	K19	0,68	0,238	0,06
			20.Вміння планувати свій час	0,35	K20	0,24	0,084	
			21.Вміння відпочивати	0,30	K21	0,46	0,138	
Загальна оцінка в частках одиниці		1,00						0,49

На інтуїтивно-репродуктивному рівні особистість відрізняється егоцентричністю, має передконвенційний рівень моральної свідомості, коли моральні цінності носять зовнішній характер, а їх дотримання базується на принципі вигоди та щоб запобігти покаранню. Цей рівень професійно-етичної культури характеризується й низьким рівнем знань та професійних навичок, не вмінням розв'язувати етично складні та конфліктні ситуації. Особистість, що має інтуїтивно-репродуктивний рівень професійно-етичної культури, при виникненні важких ситуацій або уникає їх вирішення, або поводить надто агресивно. Діяльність таких студентів необхідно спрямувати на розширення власного наукового світогляду, використовуючи різні педагогічні методи підвищити їхню пізнавальну мотивацію, за допомогою практичних вправ, тестів, творчих завдань сприяти формуванню професійних навичок та вольових якостей.

У подальшому залучати таких студентів під час тренінгів до вирішення етично складних проблем, надаючи їм головної ролі, виконуючи яку вони мають не тільки виконати завдання, а ще несуть відповідальність за діяльність своєї групи. В такому випадку студент відчуває додаткову відповідальність і намагається подолати власні негативні якості, а для вирішення завдання використати весь свій

інтелект, що сприяє усвідомленню групових цінностей і правил та розвитку особистості студента.

Когнітивно-рефлексивний рівень характеризується тим, що моральна свідомість розвинулась до конвенційного рівня, тобто особистість прагне соціального конформізму, не критично сприймає встановлені групою принципи і правила, не зважаючи на те, що їх дотримання стає внутрішньою потребою особистості, вони все таки базуються на зовнішньому авторитеті. Особистість намагається відповідати очікуванням, щоб запобігти осудженню зі сторони близьких їй людей, а також почуття провини через невиконаний обов'язок. Студент, рівень професійно-етичної культури якого відповідає когнітивно-рефлексивному, має певний достатньо високий рівень знань, у нього сформовані окремі професійні навички. Однак не вистачає усвідомленого дотримання моральним цінностям та цілісної відповідальної поведінки. В роботі з такими студентами важливо запобігти завищенню їхньої самооцінки, показати їм, що цей рівень знань, умінь, професійних навичок та етичної культури не найвищий, що є необхідність працювати над самовдосконаленням. Це можна зробити за

допомогою психологічних тестів, співбесід або консультацій. Дієвими є також зустрічі з роботодавцями та працюючими менеджерами і керівниками різних за діяльністю й розміром організацій.

На когнітивно-діяльнісному рівні особистість володіє високим рівнем знань та професійних навичок. Моральна свідомість характеризується орієнтацією на власні моральні принципи та формуванням автономної системи етичних цінностей, що орієнтовані на універсальні, загальнолюдські цінності. Така особистість діє відповідно до власних цінностей одночасно поважаючи закони даного суспільства та цінності інших людей. Таким студентам

необхідно розвивати толерантність, вміння слухати, навички ефективного переконання та взаємодії. Рівні моральної свідомості досліджував Л. Колберг [9] і довів, що існують три чітко означені рівні моральної свідомості, які в свою чергу складаються з двох стадій (табл. 2.). До того ж, американський дослідник зробив висновок, що більшість людей не переступає другого рівня, тобто їх мораль обмежується законами і правилами суспільства [7, 172]. Тобто людина поводить себе таким чином, щоб уникнути можливих покарань або отримати схвалення та задовольнити власні потреби.

Таблиця 2. Рівні моральної свідомості (за Л. Колбергом)

№	Рівень свідомості	№	Стадія розвитку свідомості
I	Передконвенційний	1	"Стадія винагороди і покарання"
		2	"Стадія індивідуалізму і взаємовигоди"
II	Конвенційний	3	"Стадія суспільного конформізму"
		4	"Стадія закону і правопорядку"
III	Постконвенційний	5	"Стадія громадянського договору"
		6	"Стадія універсальних принципів"

Дослідження показало, що в середньому високу професійно-етичну культуру мають тільки 2 % студентів, загальна кількість опитаних має задовільний рівень, тобто середня оцінка факторів професійно-етичної культури не перевищує 50 %.

В експерименті, який проводився протягом трьох років, прийняли участь 39 студентів. На кожного студента за розробленою базовою моделлю була зроблена якісна оцінка рівня сформованості професійно-етичної культури до та після експериментального дослідження.

При цьому ми визначили, що загальна оцінка факторів від 0,85 до 1,00 відповідає когнітивно-діяльнісному рівню, тобто свідчить про високий рівень професійно-етичної культури, що виявляється у відповідальній поведінці та високій професійній компетентності.

Загальна оцінка фактору від 0,55 до 0,84 відповідає когнітивно-рефлексивному (гностичному) рівню, тобто свідчить про достатній рівень професійно-етичної культури, що виявляється у наявних навичках моральної поведінки та достатньому рівні професійних знань та умінь.

Загальна оцінка фактору від 0,25 до 0,54 відповідає інтуїтивно-репродуктивному (емоційному) рівню, тобто свідчить про задовільний рівень професійно-етичної культури, що виявляється деяких навичках моральної поведінки та середньому рівні професійних знань та умінь.

Загальна оцінка фактору від 0,05 до 0,24 свідчить про низький (незадовільний) рівень професійно-етичної культури.

Оцінка рівня професійних знань та вмінь бралась із журналів та відомостей про успішність кожного студента. Аналізувались атестаційні роботи: курсові та дипломні проекти, бізнес-плани тощо. Морально-етичні та особистісні якості оцінювались самими студентами, кураторами їхніх груп та викладачами, також робився висновок на основі дослідження й спостереження під час проведення тренінгових занять, аналізу конкретних ситуацій та вирішення етично складних проблем. Також фіксувалась активна участь у різних заходах ВНЗ та рівень вирішення суспільно-корисних завдань кожним студентом експериментальної групи.

Спостереження, підтверджуючи розрахункові дані за базовою моделлю, дають підстави стверджувати, що середній рівень професійних знань та вмінь складає 57 %, тобто часткова оцінка факторів професійної складової дорівнює 0,17 із 0,30 можливих; часткова оцінка факторів особистісної складової дорівнює 0,18 із 0,40 можливих, що відповідає 45 % рівню наявних професійно важливих особистісних якостей. Найменшу оцінку мають фактори етичної складової, при цьому так вважають і самі опоненти. Отже часткова оцінка факторів етичної складової дорівнює 0,13 із 0,30 можливих балів.

Найбільш проблемними виявилися такі критерії професійно-етичної культури, як дотримання законодавства та суспільних моральних норм, слабо розвинуті навички діловодства, вміння вести наради та телефонні розмови. Низькі показники й особистісних якостей, так більшість студентів не виявляють ініціативності, стриманості, не вміють, а іноді просто не бажають планувати свій час, вагаються при прийнятті рішень. Декому бракує вміння слухати й чути іншого під час вирішення складних питань.

Під час проведення експерименту ми спрямували зусилля на формування тих якостей та вмінь, які мають визначальний вплив на успіх в професійній діяльності менеджера, але ще слабо сформовані у студентів СНЦ ЧДІЕіУ. Після проведення тренінгових занять, цілеспрямованого виховного впливу, використання спеціальних методів дійового навчання повторно контрольне вимірювання рівня професійно-етичної культури показало, що студенти стали усвідомлено й відповідально

відноситися як до власного, так і до часу інших людей, розуміючи, що це найцінніший ресурс та конкурентна перевага. Підвищився рівень практичних навичок з діловодства, ведення нарад та телефонних розмов. Заняття в центрі зайнятості сприяли формуванню позитивного відношення до обраної професії, підвищенню рівня законслухняності та рівня ділового етикету.

Отже, щоб управляти будь-яким процесом, в тому числі й освітнім, необхідно чітко визначити цілі та вміти вимірювати його параметри. Саме кваліметричний метод дає можливість виокремити конкретні факторно-критеріальні показники якісних явищ, а в нашому випадку – рівня сформованості професійно-етичної культури менеджера організації. За таких умов з'являється можливість спостерігати та коригувати процес формування останньої. До того ж кваліметричний показник позитивно впливає на мотивацію активного самовдосконалення студентів.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Азгальдов Г. Г., Райхман Э. П.* О квалиметрии. – М.: Издательство стандартов, 1972. – 172 с.
2. *Баскаков А. Я., Туленков Н. В.* Методология научного исследования: Учебное пособие. – К.: МАУП, 2002. – 216 с.
3. *Дмитренко Г. А., Мудрая С.* Стратегічна спрямованість розвитку системи освіти в контексті трансформації українського суспільства // ПЕРСОНАЛ. – 2006. – № 9. – С. 73-79.
4. *Коломінський Н. Л.* Психологія менеджменту в освіті: Монографія. – К.: МАУП, 2000. – 286 с.
5. *Крушельницька О. В.* Методологія та організація наукових досліджень: Навч. посіб. – К.: Кондор, 2006. – 206 с.
6. *Оцінювання роботи загальноосвітнього навчального закладу 1-го ступеня за кінцевими результатами: Курс лекцій.* / Укл. Онуфрієва О. Л. – К.: Міленіум, 2003. – 32 с.
7. *Технології роботи організаційних психологів:* навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів після диплом. освіти / За наук. ред. Л. М. Карамушки. – К.: Фірма "ІНКОС", 2005. – 366 с.
8. *Шакурув Р. Х.* Исследование социально-психологических механизмов руководства педагогическим коллективом: Автореферат дис...д-ра психол. наук. – Л., 1978. – 39 с.
9. *Kohlberg L.* Philosophy of Moral Development. – New York: Harper and Row, 1981. – P. 409-412.

Стаття надійшла до редакції 28.08.2007 р.