

DOI 10.32405/2522-9931-2018-6(35)-65-77

УДК: 377.378.159.9

Казакова Світлана Володимирівна,

старший викладач кафедри психології управління

Центрального інституту післядипломної

педагогічної освіти

ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»,

м. Київ, Україна

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-2776-3927>

s13_kazakova@ukr.net

ОСОБЛИВОСТІ САМОЕФЕКТИВНОСТІ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ ЯК ПСИХОЛОГІЧНОГО ЧИННИКА УСПІШНОСТІ ЇХНЬОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Анотація. У статті наведено результати емпіричного дослідження особливостей самоефективності керівників закладів професійно-технічної освіти. Показано зв'язок самоефективності управлінців з успішністю їхньої професійної діяльності. Визначено основні розбіжності в діяльності сучасних закладів професійно-технічної освіти, що можуть негативно позначитися на рівні самоефективності їх керівників. Встановлено показники загальної, діяльнісної, соціальної самоефективності керівників закладів професійно-технічної освіти. Виявлено недостатній рівень самоефективності досліджуваних порівняно з іншими категоріями керівників освітніх організацій та суб'єктами підприємницької діяльності. Установлено особливості самоефективності керівників закладів професійно-технічної освіти залежно від статі, стажу, віку, типу закладу освіти, місця його розташування, регіону тощо. Виявлено, що у керівників-жінок показники самоефективності зі збільшенням стажу й віку є меншими, ніж в управлінців чоловічої статі. Визначено, що інноваційних закладах професійно-технічної освіти (коледжі, ВПУ) показники самоефективності керівників вище, ніж у керівників звичайних закладів професійно-технічної освіти, особливо в тих, хто розташований в центрі країни. Виявлено, що в керівників закладів професійно-технічної освіти з сільської місцевості діяльнісна самоефективність вище, а соціальна самоефективність нижче, ніж у керівників з міста.

Констатовано доцільність сприяння розвитку самоефективності управлінців у процесі підвищення їхньої кваліфікації як психологічного чинника успішності професійної діяльності.

Ключові слова: керівник закладу професійно-технічної освіти; заклад професійно-технічної освіти; самоефективність; загальна

самоєфективність; діяльнісна самоєфективність; соціальна самоєфективність, підвищення кваліфікації.

1. ВСТУП

Постановка проблеми. Забезпечення конкурентоспроможності закладів професійно-технічної освіти на ринку освітніх послуг зумовлює особливі вимоги до професійно важливих якостей особистості їх керівників. Серед останніх важливе значення має самоєфективність керівника, а саме впевненість управлінця в тому, що він має необхідні можливості та рівень професійної компетентності для успішного виконання робочих завдань, розв'язання професійних проблем, виховання та розвитку особистості (діяльнісна самоєфективність), реалізації високих результатів усіх суб'єктів навчально-виховного процесу, рольових очікувань в ситуації управлінського спілкування (соціальна самоєфективність) [3].

Водночас результати нашого дослідження й аналіз практики управління в системі професійно-технічної освіти свідчать про існування в ній суперечностей: між високими вимогами до професії і реальним статусом закладів професійно-технічної освіти у суспільстві; між необхідністю ухвалювати самостійні, творчі рішення та серйозним обмеженням самостійності управлінців з боку вищого керівництва; між необхідністю займати жорстку позицію, спрямовану на забезпечення «виживання» закладів професійно-технічної освіти в складних й суперечливих умовах ринкової економіки, і, відповідно до основної мети діяльності, виявляти у поведінці зразки гуманності, толерантності, високої духовності («сіяти розумне, добре, вічне»); між типовою системою підготовки закладів професійно-технічної освіти й індивідуально-творчим характером їх діяльності.

А це може зумовити розбіжність між оцінкою власних психологічних якостей і способів спілкування, поведінки, діяльності та очікуваною оцінкою інших і у кінцевому підсумку позначитися на рівні самоєфективності керівників закладів професійно-технічної освіти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема самоєфективності досліджувалася у працях А. Бандури [1], О. Бондарчук [2], А. Бояринцевої [3], М. Гайдар [5], М. Шерера [17] та ін. Поняття й концепцію самоєфективності запропонував і обґрунтував відомий американський учений А. Бандура. Самоєфективність – це те, як людина оцінює власну ефективність у конкретній діяльності, почуття власної компетентності. На його погляд, самоєфективність впливає на форми поведінки, мотивацію, виникнення емоцій, які сприяють або перешкоджають успішності діяльності. Згідно з концепцією самоєфективності А. Бандури, люди, які усвідомлюють власну самоєфективність, докладають більше зусиль для виконання складних завдань, ніж люди, які мають серйозні сумніви щодо власних можливостей. Розвиток самоєфективності особистості

забезпечується за допомогою формування когнітивних умінь будувати свою поведінку, набувати опосередкований досвід, реалізувати вербальне самонавіювання та переконання, пластично входити у стан фізичного й емоційного підйому, який забезпечуватиме успіх [1].

У працях його послідовників вивчались особливості самоефективності особистості в різних соціальних групах. Натомість самоефективність керівників закладів професійно-технічної освіти попри всю актуальність не виступала предметом спеціального дослідження. Це зумовило мету нашої роботи.

2. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ

Мета нашої роботи – емпірично дослідити особливості самоефективності керівників закладів професійно-технічної освіти.

Завдання дослідження:

1) дослідити показники самоефективності керівника закладів професійно-технічної освіти;

2) визначити особливості самоефективності керівників закладів професійно-технічної освіти залежно від гендерно-вікових (статі, віку) та організаційно-професійних чинників (стажу роботи, типу закладу освіти, місця та регіону його розташування тощо).

3. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ

За результатами теоретичного аналізу літератури можна виокремити декілька підходів до розуміння сутності поняття «самоефективність»: необіхевіористичний підхід (А. Бандура [1], [13], М. Шерер [17] та ін.): ідея про те, що людина може оволодіти необхідними поведінковими реакціями та демонструвати їх щоразу, коли це потрібно; почуття компетентності й ефективності; гуманістичний підхід: самоефективність зіставляють з самоактуалізацією (за А. Маслоу [15]), людиною як активним суб'єктом своєї життєдіяльності (за А. Брушлинським [4]); компетентнісний підхід: самоефективність трактують як властивість особистості, яка характеризує здатність людини управляти своїм розвитком і діяльністю з метою ефективного досягнення поставлених завдань (В. Толочек [13] та ін.); акмеологічний підхід (А. Деркач [6], В. Зазикін [6] та ін.): самоефективність як властивість особистості, що зумовлює переконання людини в тому, що вона самостійно може управляти своєю поведінкою та розвитком так, щоби бути продуктивним, досягати вершин у творчості («акме»); особистісно-діяльнісний підхід (А. Бояринцева [3], Р. Кричевський [8] та ін.): самоефективність як самооцінка власних здібностей у виконанні тих чи інших завдань чи у стосунках з іншими людьми.

На самоефективності керівників закладів професійно-технічної освіти, на наш погляд, позначаються специфічні особливості професійної діяльності,

зумовлені специфікою місця керівника у вертикалі управління в освіті, рівнем освіти і цілями діяльності організації. Адже в умовах реформування галузі освіти, як зазначає Т. Сорочан, керівник освітньої організації є: 1) соціальним лідером, який набув знання і вміння щодо управління соціальними системами і знає специфіку управління закладом освіти; 2) менеджером, який володіє технологіями менеджменту та маркетингу освітніх послуг; управляє педагогічною системою освітньої організації, організує та стимулює професійну діяльність персоналу, сприяє формуванню організаційної культури в умовах ринкових відносин; 3) творчою людиною, яка спрямовує творчу діяльність педагогічного колективу; опановує інновації; 4) дослідником, для якого сучасні управлінські знання та вміння – керівництво і контроль – поступаються місцем прогнозу, моніторингу, аналізу тощо [12]. Ці ролі дають змогу керівнику закладів професійно-технічної освіти досягти головної мети – забезпечення умов для навчання, виховання та розвитку особистості, здійснювати управління освітнім процесом на гуманістичних засадах. Саме тому важливе значення має високий рівень самоефективності управлінців як їх упевненості у власних силах для розв'язання поставлених завдань.

4. МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Вибірку досліджуваних склали 230 керівників закладів професійно-технічної освіти, з них – 73% жінок, 27% чоловіків, які були розподілені на групи за: 1) стажем управлінської діяльності: до 5 років (27%); 5–15 років (21,7%); 15–25 років (24,3%); понад 25 років (27%) досліджуваних; 2) віком: до 5 років (27,0%); від 5 до 15 років (21,7%); від 15 до 25 років (24,3%); 25 і більше років (27,0%); 3) заклади професійно-технічної освіти: традиційного типу (73,9%); інноваційного типу (26,1%); 4) місцем його розташування: село (40,0%); місто (60,0%); 5) регіоном: центр (34,8%); регіони (65,2%).

В емпіричному дослідженні використано такі методи дослідження:

- опитувальник самоефективності М. Шерера та Дж. Меддукса (в модифікації А. Бояринцевої) [3];
- статистично-математичні методи опрацювання даних (кореляційний, дисперсійний аналізи) з використанням комп'ютерної програми SPSS (версія 17.0).

5. РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

На першому етапі емпіричного дослідження визначено середні показники *самоефективності* керівників закладів професійно-технічної освіти (див. табл.).

Таблиця

Показники самоефективності керівників закладів професійно-технічної освіти

Складові самоефективності	Бали, у середньому
діяльнісна	7,4
соціальна	6,4
загальна	6,9

Як впливає з даних, наведених у таблиці, загальна само ефективність досліджуваних керівників закладів професійно-технічної освіти має у середньому 6,9 балів, при цьому показники діяльнісної самоефективності (у середньому 7,4 балів) дещо вищі ніж соціальної самоефективності (у середньому 6,4 балів). Отже, управлінці більше вірять у власні сили, професійні компетентності, ніж в очікування успішної соціальної взаємодії, підтримку влади й довколишніх.

До того ж, якщо порівняти одержані результати з даними А.Бояринцевої [3], яка досліджувала показники самоефективності у підприємців (7,6 балів) та О.Бондарчук [2] у керівників освітніх організацій (7,7 балів), можна стверджувати, що в середньому показник загальної самоефективності керівників закладів професійно-технічної освіти нижче (6,9 балів). Таким чином, ідеться про недостатній рівень самоефективності досліджуваних порівняно з іншими категоріями керівників освітніх організацій та суб'єктами підприємницької діяльності.

На наступному етапі за результатами дисперсійного аналізу виявлено особливості самоефективності керівників закладів професійно-технічної освіти залежно від статі, стажу, віку, типу закладу освіти, місця його розташування, регіону тощо.

Так, встановлено, що вищі показники самоефективності мають керівники чоловічої статі порівняно з керівниками жіночої статі ($p < 0,05$). Одним із можливих пояснень встановленого факту є, на наш погляд, гендерна нерівність, властива нашому суспільству, через яку управлінці чоловічою статі мають більшу підтримку, ніж жінки.

При цьому зі збільшенням віку управлінців їхня загальна, діяльнісна та соціальна самоефективність зменшується, особливо у керівників чоловічої статі ($p < 0,01$).

Подібні тенденції виявлено в показниках самоефективності керівників закладів професійно-технічної освіти з різним стажем роботи (рис. 1).

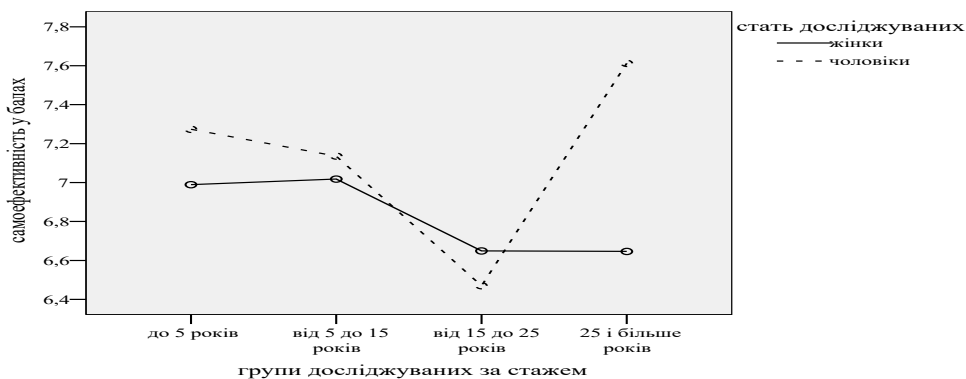


Рис. 1. Особливості показників самоофективності керівників закладів професійно-технічної освіти від їх статі та стажу

З рис. 1 видно, що зі збільшенням стажу управлінців показники самоофективності є меншими, особливо у жінок ($p < 0,05$).

Привертає увагу той факт, що у керівників чоловічої статі зі стажем роботи 25 і більше років показники самоофективності є значно вищими, ніж для інших груп управлінців. На таких показниках позначається досвід успішної роботи управлінців, яким у непрості часи вдалося зберегти і навіть розвинути заклади освіти. Але це припущення потребує подальшої перевірки.

Також виявлено особливості самоофективності залежно від типу закладу освіти, яким керують досліджувані управлінці (рис. 2).

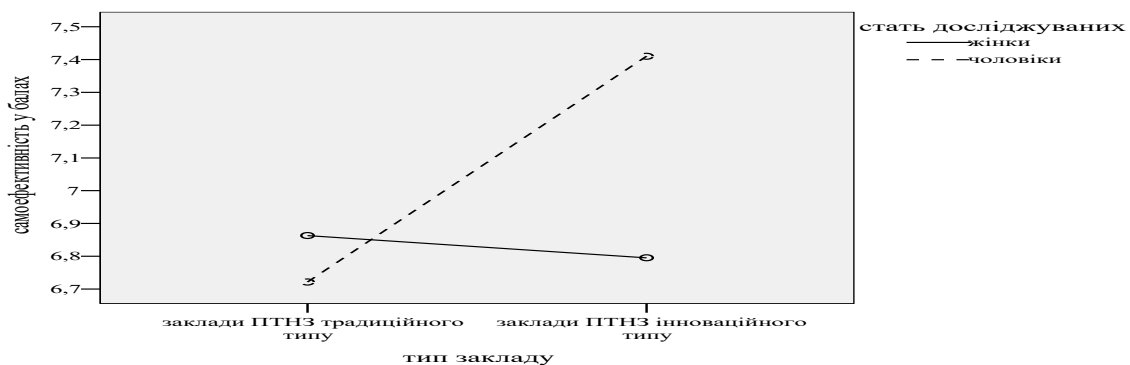


Рис. 2. Особливості показників самоофективності керівників закладів професійно-технічної освіти від типу закладу

Так, з рис. 2 випливає, що в інноваційних закладах (коледжі, ВПУ) показники самоофективності керівників вище, ніж у керівників традиційних закладів (звичайні ПТНЗ), особливо в управлінців чоловічої

статі ($p < 0,05$). Такі результати цілком зрозумілі, адже віра в успіх справи стала вагомим чинником створення інноваційних закладів освіти.

Крім того, встановлено особливості самоефективності керівників залежно від місця розташування закладів освіти, якими вони керують (рис. 3 і рис. 4).

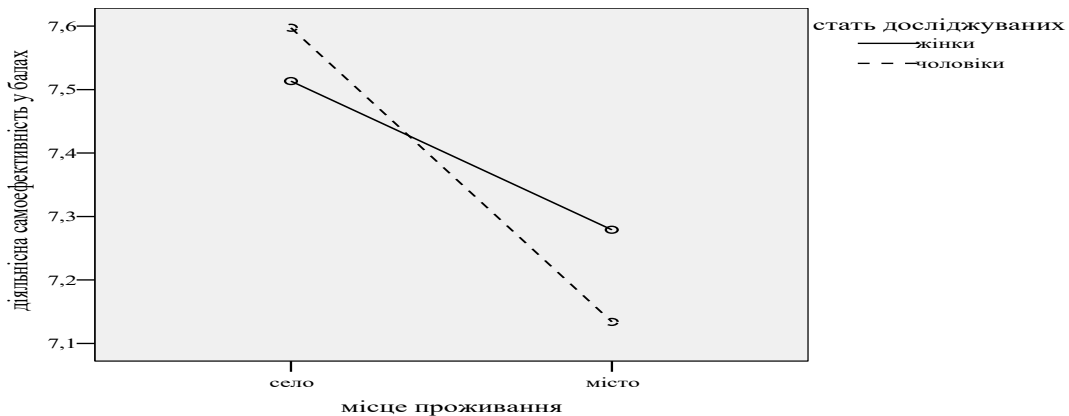


Рис. 3. Особливості показників діяльної самоефективності керівників закладів професійно-технічної освіти від міста проживання

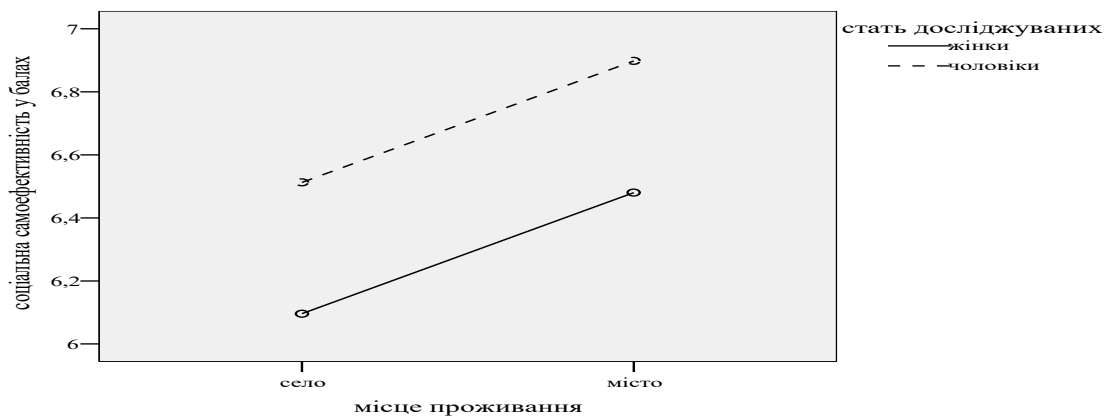


Рис. 4. Особливості показників соціальної самоефективності керівників закладів професійно-технічної освіти від міста проживання

З рис. 3 і 4 видно, що у керівників професійно-технічних навчальних закладів, як чоловіків так і жінок, які проживають у селі, діяльна самоефективність вище, ніж у керівників з міста. А соціальна самоефективність, навпаки, нижче у керівників закладів освіти, які знаходяться в сільській місцевості, ніж у місті ($p < 0,05$). На наш погляд, це пояснюється тим, що у місті більше можливостей встановлювати соціальні

контакти, ніж у селі. Натомість тим закладам, які розташовані у сільській місцевості і мають справу з різноманітними аспектами виробництва сільськогосподарської продукції, простіше досягнути практичного успіху, ніж міським закладам, з одного боку, через високу конкуренцію, а з іншого – з падінням виробництва, скороченням робочих місць та ін.

На заключному етапі виявлено особливості самоефективності керівників закладів професійно-технічної освіти залежно від регіону (рис. 5).

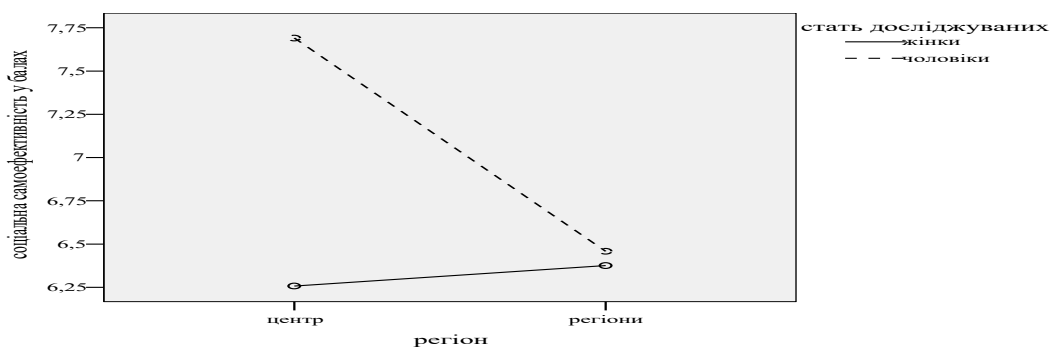


Рис. 5. Особливості показників соціальної самоефективності керівників закладів професійно-технічної освіти від регіону

З рис. 5 видно, що у керівників закладів професійно-технічної освіти з центру самоефективність вище, ніж у керівників з регіонів, особливо в управлінців чоловічої статі ($p < 0,01$).

6. ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

1. Виявлено недостатній рівень самоефективності керівників закладів професійно-технічної освіти, особливо її соціальної складової. Визначено особливості управлінців професійно-технічних навчальних закладів залежно від статі та стажу управлінської діяльності, а також від типу, місця та регіону розташування закладу освіти.

2. Відповідно, доцільним уявляється сприяння розвитку самоефективності управлінців, яке, зокрема, можна забезпечити у процесі підвищення їхньої кваліфікації.

Перспективи подальших досліджень. У перспективі – теоретичне обґрунтування, розробка й апробація програми розвитку самоефективності керівників закладів професійно-технічної освіти в умовах післядипломної педагогічної освіти.

7. СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- [1] А. Бандура, *Теория социального научения*; пер. с англ. СПб., Россия: Евразия, 2000, 320 с.
- [2] О. І. Бондарчук, *Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності*. Київ, Україна: Науковий світ, 2008, 318 с.
- [3] А. В. Бояринцева, «Мотивационно-когнитивные характеристики личности молодого предпринимателя», дис. канд. наук: 19.00.01. Москва, Россия, 1995, 249 с.
- [4] А. В. Брушлинский, «Проблема субъекта в психологической науке» *Сознание личности в кризисном обществе*; К. А. Абульхановой-Славской, А. В. Брушлинского, М. И. Володиковой, Ред. Москва, Россия: Ин-т психологии РАН, 1995, с. 28–42.
- [5] М. И. Гайдар, «Развитие личностной самоэффективности студентов-психологов на этапе вузовского обучения», дис. канд. наук: 19.00.07. Воронеж, Россия, 2008, 260 с.
- [6] А. А. Деркач, и В. Г. Зазыкин, *Акмеология*. СПб., Россия: Питер, 2003, 256 с.
- [7] Л. М. Карамушка, *Психологія освітнього менеджменту*. Київ, Україна: Либідь, 2004, 424 с.
- [8] Р. Л. Кричевський, *Если Вы – руководитель... Элементы психологии менеджмента в повседневной работе*. – 2-е изд., доп. и перераб. Москва, Россия: Дело, 1996, 384 с.
- [9] В. В. Лук'яненко, *Дослідження психологічних особливостей становлення самоефективності в юнацькому віці*. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/NiO/2009_10/psihologia/Lukyanyenko.htm.
- [10] Д. Майерс, *Социальная психология*; пер. с англ. В. Гаврилова, С. Шпак, С. Меленовской [и др.]. СПб., Россия: Питер Ком, 1998, С. 225–267.
- [11] Л. Е. Орбан-Лембрик, *Соціальна психологія*. Київ, Україна: Академвидав, 2005, 448 с.
- [12] Т. Сорочан, «Підготовка керівників загальноосвітніх навчальних закладів у системі післядипломної педагогічної освіти до роботи в умовах реформування галузі», *Післядипломна освіта в Україні*, № 2, с. 50–56, 2002.
- [13] В. А. Толочек, *Современная психология труда*. СПб., Россия: Питер, 2005, 479 с.
- [14] О. Л. Фаст, «Формування педагогічної самоефективності майбутніх учителів початкових класів у професійній підготовці», дис. канд. наук: 13.00.04; Волин. нац. ун-т ім. Лесі Українки. Луцьк, Україна, 2012, 235 с.

- [15] Р. Фрейджер, Джеймс Фейдимен, *Личность. Теории, упражнения, эксперименты*; пер. с англ. Е. Будаговой, М. Васильевой, В. Кучерявкина [и др.]. СПб., Россия: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2006, 704 с.
- [16] A. Bandura, «Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning», *Educational psychologist*, Vol. 28(2), p. 117–148, 1993.
- [17] M. J. Sherer, E. Maddux, B. Mercandante, S. Prentice-Dunn, B. Jacobs, R. Rogers, «The self-efficacy scale: construction and validation» *Psychological reports*, Vol. 51, p. 663–671, 1982.

FEATURES OF SELF-EFFICIENCY OF MANAGERS OF VOCATIONAL EDUCATION INSTITUTIONS AS A PSYCHOLOGICAL FACTOR OF THE SUCCESS OF THEIR PROFESSIONAL ACTIVITY

Svetlana Kazakova

Senior teacher

Central Institute of Postgraduate Pedagogical Education

Department of Management Psychology

«University of Educational Management»,

Kyiv, Ukraine

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2776-3927>

s13_kazakova@ukr.net

Abstract. The article presents the results of an empirical study of the features of self-efficacy of heads of vocational education institutions. The connection of self-efficacy of managers with the success of their professional activity is shown. The main contradictions in the activities of modern vocational education institutions, which may adversely affect the level of self-efficacy of their managers, are identified. The indicators of general, activity and social self-efficacy of heads of vocational education institutions have been studied. An insufficient level of self-efficacy of the respondents compared with other categories of heads of educational organizations and entrepreneurs entities was identified. The features of self-efficacy of heads of vocational education institutions are established depending on gender, length of service, age, type of educational institution, location, region, etc. It has been revealed that female managers have less self-efficacy with an increase in length of service and age male managers. It has been determined that in innovative institutions of vocational education (colleges, TUs), indicators of self-efficacy of managers are higher than those of managers of traditional institutions of vocational education, especially those who are located in the centre of the country. It has been established that the heads of vocational education institutions from rural areas have activity self-efficacy higher and social self-efficacy lower than that managers from cities.

The feasibility of promoting the development of self-efficacy of managers in the process of advanced training as a psychological factor of the success of their professional activity was stated.

Keywords: head of vocational education institution; vocational education institution; self-efficacy; general self-efficacy; activity self-efficacy; social self-efficacy; advanced training.

ОСОБЕННОСТИ САМОЭФФЕКТИВНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ФАКТОРА УСПЕШНОСТИ ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Казакова Светлана Владимировна,
старший преподаватель кафедры психологии управления
Центрального института последипломного
педагогического образования
ГВОЗ «Университет менеджмента образования»
г. Киев, Украина
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2776-3927>
s13_kazakova@ukr.net

Аннотация. В статье приведены результаты эмпирического исследования особенностей самооэффективности руководителей учреждений профессионально-технического образования. Показана связь самооэффективности управленцев с успешностью их профессиональной деятельности. Определены основные противоречия в деятельности современных учреждений профессионально-технического образования, которые могут негативно сказаться на уровне самооэффективности их руководителей. Исследованы показатели общей, деятельностной и социальной самооэффективности руководителей учреждений профессионально-технического образования. Выявлен недостаточный уровень самооэффективности исследуемых по сравнению с другими категориями руководителей образовательных организаций и субъектами предпринимательской деятельности. Установлены особенности самооэффективности руководителей учреждений профессионально-технического образования в зависимости от пола, стажа, возраста, типа учебного заведения, места его расположения, региона и т. Выявлено, что у руководителей-женщин показатели самооэффективности с увеличением стажа и возраста являются более низкими, чем у управленцев мужского пола. Определено, что в инновационных учреждениях профессионально-технического образования (колледжи, ВПУ) показатели

самоєфективності керівників вище, ніж у керівників звичайних установ професійно-технічної освіти, особливо у тих, хто розташований в центрі країни. Встановлено, що у керівників установ професійно-технічної освіти із сільської місцевості діяльністьна самоєфективність вище, а соціальна самоєфективність нижче, ніж у керівників із міста.

Встановлено цілісність впливу розвитку самоєфективності керівників в процесі підвищення їх кваліфікації як психологічного фактора успішності професійної діяльності.

Ключевые слова: керівник установ професійно-технічної освіти; установа професійно-технічної освіти; самоєфективність; загальна самоєфективність; діяльністьна самоєфективність; соціальна самоєфективність; підвищення кваліфікації.

REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

- [1] A. Bandura, *Teoriya social'nogo naucheniya*; per. s angl. SPb., Rossiya: Evraziya, 2000, 320 s.
- [2] O. I. Bondarchuk, *Sotsialno-psykholohichni osnovy osobystisnoho rozvytku kerivnykiv zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv u profesiinii diialnosti*. Kyiv, Ukraina: Naukovyi svit, 2008, 318 s.
- [3] A. V. Boyarinceva, «Motivacionno-kognitivnye harakteristiki lichnosti molodogo predprinimatel'ya», dis. kand. nauk: 19.00.01. Moskva, Rossiya, 1995, 249 s.
- [4] A. V. Brushlinskij, «Problema sub"ekta v psihologicheskoy nauke» *Soznanie lichnosti v krizisnom obshchestve*; K. A. Abul'hanovoj-Slavskoj, A. V. Brushlinskogo, M. I. Volovikovej, Red. Moskva, Rossiya: In-t psihologii RAN, 1995, s. 28–42.
- [5] M. I. Gajdar, «Razvitie lichnostnoj samoehffektivnosti studentov-psihologov na eh tape vuzovskogo obucheniya», dis. kand. nauk: 19.00.07. Voronezh, Rossiya, 2008, 260 s.
- [6] A. A. Derkach, i V. G. Zazykin, *Akmeologiya*. SPb., Rossiya: Piter, 2003, 256 s.
- [7] L. M. Karamushka, *Psykhologhiia osvitnoho menedzhmentu*. Kyiv, Ukraina: Lybid, 2004, 424 s.
- [8] R. L. Krichevs'kij, *Esli Vy – rukovoditel'... EHlementy psihologii menedzhmenta v povsednevnoj rabote*. – 2-e izd., dop. i pererab. Moskva, Rossiya: Delo, 1996, 384 s.

- [9] V. V. Lukianenko, Doslidzhennia psykholohichnykh osoblyvostei stanovlennia samoefektyvnosti v yunatskomu vitsi. [Elektronnyi resurs]. Rezhym dostupu: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/NiO/2009_10/psihologia/Lukyanenko.htm. (in Ukraina).
- [10] D. Majers, Social'naya psihologiya; per. s angl. V. Gavrilova, S SHpak, S. Melenovskoj [i dr.]. SPb., Rossiya: Piter Kom, 1998, s. 225–267.
- [11] L. E. Orban-Lembryk, Sotsialna psykholohiia. Kyiv, Ukraina: Akademvydav, 2005, 44 s.
- [12] T. Sorochan, «Pidhotovka kerivnykiv zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv u systemi pislidyplomnoi pedahohichnoi osvity do roboty v umovakh reformuvannia haluzi», Pislidyplomna osvita v Ukraini, № 2, s. 50–56, 2002. (in Ukraina).
- [13] V. A. Tolocek, Sovremennaya psihologiya truda. SPb., Rossiya: Piter, 2005, 479 s.
- [14] O. L. Fast, «Formuvannia pedahohichnoi samoefektyvnosti maibutnikh uchyteliv pochatkovykh klasiv u profesiinii pidhotovtsi», dys. kand. nauk: 13.00.04; Volyn. nats. un-t im. Lesi Ukrainky. Lutsk, Ukraina, 2012, 235 s.
- [15] R. Frejdzher, Dzhejms Fejdimen, Lichnost'. Teorii, uprazhneniya, ehksperimenty; per. s angl. E. Budagovoj, M. Vasil'evoj, V. Kucheryavkina [i dr.]. SPb., Rossiya: Prajm-EVROZNAK, 2006, 704 s.
- [16] A. Bandura, «Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning», Educational psychologist, Vol. 28(2), p. 117–148, 1993.
- [17] M. J. Sherer, E. Maddux, B. Mercandante, S. Prentice-Dunn, B. Jacobs, R. Rogers, «The self-efficacy scale: construction and validation» Psychological reports, Vol. 51, p. 663–671, 1982.