

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Глухівський національний педагогічний університет
імені Олександра Довженка

Кафедра дошкільної педагогіки і психології

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ РОЗВИТКУ
ВНУТРІШНЬОГО КОМПОНЕНТА ПРОФЕСІЙНОГО
ІМІДЖУ ВИХОВАТЕЛЯ ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ**

Спеціальність: 012 Дошкільна освіта

Виконала:

Яснолобова Катерина Олексіївна

студентка 62-1МДО групи,
факультету дошкільної освіти

Науковий керівник:

кандидат педагогічних наук, ст. викладач

Марєєва Т. В.

Глухів 2020

Зміст

Вступ.....	3
РОЗДІЛ I. Теоретичні аспекти вивчення проблеми професійного іміджу вихователя закладу дошкільної освіти та його внутрішнього складника.....	
1.1. Імідж як психолого-педагогічна проблема.....	8
1.2. Структура професійного іміджу вихователя закладу дошкільної освіти	18
1.3. Внутрішній компонент професійного іміджу вихователя закладу дошкільної освіти	23
Висновки до розділу 1	38
РОЗДІЛ II. Психолого-педагогічні умови розвитку внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя закладу дошкільної освіти та їх експериментальна перевірка	
2.1. Виявлення рівнів розвиненості внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя ЗДО.....	39
2.2. Психолого-педагогічні умови розвитку внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя закладу дошкільної освіти.....	49
2.3. Аналіз ефективності впроваджених психолого-педагогічних умов розвитку внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя закладу дошкільної освіти	71
Висновки до розділу 2	77
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ	80
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	84
ДОДАТКИ.....	90

Вступ

Соціальні перетворення, що відбуваються протягом останнього десятиріччя в Україні зумовлюють зростання вимог до професійної підготовки та особистісного потенціалу фахівців педагогічних професій. Чільне місце серед них посідає здатність педагога швидко й гнучко адаптуватися до постійно змінюваних умов освітньої діяльності, здатність ефективно взаємодіяти з педагогічним колективом та керівництвом закладу освіти, керівними органами з питань освіти, здатність надавати якісні освітні послуги, відповідати запитам та задовольняти освітні потреби здобувачів освіти та їх законних представників. Разом із тим з'являється ще одна негласна вимога – здатність педагога створити власний позитивний професійний імідж, який стає ресурсом для забезпечення престижності й просування на ринку освітніх послуг як самого педагога, так і того закладу освіти, представником якого він є.

Проблема створення позитивного іміджу педагога є актуальною і для галузі дошкільної освіти, де вихователь/вихователька є основною фігурою, яка тісно пов'язана зі становленням особистості дитини дошкільного віку. Від рівня професіоналізму вихователя, його фахової майстерності, особистісно-професійних якостей значною мірою залежить успішність педагогічної взаємодії з дошкільниками, їх батьками, колегами й керівництвом, що є вагомим чинником створення позитивного іміджу фахівця.

Позитивний професійний імідж вихователя не є спонтанним продуктом; він формується педагогом цілеспрямовано й свідомо у процесі постійного самовдосконалення з урахуванням індивідуальних можливостей освітянина та умов його професійної діяльності.

Основні положення щодо професійного розвитку вихователів закладів дошкільної освіти (ЗДО) сформульовані в Законі України «Про освіту» (2017), «Про вищу освіту» (2014), «Про дошкільну освіту» (2011), Національній стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 р. (2013), Концепції розвитку педагогічної освіти (2018).

Проблема створення іміджу особистості знайшла відображення у працях зарубіжних (американських та європейських – П. Берд, Л. Браун, Ф. Джефкінс, Ф. Котлер, Л. Робертс, Е. Семпсон, М. Спіллейн, Дж. Ягер та ін.; російських – В. Білобрагін, О. Володарська, О. Змановська, А. Ковальчук, Ф. Кузін, О. Панасюк, О. Перелигіна, О. Петрова, І. Федоров, І. Черемушнікова, В. Шепель, С. Яндарова та ін.) та українських (Н. Барна, Л. Данильчук, С. Денисюк, Г. Дідух, Л. Кайдалова, О. Капустюк, В. Королько, В. Маценко, Г. Почепцов, О. Холод та ін.) учених.

Порівняно новим напрямом людинознавчих наук стала педагогічна іміджологія – науковий напрям, що займається розробленням і використанням теорії та практики формування іміджу педагогічних працівників, закладів освіти, іміджу системи освіти. Це сприяло розробленню досліджень іміджу освітньої, зокрема дошкільної установи (Л. Даниленко, К. Крутій та ін.), педагогічного іміджу та «професійного образу Я» педагога (С. Архипова, Є. Барбіна, В. Бондаренко, Н. Гайдук, О. Горовенко, Н. Гузій, Т. Довга, А. Калюжний, О. Ковальова, А. Кононенко, Л. Мартинець, Л. Мітіна, М. Навроцька, І. Ніколаєску, І. Размолодчикова, Н. Савченко, Л. Серман, М. Сперанська-Скарга та ін.), професійного іміджу викладача вищої школи (Т. Бусигіна, Л. Донська, В. Ісаченко, А. Коркішко, О. Попова, Н. Прус, О. Романовська, Н. Тарасенко, та ін.), професійного іміджу вихователя ЗДО (М. Апраксіна, Л. Загородня, К. Крутій, Т. Марєєва, Н. Платохіна, С. Попиченко, Н. Трофаїла, Р. Шулигіна та ін.). У своїх роботах науковці розглядають структуру іміджу представників педагогічних професій, його функції, чинники, що впливають на створення та розвиток іміджу освітян. Окремо висвітлюються питання фахової компетентності та професійної готовності як складника позитивного іміджу педагога, у тому числі й вихователя ЗДО. Проте поза увагою вчених залишається проблема внутрішнього наповнення професійного іміджу вихователя, яка, на наш погляд, включає аспекти мотиваційно-потребнісного комплексу, «Я»-

концепції, індивідуального здоров'я, особистісно-професійних якостей вихователя ЗДО.

Актуальність, недостатній рівень теоретичного і практичного вивчення означеної проблеми зумовили вибір теми магістерської роботи: **«Психолого-педагогічні умови розвитку внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя закладу дошкільної освіти»**.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та експериментально перевірити психолого-педагогічні умови розвитку внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя закладу дошкільної освіти.

Для реалізації поставленої мети в роботі визначено й вирішено такі **завдання дослідження:**

1. Здійснити аналіз наукової літератури для визначення сутності, функцій і структури професійного іміджу вихователя ЗДО та його внутрішнього складника.

2. Охарактеризувати критерії, показники та рівні оцінювання розвиненості внутрішнього компонента професійного іміджу у вихователів ЗДО.

3. З'ясувати рівні розвиненості внутрішнього компонента професійного іміджу у вихователів ЗДО та визначити їх вплив на функціонування цілісного іміджу педагогів дошкільної освіти.

4. Теоретично обґрунтувати психолого-педагогічні умови розвитку внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя закладу дошкільної освіти та експериментально перевірити їх дієвість.

Об'єкт дослідження – процес формування іміджу вихователя ЗДО.

Предмет дослідження – психолого-педагогічні умови розвитку внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя ЗДО.

Гіпотеза дослідження: розвиток внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя ЗДО відбуватиметься ефективніше за таких психолого-педагогічних умов:

- 1) усвідомлення педагогами ролі внутрішнього компонента в побудові позитивного професійного іміджу вихователя;
- 2) розроблення індивідуальних програм особистісного і професійного розвитку вихователів ЗДО;
- 3) забезпечення психологічної підтримки педагогів через тренінгові заняття;
- 4) систематичне корегування мотиваційно-потребнісного комплексу та «Я»-концепції педагога.

Методи дослідження. Для реалізації поставлених завдань і досягнення мети дослідження нами використано комплекс методів:

– теоретичні аналіз, синтез філософської, соціальної, психологічної, педагогічної, науково-методичної літератури, а також індукція, дедукція – для вивчення поглядів на досліджувану проблему, розроблення психолого-педагогічних умов розвитку внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя ЗДО; теоретичне моделювання й прогнозування – для розроблення методики розвитку внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя ЗДО; узагальнення – для визначення сукупності отриманих результатів дослідження та формулювання висновків;

– емпіричні: спостереження, бесіди, анкетування, тестування, метод експертних оцінок – для встановлення рівнів сформованості внутрішнього компонента професійного іміджу вихователів ЗДО; педагогічний експеримент (констатувальний, формувальний, контрольний етапи) – для перевірки ефективності психолого-педагогічних умов розвитку внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя ЗДО;

– методи математичної статистики для оброблення інформації, кількісного та якісного аналізу емпіричних даних, уточнення висновків і перевірки їх достовірності; побудова таблиць, діаграм – для узагальнення та унаочнення інформації.

Методологічною та теоретичною основою дослідження є роботи, що розкривають діалектичні поняття категорій «імідж», «імідж закладу

дошкільної освіти», «імідж педагога», «компоненти іміджа педагога», «взаємодія вихователя закладу дошкільної освіти з учасниками освітнього процесу» (М. Апраксина, Г. Беленька, О. Бодальов, Л. Донська, Л. Загородня, Л. Кайдалова, А. Калюжний, К. Крутій, І. Ніколаєску, О. Петрова, Н. Тарасенко, О. Феофанов, В. Черепанова, В. Шепель, С. Якушева та ін.)

Наукова новизна та теоретична значущість дослідження полягає у тому, що розкрито сутність, структуру та особливості формування професійного іміджу вихователя ЗДО, зокрема розвитку його внутрішнього компонента; визначено та обґрунтовано психолого-педагогічні умови розвитку внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя ЗДО.

Практична значущість дослідження полягає у розробленні: діагностичного інструментарію для визначення рівнів розвитку внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя ЗДО; психолого-педагогічних умов розвитку внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя ЗДО та визначенні послідовності роботи з їх реалізації.

Матеріали магістерської роботи можуть бути використані у процесі фахової підготовки майбутніх вихователів для системи дошкільної освіти; під час підвищення кваліфікації педагогів ЗДО в інститутах післядипломної педагогічної освіти; у процесі самоосвіти вихователів ЗДО.

Базою для проведення дослідження було обрано ТОВ ДНЗ «Британника Кідс», власник Палажченко Т.М., вихователі якого становили експериментальну групу та Ірпінський ЗДО (ясла-садок) комбінованого типу №1 «Лісова пісня» Ірпінської міської ради Київської області, педагоги якого були об'єднані в контрольну групу.

Структура роботи. Робота складається із вступу, двох розділів та висновків до кожного з них, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ І

Теоретичні аспекти вивчення проблеми професійного іміджу вихователя закладу дошкільної освіти та його внутрішнього складника

1.1. Імідж як психолого-педагогічна проблема

Поняття «імідж» у східнослов'янських мовах (українській, білоруській та російській) є запозиченим з англійської і дослівно перекладається як «образ». Водночас аналіз англійської довідкової літератури [59, 61, 62, 63] дозволив виокремити низку значень слова «імідж», серед яких «образ», «відображення», «подоба», «уявлення про що-небудь», «думка», «мрія», «вигляд».

Україномовні довідникові джерела подають такі тлумачення поняття «імідж»:

- цілеспрямовано сформований образ особистості, що виділяє певні ціннісні характеристики, покликаний справити емоційно-психологічний вплив на кого-небудь; сукупність зовнішніх і внутрішніх характеристик особистості, яка формується в процесі саморозвитку і соціалізації, спілкування і діяльності, містить систему ролей, які людина грає у своєму житті, доповнюється рисами характеру, інтелектуальними особливостями, зовнішніми даними, одягом та ін. (Сучасний словник іншомовних слів (укл. О. Скопенко, Т. Цимбалюк) [48, с. 134–135]);

- рекламний, представницький образ кого-небудь (наприклад, громадського діяча), що створюється для населення (Великий тлумачний словник сучасної української мови за редакцією В. Бусла [6, с. 492]);

- цілеспрямовано сформований образ кого-небудь переважно в рекламних цілях (Сучасний тлумачний словник української мови за ред. проф. В. Дубічинського [49, с. 357]);

- штучний образ, цілеспрямовано створюваний у суспільній чи індивідуальній свідомості та підсвідомості засобами масової комунікації і

психологічного впливу, який формується за допомогою практичних дій, агітації, пропаганди, реклами, нейролінгвістичного програмування тощо і може сполучати як реальні властивості об'єкта, так і неіснуючі, приписувані; думки, настанови раціонального або емоційного характеру про людину, предмет, систему, що виникли у психіці індивіда чи групи людей на основі образу, сформованого в їхньому суб'єктивному світі у результаті сприйняття певних характеристик цього об'єкта (Енциклопедія сучасної України [11]).

Незалежно від тлумачення цього поняття у свідомості сучасних людей дедалі більше закріплюється уявлення про імідж як про певну цінність, від наявності та якості якої залежить життєвий успіх, успішність будь-якої діяльності, індивідуальної або колективної.

Імідж є предметом дослідження традиційних наук – соціології, політології, психології, педагогіки, та новітніх – акмеології, іміджології.

У соціології термін «імідж» потрактовується як «цілісний, якісно визначений образ об'єкта уваги, стійкий за часом і такий, що відтворюється у масовій та/або індивідуальній свідомості» (В. Полторак, О. Петров, А. Толстоухов [47, с. 148]); «образ, що сприяє виникненню певного ставлення до носіїв іміджу на основі їх популярності та успіху, довіри і симпатії людей» (Є. Біленький, М. Козловець [46]); «образ соціально-професійної ролі або рольового комплексу, що конструюється особистістю, репрезентується в процесі взаємодії з партнерами і контролюється носієм іміджу та громадськістю. Це образ ролі, в якому виконавець намагається постати перед партнерами у вигідному світлі і бути прийнятим ними» (О. Попова [40]); «феномен соціальної мімікрії людини, її непереборного прагнення чимось виділитися, щоб збільшити власні шанси на соціальний успіх, провокувати в інших потрібні їй враження, зокрема як реакції на те, чим вона не володіє, а в деяких випадках і не хотіла б володіти» (І. Федоров [51]); мистецтво «керувати враженнями» (Е. Гоффман [58]).

Політологічна наука вказує, що імідж наділяє об'єкт (явище, особистість, товар та ін.) додатковими цінностями (соціальними, політичними,

соціально-психологічними, естетичними та ін.) і завдяки цьому завжди сприяє більш цілеспрямованому й емоційному його сприйманню (Л. Онікова, Н. Шишліна [20, с. 187]); настроює на позитивне ставлення до тієї чи іншої фігури, відображає інтереси аудиторії, інтереси політика і намагається їх поєднати (М. Требін [37]); цілеспрямовано формується й покликаний справити емоційно-психологічний вплив на певних осіб (Ю. Шемшученка, В. Бабкіна, В. Горбатенка [38, с. 228]).

У психологічній науці одним з перших поняття «імідж» використав О. Феофанов [52] і визначив його як образ-уявлення, що методом асоціацій наділяє об'єкт додатковими цінностями (соціальними, психологічними, естетичними і т.д.). Останні не обов'язково мають підґрунтя в реальних властивостях самого об'єкта, але володіють соціальною значущістю для тих, хто сприймає його образ у процесі суб'єкт-суб'єктної взаємодії.

Психологи А. Петровський та М. Ярошевський тлумачать імідж як «емоційно забарвлений образ кого-небудь або чого-небудь, що склався в масовій свідомості і має характер стереотипу» [42, с. 134]. При цьому автори зазначають, що зазвичай поняття імідж співвідносять із конкретною людиною, але воно може також поширюватися на певний товар, організацію, професію тощо.

Педагогічний енциклопедичний словник С. Гончаренка [7] містить таке визначення іміджу: «Цілеспрямовано формований образ (будь-якої особи, явища, предмета), покликаний справити емоційно-психологічний вплив на будь-кого з метою популяризації, реклами тощо. В основі іміджу лежить формальна система ролей, які людина грає у своєму житті, котра доповнюється рисами характеру, інтелектуальними особливостями, зовнішніми даними, одягом тощо. Імідж формується як на основі реальної поведінки індивіда, так і під впливом оцінок і думок інших людей. При формуванні іміджу реальні якості людини тісно переплітаються з тими, що приписуються їй оточенням».

Російський педагог і психолог А. Калюжний розуміє імідж як «емоційно забарвлений стереотипний образ, ідеалізовану модель елементів суспільства, предметного світу, ідеальних структур, які цілеспрямовано формуються суб'єктами суспільної практики в індивідуальній, груповій та суспільній свідомості для досягнення політичних, економічних, соціальних результатів, пізнання, особистої кар'єри і самовираження» [17].

Фахівці в галузі іміджмейкінгу (О. Лисікова [24], О. Перелигіна [35]) пропонують розглядати імідж як певний образ, який особистість, її «Я» презентує оточуючим, свого роду форму самопрезентації, за якої підкреслюються сильні сторони особистості й приховуються її недоліки.

А. Панфілова розглядає імідж як образ, що цілеспрямовано формується й покликаний справити емоційно-психологічний вплив на кого-небудь задля популяризації, реклами, формування репутації [31, с. 53].

Отже, імідж, з одного боку, є результатом певних психологічних процесів прояву особистості, а з іншого – він слугує зовнішнім джерелом формування враження про людину у партнерів по спілкуванню. Тому всі стратегії самопрезентації особистості мають на меті створити, уточнити або підтримати свій образ в очах інших.

Виходячи з вищенаведених поглядів на визначення поняття «імідж», можна зробити висновок про те, що, говорячи про імідж будь-якого об'єкта, ми маємо на увазі неповторний образ-уявлення, що наділяє об'єкт додатковими цінностями і виділяє його з ряду подібних.

Основою іміджу є особиста чарівність. Це поняття, за твердженням одного із засновників іміджології В. Шепеля, збірне. Воно акумулює в собі кращі людські якості, інформаційний потенціал особистості [55, с. 78].

Імідж є найбільш ефективним способом подачі повідомлення, який здатний обійти наявні в свідомості та підсвідомості кожної людини різноманітні фільтри-перепони. Звідси і виникає ідея іміджу як публічного або зовнішнього «Я» людини, яке досить часто може відрізнитися від її внутрішнього «Я», та основне правило в роботі над ним: «Ваш образ – це

портрет, який ви показуєте оточуючим. Образ повинен працювати на вас, а не проти вас».

Відповідно В. Шепель [54] визначає дві групи функцій іміджу:

- Перша група – ціннісні функції іміджу, якими є: 1) функція особистісного звеличування, або звершення особистості (завдяки створенню навколо особистості ореолу привабливості, вона стає соціально затребуваною, розкритою в прояві своїх кращих якостей); 2) функція комфортизації міжособистісних стосунків (чарівність людей об'єктивно вносить в їх спілкування симпатію та доброзичливість, а значить і моральну міру терпимості й такту); 3) психотерапевтична функція (особистість, завдяки усвідомленню своєї індивідуальності, неординарності й підвищеної комунікабельності, набуває стійкого мажорного настрою, стає впевненішою в собі).

- Друга група – технологічні функції іміджу. До них належать: 1) функція міжособистісної адаптації (завдяки правильно обраному іміджу можна швидко увійти в конкретне соціальне середовище, привернути до себе увагу, оперативно встановити доброзичливі стосунки); 2) функція висвітлення найкращих особистісно-ділових якостей (сприятливий імідж дає змогу наочно уявити найбільш привабливі якості особистості, даючи людям, які вступають у взаємодію з нею, змогу пізнавати риси, що викликають саме симпатію чи доброзичливе ставлення); 3) функція затінення негативних якостей особистості (за допомогою макіяжу, дизайну одягу, аксесуарів, зачіски тощо, можна відволікти аудиторію від тих недоліків, що притаманні людині); 4) функція організації уваги (привабливий імідж мимоволі притягує до себе людей, він імпонує їм, а тому вони психологічно легше налаштовуються на те, що носій іміджу говорить або демонструє); 5) функція подолання вікових рубежів (майстерно володіючи технологією самопрезентації, що знаходить конкретний вияв у вдалому доборі моделей поведінки й виконання різноманітних ролей, можна комфортно відчувати себе під час спілкування з

людьми різного соціального стану й професійного статусу, не сковуючи себе «комплексом» власного віку).

Таким чином, В. Шепель основне призначення іміджу вбачає в тому, щоб досягнути ефекту особистісного тяжіння (хто повною мірою володіє функціями іміджу, той володіє магією розташування). Учений, розглядаючи функції іміджу особистості, робить чіткі вказівки щодо його практичного застосування.

Дослідниця О. Лисікова [24] визначає такі функції іміджу:

- професійна функція дозволяє людині реалізуватися в конкретній галузі сучасного виробництва, бізнесу, культури, політики, освіти;
- адаптаційна функція необхідна для комфортного пристосування до певного середовища, групи;
- функція особистісної реалізації дозволяє максимально розкрити індивідуальні здібності й задатки стосовно конкретної сфери діяльності;
- аксіологічна спрямовує фахівця на індивідуальні та професійні цінності, які є орієнтиром у суб'єктивному і об'єктивному світі;
- евристична функція зосереджує увагу фахівця на реалізації свого творчого потенціалу в професійному успіху, науковому відкритті, створенні унікального твору;
- психотерапевтична функція полягає в усвідомленні своєї значущості, психологічної стійкості, впевненості, оптимізму;
- комунікативна функція дозволяє спеціалісту позитивно організувати і здійснювати спілкування на всіх рівнях, отримувати від нього максимум інформації, а також впливати на співрозмовника або аудиторію в потрібному для себе напрямі.

Функції іміджу свідчать про його беззаперечне значення в гармонізації внутрішнього світу людини і формуванні адаптаційної здатності до позитивних і негативних змін навколишнього середовища.

В іміджології існує значна кількість класифікацій типів іміджу – за Ф. Джефкінсом (дзеркальний, поточний, бажаний, корпоративний,

множинний), Е. Семпсон (самоімідж; імідж, що сприймається; імідж, що вимагається), А. Жмиріковим (ідеальний, первинний, вторинний), О. Панасюком, Г. Почепцовим, В. Шепелем (габітарний, вербальний, кінетичний, середовищний і речовий) та ін.

Поряд із ними виокремлюють і професійний імідж – образ людини, детермінований професійними характеристиками.

Говорячи про структуру аналізованого поняття, Л. Аверченко і Г. Залесов у якості найбільш важливих складників професійно особистісного іміджу вбачають такі:

- професіоналізм і компетентність: успішне формування позитивного іміджу неможливе без досягнення необхідного рівня зазначених характеристик. При цьому варто зазначити, що процес вдосконалення якості та збільшення кількості знань повинен мати безперервний характер;

- моральна надійність: дотримання етики ділових стосунків, упевненість у моральній надійності ділового партнера надзвичайно важливі в соціокультурній сфері. Особливо високі вимоги до моральної культури фахівців виникають під час виходу на світовий ринок товарів і послуг;

- гуманітарна освіченість: для якісного виконання своєї роботи фахівцеві необхідні не тільки професійні знання і навички, а й обізнаність зі світовою культурою, засвоєння загальнолюдських цінностей: духовність, здоров'я, екологічна безпека тощо;

- комунікативна привабливість: основними факторами, що роблять фахівця комунікативно привабливим, є конструктивна поведінкова стратегія, ефективна поведінкова техніка і обґрунтована поведінкова тактика. Правильно обраний стиль поведінки як керівника, так і фахівця – значний крок на шляху до формування їхнього позитивного образу;

- використання психологічних технік: знання закономірностей функціонування людської психіки, а також законів психології грає важливу роль під час управлінського спілкування для досягнення своїх цілей [1, с. 16].

Такі вимоги висуваються до іміджу фахівців різних професій – педагог, лікар, політик, актор і т. д.

Секрет професійного успіху безпосередньо пов'язують із тим, наскільки успішно людині вдається створити образ, що відповідає очікуванням інших людей. Вихователь, впливаючи на вихованців, прагне донести до них свої ідеї, думки, почуття. Тому образ педагога повинен надихати. Як би не був професійно підготовлений педагог, він просто зобов'язаний постійно удосконалювати свої особистісні якості, створюючи, таким чином, власний імідж.

Імідж педагога – це його зовнішні і внутрішні характеристики, які відіграють важливу роль у професійній діяльності. Педагог (учитель чи вихователь ЗДО) повинен мати привабливу зовнішність, хороший смак, особистісну чарівність. На основі першого враження формується початковий і досить стійкий стереотип сприйняття педагога, що грає велику роль у педагогічному впливові та взаємодії з дітьми і дорослими учасниками освітнього процесу ЗДО.

О. Бодальов стверджував, що перше враження учня про вчителя є найважливішою стороною взаємодії в навчальній діяльності. Перше враження про людину складається на основі її зовнішнього вигляду та способу поведінки в перші хвилини комунікації з неї. Не лише діти, але й їхні батьки звертають увагу на те, як виглядають педагоги, як спілкуються з дітьми і між собою, наскільки вони усміхнені. Але якщо говорити про професійний імідж, то в цьому випадку зовнішні характеристики повинні підкріплюватися внутрішніми особистісними якостями.

Важливими передумовами створення позитивного професійного іміджу є духовність, моральність, основою яких вважаються ділові та лідерські якості, вміння вирішувати конфлікти, встановлювати партнерські стосунки, комунікативні здібності, переконливість, адаптивність, оптимізм, доброзичливість. Особливості професійного іміджу полягають в тому, щоб уміти гармонізувати інтереси організації та співробітників, бути

принциповим, уважним до потреб і запитів людей, бути бездоганим, порядним, надійним, чесним, благородним, дисциплінованим і т. д.

Публічні професії, зокрема і професія педагога, пов'язані з популярністю і авторитетом серед широкої цільової аудиторії, а їхня професійна успішність визначається позитивним іміджем. Таким фахівцям задля професійного самовдосконалення необхідно опанувати технологією формування і корегування свого іміджу. Особливо це стосується вихователів ЗДО, для яких спілкування і особистий вплив на людей – важливий інструмент професійної діяльності.

Зацікавленість фахівців у галузі психології та педагогіки до іміджології сприяла виокремленню нової наукової галузі – педагогічної іміджології та предмета її дослідження – педагогічного іміджу. Останній по-різному тлумачиться вченими.

Наприклад, Н. Гузій тлумачить педагогічний імідж як полісемантичну категорію, що характеризує стиль професійно-педагогічної діяльності, манеру спілкування, вміння індивідуалізувати свій образ, надавати йому естетичної виразності [8].

Г. Коджаспірова подає визначення поняття «імідж учителя»: «емоційно забарвлений стереотип сприйняття вчителя у свідомості учнів, колег, соціального оточення, у масовій свідомості». При цьому дослідниця зауважує, що під час формування іміджу вчителя реальні якості особистості тісно переплітаються із тими, які приписує йому оточення [19, с. 46].

А. Калюжний пропонує розглядати педагогічний імідж як «стереотип образу педагога в уявленні учнів, колег і соціального оточення», «символічний образ суб'єкта, який створюється в процесі взаємодії педагога з учасниками педагогічного процесу» [17, с. 32–33].

Оскільки предметом нашого дослідження є психолого-педагогічні умови розвитку внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя ЗДО, вважаємо за доцільне розглянути, яким чином учені тлумачать імідж дошкільного педагога.

Зокрема, російська вчена М. Апраксіна [3, с. 106] імідж вихователя ЗДО визначає як цілеспрямоване створення візуально-аудіального образу педагога, який дозволяє найбільш вигідно й привабливо проявитися найкращим особистісно-діловим якостям фахівця.

Українська дослідниця Т. Марєєва пропонує таке визначення професійного іміджу вихователя ЗДО: «це якісна характеристика особистості педагога, що сприяє прояву її внутрішніх установок, особистісних якостей, життєвих позицій, знань і професіоналізму через зовнішні виразники – зовнішній вигляд, поведінку, особливості вербального і невербального спілкування, специфіку оформлення рукотворного середовища, які суттєво впливають на організацію міжособистісної взаємодії та реалізацію професійних функцій фахівця» [26, с. 7]. Крім того, вчена подає визначення позитивного професійного іміджу вихователя ЗДО: «це якісна характеристика особистості педагога, яка дозволяє формувати у свідомості різних учасників освітньої взаємодії й громадськості інтегрований динамічний образ фахівця, що ґрунтується на його високому професіоналізмі, авторитеті, а також довірі дітей та дорослих до нього і характеризується позитивними емоційними та поведінковими реакціями з їхнього боку під час взаємодії з вихователем як у дошкільній установі, так і за її межами» [26, с. 8].

Таким чином, імідж педагога, зокрема і вихователя ЗДО розглядається як важливий складник його професіоналізму та засіб педагогічного впливу на вихованців. Він розкривається у двох аспектах: по-перше, з точки зору вимог до педагога з боку суспільства – яким воно уявляє педагога як просвітителя й носія морального досвіду; по-друге, з позицій педагога – яким чином він прагне презентувати себе дітям, їхнім батькам, колегам, що він хоче транслювати стосовно себе суспільству.

Основними моральними нормами, на яких ґрунтуються взаємини між педагогом та дітьми, є: повага гідності кожного з вихованців, довіра і уважне ставлення до їхнього внутрішнього світу, душевна чуйність і доброзичливість.

Психологічно грамотне сприйняття вчителем учня, вихователем вихованця допоможе встановити взаєморозуміння й ефективну взаємодію.

На думку багатьох педагогів і психологів, педагогічний імідж відрізняється від іміджу представників інших професій основоположною функцією: сприяти забезпеченню високої якості освіти. У цьому сенсі імідж вихователя розглядається як важливий компонент його педагогічної техніки.

Багато в чому така дієвість професійного іміджу вихователя ЗДО залежить від внутрішнього складника та його наповненості і виконуваних ним функцій.

1.2. Структура професійного іміджу вихователя закладу дошкільної освіти

Імідж вихователя ЗДО можемо розглядати як образ, тобто певну цілісну картину, що виникає у свідомості вихованців, колег, соціального оточення, у масовій свідомості тоді, коли вони бачать і сприймають педагога, а також те, що врешті залишається в їхній пам'яті, коли педагог безпосередньо з ними не взаємодіє.

Відтак, імідж вихователя ЗДО є поняттям багатоаспектним, що містить такі елементи:

- зовнішні аспекти, до яких належать манера поведінки, хода, жести, міміка, одяг, зачіска тощо;
- внутрішній аспект, що включає інтереси, ерудицію, творчі задуми, хобі;
- процесуальний аспект, що передбачає темперамент, темп, емоції, пластичність, вольові якості;
- комунікативний аспект, репрезентований професійним спілкуванням із вихованцями, батьками (законними представниками), колегами, адміністрацією ЗДО, спрямованим на створення сприятливого психологічного клімату;

- ціннісний аспект, що визначається життєвою позицією людини, пріоритетами, а також її легендою;
- професійна репутація педагога, до якої входять напрацьований практичний та теоретичний досвід, авторські методики, відгуки дітей, батьків, колег про професійну компетентність, професійні нагороди і премії, авторські сайти, публікації тощо.

З огляду на специфіку роботи вихователя ЗДО, його професійний імідж варто розглядати з чотирьох позицій: 1) імідж для вихованців; 2) імідж для батьків (законних представників); 3) імідж для колег; 4) імідж для адміністрації ЗДО.

У першому випадку (імідж для дітей) імідж виступає як символ, набір сигналів (зорових і слухових), що викликає найпростіші емоції. Для дітей, на наш погляд, важливі зовнішні, процесуальні і комунікативний компоненти іміджу педагога. Дітям не надто важливі професійна компетентність вихователя, його соціальні інтереси тощо; для них набагато важливіший зовнішній вигляд педагога, який у науковій літературі потрактовується як особистісна чарівність.

Чарівність людини, як стверджує Н. Морєва, знаходить вияв у її комунікабельності, емпатійності, рефлексивності, красномовстві, а також у зовнішній привабливості, швидкій та легкій адаптації до нових умов, вмінні зберігати впевненість у колі незнайомих людей, терпимості до осіб з іншими життєвими й професійними поглядами [30, с. 74].

В. Шепель [54] стверджує, що з технологій особистісної чарівності на оточуючих найбільший вплив має флюїдне випромінювання, яке він розуміє як своєрідну біоенергетику комунікативного впливу. Він виділяє такі прийоми флюїдного випромінювання, як ефект німба, тобто біоточкове світіння людям, передача їм своєї емоційної і розумової енергії за допомогою посмішки, манери рухатися або говорити, пози, жестів, модуляції голосу; риторичні прийоми: логіка викладу; сила аргументації; виклик асоціацій; ефект пауз, акценту, інтонацій; емоційність; літературна виразність; техніка флірту, що

розуміється як розвиток в собі і в інших самоповаги шляхом встановлення теплих, довірчих і щирих взаємин.

Імідж, репрезентований батькам (законним представникам), може складатися, на наш погляд, із таких компонентів, як: професійний, зовнішній, внутрішній, комунікативний; провідне ж місце серед них займає – професійний. Безумовно, чарівність також справляє на батьків (законних представників) враження, але в процесі взаємодії з ними педагогові важливіше спиратися на запропоновані В. Шепелем візуальний ефект і комунікативну механіку. Візуальний ефект – це сукупність якостей, що формується за рахунок оформлення зовнішності; розширення знань і умінь у галузі фейсбїлдингу (вміння керувати своїм обличчям), фізіогноміки (вміння читати з обличчя), кінесики (постановка манер і жестів). Комунікативна механіка ґрунтується на розвитку емпатії, інтуїції, а також на знанні мовного етикету [54, с. 105].

Необхідно враховувати і той факт, що на імідж педагога ЗДО значною мірою впливає корпоративний імідж. Для іміджу, репрезентованого трудовому колективу і адміністрації ЗДО, важливий інтелектуальний рівень та професіоналізм фахівця.

У структурі іміджу фахівця, запропонованій Л. Мітіною [29], яка, на наш погляд, може бути використана і в контексті структурування професійного іміджу вихователя ЗДО, виокремлені зовнішній, процесуальний та внутрішній компоненти.

Зовнішній компонент включає міміку, жести, тембр і силу голосу, костюм, манери, ходу. Зовнішній вигляд допомагає людині привернути до себе увагу, позитивно налаштувати аудиторію відносно себе, щоб здаватися не тільки симпатичною людиною, але і чудовим педагогом. Вихователь всім своїм зовнішнім виглядом повинен викликати прихильність до себе дітей і дорослих. У ньому постійно повинні відображатися його багатий внутрішній світ, любов до дітей і турбота про них. Необхідно завжди пам'ятати, що діти вчать у дорослих людей, і головно в улюбленого вихователя, правильно

одягатися. У манері одягатися проявляється одне з головних правил: красиво виглядати – означає виявляти повагу до оточуючих людей. Тобто вимоги, що висуваються до зовнішнього вигляду людини, допомагають педагогові поліпшити свій професійний імідж. Правильний вибір одягу допомагає домогтися професійного успіху. Розумно поєднуючи вимоги моди зі своїм зовнішнім виглядом, варто дотримуватися такого правила: бути одягненим занадто модно – ознака поганого смаку, відставати ж від моди неприпустимо, тобто треба одягатися за модою, але так, щоб це не впадало в очі. Справжній педагог не стане підкреслювати одягом свою привабливість; він буде демонструвати на роботі свій розум, професійні навички та здібності, що, безумовно, набагато важливі, ніж зовнішність.

Професійна діяльність, на думку Л. Мітіної, розкривається через процесуальний складник іміджу, що конкретизується такими формами спілкування, як професіоналізм, пластичність, виразність і т. д. Емоційно багатий вихователь, який володіє прийомами вербального і невербального прояву почуттів і цілеспрямовано їх застосовує, здатний оживити освітній процес, зробити його експресивним, наблизити до природного спілкування.

Вербальні та невербальні засоби спілкування є важливими складниками іміджу. Що і як ми говоримо, чи вміємо словом налаштувати людину на себе, які жести і пози при цьому ми демонструємо, що відбувається з нашою мімікою, як ми сидимо, стоїмо і ходимо – все це впливає на сприйняття нас іншими людьми. Для поліпшення свого професіоналізму вчителю необхідно звернути увагу і на вміння презентувати себе оточуючим в найбільш вигідному світлі.

Доведено, що 35% інформації людина отримує під час словесного (вербального) спілкування і 65% – під час невербального.

Внутрішній компонент – це внутрішній світ людини, уявлення про її духовний та інтелектуальний розвиток, інтереси, цінності, особистість у цілому.

Створюючи свій образ, ми тим самим самовдосконалюємось. Особистісне як щось внутрішнє проявляється через діяльність, у конкретних продуктах творчості. При цьому діяльність постає як грань переходу особистісного внутрішнього у зовнішнє – продуктивне. Це найчастіше – оригінальність, несхожість, зовнішнє самооформлення, експресія, уміння транслювати свою неповторну особистість, а також у стилі спілкування з усіма учасниками цілісного педагогічного процесу, в кожній емоційній реакції на поведінку вихованців, імпровізації під час занять.

Внутрішній образ – це насамперед культура педагога, безпосередність і свобода, чарівність, емоційність, гра уяви, витонченість, зворотний шлях постановки і вирішення проблем, асоціативне бачення, несподівані яскраві ходи в плані заняття, внутрішня налаштованість на творчість, самовладання в умовах публічності та інші складові.

Українська дослідниця С. Попиченко [39] виділяє в структурі іміджу вихователя такі елементи: зовнішній вигляд, внутрішній образ та професійно-педагогічне спілкування. Зовнішній вигляд, на її думку, передбачає здатність не лише правильно одягатися, але й демонструвати свій розум, професійні навички і здібності, виявляти любов до дітей і турботу про них. Внутрішній образ представлений культурою педагога, його установками, поглядами, характером, емоційним ставленням до дійсності. Професійно-педагогічне спілкування, будучи підґрунтям виховання, дає змогу цілеспрямовано реалізовувати комплекс заходів щодо формування гармонійно розвиненої особистості вихованців

Т. Марєєва структурує професійний імідж вихователя ЗДО такими компонентами: візуальний (зовнішній вигляд, невербальні засоби комунікації, предметне середовище вихователя), аудіальний (володіння технікою та комунікативними якостями мовлення, ораторським мистецтвом), професійний (компетентність вихователя, якість його праці в цілому, досвід, репутація, вміння самовдосконалюватися) та внутрішній (педагогічна спрямованість,

психічне й психологічне, соціальне і духовне здоров'я, особистісно-професійні якості педагога).

Таким чином, імідж вихователя містить такі структурні компоненти: особистісні якості, комунікабельність, особливості професійної діяльності та поведінки.

1.3. Внутрішній компонент професійного іміджу вихователя закладу дошкільної освіти

З огляду на викладені вище погляди на структурування професійного іміджу вихователя ЗДО, можемо стверджувати, що *внутрішній компонент педагогічного іміджу є синкретичним (нероздільним) поєднанням педагогічної спрямованості педагога, його індивідуального здоров'я, особистісно-професійних якостей, що, з одного боку, детерміноване Я-концепцією особистості вихователя, а з другого – має відповідати вимогам, що висуває суспільство до нього.*

Модель сформульованого нами визначення подано на рисунку 1.1.



Рис. 1.1. Модель внутрішнього компоненту професійного іміджу вихователя ЗДО

Психологами доведено, що, формуючи Я-концепцію, люди визначають себе за допомогою таких категорій, як вікова й етнічна група, стать, рід занять та соціальний клас. Я-концепція – це спосіб поведінки, це те, наскільки людина цінує себе. Залежно від ситуації особистість формує Я-образ і реагує на нього відповідно до даної ситуації.

У психологічній і педагогічній літературі Я-концепція визначається як узагальнене уявлення про себе, система поглядів, уявлень, суджень, оцінка власної особистості, що існує у свідомості людини. В її структурі виділяють три основних компоненти:

1. Когнітивний – що я знаю про себе (я – щасливий, я – незграбний, я – фантазер, я – оптиміст, я – товариський, я – дратівливий, я – розумний тощо).
2. Оцінний – як я оцінюю те, що знаю про себе (мене це радує, мені це байдуже, мені це неприємно і т. п.).
3. Поведінковий – як я поведжу себе відповідно до оцінки того, що я знаю про себе.

Провідним у Я-концепції особистості є оцінний компонент, який зазвичай називають самооцінкою. Це особистісне судження про власну цінність, що виражається в установках, властивих даній людині. Вона відображає ступінь розвитку почуття самоповаги, відчуття власної цінності і позитивного ставлення до всього, що входить у сферу «Я».

Оскільки Я-концепція поділяється психологами на позитивну та негативну, можна припускати, що позитивна Я-концепція характеризується позитивним ставленням людини до себе, достатнім рівнем самоповаги, відчуття власної цінності. Синонімами негативної Я-концепції, відповідно, стають негативне ставлення до себе, відчуття власної неповноцінності.

Відзначимо, що Я-концепція є динамічним психологічним утворенням, її розвиток і зміни зумовлені внутрішніми і зовнішніми чинниками. Соціальне середовище справляє надзвичайно сильний вплив на її формування.

Виділяють дві форми Я-концепції: реальна – самостійна оцінка особистості себе такою, якою вона є (ця оцінка не обов'язково має бути

реалістичною); ідеальна – думка особистості про себе відповідно до власних бажань, тобто те, якою б вона хотіла бути.

У професійній діяльності реальна й ідеальна Я-концепції можуть не збігатися і в більшості випадків відрізняться. Розбіжність між реальною та ідеальною професійною Я-концепцією може призводити до різних негативних або позитивних наслідків. З одного боку, розбіжність між реальним і ідеальним «Я» може стати джерелом серйозних внутрішньо особистісних конфліктів, а з іншого – розбіжність реальної та ідеальної професійної Я-концепції є стимулом для професійного самовдосконалення особистості і прагнення до її розвитку.

У цілому ж Я-концепція ширше за поняття самооцінки. Професійна самооцінка може розглядатися як вагомий елемент в структурі Я-концепції особистості.

Для вчителя з позитивною Я-концепцією зазвичай характерні: а) почуття власної значущості; б) впевненість у здатності займатися певним видом діяльності, конкретно – педагогічною роботою; в) переконаність в імпонуванні всім людям, зокрема своїм вихованцям; г) гнучкість мислення, любов до експериментування.

Такий педагог вважає себе здатним впоратися з проблемами в різних життєвих ситуаціях. Він переконаний, що, зіткнувшись з труднощами, подолає їх, не втрачаючи самовладання. Він відчуває, що потрібен іншим людям, а його здібності, дії і судження є цінними для оточуючих. У процесі освітньої діяльності вихователь прагне до максимальної гнучкості; емпатії, сензитивності до потреб вихованців; виявляє емоційну врівноваженість, впевненість у собі, життєрадісність; володіння стилем неформального спілкування з дітьми тощо, що діти зазвичай високо цінують в педагогах.

Розглядаючи елементи внутрішнього компоненту професійного іміджу вихователя ЗДО, варто зупинитися на педагогічній спрямованості, яка за Т. Марєєвою [25], структурована професійними потребами, мотивами, цілями, інтересами, ідеалами, ціннісними орієнтаціями, переконаннями та

установками. Дослідниця трактує її як вектор спрямування людини залежно від того, що вона ставить у центр свого світогляду, які цінності вважає пріоритетними. Спрямованість особистості є соціально зумовленою, адже формується під впливом навчання й виховання людини у руслі тих поглядів, що є панівними в певному соціумі.

В основі педагогічної спрямованості вихователя лежать професійні мотиви (соціальні, управлінські, особистісного розвитку), що ґрунтуються на відповідних цілях і потребах, інтересах, ціннісних орієнтаціях, ідеалах, переконаннях і установках особистості. Вони багато в чому й визначають вибір стратегії й технології побудови педагогом власного іміджу професіонала.

Щодо мотивів, які спонукають людину, в тому числі й вихователя, створювати власний позитивний імідж, то провідними серед них є психологічні й прагматичні. Зокрема, дослідниця проблем психології іміджу О. Перелигіна [34] пояснює, що психологічна мотивація пов'язана з потребою людини в підвищенні власної самооцінки, внаслідок чого досягається психологічний комфорт. Прагматична ж мотивація стосується прагнення індивіда використовувати власний імідж для більш ефективного соціального впливу і досягнення за його допомогою тих або інших зовнішніх цілей. Залежно від домінантного типу мотивації дослідниця виокремлює імідж, орієнтований на самовідчуття (спрямований на зміну Я-концепції індивіда в напрямі її наближення до ідеального Я, підвищення самооцінки й покращення самовідчуття індивіда), та імідж, орієнтований на сприйняття (спрямований на наближення Я-концепції до Я-для-інших з метою подавання іміджформувальної інформації відповідно до очікувань цільової аудиторії). Означені типи іміджу не заперечують один одного, і в багатьох випадках один і той самий імідж може мати якості як першого, так і другого [34]. Водночас учена припускає ймовірність існування проміжного універсального типу іміджу, який характеризується органічним поєднанням ознак, притаманних двом вищеописаним типам іміджу. Такий тип іміджу, стверджує вона, виникає

тоді, коли система ціннісних установок індивіда збігається з найбільш актуальними соціальними очікуваннями [33, с. 110]. Він, на думку Т. Марєєвої, є найбільш оптимальним у професійній діяльності вихователя ЗДО, оскільки саме в такому випадку фахівець отримує задоволення від своєї праці і в той же час успішно виконує покладені на нього суспільством обов'язки.

Близьким до універсального типу іміджу є конгруентний, запропонований російською дослідницею О. Забазною [13]. На думку наукині, такий тип іміджу є «складним багатоплановим процесом постійного підтвердження внутрішнього самовідчуття зовнішнім прийняттям образу особистості іншими, що супроводжується відчуттям автентичності» [13, с. 65] і разом із тим «результатом розтотожнення Я-реального і соціальних ролей, а також усвідомленого прийняття потрібної ролі без шкоди для Я-реального» [13, с. 68].

У такому випадку імідж стає одночасно орієнтованим на сприйняття і на самовідчуття, тобто конгруентним, що дозволяє його носієві комфортно почувати себе, розкуто поводитися й досягати поставлених прагматичних цілей.

Отже, незадоволеність певними характеристиками своєї особистості спонукає людину – носія іміджу – працювати над собою, змінювати свій образ із метою приведення його у відповідність до вимог, що висуває оточення і вона сама. Такий розвиток та корегування себе суб'єктом водночас сприяє не лише досягненню вказаної мети, але і зміні самої його Я-концепції: об'єктивується його самооцінка, Я-реальне наближається до Я-ідеального, імідж стає орієнтованим не лише на сприйняття, але і на самовідчуття.

У сфері професійної педагогічної діяльності побудова конгруентного універсального іміджу дозволяє вихователю максимально цілісно розкритися як особистості і як фахівцю. Такий імідж забезпечує його потребу в професійній самореалізації, внаслідок чого педагог відчуває задоволення від своєї роботи й удосконалюється як фахівець.

Для вихователя з позитивним конгруентним професійним іміджем пріоритетними є духовні та суспільні потреби, зокрема максимальна самовіддача, постійне самовдосконалення, безкорисливе служіння дітям, взаємодія з ними, професійна самореалізація, високе оцінювання роботи, і лише потім потреба в кар'єрному зростанні за фахом і відповідне матеріальне винагородження.

Інтереси є емоційним виявом пізнавальних потреб особистості й виражаються в її вибіркового ставленні до тих чи інших явищ, предметів або відповідної діяльності. Кожен вихователь має власні професійні інтереси. Наприклад, вихователь, що тільки-но починає свою педагогічну діяльність, зацікавлений у створенні позитивного іміджу фахівця, який доступно, зрозуміло і цікаво розповідає дітям на заняттях і поза ними, знає багато ігор і може їх навчити, йому цікаво, яким чином його оцінюють батьки дошкільнят, колеги, керівник ЗДО тощо. Інтереси досвідченого педагога полягають у пошуку ефективних методів і прийомів взаємодії з вихованцями, які сприятимуть їхньому максимальному саморозвитку і самореалізації як творчих самодостатніх особистостей, найдоцільніших форм співпраці й залучення батьків до виховання своїх дітей, способів передавання власного досвіду молодшим вихователям.

Подібно до інтересів ціннісні орієнтації є відносно стійкою вибірковою спрямованістю потреб особистості на певну групу соціальних цінностей. Вони лежать в основі мотивів діяльності людини і пов'язані з її бажаннями, інтересами, емоціями та почуттями. Формування ціннісних орієнтацій відбувається під впливом соціального, зокрема й професійного, становлення особистості, її рольової позиції.

Досліджуючи проблеми педагогічних цінностей і їх класифікації, І. Ісаєв [16] вибудував таку ієрархію цінностей: 1) соціально-педагогічні; 2) професійно-групові; 3) особистісно-педагогічні.

Перші відображають характер і зміст тих цінностей, які функціонують у суспільстві і з'являються в суспільній свідомості. Вони становлять сукупність

ідей, уявлень, норм, правил, традицій, що регламентують педагогічну діяльність у рамках суспільства.

Професійно-групові цінності є сукупністю ідей, концепцій, норм, що регулюють і спрямовують педагогічну діяльність у рамках певних освітніх інститутів. Сукупність таких цінностей має цілісний характер, що володіє відносною стабільністю і повторюваністю. Ці цінності є орієнтирами педагогічної діяльності в професійно-педагогічних групах.

Особистісно-педагогічні цінності – це аксіологічне «Я» педагога, що відображає цілі, мотиви, ідеали, установки та інші світоглядні характеристики особистості, що у сукупності становлять систему її професійно-ціннісних орієнтацій.

Як бачимо, ця класифікація, описуючи породження, існування і рух педагогічних цінностей по вертикалі (від суспільства до соціальної групи і далі до особистості), досить повно відтворює їх багатовимірність – рівні існування.

Разом із тим І. Ісаєв [16] пропонує ще й таку класифікацію професійних цінностей педагога:

1. Цінності-цілі – цінності, що розкривають значення і сенс цілей професійно-педагогічної діяльності педагога.

2. Цінності-засоби – цінності, що розкривають значення способів і засобів здійснення професійно-педагогічної діяльності.

3. Цінності-стосунки – цінності, що розкривають значення і сенс стосунків як основного механізму функціонування цілісної педагогічної діяльності.

4. Цінності-знання – цінності, що розкривають значення і сенс психолого-педагогічних знань у процесі здійснення педагогічної діяльності.

5. Цінності-якості – цінності, що розкривають значення і сенс якостей особистості педагога: різноманіття взаємопов'язаних індивідуальних, особистісних, комунікативних, професійних якостей особистості вихователя як суб'єкта професійно-педагогічної діяльності, що виявляються в

спеціальних здібностях: здатність до творчості, здатність проєктувати свою діяльність і передбачати її наслідки та ін. [16, с. 77-78].

Ідеал постає втіленням досконалості й зразком вищої мети в прагненнях особистості. На цій основі ідеали можуть спонукати її до діяльності, у тому числі й шляхом їх наслідування через самовдосконалення. Створюючи власний імідж, вихователь обов'язково зважає на свій педагогічний ідеал, «ідеальне Я» в професії, співвідносить свої можливості («реальне Я») із ним, відшліфовуючи наявні особистісно-професійні якості й властивості, долаючи певні недоліки у собі.

Переконання у своїй основі містять світогляд людини й виражають її свідоме ставлення до світу, потребу діяти відповідно до своїх ціннісних орієнтацій. Відповідно, переконання вихователя визначають способи його діяльності, що впливають на особливості взаємодії з дітьми, їхніми батьками, колегами, керівництвом установи, в якій він працює, а також орієнтують у виборі стратегії самопрезентації та транслюванні власного образу цільовій аудиторії.

Установка є готовністю особистості до певної діяльності й регулює її відповідно до певної ситуації, визначає вектор поведінки стосовно об'єктів, з якими діє людина. При цьому вона може бути позитивною (коли явища, події та властивості предметів сприймаються доброзичливо і з довірою), негативною (коли ці ж ознаки сприймаються викривлено, з недовірою або як чужі, шкідливі й неприйнятні) або нейтральною. Для створення позитивного професійного іміджу вихователя ЗДО важливу роль відіграє позитивна установка на взаємодію з усіма учасниками освітнього процесу.

У цілому, за твердженням Л. Загородньої [14, с. 84], педагогічну спрямованість вихователя ДНЗ визначають такі принципи: 1) ставлення до дитини як до суспільної цінності, усвідомлення обов'язку в справі виховання перед батьками вихованців і суспільством; 2) спрямованість на відкрите й активне партнерське спілкування, побудоване на особистісно-орієнтованому підході до дитини; 3) суспільна активність педагога; 4) постійне прагнення до

особистісного та професійного самовдосконалення; 5) творча спрямованість – інтерес до педагогічної творчості, потяг до творчих досягнень, самовиховання творчих здібностей; 6) установка на всебічний і гармонійний розвиток вихованців відповідно до Базового компонента дошкільної освіти.

Спрямованість вихователя є тим стрижнем, навколо якого об'єднуються його особистісні й професійні якості. На основі сприйняття й аналізу цих якостей учасники освітнього процесу оцінюють образ педагога й виробляють певне ставлення до нього.

Роль особистісно-професійних якостей педагога безсумнівна в його професійній діяльності. Серед них можна виділити такі, як гуманізм, особиста і соціальна відповідальність, загострене почуття добра і справедливості, почуття власної гідності, повага до гідності іншої людини, терпимість, ввічливість, порядність, емпатійність, готовність зрозуміти інших і прийти на допомогу, емоційна стійкість, адекватна самооцінка і рівень домагань, соціальна адаптивність

Особистісно-професійні якості педагога поділяють на три групи.

1. Психофізіологічні якості особистості, від яких залежить здатність до даного виду діяльності. Вони відображають психічні процеси – сприйняття, пам'ять, уяву, мислення, а також психічні стани – втому, апатію, стрес, тривожність, депресію. Деякі з цих якостей є основними, без них взагалі неможлива якісна педагогічна діяльність; інші – можуть грати, на перший погляд, другорядну роль. Не менш важливе місце займають такі вольові якості, як терпіння, самовладання тощо. Без цих провідних для професії вихователя ЗДО характеристик психіки також неможлива ефективна робота.

2. Психологічні якості, що характеризують вихователя як особистість. До них належать самоконтроль, самокритичність, самооцінка своїх вчинків, а також стресостійкість, що знаходить вияв у фізичній тренуваності, самонавіюванні, вмінні керувати своїми емоціями.

3. Психолого-педагогічні якості, від яких залежить ефект особистісної чарівності. До них належать: комунікабельність, емпатійність, атрактивність, красномовство та інші.

На думку білоруського педагога Є. Панько [32], для вихователя найбільш важливими є такі професійні якості, як любов до дітей, психологічна й соціально-психологічна спостережливість, емпатія, емоційна стійкість, витримка, терпіння, соціально-психологічна готовність до діяльності, уміння взаємодії вихователя і няні в процесі виховання дітей.

Л. Загородня і С. Тітаренко [15] означені якості деталізують і доповнюють. Зокрема, вчені наголошують на значущості таких професійних якостей вихователя ЗДО, як орієнтація в освітньому процесі на особистість дитини, її бажання, потреби, можливості, розумне поєднання педагогічної вимогливості з любов'ю до вихованця й великою вірою в його здібності, оптимістичне прогнозування, здатність до експромтів, самовіддача, почуття гумору, гуманізм, моральна чистота, витримка, цілеспрямованість, дисциплінованість, проникливість, швидкість реакції, критичність. Важливими також, на думку дослідниць, є висока експресивність, емоційна виразність вихователя, котрі викликають відповідні почуття дитини, сприяють появі співпереживання.

Г. Беленька вважає [4], що підґрунтям для розвитку всіх названих професійно значущих якостей вихователя ДНЗ є його любов до дітей, комунікативність та емпатія, які, з її точки зору, є набагато важливішими, ніж його знання і навички.

Позитивна Я-концепція вихователя ЗДО, його педагогічна спрямованість, адекватний вияв необхідних для професії особистісно-професійних якостей повною мірою залежать від стану його індивідуального здоров'я. На думку науковців [44], воно визначається п'ятьма критеріями: 1) рівнем та гармонійністю фізичного розвитку особистості; 2) функціональним станом організму (його резервними можливостями); 3) рівнем імунного захисту та неспецифічної резистентності; 4) браком (чи наявністю) дефектів

розвитку, захворювань; 5) рівнем морально-вольових якостей і ціннісно мотиваційних уявлень.

У структурі індивідуального здоров'я педагогічних працівників, до яких належать і вихователі ЗДО, учені визначають професійне, психічне, фізичне, моральне, духовне та соціальне здоров'я [10, с. 39].

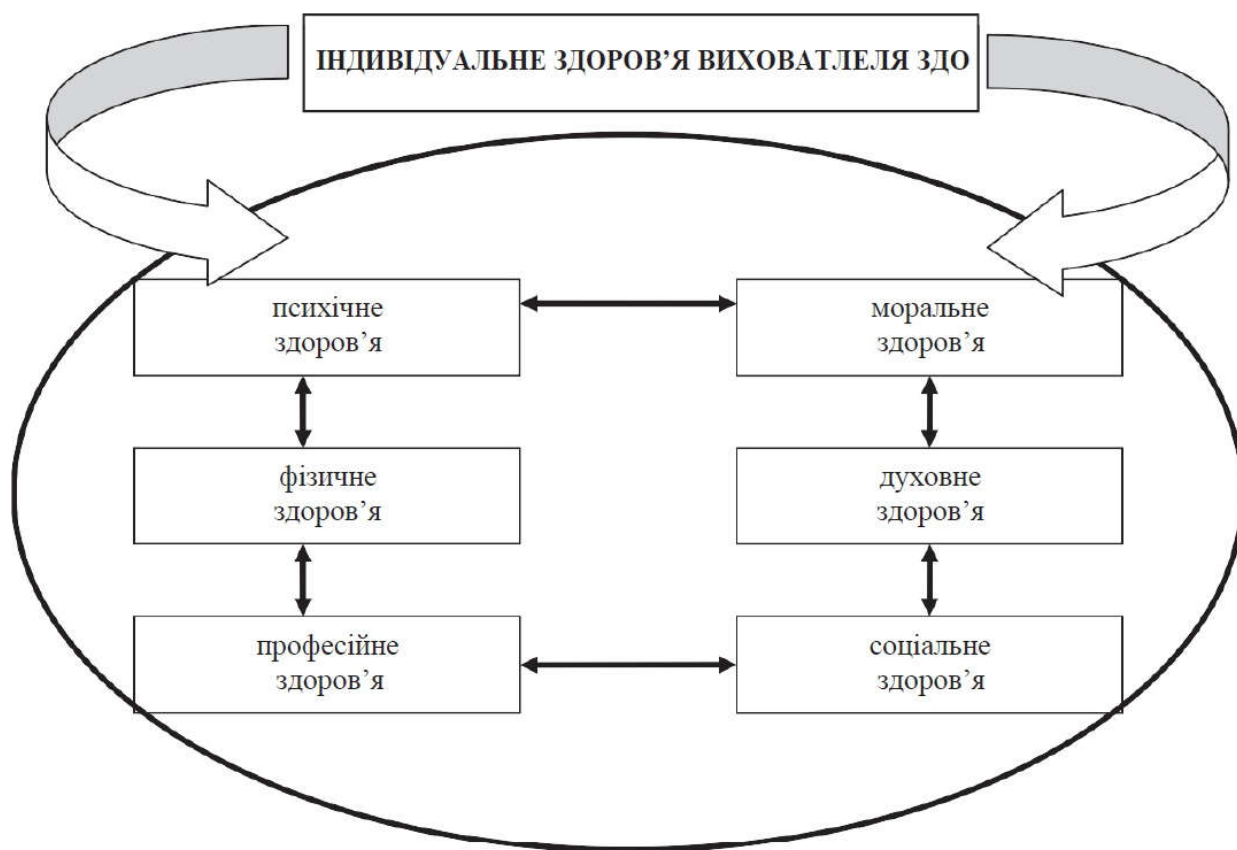


Рис. 1.2. Схема складників індивідуального здоров'я вихователя ЗДО

Важливим для педагогічної діяльності вихователя ЗДО є професійне здоров'я. На сьогодні немає єдиного визначення цього поняття. Утім ми поділяємо точку зору В. Пономаренка, який під професійним здоров'ям розуміє можливість організму зберігати компенсаторні і захисні механізми, що забезпечують працездатність у всіх умовах і на всіх етапах професійної діяльності. Ця концепція розглядає професійне здоров'я як сукупність фізіологічних і психофізіологічних параметрів, що забезпечують високу надійність діяльності і професійного довголіття [41, с. 41]. Професійне здоров'я спеціаліста забезпечує високу ефективність його діяльності.

Фізичне здоров'я – це функціонування органів тіла і всього організму як системи. При цьому людина зазвичай не відчуває болю, а відчуває прилив сил для нормального повноцінного життя і виконання щоденних обов'язків. У контексті професійного здоров'я вихователів ЗДО фізичне здоров'я забезпечує нормальне самопочуття фахівця для здійснення професійних функцій, а також, за можливістю, підтримку стану здоров'я вихованців та колег.

За даними О. Жукова [12] лише 33 % педагогів вважають себе здоровими; близько 70% – відзначають порушення в стані фізичного здоров'я. «Лідерами» серед захворювань педагогів є патології органів зору – 68%, серцево-судинні захворювання – 48%, захворювання опорно-рухового апарату. Окремим аспектом є захворювання дихальної системи, адже професія педагога є так званою «горловою» професією. При цьому нерідко педагоги мають поєднання декількох із названих хвороб.

До складників індивідуального здоров'я особистості педагогів відносять психічне здоров'я. Воно виражається в «астеничному та невротичному станах людини, депресії, вегето-судинній дистонії» [10, с. 40], адже ці патологічні стани притаманні освітянам і знижують рівень їхньої працездатності, зумовлюють погіршення стосунків з іншими учасниками освітнього процесу та із членами сім'ї.

У Статуті ВООЗ [64] зазначається, що здоров'я є станом повного фізичного, душевного і соціального благополуччя, а не тільки відсутністю хвороб і фізичних дефектів. Важливим наслідком цього визначення є те, що психічне здоров'я – це не тільки відсутність психічних розладів і форм інвалідності. Психічне здоров'я – це стан благополуччя, за якого людина може реалізувати власний потенціал, справлятися зі звичайними життєвими стресами, забезпечувати адекватну умовам дійсності поведінку та діяльність, якісно працювати і вносити свій вклад у життя спільноти.

Психічне здоров'я людини залежить від величезної кількості чинників. Для дослідження психічного здоров'я важливим є вивчення середовища

проживання людини, яке є сукупністю соціальних і природних факторів. Психічне нездоров'я проявляється в частих негативних емоціях: гніві, страху, печалі, образі. Негативний психічний стан позначається на фізичному здоров'ї – може призвести до перевантаження органів і виходу їх з ладу. Тому фізичне й психічне здоров'я вихователів ЗДО тісно взаємопов'язане. Успішне здійснення педагогами своєї професійної діяльності висуває підвищені вимоги не тільки до особистісних якостей, а й до рівня фізичного і психічного здоров'я. Тільки здоровий і духовно розвинений педагог може отримувати задоволення від виконуваної роботи, володіє необхідним рівнем працездатності, активності, креативності, бажанням до постійного вдосконалення.

На думку С. Болтivecь, до важливих чинників забезпечення психічного здоров'я індивідуума належать його пізнавальні здібності, активність, прагнення до самопізнання, самовдосконалення, самоосвіти [5, с. 63].

Показниками психічного здоров'я є адекватний вікові людини рівень емоційно-вольової та пізнавальної сфер особистості, здатність розумного планування своїх життєвих цілей і підтримання активності задля їх досягнення.

Серед основних факторів, що зумовлюють психічне нездоров'я педагогів, чільне місце займають емоційне вигорання, щоденне психічне перевантаження, самовіддана допомога вихованцям, висока відповідальність за дітей, дисбаланс між інтелектуально-енергетичними затратами і морально-матеріальною винагородою, рольові конфлікти, поведінка «важких» вихованців та їхніх батьків. Крім того, більшість вихователів ЗДО – жінки, тому до професіогенних факторів психічного нездоров'я додаються завантаженість домашніми справами й дефіцит часу для сім'ї та власних дітей.

А. Сахно та Ю. Лисицин, поряд з психічним, у своїй концепції здоров'я виділили моральне здоров'я, визначивши його як імунітет до різних видів соціального зла, зв'язавши з моральною чистотою вчинків і помислів і т. п. [22]. Як зауважує В. Сокорев, ознаками цього виду здоров'я є свідоме

ставлення до покладених на людину обов'язків, оволодіння надбаннями культури, неприйняття аморального способу життя [45, с. 95], що, на нашу думку, вкрай важливе для вихователів ЗДО.

Близьким до морального є духовне здоров'я, яке О. Даниленко розуміє як динамічну характеристику індивідуальності; вона відображає і зумовлює здатність людини ставити принципово досяжні і змістотвірні життєві цілі і реалізовувати їх, здійснюючи саморегуляцію і узгоджуючись з вимогами соціокультурного і природного середовища [9, с. 9]. На думку наукині, до критеріїв духовного здоров'я необхідно відносити: адекватність діяльності людини соціокультурним вимогам і природного оточення; оптимальну саморегуляцію, яка виражається в переживанні внутрішньої гармонії (вірність собі, відповідність бажань і можливостей, відчуття доцільності цілей і засобів, свобода від тривоги, психоенергетичний баланс); можливості людини зберігати адекватність діяльності та оптимальність саморегуляції в широкій часовій перспективі.

Важливою складовою професійного здоров'я вихователя ЗДО є соціальне здоров'я, яке трактують як «внутрішній стан індивіда, який визначає здатність людини контактувати з соціумом» [50, с. 237]. Воно пов'язане з впливом на особистість інших людей, суспільства в цілому і залежить від місця й ролі людини в міжособистісних стосунках, від морального здоров'я соціуму. Соціальне здоров'я – міра соціальної активності і насамперед працездатності, форма активного, діяльного ставлення до світу. Інакше кажучи, соціальне здоров'я означає здатність до спілкування з іншими людьми в умовах навколишнього соціального середовища і наявність особистісних взаємин, що приносять задоволення. Очевидним є той факт, що люди, які мають великі соціальні зв'язки з іншими членами суспільства, менш схильні до хвороб і відчують себе більш здоровими і щасливими.

Потенціал соціального здоров'я розглядають у контексті тих ресурсів особистості, які допомагають їй підтримувати гармонійність відносин із

соціальним оточенням, долати несприятливі, конфліктні ситуації і соціальні катаклізми [18, с. 10].

Під соціальним здоров'ям педагога можна розуміти врівноважені, гармонійні стосунки з учасниками освітнього процесу. Отже, від наявності виражених комунікативних навичок у педагога буде залежати його успішність як фахівця, що, безумовно, позначатиметься на його професійному іміджі.

Відзначимо, що сучасні дослідження засвідчують: вихователі як професійна група відрізняються вкрай низькими показниками здоров'я, яке знижується в міру збільшення стажу роботи. Встановлено, що після 15 – 20 років педагогічної діяльності у працівників освіти виявляється стан психологічної кризи: розвивається виснаження нервової системи, проявляються симптоми деперсоналізації і схильність занижувати оцінку своїх професійних досягнень і можливостей. До закінчення навчального року значно зростає ризик виникнення професійного вигорання, а значить, зниження психологічного благополуччя і рівня соціального здоров'я [2, с. 93].

Отже, для створення і розвитку позитивного професійного іміджу вихователя ЗДО необхідним є нормальне функціонування внутрішнього його компоненту, що поєднує в собі індивідуальне здоров'я фахівця, його педагогічну спрямованість й особистісно-професійні якості, і залежить як від «Я»-концепції педагога, так і від суспільних вимог до нього. Рівень розвитку складників внутрішнього компонента професійного іміджу освітянина ЗДО визначає значною мірою успішну самореалізацію вихователя в професійній діяльності й образ, який він транслює учасникам освітнього процесу – дітям, їхнім батькам, колегам, адміністрації ЗДО тощо.

Висновки до розділу 1

Професійний успіх вихователя ЗДО безпосередньо пов'язаний із тим, наскільки він зміг створити образ, який відповідає очікуванням інших людей.

Імідж освітянина – це його зовнішні і внутрішні характеристики, які впливають на організацію міжособистісної взаємодії та реалізацію професійних функцій фахівця, а тому є важливим компонентом його педагогічної техніки.

Професійний імідж вихователя розглядають із позиції вихованців, батьків, колег та адміністрації ЗДО, що визначають вагу кожного компонента професійного іміджу педагога: зовнішнього вигляду, особистісних якостей, комунікабельності, особливостей професійної діяльності та поведінки.

З'ясовано, що внутрішній компонент педагогічного іміджу є синкретичним (нероздільним) поєднанням педагогічної спрямованості педагога, його індивідуального здоров'я, особистісно-професійних якостей, що, з одного боку, детерміноване Я-концепцією особистості вихователя, а з другого – має відповідати вимогам, що висуває суспільство до нього.

В основі педагогічної спрямованості вихователя лежать професійні мотиви: соціальні, управлінські, особистісного розвитку, зокрема, мотив створювати власний позитивний імідж, який базується на педагогічному ідеалі та позитивній установці на взаємодію з учасниками освітнього процесу.

Визначено, що позитивна Я-концепція вихователя ЗДО, його педагогічна спрямованість, адекватний вияв необхідних для професії особистісно-професійних якостей повною мірою залежать від стану його індивідуального здоров'я, складниками якого є здоров'я психічне, фізичне, моральне, духовне, соціальне та професійне.

РОЗДІЛ II

Психолого-педагогічні умови розвитку внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя закладу дошкільної освіти та їх експериментальна перевірка

2.1. Виявлення рівнів розвиненості внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя ЗДО

Імідж притаманний кожному працівникові освітньої сфери, зокрема вихователю ЗДО, незалежно від його особистісних поглядів на це явище. Утім процес цілеспрямованого формування і розвитку іміджу здебільшого залежить від самого педагога.

У структурі іміджу професіонала, запропонованій Л. Мітіною [28], виділені зовнішній, процесуальний та внутрішній компоненти.

Зовнішній компонент іміджу стосується стилю, самопрезентації, позиціонування, образу ролі, прикрашеного стереотипного образу. Його складають міміка, жести, тембр і сила голосу, одяг, манера поведінки, хода. Зовнішній вигляд педагога, безсумнівно, може створити як робочий, так і не робочий настрій на занятті, сприяти або перешкоджати взаєморозумінню, полегшуючи або ускладнюючи педагогічне спілкування.

Процесуальний компонент іміджу конкретизується через такі якості спілкування, як професіоналізм, пластичність, виразність і т. д. Емоційно багатий педагог, який володіє прийомами вербального і невербального прояву почуттів і цілеспрямовано їх застосовує, здатний оживити заняття, зробити його експресивним, наблизити до природного спілкування.

Внутрішня складова іміджу – це внутрішній світ людини, уявлення про її духовний та інтелектуальний розвиток, інтереси, цінності, її особистість у цілому [28]; культура викладача, безпосередність і свобода, чарівність, емоційність, гра уяви, витонченість; внутрішній настрій на творчість, самоконтроль в умовах публічності [23, с. 34].

Кожен компонент образу вихователя ЗДО несе в сприйнятті вихованців своє смислове навантаження, але залежно від ситуації вага кожного з них може змінюватися. Наприклад, в одному випадку для дитини важлива міміка, в другому – жест, в третьому – костюм педагога тощо.

Задля виявлення рівнів розвиненості внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя ЗДО було розроблено програму обстеження, яка містить методiku діагностування й систему диференціації одержаних результатів за критеріями й показниками.

Розробляючи критерії оцінювання рівнів розвиненості внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя ЗДО, ми спиралися на положення науковців (А. Киверялга [21], А. Конверського, Н. Кузьміної [27], В. Сидоренка та ін.) про те, що на основі критеріїв порівнюються, зіставляються предмети чи явища; вони є своєрідним еталоном вираження певної якості. Складні об'єкти, явища та процеси оцінюють за допомогою системи критеріїв, яка має вповні відбивати сутність поняття та враховувати динаміку процесу, який вивчається, охоплюючи всі їхні компоненти та особливості. «При цьому критерій не є оцінкою ефективності досліджуваного явища, а лише слугує засобом, необхідним інструментом визначення такої оцінки. Будь-який критерій містить сукупність показників, що виділяють певне явище з подібних, характеризують його максимально повно і дозволяють встановити міру інтенсивності його прояву та рівень розвитку» [25, с. 98]. Зазначимо: показник повинен містити такі характеристики, що піддаються вимірюванню і які у своїй сукупності дозволяли б відобразити зміни, що відбуваються в процесі, що досліджується.

Виходячи із нашого розуміння внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя ЗДО як поєднання педагогічної спрямованості педагога, його індивідуального здоров'я, особистісно-професійних якостей вважаємо доцільним виявляти рівні його розвиненості за мотиваційно-особистісним, когнітивним, та рефлексивно-корекційним критеріями.

Мотиваційно-особистісний критерій репрезентований показниками: наявність інтересу та мотивації вихователя ЗДО до своєї професії та до створення власного іміджу; задоволеність обраною професією; потреба у професійному саморозвитку і самореалізації; наявність особистісно-професійних якостей, що відповідають вимогам професії вихователя ЗДО.

Когнітивний критерій передбачає такі показники, як-от: наявність теоретичних знань про професійний імідж вихователя ЗДО та його значущість для професійної діяльності фахівця дошкільного профілю; знання структурних компонентів іміджу педагога; розуміння сутності складників внутрішнього компонента іміджу вихователя ЗДО та усвідомлення ролі, яку вони відіграють у професійній діяльності; наявність знань про технологію професійного удосконалення фахівця дошкільної освіти.

Рефлексивно-корекційний критерій представлений показниками: ступінь володіння рефлексивними вміннями та уміннями самооцінки; наявність самодіагностичних вмінь щодо оцінки рівня власного внутрішнього іміджу; уміння самостійно здійснювати пошук інформації щодо педагогічного іміджотворення та адаптувати її відповідно до рівня власної професійної компетентності; уміння добирати і доцільно застосовувати засоби корекції і розвитку внутрішнього компонента власного професійного іміджу.

Відповідно до поданих критеріїв були визначено ознаки вияву рівнів розвиненості внутрішнього компонента професійного іміджу вихователів ЗДО: оптимальний, достатній, формальний та критичний. Їх унааявлено в додатку А.

З метою з'ясування рівнів розвиненості внутрішнього компонента професійного іміджу у вихователів ЗДО та визначення їх впливу на функціонування цілісного іміджу педагогів дошкільної освіти було організовано педагогічний експеримент. Він охоплював 28 вихователів ЗДО: експериментальну групу (ЕГ) з вибіркою у 12 осіб (педагоги ТОВ ДНЗ «Британника Кідс», власник Палажченко Т.М.) та контрольну групу (КГ) з

вибіркою у 16 осіб (вихователі Ірпінського ЗДО (ясел-садка) комбінованого типу №1 «Лісова пісня» Ірпінської міської ради Київської області).

Як діагностувальний інструментарій використовувалися методи опитування (анкетування, приватна бесіда з вихователями), експертна оцінка та самооцінювання, а також спостереження.

Задля виявлення рівня задоволеності обраною професією було проведено анкетування педагогів (Додаток Б).

Відповіді респондентів з контрольної та експериментальної груп відображено в Додатку В.

Можемо констатувати, що в контрольній і експериментальній групах є особи, які мають проблеми в міжособистісних стосунках у колективі. Це частина молодих спеціалістів, що отримала перше робоче місце. Не виключено, що свою професію вони розглядають як тимчасову. Утім більшість вихователів ЗДО – решта молодих спеціалістів й ті, хто має тривалий стаж роботи – здебільшого оцінює стосунки в колективі, зокрема взаємини з колегами, як хороші чи нормальні, що так само впливає на загальне задоволення своїм статусом серед персоналу ЗДО.

Там, де якість організації освітнього процесу відсутня, у спеціалістів відсутнє прагнення сприяти розвитку ЗДО.

Більшість опитаних респондентів з обох груп вказує на допомогу (постійну чи періодичну) колегам під час вирішення педагогічних завдань.

Вихователі зі стажем (понад 3 і більше років) в цілому відзначають доброзичливі стосунки між досвідченими і молодими вихователями. Частина тих, хто має невеликий стаж роботи (до 3 років включно) вказує на постійно чи періодично напружені стосунки зі старшими колегами, утім це корелює із міжособистісними стосунками в колективі в цілому.

Що ж до умов праці, то кращими вони виявилися у приватних закладах освіти, адже й матеріальне заохочення працівників (більша заробітна плата, преміювання, путівки на відпочинок тощо), а також забезпечення освітнього процесу навчально-методичною літературою та засобами навчання сприяє

цьому. Гарні умови праці, позитивне ставлення керівництва й колективу, зі свого боку, впливає на позитивний імідж закладу в очах працівника. У зв'язку з цим він радить іншим, хто шукає роботу вихователя ЗДО, за умови вакантних місць стати членом колективу; його сповнює гордість за свій заклад освіти й він не завжди згоден перейти на аналогічну роботу в інший дитячий садочок.

У приватній бесіді з вихователями ЗДО (перелік питань див. у додатку Г) було встановлено, що більшість із них задоволені вибором своєї професії, адже отримують позитивні емоції під час спілкування та ігор з дітьми. Радість приносять успіхи вихованців у процесі виконання тих чи тих навчальних завдань, спостереження за їхнім розвитком. Важливим є також матеріальне забезпечення: попри те, що професія вихователя не належить до високооплачуваних, вона приносить стабільний дохід. Наприклад, як показала сучасна епідеміологічна ситуація, пов'язана із поширенням коронавірусної інфекції, оплата праці вихователя здійснюється навіть під час локдауну, простою.

Що ж до рівня професійної самореалізації, то 35% опитаних вихователів оцінили його як високий чи достатньо високий, адже мають відносно тривалий досвід роботи, значну кількість методичних напрацювань, відзнаки. Водночас вони вказують, що у професійній сфері необхідно постійно самовдосконалюватися, тому не варто зупинятися на досягнутому.

25% респондентів вважають свій рівень професійної самореалізації як хороший, оскільки мають і досвід роботи, і напрацювання, справляються із покладеними обов'язками. Утім «процесу самовдосконалення немає кінця, якщо ти відданий своїй професії та любиш її».

Середній рівень відзначили 22% інтерв'ююваних. Така оцінка пов'язана з багатьма факторами, серед яких недостатня підтримка і забезпечення з боку адміністрації ЗДО. Також є чимало особистісних недоліків, які треба виправити для підвищення професійної самореалізації.

Як низьку свою професійну самореалізацію оцінили 18% опитаних. Це пов'язано з відсутністю тривалого досвіду роботи та ослабким методичним і

матеріальним забезпеченням освітнього процесу, що не вповні дозволяє зреалізувати задумане.

Ствердною була відповідь вихователів про негативний вплив професійної діяльності на рівень індивідуального здоров'я через постійне емоційне напруження, неритмічність роботи. У зв'язку з цим вони відчують втому, наявні порушення сну, періодичне пригнічення настрою. Вихователі вказують на дратівливість, коли не вистачає часу, щоб виконати усі робочі завдання. У тих, хто працює багато років, до цих симптомів додається ще м'язова напруга, болі в області шиї та спини, підвищений артеріальний тиск. Остання група також найбільше відчуває ознаки професійного вигорання, що виявляються в розвитку апатії, емоційного виснаження, знемоги; відчутті постійної втоми; періодичному безсонні та нервових зривах; відчутті, що робота і її виконання стають важчими; зниженні продуктивності.

За спостереженнями учених, на професійне вигорання педагогів впливають такі чинники: низька задоволеність професійним і соціальним статусом; переживання невідповідності між витратами сил на роботу, що виконується, і її оплатою; хронічна напружена психоемоційна діяльність педагога; перфекціонізм, підвищена відповідальність за виконувані функції, збільшення трудового часу за рахунок роботи вдома. Більшість педагогів беруть роботу із собою додому; нестача позитивної мотивації в роботі; організація діяльності в конкретному закладі, що відрізняється дестабілізуючими проявами (невизначний стиль управління, неблагополучна морально-психологічна атмосфера в колективі та ін.); психологічно важкий контингент вихованців, з яким педагог працює (наприклад, діти з відхиленнями у розвитку); схильність до емоційної ригідності, інтенсивних переживань [56].

Задля урівноваження психічного стану, який пов'язаний із можливими робочими негараздами, опитані вихователі найчастіше використовують: спілкування з друзями; прослуховування музики й перегляд телепередач, зокрема гумористичних й розважальних, фільмів; догляд за домашніми

улюбленцями: рибками, равликами, котами, собаками; розслаблюючі та гігієнічні процедури; інколи – заняття спортом, туризм, читання.

Розвиток особистісно-професійних якостей, необхідних для ефективної реалізації своїх професійних функцій, освітяни здійснюють через самоосвіту (читання методичних рекомендацій, перегляд спеціалізованих каналів та блогів на платформах YouTube, Blogger; вивчення досвіду в спеціалізованих групах в соціальних мережах, насамперед у Facebook), обмін досвідом, роботу над собою (над своїми слабкими сторонами).

На думку опитаних, сприянню підтримання індивідуального здоров'я, розвитку особистісно-професійних якостей сприяло б посилення роботи служби психологічної та методичної підтримки вихователів у ЗДО. Крім того, з метою удосконалення професійної підготовки доцільно було б періодично відправляти їх на тренінги, педагогічні хакатони, а також у закордонне стажування, щоб вивчати передовий педагогічний досвід зарубіжних колег.

Задля з'ясування рівня умінь вихователями об'єктивно оцінювати рівень розвитку складників внутрішнього компоненту їхнього професійного іміджу педагогам було запропоновано заповнити аркуш самооцінювання (додаток Д).

Паралельно з цим аналогічний аркуш був запропонований експертам – директорам ЗДО та методистам, які повинні були оцінити якості, притаманні вихователям, що працюють в їхній освітній установі.

Зіставний аналіз показав, що в 70% педагогів самооцінювання структурних компонентів внутрішнього іміджу вихователя є об'єктивним, адже рівень самооцінки педагога у більшості збігався із рівнем оцінки експертом. У 30% спостерігаємо значні розходження між самооцінюванням та оцінкою експертів, що вказує на необхідність коригування «Я»-концепції означених фахівців.

Ще одна анкета (додаток Е) містила запитання, спрямовані на виявлення розуміння вихователями понять «імідж», «імідж педагога ЗДО», визначення іміджевої самооцінки, зацікавленості в коригуванні власного іміджу, складників внутрішнього компоненту іміджу.

Було встановлено, що:

1. Здебільшого вихователі змогли визначити поняття «імідж». Не впоралися із завданням 3 з них, що складає близько 11% опитаних. Більшість визначили поняття «імідж» як «зовнішній образ (вигляд людини)», «стиль», «комплекс якостей», «індивідуальність», «сукупність характеристик». Були й розгорнуті характеристики на зразок «імідж – це авторитет особистості, її репутація»; «Емоційно забарвлений стереотип сприйняття образу людьми, що оточують»; «Спосіб проявити себе, відображення особистості».

2. Чверть опитаних (7 осіб) мали труднощі з визначенням поняття «імідж вихователя ЗДО», обмежуючи його образ набором загальних характеристик: елегантний, різнобічно розвинений, вихований, розумний, суворий, урівноважений, вміє контролювати свої емоції, комунікабельний, мобільний тощо. При цьому зустрічаються й відповіді з досить глибоким змістом розуміння суті цього поняття: «спеціально сформований образ фахівця, що володіє відповідним рівнем компетентності», «сукупність внутрішніх і зовнішніх якостей особистості, здатної і готової до професійної освітньої діяльності» та ін. Деякі з опитаних відзначили, що в імідж вихователя ЗДО повинна входити духовність, оскільки «духовність повинна бути однією зі складових кожної людини, а вихователя – обов'язково»; «Вихователь зобов'язаний жити і працювати відповідно до своїх принципів», «Дії вихователя повинні збігатися із тим, чого він навчає дітей».

3. Щодо труднощів формування позитивного іміджу вихователя ЗДО було відзначено таке: відсутність розуміння компонентів, із яких складається позитивний імідж вихователя; відсутність гнучкої освітньої державної політики у сфері підтримки ініціативи молодих фахівців у рамках саморозвитку та самовдосконалення професійної діяльності; слабка мотивація вихователів ЗДО через низьку матеріальну зацікавленість; відсутність структурної роботи в цьому напрямі з боку освітньої установи; зайнятість поточними паперовими справами.

4. 71% опитаних (20 вихователів) указали, що володіють позитивним іміджем вихователя ЗДО. Решта бачать певні прогалини в своєму образі фахівця, посилаючись на незначний досвід професійної діяльності.

5. Позитивною тенденцією є підвищений інтерес до проблеми формування іміджу вихователя ЗДО. 96 % опитаних схильні вважати, що імідж можна розвивати. Причому розвиток має відбуватися через формування комплексної культури сприйняття педагогом самого себе, своєї професії.

6. Аналіз відповідей вихователів ЗДО засвідчує, що у внутрішньому компоненті іміджу вони виділяють низку складників, які умовно можна поділити на особистісний, поведінковий і професійний.

Спостереження за роботою педагогів у ЗДО засвідчило достатньо компетентний підхід до реалізації професійних функцій фахівця. Незважаючи на певні особистісні негаразди, погане самопочуття, педагоги намагаються не виявляти негативні емоції під час взаємодії з дошкільниками, їхніми батьками та колегами. Щодо стилю роботи то переважна більшість вихователів – понад 75% працюють в індивідуальній манері (переважно вихователі зі стажем понад 5 років роботи); молоді ж фахівці, поки знаходяться у пошуках себе як професіонала і виробленні власного професійного стилю роботи, тому вдаються до наслідування старших колег, що не завжди позитивно позначається на якості їхньої роботи і викликає у них певне розчарування у використуваних методах та формах взаємодії з учасниками освітнього процесу.

Кількісні результати проведеного обстеження репрезентує таблиця 2.1.

Одержані кількісні результати дозволяють констатувати, що оптимальний рівень розвиненості внутрішнього складника професійного іміджу за мотиваційно-особистісним критерієм у вихователів ЕГ наявний у 41% респондентів та у 25% педагогів із КГ; за когнітивним критерієм – у 25% вихователів з ЕГ та КГ; за рефлексивно-корекційним – у 33% опитаних з ЕГ та в 31% – із КГ. Достатній рівень розвиненості досліджуваного компонента професійного іміджу педагогів дошкільного профілю за мотиваційно-

особистісним критерієм спостерігався у 50% вихователів обох груп; за когнітивним критерієм – у 41% респондентів з ЕГ та 37% із КГ; за рефлексивно-корекційним – у 25% вихователів ЕГ та 31% з КГ. Формальний рівень розвиненості внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя ЗДО був діагностований за мотиваційно-особистісним критерієм в 9% опитаних ЕГ та 25% респондентів КГ; за когнітивним критерієм – у 17% та у 19% вихователів ЕГ та КГ відповідно; за рефлексивно-корекційним критерієм – у 25% педагогів обох груп. Критичний рівень розвиненості внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя ЗДО не простежувався в жодній із груп за мотиваційно-особистісним критерієм; проте його було виявлено в 17% респондентів з ЕГ та 19% з КГ за когнітивним критерієм, і в 17% опитаних з ЕГ та 13% з КГ за рефлексивно-корекційним критерієм.

Таблиця 2.1

Співвідношення рівнів розвиненості внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя ЗДО за критеріями в експериментальній і контрольній групах на констатувальному етапі експерименту

Критерії розвитку внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя ЗДО	Рівні розвиненості внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя ЗДО та їх абсолютне і відсоткове значення							
	Експериментальна група (12 вихователів)							
	Оптимальний		Достатній		Формальний		Критичний	
	К-сть	%	К-сть	%	К-сть	%	К-сть	%
Мотиваційно-особистісний	5	41%	6	50%	1	9%	-	-
Когнітивний	3	25%	5	41%	2	17%	2	17%
Рефлексивно-корекційний	4	33%	3	25%	3	25%	2	17%
Контрольна група (16 вихователів)								
Мотиваційно-особистісний	4	25%	8	50%	4	25%	-	-
Когнітивний	4	25%	6	37%	3	19%	3	19%
Рефлексивно-корекційний	5	31%	5	31%	4	25%	2	13%

Загалом відзначимо, що вихователі є досить мотивованими щодо розвитку внутрішнього компонента власного професійного іміджу, але їм не вистачає як теоретичних знань з педагогічної іміджології та психології іміджу, так і вмінь самодіагностування та корегування наявного рівня розвиненості свого іміджу фахівця.

2.2. Психолого-педагогічні умови розвитку внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя закладу дошкільної освіти

Формувальний етап експерименту передбачав визначення, теоретичне обґрунтування та реалізацію в практиці роботи з респондентами експериментальної групи психолого-педагогічних умов розвитку внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя закладу дошкільної освіти.

На наш погляд такими умовами є:

- 1) усвідомлення вихователями ЗДО ролі внутрішнього компонента в побудові позитивного професійного іміджу;
- 2) розроблення індивідуальних програм особистісного і професійного розвитку вихователів ЗДО;
- 3) забезпечення психологічної підтримки педагогів через тренінгові заняття;
- 4) систематичне корегування мотиваційно-потребнісного комплексу та «Я»-концепції педагога.

Обґрунтуємо визначені нами умови.

Усвідомлення вихователями ЗДО ролі внутрішнього компонента в побудові позитивного професійного іміджу. Формування у вихователів прагнення до професійного самовдосконалення напряду залежить від усвідомлення ними значущості сформованого позитивного іміджу фахівця для їхньої професійної діяльності. Оскільки ядром позитивного професійного іміджу вихователя ЗДО виступає внутрішній компонент іміджу як поєднання педагогічної спрямованості, індивідуального здоров'я та особистісно-

професійних якостей важливо вибудувати роботу з педагогами таким чином, щоб вони усвідомили роль означених складників в цілісному образі фахівця. Це створить передумови для формування внутрішньої мотивації до іміджотвірної діяльності вихователя та визначення в іміджі тих компонентів, які потребують розвитку й корекції.

Розроблення індивідуальних програм особистісного і професійного розвитку вихователів ЗДО. Індивідуальна програма особистісного і професійного розвитку педагога розробляється у межах неперервного підвищення кваліфікації на основі діагностування рівня розвиненості внутрішнього компонента професійного іміджу педагога. Вона спрямована на подолання недоліків, що виявлені в ході діагностування та самодіагностування, і забезпечення постійного психолого-педагогічного супроводу, орієнтованого на надання своєчасної практичної допомоги кожному вихователю. Вважаємо, що задля реалізації означеної умови доцільно у програмі передбачити заходи, спрямовані як на професійне зростання фахівця, так і на його особистісний розвиток з урахуванням стажу, віку, особистих уподобань та професійних потреб педагога.

Забезпечення психологічної підтримки педагогів через тренінгові заняття. Професійна діяльність вихователя є одним з найбільш напружених видів соціальної діяльності. За ступенем напруженості навантаження педагогів у середньому є більшим, ніж у менеджерів і банкірів, генеральних директорів і президентів асоціацій, тобто інших фахівців, які безпосередньо працюють з людьми. У педагогів виражені так звані суб'єктивні чинники напруженості педагогічної діяльності. Це такі особливості особистості, які провокують надмірну чутливість до певних професійних труднощів. Необхідність весь час стримувати спалахи гніву, роздратування, тривоги, відчаю підвищує внутрішній емоційне напруження, згубно позначається на здоров'ї вихователів.

Останнім часом фахівці в галузі педагогічної психології та психології праці говорять про синдром емоційного вигорання педагога, що обумовлений

низкою факторів. Серед них – фактична відсутність права на помилку, що призводить до збільшення робочого часу за рахунок роботи вдома, незадоволеність професійним статусом, страх втратити роботу через скорочення робочих місць внаслідок зниження рівня народжуваності, відсутність умов для самовираження і самореалізації, не висока заробітна плата. Крім того, за межами ЗДО вихователі стикаються з усіма тими факторами соціального стресу, які характерні для будь-якого дорослого громадянина. Наслідком підвищеної напруженості праці педагога нерідко стають пригніченість, апатія, відчуття постійної втоми, а іноді і грубість, нестриманість, образи дітей, колег. Такі емоційні вибухи не приносять полегшення, змушуючи відчувати почуття провини, оскільки професійний обов'язок педагога передбачає, що він зобов'язаний тримати себе в руках.

З метою забезпечення психологічної підтримки вихователів ЗДО, на нашу думку доцільно проводити тренінгові заняття з емоційної підтримки педагогів, розвитку в них професійно значущих особистісних якостей на основі використання інтерактивних методів. Необхідність упровадження інтерактивних методів у професійну педагогічну освіту, зокрема й у психологічну підтримку вихователів очевидна, оскільки вони за своєю суттю адекватні цілям і змісту психологічної підтримки.

Під інтерактивними методами навчання розуміють систему правил організації продуктивної взаємодії в формі навчальних, ділових, рольових ігор, дискусій, за якої відбувається набуття нового досвіду і отримання нових знань.

Інтерактивні методи навчання вимагають дотримання наступних правил:

- заборонена критика висунутих ідей і проміжні критичні оцінки висловлювань;
- не допускаються судження щодо нерозв'язності проблеми;
- чим більше висунуто пропозицій, тим більша ймовірність появи нової і цінної ідеї;

- при вирішенні складної проблеми вона поділяється на частини;
- наявність ролей;
- доброзичлива, творча атмосфера проведення;
- активна взаємодія всіх учасників гри.

Усі означені правила повною мірою можуть бути реалізовані під час тренінгових занять. Під тренінгами розуміють такий інтерактивний метод, в якому основна увага приділяється практичному відпрацюванню матеріалу, що вивчається, коли в процесі моделювання спеціально заданих ситуацій педагоги мають можливість розвинути і закріпити необхідні знання та навички, змінити своє ставлення до власного досвіду і застосовуваних у роботі підходів.

У контексті нашого дослідження використання тренінгових занять обумовлене тим, що саме груповий спосіб роботи допоможе вихователям ЗДО: відкрито говорити про себе, свої почуття, труднощі; слухати і чути інших; усвідомлювати власну успішність або неуспішність. Разом із тим, передбачаємо, що тренінгова форма занять стимулюватиме педагогів до самопізнання й свідомого розуміння професійних потреб, певних позитивних сторін і недоліків свого професійного образу «Я» та пошуку можливостей їх подолання; спонукатиме до спілкування і взаємодії з колегами, спільного вироблення рішень щодо розвитку й удосконалення внутрішнього складника професійного іміджу. Водночас тренінг забезпечуватиме зворотний зв'язок із тренером, який скеровуватиме таку діяльність вихователів ЗДО у потрібне русло. Разом із тим психолого-педагогічний тренінг дозволить створити умови для розвитку таких особистісно-професійних якостей педагогів, як комунікабельність, рефлексивність, упевненість у собі, толерантність, доброзичливість, бажання допомогти іншому, прагнення до самовдосконалення та їх вияву в змодельованих ситуаціях, що виникають у практиці роботи вихователів ЗДО.

Систематичне корегування мотиваційно-потребнісного комплексу та «Я»-концепції педагога. Кожен вихователь ЗДО вибудовуючи власний

професійний образ спирається на комплекс мотивів і потреб, що спонукають або не спонукають його до удосконалення в обраному фахові. Значною мірою мотиваційно-потребнісний комплекс педагога залежить від його «Я»-концепції, яка по суті є професійною самооцінкою вихователя і знаходить вияв в оцінці особистісно-професійних якостей відповідно до вимог професії та ідеального образу «Я-професійного». При цьому узгодженість самооцінки за цими обома параметрами не обов'язково буває узгодженою, що впливає на професійну адаптацію, професійну успішність та професійний розвиток і відображається в цілісному професійному іміджі педагога.

Самооцінка педагога як фахівця також містить у собі, по-перше, самооцінку результату, що пов'язана з оцінкою досягнутого (в загальному і парціальному аспекті) і відображає задоволеність чи незадоволеність своїми досягненнями; і, по-друге, самооцінку потенціалу, що стосується оцінки професійних можливостей вихователя і відображає віру в себе та впевненість у власних силах. Низька самооцінка результату зовсім не обов'язково свідчить про «комплекс професійної неповноцінності». Навпаки, низька самооцінка результату в поєднанні з високою самооцінкою потенціалу є фактором професійного саморозвитку. Зазначений патерн самооцінки лежить в основі позитивної мотивації саморозвитку і корелює з соціальним і професійним успіхом особистості, зокрема і в сфері педагогічної діяльності.

Як довели дослідження А. Реана [43], О. Перелигіної [34], С. Яндарової [57] та ін., чим оптимальніша мотивація професійної діяльності педагога, чим більше виражені у нього внутрішні і зовнішні позитивні мотиви. І, навпаки, чим менше оптимальний мотиваційний комплекс педагога, тим менш значущі для нього власне внутрішні мотиви професійної діяльності. Таким чином, до самовдосконалення, а, отже, і до розвитку іміджу, зокрема його внутрішнього складника, прагнуть як педагоги, що мають внутрішню, продуктивну, мотивацію, так і педагоги з неоптимальною професійною мотивацією. Але шляхи для цього ними добираються різні; протилежними також виявляються їхні уявлення щодо напрямів саморозвитку, самокорекції внутрішнього

компонента власного професійного іміджу і способів наближення до професійного ідеалу.

Урахування ж усього означеного вище дозволить вибудувати більш ефективну роботу щодо об'єктивізації професійної самооцінки педагогів, приведення у відповідність до суспільних вимог їхніх професійних мотивів, потреб, цінностей, ідеалів.

Реалізація означених психолого-педагогічних умови розвитку внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя закладу дошкільної освіти передбачала три послідовні етапи роботи:

I етап – пошуково-діагностувальний. Його метою було проведення тренінгових занять з елементами лекції спрямованих на: поглиблення і систематизацію знань вихователів про створення, корекцію і розвиток позитивного професійного іміджу загалом і його внутрішнього компонента зокрема; виховання у них стійкого професійного інтересу до цілеспрямованого створення власного іміджу та усвідомлення його ролі в побудові цілісного професійного іміджу; діагностування мотиваційно-потребнісного комплексу і «Я»-концепції педагога задля добору відповідних заходів щодо роботи над внутрішнім складником професійного іміджу.

Протягом цього етапу роботи було проведено заняття «Мій професійний імідж та моя життєва позиція», «Значення іміджу вихователя ЗДО в його професійній діяльності», «Типи, структура та функції іміджу вихователя», «Мій внутрішній імідж фахівця», «Самопізнання педагога та «Я»-концепція».

Наведемо приклад проведення одного з них.

Тренінгове заняття «Мій професійний імідж та моя життєва позиція»

Мета: знайомство учасників групи з подальшою роботою; актуалізація досвіду участі в психологічних тренінгах (або знайомство з особливостями участі в тренінговій групі); обговорення тематики тренінгових занять стосовно побудови іміджу педагога ЗДО загалом і його внутрішнього компонента зокрема; підведення педагогів до усвідомлення значущості внутрішнього

складника іміджу для цілісного образу професійного «Я»; виявлення очікувань учасників від майбутньої роботи.

Завдання:

- згуртувати учасників тренінгової групи (гра);
- ознайомити з правилами роботи у тренінговій групі (бесіда);
- ознайомити з тематикою подальших тренінгових занять (лекція);
- познайомити з поняттями «імідж», «професійний імідж», «позитивний професійний імідж вихователя ЗДО», «професійне самовдосконалення», компонентами професійного іміджу вихователя (лекція, бесіда);
- підвести до усвідомлення значущості внутрішнього компонента іміджу для цілісного образу професійного «Я» вихователя (проектний семінар, гра);
- сприяти усвідомленню педагогами особистісного та професійного ресурсів у процесі розвитку внутрішнього компонента професійного іміджу (проектний семінар, гра);
- стабілізувати емоційний стан учасників.

Вправи, що використовували під час проведення заняття:

«Привітання в дзеркалі» – згуртування учасників тренінгу, розвиток емпатійності, соціальної та особистої креативності для ефективної роботи під час тренінгу;

«Колір мого настрою» – осмислення свого емоційного стану;

«Мій професійний імідж» – усвідомлення свого іміджу як фахівця, аналіз, самодіагностування спрямованості особистості педагога та рівня його саморозвитку в професійно-педагогічній діяльності; визначення особистісно-професійних якостей, які наявні у вихователя, і які потребують розвитку для роботи над позитивним професійним іміджем;

«Питання для інтерв'ю» – усвідомлення необхідності особистісного і професійного зростання, розвиток креативності, самодіагностування рівня саморозвитку в професійно-педагогічній діяльності;

«Дерево» — усвідомлення своєї життєвої позиції, підведення до розуміння необхідності постійного самовдосконалення, професійного розвитку та розвитку особистості в цілому;

«Автобус» — усвідомлення способів досягнення життєвих цілей, зняття фізичних та емоційних затискачів;

«Компліменти» — позитивний зворотній зв'язок, групова згуртованість;

«Вгору по веселці» – стабілізація емоційного стану.

Окрім тренінгових вправ на кожному із занять ми використовували діагностичні методики для того, щоб дати змогу педагогам ЗДО визначити актуальний рівень розвитку внутрішнього компонента їхнього професійного іміджу. Серед них «Тест смисложиттєвих орієнтацій (СЖО)» Д. Леонтьєва, «Мотивація професійної діяльності» за К. Замфіром, «Соціальна активність особистості», «Тест-опитувальник для визначення самоствавлення особистості» В. Століна, С. Пантелеєва, тест «Оцінювання самоконтролю в спілкуванні» (за М. Снайдером), «Тест пристосування» Х. Белла (наведені в додатку Ж).

Водночас використовуваний діагностувальний інструментарій давав змогу вихователям визначити свої потенційні можливості й спланувати заходи для розроблення індивідуальних програм особистісного і професійного розвитку.

У процесі проведення цього етапу роботи стало очевидним, що тематика тренінгових занять зацікавила педагогів. Їхні знання щодо створення, корекції і розвитку позитивного професійного іміджу загалом і його внутрішнього компонента зокрема стали більш точними та систематизованими; з'явився інтерес до внутрішнього компонента іміджу та усвідомлення його ролі в побудові цілісного професійного іміджу педагога.

II етап – діяльнісно-практичний – передбачав роботу щодо забезпечення психологічної підтримки вихователів через тренінгові заняття, побудовані на використанні психоконсультації та інтерактивних

технологій навчання, а також розроблення індивідуальних програм особистісного і професійного розвитку вихователів ЗДО, які містять напрями, що є не лише посильними і цікавими для них, але й сприяють особистісно-професійному розвитку, вдосконаленню фахової компетентності, педагогічної майстерності та професійного іміджу педагогів.

Під час проведення тренінгових занять ми широко застосовували різноманітні техніки психоконсультації. Наведемо приклади окремих із них.

Техніка «Карта мого тіла» з використанням МАК (метафоричних асоціативних карт) А. Кузнецової «Всесвіт усередині».

Мета: виявлення ставлення вихователя до свого тіла; формування усвідомленого ставлення до свого тіла; виявлення психосоматичних взаємозв'язків для можливості подальшої роботи.

Матеріали: абстрактні колоди МАК, аркуш паперу, олівці.

Інструкція:

1. На аркуші паперу (формат не менш А2) намалюйте силует свого тіла.
2. Закрийте очі, дихайте спокійно в тому темпі, в якому вам хочеться. Зверніть увагу вашої свідомості на своє тіло. Який орган або ділянка тіла звертає на себе увагу більше, ніж інші? Побудьте в ньому стільки часу, скільки буде потрібно. Повільно відкрийте очі.

3. «У відкрити» виберіть з колоди карту, яка ілюструє ваше відчуття в тому органі або відділі, на якому ви концентрувалися. Помістіть її в потрібне місце на вашому силуеті.

4. По можливості, покладіть одну руку на карту, а другу на своє тіло, в те місце, яке ілюструє карта. Відчуйте, як вона відгукується у вас, спробуйте відчувати резонанс карти з тілом.

5. Питання для бесіди: Розкажіть, про що ця карта. Що несуть в собі кольори, лінії, образи? Що ви відчуваєте, дивлячись на карту? Як це перетинається з тим, що ви відчуваєте в тілі? Про що може говорити цей симптом? З чим ця карта може асоціюватися у вашому житті? Уявіть ситуацію,

в якій ви відчуваєте подібні почуття у вашому житті? Як може бути пов'язана ця ситуація і ваші відчуття в тілі?

6. Далі можна почати роботу з виявленими взаємозв'язками і причинами психосоматичних проявів. А можна продовжити складати карту тіла, повторюючи етапи 2-5, опрацьовуючи в першу чергу ділянки тіла, що турбують, а потім решту ділянок. Основні частини тіла, на які ми звертаємо увагу: голова, обличчя, шия, горло, шийний відділ хребта, грудний відділ хребта, грудна клітина, плечі, руки, кисті рук, діафрагма, шлунок, сонячне сплетіння, живіт, поперековий відділ хребта, геніталії, таз, ноги, ступні.

7. Коли карта тіла закінчена, і про кожну ділянку тіла ми поговорили, в цілому дивимося на карту, підводимо підсумки: на що потрібно звернути увагу, які висновки потрібно зробити тощо.

8. Закінчити техніку можна аффірмаціями:

«Я дякую своєму тілу за те, що я можу жити, рухатися, дихати, бачити, чути, відчувати, мислити, творити».

«Я дякую своєму тілу за те, що воно дає мені зрозуміти, коли потрібно відпочити або звернути увагу на свої думки і вчинки».

«Я поважаю своє тіло і дбаю про нього».

«Я приймаю і люблю своє тіло таким, яке воно є».

Використання цієї техніки дозволило педагогам зануритися у внутрішні відчуття свого тіла, визначити й уточнити, а також проговорити наявні проблеми в соматичному здоров'ї і їх вплив на професійний імідж вихователя. Деякі з освітян вирішили після проведення техніки відвідати вузьких спеціалістів у поліклініці задля поліпшення стану того чи іншого органу.

Техніка пісочної терапії «Я та мої межі» (модифікована О. Сивак).

Мета: познайомити педагогів з поняттям внутрішніх меж; дати можливість фізично відчути свої внутрішні межі, їх наявність та функції; вказати на проблему і дати ресурс щодо розвитку.

Матеріали: настільна пісочниця, клей ПВА, аркуш формату А3.

Інструкція: Після розгляду пісочниці вихователям пропонують зайняти зручну розслаблену позу й зануритися у візуалізацію. Орієнтовний текст для візуалізації: Прикрийте повіки, дихайте глибоко і розмірено. Ви гуляєте на зелених луках, вдихаєте аромати трав, відчуваєте, як дме вітерець, занурюєтеся в приємний стан розслаблення і спокою. Вам так добре і комфортно, що Ви відчуваєте, як легко можете злетіти. Ви робите кілька кроків, пару помахів руками і – підноситеся в небо. З кожним помахом рук Ви піднімаєтеся все вище і вище, поки не опиняєтеся дуже високо. Ви розглядаєте все, що залишилося внизу. Під собою Ви бачите чудове місто, вдивляючись у яке, помічаєте будинки та вулиці, дерева і мешканців. Місто оточене стіною. Придивіться, яка вона, що навколо. Обережно опустіться в це місто, погуляйте його вулицями, центральною площею, підійдіть до в'їзної брами, відчуйте її міць.

Далі педагогам пропонується побути в цьому стані, потім, не поспішаючи, відкрити очі й пригадати, що вони бачили з висоти пташиного польоту. Потім йде пропозиція взяти аркуш паперу формату А3 і клей ПВА з тонким отвором. На аркуші вихователям пропонують нанести клеєм межі міста, позначити в'їзні ворота, нанести обриси вулиць і будинків. Потім швидко перевернути аркуш на пісочницю і притиснути долонями аркуш, зняти його і розглянути межі й схему міста.

Вихователям дається час на занурення і усвідомлення, після чого ставлять запитання: Які межі Ви бачите, чи легко їх порушити? Чи потрібно зміцнити стіну? Чи комфортно жителям міста? Чи охороняються ворота, що це означає для Вас? Що буде, якщо Ваші межі порушать? тощо.

В кінці вправи дається ресурс: «Ви можете взяти жменю піску і зміцнити межі так, як Вам хотілося б, (якщо межі порушені), а можете «відкрити» ворота і зробити прохід у Ваше місто (якщо клієнт дуже замкнутий і нікого не пускає в свій внутрішній світ).

Проведена техніка дозволила провести м'яку діагностику внутрішнього стану вихователів, допомогла їм фізично відчути свої внутрішні межі,

занурити в комфортний, безпечний стан самоспоглядання, а також вивести на проблемні теми, дати ресурс для саморозвитку.

Техніка «Я і мій талант» (у модифікації О. Тараріної).

Мета: розширення діапазону соціального і професійного вибору; формування навички самопізнання; отримання досвіду створення власного «творчого продукту»; розкриття нових граней особистості; усвідомлення особливості, унікальності професійних можливостей особистості.

Завдання: навчитися слухати і чути внутрішнє «Я»; розвивати емоційний інтелект, чуттєвість, тактильні відчуття і дрібну моторику рук; реалізувати свої творчі здібності; сприяти особистісному і професійному зростанню, саморозвитку.

Матеріали: фольга різних кольорів (30x30 см), аркуш паперу (А4).

Алгоритм роботи:

Вступ. Кожному учаснику пропонується взяти будь-який шматок фольги, щоб, відчувши фізичні властивості і можливості цього матеріалу, зробити з нього що-небудь.

Основна частина. Інструкція:

1. Використовуючи два шматочки фольги, виконайте роботу на тему: «Я і мій талант».

2. Коли робота буде завершена, помістіть свій виріб перед собою на білому аркуші паперу.

3. Дайте відповідь на питання: Як називається Ваша робота? Що Ви створили? Ви і Ваш талант – це єдиний образ або вони відокремлені один від одного? Чи взаємодіють вони між собою? У якому віці Ви вперше виявили свій талант (-и), що цьому сприяло? Які перешкоди і труднощі на шляху вдосконалення свого таланту Ви долаєте зараз? Назвіть людей, які підтримують Вашу віру у власний талант. Розвиток якого нового таланту на основі вже відкритого Ви очікуєте? Наскільки Ваш талант реалізований в життя (оцініть за стовідсотковою шкалою)? Чи можете Ви на основі свого таланту навчати майстерності інших? Чи допомагає Ваш талант розвитку

інших людей, творенню добра? Якби ця робота раптом заговорила, що б вона сказала Вам?

Рефлексія: Як ставиться педагог до себе і свого творчого начала? Як вони взаємодіють між собою: конструктивно, доповнюють один одного або конфліктують? Наскільки вихователів вдається реалізувати свої таланти і здібності в житті? Чи є в учасника тренінгу проблеми в сприйнятті свого творчого потенціалу? У чому сильні сторони створених образів? Яким потенціалом для вдосконалення особистості вони володіють? Як педагог сприймає свій талант – як дар або як тягар?

Дана техніка допомагала кожному вихователів реалізувати творчий потенціал, зробити крок до досягнення внутрішньої гармонії.

Удома самостійно з метою покращення свого самопочуття педагогам також пропонували виконати *терапевтичну техніку «Лист собі маленькому»*.

Завдання полягало в тому, щоб знайти час і місце, де вихователя ніхто не турбуватиме і він зможе спокійно приділити собі 15-20 хвилин.

Інструкція: «Закрийте очі і згадайте себе на будь-якій дитячій фотографії. Ось цій дівчинці ви і будете зараз писати лист.

Зверніться до себе маленької так, як вам хочеться – Зайчику, Сонечко, або ласкаво по імені – загалом, ніяких правил тут немає. Пишіть далі так, як підказує вам серце. Все, що хочеться сказати цій маленькій дитині, що ви відчуваєте до неї. Ви можете написати, що розумієте, як їй самотньо, страшно або сумно, як не вистачає тепла, любові і розуміння. Похваліть її, підтримайте, як можете, розкажіть, як впоратися з труднощами – з позиції себе – дорослого.

Це дуже інтимний процес. Ніяких правил. Слухайте себе і пишіть все, що хочете, а в кінці підпишіть лист.

Тепер візьміть ручку в іншу руку. Переверніть аркуш або візьміть інший і, не замислюючись, і нічого не плануючи (це дуже важливо!), почніть писати у відповідь лист від маленького себе – собі дорослому.

Коли ви пишете лівою рукою, активізується права півкуля, відповідальна за метафори, образи, символи, інтуїцію, почуття, мрії.

Пишіть те, що хочеться і що відчуваєте – будь-які слова. Спонтанна відповідь з глибини душі, з пам'яті, від себе – маленької дитини – дорослому собі. Це може бути одне слово, 2-3 рядки або більше, як піде. Відповідь не з голови, а з серця. І почерк буде як у дитини – нерівний, дитячий, тремтячою рукою. Буде відчуття, що ви отримали лист зі свого дитинства ... З'єдналися зі своєю внутрішньою дитиною».

У приватних бесідах після проведення цієї техніки, педагоги зізнавалися, що вона дала змогу зазирнути в свій внутрішній світ, почуття, переживання і бажання; порівняти свої мрії й актуальний стан досягнень, в чомусь ствердитися і в чомусь розчаруватися, але водночас знайти ресурс для роботи над собою, визначити нову мрію та намітити шляхи для її досягнення.

Окрім технік психоконсультації під час тренінгових занять нами було використано низку вправ, ігор. Проілюструємо окремі з них.

Вправи з подолання тривожності.

Права 1. «Дихання». Дихання – це життя. Затримуючи його, ви позбавляєте організм потреби, в порівнянні з якою все інше відходить на задній план, і, хоч на мить, але, втрачає свою актуальність. Ця мить – ваш вигреш. Використовуйте його, щоб вийти з-під прямого впливу стресу. Для цього з видихом розслабтеся і при наступному вдиху трохи відхиліться назад, підніміть підборіддя і злегка відкиньте голову. Сядьте прямо і видихніть все повітря з легенів. З видихом розслабтеся. Візьміться обома руками за краї сидіння і на вдиху потягніть його вгору, немов намагаючись підняти стілець. Напружте руки, живіт і інші м'язи тіла, продовжуючи начебто піднімати стілець, на якому сидите. Зберігаючи напругу у всьому тілі, затримайте дихання. Повільно видихніть через ніс, розслабляючи тіло і відпускаючи сидіння. Після видиху повністю розслабтеся. Ніде в тілі не повинно залишатися напруги. Виконайте три-п'ять таких циклів. Час вдиху, видиху і затримки дихання визначаєте відповідно до стану вашого здоров'я і вашого ритму дихання.

Вправа 2. «Свічка, що горить». Поставте запалену свічку на стіл і сядьте перед нею таким чином, щоб полум'я знаходилося на відстані 15-20 см від ваших губ. Округліть губи і повільно видихайте на полум'я свічки. Не гасіть вогонь, а відхиляйте його обережним, повільним і, водночас, сильним струменем повітря. Намагайтеся дмухати так, щоб кут нахилу полум'я був однаковим з початку видиху до його повного завершення. Виконуйте цю вправу протягом п'яти хвилин. Таким чином ви навчитеся рівному, тривалому розслаблюючому видиху, який буде «виносити» з вас і спалювати в полум'ї свічки все накопичене ментальне «сміття», вивільняти від усього, що заважає вам бути вільними і спокійними.

Вправа 3. «Мета-позиція». Уявіть собі, що ви бачите себе і все, що відбувається, ніби зі сторони, ніби дивитеся про себе фільм. Встановіть зручну для вас дистанцію. Відчуйте себе спостерігачем, далеким і в той же час зацікавленим всім тим, що відбувається. Спокійно і безпристрасно розглядайте це як зовнішнє явище. Встановлена вами дистанція дозволяє бачити, як і що ви робите, не втручаючись у те, що ви бачите. Ви можете спостерігати свої емоції, типу гніву, але не дійте на підставі цього гніву. Головне – не дайте собі «втягнутися» в ситуацію знову. Робіть все, що необхідно, для підтримки дистанції: уявіть перед собою скляний бар'єр, відсуньтеся на більшу відстань, підніміться над ситуацією і дивіться на неї зверху. Ви можете розслабитися і з цієї нової перспективи зважити все більш тверезо. Більшість з нас знаходить найкращі рішення, залишаючи всі емоції в стороні. Тепер ви дивитеся на зовнішні обставини як глядач, мовчазний свідок, який відійшов на хвилину, щоб оцінити ситуацію. Вир більше не кружляє вас у стрімкому, бурхливому потоці. Оцініть ситуацію і прийміть рішення про подальші дії: як вам слід поводитися оптимальним чином; який ресурс для цього потрібен; де ви його може взяти прямо зараз.

Вправа 4. «Ресурсний стан». Найнадійніше джерело ресурсу – ви самі, бо все, що вам потрібно, в вас вже давно є. Важливо тільки вміти цим вчасно скористатися. Технологія актуалізації ресурсних станів надає таку

можливість. Припустимо, ви бачите, що для оптимальної поведінки вам необхідне почуття впевненості. Згадайте ситуацію, в якій ви завжди відчуваєте себе впевнено: за кермом свого велосипеда, на відпочинку або десь ще. Неважливо, що це за спогад. Головне, що в даний момент він є для вас позитивним і сильним. Ще раз у всій повноті переживіть його, так ніби все це відбувалося зараз. Відчуйте в собі впевненість і силу. З цим почуттям увійдіть в стресову ситуацію і дійте на підставі вашої впевненості. Дійте виходячи з того, що на першому плані у вас вже не драма, а наявний шанс впоратися з нею. Використовуйте його. Здобута перемога приносить почуття гордості за себе, відчуття сили і здатність відповісти на серйозний виклик. У вас зміцниться впевненість в собі і ви виявляєте, що маєте достатній запас міцності, щоб винести будь-яке випробування, що випало на вашу долю. За допомогою прийому актуалізації ресурсних станів ви можете закликати до себе на допомогу будь-яке потрібне вам почуття: спокій, компетентність, зосередженість, витримку і так далі. Все, що для цього треба зробити – це взяти його звідти, де воно у вас було, і перенести туди, де ви в ньому відчуваєте потребу зараз. Якщо досвіду переживання потрібного почуття у вас немає, використовуйте прийом ніби ви володієте цим почуттям. Єдине, що ви можете зробити, не володіючи, наприклад, сміливістю – це вдати з себе сміливця, і узгоджувати з цим відчуттям свою поведінку. Ви також можете запозичити необхідний ресурс у вашого героя, наслідуючи його манеру поведінки.

Вправа 5. «Настрій». Сядьте за стіл і візьміть кольорові олівці чи фломастери. Перед вами – чистий аркуш паперу. Намалюйте будь-який сюжет – лінії, кольорові плями, фігури. Важливо при цьому зануритися в свої переживання, вибрати колір і провести лінії так, як вам хочеться, відповідно до вашого настрою. Уявіть, що ви переносите своє занепокоєння і тривогу на аркуш паперу, намагаючись виплеснути його повністю, до кінця. Малюйте до тих пір, поки не заповниться весь простір аркуша, і ви не відчуєте заспокоєння. Ваш час зараз не обмежений: малюйте стільки, скільки вам потрібно. Потім переверніть аркуш, і напишіть кілька слів, що відображають ваш настрій.

Довго не думайте, необхідно, щоб ваші слова виникали вільно, без спеціального контролю з вашого боку. Після того як ви намалювали свій настрій і переклали його в слова, із задоволенням, емоційно розірвіть аркуш і викинете його в смітник. Усе! Тепер ви позбулися свого напруженого стану! Ваша напруга перейшло в малюнок і вже зникла, як цей неприємний для вас малюнок.

Гра «Дерево досягнень». Мета: розвиток рефлексивної самосвідомості вихователів; формування вміння співпрацювати.

Матеріали: великий квітковий горщик, земля або пісок, сухі гілки дерева, камінчики для зміцнення стовбура, скоч, кольоровий папір, стрічки, ножиці, фломастери.

Хід гри

1. Учасникам гри пропонується послухати притчу.

Згідно з легендою, в світі існують чудові дерева, що приносять удачу і виконують бажання. Багато сміливців намагалися знайти їх, але поверталися вони ні з чим. Тоді сміливці оголосили історію про чудесні дерева вигадкою і перестали шукати їх. Але людям так хотілося вірити в легенду! І вони стали наділяти особливими здібностями звичайні дерева, вірячи, що ті принесуть їм удачу. А щоб закріпити своє бажання, люди прив'язували до дерев шматочки тканини. Але незабаром з'ясувалося, що багато дерев від цього гинуть. Чи то вузлики виявлялися занадто міцними, і це заважало текти деревним сокам; чи то бажання людей були такими невгамовними, що дерево не справлялося з ними. Люди забули найголовніший секрет легенди, який свідчив: «І дерево це людина сама творить, і живить його успіхами і досягненнями своїми».

2. Питання для обговорення: Як ви зрозуміли притчу? Де можна знайти дерево успіху і досягнень? Як ви розумієте слова «успіх», «досягнення»? Яких успіхів і досягнень в особистому й професійному житті ви хочете досягти? Чи хочете ви виростити таке дерево у себе в ЗДО?

3. Виготовлення дерева із запропонованого матеріалу. Попередньо обговорити з учасниками, як виготовити дерево, як його зміцнити, позначити

свою гілочку на дереві особливим знаком, не схожим на інші. Після обговорення педагоги виготовляють і саджають дерево, вибирають собі на дереві гілочку, оформлюючи її за своїм бажанням.

4. Тренер звертає увагу учасників на листочки (трьох кольорів). Кожне ваше досягнення або успіх допоможе дереву покритися різнобарвним листям. Якщо ви досягнете успіхів у навчанні дітей – з'явиться зелений листочок, якщо ви навчитеся успішно спілкуватися один з одним, з дітьми, з батьками дітей, з членами ваших родин – з'явиться червоний листочок, якщо досягнете успіхів у професійному житті – жовтий. Як тільки на вашій гілочці з'являються будь-які три листочки, відразу розпускається квітка, ще три листочки – ще квітка. Так ми з вами зможемо зробити диво – наше дерево завітне. Все залежить від вас!

(Надалі дерево допоможе кожному педагогу усвідомити, що у нього виходить найкраще, а над чим ще треба попрацювати. Можливий такий варіант: якщо на гілочці з'являються листочки різного кольору, то квітка велика, якщо одного і того ж кольору, то невелика. Важливо при обговоренні успіхів пам'ятати головний сенс притчі – все в твоїх руках.)

5. Тренер. Я впевнена, що сьогодні на кожній гілочці з'явиться листочок. Як ви самі вважаєте, якого він буде кольору і чому?

Кожен педагог оцінює свої досягнення, прикріплює листочок до своєї гілочки. Якщо вихователь відчуває труднощі, йому допомагають колеги.

6. Питання для обговорення: Чи подобається вам наше дерево? Чому? Що вам сподобалося сьогодні на занятті?

Дерево буде знаходитися в нашому ЗДО. Щотижня ми зможемо підводити підсумки і спостерігати, як воно змінюється. У когось гілочка завітне швидше, у когось – повільніше. Ви зможете побачити, кому з вас треба допомогти, кому подумати про своє ставлення до оточуючих, про професійні досягнення. Головне – пам'ятати, що краса дерева залежить від вас, тому що воно живиться вашими успіхами і досягненнями.

Протягом занять ми використовували інтерактивні методи навчання, зокрема «Обговорення в загальному колі», «Мозковий штурм», «Мікрофон» для збору ідей і поглядів на проблему тренінгу; «Займи позицію», «Зміни позицію», «Дебати» – для обговорення спірних питань та переконання опонентів; «Робота трійками», «Робота четвірками» – для вироблення спільних рішень в напрямі розвитку складників внутрішнього компоненту професійного іміджу педагогів.

Інтерактивні методи дозволяли активізувати вихователів ЗДО у процесі набуття знань про імідж та іміджотворення й умінь у цій галузі й, разом із тим, спонукали педагогів до взаємодії, взаємонавчання і спілкування на засадах рівноправності й партнерства.

Аналіз рефлексивних відповідей педагогів на тренінгах засвідчував їх зацікавленість як змістом заняття, так і формою його проведення. Вихователі ЗДО відзначали, що на занятті вони «могли поводити себе невимушено», «мали змогу поспостерігати за своїми колегами та за собою», «з іншого боку поглянули на своїх колег», «помітили недоліки у своєму іміджі вихователя та накреслили способи їх подолання».

Крім того, на цьому етапі педагоги розробляли і втілювати індивідуальні програми особистісного і професійного розвитку. Реалізація означеного етапу роботи припала на період карантину (друга половина березня – травень 2020 року), тому тренінгові заняття ми проводили для вихователів у приміщенні ЗДО у II половину дня, коли батьки забирали дітей після занять. Водночас на таких тренінгах було розроблено та скореговано програми особистісного і професійного розвитку педагогів.

Практичне ж утілення розроблених програм переважно відбувалося у дистанційному форматі, коли вихователі ЗДО самостійно підвищували свою професійну майстерність та розвивали себе в обраному напрямку на платформах «На Урок», «Всеосвіта», «Prometeus» та ін., здійснювали заходи з самоосвіти, самовиховання та самоактуалізації.

III етап – рефлексивний – мав на меті здійснення рефлексії заходів, проведених у межах тренінгових занять й індивідуальних програм особистісного і професійного розвитку вихователів ЗДО, визначення їх корегувальної дієвості. З цією метою було проведено тренінгові заняття у формі диспутів, рольових і ділових ігор, де педагоги ділилися своїми поглядами на проблему розвитку внутрішнього компонента власного професійного іміджу, озвучували труднощі, які вони випробовували під час реалізації програм особистісно-професійному розвитку, визначали дієві, на їх погляд, заходи щодо роботи з корекції і розвитку іміджу.

Під час цього етапу педагоги замальовували «Кола контролю» (рис. 2.1), де позначали те, що варто ураховувати в процесі розвитку внутрішнього компонента власного професійного іміджу, а що залишати поза увагою.



Рис. 2.1. Схема «Кола контролю»

Також із педагогами було проведено низку вправ на рефлексію проведених заходів з розвитку внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя ЗДО. Наведемо, для прикладу, деякі з них.

Вправа «Дякую!». Інструкція: «Встаньте, будь ласка в коло. Закрийте очі. Розгорніть руки долонями вгору. Подумки покладіть в ліву руку свій власний внесок в проведені нами зустрічі. У праву руку покладіть все те, що ви отримали від тренінгових занять. Коли я скажу «Готово!», Ви з'єднаєте руки у сплеску зі словом «Дякую».

Вправа «П'ять пальців». Інструкція: «Подивіться на свої долоні, поворухіть пальцями, стисніть їх у кулак і розтисніть. Перша літера назви кожного пальця підкаже вам, над чим варто задуматися під час аналізу нашої роботи.

Мізинець – «мотив». Що мотивувало брати участь у тренінгових заняттях? Якого досвіду набули, що нового дізналися?

Безіменний – «близькі». Що зробили для того, щоб змінитися в особистісному плані, яких змін зазнали стосунки з близькими?

Середній – «стан душі». Яким був настрій протягом циклу занять?

Вказівний – «врівноваження». Чи вдалося урівноважити складники внутрішнього компонента Вашого професійного іміджу?

Великий – «вміння». Чого Ви навчилися?

Вправа «Кольорове голосування». Інструкція: «Щоб дізнатися, наскільки результативною була наша з вами робота, я пропоную вам взяти участь в «кольоровому голосуванні». Намалюйте на картках галочку того кольору, який відповідає вашому емоційному стану і настрою. Червоний – дізналася багато нового і цікавого. Жовтий – представлена інформація була не нова для мене. Зелений – приємно було працювати в команді. Синій – могла би провести час з більшою користю в іншому місці.

Вправа «Будуємо дім». Матеріали: аркуші паперу А4, олівці або фломастери, аркуш паперу трикутної форми, магніти.

Інструкція: «Друзі, візьміть аркуші паперу, розташуйте їх горизонтально. Зобразіть на аркуші те, який висновок ви можете зробити з усіх наших зустрічей. Ви можете висловити свої думки і відчуття словами, або у вигляді малюнка. На роботу вам дається приблизно 10 хвилин. Прокоментуйте свої малюнки. Уявіть, що ваші аркуші – цеглинки. Побудуємо будинок з цегли. Для завершення образу необхідний дах (аркуш трикутної форми). На «даху» пишемо підсумок зустрічі».

Спостереження за педагогами, неформальне спілкування з ними засвідчило доцільність запропонованої нами роботи та психолого-педагогічних умов розвитку внутрішнього компонента професійного іміджу. Так, педагоги відповідали: «Я очікувала отримати корисну інформацію для особистісного розвитку й професійного зростання, закріпити і структурувати знання про імідж. Я намагалася брати активну участь у тренінгу. Особисті цілі досягнуті. Отримала масу корисної інформації, яку і надалі буду застосовувати на практиці»; «Усі завдання цікаві і актуальні. Очікувала отримати корисну інформацію для роботи. Очікування виправдалися»; «Моя участь у тренінгу пояснюється моїм бажанням пізнавати нове і опановувати нові вміння, удосконалюватися в обраній професії. Я хотіла отримати нову інформацію і навчитися грамотно будувати свій імідж. Намагалася зайняти активну позицію, тому що тема тренінгів цікава і важлива для мене. Особиста мета участі досягнута: дізналася, як можна працювати над собою, задумалася про те, яку роль відіграє мій імідж в моїй професійній реалізації, сформулювала для себе правила особистісного і професійного вдосконалення».

Загалом можна резюмувати, що реалізація психолого-педагогічних умов розвитку внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя ЗДО, проведення тренінгових занять з педагогами мали позитивний вплив на процес їх професійного й особистісного розвитку. Це дозволило освітянам оволодіти теоретичними знаннями та практичними вміннями й навичками іміджування, необхідними сучасному вихователю ЗДО, сприяло усвідомленню ними

необхідності постійної роботи над власним іміджем педагога ЗДО загалом і його внутрішнього складника зокрема.

2.3. Аналіз ефективності впроваджених психолого-педагогічних умов розвитку внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя закладу дошкільної освіти

В іміджології проблема визначення психолого-педагогічних умов процесу формування іміджу фахівця, зокрема розвитку в них внутрішнього компонента професійного іміджу, вивчена слабо (див. праці [36, 53, 60, 25]).

Із метою виявлення результативності запропонованих нами психолого-педагогічних умов розвитку внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя ЗДО було проведено контрольний етап експерименту. Вивчення динаміки рівнів розвитку внутрішнього компонента професійного іміджу вихователів ЗДО в ЕГ і КГ відбувалося за тими ж методиками, що використовувалися на констатувальному етапі експерименту (див. підрозділ 2.1).

Результати експерименту засвідчили, що на ефективність впровадження психолого-педагогічних умов розвитку внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя закладу дошкільної освіти впливають зовнішні та внутрішні фактори.

Зовнішні:

- якість та ефективність організації освітньої діяльності ЗДО;
- організація розвивального професійно-освітнього середовища;
- відповідність освітнього потенціалу ЗДО сучасним потребам;
- вимоги до якості педагогічної роботи вихователя ЗДО.

До внутрішніх факторів можемо віднести:

- захоплення освітянина професійною діяльністю та мотивація до неї;
- уміння ставити життєві цілі, визначати пріоритети;
- адаптивність до змінюваних умов роботи;
- рівень професійної кваліфікації вихователів;

- особистісні фактори: рівень і стійкість мотивації вихователів до самоосвіти, саморозвитку та самовдосконалення; їх готовність до систематичної роботи над собою; розвинені волюві та професійно значущі якості особистості.

Формування іміджу вихователя ЗДО значною мірою пов'язане з психолого-педагогічними умовами розвитку компонентів професійного іміджу, зокрема внутрішнього.

Встановлено, що на ефективність впровадження психолого-педагогічних умов розвитку компонентів внутрішнього іміджу вихователя ЗДО, впливають:

- послідовність всіх етапів розвитку внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя ЗДО;

- комплексне формування та розвиток складників внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя ЗДО;

- наявність у вихователя позитивного, мотиваційно-ціннісного ставлення до формування професійного іміджу, прагнення досягти більш високого рівня професійної ідентифікації;

- постійна робота над позитивною «Я»-концепцією;

- розвиток здатності до самодіагностування якостей, що визначають імідж вихователя, готовність до професійного самовдосконалення та саморозвитку;

- створення вихователем індивідуальної програми особистісного і професійного удосконалення;

- наявність теоретичної системи знань про механізми формування і розвитку іміджу вихователя ЗДО;

- уміння чітко ставити мету, досягати її реалізації;

- розвиток у вихователів рефлексивно-перцептивних умінь;

- вміння самоменеджменту;

- стресостійкість;

- наявність особистісних установок і професійно-значущих якостей, необхідних для розвитку професійного іміджу.

Отримані в процесі проведення контрольного етапу експерименту кількісні результати було проаналізовано й занесено до таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Співвідношення рівнів розвитку внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя ЗДО за критеріями в експериментальній і контрольній групах на контрольному етапі експерименту

Критерії розвитку внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя ЗДО	Рівні розвитку внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя ЗДО та їх абсолютне і відсоткове значення							
	Експериментальна група (12 вихователів)							
	Оптимальний		Достатній		Формальний		Критичний	
	К-сть	%	К-сть	%	К-сть	%	К-сть	%
Мотиваційно-особистісний	6	50%	6	50%	-	-	-	-
Когнітивний	6	50%	5	41%	1	9%	-	-
Рефлексивно-корекційний	5	41%	5	41%	2	18%	-	-
	Контрольна група (16 вихователів)							
Мотиваційно-особистісний	5	31%	8	50%	3	19%	-	-
Когнітивний	5	31%	7	44%	4	25%	-	-
Рефлексивно-корекційний	5	31%	6	37%	4	25%	1	7%

Зокрема в ЕГ оптимальний рівень розвиненості внутрішнього складника професійного іміджу за мотиваційно-особистісним та за когнітивним критеріями спостерігався у 50% респондентів, 41% опитаних продемонстрували оптимальний рівень розвиненості досліджуваного компонента за корекційно-рефлексивним критерієм. У той же час в КГ по 31% педагогів показали оптимальний рівень розвиненості внутрішнього складника професійного іміджу вихователя ЗДО за кожним із критеріїв – мотиваційно-особистісним, когнітивним, рефлексивно-корекційним.

Щодо достатнього рівня, то він був виявлений у 50% опитаних ЕГ за мотиваційно-особистісним компонентом, по 41% респондентів

продемонстрували його за когнітивним та рефлексивно-корекційним критеріями. У КГ достатній рівень спостерігався за мотиваційно-особистісним критерієм у 50% вихователів, за когнітивним – у 44% та за рефлексивно-корекційним у 37%.

Формальний рівень розвиненості внутрішнього складника професійного іміджу вихователів ЗДО за мотиваційно-особистісним критерієм не був діагностований в ЕГ; проте 9% респондентів продемонстрували його за когнітивним та 18% – за рефлексивно-корекційним критеріями. У педагогів КГ формальний рівень спостерігався в 19% опитаних за мотиваційно-особистісним критерієм та в 25% за когнітивним та рефлексивно-корекційним критеріями відповідно.

Критичний рівень розвиненості внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя ЗДО не простежувався в жодній із груп за мотиваційно-особистісним та за когнітивним критеріями; не було його діагностовано в ЕГ й за рефлексивно-корекційним критерієм, проте за названим критерієм його було виявлено в 7% респондентів з КГ.

Таким чином, ми можемо висновувати, що педагоги обох груп стали більш свідомо ставитися як до розвитку складників внутрішнього компонента свого професійного іміджу вихователя ЗДО, так і до усвідомлення його значущості в цілісній структурі свого професійного «Я-образу». Спостережено зростання рівня обізнаності вихователів у галузі педагогічної іміджології, а також умінь самодіагностування актуального рівня розвиненості свого образу професіонала, добору засобів його розвитку. Це засвідчує прагнення вихователів до роботи над удосконаленням свого позитивного професійного іміджу.

Аналіз отриманих результатів дозволяє констатувати відчутні зміни, що відбулися у рівнях розвитку внутрішнього компонента професійного іміджу вихователів ЗДО експериментальної групи за усіма критеріями. Спостерігалися також зміни і в рівнях розвитку внутрішнього компонента професійного іміджу вихователів ЗДО контрольної групи, проте вони не були

суттєвими (див. рисунки 2.2, 2.3, де МО – мотиваційно-особистісний, К – когнітивний, РК – рефлексивно-корекційний критерії).

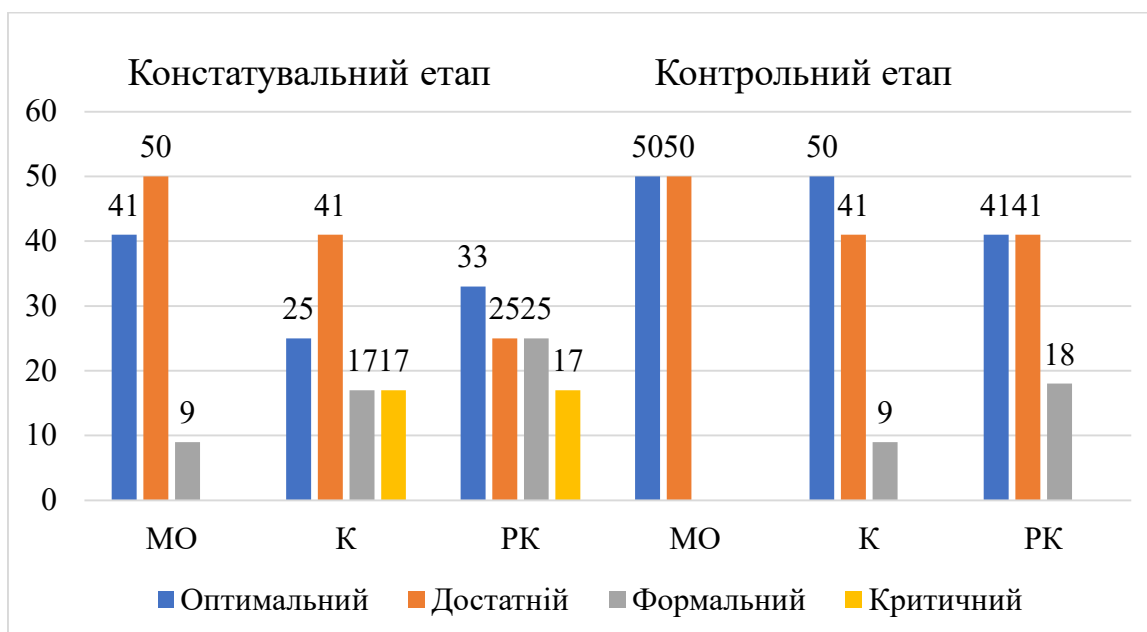


Рис. 2.2. Розподіл рівнів розвиненості внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя ЗДО за критеріями в експериментальній групі на констатувальному та контрольному етапах (у %).

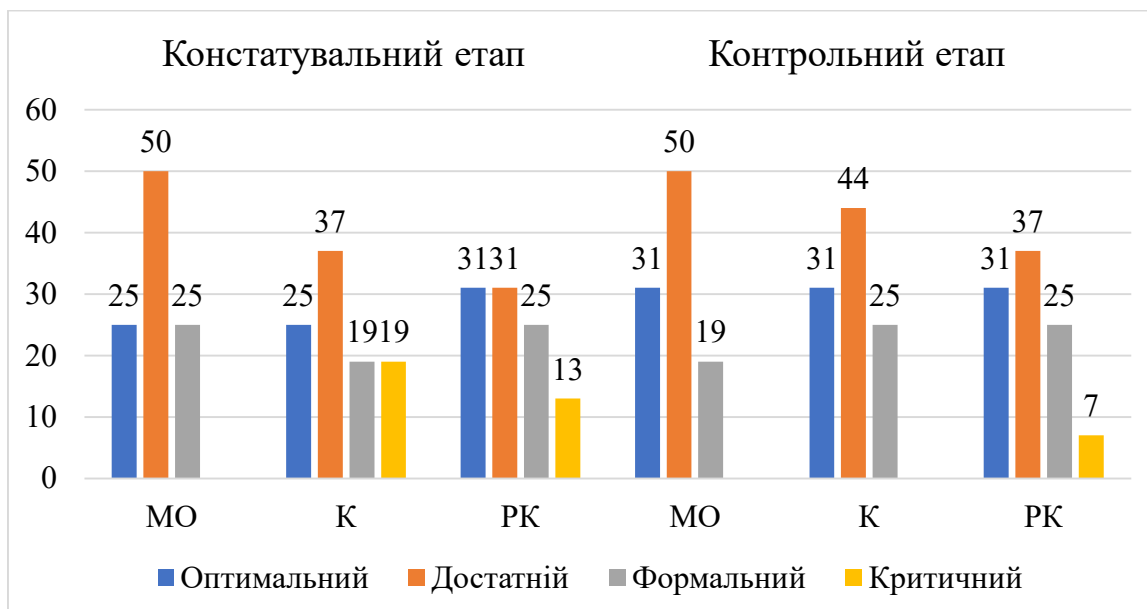


Рис. 2.3. Розподіл рівнів розвиненості внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя ЗДО за критеріями у контрольній групі на констатувальному та контрольному етапах (у %).

Так, в експериментальній групі оптимальний рівень розвиненості внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя ЗДО за мотиваційно-особистісним критерієм зріс на 9%, за когнітивним – зріс на 25%, за рефлексивно-корекційним – зріс на 8%. Достатній рівень розвиненості внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя ЗДО за мотиваційно-особистісним та когнітивним критеріями не зазнав змін, за рефлексивно-корекційним – зріс на 16%. Водночас спостерігалось зменшення відсоткового значення формального і критичного рівнів розвиненості внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя ЗДО: формальний рівень за мотиваційно-особистісним критерієм зменшився на 9%, за когнітивним – зменшився на 8%, за рефлексивно-корекційним – зменшився на 7%; а критичний за когнітивним та за рефлексивно-корекційним критеріями – зменшився на 17%.

У контрольній групі оптимальний рівень розвиненості внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя ЗДО за мотиваційно-особистісним та за когнітивним критеріями зріс на 6%, проте не зазнав змін за рефлексивно-корекційним критерієм. Достатній рівень розвиненості внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя ЗДО за мотиваційно-особистісним критерієм не змінився, але збільшився на 7% за когнітивним та на 6% – за рефлексивно-корекційним критеріями. Формальний рівень за мотиваційно-особистісним критерієм зменшився на 6%, проте і збільшився на 6% за когнітивним критерієм, не зазнавши при цьому змін за рефлексивно-корекційним критерієм. Критичний рівень за когнітивним критерієм зменшився на 19% та на 6% – за рефлексивно-корекційним критерієм.

Одержані результати дозволяють нам зробити висновок, що запропоновані нами психолого-педагогічні умови розвитку внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя ЗДО виявилися дієвими і засвідчили свою ефективність. Отже, завдання дослідження виконано, гіпотезу доведено.

Висновки до розділу 2

Експериментальне дослідження психолого-педагогічних умов розвитку внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя ЗДО дає змогу зробити такі висновки.

На основі аналізу психолого-педагогічної літератури з проблем педагогічної іміджології, фахової підготовки педагогічних працівників до створення позитивного професійного іміджу нами було визначено такі критерії і показники розвитку внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя ЗДО: мотиваційно-особистісний (наявність інтересу та мотивації вихователя ЗДО до своєї професії та до створення власного іміджу; задоволеність обраною професією; потреба у професійному саморозвитку і самореалізації; наявність особистісно-професійних якостей, що відповідають вимогам професії вихователя ЗДО); когнітивний (наявність теоретичних знань про професійний імідж вихователя ЗДО та його значущість для професійної діяльності фахівця дошкільного профілю; знання структурних компонентів іміджу педагога; розуміння сутності складників внутрішнього компонента іміджу вихователя ЗДО та усвідомлення ролі, яку вони відіграють у професійній діяльності; наявність знань про технологію професійного удосконалення фахівця дошкільної освіти) та рефлексивно-корекційний (ступінь володіння рефлексивними вміннями та уміннями самооцінки; наявність самодіагностичних вмінь щодо оцінки рівня власного внутрішнього іміджу; уміння самостійно здійснювати пошук інформації щодо педагогічного іміджотворення та адаптувати її відповідно до рівня власної професійної компетентності; уміння добирати і доцільно застосовувати засоби корекції і розвитку внутрішнього компонента власного професійного іміджу).

Відповідно до поданих критеріїв були визначені рівні розвиненості внутрішнього компонента професійного іміджу вихователів ЗДО: оптимальний, достатній, формальний та критичний

Експериментальне дослідження на констатувальному й контрольному етапах здійснювалося шляхом використання методів опитування

(анкетування, приватна бесіда з вихователями), заповнення аркушів самооцінки й експертної оцінки, спостереження за педагогами в процесі педагогічної діяльності.

На констатувальному етапі експерименту було з'ясовано, що вихователі є досить мотивованими щодо розвитку внутрішнього компонента власного професійного іміджу, але їм не вистачає як теоретичних знань з педагогічної іміджології та психології іміджу, так і вмінь самодіагностування та корегування наявного рівня розвиненості свого іміджу фахівця.

Відтак нами було теоретично обґрунтовано та експериментально апробовано психолого-педагогічні умови розвитку внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя закладу дошкільної освіти, а саме: 1) усвідомлення вихователями ЗДО ролі внутрішнього компонента в побудові позитивного професійного іміджу; 2) розроблення індивідуальних програм особистісного і професійного розвитку вихователів ЗДО; 3) забезпечення психологічної підтримки педагогів через тренінгові заняття; 4) систематичне корегування мотиваційно-потребнісного комплексу та «Я»-концепції педагога.

Реалізація означених психолого-педагогічних умови розвитку внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя закладу дошкільної освіти передбачала три послідовні етапи роботи:

I етап – пошуково-діагностувальний, спрямований на проведення тренінгових занять з елементами лекції задля поглиблення і систематизації знань вихователів про створення, корекцію і розвиток позитивного професійного іміджу загалом і його внутрішнього компонента зокрема; виховання у них стійкого професійного інтересу до цілеспрямованого створення власного іміджу та усвідомлення його ролі в побудові цілісного професійного іміджу; діагностування мотиваційно-потребнісного комплексу і «Я»-концепції педагога задля добору відповідних заходів щодо роботи на внутрішнім складником професійного іміджу вихователів.

II етап – діяльнісно-практичний – передбачав роботу щодо забезпечення психологічної підтримки вихователів через тренінгові заняття, побудовані на використанні психоконсультації та інтерактивних технологій навчання, а також розроблення індивідуальних програм особистісного і професійного розвитку вихователів ЗДО, які містять напрями, що є не лише посильними і цікавими для них, але й сприяють особистісно-професійному розвитку, вдосконаленню фахової компетентності, педагогічної майстерності та професійного іміджу педагогів.

III етап – рефлексивний – мав на меті здійснення рефлексії заходів, проведених у межах тренінгових занять й індивідуальних програм особистісного і професійного розвитку вихователів ЗДО, визначення їх корегувальної дієвості. З цією метою було проведено тренінгові заняття у формі диспутів, рольових і ділових ігор, де педагоги ділилися своїми поглядами на проблему розвитку внутрішнього компонента власного професійного іміджу, озвучували труднощі, які вони випробовували під час реалізації програм особистісно-професійного розвитку, визначали дієві, на їх погляд, заходи щодо роботи з корекції і розвитку іміджу.

Реалізація психолого-педагогічних умов розвитку внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя ЗДО, проведення тренінгових занять з педагогами мали позитивний вплив на процес їх професійного й особистісного розвитку. Це дозволило їм оволодіти теоретичними знаннями та практичними вміннями й навичками іміджування, необхідними сучасному вихователю ЗДО, сприяло усвідомленню необхідності постійної роботи над власним іміджем педагога ЗДО загалом і його внутрішнього складника зокрема.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дає змогу зробити загальні висновки.

Проблема іміджотворення в педагогічній науці на разі є актуальною. Вона обґрунтована в працях М. Апраксіної, С. Архипової, Є. Барбіної, В. Бондаренка, Н. Гайдук, О. Горовенко, Н. Гузій, Л. Даниленко, Т. Довгої, Л. Загородньої, А. Калюжного, О. Ковальової, А. Кононенка, К. Крутій, Т. Марєєвої, Л. Мартинець, М. Навроцької, І. Ніколаєску, С. Попиченко, О. Попової, Н. Прус, І. Размолодчикової, Н. Савченко, Л. Серман, М. Сперанської-Скарги та ін.

Імідж будь-якого об'єкта визначається як неповторний образ-уявлення про нього, що наділяє об'єкт додатковими цінностями і виділяє його з ряду подібних. Функції іміджу свідчать про його виключне значення в гармонізації внутрішнього світу людини і в формуванні адаптаційної здатності до позитивних і негативних змін навколишнього середовища.

Імідж педагога – це його зовнішні і внутрішні характеристики, які відіграють важливу роль у професійній діяльності. Вихователь ЗДО повинен мати привабливу зовнішність, хороший смак, особистісну чарівність. На основі першого враження формується початковий і досить стійкий стереотип сприйняття педагога, що грає велику роль у педагогічному впливові та взаємодії з дітьми та дорослими учасниками освітнього процесу ЗДО.

Імідж вихователя ЗДО розглядається як важливий складник його професіоналізму та засіб педагогічного впливу на вихованців. Він розкривається у двох аспектах: по-перше, з точки зору вимог до педагога з боку суспільства – яким воно уявляє педагога як просвітителя й носія морального досвіду; по-друге, з позицій педагога – яким чином він прагне презентувати себе дітям, їхнім батькам, колегам, що він хоче транслювати стосовно себе суспільству.

У структурі іміджу вихователя ЗДО виокремлюють зовнішній, процесуальний та внутрішній компоненти. Ми розглядаємо внутрішній компонент педагогічного іміджу як синкретичне (нероздільне) поєднання

педагогічної спрямованості педагога, його індивідуального здоров'я, особистісно-професійних якостей, що, з одного боку, детерміноване «Я»-концепцією особистості вихователя, а з другого – має відповідати вимогам, що висуває суспільство до нього.

У контексті експериментального дослідження було розроблено програму обстеження рівнів розвиненості внутрішнього компонента професійного іміджу вихователів ЗДО, яка містить методiku діагностування й систему диференціації одержаних результатів за критеріями (мотиваційно-особистісний, когнітивний, рефлексивно-корекційний) і показниками. Відповідно до критеріїв були визначені рівні розвиненості внутрішнього компонента професійного іміджу вихователів ЗДО: оптимальний, достатній, формальний та критичний.

У результаті проведення констатувального етапу педагогічного експерименту було з'ясовано, що вихователі є досить мотивованими щодо розвитку внутрішнього компонента власного професійного іміджу, але їм не вистачає як теоретичних знань з педагогічної іміджології та психології іміджу, так і вмінь самодіагностування та коригування наявного рівня розвиненості свого іміджу фахівця.

Із метою поліпшення рівнів розвитку внутрішнього компонента професійного іміджу вихователів ЗДО було теоретично обґрунтовано та реалізовано в практиці роботи з педагогами експериментальної групи психолого-педагогічні умови розвитку внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя закладу дошкільної освіти: 1) усвідомлення вихователями ЗДО ролі внутрішнього компонента в побудові позитивного професійного іміджу; 2) розроблення індивідуальних програм особистісного і професійного розвитку вихователів ЗДО; 3) забезпечення психологічної підтримки педагогів через тренінгові заняття; 4) систематичне корегування мотиваційно-потребнісного комплексу та «Я»-концепції педагога.

Їх реалізація відбувалася в три послідовні етапи роботи (пошуково-діагностувальний, діяльнісно-практичний та рефлексивний) і мала, як показав

контрольний етап експерименту, позитивний вплив на процес професійного й особистісного розвитку вихователів ЗДО. Впровадження визначених нами психолого-педагогічних умов розвитку внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя закладу дошкільної освіти дозволило педагогам оволодіти теоретичними знаннями та практичними вміннями й навичками іміджування, необхідними сучасному вихователю ЗДО, сприяло усвідомленню ними необхідності постійної роботи над власним іміджем педагога ЗДО загалом і його внутрішнім складником зокрема.

Результати контрольного етапу експерименту показали, що в експериментальній групі оптимальний рівень розвиненості внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя ЗДО за мотиваційно-особистісним критерієм зріс на 9%, за когнітивним – зріс на 25%, за рефлексивно-корекційним – зріс на 8%. Достатній рівень розвиненості внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя ЗДО за мотиваційно-особистісним та когнітивним критеріями не зазнав змін, за рефлексивно-корекційним – зріс на 16%. Водночас спостерігалось зменшення відсоткового значення формального і критичного рівнів розвиненості внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя ЗДО: формальний рівень за мотиваційно-особистісним критерієм зменшився на 9%, за когнітивним – зменшився на 8%, за рефлексивно-корекційним – зменшився на 7%; а критичний за когнітивним та за рефлексивно-корекційним критеріями – зменшився на 17%.

У контрольній групі оптимальний рівень розвиненості внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя ЗДО за мотиваційно-особистісним та за когнітивним критеріями зріс на 6%, проте не зазнав змін за рефлексивно-корекційним критерієм. Достатній рівень розвиненості внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя ЗДО за мотиваційно-особистісним критерієм не змінився, але збільшився на 7% за когнітивним та на 6% – за рефлексивно-корекційним критеріями. Формальний рівень за мотиваційно-особистісним критерієм зменшився на 6%, проте і

збільшився на 6% за когнітивним критерієм, не зазнавши при цьому змін за рефлексивно-корекційним критерієм. Критичний рівень за когнітивним критерієм зменшився на 19% та на 6% за рефлексивно-корекційним критерієм.

Одержані результати дозволяють нам зробити висновок, що запропоновані нами психолого-педагогічні умови розвитку внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя ЗДО виявилися дієвими і засвідчили свою ефективність. Отже, завдання дослідження виконано, гіпотезу доведено.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аверченко Л.К., Залесов Г.М. Психология управления: Курс лекций. Новосибирск, Москва, 1997. 152 с
2. Анисимов А. И. Киреева Н. Н. Психологическая оценка социального здоровья учителей. *Вестник психотерапии*. 2010. № 35 (40) (сентябрь). С. 92–101.
3. Апраксина М. В. Имидж воспитателя дошкольного учреждения как педагогическая проблема : дисс. ... кандидата пед. наук : 13.00.01 / Ин-т повыш. квалиф. и переподг. работн. нар. образования Моск. обл. Москва, 2000. 134 с.
4. Беленька Г. В. Вихователь дітей дошкільного віку: становлення фахівця в умовах навчання. Київ, 2006. 304 с.
5. Болтинець С. І. Якість психічного здоров'я: педагогічні критерії, прогнозування. *Практична психологія та соціальна робота*. 2005. № 5 (74). С. 62 – 67.
6. Великий тлумачний словник сучасної української мови : 250000 слів / уклад. та голов. ред. В. Т. Бусел. Київ : Перун, 2005. 1728 с.
7. Гончаренко С. У. Український педагогічний енциклопедичний словник. Рівне, 2011. 519 с
8. Гузій Н. В. Педагогічний імідж і професійна культура вчителя. *Творча особистість вчителя: проблеми теорії і практики : зб. наук. праць*. Київ : НПУ, 1997. С. 28–31
9. Даниленко О. И. Душевное здоровье в контексте культуры: автореф. дис. ... д-ра культурологии : 24.00.01. Санкт-Петербург, 2000. 44 с.
10. Долинський Б., Муниця О. Здоров'я вчителя як підґрунтя для успішної професійної діяльності. *Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського : зб. наук. пр.* 2018. № 3. С. 38 – 44.
11. Енциклопедія Сучасної України ; Нац. акад. наук України, Наук. т-во ім. Т. Шевченка, Ін-т енцикл. дослідж. НАН України. Київ : Ін-т енцикл.

дослідж. НАН України, 2001 – . – Т. 11: Зор-Как ; редкол. : Дзюба І. М. (співголова) та ін. ; наук. ред.: Болтівець С. І. та ін. 2011. 710 с.

12. Жуков О. Ф. Профессиональная деятельность и здоровье педагога. *Теория и практика физической культуры*. 2009. № 4. С. 50.

13. Забазнова Е. М. Влияние Я-концепции на формирование конгруэнтного имиджа личности : дисс. ... кандидата псих. наук: 19.00.01 / Кубанский гос. ун-т, Краснодар, 2001. 174 с.

14. Загородня Л. П. Формування основ педагогічної техніки в майбутніх фахівців дошкільного виховання: дис... кандидата пед. наук: 13.00.08 / НПУ ім. М.П.Драгоманова. Київ, 2001. 261 с.

15. Загородня Л. П., Тітаренко С. А. Педагогічна майстерність вихователя дошкільного закладу: навчальний посібник. Суми, 2010. 319 с.

16. Исаев И.Ф. Профессионально-педагогическая культура преподавателя. Москва, 2004.

17. Калюжный А. А. Психология формирования имиджа учителя. Москва, 2004. 456 с

18. Киреева Н. Н., Анисимов А. И. Социальное здоровье как потенциал успешности профессиональной деятельности педагога. *Здоровье – основа человеческого потенциала: проблемы и пути их решения*. 2012. № 1. С. 9–13.

19. Коджаспирова Г. М., Коджаспиров А. Ю. Педагогический словарь : для высших и средн. пед. учеб. Заведений. Москва : Академия, 2000. 176 с.

20. Краткий политический словарь / [В. П. Абаренков, Т. Е. Абова, А. Г. Аверкин и др.] ; сост. и общ. ред. Л. А. О니кова, Н. В. Шишлина. 6-е изд., доп. Москва : Политиздат, 1989. 623 с.

21. Кыверялг А. А. Методы исследования в профессиональной педагогике. Таллин, 1980. 334 с.

22. Лисицин Ю.П., Сахно А. А. Здоровье человека – социальная ценность. Москва, 1989. 270 с.

23. Лукашевич Е.В. Имидж преподавателя в корпоративной культуре вуза: Ценности. Коммуникация. Этика. Барнаул, 2009. 157 с.
24. Лысикова О.В., Лысикова Н. П. Имиджеология и паблик рилейшнз в социокультурной сфере: учеб. пособие. Москва, 2006 168 с.
25. Мареева Т. В. Підготовка майбутніх вихователів дошкільних навчальних закладів до створення позитивного професійного іміджу : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Глухівський НПУ ім. О.Довженка. Глухів, 2017. 354 с.
26. Мареева Т. В. Підготовка майбутніх вихователів дошкільних навчальних закладів до створення позитивного професійного іміджу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : 13.00.04. Глухів, 2017. 26 с.
27. Методы системного педагогического исследования: учебное пособие; под ред. Н. В. Кузьминой. Ленинград, 1980. 172 с.
28. Митина Л. М. Эмоциональная гибкость учителя: психологическое содержание, диагностика, коррекция. Москва, 2001. 192 с.
29. Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя. Москва, 2004. 320 с.
30. Морева Н.А. Основы педагогического мастерства: учебное пособие. Москва, 2006. 320 с
31. Панфилова А.П. Имидж делового человека. Москва, 2007. 490 с.
32. Панько Е. А. Психология деятельности воспитателя детского сада: учебное пособие для студентов пед. институтов. Минск, 1986. 157 с
33. Перельгина Е. Б. Имидж как феномен intersubjectного взаимодействия: содержание и пути развития : дисс. ... доктора психол. наук : 19.00.05, 19.00.13. Москва, 2003. 697 с
34. Перельгина Е. Б. Психология имиджа: учебное пособие. Москва, 2002. 223 с
35. Перельгина Е.Б. Механизмы функционирования имиджа как феномена intersubjectного взаимодействия. Москва, 2003. 27 с.

36. Пискунова Т. Н. Условия и факторы формирования позитивного имиджа общеобразовательного учреждения: автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05. Москва, 1998. 24 с.
37. Політологічний енциклопедичний словник / уклад. : Л. М. Герасіна, В. Л. Погрібна, І. О. Поліщук та ін. ; за ред. М. П. Требіна. Харків : Право, 2015. 816 с.
38. Політологічний енциклопедичний словник; упорядник В. П. Горбатенко; за ред. Ю. С. Шемшученка, В. Д. Бабкіна, В. П. Горбатенка; 2-е вид., доп. і перероб. Київ, 2004. 736 с.
39. Попиченко С. Роль комунікативної компетенції в технології створення іміджу педагога-вихователя дошкільного навчального закладу. *Психолого-педагогічні проблеми сільської школи*. 2012. № 41. С. 53 – 58.
40. Попова О. И. Имидж преподавателя вуза: проблема трансформации в современной России : дисс. ... кандидата социол. наук : 22.00.04. Екатеринбург, 2007. 152 с.
41. Психология профессионального здоровья : учеб. пособие; под ред. Г. С. Никифорова. Санкт-Петербург, 2006. 480 с.
42. Психология. Словарь; под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского; 2-е изд., испр. и доп. Москва, 1990. 494 с.
43. Реан А. А. Психология изучения личности: Учеб. пособие. Санкт-Петербург : Изд-во Михайлова В. А., 1999. 288 с.
44. Романенко В.В., Куц О.С. Рухова активність і фізичний стан студенток вищих навчальних закладів. Вінниця, 2003. 132 с.
45. Сокорев В. В. Педагогические условия формирования культуры здоровья будущего учителя в процессе общепрофессиональной подготовки: дисс. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Белгородский гос. ун-т. Белгород, 2004. 202 с.
46. Соціологія : словник термінів і понять / За ред. Є. А. Біленького, М. А. Козловця. Київ : Кондор, 2006. 372 с

47. Соціологія політики : Енциклопедичний словник / Авт.-упор. : В. А. Полтораки, О. В. Петров, А. В. Толстоухов. Київ : Вид-во Європ. Ун-ту, 2009. 442 с.
48. Сучасний словник іншомовних слів : близько 20 тисяч слів і словосполучень / Уклад.: О. І. Скопненко, Т. В. Цимбалюк ; Нац. акад. наук України, Ін-т мовознавства ім. О. О. Потебні. Київ : Довіра, 2006. 789 с. (Словники_України).
49. Сучасний тлумачний словник української мови: 65000 слів / За заг. ред. д-ра філол. наук, проф. В. В. Дубічинського. Харків : ВД «ШКОЛА», 2006. 1008 с.
50. Тер-Геворкова, Н. К. Социальное здоровье современной молодежи российского общества. *Молодой ученый*. 2019. № 12 (250). С. 237–241.
51. Федоров И.А. Имидж или программирование поведения людей. Рязань, 1997. 117 с.
52. Феофанов О.А. Реклама: новые технологии в России. Санкт-Петербург, 2000. 227 с.
53. Черткова И.П. Представление студентов об имидже преподавателя вуза: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05. Москва, 2002. 160 с.
54. Шепель В.М. Имидж. Как нравится людям. Москва, 2002. 249 с.
55. Шепель В.М. Имиджелогия: Секреты личного обаяния. Москва, 1994. 230 с.
56. Шингаев С.М. Психология профессионального здоровья педагогов: методические рекомендации. Санкт-Петербург, 2012. 142 с.
57. Яндарова С. В. Имидж личности: содержание, функции и мотивации построения : дисс. ... кандидата психол. наук : 19.00.01. Москва, 2005. 187 с.
58. Goffman E. *The Presentation of Self in Everyday Life* (Penguin Psychology). New York : Doubleday Anchor, 1959. 251 p.
59. Longman Dictionary of English Language and Culture / D. Summers (ed.). London, 1993. P. 234.

60. Sampson E. *The Image Factor*. London, 1994. 144 p.
61. *The Oxford Dictionary for the Business World*. Oxford : Oxford University Press, 2000. P. 225.
62. *The Oxford Dictionary*. Oxford : Oxford University Press, 1999. P. 157.
63. *Webster's New World Dictionary of American English* / Victoria Neufeldt, David Guralnik. Third College Ed. Cleveland, New York : Webster's New World, 1991. P. 673.
64. World Health Organization. *Constitution of the World Health Organization*. Basic Documents, Forty-fifth edition, Supplement, October 2006.

ДОДАТКИ

Додаток А

Рівні та ступені прояву показників критеріїв розвиненості
внутрішнього компонента професійного іміджу вихователів ЗДО

Рівень розвиненості	Критерій	Ступінь прояву показників
Оптимальний	Мотиваційно-особистісний	Мотивами вибору професії вихователя ЗДО є інтерес до неї, суспільна значущість професії, любов до дітей та прагнення їх виховувати й розвивати. Задоволеність обраною професією висока.
		Зацікавлення та вмотивованість вихователя до створення власного іміджу є високими.
		Яскраво проявляється потреба в постійному професійному саморозвитку й самореалізації.
		Наявність особистісно-професійних якостей, що відповідають вимогам професії вихователя ЗДО: доброта і терпіння, високі моральні якості, організаторські здібності, працьовитість, позитивний настрій, здатність до творчості, професійна майстерність.
	Когнітивний	Наявні ґрунтовні теоретичні знання про професійний імідж вихователя ЗДО та його значущість для своєї професійної діяльності педагога.
		Обізнаність про структурні компоненти іміджу педагога.
		Розуміння сутності складників внутрішнього компоненту іміджу вихователя ЗДО та усвідомлення ролі, яку вони відіграють у професійній діяльності.
		У вихователя ЗДО сформовані чіткі системні знання про технологію професійного удосконалення фахівця освітньої галузі, які ґрунтуються на науково достовірних відомостях.
	Рефлексивно-корекційний	Високий ступінь володіння рефлексивними вміннями та уміннями самоаналізу й самооцінювання.

		<p>Уміє здійснювати самодіагностування рівня власного внутрішнього іміджу.</p> <p>Уміє самостійно здійснювати пошук інформації щодо педагогічного іміджотворення та адаптувати її відповідно до рівня власної професійної компетентності.</p> <p>Уміє добирати і доцільно застосовувати засоби корекції й розвитку внутрішнього компоненту власного професійного іміджу.</p>	
Достатній	Мотиваційно-особистісний	<p>Мотивами вибору професії вихователя ЗДО є як інтерес до неї, любов до дітей та прагнення їх виховувати й розвивати, так і матеріальна винагорода, пов'язана із забезпеченням постійним робочим місцем і гарантією стабільного майбутнього; можливість просування по службі. Задоволеність обраною професією достатня.</p> <p>Педагог переважно зацікавлений та вмотивований до створення власного іміджу, утім може й копіювати стиль інших вихователів.</p> <p>Потреба в постійному професійному саморозвитку й самореалізації переплітається із матеріальною вигодою від професійного зростання.</p> <p>Вихователеві ЗДО притаманна більша частина особистісно-професійних якостей, що відповідають вимогам професії вихователя ЗДО: доброта і терпіння, високі моральні якості, організаторські здібності, працьовитість, позитивний настрій, здатність до творчості, професійна майстерність.</p>	
		Когнітивний	<p>Наявні достатні теоретичні знання про професійний імідж вихователя ЗДО та його значущість для професійної діяльності педагога.</p> <p>Достатня обізнаність про структурні компоненти іміджу педагога.</p> <p>Загальні уявлення про сутність складників внутрішнього компоненту іміджу вихователя ЗДО та усвідомлення ролі, яку вони відіграють у професійній діяльності.</p> <p>Вихователь ЗДО на достатньому рівні володіє знаннями про технологію професійного удосконалення фахівця освітньої галузі, які ґрунтуються на науково достовірних відомостях.</p>

	Рефлексивно-корекційний	Достатній ступінь володіння рефлексивними вміннями та уміннями самоаналізу й самооцінювання, однак інколи педагог відчуває незначні труднощі під час самомоніторингу.
		Під час самодіагностування рівня власного внутрішнього іміджу частково потребує зовнішньої допомоги.
		Із незначною сторонньою допомогою здійснює пошук інформації щодо педагогічного іміджотворення та адаптує її відповідно до рівня власної професійної компетентності.
		Переважно правильно добирає і застосовує засоби корекції й розвитку внутрішнього компонента власного професійного іміджу, періодично допускаючи помилки.
Формальний	Мотиваційно-особистісний	Мотивами вибору професії вихователя ЗДО переважно є матеріальні блага, пов'язані із забезпеченням постійним робочим місцем і гарантією стабільного майбутнього, можливість кар'єрного зростання. Задоволеність професією є посередньою.
		Педагог переважно наслідує стиль чи атрибути стилю діяльності інших вихователів, частково зацікавлений та вмотивований до створення власного іміджу.
		Низька потреба в професійному саморозвитку й самореалізації. Останні відбуваються здебільшого формально через короткотермінові обов'язкові курси підвищення кваліфікації.
		Вихователів ЗДО притаманна незначна частина особистісно-професійних якостей, що відповідають вимогам професії вихователя ЗДО: доброта і терпіння, високі моральні якості, організаторські здібності, працьовитість, позитивний настрій, здатність до творчості, професійна майстерність, або ці якості здебільшого є вдаваними.
	Когнітивний	Теоретичні знання про професійний імідж вихователя ЗДО та його значущість для своєї професійної діяльності педагога фрагментарні.
		Часткова обізнаність про структурні компоненти іміджу педагога.

		<p>Фрагментарні й переважно безсистемні уявлення про сутність складників внутрішнього компоненту іміджу вихователя ЗДО та відсутність усвідомлення ролі, яку вони відіграють у професійній діяльності.</p>
		<p>Вихователь ЗДО володіє деякими знаннями про технологію професійного удосконалення фахівця освітньої галузі, які ґрунтуються як на науково достовірних відомостях, так і отримані з ненадійних інформаційних ресурсів.</p>
	<p>Рефлексивно-корекційний</p>	<p>Вихователь частково володіє рефлексивними вміннями та уміннями самоаналізу й самооцінювання. Самоаналіз й самооцінювання відбуваються тільки через указівку керівництва.</p>
		<p>Під час самодіагностування рівня власного внутрішнього іміджу часто звертається до колег, потребує зовнішньої допомоги.</p>
		<p>Складно працювати з інформацією щодо педагогічного іміджотворення, тільки за сторонньої допомоги педагог адаптує її відповідно до рівня власної професійної компетентності.</p>
		<p>З перемінним успіхом добирає і застосовує засоби корекції й розвитку внутрішнього компоненту власного професійного іміджу. Потребує зовнішньої допомоги.</p>
<p>Критичний</p>	<p>Мотиваційно-особистісний</p>	<p>Професія вихователя ЗДО розглядається як тимчасова чи така, що допоможе швидкому кар'єрному зростанню. Задоволеність професією є низькою.</p>
		<p>Незугарне копіювання стилю інших вихователів, зумовлене повною відсутністю зацікавлення та вмотивованістю вихователя до створення власного іміджу.</p>
		<p>Відсутня потреба в професійному саморозвитку й самореалізації.</p>
		<p>Вихователю ЗДО не притаманні особистісно-професійні якості, що відповідають вимогам професії вихователя ЗДО: доброта і терпіння, високі моральні якості, організаторські здібності, працьовитість, позитивний настрій, здатність до творчості, професійна майстерність.</p>

	Когнітивний	Відсутність знань про професійний імідж вихователя ЗДО та його значущість для своєї професійної діяльності педагога.
		Необізнаність про структурні компоненти іміджу педагога.
		Відсутність уявлення про сутність складників внутрішнього компоненту іміджу вихователя ЗДО та усвідомлення ролі, яку вони відіграють у професійній діяльності.
		У вихователя ЗДО не сформовані знання про технологію професійного удосконалення фахівця освітньої галузі, які ґрунтуються на науково достовірних відомостях.
	Рефлексивно-корекційний	Вихователь не володіє рефлексивними вміннями та уміннями самоаналізу й самооцінювання і не бажає ними оволодіти.
		Не вміє здійснювати самодіагностування рівня власного внутрішнього іміджу.
		Невміння й небажання здійснювати пошук інформації щодо педагогічного іміджотворення та адаптувати її відповідно до рівня власної професійної компетентності.
		Не здатний самостійно добирати і застосувати засоби корекції й розвитку внутрішнього компоненту власного професійного іміджу.

Додаток Б

**Анкета для виявлення рівня задоволеності вихователів ЗДО
обраною професією**

Шановні вихователі закладів дошкільної освіти!

Пропонуємо Вам пройти анкетування. Перед вами буде низка тверджень, із якими Ви можете погодитися повністю, частково чи не погодитися зовсім. Необхідно обрати один із трьох запропонованих варіантів відповіді.

Перед цим у кажіть:

- Ваш рівень освіти: _____
(молодший спеціаліст, незавершена вища освіта, бакалавр, магістр)
- Ваш стаж роботи вихователем ЗДО: _____
(кількість років)
- форму власності ЗДО, у якому працюєте: _____
(державна, приватна, комунальна)

Запитання анкети**1. Міжособистісні стосунки в колективі оцінюю, як:**

- а) хороші;
- б) напружені;
- в) залежать від обставин.

2. Які Ваші стосунки з колегами?

- а) хороші;
- б) нормальні;
- в) напружені.

3. Організація освітнього процесу в ЗДО мене:

- а) влаштовує;
- б) влаштовує частково;
- в) не влаштовує.

4. Чи задоволені Ви своїм статусом у колективі?

- а) так;
- б) ні;
- в) важко сказати.

5. Чи можете стверджувати, що робота Вас захоплює, адже працюєте спокійно й без напруження?

- а) так;
- б) ні;
- в) важко сказати.

6. Чи виникає у Вас прагнення сприяти розвитку ЗДО?

- а) так;
- б) ні;
- в) періодично.

7. Чи допомагають колеги один одному у ході вирішення педагогічних завдань?

- а) так;
- б) інколи;
- в) ні.

8. Стосунки між досвідченими і молодими вихователями в ЗДО:

- а) доброзичливі;
- б) напружені;
- в) інколи доброзичливі, інколи напружені.

9. Чи задовольняють Вас умови праці?

- а) так;
- б) ні;
- в) важко сказати

10. Як Ви в цілому оцінюєте свою роботу:

- а) вона є цікавою;
- б) у чомусь вона цікава, а в чомусь – ні;
- в) нецікава.

11. Чи отримуєте Ви задоволення від своєї роботи:

- а) так;
- б) ні;
- в) періодично.

12. Чи знаходите Ви з дітьми (вихованцями) спільну мову?

- а) так;
- б) ніколи;
- в) інколи.

13. Як ставиться адміністрація ЗДО до нових співробітників?

- а) приязно;
- б) інколи озлоблено, а інколи – доброзичливо;
- в) озлоблено.

14. Чи створює адміністрація ЗДО сприятливі умови для відпочинку персоналу й відновлення сил? (Забезпечення харчуванням, наявність кімнати для відпочинку тощо).

- а) так;
- б) ні;
- в) періодично.

15. Чи підтримує Вас керівництво емоційно?

- а) завжди;
- б) інколи;
- в) ніколи.

16. Чи заохочує керівництво своїх працівників матеріально? (премії, путівки)

- а) завжди;
- б) інколи;
- в) ніколи.

17. Моє ставлення до безпосередніх керівників можна визначити, як:

- а) негативне;
- б) залежне від обставин;
- в) позитивне.

18. Чи порадите Ви іншим, хто шукає роботу вихователя ЗДО, за умови вакантних місць стати членом Вашого колективу?

- а) так;
- б) ні;
- в) важко сказати.

19. Чи вважаєте Ви свій садочок одним з найкращих у місті (районі):

- а) так;
- б) ні;
- в) важко сказати.

20. Яким є забезпечення освітнього процесу ЗДО навчально-методичною літературою та засобами навчання:

- а) достатнім;
- б) недостатнім;
- в) посереднє.

21. Коли про наш ЗДО говорять у місті (районі), в мене виникає почуття:

- а) гордості;
- б) байдужості;
- в) незручності.

22. Якби мені запропонували аналогічну роботу в іншому ЗДО, я б погодився:

- а) так;
- б) ні;
- в) важко сказати.

Додаток В

**Відповіді на питання анкети респондентів з контрольної та
експериментальної груп**

Примітка. *Вп* – порядковий номер вихователя в опитувальниках.

Таблиця В.1

**Результати діагностування рівня задоволеності педагогічною
професією вихователів експериментальної групи**

№ запитання	Стаж педагогічної роботи (у роках)											
	В1	В2	В3	В4	В5	В6	В7	В8	В9	В10	В11	В12
	1	2	2	3	5	7	11	17	17	20	23	26
1.	в	а	б	в	а	а	а	в	а	а	а	а
2.	б	б	в	б	б	а	б	в	б	а	б	а
3.	б	а	в	б	а	а	а	б	а	а	б	а
4.	б	а	б	а	а	а	а	в	а	а	а	а
5.	в	а	б	в	а	а	а	в	а	а	в	а
6.	в	а	б	а	в	в	а	в	а	в	в	а
7.	б	а	в	б	а	а	а	в	а	а	б	а
8.	в	а	б	в	а	а	а	а	а	а	а	а
9.	а	а	б	в	а	а	а	в	а	а	а	а
10.	а	а	б	б	а	б	а	а	б	а	а	а
11.	в	а	б	в	а	а	в	а	а	в	в	а
12.	а	а	а	а	а	а	а	а	а	а	а	а
13.	а	а	б	а	а	а	а	а	а	а	а	а
14.	а	в	в	а	а	в	а	а	в	в	а	а
15.	б	в	б	а	а	б	б	а	в	б	б	б
16.	б	б	в	б	а	б	б	б	б	б	б	б
17.	б	б	б	б	б	б	б	б	в	в	в	в
18.	а	а	б	в	а	а	а	в	а	а	а	а
19.	а	в	б	а	в	а	а	а	а	а	а	а
20.	в	в	б	в	в	а	а	в	а	в	а	в
21.	а	а	в	а	а	а	а	а	а	а	а	а
22.	в	а	б	а	б	в	а	в	в	б	б	б

Таблиця В.2

Результати діагностування рівня задоволеності педагогічною професією вихователів контрольної групи

№ запитання	Стаж педагогічної роботи (у роках)															
	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16
	1	1	2	3	3	5	6	7	7	12	18	19	23	25	27	28
1.	в	а	б	а	б	а	а	а	а	а	в	а	а	а	а	а
2.	б	б	в	а	в	а	а	б	а	а	б	а	а	а	а	а
3.	а	а	б	а	б	а	а	а	б	а	б	а	а	а	а	а
4.	в	а	б	а	б	а	а	а	а	а	в	а	а	а	а	в
5.	в	а	б	а	б	а	а	а	в	а	в	а	а	а	а	в
6.	в	а	б	а	б	а	а	а	в	в	а	а	в	в	а	а
7.	б	а	б	а	б	а	а	а	а	а	б	а	а	а	а	а
8.	в	в	б	а	в	а	а	а	а	а	а	а	а	а	а	а
9.	в	а	б	а	б	а	а	в	а	а	в	а	а	в	а	а
10.	б	а	б	б	б	а	а	б	а	а	б	а	а	б	а	б
11.	а	а	в	в	б	в	а	а	в	а	в	а	а	в	а	в
12.	а	а	в	а	а	а	а	а	а	а	а	а	а	а	а	а
13.	а	а	б	а	б	а	а	а	а	а	а	а	а	а	а	а
14.	б	а	в	в	б	а	а	а	в	а	а	а	а	а	а	а
15.	б	б	в	а	б	а	а	а	б	а	а	а	а	а	а	б
16.	в	в	б	в	в	а	б	б	б	б	б	а	б	б	б	б
17.	в	в	б	в	б	в	в	в	б	б	б	в	в	в	б	б
18.	а	а	б	а	б	а	а	а	а	а	в	а	а	а	а	а
19.	в	в	б	а	б	а	в	а	а	а	а	а	а	а	а	а
20.	в	в	б	в	в	а	в	в	в	в	б	а	в	в	в	в
21.	а	а	б	а	в	а	а	а	а	а	а	а	а	а	а	а
22.	а	в	а	в	а	в	в	в	а	в	в	в	в	б	б	б

Додаток Г

Питання приватної бесіди з вихователями ЗДО щодо з'ясування рівнів розвитку внутрішнього компонента їхнього професійного іміджу

1. Чи задоволені Ви вибором своєї професії? Чому?
2. Як ви оцінюєте рівень Вашої самореалізації в професії? Чому?
3. Чи впливає Ваша професійна діяльність на рівень Вашого індивідуального здоров'я? Яким чином?
4. Чи відчуваєте Ви ознаки професійного вигорання? Які?
5. Яким чином Ви намагаєтеся урівноважувати свій психічний стан, що пов'язаний із можливими робочими негараздами? Які заходи використовуєте для цього?
6. Яким чином Ви здійснюєте розвиток Ваших особистісно-професійних якостей, необхідних для ефективної реалізації своїх професійних функцій?
7. Які б заходи з боку керівництва ЗДО, методичної або психологічної служби ЗДО могли б сприяти підтриманню Вашого індивідуального здоров'я, розвитку особистісно-професійних якостей?

Додаток Д

Аркуш самооцінювання та експертної оцінки

Складники внутрішнього компонента професійного іміджу вихователя ЗДО	Рівень функціонування складників внутрішнього компонента <i>Вашого професійного іміджу</i> / професійного іміджу працівника Вашого ЗДО для здійснення професійної діяльності			
	Відмінно	Добре	Задовільно	Вимагає істотного покращення
Особистісна самооцінка				
Самооцінка своєї професійної діяльності				
Професійна спрямованість				
Задоволеність професією				
Фізичне здоров'я				
Психічне здоров'я				
Соціальне здоров'я				
Духовне здоров'я				
Моральне здоров'я				
Професійне здоров'я				
Доброзичливість				
Орієнтація в освітньому процесі на особистість дитини, її бажання, потреби, можливості				
Розумне поєднання педагогічної вимогливості з любов'ю до вихованця й великою вірою в його здібності				
Оптимістичне прогнозування				
Здатність до експромтів				
Професійна самовіддача				
Почуття гумору				
Гуманізм				
Витримка				
Цілеспрямованість				
Дисциплінованість				
Критичне мислення				
Винахідливість				
Емоційна виразність				

Додаток Е

**Анкета на виявлення розуміння вихователями понять педагогічної
іміджології**

Шановні вихователі закладів дошкільної освіти!

Дайте, будь ласка, відповіді на запитання:

1. Як Ви розумієте поняття імідж? _____

2. Що таке, на вашу думку, імідж вихователя ЗДО?

3. Які труднощі виникають у Вас у процесі формування позитивного
іміджу вихователя ЗДО?

4. Чи володієте Ви позитивним іміджем вихователя ЗДО?

5. Із яких компонентів складається імідж вихователя ЗДО?

**Діагностичні методики для визначення актуального рівень розвитку
внутрішнього компонента професійного іміджу вихователів ЗДО
(використовувані під час формувального етапу експерименту)**

Додаток Ж.1

Тест смисложиттєвих орієнтацій (СЖО) Д. Леонтєва

Інструкція: Вам будуть запропоновані пари протилежних тверджень. Оберіть одне з двох тверджень, яке, на Вашу думку, найбільше відповідає дійсності, і відзначте одну з цифр 1, 2, 3, залежно від того, наскільки Ви впевнені у виборі (або 0, якщо обидва твердження, на Вашу думку, однаково правильні)

1	2	3	4
1	Я завжди аналізую наслідки своїх вчинків.	3210123	Вважаю, що на результати моїх вчинків впливають не лише мої дії, а й дії оточуючих.
2	Життя здається мені завжди хвилюючим і захоплюючим.	3210123	Життя здається мені абсолютно спокійним і рутинним.
3	У житті я не маю визначеної мети і намірів.	3210123	У житті я маю чітку мету і наміри.
4	Важливо бути щирим(ою) у спілкуванні, оскільки правда є основою добра.	3210123	Щирість має бути скерована на мою користь.
5	Завжди беру ініціативу у свої руки, коли знаю, що можу зробити щось краще за інших.	3210123	Ініціатива важлива у випадку особливої користі для мене. Думаю, у колективі завжди знайдуться ті, хто візьме на себе відповідальність.
6	Коли я вийду на пенсію, то займусь цікавими справами, якими завжди мріяв зайнятися.	3210123	Коли я вийду на пенсію, то намагатимусь не обтяжувати себе ніякими турботами.
7	Моє життя склалося саме так, як я мріяв.	3210123	Моє життя склалося зовсім не так, як я мріяв.
8	Я маю життєві плани і знаю, як їх досягти.	3210123	Не варто планувати своє майбутнє - життя внесе свої корективи.
9	Моє життя беззмислове і нецікаве.	3210123	Моє життя наповнене цікавими справами.
10	Якби мені довелося підбивати сьогодні підсумок свого життя, то я б сказав, що воно було цілком осмисленим.	3210123	Якби мені довелося сьогодні підбивати підсумок свого життя, то я б сказав, що воно не мало сенсу.
11	Якби я міг обирати, то побудував би своє життя абсолютно інакше.	3210123	Якби я міг обирати, то я прожив би життя ще раз так само, як живу зараз.

12	Світ навколо мене часто породжує в мені розгубленість і хвилювання.	3210123	Світ навколо мене зовсім не викликає в мене відчуття хвилювання і розгубленості.
13	Я людина дуже обов'язкова.	3210123	Я людина зовсім не пунктуальна.
14	Я вважаю, що людина має можливість здійснити свій життєвий вибір за своїм бажанням.	3210123	Я вважаю, що людина позбавлена можливості обирати через вплив уроджених здібностей і обставин.
15	Я, безумовно, можу назвати себе цілеспрямованою людиною.	3210123	Я не можу про себе сказати, що я є цілеспрямованою людиною.
16	У житті я ще не відчув свого покликання і не маю ясних намірів.	3210123	У житті я знайшов своє покликання до певної мети.
17	Мої життєві погляди ще не визначилися.	3210123	Мої життєві погляди цілком визначилися.
18	Я вважаю, що мені вдалося знайти покликання і цікаві цілі в житті.	3210123	Я не впевнений в тому, що здатний знайти покликання і цікаву мету в житті.
19	Моє життя в моїх руках, і я сам ним керую.	3210123	Моє життя не підвладне мені, оскільки воно керується зовнішніми подіями.
20	Мої повсякденні справи приносять мені задоволення і приємність.	3210123	Мої повсякденні справи приносять мені суцільні неприємності й переживання.

Ключі до шкал тесту СЖО

Для підрахунку балів необхідно перевести відзначені випробовуваним позиції на симетричній шкалі 3 2 1 0 1 2 3 в оцінки по висхідній або низхідній асиметричній шкалі за правилом: у висхідну шкалу 1 2 3 4 5 6 7 переводяться пункти 1, 3, 4, 8, 9, 11, 12, 16, 17; у низхідну шкалу 7 6 5 4 3 2 1 переводяться пункти 2, 5, 6, 7, 10, 13, 14, 15, 18, 19, 20. Після цього підсумовуються бали асиметричних шкал, відповідні позиціям, відзначеним респондентом. Виходячи з наведених розробником методики Д. Леонтьєвим норм та їх середніх відхилень по усім субшкалам та загальному показнику СОЖ для жінок та чоловіків, інтерпретуємо результати діагностування (таблиця).

Субшкала	Рівень сформованості	Стать	
		Чоловіча	Жіноча
1	2	3	4
Мета в житті	Низький	Менше 26,98	Менше 23,14
	Середній	26,98 - 38,82	23,14-35,62
	Високий	Більше 38,82	Більше 35,62

Процес життя	Низький	Менше 26,65	Менше 22,66
	Середній	26,65 - 35,53	22,66-34,94
	Високий	Більше 35,53	Більше 34,94
Результативність життя	Низький	Менше 21,16	Менше 18,35
	Середній	21,16-29,76	18,35-28,25
	Високий	Більше 29,76	Більше 28,25
Локус контролю -Я	Низький	Менше 17,28	Менше 14,28
	Середній	17,28-24,98	14,28-22,88
	Високий	Більше 24,98	Більше 22,88
Локус контролю - життя	Низький	Менше 24,34	Менше 22,6
	Середній	24,34-35,94	22,6-34,8
	Високий	Більше 35,94	Більше 34,8
Загальний показник ОЖ	Низький	Менше 88,07	Менше 82,22
	Середній	88,07- 118,13	82,22- 112,3
	Високий	Більше 118,13	Більше 112,3

Інтерпретація субшкал тесту СЖО:

1. *Мета в житті.* Бали за цією шкалою характеризують наявність або відсутність у житті респондента цілей на майбутнє, які надають життю смислу, спрямованості й тимчасової перспективи. Низькі бали за цією шкалою навіть при загальному високому рівні ОЖ будуть властиві людині, що живе сьогоднішнім або вчорашнім днем. Разом з тим високі бали за цією шкалою можуть характеризувати не тільки цілеспрямовану людину, але й прожектера, плани якого не мають реальної опори в теперішньому часі й не підкріплюються особистісною відповідальністю за їх реалізацію. Ці два випадки нескладно розрізнити, зважаючи на показники за іншими шкалами СЖО. За цією шкалою характеризуються такі якості, як цілеспрямованість, терплячість, спостережливність, оптимізм.

2. *Процес життя або інтерес і емоційна насиченість життя.* Зміст цієї шкали збігається з відомою теорією про те, що єдиний смисл життя полягає в тому, щоб жити. Цей показник свідчить про те, чи сприймає випробуваний сам процес свого життя як цікавий, емоційно насичений і сповнений смислу. Високі бали за цією шкалою і низькі за іншими характеризуватимуть людину, що живе сьогоднішнім днем. За цією шкалою характеризуються такі якості, як самовпевненість, енергійність, активність, співчутливість, емпатія, працьовитість, ерудованість, гуманність, почуття гумору.

3. *Результативність життя або задоволеність самореалізацією.* Бали за цією шкалою відображають оцінку пройденого відрізка життя, відчуття того, наскільки продуктивно і осмислено його прожито. Високі бали

за цією шкалою і низькі за іншими характеризуватимуть людину, яка доживає своє життя, у якої все вже в минулому, але минуле здатне надати смислу решті життя. Низькі бали — невдоволеність прожитою частиною життя. За цією шкалою характеризуються такі якості, як порядність, щирість, уважність, чесність, справедливість, популярність, акуратність, комунікабельність.

4. *Локус контролю-Я (Я-господар життя)*. Високі бали відповідають уявленню про себе як про сильну особистість, що володіє достатньою свободою вибору, аби побудувати своє життя у відповідності до своїх цілей і розуміння його смислу. Низькі бали свідчать про невіру у свої сили та здатність контролювати події власного життя. За цією шкалою характеризуються такі якості, як рішучість, прагнення до успіху, ініціативність, сила волі, принциповість, емоційна стійкість та самовладання, пунктуальність, толерантність, відповідальність, тактовність.

5. *Локус контролю - життя або керованість життям*. При високих балах - переконання в тому, що людині дано контролювати своє життя, вільно ухвалювати рішення і втілювати їх у життя. Низькі бали — фаталізм, переконаність у тому, що життя людини не підвладне свідомому контролю, що свобода вибору ілюзорна, і безглуздо що-небудь загадувати на майбутнє.

Додаток Ж.2

Методика «Мотивація професійної діяльності» (за К. Замфіром)

Методику можна застосовувати для діагностики мотивації професійної діяльності, у тому числі мотивації професійно-педагогічної діяльності. В основу покладено концепцію внутрішньої та зовнішньої мотивації.

Варто зауважити, що вмотивованість до діяльності виникає за умови вагомості самої діяльності для об'єкта діагностики. При окресленій ситуації слід говорити про внутрішню мотивацію. Якщо підґрунтям професійної діяльності є задоволення інших потреб (престиж, розмір винагороди, зручність тощо), прийнято говорити про зовнішню мотивацію. К. Замфір поділяє зовнішні мотиви на зовнішні позитивні та зовнішні негативні. Позитивні мотиви є більш ефективними та бажаними.

Інструкція. Прочитайте наведені нижче мотиви професійної діяльності та дайте оцінку їх вагомості для Вас особисто за п'ятибальною шкалою.

*Шкала мотивів професійної діяльності вихователя закладу
дошкільної освіти*

<i>Мотиви професійної діяльності</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
1. Грошова винагорода					
2. Прагнення до просування кар'єрними сходами					
3. Прагнення уникнути критики з боку колег чи керівництва					
4. Прагнення уникнути можливих покарань чи неприємностей					
5. Потреба в досягненні соціального престижу та поваги оточення					
6. Задоволення від процесу професійної діяльності та її результативності					
7. Можливість найбільш повної реалізації в рамках самої професії					

Обробка результатів. Здійснюється підрахунок показників внутрішньої (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) та зовнішньої негативної (ЗНМ) мотивації у відповідності до методу підрахунку:

$$ВМ = \frac{\text{оцінка п. 6} + \text{оцінка п. 7}}{2}$$

$$ЗПМ = \frac{\text{оцінка п. 1} + \text{оцінка п. 2} + \text{оцінка п. 5}}{3}$$

$$ЗНМ = \frac{\text{оцінка п. 3} + \text{оцінка п. 4}}{2}$$

Показником виявлення кожного типу мотивації є число в діапазоні від 1 до 5.

Інтерпретація результатів. На підставі отриманих результатів визначають мотиваційний комплекс особистості. Мотиваційний комплекс є типом співвідношення трьох видів мотивації: внутрішньої, зовнішньої позитивної та зовнішньої негативної.

До кращих, оптимальних, мотиваційних комплексів варто відносити такі два типи поєднань: $ВМ > ЗПМ > ЗНМ$ (високий рівень сформованості) та $ВМ = ЗПМ > ЗНМ$ (середній рівень сформованості).

Найгіршим мотиваційним комплексом (низький рівень сформованості) є тип: $ЗНМ > ЗПМ > ВМ$.

Між цими комплексами укладені проміжні з погляду ефективності інші мотиваційні комплекси.

У процесі інтерпретації необхідно враховувати не тільки тип мотиваційного комплексу, а й те, наскільки сильно один тип мотивації перевищує інший за ступенем вираженості.

Наприклад, не можна два мотиваційні комплекси (табл.) уважати абсолютно однаковими. І перший, і другий належать до одного і того ж неоптимального типу: $ЗНМ > ЗПМ > ВМ$.

Приклад мотиваційних комплексів

Мотиви професійної діяльності (№ п/п)	ВМ	ЗПМ	ЗНМ
1	1	2	5
2	2	3	4

Видно, що в першому випадку мотиваційний комплекс особистості значно негативніший, ніж у другому. У другому випадку в порівнянні з першим має місце зниження показника негативної мотивації й підвищення показників зовнішньої позитивної та внутрішньої мотивації.

Вважається, що задоволеність професією має значуще співвідношення з оптимальністю мотиваційного комплексу працівника педагогічної спрямованості (позитивний значущий зв'язок, $r = 0409$). Інакше кажучи, задоволеність педагога обраною професією тим вища, чим оптимальніший у нього мотиваційний комплекс: висока вага внутрішньої й зовнішньої позитивної мотивації та низька – зовнішньої негативної.

Крім того, автором методики встановлена і негативна співвідносна залежність між оптимальністю мотиваційного комплексу та рівнем емоційної нестабільності особистості – працівника педагогічної спрямованості (значущий зв'язок, $r = -0585$).

Чим оптимальніший мотиваційний комплекс, чим більша активність фахівця мотивована самим змістом педагогічної діяльності, прагненням домогтися в ній певних позитивних результатів, тим нижча емоційна нестабільність. І навпаки, чим більше діяльність фахівця зумовлена мотивами уникнення, осуду, бажанням «не потрапити в халепу» (починають переважати над мотивами, пов'язаними із цінністю самої педагогічної діяльності, а також над зовнішньою позитивною мотивацією), тим вищий рівень емоційної нестабільності.

Додаток Ж.3

Анкета

«Соціальна активність особистості»

Колего! З метою визначення рівня Вашої соціальної активності просимо відверто дати відповіді на поставлені запитання. Просимо ретельно проаналізувати свою активність та згадати всі особисті досягнення.

Дякуємо за відвертість! Щастя Вам!

№ п/п	Запитання	Варіант відповіді			
		Так	Зрідка	Ні	Власна відповідь
1	2	3	4	5	6
Соціальна активність в межах Вашого ЗДО					
1	Чи належите Ви до управлінського апарату ЗДО? Якщо так, то які громадські доручення виконуєте?				
2	Чи берете Ви участь в методичних заходах, що організуються для працівників Вашого ЗДО? Назвіть їх.				
3	Чи відвідуєте Ви професійні гуртки, об'єднання за інтересами у Вашому ЗДО? Назвіть їх.				
Соціальна активність поза ЗДО					
4	Чи відвідуєте ви професійні гуртки, об'єднання за інтересами поза Вашим ЗДО? Назвіть їх.				
5	Чи берете участь у діяльності громадських організацій? Якщо так, то в якому напрямку?				
6	Чи брали Ви участь у волонтерських заходах? Якщо так, то опишіть специфіку Вашої волонтерської діяльності.				
Соціальна активність в особистому житті					
7	Чи є у Вас хобі, якому Ви присвячуєте особистий час? Яке саме?				
8	Чи берете Ви участь в активному змістовному				

	відпочинку? Якщо так, то назвіть види такого відпочинку.				
9	Чи берете Ви участь у громадських місцевих заходах (вулиці, району)?				
10	Чи доводилось Вам ініціювати вирішення громадського питання, яке Вас турбувало? Якщо так, то вкажіть ці випадки.				
Особисті досягнення					
	Тип досягнення	I, II, III місце	За участь	Інше	
11	Додаткові освітні, творчі курси, факультативи, семінари, вебінари				
12	Участь у заходах міжнародного рівня				
13	Участь у заходах державного рівня				
14	Участь у заходах місцевого рівня				
15	Інші види досягнень				

Додаток Ж.4

**Тест-опитувальник для визначення самоствалення особистості
В. Століна, С. Пантелєєва**

На кожне запитання опитувальника дайте відповідь «так» (+) або «ні» (-) залежно від того, стосується твердження Вас чи не стосується.

1. Думаю, що більшість моїх знайомих ставиться до мене із симпатією.
2. Мої слова не так уже часто розходяться зі справами.
3. Думаю, що багато хто бачить у мені щось подібне до себе.
4. Коли я намагаюся себе оцінити, я насамперед бачу свої недоліки.
5. Думаю, що як особистість я цілком можу бути привабливим для інших.
6. Коли я бачу себе очима люблячих мене людей, мене приємно вражає те, наскільки мій образ далекий від реальності.
7. Моє «Я» завжди мені цікаве.
8. Я вважаю, що іноді не гріх пожаліти самого себе.
9. У моєму житті є або були люди, з якими я був надзвичайно близький.
10. Власну повагу мені ще треба заслужити.
11. Бувало, і не раз, що я сам себе гостро ненавидів.
12. Я цілком довіряю своїм бажанням, які раптово виникли.
13. Я сам хотів багато в чому себе переробити.
14. Моє власне «Я» не здається мені чимось гідним глибокої уваги.
15. Я щиро хочу, щоб у мене в житті було все добре.
16. Якщо я і ставлюся до когось із докором, то насамперед до самого себе.
17. Випадковому знайомому я швидше за все здамся приємною людиною.
18. Зазвичай, я схвалюю свої плани і вчинки.
19. Власні недоліки викликають у мене щось на зразок презирства.
20. Якби я роздвоївся, то мені було б досить цікаво спілкуватися зі своїм двійником.
21. Негативні свої якості я відчуваю як сторонні, чужі мені.
22. Навряд чи хто-небудь зможе відчути свою подібність із мною.
23. У мене достатньо здібностей і енергії втілити в життя задумане.
24. Часто я не без глузування жартую над собою.
25. Найрозумніше, що може зробити людина у своєму житті, – це підкоритися власній долі.
26. Стороння людина на перший погляд знайде в мені багато відразливого.
27. На жаль, якщо я і сказав щось, це не означає, що саме так я і буду чинити.
28. У дилемі «доцільне – гідне» я скоріше надам перевагу першому.
29. Моє ставлення до самого себе можна назвати дружнім.
30. Бути поблажливим до власних недоліків цілком природно.
31. Не бачу нічого корисного в тім, щоб докоряти собі за вже здійснені вчинки.
32. У мене не виходить бути для коханої людини цікавим тривалий час.

33. У глибині душі я б хотів, щоб зі мною відбулося щось катастрофічне.
34. Навряд чи я викликаю симпатії в більшості своїх знайомих.
35. Мені буває дуже приємно поглянути на себе очима людей, які мене люблять.
36. Коли в мене виникає яке-небудь бажання, я насамперед запитую себе, чи розумно це.
37. Іноді мені здається, що, якби якась мудра людина змогла побачити мене наскрізь, вона відразу зрозуміла б, яка я посередність.
38. Часом я сам собою захоплююся.
39. Можна сказати, що я ціную себе досить високо.
40. У глибині душі я ніяк не можу повірити, що я дійсно доросла людина.
41. Без сторонньої допомоги я мало що можу зробити.
42. Іноді я сам себе погано розумію.
43. Мені дуже заважає нестача енергії.
44. Думаю, що інші в цілому оцінюють мене досить високо.
45. У моїй особистості є, напевно, щось таке, що здатне викликати в інших гостру ворожість.
46. Більшість серед моїх знайомих не сприймають мене серйозно.
47. Сам у себе досить часто викликаю роздратування.
48. Я цілком можу сказати, що поважаю себе.
49. Навіть мої негативні риси не здаються мені чужими.
50. Мені часто здається, що дорослі знають щось таке, що мені через мою молодість ніяк не вдається зрозуміти.
51. Загалом, мене влаштовує те, який я є.
52. Навряд чи мене можна любити по-справжньому.
53. Моїм мріям і планам не вистачає реалістичності.
54. Якби моє друге «Я» існувало, то для мене воно було б найкращим партнером у спілкуванні.
55. Думаю, що міг би знайти спільну мову з будь-якою розумною і освіченою людиною.
56. Те, що в мені відбувається, як правило, мені зрозуміло.
57. Мої переваги переважають мої недоліки.
58. Навряд чи знайдеться багато людей, які можуть звинуватити мене у відсутності совісті.
59. Коли зі мною трапляються неприємності, як правило, я говорю: «Так мені й треба!»
60. Я можу сказати, що в цілому я контролюю свою долю.
61. Дорослішаючи, я швидше втрачаю, ніж здобуваю.
62. Я цілком щиро відповідав на питання.

Підрахунок результатів за опитувальником самоствалення В. Століна
Підрахуйте кількість збігів зі стандартними відповідями і порахуйте відсоток

збігів від загальної кількості відповідей за кожною шкалою. Унесіть отримані результати до таблиці.

Інтегральне позитивне самоствавлення: «так» – 2, 5, 18, 23, 35, 39, 44, 48, 51, 55, 56, 57, 60; «ні» – 6, 9, 13, 16, 32, 37, 40, 41, 42, 43, 45, 46, 47.

Повага до себе: «так» – 2, 23, 53, 60; «ні» – 8, 13, 25, 27, 33, 37, 40, 41, 42, 43.

Аутосимпатія: «так» – 12, 18, 29, 30, 39, 48, 51, 57; «ні» – 4, 9, 11, 16, 19, 24, 47, 59.

Ставлення інших: «так» – 1, 5, 15, 44, 58; «ні» – 3, 10, 26, 32, 34, 45, 46, 52.

Близькість до себе: «так» – 7, 17, 20, 35, 36, 55; «ні» – 14, 54.

Самовпевненість: «так» – 2, 23, 39, 44, 48; «ні» – 40, 41, 43.

Самоприйняття: «так» – 12, 18, 29, 49, 51, 57; «ні» – 21.

Самопослідовність: «так» – 60; «ні» – 25, 27, 33, 37, 38, 53.

Самообвинувачення: «так» – 3, 4, 9, 11, 16, 24, 47, 59.

Самоінтерес: «так» – 17, 20, 35, 54; «ні» – 32.

Саморозуміння: «так» – 13, 56; «ні» – 6, 8, 15, 22, 42.

№	Показник самоствавлення	%
	Інтегральне позитивне самоствавлення	
	Повага до себе	
	Аутосимпатія	
	Ставлення інших	
	Близькість до себе	
	Самовпевненість	
	Самоприйняття	
	Самопослідовність	
	Самообвинувачення	
	Самоінтерес	
	Саморозуміння	

Високі показники самоствавлення вихователів ЗДО (високий – від 100 до 75, середній – від 74 до 36, низький – від 0 до 35) за рядом шкал свідчать про наявність відповідного рівня суб'єктивності педагога. Це стосується передусім таких шкал, як: самоінтерес (потреба і мотиви самовдосконалення); саморозуміння (самопізнання); самопослідовність (саморегуляція); самовпевненість, самоприйняття, близькість до себе (самоорганізація); інтегральне позитивне самоствавлення, повага до себе, аутосимпатія (емоційні компоненти самосвідомості).

Додаток Ж.5

**Тест «Оцінювання самоконтролю в спілкуванні»
(за М. Снайдером)**

Тест містить 10 тверджень, які є простими і зрозумілими, а для відповіді лише необхідно визначитися з відповіддю «правильно» або «неправильно». Аналіз результатів за набраними балами дозволяє виявити три рівні розвитку комунікативних умінь та самоконтролю в спілкуванні: високий, середній, низький.

Інструкція: Комунікативні вміння відіграють важливу роль в організації безконфліктного спілкування між людьми і тісно пов'язані з емоційною сферою та рівнем саморегуляції людини.

Оцініть кожний із запропонованих нижче висловів стосовно себе як правильний («П») або як неправильний, або переважно неправильний («Н») і ви дізнаєтеся, який ваш комунікативний контроль.

<i>Запитання</i>	<i>П</i>	<i>Н</i>
1. Мені, здається, важко наслідувати звички інших людей.		
2. Я б, мабуть, зміг (змогла) зваляти дурня, щоб привернути увагу або потішити оточуючих.		
3. З мене міг би вийти непоганий актор (акторка).		
4. Іншим людям іноді здається, що я переживаю щось більш глибоко, ніж це є насправді.		
5. У компанії я рідко опиняюся в центрі уваги.		
6. У різних ситуаціях і в спілкуванні з різними людьми я часто поведжуся абсолютно по-різному.		
7. Я можу відстоювати тільки те, у чому я щиро переконаний (а)		
8. Щоб досягти успіху в справах і в стосунках із людьми, я прагну бути таким, яким мене хочуть бачити.		
9. Я можу бути доброзичливим із людьми, які мені неприємні.		
10. Я не завжди такий, яким здаюся.		

Обробка та інтерпретація результатів

По 1 балу нараховують за відповідь «Н» на 1, 5 і 7 запитання і за відповідь «П» на решту запитань. Підрахуйте суму балів і порівняйте отриману суму з нормативними, представленими нижче, і визначите, як характеризується властивий вам комунікативний контроль:

0-3 бали – низький комунікативний контроль, що характеризується:

- стійкістю поведінки, людина не вважає за потрібне змінюватися залежно від ситуацій і не враховує особливостей партнера по спілкуванню, а також особливостей ситуацій;
- схильністю до спонтанного і щирого саморозкриття в спілкуванні, безпосередністю, відвертістю;

- «незручністю» в спілкуванні внаслідок прямолінійності, негнучкості;
- стійкістю «Я», незначною схильністю до змін і схильністю до стереотипів.

4-6 балів – середній комунікативний контроль, що характеризується:

- щирістю, спонтанністю поведінки;
- нестриманістю в емоційних виявах і схильністю до афектів, образ, конфліктів;
- схильністю враховувати у своїй поведінці інтереси оточуючих;
- низькою саморегуляцією.

7-10 балів – високий комунікативний контроль, що характеризується:

- легкістю входження в будь-яку роль;
- гнучкістю реагування на різні зміни ситуації;
- хорошим самопочуттям і настроєм;
- схильністю до прогнозування і передбачення враження, яке справляє на оточуючих;
- умінням постійно тримати себе у формі, стежити за собою, знанням, де і як поводитися, умінням керувати виявленням своїх емоцій;
- труднощами щодо спонтанного самовираження, відсутністю тяжіння до непрогнозованих ситуацій. Характерна позиція: «Я такий, який я є в даний момент».

Не забувайте, що поняття «комунікативний контроль» у складних, у тому числі й конфліктних ситуаціях, тісно пов'язане з поняттям «комунікативні вміння», а тому охоплює не тільки оцінку іншого в тій або іншій ситуації, але і визначення його сильних і слабких сторін, уміння встановити дружню атмосферу для вирішення конфлікту, вміння зрозуміти проблему і бажання іншого, стати на його позицію, і, нарешті, здійснювати контроль партнерських, дружніх взаємин і прогнозувати розвиток інцидентів і конфліктних ситуацій тощо.

Додаток Ж.6

«Тест пристосування» Х. Белла

Інструкція. Цей тест призначений для з'ясування рівня Вашої професійної адаптації, для оцінювання прагнень відповідати соціально привабливому образу вихователя ЗДО та відповідності зовнішніх і внутрішніх характеристик фахівця усталеним вимогам суспільства до професії. Прочитайте запитання, запишіть у бланку відповідей його номер і проставте той варіант відповіді, що найбільше Вам підходить: «так» (якість безумовно виявляється), «ні» (якість відсутня) чи «?» (важко сказати). Ви не обмежені в часі, але намагайтеся відповідати швидко. Якщо Ви добре зрозуміли інструкцію, розпочинайте роботу.

1. Чи прагнете Ви при нагоді познайомитися з Вашим керівництвом?
2. Чи буваєте Ви цілий день у мрійливому настрої?
3. Для вас важливо бути професіоналом в галузі дошкільної освіти?
4. Чи із задоволенням Ви берете на себе обов'язок представляти людей один одному?
5. Чи боїтеся Ви звертатися до лікаря з приводу якої-небудь хвороби?
6. Чи вважаєте, що при додаткових зусиллях можна бути більш успішним в освітній діяльності?
7. Чи дуже Вас зачіпають глузливі репліки, коли розмовляєте з іншими людьми?
8. Чи часто у Вас буває кепський настрій?
9. Ви вважаєте себе вихованою людиною порівняно з іншими?
10. Чи намагалися Ви коли-небудь підняти настрій колективу?
11. Чи часто Ви відчуваєте себе самотнім, навіть будучи на людях?
12. Умієте користуватись методичними посібниками, технічними засобами навчання в галузі дошкільної освіти?
13. Чи любите Ви ходити в гості?
14. Чи турбують Вас думки про землетрус або пожежі?
15. У Вас є власні методичні розробки, посібники?
16. Чи бентежитеся Ви, коли приходите на збори і бачите, що всі інші вже сидять?
17. Чи буваєте Ви настільки розгублені, що Вам хочеться плакати?
18. Якби Ви вже зараз приступили до виконання своїх професійних обов'язків, у Вас би це вийшло?
19. Чи відчуваєте Ви труднощі, виступаючи на зборах перед колективом?
20. Чи відчуваєте Ви жах, побачивши змію?
21. Чи можете ви управляти конфліктною ситуацією?
22. Чи охоче Ви розмовляєте з попутниками в транспорті?
23. Чи часто з Вами що-небудь трапляється з Вашої вини?
24. Чи вмієте Ви володіти аудиторією?
25. Чи легко Вам попросити іншого про допомогу?

26. Чи боїтеся Ви блискавки?
27. Ви плануєте своє життя?
28. Чи страждаєте Ви від боязкості чи сором'язливості?
29. Чи буваєте Ви засмучені поганим відгуком про свою роботу?
30. Хочете займатися саморозвитком?
31. Коли Вам потрібно що-небудь від людини, яку Ви не досить добре знаєте, чи важко Вам буває її особисто про це попросити?
32. Чи доводилося Вам коли-небудь відчувати, що хтось Вас гіпнотизує чи змушує щось робити з його волі?
33. Ви вважаєте себе впевненим у своїх професійних навичках?
34. Чи важко Вам запропонувати групі людей тему для дискусії?
35. Чи зазрили Ви коли-небудь чужому щастю?
36. Ви стежите за модою?
37. Чи є у Вас досвід у плануванні діяльності інших людей?
38. Чи боїтеся Ви впасти, коли перебуваєте на високому місці?
39. Ви швидко вчитеся?
40. Чи важко Вам почати розмову з людиною, якій були тільки що представлені?
41. Чи легко Ви даєте себе переконати в чомусь?
42. Вам важко пристосовуватись до нових людей у спілкуванні?
43. Чи траплялось Вам відчувати страх перед колективом?
44. Ви асоціюєте себе з обраною професією?
45. Чи вважаєте Ви, що більшість людей поводитиме б себе нечесно, якби не боялася наслідків у випадку викриття їхніх вчинків?
46. Чи легко Вам познайомитися з людиною протилежної статі?
47. Чи турбує Вас відчуття, що люди можуть вгадати Ваші думки?
48. Чи робили Вам зауваження щодо Вашого одягу останнім часом?
49. Чи важко Вам звернутися по допомогу до членів колективу?
50. Чи просто Вас розсердити?
51. У Вас є смак в одязі?
52. Чи є у Вас досвід виступу перед людьми?
53. Чи часто Ви відчуваєте себе жалюгідним?
54. Чи вважаєте Ви, що єдиний спосіб домогтися чого-небудь у житті - це піклуватися насамперед про себе?
55. Чи дуже важко Вам виступати перед людьми?
56. Чи мучить Вас відчуття своєї неповноцінності?
57. Як Ви вважаєте, Ви можете вплинути на Ваш успіх у професійній реалізації?
58. Чи любите Ви танцювати?
59. Чи вважають Вас знервованим?
60. Ви аналізуєте свою результативність у досягненні цілей?
61. Чи дуже Ви боїтеся в присутності людей, якими всі захоплюються, але з якими Ви достатньо не знайомі?
62. Чи часто Ви бентежитесь?

63. Ви бачите недоліки в образі типових вихователів ЗДО?
64. Чи буваєте Ви відверті в колективних заходах?
65. Чи легко Ви червонієте?
66. Чи вважаєте Ви свій образ вихователя ЗДО сформованим?
67. Чи є у Вашому гардеробі якісний робочий одяг?
68. Чи цікаво Вам стежити за тим, як виглядають та як поведяться вихователі ЗДО?
69. Чи траплялось Вам відчувати сором від того, що Ви виглядаєте не так, як потрібно у певній ситуації?
70. Останнім часом Вам робили зауваження щодо Вашого зовнішнього вигляду?
71. Ви хочете підвищувати якість Ваших знань та вмінь у галузі дошкільної освіти?
72. Чи хочете Ви підвищувати свій професійний імідж?
73. Ви вмієте пояснювати?
74. Чи асоціюєте Ви себе у подальшому з обраною професією вихователя ЗДО?
75. Чи принципово для Вас реалізовувати себе на посаді вихователя ЗДО?
76. Ви вважаєте себе охайною людиною?
77. Чи хочете Ви подобатись своїм учням, коли будете працювати вихователем ЗДО?
78. Чи турбує Вас те, щоб люди не використовували Вас у своїх інтересах?
79. Ви вмієте себе презентувати?
80. Ви часто цікавитесь професійною інформацією в Інтернеті?
81. Чи часто Ви відчуваєте, що переконали в чомусь інших?
82. Чи шкодуєте ви, що обрали професію вихователя ЗДО?
83. Ви прагнете до здорового способу життя?
84. Буває у Вас відчуття того, що Ви могли б бути в майбутньому кращим фахівцем, ніж Ваші наставники?
85. Чи вважаєте Ви, що відповідаєте всім вимогам до вихователя ЗДО?
86. Чи є у Вас бажання відвідувати педагогічні виставки, семінари, конференції?
87. Чи важливо для Вас бути кращим за інших?
88. Чи вільно Ви себе почуваете, коли говорите перед публікою?
89. Ви плануєте позбутись шкідливих звичок?
90. Чи можете Ви втримуватись від впливу інших людей?
91. Чи охоче Ви берете участь в урочистих зборах і веселих розвагах?
92. Чи є у Вас ідеал вихователя ЗДО?
93. Чи важко для Вас заговорити з незнайомою людиною?
94. Чи боїтесь Ви не влаштуватись на роботу вихователя ЗДО?
95. Чи впевнені Ви в тому, що добре володієте сучасними педагогічними технологіями?

96. Чи погодились би Ви на професійне стажування за кордоном?
 97. Чи стежите Ви за новими тенденціями в галузі дошкільної освіти?
 98. Чи вбачаєте Ви особливу місію в роботі вихователя ЗДО?
 99. Чи важливо для Вас бути подібним до успішного вихователя ЗДО?

За кожную позитивну відповідь – один бал.

Це багатофакторний тест, тому розраховують чотири шкали – відповідність (В), прагнення (П), субмисивність (С), емоційність (Е). Респондент відповідає «так», «ні» чи «важко сказати» («?»).

Якщо з 99 запитань - 20 з «?», можна сумніватися у вірогідності результатів. Після обробки з'ясовується рівень адаптованості особистості та її диспозиційні характеристики.

Шкала «С» – субмисивність (лагідність) містить 22 запитання про стійкість чи нестійкість поведінки особистості в колективі. Високі бали означають, що педагог відчуває брак упевненості в собі в деяких ситуаціях, невпевнений у своєму статусі в колективі, не бере участі в жодних професійних заходах, не виконує спільних функцій у колективі. Низькі бали характеризують самовпевнених людей, що мало звертають уваги на те, що думають про них інші. Вони «тверді», здатні виступати перед великою аудиторією і говорити без хвилювання. Їх часто недолюблюють, що призводить до ще більшої їхньої самовпевненості. Цих якостей вони набувають після неодноразових розчарувань і відторгнень з боку колективу.

Шкала «І» – (емоційність) містить 22 запитання про позитивні й негативні почуття людини. Високі бали характеризують труднощі адаптаційного процесу в людини, що виникають унаслідок надмірних переживань як симптом невирішеності загальних проблем. Такі люди не вміють адекватно виражати і контролювати свої емоції. Вони можуть бути зовні нервовими, легко збудливими чи, навпаки, неемоційними, несприйнятливими, пасивними в колективі. Низькі бали свідчать про вміння людини адекватно реагувати на різні ситуації, характеризують високий ступінь адаптованості.

Шкала «В» містить 30 запитань про відповідність зовнішніх і внутрішніх характеристик фахівця усталеним вимогам суспільства до професії вихователя ЗДО. Високі бали характеризують людей, що відповідають образу вихователя ЗДО, низькі бали характеризують подібність сформованого образу фахівця до усталеного образу вихователя ЗДО.

Шкала «П» відображає прагнення педагога відповідати соціально привабливому образу вихователя ЗДО, тому низькі й високі бали, відповідно, вказують на наявність у фахівця бажання змінюватись у визначеному напрямі.

«Ключ»

Шкала	Опис	Бали	Запитання
1	2	3	4
В Відповідність	Дуже відповідає	Більше 25	3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24,
	Відповідає	24-19	27, 30, 33, 36, 39, 42, 45,

	Нейтрально	18-13	48, 51, 67, 70, 73, 76, 79, 82, 85, 88, 91, 93, 95, 97, 99
	Частково не	12-8	
	Не відповідає	Менше 8	
П Прагнення	Відсутні	Менше 5	68, 71, 74, 77, 80, 83, 86, 89, 92, 94, 96, 98, 54, 57, 60, 63, 66, 69, 72, 75, 78, 81, 84, 87, 90
	Слабкі	5-13	
	Посередні	13-19	
	Наявні	Більше 20	
С Субмисивність	Дуже невживчиві	0-2	1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28, 31, 34, 37, 40, 43, 46, 49, 52, 55, 58, 61, 64
	Невживчиві	3-6	
	Вживчиві	7-12	
	Субмисивні	13-18	
	Дуже субмисивні	більше 19	
І Емоційність	Висока	0-7	2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32, 35, 38, 41, 44, 47, 50, 53, 56, 59, 62, 65
	Середня	7-15	
	Слабка	16-20	
	Незадовільна	більше 20	