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) за 2014 рік.

ВІДМІННІ ХАРАКТЕРИСТИЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ОСОБИСТОСТІ З «ІНТЕРНАЛЬНИМ» І «ЕКСТЕРНАЛЬНИМ» ТИПОМ СУБ'ЄКТИВНОЇ ЛОКАЛІЗАЦІЇ КОНТРОЛЮ І ЇХ ВПЛИВ НА СФОРМОВАНІСТЬ ІННОВАЦІЙНОСТІ ТА КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ

ІІІ частина

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

В публикации представлены отличительные характеристические особенности личности с «интернальным» и «экстернальным» типом субъективной локализации контроля, как составляющей интегральной характеристики «самосознания себя как профессионала» – критерия сформированности психологической готовности к инновационной деятельности и конкурентоспособности личности.

Ключевые слова: *инновационная деятельность, психологическая готовность к инновационной деятельности, критерии, интегральная характеристика «самосознания себя как профессионала», «локус контроля», отличительные особенности личности.*

In this publication the distinctive features of the person with the "internal" and "external" type of subjective localization are presented. They are considered as part of an integral characteristic "estimation of yourself as a professional" - the criterion of personal psychological readiness for innovational activity and competitiveness.

Key words: *innovational activity, psychological readiness for innovational activity, criteria, integral characteristic "estimation of yourself as a professional", «locus of control», distinctive features of the person.*

У цьому номері пропонуємо розглянути 3 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 опишемо деякі *складові інформаційно-смислового компоненту (блоку) дослідження,* а саме: *відмінні характеристичні особливості особистості* з «інтернальним» і «екстернальним» типом суб'єктивної локалізації контролю.

У наступних номерах продовження публікації розкриємо питання «Діагностично-інтерпретаційний *компонент дослідження "локусу контролю"»* (1Слк; 2РСк), і їх вплив на сформованість інноваційності та конкурентоздатність особистості у швидкозмінних умовах.

1) Продовжуємо висвітлення досвіду впровадження у практику діяльності освітніх організацій

різних типів моделей і технологію формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності. У попередніх випусках журналу «Освіта і розвиток обдарованої особистості» виконано наступну роботу [10–15]: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 ($\boldsymbol{а}_1$), розвиток способів діяльності ($\boldsymbol{а}_2$) та саморозвиток членів педагогічного колективу ($\boldsymbol{а}_3$); *організованість колективу (Б)* – рівень відповідальності ($\boldsymbol{б}_1$), спрацьованості ($\boldsymbol{б}_2$), включення членів педагогічного колективу в управління ($\boldsymbol{б}_3$); *згуртованість (об'єднаність) колективу (В)* – рівень єдності (спільності) орієнтацій ($\boldsymbol{в}_1$), сумісності членів педагогічного колективу ($\boldsymbol{в}_2$), потенційної стабільності ($\boldsymbol{в}_3$);

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-смисловий 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 («Сзп»);*
- *Алгоритм визначення сильних і слабких сторін мотиваційного середовища освітньої організації;*
- *Визначення загальної оцінки інтегральної характеристики задоволеності своєю професійною діяльністю («Зпд»).*

14) у № 1 (20), 2014 р., *1 частина* – 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., *2 частина* – 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 (21), 2014 р., *1 частина* – 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 – представлено складові інформаційно-смислового 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.

Мета цієї публікації – представлення наступної частини інформаційно-смислового компоненту (блоку) дослідження «локусу контролю», а саме: 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.

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» [10–15].

З'ясовано, що нові інноваційні доробки потенційно здатні істотно підвищити якість освітнього процесу, але часто, навіть після глибокого ознайомлення з їх сутністю, виконавці не користуються нею або повертаються до старих форм і методів навчально-виховного процесу після зіткнення з труднощами впровадження нових методів. Серед них найбільшу складність для персоналу освітніх організацій, який багато років працював за типовою системою, є необхідність зміни не лише форм діяльності, але й своєї особистості – системи цінностей, стереотипів поведінки, системи відносин тощо. Тому для розв'язання соціально значущої проблеми науково-методичного забезпечення і підвищення ефективності педагогічних інновацій, 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 педагогів. У такому аспекті проблема ще не досліджувалась.

Важливим теоретичним аспектом розв'язання проблем впровадження інновацій ми вважаємо дослідження психологічної готовності до інновацій не лише на статичному (кореляційно-факторний аналіз детермінант і їх структур), а й динамічному рівні (аналіз психологічних закономірностей адаптації до нових форм діяльності в процесі підготовки до здійснення і самої інноваційної діяльності). Компоненту 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 тим, що особистість – це складна адаптивна система, здатна до значної, а інколи й радикальної, свідомої перебудови внутрішніх компонентів для здійснення практичної діяльності за інноваційними алгоритмами з використанням нових засобів. Процес засвоєння інноваційних складових спочатку супроводжується створенням особливого психологічного стану, здатності до змін, що сприяє автоматизації окремих інноваційних дій і досягненню майстерності їх виконання під час багаторазового використання.

Введений нами 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 необхідно як проміжний, допоміжний крок між теоретичними й емпіричними скла-

довими дослідження, і зумовлено тим, що більшість теоретичних конструктів, внаслідок їх абстрактності та високого рівня узагальненості, неможливо виміряти безпосередньо. В поточному дослідженні «інноваційність» використовується в якості цільового параметра. Інші показники розглядаються як фактори, чинники й умови рівня «інноваційності» персоналу освітніх організацій. Дослідження має характер пошукового вивчення впливу систем внутрішніх і зовнішніх факторів на цей показник.

Таким чином, інноваційна діяльність – складна системна, психолого-педагогічна та організаційна проблема, що може бути вивчена засобами, на основі методології багатомірних системних досліджень, і розв'язана на основі комплексної програми спеціальної психологічної підготовки та організаційно-психологічного супроводу інноваційної діяльності педагогів на рівні окремих закладів системи освіти. Досягнення максимуму психологічної готовності до інновацій – це стан особистості, за якого ключові внутрішні детермінанти ефективності інноваційної діяльності досягли значного рівня, що виключає руйнацію інноваційної діяльності. Визначення таких компонентів та оцінка необхідних їх рівнів – одна з головних проблем дослідження.

Психологічна готовність до інновацій суб'єктивно сприймається як легкість здійснення педагогічного процесу та інших супутніх інноваційних дій. Неготовність до інновацій полягає у виникненні стану опору, незадоволеності, емоційного відхилення діяльності в новому стилі та інноваційними засобами. Психологічна готовність «накопичується» у процесі особистих спроб використати нові педагогічні технології та відображується (суб'єктивно у самооцінках і об'єктивно в діях) як зростання впевненості виконання інноваційних дій. В абстрактному розумінні психологічною готовністю до інновацій є висока ймовірність ефективного здійснення будь-яких педагогічних дій безвідносно до змісту навчального предмета або конкретних завдань виховання та навчання.

Для вирішення проблем, що заважають інноваціям на рівні керівництва навчальними закладами, приділяється значна увага науковців, практиків і політиків. Сконцентрованість на проблемах управління не дає змогу розпізнати ще більш складну і вагомішу проблему здійснення педагогічних інновацій – психологічну, організаційну й методичну готовність персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності:

– головною ***методичною проблемою*** формування психологічної готовності вчителів до інновацій є визначення змісту, розробка і впровадження психолого-педагогічних технологій і методів експертизи, корекції та розвитку спеціальних вмінь, спрямованих на розвиток особистості в аспектах необхідних для впровадження;

– головною ***організаційною проблемою*** впровадження новацій є психологічні складності узгодження дій і взаємодій керівників, учителів і учнів за новими педагогічними технологіями, попередження та усунення конфліктів в процесі трансформації змісту діяльності, систем відношень і стосунків всіх рівнів;

– ключова ***психологічна проблема*** – виявлення і застосування внутрішніх закономірностей функціонування особистості вчителя, особистісних та професійних рис і особливостей, що сприяють або створюють опір засвоєнню нових форм його педагогічної діяльності.

З'ясовано, що будь-які нововведення, ініційовані на рівні керівництва, приречені на неефективність, якщо виконавчий рівень (персонал освітніх організацій) не сприймає нововведення як значущі, корисні й необхідні. На наш погляд, психологічні чинники є останнім і більш складним бар'єром здійснення інновацій, ***тому вони потребують детального дослідження та врахування при управлінні освітніми інноваційними процесами.***

Для вирішення зазначених проблем нами розроблено комплексну систему науково-методичного забезпечення формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності: підібрано надійний та валідний психолого-педагогічний діагностичний інструментарій; розроблено інтерактивні корекційно-розвиваючі методи; розроблено експрес-діагностику «інноваційності» і прогнозування готовності педагогів до інноваційної діяльності; запропоновано для впровадження в практику роботи закладів «Психолого-організаційну технологію формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності в освітніх організаціях» (далі «Технологія») [6–10].

Особливості психолого-організаційної технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності

Розроблена, науково-обґрунтована, експериментально перевірена «Технологія» ***є комплексною системою*** науково-методичного забезпечення упровадження в освітню практику педагогічних інновацій, що ***створює можливість*** надавати психологічну допомогу психологам, управлінцям всіх рівнів та персоналу організацій, спрямовану на розв'язання певних психологічних і організаційних проблем, пов'язаних з інноваційними змінами, діяльністю й розвитком організації в цілому, а також функціонуванням управлінців, менеджерів і персоналу організації.

«Технологія» є професійно містким, універсальним інструментом, що (у першу чергу) призначається для практичних психологів, які мають фундаментальну базову підготовку. Але, з економічних причин, не всі загальноосвітні навчальні заклади змогли ввести до штату психологів *(дотого ж з'ясовано, що не всі психологи здатні до роботи з керівниками та педагогами освітніх закладів)*. Враховуючи такі обставини, нами розроблено технологію, якою можуть скористатись та засвоїти, за відповідної підготовки (в умовах тренінгів-семінарів), допомоги та підтримки фахівців, управлінці й спеціалісти по роботі з персоналом організацій, менеджери, методисти, вчителі, педагоги, науково-педагогічні працівники, консультанти

і ті, хто цікавиться питаннями розвитку й особистої ефективності.

«Технологія» є придатною для відтворення не лише автором, але й іншими фахівцями з гарантією досягнення запланованих результатів (психологами, а також при спеціальній підготовці у сфері контрольно-оцінної, та корекційно-розвивальної діяльності), науково-педагогічними працівниками, методистами, управлінцями, науковцями тощо. Для цього розроблено автором програму семінару-тренінгу «Управлінська компетентність керівника з формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища [6; 7; 8; 9; 10].

Перспективність подальшої розробки і можливостей масової реалізації «Технології» полягає у гарантії досягнення запланованих результатів якісної освіти, професійного і морального задоволення від творчого процесу, самодостатності реалізації особистісного потенціалу в освітньому процесі.

Розглянемо основні складові та компоненти (блоки) моделей і технології, що складаються з двох взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих частин (відповідають дослідженню внутрішніх і зовнішніх умов упровадження інновацій), кожна із яких включає такі *основні компоненти (блоки):*

- інформаційно-смисловий;
- діагностично-інтерпретаційний;
- прогностичний;
- корекційно-розвивальний.

Запропоновано комплексну систему здійснення організації та проведення експертизи і корекції організаційно-інноваційного середовища освітньої організації та сформованості внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності. Представимо зміст і структуру психолого-організаційної технології, що складається із моделей:

1. «*Модель експертизи й корекції організаційно-інноваційного середовища освітньої організації (зовнішні умови)»*: 1.1. Модель експертизи організаційно-інноваційного середовища; 1.2. Модель створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища.

2. «*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».

Складові та компоненти «Технології» ми описували у попередніх публікаціях цього журналу [6–10].

Розглянемо потенційні можливості впровадження в освітню практику моделей «Технології»:

1.1. Модель експертизи організаційно-інноваційного середовища надає можливість:

• *визначити* загальний рівень розвитку педагогічного колективу, визначити наскільки він відрізняється від «ідеалу», де резерв у досягненні найкращих результатів;

• *виявити* соціально-психологічні характеристики колективу, що визначають ефективність його діяльності та як вони формуються:

• *ціннісно-орієнтаційну зрілість колективу;* орієнтованість на досягнення у поточній діяльності, орієнтованість на розвиток діяльності та на саморозвиток;

• *організованість колективу:* відповідальність, спрацьованість, включення в управління;

• *згуртованість колективу:*єдність орієнтацій, сумісність, потенційна стабільність;

• *визначити* чи якісно реалізується «функція керівництва» і якою мірою її виконання потребує вдосконалення;

• *виявити* чинники (сильні та слабкі сторони), що визначають ефективність діяльності колективу, призупиняють або блокують її;

• зрозуміти за рахунок чого більшою мірою створюється несприятливе середовище, які з мотиваційних умов необхідно змінити перш за все;

• визначити суперечності в експертній оцінці стану справ в колективі, представниками адміністрації і вчителями (адже це вказує на скритий конфлікт між ними).

1.2. Корекційна модель створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища, що надає можливість:

• *виробити та 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 діяльності педагогічного колективу організації щодо ліквідації недоліків і створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища [6–10].

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

Керівник освітньої організації має можливість:

• *визначити та оцінити* індивідуальні особливості та мотиваційну структуру кожного співробітника, *з'ясувати,* на яку віддачу він може очікувати від співробітників за умов, створених у закладі освіти;

• *зрозуміти,* за рахунок чого створюється несприятливе організаційно-інноваційне середовище, що з мотиваційних умов необхідно змінити перш за все;

• *виявити* схильних і психологічно готових до інноваційної діяльності співробітників і підібрати команду щодо ефективного здійснення інноваційних освітніх процесів.

Педагог має можливість:

• *самоусвідомити себе як фахівця* на основі *самопізнання;*

• *визначити* власні сильні та слабкі сторони, сформувати готовність до інноваційної діяльності.

Психолог має можливість:

• *вивчити* стан організаційно-інноваційного середовища освітньої організації та сформованість

внутрішньої психологічної готовності персоналу до інноваційної діяльності;

• *оцінити та визначити* характеристичні особливості персоналу;

• *прогнозувати* ефективність професіональної діяльності членів педагогічного колективу;

• *проводити з ними* корекційно-розвивальну роботу з урахуванням індивідуальних особливостей особистості кожного з них, у тому числі за програмою рефлексивно-інноваційного тренінгу.

2.2. Модель багаторівневого рефлексивно-інноваційного тренінгу «Психологічні засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості» (РІТ):

• *дозволяє* за невеликий проміжок часу розв'язати завдання інтенсивного формування і розвитку здібностей, необхідні для реалізації професійного й особистісного самовизначення, 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 і професійного зростання, розвитку та корекції людських змін;

• *забезпечує* помітні особистісні та професійні зміни, що відбуваються у його учасників.

РІТ надає змогу учасникам:

• *розкрити н*ові можливості для успішного інноваційного розв'язання задач професійної діяльності, ефективного формування особистості з задіянням особистих зусиль і резервів;

• *забезпечити* пошук людиною в собі мобілізуючих факторів для виходу з утруднень, екстремальних і проблемних ситуацій [6–10].

Мета тренінгу – *оволодіння* певними соціально-психологічними знаннями, вміннями та навичками у сфері спілкування, діяльності, власного розвитку та корекції, що дозволяє розв'язати такі завдання:

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

• ***розвивати*** вміння адекватно сприймати себе і 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 розв'язання міжособистісних протиріч і подолання конфліктних ситуацій;

• ***розвивати*** здатність гнучко реагувати на ситуацію, швидко перебудовуватись в різних умовах та групах, вийти на новий рівень управління власними станами;

• ***оволодіти*** технологією створення адекватної самооцінки і впевненості в собі;

• ***прояснити і 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 «шкідливих» звичок, травмуючих спогадів, почуття провини, образи та інших «комплексів);

• ***оволодіти*** технологією прийняття рішень та постановки цілей тощо.

Упровадження «Технології» в освітню практику передбачало взаємопов'язану діяльність наукового керівника експерименту (автора розробки) з керівниками та 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 (24 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 та педагогічними колективами вище названих освітніх організацій на різних етапах розробки та впровадження «Технології» відпрацьовувались психолого-педагогічний діагностичний інструментарій, інтерпретаційний та корекційно-розвивальний блоки, відшліфовувались окремі аспекти та компоненти модулів «Технології», при цьому кожна освітня організація зробила важливий внесок.

Предметом детального обговорення у цій публікації є дослідження «локусу контролю», що дає можливість з'ясувати складові інтегральної характеристики «самоусвідомлення себе як персоналу» *(«Сам»),* критерію сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності й конкурентоздатності особистості.

Поняття «локус контролю» (від латин. *locus* – місце, місцезнаходження і франц. *controle* – перевірка) пов'язує почуття відповідальності, готовності до активності та самооцінки. У сучасному розумінні цей термін було введено у психологію Дж. Роттером (це питання описано у попередніх публікаціях) [1; 2; 3; 4; 11].

«Локус контролю» особистості, вважають схильністю людини бачити джерело управління власним життям у зовнішньому середовищі або у собі, що дає можливість визначити відповідальність людини за вчинки і власне життя. Люди розрізняються за тим, як вони пояснюють для себе причини важливих подій і де локалізується контроль над ними. Можливі два типи такої локалізації: 1) «екстернальний» (зовнішній локус); 2) «інтернальний» (внутрішній локус) [1; 2; 11–17].

У цій публікації розглянемо наступну складову інформаційно-смислового компонента дослідження «локусу контролю» (початок у попередніх номерах цьому журналу) і з'ясуємо, чим і як відрізняються люди з внутрішньою («інтернали») і зовнішньою («екстернали») локалізацією контролю.

Відмінні характеристичні особливості особистості з «інтернальним» і «екстернальним» типом суб'єктивної локалізації контролю

Дослідження суб'єктивного контролю доцільно проводити при відборі претендентів на керівні посади, формуванні команд. Особливої актуальності це набуває у процесі здійснення інноваційної діяльності, коли виникає потреба визначити, наскільки людина відповідальна, це надає можливість з'ясувати, наскільки вона «володіє собою» у різних професійно значущих і складних ситуаціях, оцінити ступінь її активності та емоційної зрілості [11].

Більш детально розглянемо відмінні характеристичні особливості особистості з «інтернальним» і «екстернальним» типом суб'єктивної локалізації контролю у різних аспектах життєдіяльності та професійної діяльності [1–4; 11–17]:

1) зовнішня/внутрішня локалізація контролю;
2) упевненість/невпевненість;
3) досягнення успіху в діяльності;
4) активність/пасивність;
5) орієнтація на виконання індивідуальних/спільних видів діяльності, самостійність/підпорядкованість у діяльності;
6) управління/підлеглість;
7) особисті особливості інтерналів/екстернатів;
8) вплив «ситуації шансу» на стан інтерналів-екстерналів;
9) особливості впливу часової перспективи;
10) цільова перспектива;
11) задоволеність/незадоволеність життям;
12) інтернальність-екстернальність як цінність;
13) соціальна активність;
14) прояви і вплив локусу контролю у професійній діяльності;
15) вплив статусу інформації;
16) подолання життєвих труднощів;
17) використання «оборонної й уникаючої захисно-опанувальної поведінки»;
18) адаптаційний потенціал;
19) особливості людей з низьким/високим суб'єктивним контролем;
20) кореляція суб'єктивного контролю;
21) взаємозв'язок самооцінки і типу суб'єктивного контролю.

1. Зовнішня/внутрішня локалізація контролю

- (Е) Людей із зовнішнім локусом контролю, схильних пояснювати наслідки власних вчинків впливом обставин, прийнято називати *«екстерналами»,* оскільки відповідальність за діяльність вони покладають на зовнішні умови.
- (І) Людей з внутрішнім локусом контролю називають *«інтерналами»,* вони покладають відповідальність за результати власної діяльності лише на себе. Навіть, якщо обставини несприятливі, «інтернал» не буде виправдовувати себе за помилки або невдачі.

2. Упевненість/невпевненість

- (І) Люди, які володіють внутрішнім локусом контролю, більш упевнені в собі, послідовні та наполегливі в досягненні визначеної цілі, врівноважені, доброзичливі та незалежні.
- (Е) Схильність до зовнішнього локусу контролю, навпаки, проявляється у *невпевненості, неврівноваженості*, тривожності, підозрілості, конформності й агресивності.

3. Досягнення успіху в діяльності

Здавалося б, позиція екстернатів є зручнішою і повинна забезпечувати більш сприятливе положення в соціальному оточенні, проте численні психологічні спостереження та експерименти виявили стійку закономірність:

- (І) інтернали частіше досягають успіху у творчій та професійній діяльності, тому що менш тривожні й агресивні, здатні більш стійко захищати власні принципи, ніж екстернали.
- (І) Інтернали менш підозрілі у взаєминах, частіше викликають довіру, домагаючись власної мети.

З'ясовано, що (Е-І) «чистих» інтерналів або екстерналій практично не існує. У кожній людині є частка впевненості у своїх силах й здібностях і частка психологічної залежності від обставин.

4. Активність/пасивність

Обґрунтовано емпіричними дослідженнями та виявлено особистісні характеристики, що описують те, якою мірою людина відчуває себе активним суб'єктом діяльності, та наскільки людина відчуває себе пасивним об'єктом дії інших людей і зовнішніх обставин**:**

- (І) інтернали відчувають себе активним суб'єктом власної діяльності;
- (Е) екстернали відчувають себе пасивними об'єктами дії інших людей та зовнішніх обставин.

5. Орієнтація на виконання індивідуальних/спільних видів діяльності, самостійність/підпорядкованість у діяльності

(І) Оскільки люди інтернального типу оцінюють все, що з ними відбувається, як значущі події, як результат їхньої власної діяльності, то:

- (І) вони продуктивніше працюють індивідуально, на самоті, більш активні в пошуку інформації;
- (І) окрім того, інтернальні особистості краще виконують роботу, що вимагає прояву ініціативи;
- (І) вони більш рішучі, впевнені у собі, принципові в міжособистісних стосунках, не бояться ризикувати.

(Е) Екстернальна особистість, навпаки, інтерпретує все, що відбувається в її житті, події, які залежні не від неї і певних зовнішніх сил (Бога, інших людей, долі тощо).

- (Е) Оскільки екстернали не відчувають себе здатними будь-як впливати на власне життя, контролювати розвиток подій, вони знімають з себе будь-яку відповідальність за все, що відбувається з ними.
- (Е) Разом з тим, вони характеризуються більшою «конформністю» (від латин. *conformis* – «подібний», «схожий»), що означає пасивне, пристосовницьке прийняття готових стандартів у поведінці, безапеляційне визнання існуючого стану речей, законів, норм, правил, безумовне схиляння перед авторитетами,

ігнорування унікальності поглядів, інтересів, уподобань естетичних та інших смаків окремих людей тощо. Вони більш поступливі і чутливі до думки й оцінок інших.

6. Управління/підлеглість

▪ (I) Дослідження показують, що інтернальні керівники здатні успішно здійснювати директивне керівництво. Директивний стиль управління – стиль управлінської діяльності,де керівник відмежовується від колективу, намагається уникати неформальних контактів, бере на себе надмірну повноту влади і відповідальність за те, що відбувається в організації, фірмі, намагається особисто контролювати обсяг трудових відносин в організації, концентруючи увагу не тільки на результатах, а й на процесах. Рішення приймається одноосібно. Керівник такого типу, як правило, владний, вимогливий, орієнтовний тільки на цільову функцію. Такий метод малоефективний, здебільшого згубний.

▪ (E) У цілому екстернальні особистості виявляються сумлінними виконавцями, ефективно працюючими під контролем інших людей.

▪ (I) Інтернали оцінюють керівництво з точки зору участі працівників у прийнятті рішення.

▪ (I-E) Інтернально орієнтовані керівники частіше застосовують переконання, а екстернально контрольовані – примус.

▪ (E) Екстерналів більшою мірою влаштовує керівництво з директивним стилем управління.

(E) Керівники-інтернали демонструють повагу професійних якостей працівників, екстернали використовують у більшості випадків свій офіційний статус.

▪ (I) У процесі збільшення частоти контролю в інтерналів знижується продуктивність.

▪ (E) У процесі збільшення частоти контролю в екстерналів підвищується продуктивність.

7. Особисті особливості інтерналів/екстерналів

▪ В інтерналів виявлено особистісні особливості, а саме:

– (I) яскраво виражена незалежність;

– (I) болісне реагування на спроби маніпулювання;

– (I) уникання з'ясування стосунків, конфліктів;

– (I) спрямованість на реалізацію власних здібностей, орієнтованість на справу, більш повна реалізація творчого потенціалу;

– (I) інтерпретування значущих подій як результат власної діяльності.

– (I) краща інформованістьта більш адекватна оцінка як власних психологічних особливостей, так і фізичного здоров'я.

(E) Психологічна характеристика екстерналів (людей, в яких переважає зовнішній екстернальний локус контролю) містить наступні особистісні особливості:

▪ (E) Виражені самозахисні реакції та механізми типу «агресії і нападу».

▪ (E) Усвідомлення причин особистісних подій, розміщених зовні (в інших людях, подіях, випадковостях), на відміну від інтерналів, які інтерпретують значущі події як результат власної діяльності.

▪ (E) Екстерналам характерні:

– (E) екстрапунітівність, звинувачення інших у конфліктах;

– (E) конформність, залежність від інших людей, поступливість;

– (E) невпевненість у собі, часта неузгодженість образів реального і ідеального «Я»;

– (E) неадекватність самооцінки;

– (E) тривожність, схильність до депресивних станів і психічних захворювань;

– (E) недостатньо розвинена саморегуляція, емоційна нестійкість, низька самоактуалізація.

– нераціональне використання психічної енергії, недостатня реалізація творчого потенціалу.

▪ (I) Характерними рисами інтерналів є:

– (I) емоційна стабільність;

– (I) моральна нормативність;

– (I) довірливість;

– (I) гана уява;

– (I) товариськість;

– (I) сила волі.

▪ (E) Велика кількість досліджень продемонструвала значущу і позитивну кореляцію екстернальності з:

– тривожністю і депресивністю;

– догматизмом, авторитаризмом.

▪ (E) У цілому екстерналам характерні фаталістичні схильності (від пізньолатин. *ftalis* – певний долею) – покірність долі; віра в зумовленість буття; світогляд, в основі якого переконання в неминучості подій, які відображені наперед і лише «проявляються» як спочатку закладені властивості цього простору.

8. Вплив «ситуації шансу» на стан інтерналів-екстерналів

Ситуація шансу неоднаково впливає на стан інтерналів та екстерналів:

▪ (I) для інтерналів конгруентною є кваліфікаційна ситуація, що вимагає навичок;

▪ (E) для екстерналів – ймовірнісна, шансова ситуація.

▪ (I) Інтернали у ситуації шансу роблять більше помилок, ніж у ситуації навичок, демонструючи високий рівень тривожності під час розв'язання ймовірнісних завдань.

▪ (I) Постійна необхідність діяти у ситуації шансу має негативний вплив на інтерналів. У таких випадках можлива поява тривожності й депресивності.

▪ (I) Невдача в ситуації, що вимагає певних навичок, майстерності, інтерналами переживається більш гостро.

▪ (I) Інтернали у неконгруентних ситуаціях демонструють більш послідовну і менш мінливу поведінку, ніж екстернали.

9. Особливості впливу часової перспективи

Локус контролю вивчався у зв'язку з тимчасовою перспективою, оскільки він відтворює загальне уявлення особистості про минуле, сьогодення і майбутнє.

▪ (I) Порівняно з екстерналами, в інтерналів тимчасова перспектива має більш широкий діапазон

як у майбутньому, так і в минулому, незалежно від особистого чи безособового характеру подій.

▪ (Е) У екстерналів тимчасова перспектива скорочена і вирізняється малою кількістю подій.

10. Цільова перспектива

▪ (І) Інтернали більше вирізняються цільовою перспективою, у них конкретні та виважені цілі.

▪ (Е) Екстернали демонструють ситуативну поведінку на тлі відсутності довготермінових прогнозів.

11. Задоволеність/незадоволеність життям

▪ (І) Індивідам з вираженим інтернальним локусом контролю властива задоволеність життям і оптимізм. Інтернальний локус контролю пов'язано з підтриманням усвідомленого життя.

▪ (І) Інтернальний локус контролю сприяє нормальному функціонуванню особистості, забезпечує почуття упевненості та самоповаги.

▪ (Е) Екстернальність позитивно пов'язана (за результатами кореляційного аналізу) з відчуженнями особистості, що призводить до її невротизації, пригніченості, а також зі зниженням загальної задоволеності життям.

12. Інтернальність-екстернальність як цінність

▪ (І-Е) Інтернальність локусу контролю виступає в якості цінності для інтерналів і екстерналів.

▪ (І-Е) Для них образ ідеальної людини є більш інтернальним, ніж вони самі.

▪ (Е) Висока варіативність поведінки екстерналів, у певному сенсі, є захисною функцією.

▪ (І-Е) Якщо інтернали схильні не сприймати інформацію, що загрожує самосвідомості, то екстернали не виявляють такої особливості.

13. Соціальна активність, ситуації успіху/невдачі

Зв'язок локусу контролю з різними формами соціальної активності єдосить суперечливим і опосередковується приналежністю до певної соціальної групи, доходом, освітою, етнічною приналежністю, політичними поглядами, статтю. Тенденція приписувати продуктивність власним здібностям і зусиллям:

▪ (І) Вінтерналів частіше мають місце ситуації успіху, ніж невдачі, але у разі невдачі інтернали менш схильні звинувачувати випадок.

▪ (І) Інтернали підвищують наполегливість після успіху і знижують після невдачі більше, ніж екстернали.

▪ (І) Невдача у розв'язанні легкого завдання сильніше фруструє інтерналів. (Фрустра́ція – *від латин. frustratio – омана, марне очікування, обман, даремна надія*, – своєрідний емоційний стан, характерною ознакою якого є дезорганізація свідомості та діяльності в стані безнадійності, втрати перспективи).

▪ (І-Е) Інтернали вище, ніж екстернали оцінюють зв'язок продуктивності діяльності та винагороди.

▪ (Е) Екстернали переживають успіх незалежно від складності завдання і можуть задовольнятися успішним розв'язанням легкого завдання.

14. Прояви і вплив локусу контролю у професійній діяльності

Інтернали:

▪ (І) Інтернали більше, ніж екстернали, переконані, що старанна робота веде до високої продуктивності і сприяє отриманню високої винагороди.

▪ (І-Е) Інтернально контрольовані працівники більше задоволені роботою, ніж екстернали.

Екстернали:

▪ (І) Порівняно з екстерналами інтернали досягають більш високого професійного статусу, вони більше заробляють, більш задоволені змістом діяльності.

▪ (Е) В екстерналів виконання обов'язків випереджає рівень покладання на себе відповідальності за їх виконання.

▪ (І) У той час, як у інтернально контрольованих працівників виконання обов'язків супроводжується прийняттям особистої відповідальності за якість виконання, інтернали занижують рівень особистої відповідальності за виконання непрямих обов'язків.

▪ (І) Інтернально орієнтовані працівники демонструють високий рівень продуктивності, якщо працюють самостійно, визначають способи виконання завдання, здійснюють облік результатів праці та випуск кінцевої продукції.

▪ (І) Інтернали працюють гірше, якщо позбавлені можливості самоорганізації і самоконтролю діяльності і не мають автономію праці.

15. Вплив статусу інформації

Екстернали:

▪ (Е) Поступливість екстерналів знаходиться у залежності від статусу джерела інформації. Чим вищим є статус джерела інформації, тим більше екстернали змінюють свої аттітюди (від англ. *attitude* – ставлення, установка).

Інтернали:

▪ (І) На думку інтерналів статус інформації практично не впливає.

16. Подолання життєвих труднощів

Уміння особистості долати життєві труднощі також залежить від її локусу контролю.

Інтернали:

▪ (І) Інтернальний локус контролю забезпечує захист від розвитку стану тривожності, депресії, позитивно корелює з лікуванням (психотерапією) соматичних захворювань.

▪ (І) Інтернали частіше застосовують превентивні (попереджувальні) заходи щодо загрози захворювань, важких життєвих ситуацій.

▪ (І) Стійкість проявляють інтернали стосовно зовнішніх соціальних впливів.

▪ (І) Судження інтерналів більш незалежні від думок оточуючих людей.

▪ (І) Інтернали не відчувають гострих негативних переживань з приводу нещасть, швидко відновлюють досягнутий рівень життя при зростанні загальної «інтернальності».

17. Використання «оборонної й уникаючої захисно-опанувальної поведінки»

(Е-І) Для осіб з екстернальним локусом контролю більше, ніж для осіб з інтернальним локусом контролю

характерне використання оборонної і уникаючої захисно-опанувальної поведінки.

(Е-І) Захисно-опанувальна поведінка осіб з екстернальним і інтернальним локусом контролю характеризується використанням таких механізмів, як компенсація, регресія, витіснення, а також стратегії активного розв'язання проблем та пошуку соціальної підтримки, однак:

– (Е) екстернальному локусу контролю більш властивий механізм витіснення;

– (І) у той час як інтернальному – проекція.

18. Міжособистісні відносини

(І-Е) Для осіб з інтернальним локусом контролю характерна незадоволеність міжособистісними відносинами, ніж для осіб з екстернальним і змішаним типом локусу контролю.

19. Адаптаційний потенціал

(І-Е) Найбільший рівень адаптаційного потенціалу характерний для осіб зі змішаним рівнем суб'єктивного контролю, що демонструють меншу кількість використання механізмів психологічного захисту.

20. Особливості людей з низьким/високим суб'єктивним контролем

▪ (Е) Людина з низьким суб'єктивним локусом контролю схильна вважати успіхи і невдачі наслідком обставин, ємоційно нестійкою, мало товариською, має слабкий самоконтроль і високу напруженість.

▪ (І) Людина з високим показником суб'єктивного локусу контролю володіє емоційною стабільністю, зав'язтістю, рішучістю, товариськістю, високим рівнем самоконтролю і стриманістю.

21. Кореляція суб'єктивного контролю

▪ Суб'єктивний локус контроль над позитивними подіями (досягнення, успіхи) більше корелює із силою «Его», самоконтролем, соціальною екстраверсією, ніж суб'єктивний контроль над негативними подіями (неприємності, невдачі).

▪ (Е) Проте люди, які не відчувають відповідальності за невдачі (екстернали), частіше виявляються більш практичними,(І) ніж люди з сильним контролем у цій сфері, що є нехарактерним для суб'єктивного контролю над позитивними подіями.

22. Взаємозв'язок самооцінки і типу суб'єктивного контролю

Дослідження довели, що самооцінка людини залежить від її типу суб'єктивного контролю:

При самооцінці екстернали:

▪ (Е) знаходять велику кількість негативних рис у себе, ніж інтернали, і відчувають меншу потребу відкидати чи забувати небажану для них інформацію.

▪ (Е) «Захисними» екстерналами вважаються люди з низькою вірою в інших і високим рівнем екстернальності.

▪ (Е) «Щирими» екстерналами визнаються суб'єкти, які відрізняються високою вірою в людей і високим показником екстернальності.

▪ (Е) Демонстрація «захисної» екстернальності характерна для чоловіків.

При самооцінці інтерналам:

▪ (І) Властиве прагнення до підвищення власної інформованості щодо значущих для них подій і процесів, що забезпечують більшу ступінь контролю над подіями.

▪ (І) У ситуації прийняття рішення інтернали переважно орієнтуються на наявну інформацію про зміст завдань, в той час як екстернали більше враховують соціальні вимоги.

▪ (І) Інтернали оцінюють успіх залежно від складності завдання і витрачають більше часу на обдумування рішення.

Самохарактеристика інтерналів і екстерналів (І-Е):

▪ (Е) Люди з низьким загальним рівнем суб'єктивного контролю (екстернали) характеризують себе як залежних, ворожих, нещирих, нерішучих, несамостійних, несправедливих, невпевнених, дратівливих, метушливих, егоїстичних.

▪ (І) Люди з високим рівнем суб'єктивного контролю (інтернали) вважають себе добрими, доброзичливими, незворушними, незалежними, рішучими, самостійними, спроможними, справедливими, чесними.

Це підтверджує гіпотезу про те, що рівень суб'єктивного контролю пов'язаний з відчуттям людиною власної сили, гідності, відповідальності, самоповаги, соціальної зрілості і самостійності особистості.

Завершуючи 3-тю частину цієї публікації наголошуємо на тому, що у наступних номерах журналу (4, 5 частині публікації; початок у № 3 (22); № 4 (23) за 2014 р.) ми ретельно розглянемо складові компоненти (блоки) дослідження «локусу контролю», а саме:

у 4-й частині публікації – діагностично-інтерпретаційній, прогностичний компоненти (блоки) дослідження «локусу контролю» – перший (1) варіант:

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

– Опис методів і алгоритм дослідження «локусу контролю».

– Текст опитувальника «Суб'єктивний локус контролю» (методика «1Слк») (3 шкали).

– 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-й частині публікації розглянемо другий варіант (2) дослідження «локусу контролю»:

– 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 АДГІД.

▪ Загальні результати дослідження інтегральної характеристики самоусвідомлення як професіонала –

критерію сформованості готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатність особистості у швидкозмінних умова.

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

2. *Хьелл Л., Зиглер Д.* Теории личности: основные положения и применение / Л. Хьелл, Д. Зиглер; Пер. С. Меленевской, Д. Викторовой. – СПб.: Питер Пресс, 1997. – Терминологическая правка В. Данченко. – К.: PSYLIB, 2006.

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

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

5. 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.

6. *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.

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

8. *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. – С. 186–205.

9. *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.

10. *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.

11. Исследование уровня субъективного контроля. Статья предоставлена редакцией журнала «Менеджер по персоналу» – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=862

12. Локус контроля. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.inter-pedagogika.ru/shapka.php?sect_type=17&menu_id=109&section_id=1431&alt_menu=-1

13. Директивний стиль управління. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://slovopedia.org.ua/38/53396/378858.html

14. Уровень субъективного контроля и коммуникативные качества работников. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://bibliofond.ru/view.aspx?id=531280

15. *Щербакова Т. Н.* Суб'єктивний контроль в педагогічному спілкуванні. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ipkpro.aaanet.ru

16. Тест-опросник уровня субъективного контроля (УСК) Дж. Роттера. Психодиагностика. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.psyworld.info/test-oprosnik-usk-rottera

17. Он-лайн тест «Локус суб'єктивного контролю». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.rcio.rsu.ru/psy/psy_ipk/lk/lk.asp