



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); № 2(21) за 2014 рік.*

«ЛОКУС КОНТРОЛЮ» ЯК СКЛАДОВА ІНТЕГРАЛЬНОЇ ХАРАКТЕРИСТИКИ «САМОУСВІДОМЛЕННЯ СЕБЕ ЯК ПРОФЕСІОНАЛА» – КРИТЕРІЙ СФОРМОВАНOSTІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ І частина, продовження у наступних номерах

В статті представлено обциї дизайн, алгоритм, описано інформаційно-смысловий компонент дослідження «суб'єктивного локуса контролю», який являється складовою інтегральною характеристикою «самоусвідомлення себе як професіонала» як критерію психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості.

Ключевые слова: інноваційна діяльність, психологічна готовність до інноваційної діяльності, критерій, інтегральна характеристика «самоусвідомлення себе як професіонала», «локус контролю».

The paper presents the overall design of the algorithm, described information-semantic research component "subjective locus of control", which is an integral component of the characteristics of "identity yourself as a professional" as a criterion of psychological readiness for innovation and competitiveness of the individual.

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

У цьому номері пропонуємо розглянути 1 частину публікації, де представлено результати дослідження «локусу контролю» як складової інтегральної характеристики «самоусвідомлення себе як професіонала» – критерію сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості, у якій ретельно описані та представлені:

- проблема формування психологічної готовності до інноваційної діяльності й конкурентоздатності особистості;
- перспективність і можливість масової реалізації «Технології»;

- впровадження «Технології» у освітню практику;
- загальний дизайн, алгоритм і оцінні параметри дослідження;
- основні складові та компоненти моделей технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності;
- алгоритм дослідження інтегральної характеристики «самоусвідомлення себе як професіонала» та її складової «локусу контролю».

У наступних номерах продовження публікації (частина 2; 3; 4; 5) буде розкрито теми наукового семінару-практикуму: інформаційно-смысловий,



діагностично-інтерпретаційний, корекційно-розвивальний компоненти дослідження «суб'єктивного локусу контролю» – (1Слк); (2РСк).

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 [10–14]:

1) у № 2, 2012 р., представлено майстер-клас «Коучинг 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 (v_1), сумісності членів педагогічного колективу (v_2), потенційної стабільності (v_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 функцій 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*



свою 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.

Метою цієї публікації є представлення загального дизайну, алгоритму, опису методів дослідження «суб'єктивного локусу контролю», що є складовою інтегральної характеристики «самоусвідомлення себе як професіонала», який у свою чергу є критерієм сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності й конкурентоспроможної особистості.

Для реалізації поставленої мети було використано 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 здійснювалася 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» [10–14].

Проблема формування психологічної готовності до інноваційної діяльності й конкурентоздатності особистості

Для вирішення соціально значущої проблеми формування психологічної готовності персоналу

організації до інноваційної діяльності і її науково-методичного забезпечення, на наш погляд, необхідним є вивчення і визначення системи відповідних ключових чинників і психологічних компонентів та структури їх взаємозв'язків, особистісних детермінант і умов, що сприяють або заважають інноваційній діяльності.

Психологічні чинники є останнім і найбільш складним бар'єром здійснення інновацій, тому саме вони потребують детального дослідження. Нові педагогічні розробки потенційно здатні істотно підвищити якість освітнього і навчально-виховного процесу, але досить часто, навіть після глибокого ознайомлення з сутністю нової педагогічної методики, педагоги не використовують її або повертаються до старих форм і методів навчально-виховного процесу після зіткнення з труднощами впровадження нових методів. Серед них найбільшу складність для педагога, який багато років працював за типовою системою, становить необхідність зміни не лише форм діяльності, але й своєї особистості – системи цінностей, стереотипів поведінки, системи відносин тощо. Окремі нововведення фактично вимагають нової освіти (наприклад, комп'ютерні технології навчання), що викликає загальний особистісний опір і робить неможливим саме нововведення. Навіть за великої значущості нововведення, економічної підтримки, а також підтримки керівництва та суспільства відбувається руйнування інноваційного проекту на рівні психологічних чинників і умов. Отже, це має особливе значення і потребує подальших психолого-педагогічних досліджень.

Дефініція «психологічна готовність до інновацій» розглядається нами як інтеграційний показник рівня розвитку інноваційної тенденції персоналу освітніх організацій, що поєднує компоненти, значущі для прискореного впровадження нововведень. **Досягнення максимуму психологічної готовності** персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності – це стан особистості, за якого ключові внутрішні детермінанти ефективності інноваційної діяльності досягли досить значного рівня, що виключає руйнацію інноваційної діяльності. Визначення таких компонентів і оцінка необхідних їх рівнів одна з головних проблем дослідження. **Психологічна готовність до інноваційної діяльності** суб'єктивно сприймається як легкість здійснення педагогічного процесу та інших супутніх інноваційних дій. **Неготовність до інноваційної діяльності** полягає у виникненні стану опору, незадоволеності, емоційного відхилення діяльності в новому стилі та інноваційними засобами. *Психологічна готовність «накопичується»* в ході особистих спроб використати нові педагогічні технології та відображається (суб'єктивно в самооцінках і об'єктивно в діях) як ріст впевненості виконання інноваційних дій. У найбільш абстрактному розумінні **психологічна готовність до інновацій** є високою ймовірністю ефективного здійснення будь-яких педагогічних дій безвідносно до змісту учбового предмета або конкретних завдань виховання і навчання.



Особливо важливим теоретичним аспектом вирішення проблем впровадження інновацій ми вважаємо дослідження психологічної готовності до інноваційної діяльності не лише *на статичному* (кореляційно-факторний аналіз детермінант і їх структур), а й *на динамічному рівні* (аналіз психологічних закономірностей адаптації до нових форм діяльності в ході підготовки до здійснення і самої інноваційної діяльності). Компонент психологічної готовності до здійснення інновацій «статичного рівня» можна трактувати як «базовий інноваційний потенціал», а частину психологічної готовності «динамічного рівня» – як процес «нарощування» наявного інноваційного потенціалу (імовірності загальної ефективності впровадження нововведення). Важливість вивчення динамічного аспекту психологічної готовності зумовлена, насамперед, тим, що особистість – це складна адаптивна система, здатна до значної, а інколи й радикальної, свідомої перебудови внутрішніх компонентів заради здійснення практичної діяльності за інноваційними алгоритмами з використанням нових засобів. Процес засвоєння інноваційних складових супроводжується створенням особливого психологічного стану здатності до змін, що сприяє автоматизації окремих інноваційних дій і поступовому досягненню майстерності їх виконання в ході багаторазового використання.

Нами введений робочий термін «інноваційність» – позначення інтегрального рівня тенденції, інтенсивності й активності персоналу освітніх організацій у здійсненні інновацій, що розглядається як окрема риса особистості, потенціал успішності нововведень, а на емпіричному рівні – як вектор у багатомірному просторі властивостей особистості. Використання такого робочого терміну є необхідним як проміжний, допоміжний крок між теоретичними й емпіричними складовими дослідження, і зумовлено тим, що більшість теоретичних конструктів, унаслідок їх абстрактності та високого рівня узагальненості, неможливо виміряти безпосередньо. У поточному дослідженні «інноваційність» використовується в якості цільового параметра. Усі інші показники розглядаються як фактори, чинники й умови рівня і тенденції «інноваційності» персоналу освітніх організацій. Дослідження має характер пошукового вивчення впливу систем «внутрішніх» і «зовнішніх» факторів на цей показник [1–14].

Таким чином, **інноваційна діяльність** – складна системна психолого-педагогічна і організаційна проблема, що може бути вивчена засобами і на основі методології багатомірних системних досліджень і вирішена на основі комплексної програми спеціальної психологічної підготовки та організаційно-психологічного супроводу інноваційної діяльності персоналу освітніх організацій на рівні окремих організацій.

Головною **методичною проблемою** формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності є визначення змісту, розробка та впровадження психолого-педагогічних технологій і методів експертизи, корекції, розвитку

спеціальних компетентностей, спрямованих на розвиток особистості в аспектах необхідних для впровадження.

Головною **організаційною проблемою** впровадження новачій є психологічні труднощі узгодження дій і взаємодій керівників, персоналу освітніх організацій і учнів за новими педагогічними технологіями, попередження і усунення конфліктів у ході трансформації змісту діяльності, систем взаємин і відношень всіх рівнів.

Ключова **психологічна проблема** – виявлення і застосування внутрішніх закономірностей функціонування особистості персоналу освітніх організацій, особистісних, професійних рис і особливостей, що сприяють або створюють опір засвоєнню ними нових форм діяльності з навчання й виховання учнів [10–14].

Для вирішення вищезазначених проблеми розроблено комплексну систему науково-методичного забезпечення формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності: підбрано надійний і валідний психолого-педагогічного діагностичний інструментарій; розроблено інтерактивні корекційно-розвиваючі методи; розроблено експрес-діагностику «інноваційності» та прогнозування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності; технологію формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності («Технологія») впроваджено в практику роботи закладів різних типів [10–14].

Перспективність і можливість масової реалізації технології

Для створення і реалізації комплексної системи вирішення проблеми формування психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності та розробки її науково-методичного забезпечення використовується технологічний підхід, основною функцією якого є в розробка (проекування) та впровадження спеціальних гуманітарних (людинознавчих) технологій. Їх різновидом є психолого-організаційна технологія, що спрямована на вирішення конкретних проблем в організації, яку запропонувала Л. М. Карамушка [9]. Розроблена нами **«Психолого-організаційна технологія формування готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності»** (далі «Технологія») *створила можливість* надавати психологічну допомогу психологам, управлінцям усіх рівнів, менеджерам та персоналу організацій, що спрямована на вирішення певних психологічних і організаційних проблем, пов'язаних з інноваційними змінами і діяльністю й розвитком організації в цілому, так і функціонуванням персоналу організації. «Технологія» є професійно містким, універсальним інструментом, що (у першу чергу) *призначається* для психологів, які мають фундаментальну базову підготовку. Але, з економічних причин, не всі освітні організації змогли ввести у свій штат психологів (*з'ясовано, що, за певних причин, не всі психологи готові до роботи з керівниками і персоналом організації*) (Т. П. Гаврилова,



Л. М. Карамушка, З. Г. Кисарчук). Враховуючи такі обставини, нами розроблено «Технологію», якою можуть скористатись та успішно засвоїти, в умовах відповідної спеціальної підготовки і консультацій (*тренінгів-семінарів, коучингів*), за допомоги та підтримки фахівців, також управлінці й спеціалісти по роботі з персоналом організацій, менеджери, педагоги, методисти, викладачі, консультанти і всі хто цікавиться питаннями організаційного розвитку і особистої ефективності, а також ті, у діяльності кого зміни і розвиток окремих людей і груп відіграє суттєву роль. Говорячи про *перспективність подальшої розробки і можливість масової реалізації технології* варто зазначити, що вона є *придатною для відтворення* не лише автором, але й іншими фахівцями з гарантією досягнення запланованих результатів. 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»* [10; 11; 13; 14].

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 та 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 (ЗОШ № 12; 54; 41; Херсонська гімназія № 6) і Гімназії Новокаховської міської ради Херсонської області, м. Сімферополя (НВК «Школа-колегіум» № 14).

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.

ЗАГАЛЬНИЙ ДИЗАЙН, АЛГОРИТМ ПРОВЕДЕННЯ І ОЦІННІ ПАРАМЕТРИ ДОСЛІДЖЕННЯ

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

«Технологія» складається із двох взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих частин, що відповідають дослідженню внутрішніх і зовнішніх умов

упровадження інновацій. Кожна із них містить такі основні компоненти:

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

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

«Модель експертизи й корекції організаційно-інноваційного середовища (зовнішні умови)»:

1.1. Модель експертизи організаційно-інноваційного середовища;

1.2. Модель створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища [11–14].

«Модель експертизи й корекції психологічної готовності педагогів до інноваційної діяльності (внутрішні умови)»:

2.1. Модель експертизи психологічної готовності педагогів до інноваційної діяльності;

2.2. Модель багаторівневого рефлексивно-інноваційного тренінгу «Психологічні засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості» [10–14].

Детальніше ознайомимося зі змістом і структурою моделей «Технології».

1.1. Модель експертизи організаційно-інноваційного середовища. Проведення експертизи дає змогу:

визначити загальний рівень розвитку педагогічного колективу; *визначити* настільки рівень розвитку колективу відрізняється від «ідеалу», де саме резерв у досягненні найкращих результатів; *виявити*, соціально-психологічні характеристики колективу, що визначають ефективність його діяльності та як вони формуються; *визначити* якість реалізації функції керівництва і в якій мірі її виконання потребує удосконалення; *виявити* фактори (сильні та слабкі сторони), які визначають ефективність діяльності колективу, а які призупиняють або взагалі блокують її; *зрозуміти* за рахунок чого у найбільшій мірі створюється несприятливе середовище, які з мотиваційних умов необхідно змінити у першу чергу; *визначити* протиріччя в експертній оцінці стану справ у колективі, представниками адміністрації і персоналу. Результати такої роботи описані автором у наукових публікаціях [10–14].

1.2. Модель багаторівневого рефлексивно-інноваційного тренінгу «Психологічні засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості». На попередньому етапі експертизи організаційно-інноваційного середовища виявлено недоліки і проблеми організації.

А що далі? Для того, щоб змінити стан справ у колективі необхідно провести корекційну роботу, залучивши до неї весь колектив організації і прийняти групове рішення. Для цього здійснено підбір і розроблено інтерактивні креативні розвивально-корекційні методи для подолання проблем виявлених у організації на діагностичному етапі дослідження, а також



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

було використано методи «номінальних груп» (метод «мозкового штурму»), модерації, Дельфі тощо. Це **надало можливість**: виробити і визначити конструктивні заходи щодо ліквідації недоліків виявлених на попередньому етапі експертизи; провести експертизу альтернативних пропозицій конструктивних заходів за результатами «мозкового штурму»; визначити першочергові завдання і напрями роботи колективу для ліквідації недоліків і створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища, формування соціально-психологічних умов, що спонукають колектив до самовдосконалення, саморозвитку, самоактуалізації персоналу організації. Це є основою формування психологічної готовності їх до інноваційної діяльності. Результати такої роботи описані автором у наукових публікаціях [11–14].

2.1. Модель експертизи психологічної готовності педагогів до інноваційної діяльності. Для проведення експертизи і корекції внутрішньої психологічної готовності персоналу освітньої організації до інноваційної діяльності, як чинника забезпечення конкурентоздатності особистості у швидкозмінних умовах; підбрано та експериментально визначено психолого-педагогічний діагностичний інструментарій; описано покроковий алгоритм проведення

експертизи, нижче у цій публікації представлено алгоритм впровадження моделі в освітню практику (див. рис. 2) [10].

2.2. Модель багаторівневого рефлексивно-інноваційного тренінгу «Психологічні засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості» [10–15]. Для формування внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності **розроблено** багаторівневий **рефлексивно-інноваційний тренінг (РІТ), коучинг**, який являє собою практику психологічної взаємодії, яка **ґрунтується** на інтерактивних методах групової роботи і коучингу (це поєднання активних методів навчання і консультування, який активізує потенціал людини). Він **полягає** у підвищенні показників роботи окремих людей і команд шляхом розкриття прихованого потенціалу та подоланні обмежуючих стереотипів мислення. Він **підвищує** ефективність, стимулює природну синергію якості дій і внутрішньої рівноваги. **Забезпечує** усвідомлення і звільнення від стереотипів непродуктивного освітнього досвіду та діяльності шляхом переосмислення останньої і висування завдяки цьому інновацій, які ведуть до подолання тих проблемно-конфліктних ситуацій, які виникають у процесі вирішення практичних задач у сфері



спілкування, діяльності, особистісному розвитку, професійного самовдосконалення і корекції. Він **являє собою систему** спеціально організованих розвивальних взаємодій між його учасниками та їх взаємозбагачення. **Заняття дієві** з усіма категоріями педагогічних працівників, управлінців, менеджерів, психологів, спеціалістів по роботі з персоналом.

Курс тренінгу складається з десяти модулів (рівнів), при цьому кожний наступний модуль є логічним продовженням і завершенням попереднього, впроваджується у практику роботи освітніх організацій наступним чином.

1-й модуль «Ваш успіх у відкритті Ваших можливостей» – базовий курс.

2-й модуль: «Методи подолання життєвих криз та розвиток стресостійкості, здібності до швидкої адаптації».

3-й модуль: «Сучасні психотехнології створення адекватної самооцінки, упевненості у собі, набуття здатності здійснювати новий можливий вибір».

4-й модуль: «Ефективні стратегії: створення позитивної мотивації, відкриття своєї Місії, прийняття рішень і постановка цілей».

5-й модуль: «Конфлікти у міжособистісних і ділових відносинах і шляхи їх врегулювання».

6-й модуль: «Шляхи подолання професійного стресу і синдрому професійного вигорання персоналу і організації».

7-й модуль: «Оволодіння мистецтвом публічних виступів».

8-й модуль: «Технології ефективного проведення дискусій».

9-й модуль: «Технології ефективного проведення виробничих нарад».

10-й модуль: «Управлінська компетентність керівника щодо управління колективом і розвитку персоналу організації».

РІТ надає змогу учасникам:

- **розкрити** нові можливості для успішного інноваційного вирішення багатьох задач професійної діяльності, ефективного формування особистості із задіянням її особистих зусиль та резервів;

- **забезпечити** пошук людиною в самій собі мобілізуючих факторів для виходу із 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 вирішити такі завдання:**

- **розвинути** рефлексивні навички та комунікативну компетентність;

- **розвивати** вміння адекватно сприймати себе й оточуючих, що дає можливість виробити та коректувати норми особистої поведінки та міжособистісної взаємодії;

- **розвивати** емоційну стійкість у складних життєвих ситуаціях і здібності до швидкої адаптації;

- **оволодіти** 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 своїми станами;

- **оволодіти** технологією створення адекватної самооцінки та впевненості в собі; **прояснити та розвивати** ціннісно-мотиваційну сферу особистості, **оволодіти** технологією створення позитивної мотивації, а також технологією створення нових ефективних способів поведінки у особливо важких ситуаціях (подолання страхів публічних виступів, критики; позбавлення від залежностей, «шкідливих» звичок, травмуючих спогадів, від почуття провини, образи та інших «комплексів»);

- **оволодіти сучасними** технологіями прийняття рішень та постановки стратегічних і тактичних цілей тощо.

Переваги РІТ над традиційними методами навчання: тренінг дозволяє за невеликий проміжок часу вирішити завдання інтенсивного формування та розвитку здібностей, які необхідні для реалізації професійного й особистісного самовизначення, а зосередження на цьому зусиль дозволяє досягати оптимального розкриття та задіяння творчого потенціалу особистості в житті та професійній діяльності; *виступає як засіб* вивільнення творчого потенціалу, підвищення особистісного та професійного росту, розвитку та корекції різноманітних людських змін. *Результатом* є помітні особистісні та професійні зміни, які відбуваються у його учасників. Більш детально багаторівнева модель та модулі РІТ описані у наукових публікаціях автора [19–25].

Алгоритм дослідження експертизи психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності

Розглянемо одну зі складових «Технології» *«Модель експертизи психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності»* [10–14]. На рисунку 2 представлено оцінні параметри, алгоритм реалізації та послідовність проведення етапів експертизи психологічної готовності 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*);

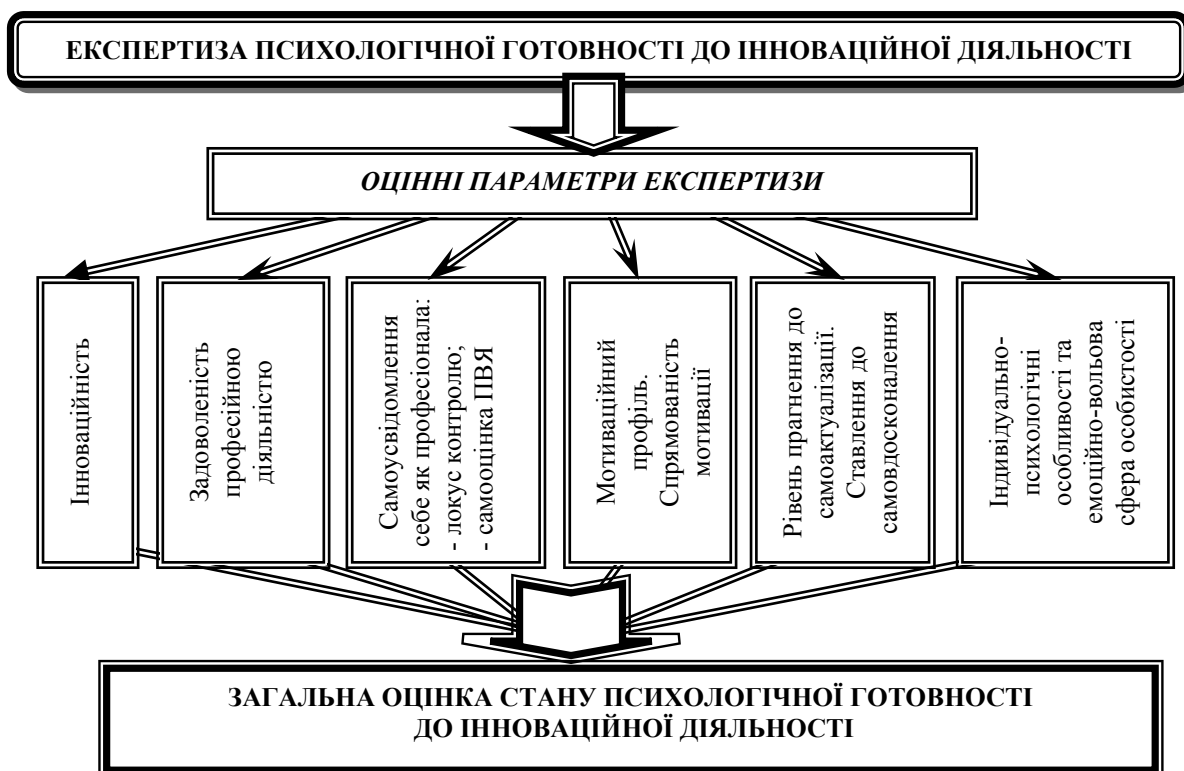


Рис. 2. Модель експертизи психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності

- мотиваційні характеристики (мотиваційний профіль, мотиваційна тенденція особистості: споживча направленість мотивації, особистісно-розвиваюча або виробнича направленість мотивації);
- самоактуалізацію та ставлення до самовдосконалення;
- індивідуально-психологічні особливості та емоційно-вольовий контроль.

Алгоритм дослідження інтегральної характеристики «самоусвідомлення себе як професіонала»

Розглянемо алгоритм дослідження однієї зі складових інтегральної характеристики «самоусвідомлення себе як професіонала», що, у свою чергу, є критерієм психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості у швидкозмінних умовах.

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» – інтегральної характеристики самоусвідомленості, що пов'язує почуття відповідальності, готовності до активності та самооцінку [11]. Алгоритм дослідження «ставлення особистості до себе як професіонала» можна зобразити у вигляді моделі (рис. 3).

Для формування психологічної готовності до інноваційної діяльності та 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»;
- визначення відповідальності людини за власні вчинки та життя, а також готовності до активності.

Алгоритм дослідження «суб'єктивного локусу контролю» – 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 «локусу контролю» («ІСлк» та «2РСК»), що дає можливість з'ясувати складові інтегральної характеристики «самоусвідомлення себе як професіонала» («Сам») як критерію сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості. На рисунку 4 показано модель алгоритму дослідження «суб'єктивного локусу контролю».

Однією із важливих інтегральних характеристик самоусвідомлення, що пов'язує почуття відповідальності, готовності до активності та самооцінку, є локус контролю (від латин. *locus* – місце, місцезнаходження і франц. *controle* – перевірка). Поняття «локус контролю»



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

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 самому собі, тобто це визначення відповідальності людини за свої

вчинки і своє життя. Люди розрізняються за тим, 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; 15; 16].

Перший тип зовнішньої локалізації контролю (екстернальний) проявляється, коли людина вважає, що її



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



успіхи або невдачі є результатом дії зовнішніх причин, таких як везіння, доля, випадковість, тиск оточуючих, втручання інших людей тощо (тобто людина, яка покладає відповідальність за все, що відбувається, на зовнішні фактори).

Маючи другий *тип внутрішньої локалізації контролю (інтернальний тип)*, людина упевнена, що події, які відбуваються з нею, насамперед 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).

У цілому людині з *екстернальним локусом контролю* більшою мірою притаманна комфортна та поступлива поведінка, вони віддають перевагу роботі в групі, частіше бувають пасивними, залежними, тривожними та невпевненими у собі.

Люди з *інтернальним локусом контролю* більш активні, незалежні, самостійні у роботі, вони частіше мають адекватну (нормальну) самооцінку, що пов'язано із вираженою упевненістю у собі та терпимістю до інших людей. Таким чином, ступінь інтернальності кожної людини пов'язаний з її ставленням до свого розвитку, особистісного росту та самовдосконалення. Нижче ми розглянемо більш ретельно питання відмінностей характеристичних особливостей особистості з «інтернальним» і «екстернальним» типом суб'єктивної локалізації контролю.

Детальніше розглянемо інформаційно-смісловий компонент дослідження (частина 2; 3), діагностично-інтерпретаційний і прогностичний компонент (блок дослідження (частина 4; 5) у наступних публікаціях журналу.

Оцінні параметри визначення «суб'єктивного локусу контролю»

Кожну людину можна оцінити за шкалою «інтернальність – екстернальність». Є декілька варіантів визначення локусу контролю» для дорослих і дітей. Пропонуємо розглянути оцінні параметри визначення «суб'єктивного локусу контролю», для нашого дослідження ми використаємо два варіанти методів психологічної діагностики [4–8; 15; 16]:

1) тест «Суб'єктивний локус контролю» («ІСлк») Дж. Роттера, яку запропонували С. Р. Пантелєєв і В. В. Столін (3 шкали);

2) тест-опитувальник «Рівень суб'єктивного локусу контролю» («2РСК»), адаптованого Е. Ф. Бажиным, С. А. Голинкіною, А. М. Еткіндом (7 шкал).

1 варіант визначення локусу контролю «ІСлк»

Тест «Суб'єктивний локус контролю», за допомогою якого з'ясуємо значення суб'єктивної локалізації контролю: 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»;

• шкала соціальної бажаності «Сб» або шкала неправди.

Локус контролю визначається у респондентів за допомогою модифікованої «шкали І-Е» Дж. Роттера, яку запропонували С. Р. Пантелєєв і В. В. Столін [3; 4; 7]. Тест-опитувальник суб'єктивної локалізації контролю спрямований на вимірювання локусу контролю як узагальненої генералізованої змінної. Опитувальник містить 32 пункти (26 робочих і 6 маскувальних), побудований за принципом необхідності вибору одного з тверджень, утворює одномірну шкалу, яка дає узагальнений показник локусу контролю.

Розглянемо інтерпретацію критеріїв оцінки результатів дослідження «суб'єктивного локусу контролю» «ІСлк».

1. Шкала соціальної бажаності «Сб» або шкала неправди

▪ 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 недейсними і їх ми не приймаємо до уваги при оформленні результатів дослідження*, і в такому разі необхідно попросити респондента відповісти на питання опитувальника більш щиро.

УВАГА! Саме завдяки цій шкалі – соціальної бажаності або шкали неправди, цей тест доцільно використовувати у батареях тестів для з'ясування правдивості відповідей респондентів за результатами різних досліджень, що надасть можливість вилучити із результатів дослідження неправдиві відповіді.

2. 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*).

3. Шкала інтернальності «1.1.Ін»

▪ *Інтернальний тип локалізації контролю* – людина упевнена, що події, які відбуваються із нею, перш за все залежать від її особистісних якостей. Наприклад, 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*).

Детально розглянемо це питання у наступній публікації (4 частині цієї публікації у наступному номері цього журналу) під час опису діагностично-інтерпретаційного та прогностичного компоненту (блоку) дослідження локусу контролю за методикою «ІСлк».

2 варіант визначення локусу контролю «2РСК»

Тест-опитувальник «Рівень суб'єктивного локусу контролю» (2РСК), автором якої є Е. Ф. Бажин, Е. А. Голинкіна, А. М. Еткінд [1; 2; 6; 8]. В основі даної методики також лежить концепція локусу контролю



Дж. Роттера. Однак у Роттера локус контролю вважається універсальним по відношенню до будь-яких типів ситуацій, є однаковим і у сфері досягнень, і у сфері невдач. При розробці методики РСК автори виходили із того, що існує не лише однонаправлене поєднання локусу контролю у різноманітних за типом ситуаціях, це положення має і емпіричне підтвердження. У зв'язку з цим автори тесту запропонували виділити у методиці діагностики локусу контролю окремі субшкали. Методика складається із 7 шкал, містить у собі 44 пункти, вимірюючи локус контролю особистості у наступних сферах життєдіяльності:

1. шкала **Ізаг** – загальна інтернальність;
2. шкала **Ід** – інтернальність у області досягнень;
3. шкала **Ін** – інтернальність у області невдач;
4. шкала **Іс** – інтернальність у сімейних стосунках;
5. шкала **Ів** – інтернальність у виробничих стосунках;
6. шкала **Ім** – інтернальність у міжособистісних стосунках;
7. шкала **Із** – інтернальність у відношенні здоров'я і хвороб.

Розглянемо інтерпретацію критеріїв оцінки результатів дослідження «рівня суб'єктивного локусу контролю».

1. Шкала загальної інтернальності (Із)

- *Високий показник* за шкалою «Із» відповідає високому рівню суб'єктивного контролю над різноманітними важливими ситуаціями. Такі люди вважають, що більшість важливих ситуацій у їхньому житті були результатом їхніх власних дій, що вони можуть ними управляти і, відповідно, беруть на себе відповідальність за своє життя у цілому.

- *Низький показник* за шкалою «Із» відповідає низькому рівню суб'єктивного контролю. Такі люди не бачать зв'язку між своїми діями та важливими ситуаціями, які вони розглядають як результат випадковості або дій інших людей.

2. Шкала інтернальності в області досягнень (Ід)

- *Високий показник* за шкалою «Ід» відповідає високому рівню суб'єктивного контролю над емоційно-позитивними ситуаціями. Такі люди вважають, що всього найкращого у своєму житті досягли вони самі і що вони здатні з успіхом йти до наміченої цілі у майбутньому.

- *Низький показник* за шкалою «Ід» свідчить про те, що людина пов'язує свої успіхи, досягнення і радощі із зовнішніми обставинами – везінням, щасливою долею або допомогою інших людей.

3. Шкала інтернальності в області невдач (Ін)

- *Високий показник* «Ін» за цією шкалою свідчить про розвинуте почуття суб'єктивного контролю в області невдач у відношенні до негативних ситуацій і таких ситуацій, що проявляються у схильності обвинувачувати самого себе у різноманітних неприємностях і невдачах.

- *Низький показник* за шкалою «Ін» означає, що людина схильна покладати відповідальність за подібні події на інших людей або вважати їх результатами невезіння.

4. Шкала інтернальності в сімейних стосунках (Іс)

- *Високий показник* «Іс» означає, що людина вважає себе відповідальною за події, які відбуваються у її сімейному житті.

- *Низький показник* «Іс» вказує на те, що суб'єкт вважає своїх партнерів причиною складних ситуацій, які виникають у його сім'ї.

5. Шкала інтернальності в області виробничих стосунків (Ів)

- *Високий показник* «Ів» свідчить про те, що людина вважає себе, свої дії важливим фактором організації власної виробничої (професійної) діяльності, зокрема бере відповідальність за своє просування у кар'єрному зростанні.

- *Низький рівень* «Ів» вказує на схильність надавати більш важливого значення зовнішнім обставинам: керівництву, колегам по роботі, везінню/невезінню.

6. Шкала інтернальності в області міжособистісних стосунків (Ім)

- *Високий показник* «Ім» свідчить про те, що людина почуває себе здатною викликати повагу і симпатію інших людей.

- *Низький рівень* «Ім» вказує на те, що людина неохоче брати на себе відповідальність за свої стосунки із оточуючими.

7. Шкала інтернальності у відношенні здоров'я і хвороб (Із)

- *Високий показник* «Із» свідчить про те, що людина вважає себе багато в чому відповідальною за своє здоров'я і вважає, що одужання залежить переважно від її дій.

- Людина із *низьким показником* «Із» вважає здоров'я і хвороби результатом випадку та сподівається, що одужає завдяки діям інших людей, насамперед лікарів.

Більш детально розглянемо це питання у наступній (5 частині) цієї публікації у наступних номерах цього журналу під час опису діагностично-інтерпретаційного та прогностичного компоненту (блоку) дослідження локусу контролю за методикою «Рівень суб'єктивного локусу контролю» (2РСК).

Не дивлячись на те, що «екстернальний» або «інтернальний» контроль можна розглядати як рису особистості з точки зору індивідуальних відмінностей, Роттер (Rotter, 1982) [3; 15; 16] доводить, що «екстернали» й «інтернали» не є чистим «типом», оскільки кожен має характеристики не лише своєї категорії, а й, у незначній мірі, іншої. Конструкт необхідно розглядати як континуум, який має на одному кінці виражену «екстернальність», а на іншому – «інтернальність», за результатами дослідження люди розташовані на всіх точках між ними, здебільшого в середині. Тобто деякі люди є дуже екстернальними, а інші – дуже інтернальними, а більшість знаходиться між двома крайніми полюсами, але з'ясовано, що у кожного є домінуюча система локалізації контролю.

З'ясовано, що відмінності між двома типами локалізації контролю можуть виявитися істотними з



погляду успішності професійної діяльності: інтернальний локус контролю значуще корелює із індексом професійного успіху, інтегральним показником «інноваційності», що є критерієм психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності, який в свою чергу є складовою конкурентоздатності особистості у швидкоплинних умовах.

Завершуючи 1 частину цієї публікації, наголошуємо на тому, що у наступних номерах цього журналу (2, 3, 4, 5 частині публікації; початок у № 3 (22) за 2014 р.) ми ретельно розглянемо складові компоненти (блоки) дослідження «локусу контролю», а саме:

▪ **у 2 частині публікації** – інформаційно-смісловий компонент (блок) дослідження:

– Термінологічний апарат «локусу контролю» як інтегральної характеристики «самоусвідомлення себе як професіонала»;

– Концептуальні основи «локусу контролю».

▪ **у 3 частині публікації** – відмінні характерні особливості особистості з «інтернальним» і «екстернальним» типом суб'єктивної локалізації контролю та їхній вплив на сформованість інноваційності та конкурентоздатності.

▪ **у 4 частині публікації** – діагностично-інтерпретаційний, прогностичний компоненти (блоки) дослідження «локусу контролю»:

1 варіант:

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

– Опис методів і алгоритм дослідження «локусу контролю».

– Текст тесту-опитувальника «Суб'єктивний локус контролю» (методика «ІСлк») за 3 шкалами.

– Бланки збору експертної інформації.

– Критерії шкали суб'єктивної локалізації контролю і ключ переводу у бал АДГІД (алгоритму дослідження готовності до інноваційної діяльності).

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

▪ **у 5 частині публікації** розглянемо другий варіант дослідження «локусу контролю»:

– Визначення локусу контролю за допомогою методики «Рівень суб'єктивного контролю» (РСК) 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 АДГІД (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-розвивальні компоненти (блоки) 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., Голынкина Е. А., Эткінд А. М. Метод исследования уровня субъективного контроля // Психологический журнал. – Т. 5. – 1984. – № 3. – С. 152–162.

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

3. Ларри Хьелл, Дэниел Зиглер. Теории личности основные положения, исследования и применение / Перевод С. Меленевской и Д. Викторовой (L.Hjelle, 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.

4. Немов Р. С. Психология: Учеб. для студ. высш. пед. учеб. заведений: В 3 кн. – 4-е изд. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2001. – Кн. 3: Психодиагностика. Введение в научное психологическое исследование с элементами математической статистики. – 640 с. – С. 481–483.

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

6. Практическая психология для менеджеров / Под ред. М. К. Тутушкиной. – М.: Филинь, 1996. – 368 с. – С. 104–109.

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

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

9. Технологии работы организационных психологов: 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. 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.

11. Чудакова В. П. Моделі й технологія формування психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності як чинника конкурентоздатності особистості в швидкозмінних умовах: Зб. наук. 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.

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. 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.

14. Чудакова В. П. Формування конкурентоздатної особистості, готової до інноваційної діяльності, в швидкозмінних умовах засобами рефлексивно-інноваційного тренінгу / В. П. Чудакова; За ред. І. С. Волошук (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.

15. Rotter J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. Psychological Monographs, 80 (entire No. 609).

16. Rotter J. B. (1982). The development and applications of social learning theory: Selected papers. New York: Praeger.

