

**ВІННИЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ МИХАЙЛА КОЦЮБІНСЬКОГО**

**Інститут педагогіки, психології і мистецтв  
Кафедра педагогіки**

**ДИПЛОМНА РОБОТА**

**на тему:**

**«Професійне самоудосконалення майбутнього учителя у  
процесі фахової підготовки»**

Студентки групи 5 МДП

галузі знань: 1801 Специфічні категорії

спеціальності: 8. 18010021 «Педагогіка вищої школи\*\*\*\*»

**Христянко Лілії Петрівни**

Науковий керівник: кандидат педагогічних  
наук, доцент **Столяренко О. В.**

Національна шкала

\_\_\_\_\_

Кількість балів: \_\_\_\_\_ Оцінка:  
ECTS \_\_\_\_\_

Голова комісії \_\_\_\_\_  
(підпис)

\_\_\_\_\_  
(ініціали, прізвище)

Члени комісії \_\_\_\_\_  
(підпис)

\_\_\_\_\_  
(ініціали, прізвище)

\_\_\_\_\_  
(підпис)

\_\_\_\_\_  
(ініціали, прізвище)

\_\_\_\_\_  
(підпис)

\_\_\_\_\_  
(ініціали, прізвище)

м. Вінниця – 2016 рік

## ЗМІСТ

Вступ.....	3
<b>РОЗДІЛ 1. ПРОФЕСІЙНЕ САМОВДОСКОНАЛЕННЯ, ЯК ПРОБЛЕМА ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ.....</b>	<b>8</b>
1.1 Самовдосконалення майбутнього вчителя як система.....	8
1.2 Сутність і структура психологічної готовності майбутнього вчителя до професійного самовдосконалення.....	25
1.3 Я-Концепція – ефективний інструмент професійного самовдосконалення.....	43
1.4 Особливості професійної компетентності майбутнього вчителя...	60
<b>РОЗДІЛ 2. МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ МАЙБУТНІХ ВЧИТЕЛІВ</b>	
2.1 Характеристика методів та методик дослідження готовності до професійного самовдосконалення .....	69
2.2 Мотиваційно-тренінгова програма, як засіб підготовки до професійного самовдосконалення майбутніх вчителів.....	79
<b>РОЗДІЛ 3. ДОСЛІДНИЦЬКО-ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА РОБОТА З ВИЯВЛЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ МАЙБУТНІХ ВЧИТЕЛІВ.....</b>	<b>87</b>
3.1 Експериментальна робота за темою дослідження.....	87
3.2 Аналіз результатів експериментального дослідження.....	112
<b>Висновки.....</b>	<b>116</b>
<b>Література.....</b>	<b>119</b>
<b>Додатки.....</b>	<b>128</b>

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** Сучасна підготовка педагогічних кадрів на перше місце висуває проблему формування професіоналізму, майстерності майбутніх учителів, їхнього творчого підходу до навчально-виховного процесу. У сучасному світі знання та кваліфікація є не тільки капіталом людини, а й додатковим ресурсом економічного розвитку будь-якої країни. Конкурентоспроможність знань, їх мобільність, здатність швидко реагувати на зміни в суспільстві стали основними складовими успіху особистості в професійній діяльності. Суспільство нині потребує кваліфікованих, компетентних у своїй справі фахівців, здатних усвідомити власне «Я», відмовлятися у разі потреби від традиційних схем мислення, спроможних до активного сприйняття нового, нетрадиційного, до безперервного професійного самовдосконалення. Це повною мірою стосується і вчителів, чия робота передбачає постійне особистісне й професійне зростання, накопичення досвіду, вдосконалення практичних навичок, дослідницьку роботу. Адже прагнення фахівця до саморозвитку, самопізнання, самоактуалізації забезпечує його професійну стійкість, відповідний рівень професійної компетентності та постійний професійний розвиток.

Підготовці майбутніх учителів присвячено праці багатьох дослідників, які стосуються таких аспектів:

– теорія діяльності і розвитку особистості як суб'єкта діяльності (К. Абульханова-Славська, Л. Анциферова, А. Адлер, Б. Ананьєв, Р. Бернс, Н. Бібік, О. Бодальов, Л. Божович, А. Брушлинський, Л. Виготський, О. Дусавицький, О. Ковальов, І. Кон, Г. Костюк, О. Левченко, О. Леонтьєв, А. Маркова, А. Маслоу, Г. Олпорт, А. Петровський, К. Платонов, К. Роджерс, С. Рубінштейн, О. Сергєєнкова, К. Юнг та ін.);

– загальнотеоретичний підхід до змісту й технології професійної підготовки вчителя (О. Абдуліна, Ф. Гоноболін, Н. Кузьміна, Ю. Кулюткін, В. Сластьонін та ін.);

– дослідження з проблеми професійної підготовки майбутнього вчителя до педагогічної діяльності (О. Абдулліна, Є. Барбіна, Н. Волкова, В. Гриньова, О. Дубасенюк, К. Дурай-Новакова, В. Кукушин, Ю. Кулюткін, Т. Леонтєва, Н. Нікітіна, І. Облес, А. Роботова, В. Семиченко, Т. Сущенко, А. Троцько, І. Шапошнікова та ін.);

– різні аспекти теоретичної та методичної підготовки майбутніх фахівців до професійного самовдосконалення (Т. Вайніленко, О. Ігнатюк, О. Павлюк, Т. Приходько, І. Склярєнко, Л. Сущенко, І. Шиманович та ін.);

– самореалізація особистості (Б. Ананьєв, Л. Виготський, П. Гальперін, М. Ситнікова, П. Фролов, Р. Шакуров та ін.);

– вивчення проблем формування професійної компетентності вчителя (М. Васильєва, В. Гриньова, О. Гура, Л. Карпова, М. Князян, Н. Кузьміна, В. Сластьонін та ін.);

– закономірності організації й функціонування педагогічного процесу у вищому навчальному закладі (А. Алексюк, В. Буряк, І. Зязюн, В. Кремінь, Н. Ничкало, О. Савченко та ін.);

– дослідження педагогічних технологій (В. Беспалько, С. Генкал, В. Євдокімов, Н. Литовченко, Т. Новікова, О. Пєхота, І. Прокопенко, Г. П'ятакова, Г. Селевко, А. Ситников, І. Шевцова та ін.). Але залишаються поза увагою дослідників проблеми формування в майбутніх учителів готовності до самовдосконалення в процесі індивідуалізації професійної підготовки

**Предмет дослідження** – формування готовності майбутніх вчителів до професійного самовдосконалення як компонент професійної підготовки.

**Об'єкт дослідження** – методика формування готовності до професійного самовдосконалення.

**Мета дослідження:** теоретично обґрунтувати й експериментально перевірити вплив «Мотиваційно-тренінгової програми» на формування готовності майбутніх вчителів до професійного самовдосконалення.

Для досягнення мети у дослідженні передбачено вирішення таких завдань:

- визначити сутність, зміст готовності майбутніх вчителів до професійного самовдосконалення та особливості її формування;
- конкретизувати критерії, показники та рівні готовності майбутніх вчителів до професійного самовдосконалення;
- обґрунтувати вплив «Мотиваційно-тренінгової програми» на формування готовності майбутніх вчителів до професійного самовдосконалення та здійснити його експериментальну перевірку;
- підготувати методичні рекомендації щодо формування готовності до професійного самовдосконалення у майбутніх вчителів.

**Гіпотеза дослідження** полягає в тому, що професійне самовдосконалення майбутніх вчителів відбуватиметься ефективніше, якщо:

- забезпечити формування мотивації та готовності до професійного самовдосконалення за допомогою «Мотиваційно-тренінгової програми»;
- створити в студентському колективі сприятливу соціально-психологічну атмосферу для вияву активності та особистісного розвитку студентів;
- розвивати самостійність студентів через організацію їхньої самоосвіти та самовиховання, формувати навички самоосвітньої діяльності, навчати методів та прийомів самовиховання;
- організувати педагогічне керівництво цим процесом на основі індивідуального підходу, налагодити взаємодію між студентом і викладачем.

Для досягнення мети дослідження і перевірки висунутої гіпотези поставлено такі **завдання**:

1. Обґрунтувати поняття професійного самовдосконалення.
2. Визначити сутність та структуру психологічної готовності до професійного самовдосконалення.
3. Теоретично обґрунтувати та експериментально перевірити вплив «Мотиваційно-тренінгової програми» на формування готовності до професійного самовдосконалення.

4. Розробити методичні рекомендації щодо формування готовності до професійного самовдосконалення.

У процесі розв'язання завдань роботи використовувались такі **методи** дослідження:

а) теоретичного рівня: аналіз психолого-педагогічної, навчально-методичної літератури з досліджуваної проблеми; теоретичне осмислення передового педагогічного досвіду; синтез емпіричного матеріалу, його класифікація, узагальнення;

б) емпіричного рівня: анкетування, бесіди; обсервації (пряме, опосередковане спостереження); прогнози (експертних оцінок, ранжування, експериментальні завдання); експериментальне дослідження для перевірки ефективності «Мотиваційно-тренінгової програми»; статистичне опрацювання експериментальних даних, отриманих у дослідженні, їх системний і якісний аналіз.

Наукова новизна і теоретичне значення дослідження полягає в тому, що в ньому:

- вперше науково обґрунтовано вплив «Мотиваційно-тренінгової програми» на формування готовності до професійного самовдосконалення майбутнього вчителя на засадах позитивного мислення (розвиток професійної мотивації; формування чітких уявлень студентів про сутність професійного самовдосконалення; активізація самостійної творчо-пошукової діяльності; створення підтримуючого середовища);
- визначено компоненти, показники і рівні готовності до професійного самовдосконалення майбутніх учителів (пізнавальний компонент: інтелектуально-творча ініціатива в різних видах професійної діяльності, оригінальність та гнучкість мислення; емоційно-мотиваційний компонент: мотивація професійного самовдосконалення, інтерес до педагогічних проблем, діяльнісно-творчий компонент:

новизна педагогічних підходів, відкритість до запозичення передового педагогічного досвіду;

- розроблено методичні рекомендації щодо формування готовності до професійного самовдосконалення шляхом «Мотиваційно-тренінгової програми».

Практичне значення дослідження полягає в тому, що в ньому обґрунтовано та експериментально перевірено методику формування готовності майбутніх учителів до професійного самовдосконалення, а також у розробці і впровадженні методичних рекомендацій щодо формування означеної якості у майбутніх педагогів.

Результати дослідження створюють необхідну основу для розробки цілісної системи розвитку готовності майбутніх учителів до професійного самовдосконалення. Обґрунтовані та експериментально підтвержені висновки і практичні рекомендації можуть використовуватись для подальших досліджень проблеми формування готовності до професійного самовдосконалення майбутніх учителів засобами різних навчальних дисциплін.

Готовність до самовдосконалення як складне інтегроване, динамічне утворення особистості передбачає оволодіння майбутнім учителем знаннями про самоосвіту, саморозвиток і самовиховання. Формування в майбутніх учителів готовності до самовдосконалення є активним інструментом ліквідації розриву між вимогами педагогічної діяльності та власними можливостями майбутніх учителів. Перспективи подальших розвідок цього напрямку вбачаємо у дослідженні самоосвіти як компонента самовдосконалення майбутнього вчителя.

# РОЗДІЛ 1

## ПРОФЕСІЙНЕ САМОВДОСКОНАЛЕННЯ, ЯК ПРОБЛЕМА ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ

### 1.1 Професійне самовдосконалення як система

Наукова думка ХХІ століття синтезує надбання педагогічного мислення щодо питання професійного саморозвитку особистості всіх попередніх століть, розширюючи їх, поглиблюючи, збільшуючи арсенал засобів самотворення особистості, відводячи важливу роль творчому саморозвитку, гармонізації та гуманізації суспільних відносин як основи духовного відродження людства й засобів подолання кризових явищ у суспільстві, розвитку теорії і практики професійного самовдосконалення педагогів.

Для визначення актуальності даної теми ми систематизували сучасні дослідження проблеми професійного самовдосконалення, зокрема, у визначенні теоретичних положень щодо понять “самовдосконалення” (А. Лосєв, О. Рудницька, О. Ростовський), “професійного самовдосконалення” (Є.Б. Абдуллін, Л.Г. Арчажникова, Л. Баженова, А.Ф. Орлов), “професійної освіти” (С.І. Архангельський, І.В. Бочар, О.Г. Мороз), та конкретизовано специфіку тлумачення професійного самовдосконалення з виокремленням індивідуалізованого (Ю.М.Орлов), феноменологічного (І.А. Зязюн, С.Л. Рубінштейн), компетентнісного (І.Д. Бех), творчого (Б.Г. Ананьєв) підходів.

О.Г. Мороз визначав педагогічну готовність як складне педагогічне утворення зі складною психологічною структурою, що містить взаємообумовлені структурні складові: мотиваційну (позитивне ставлення до професії, інтерес до неї та інші стійкі професійні мотиви); орієнтаційну (знання й уявлення про особливості й умови професійної діяльності, вимоги до особистості); операційну (володіння способами й прийомами професійної діяльності, необхідними знаннями, вміннями, навичками, процесами аналізу, синтезу, порівняння, узагальнення тощо); вольову (самоконтроль, уміння управляти діями, з яких складається виконання трудових обов’язків); оцінну



(самооцінка своєї професійної підготовленості і відповідність процесу вирішення професійних завдань оптимальним трудовим зразкам). Визначення специфіки готовності дозволяє структурувати професійне самовдосконалення в межах педагогічного процесу, визначити його вплив на формування всебічно розвиненої особистості.

Здійснений аналіз досліджень вітчизняних та зарубіжних авторів щодо особливостей професійної мотивації педагогічних працівників дозволяє стверджувати, що основними умовами, які забезпечують ефективний розвиток мотивації професійного самовдосконалення викладачів вищих навчальних закладів є такі. По-перше, це формування позитивних мотиваційних установок на професійне самовдосконалення, що відбувається завдяки конкретизації, об'єктивізації системи професійних вимог до викладачів, критеріїв оцінки їх викладацької діяльності. Отже, необхідним є ознайомлення викладачів вищих навчальних закладів з професіограмою педагога вищої школи [15].

Ретельний аналіз її складових, надання можливості професійної самодіагностики. Вкрай ефективним методом розвитку мотивації професійного самовдосконалення є мотиваційний тренінг та ін.

По-друге, це формування у майбутніх вчителів системи знань, умінь та навичок роботи над собою. Основними заходами розвитку мотивації професійного самовдосконалення є розробка та впровадження цільових програм, спрямованих на професійну підготовку майбутніх педагогів у формах спеціальних науково-методичних семінарів, тренінгів професійного зростання, тренінгів кар'єрного росту, викладацьких майстерень.

По-третє, це актуалізація потреб професійного самовдосконалення у майбутніх вчителів у процесі їх діяльності. Механізмом розвитку мотивації цього напрямку є цілеспрямоване моделювання та розвиток ситуацій самовдосконалення, при яких студенти постійно зіштовхуються з необхідністю активно розширювати та застосовувати професійні знання, вміння, актуалізувати власні професійні якості. Отже, важливим для розвитку

мотивації професійного самовдосконалення є постійний розвиток та вдосконалення самого освітнього середовища вищого навчального закладу, його технологічної, наукової, інформаційної бази. Визначальною є кадрова політика освітньої установи, яка при ефективному стимулюванні (матеріальному, соціальному, кар'єрному, емоційному та ін.) професійного самовдосконалення майбутніх вчителів, створенні розвивального, рефлексивного освітнього середовища забезпечує успішність роботи над собою кожного її суб'єкта.

Відтак, розвиток мотивації професійного самовдосконалення майбутнього вчителя є необхідною умовою формування його професійної компетентності, а сама позитивна мотивація професійного самовдосконалення є системоутворювальною складовою його готовності до педагогічної діяльності.

Теоретичний аналіз наукової літератури дає змогу визначити готовність до професійно-педагогічного самовдосконалення як цілісне відносно стійке особистісне утворення, що містить комплекс взаємопов'язаних мотиваційно-ціннісних, когнітивно-інтелектуальних та операційно-діяльнісних детермінант неперервного професійного зростання майбутнього вчителя, які забезпечують оптимальну реалізацію самоосвіти, самовиховання, самоактуалізації та самоменеджменту у професійній діяльності педагога.

Складний міждисциплінарний феномен самовдосконалення особистості багатогранно осмислюється в руслі філософського, психологічного та педагогічного знання як основний шлях індивідуального та суспільного розвитку людини.

У філософській думці формується ідеалістичне, матеріалістичне та діалектичне бачення руху людини до вершин досконалості. Ідеалістичне розуміння базується на визнанні самоцінності самовдосконалення особистості як суто внутрішньої активності, спрямованої на розвиток духовності, збагачення внутрішнього світу людини шляхом актуалізації її потенційних сил і можливостей. Матеріалістичний підхід характеризує

самовдосконалення як переважно зовнішню активність особи, спрямовану на досягнення суспільно заданого й соціально обумовленого ідеалу розумової, фізичної та моральної досконалості шляхом корекції власної діяльності та поведінки відповідно до норм і цінностей певного суспільства з метою самоутвердження в ньому та забезпечення гарного сьогочасного існування. У діалектичному підході гармонізуються ідеалістичні й матеріалістичні погляди на природу даного феномена на засадах єдності протилежностей і пріоритетності гуманістичних цінностей, відповідно до чого самовдосконалення особистості тлумачиться як активність, спрямована і на збагачення внутрішнього світу, і на вдосконалення зовнішніх проявів людини.

Психологічні аспекти вивчення феномена самовдосконалення розкривають механізми й закономірності особистісного зростання людини, шляхи й засобів її роботи над собою. Зарубіжні психологічні теорії самовдосконалення наголошують на унікальності, потенційній позитивності й здатності до саморозвитку внутрішньої природи людини та тлумачать самовдосконалення як особистісний феномен, що має характер самоактуалізації і забезпечує максимально повне особистісне становлення й самореалізацію людини, а також виступає головною ознакою її психічного здоров'я та найвищою потребою її існування. Вітчизняна психологічна думка радянського періоду трактує самовдосконалення як суспільний феномен, соціально обумовлений, зовнішньо активний і суспільно значущий процес, що має характер самоформування та забезпечує досягнення людиною максимально повної відповідності соціальним нормам, ідеалам, вимогам. Сучасні діалектичні теорії самовдосконалення сприяють трансформації зарубіжних і вітчизняних психологічних підходів до визначення сутності і змісту самовдосконалення особистості на засадах розвитку суб'єктності особи та прагнення до найвищої досконалості – “акме” (вершини розвитку) в усіх сферах її життєдіяльності.

Безпосередньо педагогічна проблематика самовдосконалення виявляє продуктивні шляхи і засоби посилення внутрішньої самотворчої активності особистості та розвивається в контексті полісуб'єктної педагогічної парадигми, що, на відміну від моносуб'єктної (як дитино-центрованої – вільної, так і педагого-центрованої – авторитарної), вдало гармонізує самоактивність особистості з цілеспрямованими впливами на її зростання завдяки розвитку суб'єктності усіх учасників навчально-виховного процесу, самовдосконалення яких є пріоритетним завданням і важливою передумовою ефективної педагогічної взаємодії.

Проведений аналіз понятійно-термінологічного апарату теорії самовдосконалення дозволив сформулювати модельні уявлення про сутність професійно-педагогічного самовдосконалення та представити його в єдності сутнісних ознак і складових, провідних методів, етапів та механізму реалізації.

До сутнісних ознак професійно-педагогічного самовдосконалення, що вирізняють його з-поміж інших форм самоактивності майбутніх вчителів, нами віднесено:

- аутоспрямованість як спрямованість на самого суб'єкта дії (самовдосконалення педагога характеризується співпадінням суб'єкта й об'єкта даної діяльності);
- самостійність (професійне самовдосконалення здійснюється педагогом не інакше як самостійно);
- самодетермінованість (у процесі самовдосконалення, що ґрунтується на власній ініціативі вчителя, необхідність і напрямок самозміни визначаються зсередини як суто особистісна задача);
- усвідомленість (самовдосконалення, на відміну від стихійних, неусвідомлених форм саморозвитку, таких як наслідування, гра, адаптація та ін., є усвідомленою, свідомо визначеною і цілеспрямовано здійснюваною активністю педагога);

- позитивна модальність (самовдосконалення забезпечує досягнення педагогом виключно позитивних, прогресивних, еволюційних особистісних змін);
- творчий характер (процес самовдосконалення педагога складається з цілого комплексу творчих дій, які неможливо алгоритмізувати);
- інтегративність (як багатогранне всеохоплююче явище самовдосконалення складним чином інтегрує усі форми самоактивності педагога в напрямку досягнення ним вершин педагогічної майстерності, творчості, професіоналізму).

Однією з важливих вимог до особистості вчителя є готовність до постійного саморозвитку та самовдосконалення. Це пов'язано зі швидкими змінами, які відбуваються сьогодні у суспільному житті, стрімким розвитком освітньої сфери, що зумовлює необхідність постійно вдосконалювати власну професійну майстерність, оволодівати сучасними концепціями, а також новими змістом, формами, методами, засобами навчання.

Ефективність освітнього процесу багато в чому зумовлена сформованістю в педагога готовності до самовдосконалення, оскільки педагогічна діяльність вимагає цілеспрямованих, енергійних зусиль, здатності перебудовувати стереотипи, мобільності й оперативності у вирішенні нагальних проблем, розвитку необхідних особистісних і професійних якостей, корекції власної професійної діяльності на основі самовизначення та самоактуалізації.

Формування навичок необхідних для самовдосконалення педагога починається під час навчання у ВНЗ. Самовдосконалення студента передбачає його самоосвітню діяльність. Вибір змісту, форм і методів самоосвіти студента залежить від низки чинників, які здійснюють вплив на кожному з етапів формування його педагогічної свідомості, що включає сукупність педагогічних знань. До структури педагогічної свідомості входять найважливіші пізнавальні процеси, за допомогою яких забезпечується цілеспрямованість діяльності особистості, збагачується рівень знань. Функцією педагогічної свідомості є формування цілей власної діяльності та

потреби в самовдосконаленні, при цьому зважуються мотиви цієї діяльності, приймаються адекватні рішення, враховується хід виконання дій на кожному з етапів, вносяться корективи, аналізується неперервний ланцюг постановки завдань та їх виконання з метою досягнення поставленої мети.

Ознаками професійного самовдосконалення майбутніх вчителів є планування і складання програм професійного саморозвитку, безпосередня практична робота з реалізації поставлених завдань, які пов'язані з роботою над собою, самоконтроль і самокорекція цієї діяльності, подальше її вдосконалення.

Стимулювання професійного самовдосконалення полягає, за нашим визначенням, в організації такого педагогічного процесу, який захоплює і пробуджує в студента бажання віднайти, особисто відчувати свої внутрішні сили й ресурси, створює умови для їх активного та успішного самовиявлення; педагогічно грамотно підтримує та супроводжує майбутнього вчителя на цьому шляху до мети.

Ми розглядаємо самовдосконалення як активну систематичну діяльність майбутнього вчителя, спрямовану на перетворення свого особистісно-професійного потенціалу відповідно до вимог педагогічної діяльності, що можливе за умови формування потреби в самовдосконаленні шляхом саморозуміння, професійно-особистісного саморозвитку та самовиховання. Самовдосконалення особистості включає шляхи, способи самоосвіти та самовиховання, саморозвитку та самоактуалізації. Взаємозв'язок і динамізм складових самовдосконалення сприяє формуванню цілісної та самодостатньої індивідуальності.

Вважаємо, що одним із принципів професійної підготовки майбутніх учителів у вищих навчальних закладах є засвоєння знань через власну активну діяльність, яка здійснюється в індивідуальному темпі, з урахуванням особистісних характеристик, показників навчальних досягнень студентів. Процес засвоєння знань має бути вмотивованим. Таким чином, передбачається активність особистості, що ініціює інтенсифікацію

цілеспрямованості, вмотивованості, формування потреби в самовдосконаленні. Активність здатна змінювати внутрішню програму людини, її індивідуальний професійний шлях, що потребує енергії, посиленої діяльності, концентрації зусиль, небайдужої позиції. Отже, активність передбачає розвиток особистості. Готовність майбутніх учителів до самовдосконалення виявляється в усвідомленій, значущій і відповідальній активності та передбачає самоосвітню діяльність, самовиховання й саморозвиток.

Сутнісними ж складовими професійного самовдосконалення педагога, що відображають специфіку основних форм його реалізації та вказують на характер самоактивності особи, на нашу думку, виступають самоосвіта, що спрямовується на оновлення і поглиблення наявних у спеціаліста знань з метою досягнення бажаного рівня професійної компетентності, самовиховання, що забезпечує систематичне формування й розвиток позитивних і усунення негативних професійно значущих рис і якостей, та самоактуалізація, в ході якої досягається актуалізація і мобілізація в окремий період часу власних сутнісних сил і потенцій педагога.

Виділені провідні форми самовдосконалення майбутнього вчителя тісно взаємодіють та реалізуються за допомогою методів пізнання і самопізнання, творення і самотворення. Зокрема, в ході професійної самоосвіти вчитель на основі пізнання поглиблює набуті та засвоює нові професійно значущі знання, ознайомлюється з оригінальними методичними розробками, збагачує педагогічний тезаурус, підвищує свою професійну компетентність і загальну ерудицію, розширює професійну свідомість, розвиває педагогічне мислення та ін. У процесі професійного самовиховання педагог на основі самопізнання і самотворення досягає розвитку й удосконалення необхідних професійно значущих рис і якостей. Самопізнання (окремими прийомами якого є самоспотереження, самоаналіз, самовипробування, самооцінка, самопрогнозування та ін.) дозволяє виявити реальний стан розвитку окремих рис і якостей педагога, чим сприяє

актуалізації прагнення до самовиховання, уточненню його цілей, а нерідко й забезпечує безпосередню самозміну педагога в результаті досягнутого самоусвідомлення. Самотворення (що реалізується в таких прийомах, як саморегуляція, самостимулювання, самоінструкція, самоконтроль, самозвіт, самопереконавання, самонавіювання, самонаказ, самозобов'язання, тренування та ін.) проявляється у різноманітній перетворюючій і удосконалюючій активності педагога, спрямованій на розвиток власної особистості як професіонала. Самоактуалізація ж педагога, розгортання його внутрішніх сил: творчих здібностей, мотивів, умінь, життєвих цінностей, стає можливою завдяки творчості учителя-вихователя, в якій відбувається розвиток і прояв індивідуальності педагога як професіонала, об'єктивація його професійно-творчого потенціалу.

Професійно-педагогічне самовдосконалення розгортається в таких етапах, як діагностування, цілепокладання, планування, виконання, контроль і корекція, провідним механізмом реалізації яких виступає самоменеджмент педагога як технологія оптимального використання часу та цілеспрямованого регулювання дій і поведінки педагога відповідно до поставлених задач і обраних пріоритетів.

У цілому, ми визначаємо професійно-педагогічне самовдосконалення як процес і результат творчого, цілеспрямованого, самостійного, самодетермінованого руху вчителя-вихователя до вершин особистісного і професійного розвитку, що досягається завдяки самоосвіті, самовихованню, самоактуалізації й самоменеджменту педагога та забезпечує його творчу самореалізацію в професії.

Необхідною умовою самореалізації є саморозвиток. Адже щоб особистість успішно реалізувалась, їй потрібно володіти системою морально-духовних цінностей, які є змістовою основою цього духовно-практичного процесу.

Саморозвиток – самозміна суб'єкта у напрямі свого Я-ідеального, яке виникає під впливом зовнішніх і внутрішніх причин.



Саморозвиток особистості пов'язаний з її життєдіяльністю, у межах якої він здійснюється. Тому вже з дошкільного віку, з моменту виокремлення свого Я, дитина стає суб'єктом власної життєдіяльності, оскільки починає ставити цілі, підкорятися власним бажанням і прагненням, враховуючи вимоги інших. Ці спонуки мають набувати суспільної спрямованості, тому що в іншому разі вони деструктивно впливатимуть на розвиток.

Саморозвиток переважно є індивідуальним процесом, що розгортається у внутрішньому плані особистості. Водночас він є процесом об'єктивним, що здійснюється під впливом значущих інших. На перших порах дитина створює свою особистість, імітуючи зміст поведінки дорослого, а також в ігровій, зображувальній, елементарній трудовій діяльності. На цьому етапі важлива ініціатива дорослих, спрямована на становлення самостійності дитини. Далі ініціатива дорослих полягає у визначенні, пред'явленні дитині соціальних очікувань, цінностей. Лише підліток спроможний самостійно формулювати завдання для самовизначення, розв'язання яких, однак, потребує спільного з дорослим пошуку відповідних способів.

Створення раціональних педагогічних умов для особистісного саморозвитку неможливе без опори на його механізми. У цьому зв'язку важливу роль відіграє механізм самоприйняття, який є початковою ланкою самореалізації особистості.

Самоприйняття – безумовне позитивне ставлення суб'єкта до власних особистісних надбань незалежно від їх оцінки оточуючими людьми.

Таке розуміння самоприйняття не заперечує факт функціонування негативних утворень і їх негативного емоційного оцінювання. Це емоційне явище значною мірою стимулює особистісний саморозвиток, спрямовуючи його у суспільно значущому напрямі.

На перший погляд, особистість легко приймає свої утворення (рису, установку, потяг), однак насправді це не так, у неї відсутні для цього необхідні вміння. Особистість часто не вміє відкривати свої утворення,

оскільки багато з них, особливо ті, що зумовлюють негативні емоційні переживання, трансформуються в її підсвідомість.

У забезпеченні методичного супроводу процесу самоприйняття педагогу важливо знати, що вихованець безумовно приймає у собі, до чого позитивно ставиться; що усвідомлює у собі як негативне, яке породжує неприємні переживання (неприйняття певних якостей зумовлює їх викорінення чи блокування); що негативне він у собі не усвідомлює, оскільки воно було витіснене у підсвідомість.

Особливо небезпечні для самоприйняття негативні оцінки себе, які можуть ускладнюватися узагальненням своєї самооцінки ("Я поганий"), поширенням її на всіх людей ("Всі погані"). Така позиція може реалізовуватися за двома сценаріями: 1) песимістичного світосприйняття; 2) маніпулювання іншими з метою досягнення утилітарних цілей.

У забезпеченні саморозвитку важливу роль відіграє механізм самопрогнозування, оскільки особистість повинна передбачати результати власної діяльності, поведінки і безпосередньо себе у нових морально-духовних координатах.

Самопрогнозування – механізм, за допомогою якого особистість визначає можливості свого розвитку, виокремлює вимоги, на які необхідно орієнтуватися.

Зміст і спрямованість самопрогнозів особистості визначають: орієнтація на свої вчинки, ситуації внутрішнього життя та середовище, яке оточує; спрямованість на передбачення власних діянь у контексті динаміки зовнішньої ситуації; розгляд себе на різних часових етапах особистісного онтогенезу. Результат саморозвитку особистості залежить від поєднання процесів самоприйняття і самопрогнозування.

Отже, процес самовдосконалення педагога вимагає певних умов. Для розуміння їх необхідно розглянути зміст професійного самовдосконалення майбутніх вчителів.

Професійне самовдосконалення на думку сучасних вчених (О. Бодальов, А. Деркач та ін.) є специфічним видом професійної діяльності, невід'ємною складовою їх професійної підготовки. Воно є результатом свідомої взаємодії фахівця з конкретним соціальним середовищем, у процесі якої фахівець реалізує власні потреби розвинути у себе такі особистісні якості, які забезпечують успішність його професійної діяльності та життєдіяльності в цілому. Отже, професійне самовдосконалення – це свідомий, цілеспрямований процес підвищення рівня своєї професійної компетентності та розвитку професійних якостей відповідно до зовнішніх соціальних вимог, умов професійної діяльності та особистої програми розвитку.

Передумовою професійного самовдосконалення є ставлення самого фахівця до вимог, що пред'явлені: якщо особистість має індиферентне ставлення до професійної діяльності, то професійний розвиток не відбудеться. Тільки при свідомому прийнятті професійних вимог особистість буде відчувати потребу в самовдосконаленні, яка забезпечується механізмом постійного подолання внутрішніх протиріч між рівнем професійної готовності фахівця (Я-реальне професійне) та змодельованим її рівнем (Я-ідеальне професійне). Оскільки самовдосконалення – процес неперервний, такий що діалектично розвивається, – уявлення фахівця про Я-ідеальне професійне постійно змінюється, а вимоги до себе постійно зростають. Це зумовлює нескінченність процесу професійного самовдосконалення, його тривалість протягом професійного життя особистості.

Професійне самовдосконалення фахівця відбувається у двох взаємопов'язаних формах: самовиховання та самоосвіта, що доповнюють одна одну та визначають напрямок професійного зростання особистості. Самовиховання є активною, цілеспрямованою діяльністю особистості, метою якої є систематичне формування та розвиток у себе позитивних та усунення негативних якостей. Змістом самоосвіти є оновлення та вдосконалення

професійних знань, умінь та навичок для досягнення найвищого рівня професійної компетентності.

Основні напрямки професійного самовдосконалення майбутніх вчителів

1) розвиток світоглядної та позиційної визначеності, моральності, розширення свого кругозору;

2) удосконалення професійних та організаторських якостей;

3) формування загальної, технічної, правової та педагогічної культури, естетичних та фізичних якостей;

4) постійне оновлення знань, удосконалення практичних навичок та вмінь;

5) формування навичок самостійної роботи над собою, здатності до постійного самовдосконалення, усталеної мотивації професійного та особистісного розвитку;

6) опрацювання вміння керувати власною поведінкою, потребами та почуттями, оволодіння методами та прийомами емоційно-вольової саморегуляції тощо.

Як певний процес професійне самовдосконалення відбувається за такими етапами:

Перший – самопізнання та прийняття рішення займатися самовдосконаленням. Самопізнання – це складний процес визначення фахівцем власних здібностей та можливостей, рівня розвитку професійних якостей. Воно відбувається за такими напрямками:

а) самопізнання у системі соціально-психологічних відносин, в умовах професійної діяльності та вимог, які викладацька діяльність пред'являє;

б) вивчення рівня професійної компетентності, що відбувається шляхом самостереження, самоаналізу власних вчинків, поведінки, результатів діяльності, самоперевірки у певних умовах професійної діяльності;

в) самооцінка, що виникає на основі співставлення набутих професійних знань, умінь, навичок та професійних якостей з вимогами професійної діяльності. На основі самопізнання, в результаті глибинного переживання внутрішньо особистісного конфлікту у майбутніх фахівців виникає рішення займатися самовдосконаленням, створюється модель майбутньої роботи над собою.

Другий етап – планування та визначення програми самовдосконалення. Планування самовдосконалення – це багатозначний процес, який пов'язаний з визначенням мети та завдань професійного самовдосконалення як на перспективу, так і на певні етапи професійної діяльності фахівця; з визначенням основ, що організують діяльність з самовдосконалення (розробка особистих правил поведінки, вибір форм та методів роботи над собою).

Третій етап – безпосередня практична діяльність з реалізації поставлених завдань, пов'язаних з роботою над собою. Цей етап потребує високорозвинутих волевих якостей, адже базовою умовою успішного професійного самовдосконалення фахівця є систематична та цілеспрямована робота.

Четвертий етап – самоконтроль та самокорекція цієї діяльності. Сутність діяльності майбутнього фахівця на цьому етапі полягає в тому, що він контролює роботу над собою, постійно здійснює рефлексію та на цій основі своєчасно долає можливі відхилення реалізованої програми від тієї, що була задана, вносить певні корективи в план подальшої роботи.

Існування самого процесу професійного самовдосконалення майбутнього вчителя залежить від його мотиваційного спрямування – сукупності прагнень та умов, що його детермінують, спрямовують та регулюють на всіх етапах перебігу.

Важливою складовою професійної підготовки майбутніх вчителів є створення умов для розвитку їх мотивації професійного самовдосконалення, що передбачає перехід від аморфної однорівневої системи прагнень до

складної, ієрархічно побудованої, від вузької тимчасової сфери дії спонукань до стійкого автономного мотиву самовдосконалення, перетворення окремих спроб роботи над собою до постійно тривалого процесу, образу мислення майбутнього фахівця.

Самовдосконалення завжди базується на наявній у педагога визначеній мотивації до професійного зростання, що має бути сформованою саме в умовах вищого закладу освіти.

У педагогічній літературі наводяться такі умови, необхідні для формування професійної самосвідомості майбутнього педагога, що сприяють виникненню у нього потреби у професійному самовдосконаленні:

- спрямованість свідомості на себе як на суб'єкт педагогічної діяльності;
- здатність до рефлексії;
- організація самопізнання;
- використання спільних форм діяльності;
- широке залучення до різних форм педагогічної діяльності;
- надання можливості для найбільш повного порівняння й оцінювання професійно важливих якостей, умінь і навичок;
- формування правильного оцінного ставлення до себе й до інших [59; 7].

Для стимулювання готовності до професійного самовдосконалення необхідно запроваджувати у вищому закладі освіти такі форми організації активності студентів, як науково-практичні семінари, тренінги, круглі столи, творчі зустрічі, присвячені висвітленню різних аспектів самовдосконалення педагогів. Серед того, що необхідно висвітлювати у роботі з студентами, – іміджеві питання; нагальні проблеми спілкування вчителя та учня; підвищення ефективності педагогічної праці за допомогою ТЗН; питання опанування техніками самовивчення особистості вчителя, методиками підвищення власної педагогічної майстерності тощо.

Підкреслимо, що самовдосконалення вчителя є постійною систематичною роботою над собою, що має базуватися на певних

внутрішньоособистісних настановах педагога. Серед порад, корисних для майбутніх вчителів - суб'єктів самовдосконалення, можна назвати такі:

- вважайте себе успішними, а невдачі – тимчасовим явищем, виправити яке ви цілком здатні;
- не ухиляйтеся від прийняття рішень, оскільки всі ваші прийняті рішення вже роблять вас переможцем;
- поважайте та розумійте себе, адже коли особистість не цінує саму себе, вона не здатна правильно оцінити інших, тим більше справити на них педагогічний вплив;
- вважайте все досяжним, ніколи не говоріть “я не можу”, “це неможливо”, оскільки для людини, що розвивається, недосяжне сьогодні стає доступним завтра;
- завжди доводьте розпочате до кінця – навчившись не відкладати справи на потім, ви навчитеся втілювати в життя будь-яку свою ідею, якою б грандіозною вона не була;
- вчіться самі відповідати за все, що трапляється з вами, не виправдовуйтеся, адже коли ви перекладаєте провину за власні недоліки чи помилки на іншу людину або непередбачені обставини, ви даєте змогу управляти собою чиннику, який не можете контролювати, а отже, у вашому житті завжди будуть переважати люди і ситуації, що заважають вам досягати своїх цілей;
- підтримуйте власний авторитет, відстоюйте свої права, не будьте байдужим;
- вчіться бути задоволеним собою, своїми поглядами, здібностями, начальником, колегами, поліпшуйте все, що можете або хочете, інше приймайте таким, яке воно є.

На основі цього ми виділяємо такі принципи організації педагогічного стимулювання професійного зростання вчителів:

- принцип рефлексії – передумовою здійснення стимулювання професійного зростання вчителів є критичний самоаналіз особистістю

- власних професійних якостей та результатів педагогічної діяльності;
- принцип урахування потреб педагога – потреби особистості формують її мотиваційну сферу, від якої залежить спрямованість професійної діяльності та активність її здійснення;
  - принцип усунення психологічних бар'єрів особистості – основою педагогічного стимулювання професійного зростання вчителів є опора на сильні сторони особистості та подолання її психологічних бар'єрів;
  - принцип опори на риси акцентуації педагога – знання рис акцентуації особистості дозволяє здійснювати процес стимулювання на основі її домінуючих позитивних властивостей;
  - принцип професійної комфортності – це сукупність умов, створених у навчальному закладі, які б максимально сприяли реалізації особистісного потенціалу вчителя: рівень навчально-матеріальної бази, морально-психологічний клімат у колективі, доброзичливе ставлення директора школи до педагога, достатність свободи;
  - принцип індивідуального підходу до особистості вчителя сприяє особистісній зацікавленості педагога, від чого зростає ефективність професійного самовдосконалення;
  - принцип мобільності педагога. Від активності вчителя у процесі його самовдосконалення залежить швидкість просування та ефективність досягнення бажаного професійного рівня.

Ми робимо висновок, що проблема професійного самовдосконалення майбутніх вчителів є сьогодні важливою й актуальною й потребує у сучасних умовах вивчення та пошуку шляхів розв'язання. Професійне самовдосконалення педагога розуміється як внутрішній процес якісних самозмін, який відбувається за рахунок усвідомлення особистістю необхідності самовдосконалення, грамотного самоаналізу, власних роздумів і педагогічної рефлексії; мотивованого, цілеспрямованого й добре організованого саморуху до найкращого в собі. Умовою самовдосконалення є достатній рівень самореалізації, складовими – самоосвіта та самовиховання.



Самовдосконалення є постійною систематичною роботою над собою, що має базуватися на певних внутрішньоособистісних настановах педагога, для формування яких необхідними є поради психологів.

Сучасний розвиток вищої педагогічної освіти на засадах підвищення ролі особистісного потенціалу вчителя актуалізує проблему підготовки майбутнього педагога до професійного самовдосконалення, яка відображається на рівні цілей, змісту, технологій професійної освіти та вимагає визначення змісту й структури готовності майбутніх педагогів до професійного самовдосконалення.

Тому поняття «професійне самовдосконалення» ми визначаємо як внутрішній процес якісних самозмін, який відбувається за рахунок усвідомлення майбутнім вчителем необхідності самовдосконалення, грамотного самоаналізу, власних роздумів і порівнянь своєї педагогічної діяльності з іншими педагогами, яких визнано зразковими; мотивованого, цілеспрямованого й добре організованого саморуку до найкращого в собі.

## **1.2 Сутність і структура готовності майбутніх учителів до професійного самовдосконалення**

Демократичні процеси в країні вимагають використання нових методів підготовки майбутнього вчителя, покликаною втілювати в життя основи якісних змін вітчизняної системи освіти. Перед вищою школою особливо гостро постала проблема вдосконалення роботи педагогічних університетів з підготовки майбутніх педагогів з високим рівнем професіоналізму, які відповідально ставилися б до результатів свого навчання та підготовки до майбутньої професійної діяльності, готовності до постійного професійного самовдосконалення.

Науковці по-різному висвітлюють процес формування психологічної готовності, проте, спільним у всіх дослідженнях є те, що цей процес здійснюється шляхом одночасного формування усіх її компонентів, при домінуючій ролі того чи іншого компонента (у залежності від специфіки діяльності, до якої здійснюється підготовка спеціаліста), в умовах спеціально

організованого навчання, що спрямоване на оволодіння теоретичними знаннями, практичними вміннями, розвиток функціональних процесів. Дослідження Л. Долинської, М. Дьяченко, Л. Кандилович, Г. Костюка, М. Левченко, С. Максименка, О. Мешко, В. Моляко, О. Мороза, Д. Ніколенка, ін., трактують готовність до педагогічної діяльності як інтегральне утворення особистості педагога, яке є результатом підготовки до конкретного аспекту цієї діяльності і об'єднує в собі когнітивний, операційно-дійовий, мотиваційний, емоційно-вольовий компоненти.

Необхідність готовності до професійного саморозвитку нині зумовлена значною кількістю суперечностей між вимогами інформаційно-технологічного суспільства та недостатньою підготовленістю індивіда до діяльності в нових умовах; між обсягом наукової інформації, нових технологій і можливостями їх засвоєння та впровадження в практику навчання; між уніфікованістю професійної підготовки та індивідуальними особливостями студентів; між необхідністю підвищення професіоналізму та відсутністю мотивації до професійного саморозвитку.

Сучасна педагогічна практика потребує фахівців, які володіють сучасними технологіями роботи з дітьми та здатні здійснювати педагогічну діяльність відповідно до європейських стандартів. Це вимагає від педагогічних працівників готовності до постійного професійного самовдосконалення. Таку готовність, на нашу думку, потрібно формувати в студентів ще під час їхнього навчання в педагогічному університеті, який є тим соціумом, що зорієнтований на створення сприятливих умов для самовдосконалення, самореалізації та саморозвитку особистості.

Аналіз наукових досліджень з даної проблеми дозволив нам визначити три близьких підходи в поглядах на проблему формування готовності до професійної діяльності майбутнього фахівця: готовність як якість особистості; готовність як здатність до діяльності; готовність як синтез властивостей особистості, що формує особливий стан.

Перший підхід розглянутий у працях Г. Гаврілової, М. Дьяченко, Л. Кандибовіча, В. Сластьоніна, С. Смирнова, котрі визначають готовність до професійної діяльності як важливу професійну якість і як стійку характеристику особистості. В. Сластьонін трактує готовність як інтегровану професійно значущу якість, що об'єднує в собі: позитивне ставлення до діяльності (мотивацію); адекватні вимоги професійної діяльності до рис вдачі, здібностей, проявів темпераменту; необхідні знання, уміння, навички; стійкі професійно важливі особливості процесів мислення .

М. Дьяченко і Л. Кандибовіч виокремлюють мотиваційний, орієнтаційний, операційний, вольовий і оцінний компоненти готовності [18].

Г. Гаврілова [11] характеризує готовність до професійної діяльності як головну інтеграційну якість особистості, що означає потребу й уміння фахівця приймати, реалізовувати обґрунтовані рішення і нести за них відповідальність. Розгляд готовності до професійного самовдосконалення в рамках першого підходу акцентує увагу на суб'єктності цього процесу, допомагає визначитися в компонентах її структури.

Другий підхід відображений у поглядах В. Крутецького, А. Петровського, С. Рубінштейна та інших науковців, згідно з яким готовність до професійної діяльності – це сукупність спеціальних знань, умінь і навичок, що зумовлюють здатність виконувати певну діяльність на достатньо високому (творчому) рівні. Цей підхід відзначає зв'язок особистісного й діяльнісного аспектів готовності до професійної діяльності, звертається увага на творчий характер діяльності, зумовленість здатності виконувати діяльність на рівні майстерності й професійної компетентності.

Найбільш цікавим є третій підхід, який інтегрує в собі два попередні. Він представлений дослідженнями Б. Ананьева, Е. Клімова, Н. Кузьміної, А. Щербакова. Готовність до професійної діяльності тут постає як особливий стан особистості, що виражається у внутрішньому настрої на певну професійну поведінку, установкою на активну й ефективну професійною

діяльність. Складовими такого стану виокремлено мотиваційний, пізнавальний, емоційний, вольовий, операційний компоненти [41].

Вагомим для нас є положення Б. Ананьєва, що готовність до професійної діяльності не може обмежуватися характеристиками майстерності, продуктивності праці, його якостями в той момент, коли здійснюється відповідна діяльність. В оцінюванні готовності до професійного самовдосконалення важливого значення набуває визначення внутрішньої сили особистості, її потенціалу й резерву, необхідних для підвищення продуктивності професійної діяльності в майбутньому. Це доповнення істотно розширює межі нашого розуміння готовності майбутнього педагогічного працівника до професійної діяльності й безпосередньо виводить нас на процес професійного саморозвитку.

Є. Скворцова під готовністю до професійного самовдосконалення розуміє особливий особистісний стан, що припускає наявність у студента мотиваційно-ціннісного ставлення до майбутньої професійно-педагогічної діяльності, з одного боку, і з іншого – діяльності із самовдосконалення в ній як необхідної умови просування у професії [86, с. 9].

Структуру готовності вона розглядає через три взаємопов'язані компоненти: мотиваційний, когнітивний і вольовий.

І. Чемерілова визначає готовність до професійного самовдосконалення як інтегративну особистісну властивість майбутнього вчителя, що характеризується наявністю системи професійно-педагогічних знань і умінь, сформованих самоосвітніх і самовиховних умінь, професійної самосвідомості, переконаності в соціальній і особистісній значущості професійного самовдосконалення [99, с. 14–5].

Незважаючи на безумовну актуальність і значущість, проблема готовності майбутніх фахівців до професійного саморозвитку продовжує залишатися недостатньо науково опрацьованою. Практика роботи показує, що викладачі вважають себе зобов'язаними оснастити студента необхідними професійними знаннями, вміннями, навичками, а формування готовності до

професійного саморозвитку, самовдосконалення відбуватиметься само собою, за межами навчального закладу, в період безпосередньої професійної діяльності.

Вважаємо, що процес формування готовності до професійного саморозвитку фахівця в умовах ВНЗ є одним з найважливіших чинників успішності подальшої професійної діяльності студентів. Таку готовність необхідно формувати цілеспрямовано, починаючи з моменту вступу до навчального закладу.

Розглядаючи сутність об'єкта нашого дослідження, приділяючи основну увагу поняттю підготовка, зазначимо, що у педагогічних дослідженнях поняття “готовність” і “підготовка” диференціюються. Так готовність прийнято тлумачити як результат процесу підготовки, а підготовку – як процес, що формує готовність особистості до діяльності. Однак паралельно з поняттям “готовність” функціонує “підготовленість” як синонім. Стан психологічної готовності – це тимчасова готовність, а підготовленість особистості – довготривала готовність [35, с. 145].

Фахова підготовка – це частина організованого педагогічного процесу з набуття професійних знань, умінь та ціннісних установок, яка реалізується в рамках відповідного циклу галузевого стандарту; майбутній педагог – це особа, що перебуває у фазі активної професійної підготовки до педагогічної діяльності на професійній основі у вищому навчальному закладі.

Також, професійна підготовка – це система організаційних і педагогічних заходів, які забезпечують формування в особистості професійної спрямованості, загальних і професійних знань, умінь, навичок і професійної готовності.

Поняття “підготовка” тлумачиться дwoяко: як навчання, тобто спеціально організований процес формування готовності до виконання майбутніх завдань; як готовність, під якою розуміється наявність компетенції, знань, умінь та навичок, необхідних для успішного виконання певних завдань.

Реальна практика й життя демонструють, що найчастіше успіху в соціальній та професійній кар'єрі домагаються далеко не випускники з дипломом з відзнакою, а ті з них, які виявляли активність, реалізовували себе в різних видах діяльності: громадській, економічній, культурній, комунікативній, наукової тощо, а навчальна діяльність – лише одна з них.

Можна констатувати, що оцінка якості підготовки випускника за його знаннями та вміннями, що демонструються на поточних і підсумкових іспитах, неадекватно характеризує дійсний рівень їх готовності до успішної професійної діяльності.

Знання та вміння, як зазначає Г.Ібрагімов, – лише мізерна частина особистісних властивостей, що впливає на успішність діяльності, спілкування, поведінки фахівця. І поки результативним критерієм якості підготовки фахівців буде успішність з предметів, керівники та викладачі, студенти і їх батьки основні зусилля традиційно будуть спрямовувати саме на цей компонент – на формування знань. Тому питання формування психологічної готовності до професії, на сьогодні є ключовим моментом, що визначає всю спрямованість освітнього процесу в навчальному закладі, який здійснює професійну підготовку майбутніх фахівців.

Зараз психологічна готовність розглядається як істотна передумова будь-якої цілеспрямованої діяльності, її регуляції, стійкості та ефективності. Існує два основних підходи до визначення змісту та структури психологічної готовності: функціональний та особистісний.

Функціональний підхід – психологічна готовність як певний стан психічних функцій, який забезпечує високий рівень досягнень при виконанні того чи іншого виду діяльності. Цей стан близький до феномену, який О. Ухтомський назвав «оперативним спокоєм».

З точки зору особистісного підходу психологічну готовність розглядають як результат підготовки по певної діяльності. Відповідно до цього підходу, готовність розуміється як стійке багатоаспектне та ієрархізоване утворення особистості, яке включає ряд компонентів

(мотиваційний, когнітивний, операційний тощо), адекватним вимогам, змісту та умовам діяльності, які в своїй сукупності дозволяють суб'єкту більш або менш успішно здійснювати діяльність.

Слід зазначити, що в межах особистісного підходу існує розподіл психологічної готовності на довготривалу та ситуативну. Довготривала готовність є стійким комплексом особистісних професійно важливих якостей, необхідних для успішної діяльності в багатьох ситуаціях. Дана система існує постійно, є провідною передумовою регуляції діяльності в цілому. Ситуативна готовність є активно дієвим станом особистості, функціональною системою, яка виникає в тісному зв'язку із структурою зовнішньої взаємодії (конкретною ситуацією і завданнями, які потрібно розв'язати). При цьому зазначається, що категорії психологічної готовності є одночасно категорією теорії особистості (як довготривала готовність) і теорії діяльності (як ситуативна готовність) і теорії діяльності.

Разом з тим представники другого напрямку вказують на глибокий зв'язок функціонального стану готовності до готовності як стійкої характеристики особистості. Стверджується, наприклад, що стан готовності – це тимчасова готовність, а підготовленість особистості – довготривала готовність. Крім того, підкреслюється, що ці два види готовності знаходяться в тісному зв'язку між собою.

Психологічна готовність – це виявлення суті властивостей і стану особливостей. Готовність – це не тільки властивість чи ознака окремої особистості, це концентрований показник суті діяльності особи, міра її професійної компетентності.

Психологічна готовність включає в себе, з одного боку, запас професійних знань, умінь і навичок, з іншої – риси особистості: переконання, педагогічні здібності, інтереси, професійна пам'ять, мислення, увага, педагогічна спрямованість думки, працездатність, емоційність, моральний потенціал особистості, що забезпечать успішне виконання професійних функцій. Ядро готовності становлять психічні процеси і властивості. Вона є

фундаментом якостей і особливості. Якості і психологічні властивості особистості, психічні особливості і моральні якості, що є основою установки майбутнього психолога на усвідомлення функцій психологічної праці професійної позиції, оптимальних способів діяльності, співвіднесення своїх здібностей з можливостями – характеристики психологічної готовності. Суть психологічної готовності: моральні та психологічні якості і можливості особистості, відношення свідомості і поведінки, суб'єктивності і об'єктивності свідомості. Зміст психологічної готовності складають інтегральні характеристики особистості, що включають в себе інтелектуальні, емоційні і вольові властивості, професійно-моральні переконання, потреби, звички, знання, вміння і навички, педагогічні здібності.

Серед вольових якостей, які забезпечують психологічну готовність до діяльності педагога, виділяють:

- цілеспрямованість (керування в роботі певною метою);
- самовладання і витримка (збереження самоконтролю в будь-якій ситуації);
- наполегливість (тривале збереження зусиль при досягненні поставленої мети);
- ініціативність (готовність і вміння виявляти творчий підхід до вирішення проблем, самодіяльність при виконанні професійних функцій);
- рішучість (своєчасно приймати продумані рішення і без зволікань приступати до їх виконання);
- самостійність (відносна незалежність від зовнішніх впливів);
- самокритичність (вміння помічати свої помилки, неправильні дії та прагнення їх виправити).

Психофізіологічний аспект психологічної готовності складають впевненість у своїх силах, прагнення наполегливо і до кінця доводити розпочату справу, здатність вільно керувати своєю поведінкою і поведінкою



інших, професійна працездатність, активність і саморегулювання, урівноваженість і витримка, рухомий темп роботи. Ці властивості і здібності забезпечують майбутньому фахівцю високу працездатність у виконанні професійних функцій.

Оцінювальний компонент передбачає самооцінку своєї професійної підготовки і відповідність процесу розв'язання професійних завдань оптимальним зразком.

Формування і розвиток у студентів-майбутніх фахівців названих якостей – невідкладне завдання вищої школи.

Психологічна готовність включає в себе важливий компонент, потребу фахівця в професійному самовдосконаленні. "Вік живи — вік учись". Справжній професіонал постійно вчиться, відчуває потребу вдосконалювати знання, розвивати свої розумові здібності, вдосконалювати професійні навички. Щоб студент міг сам оцінити свою професійну підготовку, міг керувати своїм удосконаленням, не треба давати йому готових рецептів майбутньої професійної діяльності, а правильно орієнтувати його в самостійних пошуках цих рецептів. Достатня розвиненість, виразність і цілісне поєднання всіх компонентів забезпечать психологічну готовність студента до професійної діяльності.

Готовність випускника ВНЗ до професійної діяльності складається з таких блоків, як професійна орієнтація (готовність до професійного навчання); безпосередній процес опанування знаннями і вміннями у руслі відповідної професії (професійна готовність); наявність адекватних змісту діяльності якостей особистості (особистісна готовність), що забезпечують професійну адаптацію після завершення навчання до професії.

Оскільки рівень готовності не є інваріантна величина, то його перебіг зумовлюється віком, досвідом навчання, індивідуальними можливостями і т.п. У роботах В. Моляко дається класифікація рівнів готовності:

1) високий (самостійність у постановці і розв'язанні нових задач, адекватність оцінки і самооцінки професійно важливих якостей, здатність до ефективного вирішення задач в умовах дефіциту часу і т.д.);

2) середній (середній рівень вияву наведених якостей);

3) низький (невміння самостійно ставити і розв'язувати трудні задачі, неадекватна оцінка і самооцінка професійно важливих особливостей і т.д.).

Отже, під психологічною готовністю традиційно розуміють психічний феномен, за допомогою якого пояснюють стійкість діяльності людини в полімотивованому просторі.

Психологічна готовність до професійної діяльності виявляється у формі установок (як проекції минулого досвіду на ситуацію “тут і зараз”), що передують будь-яким психічним явищам та проявам; у вигляді мотиваційної готовності до “впорядкування” свого образу світу (така готовність дає людині можливість усвідомити сенс і цінність того, що вона робить); у вигляді професійно-особистісної готовності до самореалізації через процес персоналізації.

Інші вчені вважають, що психологічна готовність до професійної діяльності характеризується наявністю в спеціаліста знань, умінь і навичок, що дають йому змогу здійснювати свою діяльність на рівні сучасних вимог науки. Оскільки будь-яка діяльність – це вирішення низки завдань, професіоналізм (психологічна готовність) у ній виявляється, перш за все, в умінні бачити завдання, формулювати їх, застосувати методологію та методи спеціальних наук для встановлення діагнозу й прогнозу при розв'язанні завдань.

Особистісну готовність до професійної діяльності ми будемо розуміти як рівень сформованості в особистості майбутнього фахівця ряду професійно-важливих якостей особистості, які забезпечують можливість ефективно здійснювати професійну діяльність.

До важливих чинників формування психологічної готовності майбутніх фахівців до професійної діяльності можна виділити такі:

## I. Внутрішні (індивідуально-психологічні умови):

а) біопсихічні й фізіологічні особливості, які виконують функцію передумов професійного розвитку, впливають на його темп (властивості активності й лабільності нервової системи, наявність функціональної системи інтуїтивно-чуттєвого відображення, загальна психофізична активність та ін.);

б) соціально-професійна активність (позитивний соціально-спрямований рух у процесі професійного становлення потребує розумної активізації духовних, психічних і фізичних сил);

в) мотиви і смисли професійної діяльності, які забезпечують її успішність (гуманістична спрямованість, специфічна професійна спрямованість і гнучка «Я-концепція», позитивна мотивація навчання, мотивація досягнення особистості);

г) потреба в реалізації свого професійно-психологічного потенціалу з урахуванням спрямованості на самопізнання, що передбачає відкритість до змін, філософське і творче ставлення до життя, пошук її значення й прийняття відповідальності за її здійснення й самовираження в ній.

## II. Зовнішні:

а) соціально-економічні умови, що виступають як об'єктивні обставини процесу професійного становлення і є активним, утворюючим початком у цьому;

б) провідна навчально-професійна та професійна діяльність, яка забезпечує системне бачення особистості;

в) особистісна підготовка, що включає обов'язкову роботу з розвитку професійно важливих якостей майбутнього фахівця, надання психологічної допомоги в особистісному зростанні на базі особистісно-розвивальної освіти.

Однією з найзначущіших умов є застосування активних соціально-психологічних методів навчання у процесі професійного становлення майбутніх фахівців.

Під готовністю до професійного самовдосконалення ми розуміємо цілеспрямований, свідомий процес підвищення студентом педагогічного університету рівня своєї професійної компетентності і розвитку професійно важливих якостей і можливостей, що відповідають соціальним вимогам до професійної діяльності, який здійснюється на основі самопізнання, самоактуалізації, самореалізації, самовиховання, самоосвіти, самоконтролю і забезпечує працівнику успіх у професії і житті.

Вибираючи це поняття за основу в цьому дослідженні, ми керувались висновками багатьох науковців, що розвиток особистості здійснюється не лише шляхом засвоєння знань, умінь, навичок, а й в процесі власної активності людини, через створення умов для самореалізації, самовизначення, самоконтролю, самонавчання, самовдосконалення, самоосвіти, самовиховання, самоорганізації та інших позитивних проявів її самозвеличання (А. Вербицький, О. Гозман, Е. Ісаєв, І. Котова, Л. Фрідман, Е. Шиянов, І. Якиманська).

Проаналізувавши різні підходи до трактування поняття готовності, робимо висновок, що готовність до професійного саморозвитку відповідає всім ознакам готовності до професійної діяльності і в доповненні до цього несе в собі ознаки самого процесу самовдосконалення особистості.

Отже, узагальнюючи все вищесказане, приходимо до висновку, що готовність майбутніх вчителів до професійного самовдосконалення є особливим особистісним станом, що передбачає наявність у студента мотиваційно-ціннісного ставлення до майбутньої професійної діяльності, прагнення до розширення й поглиблення професійних знань і вмінь, спрямованість на вдосконалення індивідуальних якостей, необхідних у професійній діяльності з метою успішного розвитку в ній.

Визначаючи структуру готовності до професійного самовдосконалення майбутніх вчителів, ми спиралися на праці М. Дьяченко і Л. Кандибовіча. Ми виокремили ціннісний, мотиваційний, когнітивний, операційний і вольовий компоненти і наповнили їх конкретним функціональним змістом, що

відображає особливості процесу формування готовності студентів педагогічного університету до професійного самовдосконалення.

Ціннісний компонент вказує на розуміння майбутнім вчителем своєї ролі в соціумі, цінності знань, особистісних і професійних якостей для досягнення успіху в професійній діяльності.

Мотиваційний компонент визначає ставлення студента до професійного самовдосконалення, тобто його прагнення до кар'єрного зростання, поглиблення знань, розвитку умінь, навичок і особистісних якостей. Студенти мають чітко усвідомлювати, чому, для чого і що саме їм доведеться вивчити, засвоїти, а потім і самовдосконалювати для того, щоб бути високопрофесійним фахівцем, успішним у своїй професії. Основою цього є відповідна мотивація.

Сучасні дослідження структури мотивації навчальної та професійної діяльності (К. Абульханова-Славська, Л. Виготський, Б. Додонов і ін.) допомогли нам виокремити наступні групи мотивів, що необхідні для формування готовності студента до професійного самовдосконалення: соціальні мотиви (вимоги соціального оточення до професійної компетентності фахівця, відповідальність, розуміння соціальної значущості професії, прагнення зайняти певну позицію у відносинах з колегами, дістати їх схвалення); пізнавальні мотиви (орієнтація на оволодіння новими знаннями, бажання поглиблення знань, інтерес до засвоєння способів самостійного добування знань, прийомів професійної діяльності); професійні мотиви (орієнтація на творчу професійну діяльність, прагнення до прояву індивідуальності, бажання досягнення успіху в професійній діяльності); мотиви особистої зацікавленості (прагнення до самопізнання, самоствердження у власних очах, орієнтація на високий рівень інтелектуального й особистісного розвитку та ін.).

Відзначимо, що одним з критеріїв рівня сформованості мотиваційної сфери є ставлення студента до навчальної діяльності, яке дуже добре фіксується й виявляється за такими ознаками, як успішність і відвідуваність

занять, активність студента, активна участь у практичних позааудиторних заходах.

Когнітивний компонент готовності до професійного саморозвитку передбачає оснащеність студентів психологічними, педагогічними, загальнокультурними, предметними й спеціальними знаннями. Психолого-педагогічні знання дають студентові уявлення про специфіку професії, психологію учнів, особливості процесу саморозвитку особистості та ін. Загальнокультурні знання впливають на виникнення ціннісних орієнтацій. У зв'язку з цим не можна переоцінити вивчення студентами таких дисциплін загальнокультурної підготовки, як соціологія, етика та ін. Спеціальні знання дозволяють студентові отримати інформацію про особливості конкретних видів професійної діяльності.

Операційний компонент готовності до професійного самовдосконалення включає володіння студентом комплексом умінь, необхідних для професійної діяльності, які надалі він зможе вдосконалювати.

Психологи К. Абульханова-Славська, Б. Ананьєв, Е. Клімов, А. Марков, А. Маслоу, В. Мясищев констатують, що готовність до професійного самовдосконалення припускає наявність певних умінь: уміння творити життєві цінності і досягати конкретних практичних результатів; уміння розрізняти цілі-результати і проміжні цілі-засоби; уміння усвідомлювати й співвідносити свої бажання, можливості з соціальними вимогами; уміння самостійно формувати, розвивати, творчо перетворювати необхідні професійні й поліпрофесійні якості; уміння працювати зі значними обсягами науково-професійної інформації.

Узагальнюючи характеристику операційного компонента в структурі готовності студента до професійного самовдосконалення, відзначимо, що завдяки цьому компоненту студент стає професійно компетентним і упевненим у власних силах.

Вольовий компонент готовності студента до професійного самовдосконалення є процесом мобілізації особистості на виконання

певних цілей, що виникають під час зіставлення «Я» – реального професійного і «Я» – ідеального професійного, які відповідають сучасним соціальним вимогам до професії педагогічного працівника. Згідно з дослідженнями вольової саморегуляції (А. Леонт'єв, І. Зімня, В. Ядов), вольовий компонент готовності передбачає самовиховання цілеспрямованості, наполегливості, працездатності, упевненості в собі, вміння долати труднощі, що виникають у процесі вирішення різноманітних проблем і ситуацій у професійній діяльності.

Розвиток волі студентів у структурі готовності до професійного саморозвитку повинен, на нашу думку, відбуватися так: з одного боку, це перетворення студентом мимовільних психічних процесів у довільні, з іншого – отримання студентом контролю над своєю поведінкою, з третього – вироблення вольових якостей особистості. Вважаємо, що цей компонент у структурі готовності студента до професійного саморозвитку відіграє стабілізуючу роль, дає реальну можливість самоудосконалюватися і підтримує цілеспрямоване саморегулювання студентом своєї поведінки, виражене в здатності оцінювати свої можливості й свідомо долати перешкоди й труднощі.

Ефективність формування чого-небудь, включаючи готовність до професійного самовдосконалення, залежить від багатьох чинників. До позитивних чинників науковці відносять створення спеціальних умов, які сприяють тому, що процес формування набуває цілеспрямованого, планомірного, системного характеру. До негативних чинників відносяться так звані бар'єри, що перешкоджають виникненню й перебігу процесу формування.

Аналіз наукових ідей В. Андрєєва, Б. Гершунського та інших науковців дозволив нам визначити такі позитивні чинники щодо процесу формування готовності студента до професійного самовдосконалення:

- створення організаційних умов (розширення вузівського компоненту шляхом уведення в освітній процес семінарів, спецкурсів, гуртків,

- спрямованих на формування в студентів готовності до професійного самовдосконалення; здійснення контролю за якістю підготовки випускників педагогічного університету);
- створення педагогічних умов: організація спеціального освітнього середовища, яке стимулює процес професійного саморозвитку студентів і викладачів; створення спеціально змодельованих проблемно-творчих ситуацій, що формують міцні знання, уміння, навички роботи щодо професійного саморозвитку;
  - організація ситуацій успіху в навчальному процесі і під час проходження практик;
  - створення психологічних умов (забезпечення мотивації студента до процесу професійного самовдосконалення за рахунок засобів інформування про «Я-концепції» та засоби розвитку прийомів особистісної рефлексії; про вимоги, що пред'являються до фахівця, престиж і привабливість його професії; встановлення співтворчих стосунків суб'єктів освітнього процесу);
  - формування в студента емоційно-ціннісного ставлення до педагогічної діяльності).

Вказані умови, що розглядаються нами як позитивні чинники, сприяють ефективному формуванню готовності студентів до професійного самовдосконалення.

Отже, готовність майбутнього вчителя до професійної діяльності є соціокультурним і психологічним феноменом, що включає в себе впорядковану сукупність ціннісно-змістовних регулювальників, що забезпечують твердість його суб'єктної позиції і емоційно-вольових станів. У її структуру входять мотиваційний, когнітивний, конативний, рефлексивно-ціннісний та регулятивно-вольовий компоненти в їх взаємозв'язку і взаємообумовленості.

В загальному можна виокремити два основних підходи до визначення змісту та структури психологічної готовності: функціональний (психологічна



готовність як певний стан психічних функцій, який забезпечує високий рівень досягнень при виконанні того чи іншого виду діяльності) та особистісний, в якому готовність розглядають як результат підготовки по певної діяльності.

Відповідно до особистісного підходу готовність розуміється як стійке багатоаспектне та ієрархізоване утворення особистості, яке включає ряд компонентів (мотиваційний, когнітивний, операційний тощо), адекватних вимогам, змісту та умовам діяльності, які в своїй сукупності дозволяють суб'єкту більш або менш успішно здійснювати діяльність.

Показано, що в процесі професійного становлення вчителя важливу роль відіграє особистісний розвиток: усвідомлення власного світогляду як психологічного, спрямованість на самопізнання та саморозвиток. Для майбутнього вчителя цей процес передбачає відкритість до змін, філософське й творче ставлення до життя, пошук його сенсу й прийняття відповідальності за його здійснення, самовираженню в ньому, розвиток професійно важливих якостей : високий рівень емпатії, гуманістичний тип спрямованості особистості майбутнього вчителя, високий рівень спілкування, ефективного вибору стратегії поведінки в напружених ситуаціях, високий рівень творчого потенціалу та толерантності до невизначеності.

Відповідно, важливе значення у професійному становленні майбутнього вчителя у процесі навчання у ВНЗ має формування його особистісної готовності до майбутньої професійної діяльності, іншими словами, сформованості в особистості майбутнього фахівця ряду професійно-важливих якостей особистості, які забезпечують можливість ефективно здійснювати професійну діяльність. Така готовність є результатом підготовки до майбутньої діяльності.

Ефективність готовності до професійного самовдосконалення студентів значно зростає, якщо вони докладуть достатні зусилля і на етапі самоконтролю та самокорекції. Суть їх діяльності на цьому етапі полягає в тому, що вони контролюють роботу над собою, постійно тримають її в полі

своєї свідомості і на цій основі своєчасно встановлюють або запобігають можливим відхиленням реалізованої програми саморозвитку від заданої, запланованої, вносять відповідні корективи до плану подальшої роботи. З цією метою викладачі можуть рекомендувати своїм вихованцям вести щоденники, складати плани, розклади, в яких методом самозвіту відобразити зміст, характер роботи над собою.

Особистісна готовність майбутнього педагога до професійної діяльності є соціокультурним і психологічним феноменом, що включає в себе впорядковану сукупність ціннісно-змістовних регулювальників, що забезпечують стійкість його суб'єктної позиції і емоційно-вольових станів.

Підводячи підсумок всьому вищесказаному, відзначимо, що готовність до професійного самовдосконалення розглядається нами як обов'язкова внутрішня структура, стан особистості студента педагогічного університету, що дозволяє не лише стати компетентним і успішним у своїй професії, досягнувши рівня майстерності, а й постійно прагнути до нових вершин професіоналізму і досягнення нових цілей.

### **1.3 «Я-концепція» – ефективний інструмент професійного самовдосконалення.**

Педагогічна професія – це спосіб життя. Тому становлення майбутнього вчителя повинно розглядатися ним самим не з точки зору набуття знань, умінь і навичок. Це вибір людиною певного життєвого шляху. Тому дуже важливо розуміти значення суб'єктності майбутнього вчителя для його професійного розвитку. Аналіз індивідуальності студентів слід

здійснювати з позицій готовності визначати ним самим свій професійний шлях. Помилково працювати з переліком рис і характеристик типового представника педагогічної професії. Для встановлення передумов успішності педагогічної діяльності необхідно самовивчення не лише індивідуальних і особистісних характеристик майбутнього вчителя, а і його як цілісної системи. З нашої точки зору, в якості системостворюючої ознаки індивідуальності майбутнього вчителя як системи в будь-яких її проявах може виступати самосприйняття – уявлення про роль власного Я в основних професійних подіях. Таким чином, Я-концепція вчителя може бути виділена в якості інтегруючого фактора для усіх підсистем і елементів індивідуальності вчителя.

Ринок праці за умов сучасних соціально-економічних відносин висуває високі вимоги до якості підготовки молодих фахівців, спроможних конкурентно виборювати робочі місця. Як вважає О. Павленко, для майбутніх фахівців однією з умов кваліфікованої, професійної підготовки є не тільки отримання високоякісних знань, а й оволодіння моральними принципами, які є базисом як для професійних, так і для особистісних взаємозв'язків. Зміни в соціальному середовищі потребують від сучасного фахівця не тільки вдосконаленої професійної бази, а й змін у ставленні до оточуючого суспільства, яке складається з різних категорій людей, до себе як до суспільно значущої одиниці суспільства і як до особистості. Для того, щоб людина розвивалась як особистість, має залучатися до процесу розвитку інтелект як здатність до пізнання.

Сучасні педагоги А. Кузьмінський та В. Омеляненко вважають, що особистість – це соціальна ознака людини, тому що людина формується під впливом соціальних факторів: спілкування між різними групами суспільства, емоційного напруження у зв'язку з певними подіями, розвитку психіки, здатності до засвоєння соціального досвіду, – а не тільки як продукт біологічного розвитку. Завдяки спілкуванню і взаємодії з іншими членами суспільства людина засвоює суспільний досвід, на основі якого її образ

навколишнього світу трансформується в картину світу. «Я-концепція» вже є вмонтованою в картину світу людини, таким чином людина особисто стає здатною породжувати нові знання про оточуюче середовище, про інших людей, про себе. Особливого змісту для особистості набувають самотність і неповторність власної картини світу та «Я-концепції».

«Я-концепція» – це узагальнене уявлення про самого себе, система установок відносно власної особистості, або (як вважають психологи А. Капська, І. Кон, Б. Паригін та ін.) «теорія самого себе».

У психологічній науці виділяють дві загальні форми «Я-концепції» – реальну та ідеальну. Поняття реальна «Я-концепція» віддзеркалює уявлення особистості про себе, про те, який я є. Ідеальна «Я-концепція» – це уявлення особистості про себе, з урахуванням бажань, тобто відображення виразу «яким би я хотів бути».

Є також окремі випадки «Я-концепції», а саме професійна «Я-концепція особистості» або «Я-професійне». У свою чергу професійна «Я-концепція особистості» також може бути реальною та ідеальною. А. Реан дає таке визначення: професійна «Я-концепція» – це уявлення особистості про себе як професіонала. Відповідно до цього визначення, на нашу думку, професійна «Я-концепція» майбутнього фахівця є уявленням особистості про себе як про фахівця у відповідній галузі та складається з ідеального образу «Я-професіонал», реального образу Я, дзеркального Я та професійної самооцінки фахівця. Ідеальний образ «Я-професіонал» включає в себе уявлення про те, яким повинен бути справжній професіонал. Такі уявлення особистість має у момент первинного, поверхового знайомства з професією, на етапі порівняння та ідентифікації себе зі значущими, успішними професіоналами-практиками (роль яких можуть виконувати викладачі, видатні діячі тощо). «Я-реальне» у цьому випадку включає в себе уявлення про ті якості, які вже є для досягнення ідеального образу «Я-професіонал», і про ті, які ще недостатньо розвинені. Дзеркальний образ «Я-професіонал» включає в себе уявлення майбутнього фахівця про оцінку його особистісних

якостей іншими професіоналами. Професійна самооцінка – уявлення фахівця про власну цінність як спеціаліста, тобто це оцінювальний компонент професійної «Я-концепції».

Процес формування професійної «Я-концепції» майбутніх спеціалістів відбувається під час фахового навчання. За Є. Іванченко, у цей період здійснюється засвоєння спеціальних навичок і умінь шляхом спілкування між майбутніми фахівцями і викладачами (у вигляді трансляції викладачем особистісного та суспільного професійного досвіду), адаптація до нового соціального статусу майбутнього фахівця. Під адаптацією слід розуміти, на думку З. Курлянд, професійну допомогу з боку викладачів майбутнім спеціалістам у пристосуванні до умов професійної діяльності на стадії засвоєння ними майбутньої професії. Паралельно з цим має місце спілкування у мікросередовищі (відносини у колективі студентів, спілкування з друзями) тощо. Особистість взагалі не може існувати без спілкування. Процес соціалізації, завдяки якому відбувається розвиток особистості, нерозривно пов'язаний з міжособистісними відносинами. Професійне становлення фахівця пов'язане з професійними міжособистісними відносинами, які є складовою міжособистісних відносин. Тому важливим моментом формування позитивної професійної «Я-концепції» майбутніх фахівців є розвиток їхніх професійних міжособистісних відносин.

У науці є кілька теоретичних шкіл, які вивчають «Я-концепцію». І кожна з них по-різному підходить до визначення «Я-концепції». В. Джеймс першим з психологів почав розробляти проблематику «Я-концепції». Глобальне особистісне Я (Self) він розглядає як первинне утворення, в якому поєднується «Я-усвідомлююче» (англ. I) і «Я-як об'єкт» (англ. Me). Це дві сторони одного цілого, вони завжди існують узгоджено. Одна з них являє собою чистий досвід («Я-усвідомлююче»), а друга – зміст цього досвіду («Я - як об'єкт»). Автор вважає, що «Я-як об'єкт» охоплює все, що можна назвати

своїм. За цим критерієм він виділяє чотири складові: духовне Я, матеріальне Я, соціальне Я та фізичне Я.

Зазначимо, що головним орієнтиром для «Я-концепції» є Я іншої людини, тобто уявлення людини про те, що думають про неї інші: «Я-яким мене бачать інші» і «Я-яким я сам себе бачу» дуже подібні за своїм змістом. Ч. Кулі запропонував теорію «Я-Дзеркального», стверджуючи, що уявлення людини про те, як її оцінюють інші, суттєво впливає на її «Я-концепцію». М. Мід вважав, що Ме утворює засвоєні людиною установки (цінності), а І – це те, як людина як суб'єкт діяльності сприймає ту частину свого Я, яка визначена як Ме – сукупність І і Ме утворює інтегральне Я (Self). Р. Берне, засновник інтегрально-інтеракціоналістичного підходу, розглядав «Я-концепцію» як сукупність установок, спрямованих на себе. Він також виділив три складові «Я-концепції»: уявлення людини про саму себе, афективна оцінка цього уявлення, яка може мати різну інтенсивність, оскільки конкретні риси образу Я можуть викликати більш чи менш сильні емоції, пов'язані з їх сприйняттям чи осудженням. Також до цієї категорії входять конкретні дії, які можуть бути викликані образом Я та самооцінкою. Ці засади можуть мати також різні ракурси:

1. «Я-реальне» – установки, пов'язані з тим, як людина сприймає свої актуальні здібності, ролі, свій статус, тобто її уявлення про те, якою вона є насправді.
2. «Я-дзеркальне» (соціальне) – установки, пов'язані з уявленнями людини про те, як її сприймають інші.
3. «Я-ідеальне» – установки, пов'язані з уявленнями людини про те, якою вона мріє стати.

Е. Еріксон по суті дав розвиток концепції З.Фрейда щодо становлення усвідомленого Я індивіда – ЕГО. Проте вчений повернув зміст цієї концепції до соціокультурного контексту. Проблематика «Я-концепції» розглядається Е. Еріксоном крізь призму ЕГО-ідентичності, розуміється як продукт певної культури, що виник на біологічній основі, її характер визначається

особливостями цієї культури і можливостями певної людини. Джерелом ЕГО-ідентичності, за Е.Еріксоном, є культурно значуще досягнення. Автор визначає ЕГО-ідентичність як суб'єктивне почуття безперервної самототожності, що заряджає людину психічною енергією. Феноменалістичний (гуманістичний) напрямок розглядає «Я-концепцію» як систему самосприйняття, а не як окреме реальне Я. Роджерс вважав, що внутрішня структура Я формується в процесі взаємодій з довкіллям, зокрема зі значимими іншими (батьками, сестрами, братами тощо). Згідно з іншою тезою К. Роджерса, «Я-концепція» містить не лише сприйняття того, які ми є, тобто «Я-реальне», а й те, якими ми хотіли б бути, іншими словами, «Я-ідеальне». Взагалі, починаючи з К. Роджерса, терміну «значущий інший» стало приділятися багато уваги як в теоретичній психології, так і в психотерапії. Цей термін вперше увів у науковий обіг американський психіатр Г. Саліван. Під терміном «значущі інші» розуміються люди, які важливі чи значимі для дитини внаслідок того, що вона відчуває їх здатність впливати на її життя. У ранньому дитинстві найбільш значущими іншими в дитини є батьки, пізніше вчителі та група однолітків. У пошуках образу Я людина обирає значущого іншого та високо оцінює створений ним образ свого Я. Схвалення значущим іншим створює у дитини позитивний образ Я, а постійне дорікання викликає виникнення негативної самооцінки. У будь-якому випадку створений образ стає головним джерелом психологічного досвіду, необхідного для формування «Я-концепції».

«Я-концепція», за В. Нурковою, формується не безпосередньо в спілкуванні та оцінках інших, а на автобіографічних спогадах про вузьке коло таких оцінок (значущих) та своїх реакціях на них. Іншим механізмом формування «Я-концепції» є аналіз зафіксованих у пам'яті випадків з життя, на основі яких робиться висновок про наявні у суб'єкта риси характеру та якості особистості.

Незважаючи на те, що є багато підходів щодо визначення «Я-концепції» та механізмів її формування, дослідження професійної «Я-концепції»

майбутніх фахівців шляхом розвитку міжособистісних відносин у психолого-педагогічній літературі практично не відбувалось.

Такі дослідники, як І. Андрійчук, З. Становських, Є. Чорний досліджували проблему формування позитивної «Я-концепції» у процесі професійної підготовки вчителів. І. Андрійчук вважає, що модель особистості педагога включає в себе важливі особистісні риси та якості, які вона об'єднує у поняття позитивна «Я-концепція», показниками якої є адекватність і сталість самооцінки, високий рівень самоповаги, домінування інтернальних тенденцій контролю, відсутність суттєвих внутрішніх нерівноваг та особистісних проблем.

З. Становських проводив дослідження динаміки уявлень про себе та образу «Я-професіонал" в процесі професійного становлення психологів. У результаті він з'ясував, що образ професіонала з часом навчання у вищому навчальному закладі стає менш ідеалізованим, більш диференційованим та структурованим. Згідно з його гіпотезою, кожний процес професійного навчання має містити можливість актуалізації кризи ідентичності.

Згідно з концепцією Є. Чорного, професійна ідентичність характеризується поглибленістю у професійну самореалізацію. Головне завдання професійної підготовки психологів, на його думку, в актуалізації професійної ідентичності.

Особистість людини формується під впливом багатьох чинників. Однак брак спілкування у будь-якому вияві, дефіцит міжособистісних відносин призведуть до деградації та регресу розвитку особистості. Щодо професійних міжособистісних відносин, то базисом такого виду спілкування є загальні міжособистісні відносини. На думку З. Курлянд, розвиток особистості трактується по-різному. По-перше, розвиток особистості – це процес прогресивних і послідовних змін, які призводять від нижчих до вищих форм життєдіяльності людини. І, по-друге, розвиток особистості – це процес формування людини як соціальної значущості в результаті її соціалізації. Такі автори, як В. Давидов, О. Леонтьєв вважають, що ознаками сформованої



і розвинутої особистості є розумовий розвиток, розвиток творчих здібностей, уміння продуктивно, раціонально мислити та самостійно приймати рішення, розвиток і трансформація особистісних взаємовідносин, спроможність брати участь у економічному, політичному та соціальному житті суспільства тощо. К. Недеялкова вважає, що розвиток особистості — це закономірні, позитивно спрямовані, якісні зміни рис, властивостей, характеристик особистості, що відбуваються внаслідок внутрішніх суперечностей, які виникають під впливом зовнішніх обставин. Формування особистості вона визначає як процес і результат розвитку і становлення особистості під впливом зовнішніх обставин, таких як виховання, навчання, соціальне середовище.

На кожному новому етапі розвитку соціально-економічних відносин у суспільстві, соціальне середовище містить певну, притаманну саме сучасному часу інформацію, яка є відображенням ціннісних орієнтацій кожного з поколінь. На думку І. Безменової, кожне з поколінь має своє неповторне соціальне середовище, у якому відображається «Я-як об'єкт». Система ціннісних орієнтацій, як підкреслює О. Столик, виступає у ролі гаранта формування і розвитку особистості, що є підставою до подальшого самостійного життя. Система ціннісних орієнтацій виникає не раптово. За Т. Титаренко, цінності не первинні, вони виникають зі співвідношення людиною себе і світу, відтворюють значущість чогось для особистості. Основним змістом ціннісних орієнтацій людини виступають світоглядні, моральні переконання, принципи поведінки. П.Ігнатенко вважає, що ціннісні орієнтації – це ті потреби особистості, які можуть бути реалізованими у майбутньому, які усвідомлюючись, постають у вигляді цінностей. На думку І. Климова, ціннісні орієнтації – це є відображення системи цінностей у свідомості людини. Слід зауважити, що є термінальні та інструментальні цінності. Термінальні цінності – це підґрунтя цілей людини, вони відображають довготривалу перспективу, те, до чого прагне людина тепер і в майбутньому. Інструментальні цінності відображають засоби, які

вибираються для досягнення цілей життя, тобто виступають як інструмент з допомогою якого можна реалізувати термінальні цінності.

Ціннісні орієнтації майбутнього фахівця узгоджені з загальними ціннісними орієнтаціями особистості, потребами, рівнем домагань, з амбіціями майбутнього спеціаліста. Адаптувавши вислів П. Ігнатенка під фахове навчання, отримаємо, що ціннісні орієнтації майбутніх фахівців — це ті потреби, які він спроможний втілити у свою професійну діяльність, всі ті домагання, яких майбутній спеціаліст прагне досягти під час фахового навчання і з якими пов'язує свою професійну діяльність.

Як було зазначено, потреби є інтерпретацією ціннісних орієнтацій. Потреба – стан людини, створюваний зазнаваною нею потребою в об'єктах і діях, необхідних для її організації і розвитку, який виступає джерелом її активності, організує і спрямовує особистісні процеси, уяву і поведінку (за Т. Обуховою). Отже, потребу можна задовольнити тільки цілеспрямованими діями. Ієрархія потреб майбутніх фахівців виглядає таким чином:

1. Потреба у визначенні професії за фахом.
2. Потреба в оволодінні професією за обраним фахом.
3. Потреба у реалізації професійних якостей особистості.
4. Потреба у професійному самовдосконаленні.

Для того, щоб задовольнити потребу у професійному самовдосконаленні, необхідно задовольнити всі попередні потреби. Проте для того, щоб на науковому рівні сформувані позитивну професійну «Я-концепцію», недостатньо тільки декларування ієрархії потреб, потрібне їх усвідомлення особистістю. Усвідомлення потреб відповідає за реалізацію професійного шляху особистості. Це відбувається тому, що процес професійного становлення (вибір професії, постановка та реалізація професійних цілей, актуалізація власних можливостей у процесі самореалізації) є досить тривалим процесом, який не починається і не закінчується у стінах навчального закладу. Професійна «Я-концепція» є

складовою професійної самосвідомості, яка, в свою чергу є втіленням у життя потреб майбутнього фахівця.

Отже, під час становлення професійної «Я-концепції» на рівні «Я-ідеального» відбувається становлення ідеального образу «Я-професіонал». Важливим процесом у цьому випадку є інтеграція знань у єдину картину (це може бути об'єднання особистісних рис відомих професіоналів), емоційне сприйняття цього образу та виникнення мотивації спрямують особистість на установки досягнення цього образу, тобто спрямують майбутнього фахівця на професійну самореалізацію.

Важливість професійних міжособистісних відносин полягає у тому, як викладач-професіонал буде спрямовувати потік інформації на свідомість майбутнього фахівця. Особливістю є те, що викладач повинен транслювати позитивну інформацію майбутньому спеціалісту, з метою формування позитивної професійної «Я-концепції». На рівні «Я-реального» відбувається:

1) Стійке засвоєння професійних знань, формується реальний образ «Я-професіонал»;

2) Оцінка реального образу «професіонал» з погляду відповідності його ідеальному образу «Я-професіонал», професійне самовдосконалення, що є останньою сходинкою у ієрархії потреб майбутнього фахівця. Міжособистісні відносини відображаються в спілкуванні у вигляді замкненого кола: майбутній спеціаліст – викладач – професіонал.

На рівні «Я-дзеркального» відбувається відображення у свідомості майбутнього фахівця ставлення до його особистості інших професіоналів, причому в деяких випадках професійна самооцінка особистості дуже залежить від оцінки інших професіоналів. Звідси може виникнути прагнення відповідати очікуванням значущих професіоналів. У цьому випадку професійні міжособистісні відносини виступають у вигляді стимулювання до вдосконалення особистості майбутнього фахівця.

У зв'язку з цим стало можливим виділити такі умови формування професійної «Я-концепції» майбутнього фахівця:

1. Формування в майбутніх спеціалістів ідеальної моделі "професіонал" за допомогою професійних міжособистісних відносин у вигляді транслювання особистого і професійного досвіду викладача.
2. Актуалізація уваги особистості майбутнього спеціаліста на порівнянні свого реального та ідеального образів «Я-професіонал» за допомогою міжособистісних відносин у вигляді діалогу між викладачем та майбутніми фахівцями.
3. Стимуляція особистісного зростання та самовдосконалення майбутніх фахівців для досягнення ідеального образу «Я-професіонал».

З огляду на зазначене вище, провідними психолого-педагогічними умовами формування професійної «Я-концепції» в умовах професійної підготовки майбутніх фахівців є: втілення професіональних міжособистісних відносин у процес професійної підготовки; застосування особистісного підходу до організації навчального процесу у вищих навчальних закладах; актуалізація професійної самосвідомості з метою фахового самовизначення для досягнення професійного самовдосконалення. Якщо зазначені вище психолого-педагогічні умови формування позитивної професійної «Я-концепції» майбутніх спеціалістів втілювати у фахове навчання, то держава прийме у свої лави кваліфікованих, конкурентоспроможних, всебічно розвинутих спеціалістів.

Важливі відкриття в області дослідження «Я-Концепції» здійснив В. Калошин. Він зазначає, що саме зміна «Я-Концепції» є важливим чинником для формування позитивного мислення. «Я-Концепція» – це набір уявлень, переконань, установок людини про саму себе, про кожну зі складових свого життя, про світ (тобто думок, які можна змінювати). Це – геніальна програма комп'ютера вашої підсвідомості.

Закон віри говорить, що переконання визначають реальність, адже ви завжди дивитеся на світ через екран упереджень, сформованих власними переконаннями. Ваша концепція самого себе, система переконань, передус отриманим результатам і поведженню в кожній з областей життя, пророкує

їх. Ваша лінія поведження завжди погоджується з концепцією самого себе, із системою уявлень, переконань придбаних ще з дитинства.

Іншими словами, ви перебуваєте там, де перебуваєте, саме через власні уявлення (думки) про себе. Багаті ви або бідні, щасливі або нещасні, песимістичні або оптимістичні всім цим ви зобов'язані власним уявленням.

Отже, якщо замінити уявлення, переконання, установки в будь-якій області власного життя, ви починаєте негайно мінятися й самі. Ваші очікування, відношення, поведження й результати – все це зміниться.

В залежності від ваших думок «Я-Концепція» може бути як позитивною, так і негативною.

Позитивна «Я-Концепція» – позитивне ставлення до себе, самоповага, прийняття себе, відчуття власної цінності, віра в успіх, оптимізм.

Результатами численних досліджень встановлено, що чим вища частка позитивних уявлень людини про себе, тим комфортнішим є її життя. При цьому, що б не зробила людина, яка бачить себе тільки в позитивному світлі, її самооцінка не постраждає. Тому життєва позиція людини, орієнтованої на успіх, повинна формуватися за допомогою позитивного мислення. Суть його полягає в тому, щоб, з одного боку, зміцнювати позитивний образ власного «Я» під впливом позитивних вчинків, а з іншого боку, не дати йому зруйнуватися під впливом невдач.

Негативна «Я-Концепція» – негативне ставлення до себе, неприйняття себе, відчуття власної неповноцінності, песимізм. Кожна людина прагне досягти максимальної внутрішньої гармонії. Негативна Я-концепція, як правило, призводить до очікування невдачі, позитивна – до очікування успіху.

Отже, «Я-Концепція» – ключ до формування особистості та до її поведінки. Але цим справа не вичерпується. Образ власного Я визначає діапазон можливостей людини – те, що вона в змозі чи не в змозі здійснити. Розширюючи діапазон цього образу, людина розширює для себе і сферу

можливого. Створення адекватного, реалістичного уявлення про самого себе наділяє людину новими якостями і можливостями.

Осягнення того, що наші дії, почуття та поведінка є лише результатом уявлень та переконань, дає нам у руки потужний засіб, в якому психологія завжди мала потребу для зміни властивостей особистості.

Це відкриття значно допомагає людині на шляху до майстерності, успіху, щастя, позитивного мислення. Численні експерименти абсолютно чітко продемонстрували, що, як тільки змінювалась «Я-Концепція», проблеми та задачі, пов'язані з нею, вирішувались швидко та без надмірних зусиль. Найбільш переконливі експерименти в цьому напрямку провів П. Лекі, один з перших дослідників у психології образу власного Я.

Дослідженнями було встановлено, що труднощі багатьох студентів, зякими вони стикаються в навчанні, не є наслідком їх розумової або фізичної неповноцінності, а є насамперед результатом їх уяви про себе як не здібних до навчання.

Це положення також довів і розробник психокібернетики М. Мольц.

В цілому, осягнення та використання «Я-Концепції» відкриває простір для суттєвих змін властивостей людини, завдяки таким важливим умовам:

1. Всі наші дії, почуття, вчинки завжди узгоджуються з «Я-Концепцією». Змінюючи її, ми змінюємо себе, своє життя.

2. Уявлення про себе дійсно можна змінити. Вже давно відомо, що успіх сприяє успіху. Пам'ять про минулі вдачі відіграє роль «банку інформації», який надає нам впевненості у власних силах і сприяє при вирішенні чергової задачі або проблеми. Але ж звідки брати спогади про успіхи, якщо в минулому були тільки невдачі?

Дану проблему вдалося розв'язати завдяки одному важливому відкриттю, яке дозволяє синтезувати або штучно відтворити та контролювати практичний досвід у нашій свідомості.

Експериментальні й клінічні психологи довели, що нервова система людини не в змозі відрізнити фактичну ситуацію від ситуації штучної

(синтетичного досвіду), яка створена яскраво та в деталях нашою уявою. І хоча це може здаватися дещо незвичним, але лабораторні експерименти показали доцільність застосування синтетичного досвіду для успішної професійної діяльності. Синтетичні образи в нашій уяві є моделлю зовнішніх умов. Пригадаймо, адже саме під впливом зовнішніх умов відбуваються зміни (виховання) людини.

Багаточисельні експериментальні матеріали підтверджують ефективність використання тренування подумки бажаного образу (зміна Я«Я-Концепції») в різноманітних життєвих сферах.

До формування нової «Я-Концепція» ставляться три вимоги, що є ключовими для зміни й життя:

- по-перше, щире бажання змінитися;
- по-друге, позитивне ставлення до себе і своїх можливостей;
- по-третє, бути наполегливим у досягненні цілей.

Таким чином, успіх людини значною мірою залежить від її уяви. Це психічна проекція образів. Спрямована уява є головним інструментом в оволодінні практикою психічного самовдосконалення. Силою тільки натренованої уяви можна, за бажанням, благотворно впливати на своє душевне й фізичне самопочуття.

Для цього необхідно навчитися створювати образи, бачити внутрішнім зором зміст й інтенсивність уявлюваної дійсності і підсилювати її вплив на організм концентрацією думки. Тоді розум почне перетворювати її у реальність. Таким чином, використовуючи спрямовану уяву, можна досягти вражаючих результатів у досягненні бажаного самопочуття, душевного стану, а також формуванні бажаної «Я-концепції». [28,27-31]

Розгляд процесу професійного становлення особистості з точки зору формування суб'єктності, на основі аналізу структури і динаміки «Я-концепції», надає можливість більшого розкриття професійного потенціалу майбутнього вчителя. Кожен студент педвузу має свої особливості суб'єктності в особистісній і професійній сфері. Вихідним моментом у

аналізі суб'єктності вчителя може бути розгляд основних структур «Я-концепції», її рівнів та елементів. Це дозволяє наповнити дане поняття змістом для окремого вчителя.

Згідно існуючим підходам, «Я-концепція» являє собою сукупність усіх уявлень індивіда про себе і містить переконання, оцінки і тенденції поведінки. Однак «Я-концепція», як будь-яка підсистема особистості, не може бути розглянута як одномірне утворення, не повинна бути зведена до суми конкретних уявлень особистості про себе. «Я-концепція» майбутнього вчителя це не лише багаторівневе, але й багатокомпонентне утворення. Як компоненти «Я-концепції» слід розглядати психологічне Я, запропоноване Р. Бернсом, а також особистісне (соціальне) Я. Психофізіологічне і особистісне Я, утворюючи цілісну «Я-концепцію вчителя», містить у собі власні компоненти.

Аналіз особистісного Я – це аналіз тих елементів «Я-концепції», через які вчителя співвідносить власне Я з іншими Я. Психофізіологічне і особистісне Я можна віднести до структур «Я-концепції» вищого рівня. Для вчителя важливо насамперед усвідомлення професійного Я. Воно формується у процесі ідентифікації зі значимими у професійному відношенні людьми, їх проявами в педагогічній діяльності. Це можуть бути улюблені вчителі, приклад роботи захоплених педагогів, зразки роботи викладачів вузу. Професійному Я належить центральна роль в «Я-концепції» вчителя. При цьому грає величезну роль такий показник, як рівень розвитку суб'єктивного контролю вчителя, наявність у нього інтернальності або екстернальності стосовно професійних показників.

Таким чином, «Я-концепція» вчителя не зводиться лише до саморозуміння своїх особистісних і професійних особливостей. У розумінні рівня суб'єктивності вчителя вкладається його здібність глибоко усвідомлювати власну відповідальність за процес індивідуального професійного розвитку і вміння його регулювати.



Сприйняття себе як суб'єкта індивідуального професійного розвитку виявляється у бажанні постійно аналізувати, коректувати і вдосконалювати своє професійне зростання. Уже студент педвузу перед виходом на педагогічну практику повинен добре розуміти вразливі місця своєї професійної індивідуальності, щоб у ході педпрактики не створювати конфліктних ситуацій у взаємодії з учнями і колегами, сміливо спиратися на сильні сторони своєї особистості, брати на себе відповідальність за результат професійної діяльності, вміти бути “керівником для самого себе”.

На жаль, на практиці часто буває навпаки. Майбутній вчитель займає безперечно відому позицію, чекає від методиста жорстких рекомендацій щодо проведення уроків, організації виховної роботи. При цьому часто випускається з поля зору його індивідуальні можливості впливу і взаємодії з учнями. Суб'єктність майбутнього вчителя представляє прагнення до самостійності у виборі методів і прийомів для навчально-виховного процесу, засноване на врахуванні своїх індивідуальних особливостей, зрозуміло, при наявності продуманої допомоги консультантів. Розумна суб'єктність майбутнього вчителя, що виявляється у прийнятті відповідальності за результати діяльності на себе, є одним з найважливіших досягнень (показників) попередньої психолого-педагогічної його підготовки. Таким чином, якщо студент приймає на себе відповідальність за свою долю і за свій професійний розвиток, а у ході психолого-педагогічної підготовки знайомиться з його шляхами й засобами, то це є найважливішою умовою створення стратегій і тактик для усієї наступної професійної життєдіяльності.

Формування «Я-концепції» вчителя – динамічний процес. З точки зору теоретичної моделі індивідуальності вчителя, кожна з її підсистем перебуває у взаємодії з іншими підсистемами. Характер Я-концепції переміщується від низької суб'єктності майбутнього вчителя до високих її показників. Можливо, секрет успішності у професійній діяльності залежить від глибини розуміння майбутнім вчителем своїх суб'єктних особливостей. Відчування студентом, а потім вчителем почуття контролю над загальною і окремими

ситуаціями переходить у почуття своєї професійної компетентності, стійкості в педагогічному процесі.

Я-концепція вчителя – це сукупність усіх індивідуальних і особистісних уявлень його про себе, пов'язана з їх оцінкою.

Установки, націлені на самого себе, складають: професійний образ Я (уявлення про свої особистісно-професійні особливості); самооцінку – емоційно забарвлену оцінку цього уявлення; ті реакції та дії, які можуть бути викликані образом і самооцінкою вчителя.

Уявлення вчителя про самого себе, як правило, здаються йому переконливими незалежно від того, чи спираються вони на об'єктивні знання чи на суб'єктивну думку. На жаль, професійні якості, які він приписує собі, далеко не завжди об'єктивні. Позитивну «Я-концепцію» учителя можна прирівняти до позитивного ставлення до себе, до самоповаги, прийняття себе, відчуття своєї власної цінності. Під негативною «Я-концепцією» вчителя слід розуміти неприйняття себе, відчуття своєї професійної нездатності, неповноцінності.

Доведено, що «Я-концепція» людини грає трояку роль: сприяє досягненню внутрішньої узгодженості особистості, визначає інтерпретацію набутого досвіду і є джерелом очікувань стосовно самого себе. Людина прагне досягти максимальної внутрішньої узгодженості. Якщо новий досвід узгоджується з існуючими уявленнями про себе, він легко входить до середини якоїсь умовної оболонки, в якій міститься «Я-концепція». Вона визначає і очікування людини, тобто уявлення про те, що повинно статися. «Я-концепція» дає поведінці і діяльності людини відносно жорсткий стержень і орієнтує його на те, що в ній запрограмовано.

Самосвідомість вчителя працює шляхом постійного порівняння реальних дій з «Я-концепцією» і тим самим здійснюється професійна саморегуляція. Важливим показником «Я-концепції» вчителя є загальна оцінка ним своїх індивідуальних особливостей. Важливу роль в її формуванні грає зіставлення реальних проявів вчителя з образом ідеального

професійного Я, тобто яким вчитель повинен бути. Якщо розрив між ними великий, то самооцінка учителя буде низькою.

Для того, щоб утворилося узагальнене ставлення майбутнього вчителя до себе, потребується декілька років. Це не лише накопичення знань, а й різні форми самооцінки у різних ситуаціях. Будь-яке ставлення до себе породжує зміни у навчально-пізнавальній діяльності студента, а це знов породжує зміну ставлення до себе.

Логіка формування «Я-концепції» учителя дозволяє виділити у ході психолого-педагогічної підготовки такі етапи даного процесу:

- знайомство студента педвузу з особливостями загальної структури індивідуальності учителя, механізмом і умовами її розвитку;
- систематичне поглиблення студента у розуміння суті своїх особистісно-професійних особливостей;
- врахування особливостей функціонування окремих елементів індивідуальності вчителя та її в цілому;
- створення майбутнім вчителем індивідуально-прийнятної моделі як об'єднуючого центра, що дозволяє інтегрувати результати професійного самопізнання, саморозуміння та самодетермінації на базі теоретичної моделі, що має концептуальну основу;
- систематична корекційна робота на основі показників створеної у професійній свідомості вчителя теоретичної моделі.

Для того, щоб запустити цей процес, як інструмент професійної самодетермінації може використовуватися теоретична модель індивідуальності учителя як цілесмисловий центр. Вона дозволяє майбутньому вчителю здійснювати процес професійного самопізнання науково обгрунтовано, відійти від емпіричних показників. Одночасно, дозволяє чітко організувати даний процес на практиці.

Таким чином, дуже важливо поставити студента педагогічного вузу в ході психолого-педагогічної підготовки на позицію суб'єкта індивідуального професійного розвитку, здатного самостійно формулювати свої цілі,

визначати індивідуально прийнятні шляхи і засоби як самокорекції, так і стратегій і тактик індивідуального професійного розвитку в цілому.[88]

#### **1.4 Особливості професійної компетентності майбутніх вчителів**

Проблема підвищення рівня професійної компетентності майбутнього вчителя, здатного творчо мислити, моделювати навчально-виховний процес, бути генератором та реалізатором ідей, впроваджувати нові технології в процес навчання та виховання, є актуальною в сучасних умовах. Це зумовлено, по-перше, тим, що професійно компетентний вчитель позитивно впливає на формування творчого учня, по-друге, може досягнути кращих результатів у своїй діяльності, по-третє, реалізує свої творчі можливості.

Ця проблема зафіксована у державній національній програмі «Освіта», де наголошується, що один з головних шляхів реформування освіти полягає в необхідності «підготовки нової генерації педагогічних кадрів, підвищення їх професійного та загальнокультурного рівня».

Сучасна ситуація суспільного розвитку актуалізувала необхідність всебічного вивчення такого феномену, як «професійна компетентність майбутнього вчителя».

Останнім часом проблема професійної компетентності педагогічних працівників перебуває в центрі уваги дослідників. Цей факт є визнанням того, що професійна компетентність відіграє провідну роль у педагогічній діяльності.

За педагогічним словником, поняття професійної компетентності формулюється наступним чином: «сукупність знань, вмінь, необхідних для ефективної професійної діяльності, уміння аналізувати, передбачати наслідки професійної діяльності, використовувати інформацію» [76, 78].

За концепцією контекстного підходу до навчання, що пропонує А. Вербицький, компетентність також розглядається через систему усвідомлених знань: «Щоб бути теоретично й практично компетентним,

студенту необхідно зробити подвійний перехід: від знака – до думки, а від думки – до вчинку, дії. Перехід від інформації до її використання опосередковується думкою, що і робить цю інформацію знаннями»[9, 55].

Отже, означений підхід формує уявлення про професійну компетентність як про систему знань і вмінь.

Професійна компетентність, на думку В.О.Сластьоніна, – це інтегральна характеристика ділових та особистісних якостей спеціаліста, яка відображає не тільки рівень знань, уміння, досвіду, достатніх для досягнення цілей професійної діяльності, але й соціально-моральну позицію особистості [89, 98].

Отже, маємо підстави стверджувати, що існуючий вітчизняний та закордонний досвід розвитку педагогічної думки свідчить про актуальність потреби у розробці теоретичних основ і практичних шляхів формування професійної компетентності майбутнього вчителя загальноосвітньої школи.

До змісту професійної компетентності І. Зязюн включає знання предмета, методики його викладання, педагогіки й психології та рівень розвитку професійної самосвідомості, індивідуально-типові особливості й професійно значущі якості [22, 34].

На підставі проведеного аналізу розробок вчених ми можемо констатувати, що загальна феноменологія професійної компетентності вчителя загальноосвітнього навчального закладу та її окремих видів знайшла відображення у великій кількості психолого-педагогічних досліджень, проте в сучасній психолого-педагогічній науці проблема професійної компетентності педагога не має однозначного розв'язання. Різні трактування професійної компетентності вчителя обумовлені, перш за все, особливостями структури діяльності фахівців різних професійних галузей. Однак базовою характеристикою даного поняття залишається ступінь сформованості в педагогічних працівників єдиного комплексу знань, навиків, умінь, досвіду, що забезпечує виконання професійної діяльності (Н. Тализіна, Р. Шакуров, А. Щербаков та ін.).

Професійна компетентність вчителя – це сукупність різнобічних знань і практичних навичок, які допомагають успішно виконувати педагогічну діяльність, вроджених здібностей до співпраці з іншими людьми, в поєднанні з належними моральними якостями. Ефективність процесу формування професійної компетентності майбутнього вчителя в системі ступеневої підготовки (молодший спеціаліст, бакалавр, магістр) залежатиме від повноти реалізації усіх його складових.

Науковими працівниками розробляються й постійно вдосконалюються ключові складові професійної компетентності вчителів. Проаналізувавши праці й дослідження вчених, ми встановили, що більшість науковців виділяють наступні:

1. Продуктивна компетентність – вміння працювати, отримуючи прибуток; здатність виробляти власний продукт, приймати рішення та нести відповідальність за них; готовність та потреба у творчості (Ш. Амонашвілі, М. Коломієць, Н. Кузьміна, А. Орлов, В. Пилипівський, В. Синенко, А.Хуторський, В. Цапок та ін.);
2. Автономізаційна – здатність до саморозвитку, творчості, самовизначення, самоосвіти, конкурентоспроможності; готовність і потреба
3. навчатися протягом усього життя (Ш. Амонашвілі, С. Висоцька, Н. Кузьміна, В. Пилипівський, А. Хуторський, В. Цапок, О. Шиян та ін.);
4. Інформаційна – володіння інформаційними технологіями, вміння добувати, опрацьовувати й використовувати різні види інформації з різноманітних джерел (В. Адольф, Ш. Амонашвілі, В. Введенський, М.Коломієць, А. Орлов, В. Синенко, А. Хуторський та ін.);
5. Предметна – знання, уміння та навички в сфері конкретного предмета, спеціальності (В.Адольф, В. Введенський, С. Висоцька, Т. Добудько, А. Орлов, В.Пилипівський, В. Синенко та ін.);
6. Особистісні якості вчителя – терпимість, доброзичливість, чуйність, урівноваженість, витонченість, толерантність, рефлексія, людяність

- тощо (Ш. Амонашвілі, В. Введенський, М. Коломієць, Н. Кузьміна, А. Орлов, В.Пилипівський, В. Синенко та ін.);
7. Комунікативна – вміння вступати в комунікацію, бути зрозумілим; спілкування без обмежень усно та писемно, рідною й іноземними мовами (В.Введенський, М. Коломієць, Н. Кузьміна, М. Мітіна, В. Пилипівський, А.Хуторський та ін.);
  8. Моральна – готовність, спроможність та потреба жити за моральними нормами (Ш. Амонашвілі, С. Висоцька, М. Коломієць, А. Орлов, В. Пилипівський, В. Синенко та ін.);
  9. Психологічна – здатність використання психологічних ЗУН в організації взаємодії в освітній діяльності (Ш. Амонашвілі, Т. Добудько, М. Коломієць, А. Орлов, В. Пилипівський, В. Синенко та ін.);
  10. Соціальна – вміння жити й працювати з оточуючими; вміння безконфліктно співіснувати (С. Висоцька, Н. Кузьміна, М. Мітіна, В.Синенко, А. Хуторський та ін.);
  11. Математична – вміння працювати з числовою інформацією, володіння математичними вміннями (А. Орлов, С. Раков та ін.);
  12. Полікультурна – оволодіння досягненнями культури; розуміння інших людей, їх індивідуальності і відмінностей за національними, культурними, релігійними й іншими ознаками (А. Хуторський та ін.).

Підсумовуючи зазначене вище, можемо відзначити, що сьогодні більшість науковців серед ключових позицій професійної компетентності вчителів виводять на перше місце саме продуктивну компетентність та розглядають її не лише як вміння працювати, а насамперед, як здатність до створення власного продукту, прийняття певних рішень, несення відповідальності за них, готовність і потребу у творчості.

До елементів професійної компетентності Н. Кузьміна відносить такі:

- спеціальна компетентність в галузі дисципліни, що викладається;
- методична компетентність в галузі формування знань, умінь і навичок;

- психолого-педагогічна компетентність в галузі мотивів, здібностей, спрямованості;
- аутопсихологічна компетентність – рефлексія педагогічної діяльності. [55, 87]

Згідно з В. Кричевським існує чотири типи професійної компетентності:

- функціональна, яка характеризується професійними знаннями і вмінням їх реалізувати;
- інтелектуальна, вона виражається в здатності аналітично мислити і здійснювати комплексний підхід до виконання своїх обов'язків;
- ситуативна, що дозволяє діяти залежно від ситуації;
- соціальна — передбачає наявність комунікативних та інтегративних здібностей.

Професійно компетентний фахівець може і повинен бути підготовлений за час навчання в педагогічному вищому закладі освіти, в нього мають бути сформовані всі необхідні для майбутнього вчителя складові професійної компетентності, які дозволяють йому успішно здійснювати педагогічну діяльність.

Саме майбутній учитель повинен, згідно з сучасними освітньо-кваліфікаційними характеристиками, мати вміння:

- проектувати навчально-виховний процес, конструювати навчальний матеріал, моделювати педагогічні ситуації;
- перетворювати наукову інформацію в навчальний матеріал;
- сприймати психологічний стан учнів, визначати особливості стосунку класному колективі;
- ставити коректні завдання, координувати діяльність школярів, співпрацювати в навчально-пізнавальному процесі;
- виробляти сміливе, гнучке мислення в пошуках оптимального вибору форм і методів навчально-виховної діяльності;



- оволодівати новими науково-педагогічними й науково-технічними знаннями, передовими, здебільшого нетрадиційними й нестандартними методами регулювання стосунків з колегами, батьками учнів;
- здійснювати емоційний вплив на учнів;
- проводити моніторинг навчання, виховання та розвитку учнів;
- установлювати ступінь ефективності власної діяльності;
- творчо переосмислювати досвід практиків.

Формування професійної компетентності – процес циклічний. В процесі педагогічної діяльності необхідне постійне підвищення професіоналізму, і кожен раз перераховані етапи повторюються, але вже на новому рівні. Взагалі, процес саморозвитку обумовлений біологічно і пов'язаний з соціалізацією і індивідуалізацією особистості, яка свідомо організовує власне життя, а значить, і власний розвиток. Процес формування професійної компетентності значною мірою залежить від середовища, тому саме середовище має стимулювати професійний саморозвиток. У школі має бути створена демократична система управління. Це і система стимулювання співробітників, і різні форми педагогічного моніторингу, до яких можна віднести анкетування, тестування, співбесіди, і внутрішньошкільні заходи з обміну досвідом, конкурси, та презентація власних досягнень.

Можна виділити етапи формування професійної компетентності:

- самоаналіз і усвідомлення необхідності;
- планування саморозвитку (цілі, завдання, шляхи вирішення);
- самовиявлення, аналіз.

На думку Л. Банашко, О. Севастьянова, Б. Крищук, С. Тафінцева конкретними шляхами формування професійної компетентності студентів вищих навчальних закладів можуть бути:

- включення проблематики професійно-педагогічної компетентності до дослідницьких програм та навчальних планів підготовки спеціалістів на різних освітньо-кваліфікаційних рівнях;

- проведення науково-теоретичних конференцій та семінарів, практично-методичних нарад з актуальних проблем формування педагогічної компетентності;
- створення на базі кращих освітянських закладів експериментальних центрів, лабораторій для опрацювання виховних інновацій, розповсюдження передового досвіду творчих педагогічних працівників;
- корегування та узгодження змісту освіти, навчальних планів та програм з метою орієнтації на основні компоненти професійно-педагогічної компетентності, розробка та запровадження нових курсів, що сприятимуть формуванню професійно-педагогічної компетентності майбутніх учителів початкової ланки освіти;
- науково-методичне забезпечення підготовки педагогів, соціальних працівників, психологів вищих навчальних закладів з урахуванням основних видів компетенцій майбутніх спеціалістів;
- розробка та видання типових програм, методичних посібників, підручників, методичних матеріалів;
- розробка й запровадження нових методик навчання та виховання з метою формування конкурентоздатного працівника освітньої галузі;
- використання засобів масової інформації з метою висвітлення кращого педагогічного досвіду;
- вивчення світового педагогічного досвіду, адаптація кращих прикладів формування педагогічної компетентності;
- ефективне застосування інноваційних програм освітніх технологій;
- науково-методичні розробки з питань стратегії розвитку освітнього процесу, використання інноваційних форм і методів індивідуального чи групового пошуку;
- використання творчого потенціалу вчителів-практиків та науковців в удосконаленні навчально-виховного процесу [2, 5–6].

Реалізація цих шляхів дозволить забезпечити підготовку нової генерації вчительських кадрів, які візьмуть на себе роль провідника в процесах навчання та виховання підростаючого покоління.

Як слушно зазначив С. Вершловський, завершення формування спеціаліста – результат формування його особистості на етапі становлення, виявлення його громадянської позиції, загальний підсумок формування особистості на етапі професійного становлення. Педагогічний вищий заклад освіти інтегрує весь досвід особистості, підпорядковуючи його професійній ролі, в основі якої лежить принцип взаємодії суб'єктів, їх активний взаємовплив [10, 77].

Важливе місце у формуванні професійної компетентності майбутнього вчителя займає професійно-педагогічна комунікація, яка є основною формою педагогічного процесу. Професійно-педагогічна комунікація – це система безпосередніх чи опосередкованих взаємодій педагога, що реалізуються за допомогою вербальних і невербальних засобів з метою взаємообміну інформацією, регулювання педагогічних відносин. Він забезпечує передавання через учителя учням людської культури, засвоєння знань, сприяє формуванню в них ціннісних орієнтацій. Педагогічне спілкування забезпечує обмін інформацією, співпереживання, пізнання особистості, самоутвердження.

Педагогічне спілкування є одним із вирішальних чинників у налагодженні вчителем соціальних, професійних контактів засобом його самовираження за допомогою мови і мовлення. Воно віддзеркалює ціннісні орієнтації, гармонію професійних знань, комунікативних і морально-психологічних можливостей, характеризує його вихованість, уміння висловлювати думки, дотримуватись етичних норм спілкування та ін. Опанування вчителем культурою мови і мовленнєвого етикету є передумовою ефективності професійної і особистісної комунікації.

Немає жодного вчителя, який не прагнув би до вершини педагогічної майстерності у своїй професії. Адже майстерність – знаряддя, без якого не

можливі високі результати діяльності вчителя, її ефективності і якості. Педагогічну майстерність набувають в досвіді, у повсякденній праці. В сукупності з цією ідеєю діяльність припускає цілеспрямовану зміну навколишнього світу, являється основним фактором формування і розвитку особистих і професійних якостей людини. Але це не означає, що будь-який досвід стає джерелом професійної, а також педагогічної майстерності. Таким джерелом виявляється тільки праця. Причиною постійних невдач, помилок і низьких результатів праці вчителів часто виявляється нерозуміння ними змісту своєї професійної діяльності.

Головним об'єктом професійно-педагогічної діяльності вчителя є учень, а її предметом є формування духовного світу школяра. Навчальний процес займає провідне місце в системі навчально-виховної роботи.

Для того, щоб виділити специфіку вчительської праці, її часто порівнюють з творчістю письменника. Створений вчителем урок повинен відповідати не лише потребам педагогічної науки, а й особливостям шкільної практики. І звичайно в ньому відображається і особистість самого вчителя, і його педагогічна позиція, рівень професійної і загальної культури, коло його духовних інтересів. Таким чином, вчитель виконує функції сценариста, режисера, драматурга, і в той же час являється виконавцем головної ролі в створеному ним творі. Самооцінка і аналіз ефективності своєї праці і її результатів в порівнянні із запланованими – необхідна умова удосконалення педагогічної діяльності.

Отже, вчитися бути вчителем, значить, постійно думати про те, як на науковій основі раціоналізувати нелегку працю навчання, як використовувати всі можливості свого предмету, створювати методiku навчання, яка дозволить все краще навчати і виховувати кожного учня, одночасно створюючи умови для максимального розвитку його здібностей і внутрішніх сил.

На наш погляд, професійна компетентність вчителя – поняття динамічне, багатогранне й багатоаспектне, його зміст змінюється у відповідності із

процесами, що відбуваються в суспільстві й освіті. Структура професійної компетентності також повинна періодично видозмінюватися, корегуватися в зв'язку зі стрімким розвитком науки й практики. Питання визначення змісту, форм, рівнів, механізмів та структури «професійної компетентності» учителя загальноосвітнього навчального закладу потребують подальшої розробки, систематизації, аналізу й узагальнення.

## **РОЗДІЛ 2**

### **МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ У МАЙБУТНІХ ВЧИТЕЛІВ**

#### **2.1 Характеристика методів та методик дослідження формування готовності до професійного самовдосконалення майбутніх вчителів**

Оцінка готовності до професійної діяльності явище досить складне. Разом з тим вона необхідна й для формування особистості, й для підвищення ефективності професійної діяльності майбутнього педагога. Оцінка готовності до професійного самовдосконалення особистості проводиться, виходячи з поставлених завдань, та передбачає характеристику й за видами готовності, за діяльністю, поведінкою в конкретних умовах.

Аналіз готовності до професійного самовдосконалення має важливе значення для успішної діяльності майбутнього вчителя. Дослідження показують, що для стійкої, високоефективної діяльності людини необхідним є: розвиненість мотивів даної діяльності (їх численність), що забезпечує позитивне ставлення до неї; достатня їх сила; стійкість; певна структура мотивації; певна ієрархія мотивів (найбільш доцільна відповідно до їх суспільної значущості).

Діагностика готовності до професійного самовдосконалення може здійснюватися за допомогою комплексної методики, яка містить аналіз результатів діяльності, успішність та ставлення до діяльності, анкетування, опитування, «твір», експеримент, спостереження, бесіду, аналіз незалежних характеристик, аналіз продуктів діяльності.

Розглянемо ці методи.

#### 1. Аналіз результатів діяльності.

Цей метод дозволяє в самому загальному вигляді визначити наявність або відсутність готовності до певного виду діяльності. При аналізі результатів діяльності передбачається всебічний аналіз самої діяльності людей в різних її видах (професійної, навчальної, громадської) та її оцінки (успішності та ставлення до неї) в балах (відсотках). Такий аналіз може успішно використовуватись для виявлення готовності до професійної діяльності.

#### 2. Анкетний метод (метод опитування).

При правильній постановці питань, продуманій інструкції для респондентів та створенні позитивного відношення до анкетування вдається отримати дані, що характеризують готовність професійного самовдосконалення.

При проведенні опитування можуть бути використані як анонімні, так і іменні анкети. На перші з них випробувані дають більш відверті відповіді, й кількість тих, що не відповідають на питання в два рази менше, ніж при іменних анкетах. Але ж враховуючи необхідність використання при виявленні мотивів інших методів, важливість співставлення результатів, отриманих різними методами, часто виникає необхідність у використанні іменних анкет. При цьому дослідником повинно бути гарантовано лише анонімне використання їх результатів, нерозголошення відповідей респондентів.

В анкетах можуть бути використані як "закриті", так і "відкриті" питання. При закритих питаннях воля вибору випробуваного зведена до

мінімуму вибору однієї з декількох запропонованих у анкеті відповідей. При цьому переважніше використовувати власне вибір (підкреслювання, обведення колом), а не відповіді "так" чи "ні". У першому випадку відмічається більша усвідомленість відповідей. Використання у анкетах "закритих" питань полегшує наступну статистичну їх обробку.

Недолік "закритих" питань у обмеженні вибору відповідей на поставлене запитання. Але при умілому формулюванні можливих відповідей, охоплені переліком абсолютної більшості можливих відповідей цей недолік повністю або майже повністю усувається. Крім того, у запропонованому переліку залишається вільним рядок для своєї відповіді. Недолік "закритого" питання усувається також при додатковому включенні до анкети "відкритих" питань. При цьому людина, яка проходить анкетування, самостійно будує свою відповідь на запитання анкети. Але при цьому через аморфність деяких відповідей ускладнюється їх інтерпретація та групування, а також наступна статистична обробка. Крім того, відповідь на таке запитання пов'язана з більш глибоким, різнобічним обміркування змісту відповіді, її формулюванням. В зв'язку з цим деякі випробувані, особливо при іменних, не анонімних анкетах, не відповідають на поставлені "відкриті" запитання.

Більш достовірні відповіді при анкетуванні можуть бути отримані при використанні переважно непрямих запитань. Непрямі запитання – це такі, в яких немає прямої вказівки на мотив, що виявляється, або респондент висловлює свою думку про іншого, а не про себе. Наприклад, ставляться такі запитання: "Як Ви уявляєте свою професійну перспективу через декілька років?" (замість: "Чи стійкі Ваші професійні мотиви?"); "Що спонукає людину працювати?" (замість: "Що спонукає особисто Вашу трудову активність?"). Різновидом "непрямих" запитань є питання про вибір партнера (напарника) для сумісного виконання якогось професійного завдання. Для підвищення достовірності відповідей доцільно пов'язувати відповіді з діяльністю випробуваних, наприклад, сказати до анкетування, що це буде враховуватись при розподілі професійних або навчальних завдань.

При цьому в анкеті не тільки ставиться запитання, а й респондента просять пояснити причину зробленого вибору, інакше кажучи, назвати мотив. При постановці запитань в анкеті небажана велика відстроченість подій, про які дослідник бажає отримати дані. Наприклад: "Ким Ви в дитинстві мріяли бути, коли станете дорослим?". Відстроченість подій у цьому питанні складає 15-20 років. Звичайно респонденти ухиляються від відповіді на такі запитання.

Питання в анкеті формулюються доступною мовою: чітко, просто, зрозуміло. Нескладною повинна бути й техніка заповнення, щоб запобігти викривлення у відповідях. Також враховується рівень загального та професійного розвитку тих, кому анкета призначена.

При складанні опитувальника мова повинна йти не стільки про підвищення вимірювальної точності або збільшення параметрів, скільки про вибір оптимального варіанту, так як зростання числа індикаторів при необхідності визначення багатьох параметрів мотивації може призводити до громіздкості опитувальника й зниження цінності опитувальних результатів. При цьому основна увага повинна приділятися змістовній оцінці готовності (а не побудові "красивих алгебраїчних формул"). Як відомо інвалідність методики не вимірюється потужністю опитувальника. Головне – не кількість питань, а якість відповідей на них.

При конструюванні анкети передбачається її комплексність і гіпотетична достатність індикаторів. Її невеликий обсяг, що виключає неточності у відповідях через втому, а також чітке формулювання питань, зрозумілих для респондентів.

Переважніше використовувати шкалу бальної оцінки, яка не перебільшує п'ять балів. Можливе використання меншої кількості індикаторів та меншої частини шкали. Це відноситься й до ранжування, де число індикаторів не повинно перебільшувати число класів (груп) мотивації.

Передбачається дублювання питань, їх відповідне розташування у тексті опитувальника. В "закритих" питаннях використовується звичайно



однакова кількість індикаторів для кожної підструктури мотивації. Це дозволяє зіставляти результати, що особливо необхідно при діагностиці сили та стійкості мотивів, структурності, ієрархічності мотивації. Значна частина опитувальника – це звичайно прямі питання.

З метою підвищення надійності результату важливо передбачити дублювання й сполучення різних прийомів, наприклад, бальної та рангової оцінки, відповіді про себе та інших. Можуть сполучатися пряма рангова оцінка (упорядкування випробуваними показників) та непряма (що визначається на основі бальної оцінки за пропонованою шкалою цих же показників). Це особливо важливо, так як прямі питання можуть викликати нечесність у зв'язку з прагненням виглядати краще, більш відповідати соціальним вимогам або через небажання виглядати нескромним.

Виходячи з можливого прагнення деяких респондентів демонструвати соціально бажані й приховувати соціально небажані особливості мотивації, виникає необхідність контролювати відповіді на адекватність. В період розробки методики може бути проведене контрольне опитування декількох груп респондентів, при якому із запропонованого опитувальника виписуються окремі мотиви, серед яких потрібно оцінити найбільш соціально бажані та небажані відповіді.

### 3. Метод "Твір"

При цьому методі випробуваним пропонують написати твір на тему, пов'язану з їх майбутньою чи теперішньою професійною діяльністю, наприклад: "Що мені подобається в моїй професії", "Я - професіонал" і т.п. Важливою умовою ефективності методу "творів" є висока значущість для особистості запропонованої теми. Це значно впливає на повноту отриманих даних, їх відповідність дійсній мотивації. Можливість отримання за допомогою "твору" в короткі строки обширної, достатньо надійної інформації, робить цей метод одним із важливих при виявленні мотивації. Недолік цього методу полягає в складності інтерпретації змісту та

класифікації виявлених мотивів. Обробка даних проводиться за допомогою контент-аналізу.

#### 4. Експериментальний метод.

Експерименти можуть застосовуватись для вивчення різних аспектів готовності: готовності до професійного самовдосконалення, готовності до громадської активності та аналізу достовірності анкетного методу. Експериментальний метод може використовуватись разом з іншими методами.

#### 5. Спостереження.

Це один з основних емпіричних методів психологічного дослідження, що полягає у довільному, систематичному та цілеспрямованому сприйманні психічних явищ з метою вивчення їх особливостей. Спостереження містить елементи теоретичного мислення (гіпотеза, система методичних прийомів, осмислення та контроль результатів) та кількісні методи. Про особливості мотиваційної сфери людини дослідник робить висновки на основі спостереження її поведінки в конкретних умовах. Спостереження використовується частіше як допоміжний метод.

#### 6. Бесіда.

Метод отримання інформації на основі вербальної комунікації. Застосовується разом зі спостереженням нерідко в тих випадках, коли виникає необхідність уточнення отриманих іншими методами даних.

#### 7. Метод незалежних характеристик.

В процесі спільної діяльності у членів колективу створюються взаємні уявлення один про одного як майбутнього спеціаліста, людину, товариша. За змістом ці уявлення є оціночними характеристиками різних властивостей особистості: характеру, особистісних цінностей, мотивів, здібностей. Незалежні експертні оцінки відображають громадську думку про людину як про члена колективу і є статичною сукупністю індивідуальних уявлень про неї.

Перед повною груповою оцінкою (незалежними характеристиками) розробляється перелік показників, що характеризують професійну мотивацію та вибирається група експертів. Метод дозволяє зробити як кількісний, так і якісний аналіз особливостей професійної мотивації працівника.

Цей метод доцільно використовувати разом з іншими, так як виникають деякі труднощі як у виявленні всієї сукупності мотивів, так і інтегральної їх оцінки.

#### 8. Методика: "Самооцінка індивідуальних особливостей"

Інтегративний показник здібності до співвідношення "Я-образу" з образом професії, яку обирає оптант, з формулою, яку обирає експерт. Для дослідження цього показника може бути використана методика "Самооцінка індивідуальних особливостей" ("СЮ" Л.Н.Кабардова).

Анкета самооцінки призначена для того, щоб допомогти оптанту краще розібратися в своїх нахилах, особливостях, можливостях. В ній описані різноманітні життєві ситуації, якості, види діяльності людини, які прямо чи опосередковано пов'язані з певними професійними сферами.

Для цього необхідно оцінити запропоновані варіанти за 10-ти бальною шкалою в залежності від ступеня вираженості даної якості (10 - найвищий бал, 0 - найменший бал). Оцінивши запропоновану якість за 10-ти бальною шкалою, далі оптант дає оцінку правильності цієї оцінки, тобто наскільки він впевнений, що правильно себе оцінив відповідним балом. Ця оцінка проводиться за такою шкалою: впевнений, що оцінив правильно — 3; скоріше впевнений - 2; скоріше не впевнений - 1; зовсім не впевнений - 0 балів. Таким чином, на кожне питання анкети оптант має виставити у бланку відповідей дві оцінки: власне оцінку якості й оцінку своєї впевненості в її правильності.

Для вирішення завдання наочного співвіднесення оптантам своїх якостей з різними професійними сферами, всі питання запропоновані в анкеті, пов'язані з виділеними професійними сферами (виключення — питання, які описують ціннісні орієнтації). Деякі питання містять у собі опис

професійно важливих якостей, тобто тих особливостей людини, які є необхідними в значній кількості професій визначеної професійної сфери. Наприклад, здібність до кропіткої точної роботи є професійно важливими якостями для професій, пов'язаних з обробкою та аналізом інформації. А наявність комунікативних здібностей – для спеціалістів, які працюють з людиною. Анкета також містить питання, які описують якості, що необхідні в деяких окремих професіях визначеної професійної сфери. Питання першого типу умовно названі основними, а другого типу – додатковими. Основне питання для однієї сфери може бути додатковим для іншої. Характер обробки результатів роботи з анкетой враховує цю особливість питань.

Анкета складається з розділів: характерологічні особливості; психічні процеси; властивості нервової системи; фізичні якості; інтереси та нахили; основні ціннісні орієнтації.

Достовірність отриманих результатів багато в чому буде залежати від низки факторів, серед яких найбільш суттєвим є здатність людини до адекватної самооцінки і ступінь її впевненості в собі (як якість особистості).

#### 9. Анкета вивчення мотивів вибору професії .

Анкета містить 6 відкритих питань та призначена для визначення домінуючих мотивів вибору професії працівника органів внутрішніх справ. Використовується в груповій формі, коли необхідно вивчити мотиви професійного вибору. Результати анкетування можуть бути використані в межах професійного відбору, а також для формування чи корекції професійної мотивації під час навчання або безпосередньо служби.

Анкета містить наступні питання:

1. Яку професію Ви вибрали?
2. Чому Ви вибрали саме цю професію?
3. Що приваблює Вас у професії педагога?
4. Як Ви вважаєте, що дасть особисто Вам вибрана професія?
5. Як Ви уявляєте свою професійну діяльність через 5 років?
6. Чому Ви вважаєте, що Вам підходить саме ця професія?

Дані анкетування дають діагностику уявлення не тільки про особливість готовності до майбутньої професії кандидата, а й про рівень її усвідомлення.

#### 10.Методика діагностики мотивації досягнення.

Модифікація тесту-опитувальника А.Мехрабіна для виміру мотивації досягнення (ТМД),Запропонована М.Ш.Магомед-Еміновим .

ТМД призначений для діагностики двох узагальнених стійких мотивів особистості: мотиву прагнення до успіху та мотиву запобігання невдачі. При цьому оцінюється, який з цих двох мотивів у випробуваного домінує. Методика може використовуватися з дослідницькою метою при діагностиці мотивації досягнення кандидатів на службу в ОВС та працівників, курсантів та слухачів навчальних закладів. Тест являє собою опитувальник, що має дві форми - чоловічу (форма А) та жіночу (форма Б).

#### 11.Колірний тест відносин (КТВ).

Колірний тест відносин, розроблений А.М.Еткіндом, відображує як свідомий, так і частково несвідомий рівні відношення, його емоційний аспект. Відомо, що готовність безпосередньо пов'язана з емоціями. Так, незадоволеність значущих потреб, неможливість реалізувати домінуючи прагнення викликають фрустрацію, дратування, активні й негативні емоції, спрямовані на запобігання або подолання перешкод. У свою чергу, позитивні очікування викликають у людини зацікавлення, радість, здивування, тобто позитивні емоції.

Як стимульний матеріал до тесту використовуються 8 кольорів тесту Люшера. Необхідно використовувати стандартний набір, що забезпечує чистоту результатів.

Кольори, які використовуються в КТВ, означають особистісно значущі емоційні переживання: жовтий – здивування; червоний – радість; сірий – втому; чорний – страх; червоний з чорним – гнів; сірий з синім – сум; синій з зеленим – зацікавленість.

Процедура обстеження складається з трьох етапів.

На першому етапі психолог складає список понять, які мають для випробуваного певне значення, серед яких мають бути мотиви та цінності. Список понять-стимулів краще складати за результатами індивідуальної бесіди з випробуваним відповідно цілей дослідження. Поняття стимули можуть бути такі: моя робота; моє майбутнє; "я"; "я-ідеальний"; професійний обов'язок; моя сім'я; та ін.

Другий етап – кольорова асоціативна розкладка. Перед випробуваним розкладаються кольори Люшера у випадковому порядку та пропонується підібрати до кожного з понять підхожі кольори. Кольори необхідно підбирати не за випадковими ознаками, а за власними відчуттями, тобто з яким кольором асоціюється дане поняття. Вибрані кольори можуть повторюватися.

На третьому етапі дослідження випробуваному пропонується розкласти кольори Люшера від "найбільш приємного, підхожого" до "найменш приємного, невідхожого".

Обробка та інтерпретація результатів відбувається за декількома напрямками:

1. Якісний аналіз виборів. Ті чи інші мотиви ототожнюються з певними кольорами та аналізуються однакові та протилежні ототожнювання кольорів.
2. Визначення валентності та нормативності відповідей. На даному етапі обробки визначаються показники емоційного прийняття або неприйняття, сприймання поняття як позитивного чи негативного. Валентність визначається на основі порівняння кольорових асоціацій з поняттям (мотивом) та розкладкою кольорів за переважністю.

## **2.2 Мотиваційно-тренінгова програма, як засіб формування та розвитку мотивації професійного самовдосконалення**

Як вже зазначалось раніше, одним з напрямків ефективного впливу на процес розвитку готовності до професійного самовдосконалення є формування у фахівців міцних знань, вмінь та навичок у роботі з професійного самовдосконалення.

При формуванні навичок та вмінь професійного самовдосконалення добре зарекомендувала себе система специфічних конкретних впливів в ході мотиваційних тренінгових програм, яка передбачає:

- 1) Навчання способам поведінки, типовим для фахівця з високим рівнем професійної компетентності, високо розвинутими професійно-

значущими якостями, високим рівнем мотивації професійного самовдосконалення;

2) Вивчення конкретних прикладів зі свого повсякденного життя, а також з діяльності спеціалістів, які володіють високим рівнем професійної майстерності та мотивацією професійного самовдосконалення; спроби перевтілитися, стати на їх місце, намагатися міркувати, говорити та діяти "по-їхньому" у різних ситуаціях професійної діяльності; аналіз цих прикладів та дій за допомогою категорій, які використовуються під час діагностики процесу самовдосконалення, критеріїв мотивації професійного самовдосконалення;

3) Вивчення, апробація та подальший аналіз основних методів емоційно-вольової саморегуляції; пояснення механізмів взаємозв'язку поміж використанням «резервних можливостей людини» та ефективністю процесу професійного самовдосконалення майбутнього спеціаліста.

Мотиваційно-тренінгова програма спрямована на оволодіння певними знаннями, вміннями та навичками, які сприяють професійному самовдосконаленню людини, на оволодіння загальними соціально-психологічними знаннями, розвиток комунікативних здібностей, рефлексивних навичок (здібності аналізувати ситуацію, поведінку та стан в цієї ситуації як членів групи, так й свої власні), вміння адекватно сприймати себе і оточуючих. При цьому виробляються та коректуються норми особистісної поведінки та міжособистісної взаємодії, а також розвивається здатність гнучко реагувати на ситуацію, швидко перебудовуватися в різних умовах та різних групах.

Вирішення завдань, поставлених перед мотиваційною тренінговою програмою передбачає застосування наступних заходів: зустрічі з висококласними спеціалістами; лекції та бесіди за допомогою яких утворюється загальна основа дій в певної предметної області, що дозволяє пізніше перейти до розкриття змістового смислу конкретних психотехнологій; групові та індивідуальні заняття, тренінги та ігри.



Проведення індивідуальних та групових занять, тренінгів та ігор здійснюється за допомогою елементів соціально-психологічного тренінгу та психотехнологій нейро-лінгвістичного програмування.

Останнім часом соціально-психологічний тренінг все більш застосовується у тих галузях людської практики, де успіх діяльності в значній мірі залежить від вміння спілкуватися. Він дозволяє за порівняно невеликий час вирішити задачу інтенсивного формування та розвитку професійно значущих соціально-гностичних навичок та вмінь.

Результат проведення соціально-психологічного тренінгу у вирішальній ступені залежить від дотримання у групі загальноприйнятих принципів. Основні з них: принцип активності на заняттях; принцип відкритого зворотного зв'язку; принцип «тут та тепер»; принцип в довірливості в спілкуванні.

Принцип активності на заняттях означає наступне. Так як предметом вивчення та аналізу є різні аспекти соціально-психологічної взаємодії людини з навколишнім ціннісно-нормативним середовищем, то спілкування в ситуаціях, які відтворюють в ході тренінгу різні аспекти цієї взаємодії, та корекція їх особистісного смислового поля, стратегії поведінки, можуть здійснюватися в результаті реагування на той чи інший стиль зовнішнього впливу, спілкування, вирішення психологічного завдання. Отже усі члени групи повинні активно брати участь у роботі, якщо бажають отримати інформацію про те, як вони реагують, поведуться, міркують, почувуються та спілкуються в конкретній ситуації, а також про те, що необхідно зробити для оптимізації особистісної стратегії взаємодії.

Принцип активності тісно пов'язаний з принципом зворотного зв'язку. Під зворотнім зв'язком слід розуміти відкрите аргументоване та конструктивне промовляння кожним членом групи тренінгу своїх міркувань про смисл аспектів, які розуміються, способах вирішення різних проблем, власного стилю діяльності та спілкування, про успішність виконання поставлених на заняттях завдань. Завдяки активному використанню

зворотного зв'язку учасники тренінгу отримують унікальну можливість дізнатися, як сприймаються очами інших людей їх манера спілкування, стиль проведення індивідуальної бесіди, міркування та думки.

Тут комунікативне особистісне поле смислу, особливості оцінок, вміння та навичок кожного учасника тренінгу оцінюються не абстрактно, а стосовно до його поведінки в проблемних ситуаціях, які моделюють ті або інші аспекти його стилю взаємодії з навколишнім ціннісно-нормативним середовищем. Все це утворює засновки для корекції та розвитку навичок та вмінь спілкування. Щоб зворотній зв'язок виконував названу функцію, до неї пред'являються певні вимоги. Перш за все вона повинна носити конструктивний характер, тобто бути такою, щоб той, кому вона адресована, міг сприйняти її та знайти в ній які-небудь позитивні для себе моменти. Для цього треба уникати прямих оцінок, категоричних суджень. Важливо орієнтуватися та опиратися на краще в людині. Реалізуючи в ході тренінгу принцип зворотного зв'язку, керівник повинен старанно контролювати висловлювання учасників, намагаючись скоректувати їх зміст від оціночних категорій до описувальних. Ще одна вимога до зворотного зв'язку – його невідстроченість, тобто думки повинні висловлюватися по ходу або відразу після виконання вправ.

Принцип «тут та тепер» пов'язаний з обмеженнями, які психолог запроваджує на груповому занятті. Обговоренню підлягають тільки ті особистісні прояви та характеристики спілкування учасників, які можливо спостерігати в ході занять.

Дотримання одного з головних принципів соціально-психологічного тренінгу орієнтує учасників на предметну цілеспрямовану спільну роботу, дає можливість обговорювати матеріал, який має значення для усіх членів групи, а не тільки учасників «випадку». Це дозволяє підвищити емоційну включеність й мотивацію до занять. Для принципу «тут та тепер» виключає «психологічний відхил» кого не будь з учасників від групової роботи, його непричетну позицію відносно до висловлювань або критики в свою адресу.

Наступний принцип – принцип довіри в спілкуванні. Від його дотримання багато в чому залежить ефект навчання тренінгу. Тільки атмосфера довіри та доброзичливості створює можливості для ненормативних та щирих висловлювань учасників по всім проблемам, які обговорюються. Від цього залежить й ефективність роботи корекційної групи. Вона тут не тільки виступає в якості колективного експерта відносно до кожного учасника, але й призвана скоректувати спілкування, особистісний стиль взаємодії учасників в процесі виконання вправ, які моделюють ті або інші сторони їх професійної, діяльності.

Крім відзначених основних принципів, які обумовлюють успіх соціально-психологічного тренінгу, важливо дотримуватися й тих, які відображують особливості учасників, взаємозв'язок та взаємодію в процесі спільної роботи. До них можна віднести добровільність й конфіденційність участі в соціально-психологічному тренінгу, рівність позицій та визнання особистісних норм кожної, людини, безпека учасників їх захист від грубості, неупередженість й усвідомленість особистісних блокуючих ролей, схвалення взаємної підтримки учасниками й «екологічність» комунікацій, інтелектуальний та емоційний ризик, гнучкість рольової тактики.

Кожне заняття, яке проводиться за допомогою метода соціально-психологічного тренінгу, включає чотири етапи: утворення єдиного психологічного простору, а також зворотній зв'язок "окремий учасник – вся група" й навпаки; проведення дискусії, гри, полілога для створення педагогічної рефлексії; вирішення конкретних завдань, оволодіння знаннями, навичками, вміннями, а також досягнення інших розвиваючих або коректуючих цілей; релаксаційно-відновлюючих вправ для зняття психологічної напруженості та підведення підсумків заняття.

Кожний етап, в свою чергу, передбачає відповідні фази: визначення теми, цілей дискусії, характеру проблеми, а також орієнтація на них учасників заняття; кругова дискусія по проблемі, яка обговорюється для збору інформації, знань, суджень, думок, нових ідей, пропозицій від усіх її

учасників; упорядкування інформації, її обміркування; обґрунтування альтернатив та спільна їх оцінка; підведення підсумків дискусії; зіставлення цілей заняття з отриманими результатами; зняття психологічного навантаження та підведення підсумків заняття.

В рамках соціально-психологічного тренінгу найбільш поширені групова дискусія та ігрові методи. Групова дискусія використовується в основному в формі аналізу конкретних управлінських ситуацій та в формі групового самоаналізу.

Основними видами ігрового методу є: психотехнічні ігри, мета яких зняття психічного напруження, розвиток внутрішніх психічних сил конкретної людини; ігрові методи вирішення конфлікту; ігри-захисти від маніпулювання; ігри для розвитку педагогічної інтуїції; позиційні ігри (ігри-комунікації). Регулярне виконання кожним членом тренінгу психотехнічних ігрових вправ допоможе йому правильно орієнтуватися у власному психічному стані, адекватно оцінювати його та ефективно управляти собою. Уся ця робота спрямована на досягнення успіху і управлінської та іншої професійної діяльності при порівняно невеликих витратах нервово-психічної енергії. Серед основних типів психотехнічних ігор можна виділити ігри-релаксації, адаптаційні ігри, ігри-формули, ігри-звільнення.

Ігрові методи вирішення конфліктів засновані на всебічному розвитку здібностей до рефлексії, тобто відтворення у свідомості думок та почуттів партнера по спілкуванню (хоча й конфліктному), а також емпатії, яка уявляється як техніка проникнення до внутрішніх переживань іншої людини.

Для повсякденної практики у спілкуванні неоцінима роль ігор, які захищають від маніпуляцій та розвивають інтуїцію. Ці вміння, які необхідні в повсякденній професійній діяльності, формуються за допомогою таких ігор, як «Прізвисько», «Відвертість проти маніпулювання», «Психологічний контакт», «Телепатія», «Відгадай».

Ефективно зарекомендували себе позиційні ігри, які проводяться на основі концепції трансактного аналізу Е.Берна. В ході цих ігор кожен навчається займати позицію, оптимальну для спілкування з партнером.

Останнім часом з метою розвитку резервних можливостей людини практичні психологи застосовують психотехнології нейрон-лінгвістичного програмування (НЛП). НЛП – засновано на усвідомленні того, що найбільшу частину свого досвіду людина отримує з власного сприйняття навколишньої дійсності. У житті й в будь-якому виді діяльності на психофізіологічному рівні людина систематично відчуває труднощі перед вирішенням найбільш простих завдань. В цей же час оволодіння НЛП дозволяє їй за допомогою певних засобів та способів почувати себе і в складній ситуації досить вільно.

Завдяки розробленій на засаді НЛП технології стає можливим вивчення внутрішнього розумового процесу конкретної людини з досить високою ступеню точності.

Словосполучення «нейро-лінгвістичне програмування» розшифровується наступним чином: нейро (від грецького - жила, нерв) – частина складних слів, які вказують на відношення до нервової системи; лінгвістики (від латинського - язик) – наука про мову людського спілкування, її будову та функціонування. Програмування – процес підготовки багатоетапних завдань для наступного їх вирішення. Отже, нейро-лінгвістичне програмування є одним з основних напрямків практичної психології, яка вивчає внутрішні процеси людського мислення, досвіду, поведінки, а також технологію спілкування .

Психотехнологія НЛП виникла на початку 70-х років нашого століття у США й розвивалась на базі вивчення діяльності багатьох видатних психоаналітиків, таких як В. Сатир, М. Еріксон, Ф. Феролз та ін. Результати вивчення як новий напрямок практичної психології відобразились у роботах Р. Бендлера, Л. Камерон-Бандлера Дж. Гріндера. Початкове вивчення процесу побудови людського досвіду та поведінки дозволило дослідникам

виділити ряд феноменів та закономірностей, які й лягли в основу нейролінгвістичного програмування.

Досвід показав, що за допомогою НЛП можливо: детально описати будь-який рід людської діяльності й на засаді цього провести в ній достатньо глибокі та стійкі зміни; за порівняно недовгий час допомогти людям подолати наявні психологічні бар'єри; розвивати вміння швидко та ефективно налагоджувати взаємовідносини поміж людьми, направляти розмову в потрібне русло, а також виходити із складних обставин; здійснювати необхідні зміни у відносинах поміж людьми, які страждають від відсутності взаємопорозуміння, за декілька сеансів усувати небажані звички та ін .

Отже, наявність систематизованої інформації про людину забезпечує можливість утворювання цілковито іншої стратегії будь-якого виду поведінки.

Ознайомлення з практикою НЛП переконує в тому, що за своєю суттю даний напрямок є оригінальним способом вивчення людини, її навчання, керування нею.

Загальним критерієм продуктивності мотиваційної тренінгової програми як засобу формування розвитку та корекції якостей людини слід вважати успішну реалізацію здобутих психологічних особливостей та засвоєних технологій, необхідних для повсякденної праці та життя.

Мотиваційна тренінгова програма дозволяє реалізувати широкий спектр завдань, які спрямовані на розвиток творчого потенціалу людини.

### РОЗДІЛ 3

# ДОСЛІДНИЦЬКО-ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА РОБОТА ПО ФОРМУВАННЮ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ

## 3.1 Експериментальна робота за темою дослідження

Мета дослідження:

1. Діагностика готовності майбутніх вчителів до професійного самовдосконалення.
2. Формування готовності до професійного самовдосконалення за допомогою чинника "Мотиваційна тренінгова програма".

Завданням даного дослідження є розгляд наступних аспектів у вивченні питання діагностики та формування у майбутніх вчителів готовності до професійного самовдосконалення:

- теоретичні питання вивчення готовності професійної діяльності;
- методичні положення вивчення та формування готовності до професійного самовдосконалення у майбутніх вчителів;
- практичне дослідження діагностики та формування готовності до професійного самовдосконалення під впливом чинника "Мотиваційна тренінгова програма".

Об'єктом дослідження в даній роботі є готовність до професійного самовдосконалення у майбутніх вчителів. Готовність до професійного самовдосконалення, займає провідне місце у вирішенні багатьох завдань, які постають в процесі професійної діяльності майбутніх фахівців. Майбутніх педагогів орієнтують на компетентність та самовдосконалення у своїй професійній діяльності. Студенти намагаються оволодіти професійною майстерністю, розвивають вмінням застосувати свої знання, уміння, навички, які здобувають у вищому навчальному закладі для вирішення складних професійних проблем, зустрічаючи перепони, вони намагаються проявити винахідливість. Найбільш важливе те, що майбутні вчителі мають навчитися аналізувати надбаний досвід й постійно підвищувати свій професійний рівень.

Предмет дослідження – діагностика готовності до професійного самовдосконалення та процес її формування під впливом «Мотиваційної тренінгової програми».

Діагностика мотивації професійного самовдосконалення здійснювалася за методикою вивчення та розвитку мотивації професійного самовдосконалення майбутніх вчителів, з урахуванням авторських концепцій книги під редакцією А. Деркач .

Діагностика наявного рівня готовності до професійного самовдосконалення здійснювалася за допомогою комплексу методик, до якого входили: 3 анкети, методика «Логічний квадрат», «Самооцінка професійно значимих якостей особистості», опитувальник «Локус контролю», опитувальник «Мотиваційний профіль особистості».

В основу даної методики було покладено підхід О. Леонт'єва, який заснований на виділенні в мотивах об'єктивної сторони потреб людини, які зумовлюються конкретним предметом: "Те, що є єдиним збудником спрямованості діяльності, є не сама по собі потреба, а предмет, який відповідає даній потребі. Предмет потреби – матеріальний чи ідеальний, чуттєво сприйнятний, або даний тільки в уяві, в помисленому плані ми називаємо готовністю до професійної діяльності" .

Саме такий підхід, на погляд авторів, дозволяє визначити особливості готовності до професійного самовдосконалення майбутніх вчителів, її вплив на ефективність педагогічної діяльності. Тому що готовність до професійного самовдосконалення, займає провідне місце у вирішенні практичних завдань. Результати застосування комплексної методики повинні порівнюватися з результатами аналізу й оцінки підсумків праці студента.

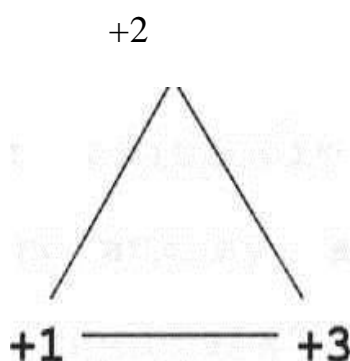
Комплексна методика дозволяє вивчати, діагностувати готовність до професійного самовдосконалення, оцінювати за тим параметром кожного студента, визначати його конкретний «мотиваційний профіль» й розробляти пропозиції щодо формування готовності до професійного



самовдосконалення, прогнозувати морально-психологічний стан майбутнього вчителя.

До засади розробки та застосування методики було покладено припущення, що систему відносин, які визначають готовність до професійного самовдосконалення (ГПСД) особистості умовно можна показати у вигляді трикутника на вершинах якого розташовані:

1. Ставлення особистості до своєї майбутньої професійної діяльності. (Оцінюється за ступенем задоволеності обраною професією).
2. Ставлення до себе як до майбутнього професіонала. (Оцінюється за величиною важливості для майбутнього вчителя професійної діяльності).
3. Ставлення до самовдосконалення у професійній сфері. (Оцінюється за ступенем прагнення особистості до самовдосконалення у професійній діяльності).



Мал. 3.1.1. Ставлення до самовдосконалення.

Чинник "Мотиваційна тренінгова програма" обраний тому, що розвитку готовності до професійного самовдосконалення заважають деякі фактори:

- незнання психологічних механізмів свідомості;
- незнання змісту, структури та логіки процесу професійного самовдосконалення;
- незнання основних методів та заходів самовдосконалення;

- психологічна невідповідність, побоювання нового, критики, труднощів у розвитку своєї особистості;
- відсутність досвіду у вирішенні конкретних завдань особистісного самовдосконалення .

За допомогою «Мотиваційної тренінгової програми» здійснюється навчання способам поведінки, які є типовими для майбутнього фахівця з високим рівнем професійної компетентності; вивчення та апробація основних механізмів емоційно-вольової саморегуляції; роз'яснення механізмів взаємозв'язку між використанням «резервних можливостей» людини та ефективністю процесу професійного самовдосконалення майбутнього спеціаліста. Тобто, певні знання, вміння та навички з професійного самовдосконалення, які набуваються в результаті освоєння тренінгових завдань, самі по собі виявляються сильними мотивуючими чинниками у розвитку особистості.

Спираючись на сказане, ми висуваємо гіпотезу: готовність до професійного самовдосконалення можна формувати та розвивати, якщо поставити майбутніх вчителів у спеціально створені умови психологічного впливу, використовуючи чинник «Мотиваційна тренінгова програма». Іншими словами, тренінгові вправи будуть сприяти формуванню міцних знань, вмінь та навичок, що в свою чергу ефективно впливатиме на процес розвитку готовності до професійного самовдосконалення.

Для вивчення висуненої гіпотези проводилися дослідження на предмет впливу чинника «Мотиваційна тренінгова програма» на процес розвитку готовності професійного самовдосконалення майбутніх педагогів.

Дослідження проводились методом формуючого експерименту, як найбільш адекватному для доказу висунутої гіпотези.

Було взято 2 групи студентів-випускників музично-педагогічного факультету. Одна група була експериментальна, інша – контрольна, по 10 осіб у кожній.

Був спеціально розроблений план заходів мотиваційної тренінгової програми (Додаток 1). Особливістю плану було те, що він побудований з урахуванням сучасних психологічних технологій та з урахуванням специфіки роботи у майбутній професії студентів.

Для майбутньої діяльності вчителя важливі такі загальні особливості організації його свідомості, як об'єм, стійкість, переключеність та розподіленість уваги, врівноваженість аналітичних та синтетичних сторін сприйняття та мислення, високий енергетичний рівень активності.

Серед характерологічних якостей майбутнього вчителя першорядну значимість мають інтелектуальні та комунікативні якості. Отже, до мотиваційної тренінгової програми увійшло багато вправ для розвитку уваги, спостережливості, різних видів мислення, вправи, які навчають релаксації, рекреації, аутотренінгу, а також комунікативні ігри та тренінги.

Заняття з мотиваційної тренінгової програми проводилися в експериментальній групі протягом півріччя один раз на тиждень. В контрольній групі такі заходи не здійснювались. Протягом всього періоду ці підгрупи порівнювались.

Тестування проводилося: на початку експерименту для виявлення наявного рівня готовності до професійного самовдосконалення; в середині експерименту – з метою урахування та усунення недоліків; наприкінці експерименту для з'ясування чи підтвердилась гіпотеза.

Основними критеріями для визначення впливу чинника «Мотиваційна тренінгова програма» були обрані: час протікання процесу формування та розвитку готовності до професійного самовдосконалення та успішна реалізація надбаних психологічних особливостей та засвоєних технологій, необхідних для повсякденної праці й життя.

Прийоми статистичної, обробки даних.

Статистична обробка даних проводилась за допомогою програми Microsoft Excel. Нижче приведені деякі необхідні уточнення, що розкривають хід статистичної обробки, її основні моменти та особливості.

Етапи статистичної обробки даних:

1. Обробка методики;
2. Обчислення середнього арифметичного для експериментальної та контрольної груп, що беруть участь у дослідженні;
3. Обчислення кореляції:
  - для методики вивчення ГПСД;
  - для об'єктивних показників.
4. Складання пояснюючих графіків та зведених таблиць. Статистична гіпотеза досліджувалась для з'ясування впливу чинника «Мотиваційна тренінгова програма» на формування та розвиток мотивації професійного самовдосконалення. У цьому випадку результати критерію методики будуть співвіднесені з показником його рівня самовдосконалення – часу протікання процесу.

Спочатку ми обчислювали середнє арифметичне, де  $\sum x$  – сума значень обробки тесту у весь період дослідження;  $N$  – кількість чоловік. Далі обчислюємо коефіцієнт кореляції за відповідною формулою  $\sum[(X_i - X_{\text{ср}})(U_i - U_{\text{ср}})]$ , де  $X_{\text{ср}}$ ,  $U_{\text{ср}}$  – середні вибіркові величини, що порівнюються ( $x$  відповідає визначенням методик,  $i$  відповідає значенням об'єктивних факторів);  $X_i$ ,  $U_i$  – приватні вибіркові значення, що порівнюються;

$S_x$ ,  $S_y$  – стандартні відхилення величин середніх значень, що порівнюються.

Якщо результати дослідження підтвердять гіпотезу, то можна говорити про те, що чинник «мотиваційна тренінгова програма» благодійно впливає на процес формування та розвитку мотивації професійного самовдосконалення майбутніх вчителів і його можна використовувати під час навчальної діяльності у студентів-випускників ВНЗ.

На початку, в середині й наприкінці експерименту в контрольній та експериментальній групах проводилось тестування з метою визначення результатів роботи.

Детальніше розглянемо прийоми обчислення методики «виявлення рівня готовності до професійного самовдосконалення» та аналіз даних, отриманих в результаті тестування, яке проводилось на початку експерименту.

Перший тип відносин обчислюємо за допомогою методики "Логічний квадрат", де встановлені наступні критерії шкали задоволеності:

1. Явно задоволений своєю обраною професією.
2. Скоріше задоволений обраною професією, ніж не задоволений.
3. Не визначене відношення до своєї обраної професії.
4. Скоріше не задоволений обраною професією, ніж задоволений.
5. Явно не задоволений обраною професією.
6. Суперечне відношення до обраної професії.

Отримані категорії шкали задоволеності переводимо в бали готовності до професійного самовдосконалення майбутнього вчителя за таблицею:

Критерії шкали задоволеності	1	2	3	4	5	6
Бали ГПСД	5	4	3	2	1	3

Також для оцінки відношення до своєї професії, критерії шкали задоволеності своєю професією логічного квадрату зіставляємо з відповідями на питання 6, 8 та 13 анкети.

Крім того відношення до своєї професійної діяльності діагностується з точки зору відношення до своєї професійної перспективи – відповіді на питання 14 анкети 1.

Приклади варіантів відповідей з оцінкою:

- чудово, прекрасно, радісно, мрію – (2 бали);
- добре, сподіваються на краще... – (1 бал);
- все одно... не думаю, не відомо – (0 балів);

- сумно, погано – (-1 бал);
- жахливо, взагалі ніякої перспективи – (-2бали).

Переводимо первинні бали в бали професійного самовдосконалення за таблицею:

Первинні бали	Бали ГПСД
-2	1
-1	2
0	3
1	4
2	5

Відношення готовність до професійного самовдосконалення в теперішній момент обчислюємо виходячи з відповідей на питання 15, 16 анкети 1, а також на питання 4 анкети 3.

Питання 16 анкети 1 оцінюємо за наступною системою: якщо відповідь знаходиться у межах відмітки:

Відмітка	Бали
10-20%	-2
30-40%	-1
50%	0
60-80%	1
80-100%	2

Знаходимо середній бал за відповідною формулою:

$Q_1+Q_2+Q_3+\dots + Q_{11}$ , де  $Q_1\dots Q_{11}$  – чисті бали мотивації професійного самовдосконалення на 1-11 підписання питання 16.

Закрите питання 4 анкети 3 оцінюємо за такою системою:

Порядковий номер відповіді	Первинний бал.
1	-2
2	0
3	1
4	-1
5	1
6	2

Таким чином, загальний бал мотивації професійного самовдосконалення відносно до своєї професійної діяльності одержуємо із формули:

$$P_{\text{ср1}} = P_{\text{к}} + \sum_{\text{ср}} P_{\text{с}} + \sum_{\text{ср}} P_{\text{нв}} / 3$$

де  $P_{\text{ср}}$  і – загальний бал мотивації професійного самовдосконалення відносно до професійної діяльності;

$P_{\text{к}}$  – бал логічного квадрату;

$P_{\text{с}}$  – середній бал "професійні перспективи";

$P_{\text{нв}}$  – середній бал відношення до роботи в теперішній час.

Другий тип відношень – відношення до себе як до майбутнього професіонала. Обчислюємо за методикою «Самооцінка професійно значимих якостей» та методики «Суб'єктивний локус контролю».

В методиці «Самооцінка професійно-значимих якостей» кожна якість отримала по дві оцінки. Знаходимо коефіцієнт рангової кореляції (коефіцієнт Спірмена) за формулою:

$$r = 1 - 6 * \sum d^2 / n (n-1)$$

Де – 1 та 6 – вільні коефіцієнти;

$d^2$  – сума квадратів віднімань (  $H$  та  $H_1$  );

$n$  – кількість якостей ( в анкеті 1  $n = 20$  ).

До нашого випадку (при  $n = 20$ ) формула набуває наступний вигляд:

$$r = 1 - 0,00075 * d \quad (3.1.4)$$

Переводимо значення коефіцієнту кореляції в бали мотивації професійного самовдосконалення за таблицею:

Значення r	-1	-0,5	-0,2	0	+0,2	+0,4	+0,5	+0,8	+0,95
Бали МПСД	1		2	3	4		5	4	
								3	2

Результати, які були отримані за методикою «Суб'єктивний локус контролю», переводимо в бали ГПСД за таблицею:

Первинні бали	Бали ГПСД
0-4	0,5
5-7	1
8-10	1,5
11-12	2
13-14	2,5
15-16	3
17-18	3,5
19-20	4
21-22	4,5
23-26	5

Загальний бал мотивації професійного самовдосконалення відношення до себе як до професіонала обчислюємо за формулою:

$$P_{cp2} = P_{kc} + P_k / 2 \quad (3.1.5.)$$

$P_{cp2}$  – загальний бал ГПСД відносно до себе;

$P_{kc}$  – бал за коефіцієнтом Спірмена;



$P_k$  – бал за локусом контролю.

Для діагностики третього виду відносин використовуємо адаптивний варіант методики визначення мотиваційного профілю особистості .  
Результати тестування переводимо в бали ГПСД за таблицею:

Мотиваційні бали ГПСД
-----------------------

	Бали
Креативний	5
Експресивний	4
Імпульсивний	3
Монотонний	2
Блокуючий	1

Відповіді на закриті питання ми оцінювали за наступною системою:

Номер відповіді	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Первинний бал	-1	1	0	0	-1	1	2	1	2	-2	-1	0	0	-1

Середній бал відношення до самовдосконалення отримали за відповіді на питання 12 анкети 4 за формулою:

$$\text{Середній бал} = Q_1 + Q_2 + Q_3 + \dots + Q_{15} / 15$$

Де  $Q_1, \dots, Q_{15}$  - чисті бали ГПСД на 1-15 підпитання на питання 12.

Переведення оціночної шкали питання в первинні бали здійснюється за таблицею:

Оціночна шкала	Первинні бали		
5	2		
4	1	ГПСД	за
3	0	співробітників	до
0	-2	самовдосконалення	

Загальний бал відношенням професійного отримали із формули:

$$P_{\text{ср3}} = P_{\text{м}} + \sum_{\text{ср}} P_{\text{о1}} / 2 + P_{\text{г}}, \quad (3.1.7)$$

де  $P_{\text{ср3}}$  – загальний бал ГПСД відносно до самовдосконалення;

$P_{\text{м}}$  – бал мотиваційного профілю;

$P_{\text{о1}}$  – середній бал за відповідні питання;

$P_{\text{г}}$  – додатковий бал.

І на основі результатів, отриманих за трьома типами відносин, обчислюємо загальний бал ГПСД за формулою:

$$P = P_{\text{ср1}} + P_{\text{ср2}} + P_{\text{ср3}} / 3, \quad (3.1.8)$$

Усі вище розраховані дані зведені в таблицях контрольної та експериментальної групи.

Аналізуючи результати першого тестування, яке проводилося на початку експерименту, можна сказати, що середній загальний бал ГПСД в контрольній і експериментальній групі однаковий і дорівнює 3,3 бали, що відповідає імпульсивному мотиваційному профілю, який виражає сувору диференціацію та можливі суперечності між мотиваційними факторами.

Крім того, відповіді на анкети дозволили виявити причини, які заважають самовдосконаленню, це:

- 1) завантаженість повсякденними справами;
- 2) відсутність літератури (методичних рекомендацій, розробок для самостійного навчання та інформації про наявність такої літератури);
- 3) відсутність можливості відвідувати заходи, які спонукають до самовдосконалення (семінари, конференції тощо).

Основною формою самовдосконалення досліджувані вважають природне навчання: власний практичний досвід; спостереження за діяльністю інших співробітників та керівників; вивчення досвіду інших людей.

При порівнянні двох груп, експериментальної та контрольної видно, що показники наявного рівню мотивації професійного самовдосконалення в експериментальній групі, вище й мають тенденцію до зростання.

Показники ж контрольної групи у більшості випадків мають дуже незначне зростання, а то й взагалі зменшуються. Показник відношення до професійної діяльності у контрольній групі знизився на 13% в кінці експерименту, в порівнянні з початком, а інші показники рівня мотивації професійного самовдосконалення практично не змінилися й залишилися на рівні, який дорівнює 70%. Це говорить про те, що в групі процес формування готовності професійного самовдосконалення проходив стихійно. Тобто, чинник «Мотиваційна тренінгова програма», який використовувався з урахуванням динаміки мотиваційного процесу, допомагає розвивати якості, які сприяють професійному самовдосконаленню.

Кореляція значень мотивації професійного самовдосконалення – ступінь засвоєння навчального матеріалу студентами становить:

	Ставлення до професійної діяльності	Ступінь засвоєння навчального матеріалу студентами		Відношення до професійної діяльності	Ступінь засвоєння навчального матеріалу студентами
	<b>Експериментальна група</b>			<b>Контрольна група</b>	
Початок	3,01	7,01		3,235	7,235

експерименту				
Після місяця	3,04	7,06	3,2	7,3
Кінець експерименту	3,075	7,075	3,22	7,22
R	0,94		-0,81	
P (t) =	0,22		0,25	
	Ставлення до себе як професіонала	Ступінь засвоєння навчального матеріалу студентами	Ставлення до себе як професіонала	Ступінь засвоєння навчального матеріалу студентами
	<b>Експериментальна група</b>		<b>Контрольна група</b>	
Початок експерименту	3,625	7,01	3,385	7,235
Після місяця	3,7	7,06	3,91	7,3
Кінець експерименту	3,89	7,075	3,395	7,22
R	0,854		0,981	

P (t) =	0,242			0,241	
	Ставлення до самовдосконалення у професійній діяльності	Ступінь засвоєння навчального матеріалу студентами		Ставлення до самовдосконалення у професійній діяльності	Ступінь засвоєння навчального матеріалу студентами
	<b>Експериментальна група</b>			<b>Контрольна група</b>	
Початок Експерименту	3,165	7,01		3,245	7,235
Після місяця	3,46	7,06		3,28	7,3
Кінець експерименту	3,585	7,075		3,27	7,22
R	0,997			0,587	
P (t) =	0,212			0,308	
	Загальний бал ГПСС	Ступінь засвоєння		Загальний бал МПСС	Ступінь засвоєння

		я навчальн ого матеріалу студента ми		навчальног о матеріалу студентами
	<b>Експериментальна група</b>		<b>Контрольн а група</b>	
Початок експерименту	3,26		3,285	
	7,01		7,235	
Після місяця	3,42		3,286	
	7,06		7,3	
Кінець експерименту	3,53		3,29	
	7,075		7,22	

R	0,981	0,805
---	-------	-------

Такий показник свідчить про існування зв'язку та можливості впливу показників рівня мотивації на ступінь засвоєння знань студентами. Виняток складає такий показник мотивації як «відношення до самовдосконалення в професійній діяльності» в контрольній групі, у якого кореляція  $r = 0.587$ , довірливий інтервал інтервал за критерієм Стьюдента  $P(t) = 0,38$ , що говорить про вплив мотиваційної тренінгової програми на самовдосконалення.

Кореляційний аналіз показників рівня мотивації та авторитету виявили ще більші коефіцієнти кореляції й при цьому достатньо високі довірливі інтервали.

	Ставлення до проф. діяльності	Авторитет		Ставлення до проф. діяльності	Авторитет
	Експериментальна група			Контрольна група	
Початок експерименту	3,01	9,125		3,235	8,885
Після місяця	3,04	9,27		3,2	8,825
Кінець експерименту	3,075	9,39		3,22	8,835

R	0,995		0,901	
P (t) =	0,212		0,231	
	Ставлення до себе як професіонала	Авторитет	Ставлення до себе як професіонала	Авторитет
	<b>Експериментальна група</b>		<b>Контрольна група</b>	
Початок експерименту	3,625	9,125	3,385	8,825
Після місяця	3,7	9,27	3,91	8,825
Кінець експерименту	3,89	9,39	3,395	8,835
R	0,955		-0,641	
P (t) =	0,220		0,293	
	Ставлення до самовдосконалення у проф. діяльності	Авторитет	Ставлення до самовдосконалення у проф. діяльності	Авторитет
	<b>Експериментальна група</b>		<b>Контрольна група</b>	
Початок	3,165	9,125	3,245	8,885



експерименту				
Після місяця	3,46	9,27	3,28	8,825
Кінець експерименту	3,585	9,39	3,27	8,835
R	0,985		-0,992	
P (t) =	0,214		0,213	
	Загальний бал МПСС	Авторитет	Загальний бал МПСС	Авторитет
	<b>Експериментальна група</b>		<b>Контрольна група</b>	
Початок експерименту	3,26	9,125	3,285	8,885
Після місяця	3,42	9,27	3,286	8,825
Кінець експерименту	3,53	9,39	3,29	8,835
R	0,998		-0,529	
P (t) =	0,212		0,211	

Ці дані вказують на існування зв'язку поміж процесом формування мотивації професійного самовдосконалення та показником "авторитет". Виключення склали показники "відношення до себе як до професіонала" у якого кореляція  $r = -0,641$ , довірливий інтервал за критерієм Стьюдента  $P = 0,294$ , та "Загальний бал МПСД"  $r = -0,529$  та  $P = 0,211$  відповідно, в контрольній групі, що не дивно, але ж ці показники знаходяться під впливом процесу формування мотивації..

Значення кореляційного аналізу комунікативності найвищі в порівнянні з першими двома показниками, але й вони показують наявність зв'язку.

	Ставлення до проф. діяльності	Комунікативність	Ставлення до проф. діяльності	Комунікативність
	Експериментальна група		Контрольна група	
Початок експерименту	3,01	9,115	3,235	9,017
Після місяця	3,04	9,27	3,2	9,22
Кінець експерименту	3,075	9,535	3,22	9,22
R	0,994		-0,822	
P (t) =	0,212		0,249	
	Ставлення	Комунікативність	Ставлення до	Комуні

	до себе як професіонал а	ь		себе як професіонала	кативні сть
	<b>Експериментальна група</b>			<b>Контрольна група</b>	
Початок експерименту	3,625	9,115		3,385	9,17
Після місяця	3,7	9,27		3,91	9,22
Кінець експерименту	3,89	9,535		3,395	9,22
R	0,995			0,514	
P (t) =	0,212			0,329	

	Ставлення до самовдосконал ення у професійн. діяльності	Комунікатив ність		Ставлення до самовдосконал ення у професійн. діяльності	Комунікатив ність
	<b>Експериментальна група</b>			<b>Контрольна група</b>	
Початок експериме нту	3,165	9,115		3,245	9,17

Після місяця	3,46	9,27	3,28	9,22
Кінець експерименту	3,585	9,535	3,27	9,22
R	0,929		0,961	
P (t) =	0,225		0,219	

	Загальний бал МПСС	Комунікативність	Загальний бал МПСС	Комунікативність
	<b>Експериментальна група</b>		<b>Контрольна група</b>	
Початок експерименту	3,26	9,115	3,285	9,17
Після місяця	3,42	9,27	3,286	9,22
Кінець експерименту	3,53	9,535	3,29	9,22
R	0,967		0,655	
P (t) =	0,218		0,211	

Таким чином, бачимо, що фактор «мотиваційна тренінгова програма» надає суттєві результати і позитивно впливає на професійну діяльність

спеціалістів. А також виявлено існування статистично значущого зв'язку поміж процесом формування мотивації та таких об'єктивних показників професійної діяльності як: ступінь засвоєння знань дітьми, авторитет, комунікативність

Наприкінці дослідження в експериментальній групі проводилось анкетування з метою визначення суб'єктивного критерію ефективності тренінгових вправ. Анкетування показало такі результати: змінилося відношення серед опитаних до тренінгових вправ і в цілому тренінгової програми - 70% учасників анкетування з недовірою і 30% - байдуже ставилися до подібного роду заходів на початку експерименту; після закінчення його байдужими залишилися тільки 15% (3 чоловіка), 85% (17 чоловік) змінили своє ставлення на позитивне та виявили задоволеність результатами навчання. Переважна більшість опитаних 80% (16 чоловік) вважають, що такі тренінгові програми допомагають професійному самовдосконаленню.

### **3.2 Аналіз результатів експериментального дослідження.**

Внаслідок аналізу отриманих даних були одержані наступні результати.

В ході експерименту підтвердилася гіпотеза про те, що готовність до професійного самовдосконалення можна формувати та розвивати за допомогою чинника «Мотиваційна тренінгова програма».

Повністю підтвердилася гіпотеза про існування статистичного зв'язку між процесом формування та розвитку готовності до професійного самовдосконалення, який проходив під впливом чинника «Мотиваційна тренінгова програма» і показниками ефективності діяльності. Показники «ступінь засвоєння навчального матеріалу студентами», «авторитет», та «комунікативність» виявили статистично значущий зв'язок.

Під впливом мотиваційної тренінгової програми відбулись суттєві зміни в свідомості у студентів щодо відношення до себе як до майбутнього

професіонала. Зросло почуття відповідальності за свої дії та вчинки, підвищився рівень домагань, що відобразилось на подальшій діяльності. Підвищилась самооцінка досліджуваних.

В експериментальній групі змінилося відношення до самовдосконалення – у п'яти студентів. В контрольній групі бажання здійснювати роботу над самовдосконаленням виявили тільки два студента.

Як видно з результатів тестування, не у всіх студентів, які входили до експериментальної групи, підвищилися показники щодо самовдосконалення. Так, у двох студентів вони майже не змінилися, тому що, як ми дізналися пізніше, вони дуже не серйозно ставилися до тренінгових завдань, часто пропускали заняття.

Отже, чинник «Мотиваційна тренінгова програма» здійснив вплив на ставлення студентів до професійної діяльності.

Суб'єктивні показники підвищення рівню оволодіння професійними вміннями та навичками складалися з оцінки учасниками (експериментальна група) свого рівня оволодіння продуктивними технологіями діяльності, ступені необхідності таких технологій, як набуваються в ході освоєння прав тренінгової програми, для своєї повсякденної професійної діяльності, а також ефективності тренінгової програми.

Проведене після закінчення тренінгової програми анкетування показало задоволеність учасниками результатами навчання, виявило бажання продовжувати подібне навчання. На основі даних анкетування можливо зробити висновок про те, що у значної кількості учасників змінилася орієнтація відносно важливості оволодіння психотехнологіями та необхідності їх застосування. Після проведення мотиваційної тренінгової програми відзначено значна зміна оцінки учасниками необхідності знань та технологій, яке відбулось в процесі проведення тренінгових вправ, а також значне збільшення кількості учасників, які високо оцінюють розвиненість своїх вмінь.

Дане дослідження показало наявність суттєво високої потреби до самовдосконалення, яке припускає одержання знань в процесі набуття досвіду практичної діяльності. Разом з цим виявлені перешкоди процесу самовдосконалення показали необхідність організаційного забезпечення процесу самовдосконалення за допомогою мотиваційної тренінгової програми, яка сприяє вирішенню наступних завдань:

- засвоєння знань та навичок, які складають професійно-важливі особистісні якості;
- розвиток інтелектуальних та аналітичних здібностей, намагання знаходити неординарні творчі рішення в професійній діяльності.

У зв'язку з цим виникають пропозиції:

1. Рекомендується використовувати чинник "мотиваційна тренінгова програма" з метою розвитку готовності до професійного самовдосконалення.
2. Використовуючи чинник "мотиваційна тренінгова програма", необхідно розробляти план заходів з урахуванням специфіки роботи майбутніх фахівців.

## **Висновок**

У практичній частині розглядаються проблеми конкретного вивчення процесу формування готовності до професійного самовдосконалення. Для проведення експерименту був розроблений план заходів, щодо проведення мотиваційної тренінгової програми.

У роботі використовувались психологічні методи: експеримент, анкетування, бесіда, спостереження, тестування, методи групової дискусії, методи соціально-психологічного тренінгу, психотехнології НЛП, метод експертних оцінок. А також методи математичної та статистичної обробки даних: обчислення середньої арифметичної, коефіцієнт рангової кореляції Спірмена, коефіцієнт кореляції Пірсона, критерій Стьюдента.

В ході роботи виявлена залежність між чинником «мотиваційна тренінгова програма» та його впливом на процес формування готовності до професійного самовдосконалення. А також проведений аналіз існування й відсутності кореляцій між показниками наявного рівня готовності професійного самовдосконалення та ефективності праці.

Робоча гіпотеза підтвердилася повністю.

## **Висновки**

Результати проведеного експериментального дослідження підтвердили гіпотезу, що лежить в його основі, і дали підставу для таких висновків:

1. Уточнено сутність та структуру готовності до професійного самовдосконалення.



2. Доведено, що готовність до професійного самовдосконалення майбутніх учителів включає такі тісно взаємозв'язані компоненти: пізнавальний, емоційно-мотиваційний, діяльнісний.

Під пізнавальним компонентом слід розуміти типові характеристики мислення і сприйняття. Показниками цього компонента є інтелектуально-творча ініціатива в різних видах діяльності, гнучкість у процесі розв'язання завдань.

Емоційно-мотиваційний компонент – це установка на професійну значущість цієї якості, на її особистісно-ціннісне значення, що розвивається від позитивного емоційного ставлення до стійкої потреби у педагогічній діяльності. Показником цього компонента є мотивація самовдосконалення умінь і навичок.

Діяльнісно-творчий компонент характеризує реалізацію рис майбутнього вчителя на поведінковому рівні. Показниками цього компонента є самостійне застосування педагогічних прийомів, активність у діяльності.

3. У процесі діагностичного обстеження студентів на початку експериментального дослідження у переважній більшості студентів виявлено середній рівень сформованості навичок до професійного самовдосконалення. Як показали результати констатуючого етапу експерименту, за відсутності відповідних педагогічних умов розвиток цієї якості в майбутніх учителів не відбувається.

4. Дослідження дало можливість визначити педагогічні умови, які забезпечують формування готовності до професійного самовдосконалення майбутніх учителів : розвиток мотивації, формування чітких уявлень студентів про сутність самовдосконалення, активізація самостійної творчо-пошукової діяльності, створення підтримуючого середовища.

5. На підставі узагальнення теоретичних положень і аналізу результатів констатуючого етапу експерименту була розроблена методика

формування навичок професійного самовдосконалення майбутніх учителів, яка складалась з трьох взаємопов'язаних етапів: організаційно-інформаційного, частково-творчого та творчої самореалізації. В її основу покладено взаємодію різних засобів педагогічного впливу: застосування вправ для розвитку уваги та спостережливості, вправ для релаксації та рекреації, аутотренінги, комунікативні ігри, дискусії, моделювання педагогічних ситуацій, вправи творчого спрямування.

6. Внаслідок формуючого експерименту зафіксовано статистично значущі зміни у здатності до професійного самовдосконалення студентів експериментальної групи порівняно з контрольною: збільшилась кількість студентів, які почали свідомо ставитись до самовдосконалення. Це доводить дієвість запропонованої методики поетапного формування навичок до професійного самовдосконалення майбутніх учителів і підтверджує правильність сформульованої гіпотези.
7. На основі одержаних експериментальних даних розроблено методичні рекомендації з формування готовності до професійного самовдосконалення, що використовуються у навчальній діяльності студентів педагогічних спеціальностей.

Складна і багатогранна проблема формування навичок професійного самовдосконалення майбутніх учителів не вичерпується проведеним дослідженням, а передбачає подальшу її розробку. Доцільне поглиблення і подальша розробка цієї проблеми на матеріалі інших педагогічних дисциплін, аналіз впливу означеної якості на професійну адаптацію молодих учителів.

### **Література**

1. Акопов Э.Л. Отрицательные эмоции в жизни человека [Текст] / Э.Л.Акопов. – Краснодар: Лаконт, 2003. – 140 с.
2. Банашко Л. В. Концепція педагогічної компетентності майбутніх учителів у системі ступеневої підготовки спеціалістів початкової ланки освіти [Електронний ресурс] / Л. В. Банашко, О. М. Севастьянова, Б. С.

- Крищук, С. І. Тафінцева. — Режим доступу: <http://www.kgpa.km.ua>. — Назва з екрану.
3. Бейлс Ф. Основные принципы науки разума [Текст] / Ф.Бейлс – Донецк : Центр науки разума, 1993 . – 232 с.
  4. Бернс Р. Развитие Я- концепции и воспитание [Текст] / Р.Бернс – М. :Прогресс, 1986. – 364 с.
  5. Бех І.Д. Виховання особистості: У 2 кн. Кн. 1: Особистісно орієнтований підхід: теоретико-технологічні засади [Текст] / І. Д. Бех. – К. : Либідь, 2003, - 280 с.
  6. Бех І.Д. Виховання особистості: У 2 кн. Кн. 2: Особистісно орієнтований підхід: теоретико-технологічні засади [Текст] / І. Д. Бех. – К. : Либідь, 2003, - 244 с.
  7. Буряк В. Викладач університету: вимоги до особистісних і професійних рис [Текст]/ В. Буряк // Вища шк. – 2010. – №3-4. – С. 11-35.
  8. Васютин А.М. Наука радости [Текст]/ А.М. Васютин . – Ростов н/Д: Феникс, 2005. – 156 с.
  9. Вербицкий А. А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход [Текст] / А. А. Вербицкий. - М. : Высш.шк., 1991. - 207 с.
  - 10.Вершловский С. Г. Педагог эпохи перемен или Как решаются сегодня проблемы профессиональной деятельности учителя [Текст] / С. Г. Вершловский. - М. : Сентябрь, 2002. - 160 с.
  - 11.Гаврилова Г. Л. Формирование профессиональной самостоятельности у будущего учителя в процессе обучения в вузе [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук / Г. Л. Гаврилова – Казань, 1992. – 20 с.
  - 12.Галузинський В.М., Євнух М.Б. Педагогіка: теорія та історія [Текст] / В. М. Галузинський, М. Б. Євнух. - К.,1995
  - 13.Головацька І. Бібліотечно-бібліографічне та інформаційне обслуговування у вищій школі : забезпечення якості й оперативності [Текст] / І. Головацька // Вісн. Кн. палати. – 2009. – №10. – С 19-21.

- 14.Гринбергер Д., Падески К. Управление настроением: методы и упражнения [Текст] / Д.Гринбергер, К. Падески. – СПб.: Питер, 2008. – 224 с.
- 15.Гура О.І. Професіограма викладача вищого навчального закладу як основа його професійної підготовки [Текст] / О. І. Гура // Социальные технологии. Актуальные проблемы теории и практики. Международный межвузовский сборник научных работ. – Запорожье: ГУ “ЗИГМУ”, 2007. – Вып. 36. – С. 83 – 92.
- 16.Дайер У.У. Реальная магия успеха [Текст] /У.У. Дайер. – Мн.: Попурри, 2000. – 352 с.
- 17.Дубасенюк О. А. Методи формування професійної умілості майбутніх вчителів [Текст] / О. А. Дубасенюк // Шлях освіти. – 1998. - № 3. – С. 37-40.
- 18.Дьяченко М. И. Психологические проблемы готовности к педагогической деятельности [Текст] / М. И. Дьяченко, Л. А.Кандыбович. – Минск : БГУ, 1981. – 187 с.
- 19.Елканов С. Б. Основы профессионального самовоспитания будущего учителя [Текст] / С. Б. Елканов – М. : Просвещение, 1989. – 189 с.
- 20.Занюк С.С. Психологія мотивації [Текст] / С.С. Занюк. – К. : Либідь, 2002. – 304 с.
- 21.Зелигман М. Как научиться оптимизму [Текст] /М. Зелигман. – М.: Вече, 1997, - 431 с.
- 22.Зязюн Л. І. Мотиваційно-ціннісні ресурси саморозвитку особистості в освітній системі Франції [Текст] /Л. І. Зязюн // Проблеми освіти у Польщі та в Україні в контексті процесів глобалізації та євроінтеграції: зб. матеріалів міжнар. наук.-практ. конф. – К.: КІМ, 2009. – С. 379 – 391.
- 23.Иванова Т. Ресурс вашего подсознания [Текст] / Т.Иванова. – М. : АСТ: Астрель, 2007. – 282 с.

24. Калошин В. Ф. Адаптація молодого вчителя [Текст] / В. Ф. Калошин. К. : Редакції загальнопедагогічних газет, 2012. - 128с.
25. Калошин В. Ф. Значення настанов вчителя в успіхах слухачів [Текст] / В. Ф. Калошин // Нові технології навчання. - 1998. Випуск 22. - С. 46-52.
26. Калошин В. Ф. Неприборкані думки про виховання [Текст] / В. Ф. Калошин, Н. Б. Вельбовець, М. П. Власко. - Біла Церква : КОІПОПК, 2006. - 110 с.
27. Калошин В. Ф. Педагогіка оптимізму і успіху [Текст] / В. Ф. Калошин, Н. В. Вельбовець // Метод проектів: традиції, перспективи, життєві результати. - К. Департамент, 2003. - С. 246 - 254.
28. Калошин В.Ф. Позитивне мислення: щастя, здоров'я, успіх [Текст] / В. Ф. Калошин. Х. : Основа, 2008. - 256 с .
29. Калошин В.Ф. Практика управління емоційним станом [Текст] /В.Ф. Калошин. – К.: Шк. Світ, 2012. – 128 с.
30. Калошин В.Ф. Установка: плюс і мінус [Текст] /В.Ф. Калошин //Практична психологія та соціальна робота. - 2009. - №5. - С.75-80.
31. Калошин В. Ф. Шлях до подолання негативних педагогічних стереотипів [Текст] / В. Ф. Калошин // Практична психологія та соціальна робота. - 2005. - № 4. - С. 32-36.
32. Калошин В. Ф. Як долати стрес в педагогічній діяльності [Текст] / В. Ф. Калошин // Практична психологія та соціальна робота. - 2004. - № 8. - С. 58-68.
33. Калошин В.Ф. Як сформуванати позитивне мислення [Текст] /В.Ф. Калошин //Практична психологія та соціальна робота. - 1998. - №2-3. – С. 34-39.
34. Калошин В.Ф. Як сформуванати позитивне мислення [Текст] /В.Ф. Калошин //Практична психологія та соціальна робота, №2-3, 1998 . – С. 34-39

35. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту [Текст] : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Л. М. Карамушка. – К. : Либідь, 2004. – 424 с.
36. Карнеги Д. Как завоевывать друзей и оказывать влияние на людей [Текст] / Д. Карнеги. - СПб. : Лениздат, 1992. - 400 с.
37. Карпенчук С. Г. Самовиховання особистості [Текст]: наук. посіб. / С. Г. Карпенчук – К. : ІЗМН, 1998. – 216 с.
38. Карпенчук С.Г. Теорія та методика виховання / С. Г. Карпенчук. - К., 1997.
39. Кехо Д. Подсознание может все [Текст] / Д.Кехо. – Мн. : Попурри, 2007. – 176 с.
40. Кларк Л. SOS. Обуздай свои эмоции. Как справиться с тревогой, гневом, депрессией [Текст] / Л. Кларк. – М.: Астрель: АСТ, 2007, - 301 с.
41. Климов Е. А. Общая психология. Общеобразовательный курс: учеб. пособие для вузов. [Текст] / Е. А. Климов. – М. : ЮНИТА-ДАНА, 2001. – 236 с.
42. Коваленко Н.П. Психология успеха [Текст] / Н.П.Коваленко. – СПб.: Нева, 2003. – 160 с.
43. Коваленко Е. А. Самовиховання особистості: філософсько-етичний аспект [Текст] /Е. А. Коваленко // Філософія. Науковий вісник. – 1998. – Вип. 1. – С. 122-125.
44. Коваленко Е.А. Соціально-історичні типи суспільних систем і основні стратегії саморозвитку особистості [Текст] /Е. А. Коваленко // Наукові записки Харківського університету. Серія: Соціальна філософія, психологія. – 2004. – Вип. 2 (20). – С. 152-160.
45. Ковальов В. Г. Воспитание и самовоспитание [Текст] / В. Г. Ковальов – М. : Мысль, 1986. – 287 с.

- 46.Ковпак Д.В. Как избавиться от тревоги и страха. Практическое руководство психотерапевта [Текст] / Д.В. Ковпак. – СПб,: Наука и техника, 2007. – 240 с.
- 47.Колісник О. П. Духовний потік психіки [Текст] / О. П. Колісник //Соціальна психологія. - 2006. - № 2. - С. 16-30.
- 48.Колісник О. П. Духовний саморозвиток особистості [Текст] / О. П. Колісник //Соціальна психологія. - 2006. - № 1. - С. 62-77.
- 49.Колісник О.П. Саморозвиток духовності особистості [Текст] / О. П. Колісник//Практична психологія та соціальна робота. - 2006. - № 2. - С. 12-18
- 50.Костюк Г. С. Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості [Текст] / Г. С. Костюк [ред. Л. Н. Проколієнко]. – К. : Рад. шк., 1989. – 608 с.
- 51.Кочетов А.И. Как заниматься самовоспитанием [Текст] / А.И.Кочетов. – Мн.: Высш. Шк., 1991. – 287 с.
- 52.Кочетов А.И. Воспитай себя [Текст] / А.И. Кочетов. - Мн. : Народное образование, 1982. - 48 с.
- 53.Кочетов А.И. Личность воспитывает себя [Текст] / А. И. Кочетов. - М. : Политиздат, 1983. - 60 с.
- 54.Крупенин А.Л. Эффективный учитель. Практическая психология для педагогов [Текст] / А. Л. Крупенин, И. М. Крохина. - Ростов на Дону : Феникс, 1995. - 480 с.
- 55.Кузьмина Н. В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения [Текст] /Н. В. Кузьмина. - М. : Высшая шк., 1990. - 119 с.
- 56.Куликов Л. Мозаика радости [Текст] / Л.Куликов. – СПб.: Питер Пресс, 1997. – 416 с.
- 57.Либерман Д. Дж. Самоучитель: Как обрести уверенность в себе [Текст] / Д. Дж.Либерман. – М.: Аст, 2003. – 327 с.



- 58.Литвак М.Е. Из Ада в Рай: Избранные лекции по психотерапии [Текст] / М. Е. Литвак. – Ростов н/Д.: Феникс, 2003. – 480 с.
- 59.Лосева Н.М. Самовдосконалення викладача [Текст] : навч. посіб. / Н.М. Лосева. – Донецьк : ДонНУ, 2004. – 300 с.
- 60.Маралов В. Г. Психология самопознания и саморазвития [Текст] / В. Г. Моралов. – М. : Академия, 2002. – 256 с.
- 61.Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы [Текст] / А. Маслоу. – М. : Смысл, 1999. – 425 с.
- 62.Мерзлякова О. Самореалізація особистості [Текст] /О. Мерзлякова //Науковий світ. - 2007. - № 9. - С. 28-29
- 63.Мольц М. Я – это Я, или как стать счастливым [Текст] / М.Мольц. – СПб.: Лениздат, 1992. -192 с.
- 64.Мороз Л.В. Науково-методична робота: проблема формування готовності викладача вищого навчального закладу до виховної роботи [Текст] / Л.В. Мороз // Проблеми освіти: наук. зб. – К., 2010. – Вип. 64. – С.111-115.
- 65.Настольная книга практического психолога [Текст] /Сост. С.Т. Посохова, С.Л. Соловьева. – М.: Хранитель, 2008. – 671 с.
- 66.Оржеховська В.М.Посібник з самовиховання [Текст] / В. М. Оржеховська, Т.В Хілько, С. В. Кириленко. - К.,1996.
- 67.Орлов Ю.М. Восхождение к индивидуальности [Текст] /Ю.М. Орлов. – М. : Просвещение, 1991. - 287 с.
- 68.Орлов Ю.М. Самопознание и самовоспитание [Текст] / Ю. М. Орлов. - М., Просвещение, 1987. - 224 с.
- 69.Панкратов В.Н. Саморегуляция психического здоровья: практическое руководство [Текст] / В.Н.Панкратов. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2001. – 352 с.
- 70.Пезешкиан Н. Если ты хочешь иметь то, что никогда не имел, тогда сделай то, чего никогда не делал [Текст] / Н. Пезешкиан. – М. : Институт позитивной психотерапии, 2005. – 128 с.

71. Пезешкиан Х. Основы позитивной психотерапии [Текст] / Н. Пезешкиан. – Архангельск: Издательство Архангельского медицинского института, 1993. – 116 с.
72. Пезешкиан Н. Позитивная семейная психотерапия: семья как психотерапевт: Пер. с нем. [Текст] / Н. Пезешкиан. – М.: Март, 1996. – 336 с.
73. Пезешкиан Н. Психосоматика и позитивная психотерапия: Пер. с нем. [Текст] / Н. Пезешкиан. – М.: Медицина, 1996. – 464 с.
74. Пезешкиан Н. 33 и 1 формы партнерства: Пер. с нем. [Текст] / Н. Пезешкиан. – М.: Институт позитивной психотерапии, 2005. – 288 с.
75. Пил Н. В. Сила позитивного мышления [Текст] / Н. В. Пил. - Мн.: «Попурри», 2007. – 336 с.
76. Професійна освіта [Текст]: навчальний посібник / [укл. С. У. Гончаренко та ін. ; за ред. Н. Г. Ничкало]. – К. : Вища школа, 2000. – 149 с.
77. Психология и педагогика: Учебное пособие / [ред. А.А. Бодалева, В.И. Жукова, Л.Г. Лаптева, В.А. Слостенина]. – М. : Изд-во Института психотерапии, 2002. – 585 с.
78. Психология и педагогика: Учебное пособие / [ред. А.А. Бодалева, В.И. Жукова, Л.Г. Лаптева, В.А. Слостенина]. – М. : Изд-во Института психотерапии, 2002. – 585 с.
79. Психология. Словарь / [ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского]. – М. : Политиздат, 1990. – 494 с.
80. Романовський, О. Г. Філософія досягнення успіху. Психологічний аспект: Підручник [Текст] / О.Г. Романовський, В. Є. Михайличенко. - Харків : НТУ ХПІ, 2007. - 592 с.
81. Рувинський А.І. Психологія самовиховання [Текст] / А. І. Рувинський, А. Е. Соловйова. - М., 1982.
82. Самоукина Н.В. Психология оптимизма [Текст] / Н.В. Самоукина. – М.: Института психотерапии, 2001. – 240 с.

- 83.Сазоненко Г.С. Педагогіка успіху [Текст] / Г.С.Сазоненко. – К.: Гнозис, 2004. – 684 с.
- 84.Свергун О.Ю. Психология успеха, или как стать хозяином своей жизни [Текст] / О.Ю.Свергун. – М.: Аст-Пресс, 2001. – 346 с.
- 85.Сігаєва Л. Є. Проблема підготовки й підвищення кваліфікації вчителів у контексті неперервної освіти [Текст] / Л. Є. Сігаєва // Педагогіка і психологія. – 1999. - № 3. – С. 94-100.
- 86.Скворцова Е. Г. Формирование у студентов педагогического вуза готовности к профессиональному самосовершенствованию [Текст]: автореф. дис. ... канд. пед. наук / Е. Г. Скворцова. – Ярославль, 1996. – 20 с.
- 87.Скуратівський Л. Методика розвитку і саморозвитку духовної індивідуальності у вченні [Текст] / Л. Скуратівський //Українська мова і література в школі. - 2000. - № 2. - С. 69-71
- 88.Сластенин В. А. Общая педагогика: в 2 ч. [Текст] : учеб. пособие / В. А. Сластенин. – М. : ВЛАДОС, 2006. – 256 с.
- 89.Сластенин В. А. Педагогика : учеб. пособ. для студ. высш. пед. учеб. заведений [Текст] / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов ; под ред. В. А. Сластенина. - М. : Академия, 2002. - 576 с.
- 90.Стишенко И.В. Тренинг уверенности в себе: развитие и реализация новых возможностей [Текст] / И.В. Стишенко. – СПб.: Речь, 2008. – 230 с.
- 91.Сударенков В.В. Научись думать оптимально, или счастье и успех в твоих мыслях [Текст] / В.В.Сударенков. – Ростов н/Д: Феникс, 2007. – 364 с.
- 92.Терлецька Л. Технологія самоаналізу [Текст] / Л. Терлецька. – К.: Главник, 2005. – 96 с.
- 93.Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості [Текст] / Т. М. Титаренко – К. : Либідь, 2003. – 376с.
- 94.Томан І. Як удосконалювати самого себе [Текст] / І. Томан. - К., 1988.

- 95.Трейси Б. Достижение максимума [Текст] / Б.Трейси. – Мн. ООО Попурри, 2004. – 368 с.
- 96.Федосова Н.А. Адаптация учащихся профессионального образования / Н.А. Федосова //Образовательные технологии. - 2008. - №2, - С. 35-36.
- 97.Фіцула М.М. Педагогіка [Текст] / М. М. Фіцула. - Тернопіль, 1997.
- 98.Хилл Н. Добейся успеха с помощью позитивного мировосприятия [Текст] / Н.Хилл. - Минск: Попурри, 1998. – 289 с.
- 99.Чемерилова И. А. Формирование готовности будущего педагога к профессиональному самосовершенствованию [Текст]: автореф. дис. ... канд. пед. наук / И. А. Чемерилова. – Чебоксары, 1999. – 20 с.
100. Шевченко В. Саморозвиток як чинник становлення творчої особистості [Текст] / В. Шевченко //Директор школи, ліцею, гімназії. - 2004. - № 2-3. - С. 142-154
101. Щербатых Ю. В. Психология успеха [Текст] /Ю.В.Щербатых. – М.: Эксмо, 2007. – 560 с.
102. Энтони Р. Хватит думать! Действуй! [Текст] / Р.Энтони. – Мн.: Поппури, 2008. – 240 с.

## **Додатки**

### **Мотиваційно-тренінгова програма План заходів мотиваційно-тренінгової програми**

1. Розвиток комунікативних умінь і навичок майбутніх педагогів (Семинар-тренінг) .
2. Вправи для релаксації.
3. Вправи для формування позитивного змісту «Я-концепції».

#### 4. Арт-терапевтичний тренінг самопізнання і рефлексії.

##### **1. Семінар-тренінг «Розвиток комунікативних умінь і навичок майбутніх педагогів».**

**Мета тренінгу:** опанування педагогами прийомів ефективного спілкування через ігрові методи навчання й техніку активного слухання.

##### **Завдання тренінгу:**

- розширення можливостей встановлення контакту в різних ситуаціях спілкування;
- відпрацювання навичок розуміння себе, інших людей, а також взаємин між людьми;
- набуття навичок активного слухання;
- активізація процесу самопізнання й самоактуалізації;
- розширення діапазону творчих здібностей;

**Ведучий.** Спілкування людей між собою — надзвичайно складний процес. Неefективність у спілкуванні може бути пов'язана з повною або частковою відсутністю певного комунікативного уміння. Труднощі, які виникають у спілкуванні в конкретній ситуації, можуть бути спричинені недостатнім самоконтролем, наприклад через невміння впоратися з перевантаженням, імпульсивністю, агресією тощо. Кожний з нас вчиться володіти собою, набуваючи досвіду, часто на помилках і розчаруваннях.

Чи можна навчитися спілкуватися, використовуючи для цього тільки свій реальний досвід? Так, і зробити це можна за допомогою гри. Гра — це модель життєвої ситуації, зокрема спілкування, у процесі якого людина набуває певного досвіду. До того ж, роблячи помилки в штучній ситуації спілкування, людина не відчуває відповідальності, а у реальному житті — так. Це дає змогу більше пробувати, шукати ефективні форми взаємодії і не боятися «поразки».

Безсумнівним позитивним моментом ігрових вправ є можливість отримати оцінку своєї поведінки збоку, порівняти себе з оточенням і скоригувати своє спілкування в наступних ситуаціях. Слід пам'ятати, що набагато легше помітити помилки, неточності у спілкуванні своїх близьких, співробітників, керівників, ніж власні.

На початку заняття ведучий може запропонувати учасникам оцінити свої комунікативні навички і уміння. Ведучий малює на дошці (чи вивішує заздалегідь підготовлений малюнок) «сходи комунікативної майстерності». Лівий край — майстер комунікації, правий — рівень майстерності. Завдання — знайти своє місце на цих сходах і стати туди, відповідно до своїх міркувань. По завершенню роботи учасники групи обговорюють вправу.

Успішність заняття багато в чому залежить від мотивації навчання й ефективного спілкування. Вироблення мотивації може відбуватися за допомогою різних завдань, а саме: проведення ролівої гри на професійно значущу тему, перегляд відеозапису групової дискусії з подальшим обговоренням, програвання особистих проблем під час тренінгу.

Пропонуються роліві ігри.

#### **ПОЧАТКОВІ ВПРАВИ** **«Візуальне відчуття»**

**Мета:** удосконалення перцептивних навичок сприйняття й представлення один одного.

**Хід вправи.** Усі сідають колом. Ведучий просить, щоб кожен уважно подивився на обличчя інших учасників. Через 2—3 хв всі закривають очі і намагаються уявити собі обличчя інших учасників групи. Впродовж 1—2 хв потрібно фіксувати в пам'яті обличчя,

яке вдалося найкраще уявити (запам'ятати). Після виконання вправи група обговорює свої відчуття й повторює вправу. Завдання: кожний учасник групи намагається відтворити в пам'яті якомога більшу кількість обличч учасників тренінгу.

#### «Через скло»

**Мета:** встановлення взаєморозуміння партнерів по спілкуванню на невербальному рівні.

**Хід вправи.** Один з учасників пропонує текст, записуючи його на папір, але передає його ніби через скло, тобто мімікою та жестами. Учасники групи називають те, що вони зрозуміли. Ступінь збігу переданого й записаного тексту свідчить про уміння встановлювати контакт.

#### «Дискусія»

**Мета:** досягнення взаєморозуміння партнерів по спілкуванню на невербальному рівні.

**Хід вправи.** Група поділяється на трійки. У кожній трійці розподіляються обов'язки. Один з учасників грає роль «глухого і німого»: він нічого не чує, не може говорити, але в його розпорядженні — зір, жести, пантоміміка; другий учасник грає роль «глухого»: він може говорити і бачити; третій — «сліпого і німого»: він здатний тільки чути і показувати. Усій трійці пропонують завдання, наприклад, домовитися про місце, час і мету зустрічі.

На вправу дають — 15 хв.

#### «Так»

**Мета:** удосконалення навичок емпатії і рефлексії.

**Хід вправи.** Група поділяється на пари. Один з учасників говорить фразу, що виражає його стан, настрої чи відчуття, інший ставить йому запитання, щоб з'ясувати деталі. Вправа вважається виконаною, якщо у відповідь на запитання учасник одержує три позитивні відповіді — «так».

#### «Передавання руху по колу»

**Мета:** удосконалення навичок координації та взаємодії на психомоторному рівні, розвиток уваги та емпатії.

**Хід вправи.** Усі сідають у коло. Один з учасників групи починає діяти з уявним предметом так, щоб його можна було продовжити. Сусід повторює його дію і продовжує вправу. У такий спосіб предмет обходить коло і повертається до першого гравця, який називає переданий йому предмет і кожен з учасників називає, у свою чергу, що передавав саме він. Після обговорення вправа повторюється ще раз.

**Ведучий.** Численні дослідження показують, що успіх людини, яка працює в сфері постійного спілкування, на 80 % залежить від її комунікативної компетентності.

Непродуктивність у спілкуванні може бути пов'язана з відсутністю комунікативних навичок спілкування, з труднощами їх практичної реалізації (стомлення, неухважність, умови діяльності, особливості ситуації). На підтвердження сказаного ведучий аргументовано наводить випадки, коли учасники дискусії пропускали висловлювання інших чи спотворювали предметні позиції під час відтворення розмови з пам'яті. Можна також послатися на приклади, взяті з праць Д.Карнегі, Й.Атватера, про те, як важливо бути уважним слухачем.

*Можна виділити такі невербальні канали комунікації:*

- очі і контакт за допомогою погляду;
- обличчя і його експресія;
- жести;
- пози;
- тактильні відчуття (дотики);
- дистанція під час спілкування.

**Інструкція.** Вашій увазі пропонується методика на визначення уміння слухати іншу людину.

Перед вами 16 запитань, на кожне з яких ви можете відповісти твердженням «так» чи «ні». Варто пам'ятати, що «правильних» чи «неправильних» відповідей не буває. Головне — намагайтеся відповідати чесно, не намагайтеся справити позитивне враження, відповіді мають відповідати дійсності. Вільно та щиро висловлюйте свою думку. У цьому випадку ви зможете краще пізнати себе. Заздалегідь дякуємо вам!

### **МЕТОДИКА НА ВИЗНАЧЕННЯ УМІННЯ СЛУХАТИ**

1. Чи терпляче ви чекаєте, доки інший закінчить говорити і дасть вам можливість висловитися?
2. Чи поспішаєте ви прийняти рішення до того, як зрозумієте сутність проблеми?
3. Чи слухаєте ви лише те, що вам подобається?
4. Чи заважають вам слухати співрозмовника ваші емоції?
5. Чи відволікаєтеся ви, коли співрозмовник висловлює свої думки?
6. Чи запам'ятовуєте ви замість основних моментів бесіди якісь несуттєві?
7. Чи заважають вам упередження сприймати інформацію?
8. Чи припиняєте ви слухати співрозмовника, коли з'являються труднощі в розумінні його думки?
9. Чи займаєте ви негативну позицію щодо співрозмовника?
10. Чи завжди ви слухаєте співрозмовника?
11. Чи ставите ви себе на місце того, хто говорить, щоб зрозуміти, що змусило співрозмовника говорити саме так?
12. Чи берете ви до уваги той факт, що у вас із співрозмовником можуть бути різні погляди на предмети обговорення?
13. Чи припускаєте, що у вас і вашого співрозмовника може бути різне розуміння змісту уживаних слів?
14. Чи намагаєтеся ви з'ясувати причини суперечки, наприклад, різні точки зору, постановка питання?
15. Чи уникаєте ви погляду співрозмовника у бесіді?
16. Чи виникає у вас бажання перервати співрозмовника і вставити своє слово за нього, випередити його з висновками?

#### **Обробка результатів** (підраховують кількість відповідей). **Інтерпретація**

**6 балів і менше.** Низький ступінь виразності уміння слухати інших, спрямованість у спілкуванні на себе (тобто задоволення своїх домагань, незважаючи на інтереси партнера). Занижена чутливість в оцінюванні поточної ситуації — коли мовчати і слухати, а коли говорити. Необхідне навчання навичок ефективного слухання;

**від 7 до 10 балів.** Середній ступінь виразності уміння слухати співрозмовника. Це уміння швидше виявляється ситуативно і залежить від особистісної значимості (зацікавленості) в інформації. Є необхідність в удосконаленні навичок та прийомів активного слухання;

**10 балів і більше.** Явно виражені уміння слухати інших незалежно від особистої значимості отримуваної інформації. Така людина є сумлінним співробітником (якщо в основі діяльності — спілкування з людьми).

Ведучий пропонує учасникам об'єднатися по двоє і визначитися, хто говорить, а хто слухає, тобто хто «оповідач», а хто — «слухач». Потім ведучий повідомляє, що завданням «слухачів» буде уважне вислуховування впродовж 2—3 хв «дуже нудної розповіді». Потім ведучий викликає майбутніх «оповідачів», нібито для того, щоб проінструктувати їх, як зробити розповідь «дуже нудною». Насправді дає пояснення (так, щоб «слухачі» не чули цього) про те, що суть — не в нецікавій розповіді, а в тому, щоб «оповідач» фіксував типові реакції «слухача». Для цього, оповідачу рекомендується після хвилиної розповіді зробити в зручний момент паузу і продовжити розповідь після якоїсь реакції «слухача» (кивання головою, жест, слова). Якщо впродовж 7—10 с реакції немає, слід продовжити розповідь впродовж ще однієї хвилини і знову зупинитись і запам'ятати наступну реакцію «слухача». На цьому вправа припиняється.

Після проведення вправи всім учасникам групи розповідають справжню суть інструкції та говорять мету вправи. Оповідачів просять тримати в пам'яті реакції слухачів. Ведучий пропонує список найтипівіших прийомів слухання, називаючи їх і даючи необхідні пояснення.

### ТИПОВІ ПРИЙОМИ СЛУХАННЯ

1. Глухе мовчання.
2. Угу-піддакування («ага», «угу», «так-так», «ну», кивання підборіддям тощо).
3. Луна — повторення останніх слів співрозмовника.
4. Дзеркало — повторення останньої фрази зі зміною порядку слів.
5. Парафраз — передавання змісту висловлювання партнера іншими словами.
6. Спонукування — вигуки та інші вирази, що спонукають співрозмовника продовжити перервану мову («Ну і .», «Ну і що далі?», «Давай-давай»),
7. Уточнювальні запитання на зразок «Що ти мав на увазі, коли говорив «схатологічний»?
8. Додаткові запитання типу «навіщо», які розширюють сферу спілкування; дуже часто такі запитання відволікають оповідача від головної думки розмови.
9. Оцінки, поради.
10. Продовження — коли слухач долучається до розмови і намагається завершити фразу, розпочату тим, хто говорить, «підказує слова».
11. Емоції — «ух», «ах», «чудово», сміх, «ну і ну».
12. Нерелевантні й псевдорелевантні висловлювання — висловлювання, що не стосуються справи, і лише формально стосуються розмови.

Після інформаційного повідомлення ведучий пропонує «оповідачам» описати реакції «слухачів» і дати їм класифікацію. Ведучий разом з учасниками групи аналізує, які реакції були найчастіше, яке їхнє позитивне й негативне значення в ситуаціях спілкування. Під час обговорення ведучому доречно запропонувати схему слухання: «підтримка — з'ясування — коментування» і обговорити з учасниками появу певних реакцій на різних етапах слухання. Так, на етапі «Підтримка» доречними є такі реакції: «угу-піддакування», «луна», «емоційний супровід», на етапі «З'ясування» — «уточнювальні запитання» і «парафраз», а «оцінки» і «поради» можна використовувати на етапі «Коментування».

### ВПРАВИ НА ЗАКРІПЛЕННЯ ІНФОРМАЦІЇ

#### «Диспут»

**Мета:** відпрацювання навичок активного слухання.

**Хід вправи.** Учасники поділяються на дві команди. За допомогою жереба з'ясовують, яка команда яку позицію займатиме з певного питання, наприклад: прибічники засмаги, паління, роздільного харчування і ті, що проти цього.

Члени команд по черзі висловлюють аргументи на користь певної точки зору. Обов'язковою вимогою для учасників гри є підтримка думок суперників і розуміння аргументації. У процесі диспуту той з членів команди, чия черга висловлюватися наступним, повинен реагувати «угу-піддакуванням» і «луною», ставити уточнювальні запитання, якщо зміст аргументації недостатній, у такому разі можна використати парафраз. Аргументи на користь позиції своєї команди дозволено висловлювати лише після того, як той, хто виступає, просигналізує, що його зрозуміли правильно (кивок головою, «так, саме це я і мав на увазі»).

Ведучий стежить за виступами і за тим, щоб учасники диспуту підтримували висловлювання, використовуючи при цьому відповідні реакції. Можна давати пояснення типу «так, ви мене зрозуміли правильно», при цьому повторивши слова співрозмовника, і переконатися в правильності розуміння висловленої думки. Ведучий намагається застерегти учасників диспуту від спроб продовжувати і розвивати думки співрозмовника, приписуючи йому не його слова.



По закінченню ведучий коментує хід вправи, звертаючи увагу на випадки, коли за допомогою парафразу вдалося домогтися уточнення позицій учасників диспуту.

#### **«Суперечка при свідку»**

**Мета:** закріплення навичок активного слухання.

**Хід вправи.** Учасники групи об'єднуються у трійки. Один з членів трійки бере на себе роль спостерігача-контролера. Його завдання — стежити за тим, щоб учасники суперечки здійснювали підтримку висловлювань партнерів, не пропускали другого такту («З'ясування») і у парафразі використовували «інші слова», тобто він виконує ті самі функції, що ведучий у попередній вправі. Два інших учасники трійки, попередньо вирішивши, яку з альтернативних позицій вони будуть займати, вступають у суперечку на обрану ними тему, дотримуючись схеми ведення діалогу. Під час вправи учасники міняються ролями, тобто роль спостерігача-контролера по черзі виконують усі члени трійки.

На вправу приділяють 15 хв.

По закінченні учасники групи обговорюють вправу. Орієнтовні запитання для обговорення:

- Які труднощі постали перед вами під час розмови?
- Чи були випадки, коли після парафразу відбувалося уточнення позиції?
- Кому з учасників не вдалося зрозуміти іншого?

#### **«Карусель»**

**Мета:** формування навичок швидкого реагування під час вступу в контакт, розвиток емпатії та рефлексії в процесі навчання.

**Хід вправи.** У вправі організують серію зустрічей, причому щоразу — з новою людиною. Завдання: легко вступити в контакт, підтримати розмову і попроситися.

Члени групи шикуються за принципом каруселі, тобто обличчям один до одного, й утворюють два кола: внутрішнє нерухоме і зовнішнє рухоме.

#### **Приклади ситуацій:**

- Перед вами людина, яку ви добре знаєте, але досить довгий час не бачили. Ви дуже раді цій зустрічі.
- Перед вами незнайома людина. Познайомтеся з нею.
- Перед вами маленька дитина, вона чогось злякалася. Підійдіть до неї і заспокойте її.
- Після тривалої розлуки ви зустрічаєте коханого (кохану), ви дуже раді зустрічі. Час на встановлення контакту і проведення бесіди 3—4 хв. Потім ведучий дає сигнал, і учасники тренінгу переходять до наступного учасника.

#### **«Остання зустріч»**

**Мета:** удосконалення комунікативної культури.

**Хід вправи.** Уявіть собі, що заняття вже закінчилися, і ви маєте попроситися. Але чи встигли ви сказати один одному те, що хотіли? Може бути, що ви забули поділитися з групою своїми переживаннями? Можливо, є людина, думку якої про себе ви хотіли б почути? Чи хочете ви подякувати комусь за щось? Зробіть це «тут і тепер».

#### **ПІДСУМКИ РОБОТИ ГРУПИ**

Під час підбиття підсумків роботи групи присутній ведучий, але він є спостерігачем. Учасники групи визначають ті риси, які допомагають у спілкуванні і які визначили під час проведення тренінгу (не потрібно називати ті риси, які не можна змінити, тобто природні, фізіологічні). Ці риси і будуть тим надбанням, що напрацював кожний учасник групи.

Технологію проведення тренінгу можна варіювати залежно від досвіду тренера (ведучого), а також від особливостей учасників групи (вікових, професійних, особистісних).

## **2. Вправи для релаксації**

### **Вправа «Самоконтроль зовнішнього прояву емоцій»**

В момент дії стресових факторів, при зростанні емоційного напруження, необхідно запустити питання самоконтролю: «Як виглядає моє обличчя? Чи стиснуті мої зуби? Як я сиджу? Як я дихаю?».

Якщо виявлені ознаки напруження, необхідно:

1. Довільно розслабити м'язи, для розслаблення м'язів використовуйте наступні формули: м'язи обличчя розслаблені; брови вільно розведені; лоб розгладжений; розслаблені м'язи щелепи; розслаблені м'язи рота; розслаблений язик, крила носа; все обличчя спокійне і розслаблене.
2. Зручно сісти, встати.
3. Зробити 2—3 глибоких вдихи і видихи.

### **Вправа «Розслаблення м'язів обличчя»**

Завдання вправ — дати можливість усвідомити і запам'ятати відчуття розслаблених м'язів за контрастом з їх напруженням.

Кожна вправа складається з двох фаз — початкової (напруження) і наступної (розслаблення).

Напруження обраного м'яза чи групи м'язів повинне наростати плавно, «скидання» напруження здійснюється різко.

Повільне напруження м'язів має супроводжувати повільний глибокий вдих. Розслаблення синхронне з вільним повним видихом.

Вправу не слід виконувати безпосередньо перед сном, оскільки м'язове напруження має збуджуючу дію.

Кожна вправа повторюється 2—3 рази.

Виконуючи зазначені вправи, треба прагнути до того, щоб м'язи, які не задіюються в даний момент, були розслаблені.

**«Маска подиву».** Заплющити очі. Одночасно з повільним вдихом максимально високо підняти брови, вимовивши про себе: **«М'язи чола напружені»**. Затримати на секунду подих і з видихом опустити брови. (Пауза 15 секунд.) **«Жмурки»** — вправа для очей. З повільним видихом, м'яко опустити повіки. Вдихаючи повітря, поступово нарощувати напруження м'язів очей і, нарешті, замружити їх так, начебто в них потрапило мило, мружитися якнайсильніше. Вимовити про себе: **«Повіки напружені»**. Потім — секундна затримка подиху, вільний видих і розслаблення м'язів повік. Залишаючи повіки опущеними, вимовити про себе: **«Повіки розслаблені»**. **«Обурення»** — вправа для носа. Округлити крила носа і напружити їх, начебто ви дуже сильно чимось обурені, зробити вдих і видих. Вимовити про себе: **«Крила носа напружені»**. Зробити вдих, на видиху розслабити крила носа. Вимовивши про себе: **«Крила носа розслаблені»**.

**«Маска поцілунку».** Одночасно з вдихом поступово стискати губи, начебто для поцілунку, довести це зусилля до межі і зафіксувати його повторюючи: **«М'язи рота напружені»**. На секунду затримати подих, з вільним видихом розслабити м'язи. Вимовити: **«М'язи рота розслаблені»**.

**«Маска сміху».** Злегка примружити очі, на вдиху поступово посміхнутися настільки широко, наскільки це можливо. На видиху розслабити напружені м'язи обличчя. Повторити вправу кілька разів.

**«Маска невдоволення».** З вдихом поступово стискати зуби, щільно зімкнути губи, напружити м'язи підборіддя й опустити кути рота — зробити маску невдоволення, зафіксувати напруження. Вимовити про себе: **«Щелепи стиснуті, губи напружені»**. З видихом розслабити м'язи обличчя — розімкнути зуби. Вимовити про себе: **«М'язи обличчя розслаблені»**.

Після деякого тренування легко вдається подумки керувати розслабленням всіх м'язів обличчя.

## Вправи на активну релаксацію

**Попередня інструкція.** Перш, ніж почати займатися, знайдіть спокійне місце з м'яким освітленням. Сядьте в зручне крісло, звільніться від одягу, що стискає вас, від пасків, що жмуть, краваток, важкого верхнього одягу, тісного взуття. Зніміть годинник, окуляри чи контактні лінзи... Система релаксаційних вправ припускає напругу, з наступним розслабленням кожної групи м'язів протягом , 5 секунд, що повторюється двічі. Відчуття розслаблення м'язів легше досягти і відчутті у порівнянні з напругою. Однак, якщо ви відчуваєте надлишкове напруження в м'язі, можна збільшити кількість скорочень м'язових груп до семи разів. Варто пам'ятати, що м'язова напруга нетотожна м'язовому болу чи іншим неприємним відчуттям: мимовільному тремтінню, посмикуванню і інше. У цих випадках варто знизити рівень довільного скорочення чи просто відмовитися від вправи. Якщо ви хочете розслабити все тіло, то на це буде потрібно близько 20 хвилин. Можна скоротити час, релаксуючи меншу кількість м'язових груп. І, нарешті, під час виконання вправ не затримуйте подих. Дихайте нормально, або, якщо це зручніше, вдихайте під час напруження і видихайте при розслабленні м'язів.

**Основна інструкція.** Тепер ви готові до поступового розслаблення більшості м'язових груп для того, щоб досягнути стану загальної релаксації. Розташуйтеся, як можна зручніше, нехай ніщо вас не обмежує... Закрийте очі. Почнемо з того, що звернемо увагу на ваш подих. Подих – це метроном нашого тіла. Тож давайте подивимося, як працює цей метроном. Стежте уважно, як повітря потрапляє в ніздрі і далі проходить у легені. Під час того, як ви вдихаєте, живіт і грудна клітка розширюються, при видиху вони звужуються. Зосередьтеся на нашому подиху... (Пауза 30 секунд.) В кожному випадку, коли ми будемо фокусувати увагу на певній м'язовій групі, перед початком виконання вправи я дам докладні пояснення щодо того, як її треба робити. Тому не починайте вправи перш, ніж я скажу: «Готові? Почали!».

**Грудна клітка.** Розслаблення почнемо з грудної клітки. Раджу вам, але тільки за моїм сигналом і не раніше, зробити чуже глибокий вдих. Спробуйте вдихнути все повітря, що вас оточує. Робимо це зараз. Почали! Зробіть дуже глибокий вдих. Найглибший вдих! Глибше! Ще глибше! Затримайте повітря... і розслабтеся. Тепер видихніть усе повітря з легені, і повертайтеся до нормального дихання. Чи відчули ви напруження в грудній клітці під час вдиху? Помітили розслаблення після видиху? Давайте запам'ятаємо це відчуття, усвідомимо, оцінимо його, оскільки доведеться повторити вправу. Готові? Почали! Вдихніть глибоко! Дуже глибоко! Глибше, ніж колись! Глибше, ніж коли-небудь! Затримайте вдих і розслабтеся. Швидко видихніть і поверніться до звичайного дихання. Відчули тепер напруження? Відчули розслаблення? Спробуйте зосередитися на різниці-ваших відчуттів, щоб потім з більшим успіхом повторити все знову. (Між вправами пауза 10 – 15 секунд.)

**Нижня частина ніг.** Звернемо увагу на ступні і ікри ніг. Перш ніж почати, поставте обидві ноги щільно на підлогу. Тепер я попрошу вас притиснути пальці ніг до підлоги і підняти обидві п'ятки так високо, як тільки це можливо. Готові? Почали! Підніміть п'ятки! Підніміть їх дуже високо. Ще вище! Затримайте їх у такому положенні і розслабте. Нехай вони м'яко впадуть на підлогу. Ви повинні були відчути напруження в ікрах. Давайте повторимо вправу. Готові? Почали! Підніміть п'ятки високо. Дуже високо! А зараз ще вище, вище! Затримайте. А тепер розслабте. При розслабленні ви могли відчути поколювання в ікрах, певну важкість, що відповідає розслабленому стану.

Тепер притисніть п'яти до підлоги, а пальці підніміть якнайвище, намагаючись дістати ними до стелі. Давайте спробуємо. Готові? Почали! Підніміть пальці ніг. Вище! Ще вище! Ще! Затримайте їх! І розслабте... Тепер давайте повторимо вправу. Готові? Почали! Підніміть пальці ніг високо! Вище! Ще вище! Ну, ще трохи! Затримайте! Розслабте... Ви можете відчути поколювання в ступнях. Спробуйте відчути це

поколювання, а можливо, і вагу. Ваші м'язи зараз розслаблені.. Нехай м'язи стають все важчими і більш розслабленими. (Пауза 20 секунд).

**Стегна і живіт.** Тепер зосередимо увагу па м'язах стегон. Ця вправа дуже проста. За моїм проханням треба витягнути прямо перед собою обидві ноги, якщо це незручно, можна витягати по одній нозі. При цьому пам'ятайте, що ікри не повинні напружуватися. Давайте почнемо. Готові? Почали! Випрямляйте обидві ноги перед собою. Прямо! Ще пряміше! Пряміше, ніж було! Затримайте! І розслабте... Нехай ноги м'яко впадуть па підлогу. Відчули напруження в стегнах? Давайте повторимо вправу. Готові? Почали! Витягніть обидві ноги перед собою! Прямо! Ще пряміше! Пряміше ніж було колись! Затримайте! І розслабте...

Щоб розслабити протилежну групу м'язів, уявіть собі, що ви на пляжі і зариваєте п'ятки в пісок. Готові? Почали! Заривайте п'ятки в підлогу! Міцніше упирайтеся п'ятами! Ще міцніше! Міцніше, ніж було колись! Затримайте напруження! І розслабте. Повторимо ще раз. Готові? Почали! Заривайте п'яти в підлогу Міцніше! Ще міцніше! Міцніше, ніж було! Ще! І розслабте. Тепер у верхній частині ваших ніг повинно відчуватися розслаблення. Дайте м'язам розслабитися ще більше. Ще! Зосередьтеся на цьому відчутті. (Пауза 20 секунд.)

**Кисті рук.** Перейдемо до рук. Спочатку я попрошу вас одночасно обидві руки стиснути в кулаки. Стисніть обидва кулаки настільки сильно, наскільки це можливо. Готові? Почали! Стискайте кулаки дуже міцно. Міцніше, ніж дотепер! Ще міцніше! Затримайте! І розслабте. Це прекрасна вправа для тих, чиї руки втомились від писання протягом усього дня. Тепер давайте повторимо. Готові? Почали! Стисніть кулаки дуже міцно. Міцніше! Ще міцніше! Міцніше всього! Затримайте і розслабте... Для того, щоб розслабити протилежну групу м'язів, потрібно просто розчепирити пальці настільки широко, наскільки це можливо. Готові? Почали! Розведіть ваші пальці широко. Ширше! Ще ширше! Затримайте їх у цьому стані! Розслабте. Повторимо ще раз. Готові? Почали. Розведіть пальці. Ширше. Ще ширше! Максимально широко! І розслабте. Зверніть увагу на відчуття тепла чи поколювання в кистях рук і передпліччі. Запам'ятайте ці відчуття. (Пауза 20 секунд).

**Плечі.** Тепер давайте попрацюємо над плечами. Ми несемо на наших плечах великий вантаж напруження і стресу. Дана вправа спрямована па підняття плечей в вертикальній площині у напрямку до вух (подумки спробуйте дістати до мочок вух верхом плечей). Давайте спробуємо. Готові? Почали! Підніміть плечі. Підніміть їх вище. Ще! Вище, ніж було! Затримайте! Розслабте. Повторимо ще раз. Готові? Почали! Піднімайте плечі якнайвище! Ще вище! Вище! Максимально високо! І розслабте. Дуже добре! Сконцентруйте увагу па відчутті важкості в плечах. Опустіть плечі, дайте їм повністю розслабитися. Нехай вони стають все важчі і важчі. (Пауза 20 секунд).

**Обличчя.** Перейдемо до обличчя. Почнемо з рота. Перше, про що я попрошу, — посміхніться настільки широко, наскільки це можливо. Це має бути посмішка «до вух». Готові? Почали! Посміхніться широко. Ще ширше! Ширше нікуди?! Затримайте напруження! І розслабте. Тепер повторимо цю вправу. Готові? Почали! Широка посмішка! Найширша по-смішка! Ще ширше! Ширше! Затримайте! І розслабте.

Для розслаблення протилежної групи м'язів зімкніть губи разом, начебто хочете когось поцілувати. Готові? Почали! Зімкніть губи разом. Дуже міцно стисніть. Ще! Міцніше! Стисніть їх максимально міцно і щільно. Розслабте. Повторимо вправу. Готові? Почали! Стисніть губи! Міцніше. Витягніть їх трошки вперед! Ще міцніше! Затримайте! І розслабте. Відпустіть м'язи навколо рота — дайте їм розслабитися. Ще більше розслабте їх. Тепер перейдемо до очей. Треба дуже міцно закрити очі. Уявіть, що в ваші очі потрапило мило. Готові? Почали! Замружте очі. Дуже міцно! Ще міцніше! Зовсім міцно! Затримайте! Розслабте. Повторимо вправу. Готові? Почали! Закрийте щільніше очі! Сильніше! Напружте повіки! Ще! Ще сильніше! Розслабтеся.

Остання вправа полягає в тому, щоб максимально високо підняти брови. Не забудьте, що ваші очі повніші бути при цьому закриті. Готові? Почали! Підніміть брови високо. Якнайвище! Ще вище! Так високо, як тільки можливо! Затримайте! Розслабте. Повторимо вправу. Готові? Почали! Підніміть брови. Ще вище! Якнайвище! Ще! Затримайте їх у цьому положенні! І розслабте. Зробіть паузу на кілька митей, щоб відчути повне розслаблення обличчя. (Пауза 15 секунд).

**Заключний етап.** Зараз ви розслабили більшість основних м'язів вашого тіла. Щоб у вас з'явилася впевненість у тому, що всі вони дійсно розслабилися, я буду в зворотному порядку перераховувати м'язи, що ви напружували, а потім розслабили. В міру того, як я буду називати їх, намагайтеся їх розслабити ще більше. Ви відчуєте розслаблення, що проникає у ваше тіло, як тепла хвиля. Ви відчуваєте розслаблення, починаючи з чола, потім воно переходить на очі і нижче на щоки. Ви відчуваєте тяжкість розслаблення, що охоплює нижню частину обличчя, потім воно опускається до плечей, на грудну клітку, передпліччя, живіт, кисті рук. Розслаблюються ваші ноги, починаючи зі стегон, досягаючи ікор і ступней. Ви відчуваєте, що ваше тіло стало дуже важким, дуже розслабленим. Це приємне почуття. Затримайте ці відчуття і насолодіться почуттям розслаблення. (Пауза 2 хвилини).

**Вихід зі стану релаксації.** Тепер спробуємо повернутися в навколишній світ. Я буду рахувати від одного до десяти. Із збільшенням рахунку, ви будете почувати, що свідомість стає все більш і більш ясною, а тіло — більш свіжим і енергійним. Коли я дорахую до десяти, ви відкриєте очі і відчуєте себе краще, ніж коли-небудь, У цей день. Прийде відчуття бадьорості, свіжості, припливу сил і бажання діяти. Давайте почнемо: «один — два» — і ви починаєте прокидатися, «три — чотири — п'ять» — з'являється відчуття бадьорості, «шість — сім» — напружте кисті і ступні, «вісім» — потягніться, «дев'ять — десять» — тепер відкрийте очі. Ви збудилися і готові діяти. Ваша свідомість ясна, ваше тіло відпочило.

### **Вправа «Колода емоцій»**

Це вправа для тих, хто хоче потренуватися в керуванні своїми емоціями (хоча її можна використовувати і для роботи з більш широким поняттям — станами). Вправа дуже ефективна, і якщо з нею попрацювати протягом 1—2 місяців, то можна легко навчитись керувати своїми емоціями, причому, вже без допомоги колоди...

Потрібно зробити «колоду» з 16 карт (як мінімум). Ви також можете додавати свої власні етапи (емоції). Наприклад: бадьорість, закоханість, захоплення, сум, зацікавлення, ненависть, радість, роздратування, спокій, страх, творчий злет, впевненість, здивування, гумор, злість, презирство.

Порядок створення колоди

1. Картки. Підготуйте необхідну кількість карток з цупкого паперу (такого розміру, щоб можна було носити у кишені). Наприклад, 6 на 9 см. Або зробіть їх з звичайного паперу, а потім наклейте на гральні карти.

2. Сфера застосування. Виберіть стан (емоцію). Визначте, в яких ситуаціях цей стан буде вам корисний (спокій при конфліктній ситуації, ненависть-в бійці па вулиці і т. д.).

3. Спробуйте максимально увійти в цей стан. Бажано, щоб цей стан був «чистим» - без «домішок» інших станів. Також важливо, щоб він не був пов'язаним із якоюсь певною ситуацією, щоб був ніби «сам по собі» (хоча для того, щоб його згадати, можна пригадати ситуацію, де у вас була ця емоція). Доведіть його до максимуму, на який здатні.

4. Символ. На карті намалуйте символ, який у вас асоціюється з даним станом. Це може бути щось абстрактне, або ж якийсь предмет чи людина.

5. Назвіть емоції. Під символом напишіть назву цього стану: печаль, жалість, гумор...

6. Список слів. Під назвою напишіть список з 6—8 слів, при допомозі яких ви можете описати цей стан: тепло, розслабленість, яскраво, бігти і т. д.

7. Колода. Повторіть пункти 2-6 для всіх станів. При бажанні, зробіть і додайте в колоду потрібні вам карти.

*Робота з колодою.* Ви тасуєте колоду і в довільному порядку витягаєте карти. Робити це можна в будь-якому місці і в будь-який час, лише з умовою, що ви там зможете зосередитись на вправі.

*Тренування навичок.* Всі кроки треба робити послідовно.

1. Вхідження в стан. Спочатку ваше завдання, витягнувши карту з колоди, дивлячись на неї, максимально увійти в цей стан.

2. Втримання стану. Після того, як ви навчилися входити в стан, вашим завданням є навчитися цей стан утримувати (на початку можна при цьому певний час тримати карту перед очима). Визначте для себе певний інтервал часу (наприклад, 3 хв.) і тренуйтеся утримувати стан протягом цього часу. Після того, як ви це успішно опануєте, додайте ще хвилину, потім ще... (Можна так — додавайте по хвилині через 3—4 дні). Максимум, до якого має сенс збільшувати тренування - 15 хвилин. Можна ускладнити роботу, спробувавши втримувати потрібні стани в реальних ситуаціях.

3. Усвідомлення. Після того, як ви навчитесь досить добре утримувати стани, спробуйте визначити нюанси цієї емоції — які характерні відчуття, які субмодальні зрушення в візуальному та аудіальному каналах.

4. Керування рівнем. Навчіться не тільки викликати цей стан, але і задавати його рівень, інтенсивність. Це ніби «сила переживання». Можна створити для себе шкалу (наприклад, від 0 до 10 за інтенсивністю) і муштрувати себе по ній. Для цього можна навіть зробити собі другу колоду з числами від 0 до 10 і витягати по 2 карти: емоцію і її інтенсивність. Доведіть емоцію до максимуму, а потім до мінімуму, зменшуйте її інтенсивність до 0. Врахуйте, що керування неприємними емоціями теж треба тренувати, хоча б для того, щоб навчитися з них виходити.

5. Швидкість переходу. Потренуйте швидкість переходу від одного стану до іншого. Тобто: витягнули карту, максимально увійшли у стан, витягнули іншу карту, переходите в новий стан. При цьому важливо під час тренувань досягнути максимальної швидкості переходу від максимуму одного стану до максимуму іншого.

6. Уявлення. Через декотрий час ви зрозумієте, що для того, щоб увійти в стан, достатньо лише пригадати образ карти. Робите те ж саме, що і в 1 пункті, але карту витягаєте подумки.

7. Після того, як ви добре навчилися входити і втримувати стани подумки та виходити з них, починайте тренувати перехід з стану у стан в реальних ситуаціях, причому, не лише у нейтральних, а і у складних.

### **Вправи на візуалізацію**

Образи пам'яті, що штучно створюються уявою людини, по різному впливають на її психічний стан. Чим приємнішим є образ, що викликається, тим більший позитивний емоційний стан він створює. Психологами виявлений так званий «ефект Пігмаліона»: людина поводить себе так чи інакше, керуючись тим, якою вона себе уявляє. Уявляє себе людина спокійною, впевненою, повною сил і енергії, і поведінка її стає аналогічною. Техніки можуть застосовуватися як у груповій роботі, так і індивідуально, в моменти нетривалого відпочинку (наприклад, на перервах, у транспорті і т.п.)

### **Вправа «Висока енергія»**

**Мета:** заряд короткотривалої енергії і її оптимальне використання. Необхідний час: 3 хв. Уявіть собі яскраве нічне зоряне небо. Виберіть собі найяскравішу зірку. А тепер проковтніть її... Вона вибухає в вас, наповнюючи весь організм енергією. Енергія проникає в усі клітини вашого організму, наповнюючи його бажанням щось зробити, змінити, виправити. Сміливіше, не чекайте, дійте!

### **Вправа «Поплавець в океані»**

Сядьте зручно. Дихання спокійне та рівне. Закрийте очі і розслабтеся. Уявіть, що ви маленький поплавець в океані. У вас немає мети, компасу, карти, керма, весел. Ви рухаєтеся туди, куди несе вас вітер і океанські хвилі. Велика хвиля може на якийсь час накрити вас, але ви знову виринаєте на поверхню... Спробуйте відчуті ці поштовхи і виринання... Відчуйте рухи хвиль, тепло сонця, краплі дощу... пружність товщі моря під вами, яка підтримує вас. Прислухайтеся до свого тіла, які відчуття виникають у вас, коли ви уявляєте себе маленьким поплавцем у великому океані?

### **3. Психологічний тренінг: «Я – концепція та її складові»**

#### **1. Введення до теми тренінгу «Я – концепція та її складові» (10 хв)**

**Мета:** підвести учасників до розуміння теми «Я – концепція та її складові» та мотивувати їх на усвідомлення актуальності даної теми для розуміння складових свого власного «Я».

#### ***Інформаційне повідомлення: «Я - концепція»***

Я-концепція опосередкує стимули з навколишнього світу, зумовлює образ дій людей і є ключовою причиною відчуття ними свого життя як щасливого або трагічного. Я-концепція виконує важливі функції в житті людини. На думку англійського психолога Роберта Бернса, вона виконує ряд функцій:

1. Я-концепція сприяє досягненню внутрішньої узгодженості особистості. Узгоджена Я-концепція дозволяє особі відчувати себе упевнено, знаходитися в «тісному контакті з реальністю».

2. Я-концепція визначає інтерпретацію життєвого досвіду особистості. У людини існує стійка тенденція інтерпретувати свій індивідуальний досвід на основі уявлень про себе.

3. Я-концепція є джерелом очікування. Вона впливає на прогноз людини щодо того, що повинне з нею відбутися.

Якщо поведінка людини суперечить її Я-концепції, це викличе когнітивний дисонанс. Тому людина, що володіє Я-концепцією, що склалася, будує свою поведінку так, щоб вона не суперечила її уявленням про себе. Таким чином, Я-концепція багато в чому визначає поведінку.

Оскільки Я-концепція – це сукупність установок людини «на себе», то і в ній можна виділити ті ж самі аспекти, що і в будь-якій установці:

- Когнітивний аспект – переконання. Стосовно Я-концепції цей компонент називають «образ Я» - сукупність представлень людини про саму себе.
- Оцінювальний аспект – емоційне відношення до цього переконання. У Я-концепції - афективна сторона уявлень про саму себе, звана «самооцінкою» або «ухваленням себе».
- Поведінковий аспект – реакція, яка може виражатися в поведінці. Стосовно Я-концепції цей компонент відображає конкретні дії, реакції, які можуть бути викликані образом-Я і самооцінкою.

Описуючи себе, людина використовує думки, які відображають деякі стійкі тенденції в її поведінці. Як правило, ці думки є відповідями на запитання: «Хто я?» (ролеві, статусні характеристики); «Який я?» (фізичні і психологічні риси, характеристики); «Що я хочу?» (мотивація, цінності, інтереси); «Що я можу?» (уявлення про власні здібності); «Що мені належить?» (опис ідеальних і матеріальних цінностей, володіння якими значуще для неї).

#### **2. Регламент. Правила групової роботи на тренінгу (20 хв)**

**Мета:** повідомити про форми роботи у процесі відпрацювання теми та скласти спільні «умови комфорту» при роботі в групі для кожного учасника.

*Хід проведення*

1. Запропонувати правила.

2. Які з попередньо визначених «умов комфорту» є для групи найбільш значущими?
3. Що потребує корекції або змін?

### **3. Очікування: «Берег реалізованих сподівань» (20 хв)**

**Мета:** визначити сподівання учасників та їх відповідність плану тренінгу.

*Хід проведення*

1. Тренер просить учасників написати на стікерах своє очікування відповідно до теми тренінгу
2. Кожен учасник повідомляє групі свої очікування.
3. Очікування розміщуються на плакаті «Берег очікуваних сподівань».

### **Тест «Хто я?» (20 хв)**

**Мета:** створити умови для проведення самодослідження учасниками когнітивного компоненту своєї Я-концепції.

*Хід проведення*

1. Дається завдання написати в стовпчик цифри від 1 до 20 і 20 разів. Установка: відповідайте на питання «Хто я?»; використовуйте характеристики, риси, відчуття і інтереси для опису себе, починаючи кожен пропозицію словами «Я – це...».
2. На завершення роботи кожен може голосно прочитати свій перелік решті групи і провести рефлексію відчуттів, думок, що виникали в процесі виконання цього завдання.
3. Після цього учасники утворюють мікро-групи парами і зачитують оди одному самоопис, одночасно заповнюючи запропоновану нижче схему. Це завдання дозволяє виявити особливості індивідуального самосприйняття, осмислити, наскільки сформовано цілісний образ власного «Я».

### **Складові моєї Я-концепції**

«Я» тілесне	«Я» емоційне	«Я» інтелектуальне	«Я» соціальне
-------------	--------------	--------------------	---------------

### ***Рефлексія переживань та змісту***

З чого складаються наші уявлення про самих себе? Яку роль грає самооцінка у формуванні образу «Я»? чому образ «Я» не завжди відповідає нашій дійсній суті? Які почуття ви переживали при виконанні вправи? Якого компоненту більше в вашій Я-концепції?

### **4. «Психологічне обличчя мого Я» - інформаційне повідомлення**

**Мета:** сприяти усвідомленню, переживанню свого «Я», збудити потребу в самовдосконаленні шляхом створення ситуації нового бачення себе.

*Хід проведення*

Людина від природи – істота, що постійно прагне досягти якої-небудь мети. Творче прагнення до цілі, яка існує саме для вас, як символ глибоко відчутих потреб, бажань, здібностей, приносить щастя та успіх. Це відбувається саме тому, що ви функціонуєте з максимальною реалізацією своїх талантів. Наше Я – це відображення самого себе у свідомості, результат складної інтеграції у єдине ціле різних функцій та властивостей. У кожної людини свій образ «Я». Частіше за все наші уявлення можуть бути сильно викривлені.

Основним інструментом формування образу «Я » стає самооцінка та оцінка людини іншими. Покращити самооцінку можливо лише тоді, якщо реально збільшити досягнення або зменшити рівень своїх домагань.

Образ «Я» залежить від рівня розвитку самосвідомості.

<b>Образ «Я»</b>		
<b>Когнітивний образ «Я»</b>	<b>Самооцінка</b>	<b>Емоційний образ «Я»</b>
Об'єктивні знання про себе	Задоволення, незадоволення собою	Емоційне ставлення до себе

*Низький рівень свідомості:* інтуїтивні відчуття себе, відчуття самозадоволення або незадоволення собою.



*Високий рівень свідомості:* усвідомлення своїх станів, поведінки, вчинків, рефлексія, самоспостереження своїх відчуттів, вчинків, дій.

Розходження між образом «Я» та реальним «Я» сприймаються людиною як дискомфорт, який знімається:

- психологічним захистом (раціоналізація, проекція, прихована агресія тощо);
- усвідомленням причин та самовдосконаленням. Образ свого «Я» може трансформуватись: - теоретично у вигляді міркувань;
- образно у вигляді візуалізації;
- під час продуктивної діяльності у процесі поведінкової стратегії.

Життєва функція самосвідомості – допомогти людині створити позитивну «Я-концепцію», умовою формування якої є прийняття себе та вміння приймати себе та любити у відображенні в інших.

Людина діє та відчуває себе не відповідно того, яким насправді є реальне положення речей, а відповідно того, як ці речі відображені у її образах навколишньої дійсності.

### **5. Визначення своїх позитивних якостей (20 хв.)**

*Мета:* усвідомлення свого активного ресурсу.

*Хід проведення*

1. Індивідуальне заповнення таблиці 1.

Мої позитивні якості	Де я можу їх проявити?	Що за допомогою їх я вже досягнув?

1. Заповнення таблиці 2 у мікро-групах.

*Мета:* створення умов для прогнозування розвитку своєї індивідуальності.

Крок 1. Підпишіть таблицю.

Крок 2. Заповніть таблицю відповідно себе:

*Значення категорій:*

«залишити» - це те, що в вас присутнє стільки, скільки потрібно;

«збільшити» - це те, що вам притаманне, але його не достатньо за вашим відчуттям;

«зменшити» - це те, що є, але його дуже багато;

«додати» - це те, чого вам бракує.

Імена учасників вашої мікро-групи	залишити	збільшити	зменшити	додати

Крок 3. Передайте свою таблицю сусіду справа і заповніть ту, яку ви отримали від сусіда зліва.

Крок 4. Передайте знову і заповніть. Повторюйте доти, доки до вас не повернеться ваша таблиця.

Крок 5. Прочитайте записи.

**Рефлексія переживань та змісту.** Які у вас виникли почуття? Як можете їх пояснити?

### **6. Вправа «День народження» (20 хв)**

*Мета:* викликати позитивні емоції, збагатити знання про когнітивний образ власного «Я», підвищувати самооцінку.

*Хід проведення*

Кожен з учасників по черзі сідає на стільчик іменинника і слухає відповідно до себе компліменти від кожного учасника тренінгу.

**Рефлексія переживань та змісту.** Що ви відчували, коли вам говорили компліменти? Як змінився настрій?

#### **7.Вправа «Мої недоліки очима колег» (15 хв)**

**Мета:** поглибити знання про своє об'єктивне «Я», вміти прийняти критику зі сторони інших.

*Хід проведення*

У кожного з учасників є підписаний листок, який вони передають по колу і кожен пише про якусь не дуже гарну рису іншого доти, доки листок не повернеться до господаря.. При цьому кожен критику слід завертати так, щоб її не було видно.

**Рефлексія переживань.** Чи легко давалось написання критики? Ваші відчуття?

#### **8.Хвилинка відпочинку (5 хв)**

**Мета:** зняття емоційної напруги, покращення самопочуття.

*Хід проведення*

Учасникам тренінгу пропонується зобразити цифри власним тілом. Потім вони об'єднуються групами, утворюючи багатозначні числа.

#### **9.Вправа «Побажання» (15 хв)**

**Мета:** налагодити стосунки в колективі, створити умови для подальшого самоаналізу, самовдосконалення.

*Хід проведення.*

По колу передаються підписані листочки і кожен пише побажання для іншого доти, доки листки не повернуться до господаря.

#### **10.«Намалюй свій настрій» (15 хв)**

**Мета:** поділитися своїм настроєм, передавши його у малюнку. Створити гарну позитивну атмосферу.

*Хід проведення*

Кожен на листочку малює свій настрій, ділиться емоціями, думками.

#### **11.Рефлексія очікувань (10 хв)**

**Мета:** проаналізувати з групою учасників відповідність тренінгу визначеним завданням та очікуванням на когнітивному та емоційному рівні реалізації.

*Хід проведення*

1. Учасники повідомляють, що відбулося з їх очікуваннями та переклеюють свої «стікери» на плакаті «Берег реалізованих сподівань», висловлюють свої побажання на подальше співробітництво.

2. За бажанням тренера заповнюється анкета оцінки тренінгу

#### **4. Арт-терапевтичний тренінг самопізнання і рефлексії**

##### **Вступна частина**

**Рефлексія** (від лат. Reflexio - звернення назад) - процес самопізнання суб'єктом внутрішніх психічних актів і станів. Поняття рефлексія виникло у філософії і означало процес роздумів індивіда про події у його власній свідомості.

**Загальна мета:** розвиток самопізнання, рефлексії в групі, формування позитивного емоційного клімату.

**Етапи роботи:**

##### **I. Розігрів**

**Мета:** формування позитивного сприятливого клімату в групі.

**Матеріали:** немає.

##### **1. Вправа «Привітання»**

**Мета:** вітання учасників, зарядити групу енергією.

**Час:** 10 хв.

**Матеріали:** немає.

### Хід вправи

Учасникам пропонується утворити коло і розділитися на три рівні частини: «європейців», «японців» і «африканців». Потім кожен з учасників іде по колу і вітається з усіма «своїм способом»: «європейці» потискають руку, «японці» кланяються, «африканці» труться носами. Вправу можна повторити кілька разів, кожен з учасників зміг побувати в різних ролях.

Питання для обговорення:

1. Чи легко вам було виконувати дану вправу?
2. У якій ролі вам було зручніше і чому?
3. У житті відповідаєте ви взаємністю, коли з вами вітаються незвичним для вас способом?
4. Які почуття ви при цьому відчуваєте?

### 2. Вправа «Я радий тебе бачити ...»

**Мета:** визначення позитивних сторін учасників.

**Час:** 15 хв.

**Матеріали:** немає.

### Хід вправи

Кожен з учасників звертається до свого сусіда зі словами: «Я радий тебе бачити, тому що ...». Продовжити цей вислів потрібно не зовнішніми описами людини, а особистісними якостями учасників.

Питання для обговорення:

1. Чи легко вам було виконувати вправу?
2. Які почуття ви відчували, коли до вас звертався ваш сусід?
3. Що ви відчували, коли вам потрібно було звернутися до іншої людини зі словами «Я радий тебе бачити ...»?
4. Чи легко вам було визначити, чому ви раді бачити свого сусіда?
5. Чи часто вам в житті доводиться говорити людям компліменти?

### II. Основна діяльність

**Мета:** самопізнання, розвиток рефлексії.

**Матеріали:** папір, ручки, кольорові олівці, фарби.

#### 1. Вправа «Хто Я?»

**Мета:** сприяти зближенню групи, самоаналіз.

**Час:** 20 хв.

**Матеріали:** папір, ручки.

### Хід вправи

Учасникам пропонується замислитися над питанням «Хто я?», Потім написати на листочку цифри від 1 до 10, навпроти кожної цифри треба написати свої характеристики, риси, інтереси. Потім кожен здає свій листочок ведучому, листочки перемішуються в мішечку і кожен вибирає собі той листок, який він дістав з мішечка. Характеристики зачитуються вголос і учасники повинні відгадати кому належать ці риси.

Питання для обговорення:

1. Які почуття ви відчували при виконанні вправи?
2. Чи легко вам було виконувати його?
3. Важко було комусь з вас відгадати кому належать характеристики?
4. Чи часто в житті вам доводилося помилятися?
5. На ваш погляд, всі перераховані характеристики людини підходили даного учаснику?

#### 2. Вправа «Намалюй своє ім'я»

**Мета:** розширити уявлення про себе.

**Час:** 20 хв.

**Матеріали:** папір, кольорові олівці.

### Хід вправи

Взявши олівці і папір, учасники розташовуються в якому зручному місці аудиторії. На аркуші паперу їм належить намалювати образ власного імені в алегоричній формі так, як вони собі його уявляють. Після того, як всі закінчили малювати, кожен учасник презентує свій малюнок. Провідні в ході презентацій зачитують значення деяких імен.

Питання для обговорення:

1. Чи легко вам було виконувати дану вправу?
2. Чи згодні ви з визначеннями ваших імен, надані провідними?
3. Чи подобаються вам ваші імена?
4. Як ви вважаєте підходить вам саме ваше ім'я?
5. Хотіли б ви змінити сої ім'я?

### **3. Вправа «Один день з життя студента»**

**Мета:** згуртування групи.

**Час:** 40 хв.

**Матеріали:** папір, кольорові олівці, ручки, фарби.

#### **Хід вправи**

Учасникам тренінгу пропонується намалювати звичайний студентський день, кожен визначає для себе що саме він буде малювати. Учасникам пропонується повна свобода вибору. Головне завдання - домовитися між собою.

Питання для обговорення:

1. Чи легко вам було працювати спільно?
2. Які почуття ви відчували, виконуючи дане завдання?
3. Чи доводилося вам підкорятися, поступатися?
4. Як ви вважаєте, чи вдалося вам намалювати день з життя студента?
5. Чи хотілося вам що-небудь змінити або додати?
6. Чи схожий ваш справжній день з намальованим?

### **III. Завершення**

**Мета:** збереження позитивного клімату в групі в кінці тренінгу.

**Матеріали:** немає.

#### **1. Вправа «Передай рух по колу»**

**Мета:** розвиток невербального взаєморозуміння в групі.

**Час:** 15 хв.

**Матеріали:** немає.

#### **Хід вправи**

Одному з учасників пропонується придумати будь-який рух і передати його іншій людині за допомогою жестів і міміки і так по колу.

Питання для обговорення:

1. Чи легко вам було виконувати вправу?
2. Важко було відгадати рух, який вам показували?
3. Чи вважаєте ви, що вас намагалися заплутати спеціально?
4. Чи ви думаєте, що хтось неправильно показував задумане рух?
5. Чи часто вам в житті доводиться спілкуватися невербально?

ДОДАТОК

### **Методичні рекомендації щодо формування готовності до професійного самовдосконалення.**

Для того, щоб бути висококваліфікованим фахівцем у педагогічній сфері необхідно проводити систематичну, цілеспрямовану і послідовну роботу над саморозвитком. Ми

пропонуємо комплекс заходів, застосування яких дає змогу підвищити самооцінку студента, спрямувати його творчі здібності у правильному напрямку, навчитись використовувати власний потенціал, бути оптимістично налаштованим і стійким до різних життєвих ситуацій.

Ми пропонуємо застосовувати у роботі зі студентами позитивні твердження, або афірмації, які вселяють впевненість і спонукають повірити у власні можливості.

Самонавіяння призводить до підвищення рівня психічної саморегуляції, що дозволяє людині викликати в себе ті або інші відчуття, сприйняття, управляти думками, емоціями, процесами уваги, пам'яті. Довільне самонавіяння досягається за допомогою словесних самоінструкцій або уявного відтворення певних ситуацій, однозначно пов'язаних з необхідною зміною психічного або фізичного стану або програмуванням свого мислення. Ефективному довольному самонавіянню сприяє психічна релаксація, багата уява.

Самонавіяння – ефективний метод самовиховання, заснований на впливі слова. Він припускає вплив слова на власну психіку без усякого критичного аналізу ідеї. У самонавіянні, якщо думка приймається на віру, вона відразу захоплює почуття.

Доречна формула самонавіяння в самовихованні така: «Я хочу стати іншим. Я буду таким. Я вже починаю змінюватися. У мене з'являється те, що я хотів мати. Я вже такий, яким хотів стати».

Між цими стадіями, що приведені в цій формулі, проходить не більше двох-трьох тижнів. Без самонавіяння для формування якої-небудь якості треба не менш півріччя, тобто в десятки разів більше часу. Самонавіяння потім переростає в самоуправління поведінкою на основі нових настанов, і тоді придбана якість перетворюється в стійку рису особистості. Саме тому самонавіяння є досить ефективнішим засобом психічної саморегуляції.

#### **Як це відбувається?**

Наш мозок, подібно комп'ютеру, обробляє всю інформацію, що ми вносимо в нього. Наші переконання й очікування накопичуються й закріплюються за рахунок думок і установок, які ми вселяємо собі.

Позитивні твердження – короткі прості фрази, які ми повторюємо про себе або вголос, – можуть ефективно спрямовувати наші думки до певної мети. Спонукаючи мозок за допомогою тверджень реєструвати позитивні очікування, ми поступово стираємо старі записи негативних думок позитивними. Техніка тверджень забезпечує людину простим, але ефективним інструментом, що залишиться при ній на все життя.

При постійній практиці використання тверджень у різних життєвих ситуаціях стане звичкою, яка надає людині позитивну життєву установку, надію й впевненість.

Твердження є инайпростішим розумовим прийомом, здатним усвідомлено впливати на мозок. Сьогодні воно застосовується різними людьми в різних ситуаціях при проведенні ділових контрактів, лікуванні від різних недуг, знайомства з новими людьми, підготовці до проведення занять тощо.

У кожний момент людський мозок здатний утримувати тільки одну думку, тому суть твердження складається в «наповненні» мозку думками, що підкріплюють вашу мету на даний момент. Слова задають мозку установку, які думки він повинен породжувати. Якщо ви стверджуєте собі: «Проведення навчального заняття буде успішним», ваш мозок почне природно породжувати думки, пов'язані з позитивними подіями для вас. Мозок без усяких зусиль від вас вибирає схований зміст і основний зміст вашого твердження.

Зовні все здається занадто простим, але цей метод здатний досить ефективно допомогти вам у досягненні поставленої мети. Оформіть своє бажання у вигляді відповідного твердження й регулярно повторюйте його. Наприклад, починайте кожний свій день із твердження: «Багато успіхів, багато радості...».

Цей спосіб саморегуляції деякі автори називають також самопрограмуванням.

Навчитися програмувати своє мислення – означає одержати ключ до успішного життя. Деякі наші уявлення про реальність зовсім випадкові, більшість навіть не перевірена на практиці, проте, ми будемо все своє життя на підставі того, у що віримо. Вся сприймана нами інформація зберігається в підсвідомості. Вона перетворюється в переконання або думки, які потім стають частиною нашого уявлення про себе. Вони знаходять для нас статус істини, актуального на даний момент образа навколишньої дійсності. Саме тому ми повинні періодично переглядати свої уявлення про реальність на предмет їхньої корисності, тобто відповідності нашим потребам. Чи допомагають вони нам одержувати бажане? Чи сприяють вони нашому щастю або заважають радіти життю?

Якщо система переконань виявиться недієвою, необхідно буде створити нову за допомогою позитивних тверджень, або афірмацій, які дозволяють заповнити свідомість і підсвідомість думками в підтримку певної дії або переживання.

**Принцип дії афірмацій.** Використання афірмацій - це метод навмисного самонавіяння. На початку ХХ століття французький лікар Е. Куе успішно застосовував цей метод у лікуванні своїх пацієнтів. Він просив їх постійно повторювати одне й те ж саме твердження: «З кожним днем мені стає все краще й краще. У всіх відносинах усе краще й краще». І це допомагало!

Дія афірмації заснована на принципі витіснення.

Якби ви поставили під кран склянку із брудною водою й почали заповнювати її чистою, то рано або пізно чиста вода витиснула б всю брудну. Коли ви заміщуєте негативні, що не приносять користі думки позитивними, корисними з погляду поставлених цілей, відбувається те ж саме.

Зовсім необов'язково позбуватися від своїх обмежуючих переконань. Набагато важливіше зробити все можливе, щоб у нас переважали ті думки, які допомагали б нам одержувати бажане.

При самонавіюванні логічно суперечливі переконання взаємовиключні: ми не можемо одночасно дотримуватися двох протилежних думок щодо якогось об'єкта або явища. Неможливо, думаючи про один й той же самий намір, говорити собі «я можу» і «я не можу». Тому ви повинні ретельно проаналізувати, які думки домінують у вашій підсвідомості, і правильно її програмувати. Емерсон говорив: «З нами відбувається те, про що ми цілими днями думаємо». І це дійсно так. Ми з вами ходяче й розмовляюче втілення власних суджень і уявлень».

Іншими словами, коли та сама думка повторюється знову й знову, вона затверджується й знаходить статус істини. Ми як би записуємо в нейронах головного мозку сигнал, оброблюваний підсвідомістю, і тим самим закріплюємо своє переконання. Як тільки підсвідомість його прийме, вона відразу ж приступиться до його втілення в життя.

Щоденне повторення афірмації – це найпростіший спосіб внести необхідні зміни у своє життя. На жаль, більшість із нас не вміють правильно користуватися цим високоєфективним інструментом психічної саморегуляції.

Для досягнення максимального результату від самонавіювання необхідно об'єднати використання афірмації з візуалізацією. В цілому, афірмації використовуються для програмування мислення, для зміни настрою, риси характеру, звички тощо. Далі розглянемо, як це здійснюється на практиці.

**Техніка самонавіяння.** Одного рішення змінити звички, життєву позицію або якусь ситуацію недостатньо для того, щоб автоматично відбулися зміни. Рішення - це тільки перший крок. Для зміни підсвідомого уявлення стосовно самого себе необхідні подальші дії. Ми вже знаємо, що мета - це уявне уявлення бажаного результату. Коли ви записуєте її на папері, вона стає твердженням, або афірмацією. У такий спосіб здійснюється програмування мислення. Ми свідомо управляємо думками й уявними

образами тих змін, які хочемо здійснити, як би запам'ятовуючи в підсвідомості новий візуальний образ кінцевого результату. Він залежить від багатьох чинників.

Багаторазове повторення якогось твердження, особливо в сполученні з уявним образом й емоційними переживаннями, закладає в мислення нову програму й новий погляд на світ. Остаточно афірмація перетворюється в стале переконання. Оскільки наші домінуючі переконання матеріалізуються в реальності, афірмації – це ключ до зміни нашої дійсності.

Втім, багато хто вважає афірмації марними й неефективними або думає, що ця ідея гарна в теорії, але на практиці не дає обіцяного результату. Багато хто з людей намагаються використовувати афірмації, незабаром припиняють це заняття. «Я пробував, але мені не допомогло!» - цю фразу часто повторюють. Але насправді афірмації допомагають. Вони дійсно залучають до нас те, про що в них говориться.

Якщо ж афірмації виявляються неефективними, то необхідно з'ясувати, чому вони не спрацювали. Афірмації можуть бути неефективними тільки тому, що в процесі їхнього використання ви допустились певної помилки. Якщо ви прислухаєтесь до свого внутрішнього діалогу, то одержите конкретні докази дієвості повторення афірмацій. Протягом дня ми постійно проговорюємо про себе якісь твердження з приводу своїх переконань і життєвої позиції. Ці твердження призвели нас до того, що ми маємо на сьогоднішній день, тобто або допомогли, або перешкодили нам досягти бажаного.

Звичайно, щоб замінити колишні думки й переконання новими афірмаціями, будуть потрібні час і значні зусилля. Але радує те, що як тільки нові позитивні установки витиснуть старі негативні, вони стануть такими ж стійкими й діючими. Ви не зможете повернутися до колишнього поведіння, тому що воно не буде відповідати вашим новим домінуючим думкам. Ви постійно проговорюєте їх протягом дня, і в підсумку вони перетворюються в домінуючі думки, а потім починають втілюватися в життя.

Напевно, у цей момент ви зіставляєте тільки що прочитану інформацію зі своїми нинішніми переконаннями. Ви говорите собі: «Я згодний, але не думаю, що мені допоможуть ці афірмації»? Якщо це так, то ви заздалегідь стверджуєте, що вони вам не допоможуть, і це обов'язково стане вашою правдою.

Втім, використання афірмацій, безперечно, дає позитивний результат.

У більшості випадків, проговорюючи вголос якусь афірмацію, ми все-таки пам'ятаємо про те, що насправді ці слова не відповідають істині. У результаті весь процес може втрати сенс.

Щоб цього уникнути або зменшити їх негативний вплив, потрібно формулювати афірмації таким чином, щоб підсвідомість не змогла нічого заперечити. Як це робити?

Найефективніший спосіб – використовувати в афірмації слово «вирішую». Наведемо кілька прикладів.

Голосно промовте:

«Я майстерний педагог»

А тепер вимовте:

«Я вирішую бути майстерним педагогом».

Чи не здається вам друге твердження більше переконливим?

І ще один приклад. Вимовте вголос:

«У мене багато учнів, з якими є порозуміння».

А тепер скажіть собі:

«Я вирішую мати більше учнів, з якими буде порозуміння».

У другому ствердженні з'являється більше рішучості, чи не так?

Проаналізуйте ці афірмації. Які з кожної пари здаються більше правдоподібними! Які викликають суперечливі відчуття? Які залишають почуття гармонії й упевненості? Яке із двох тверджень у кожному прикладі змушує вас запитувати себе: «Кого ти намагаєшся обдурити?» Напевно перше.

Зі словом «вирішую» афірмація звичайно звучить більш переконливо, тому її легше прийняти на віру.

Якщо ж ви починаєте афірмацію зі слів «я вирішую», то вона звучить більш переконливо, оскільки підсвідомість не може посперечатися з тим, що ви «вирішуєте» стати успішним педагогом. Вам не доводиться напружувати уяву – адже ви не стверджуєте, що вже успішний педагог. Отже, на енергетичному рівні ваше бажання вже здійснилося! Ви лише заявляєте про свій намір досягти бажаного стану за допомогою особистого вибору.

Іншими словами, включення в афірмацію слова «вирішую» позитивно впливає, оскільки воно приймається підсвідомістю. Твердження стає потужним інструментом самонавіяння, який не зустрічає опору з боку підсвідомості.

Щоб самонавіяння було більше ефективним його потрібно здійснювати в розслабленому стані. Для цього існують відомі методи релаксації, яким можна навчитися.

Однак сама природа надає нам цей стан (розслаблення, релаксації) двічі на добу. І називається він просоночним станом. Найбільш характерні види цього стану - це час, коли ми тільки починаємо засипати (готуємося до сну), або коли тільки прокинулися, але ще не знаходимося в бадьорому стані. Як виявилось, саме в ці моменти наша психіка найбільш схильна сприймати формули самонавіяння. І якщо в ці моменти ми почнемо впроваджувати в підсвідомість певні афірмації, то вони, увійшовши в глиб нашої психіки, призведуть нас до того, що ми й бажаємо. Наприклад, «я спокійний», «я добре себе почуваю», «я відчуваю симпатію до якоїсь людини» (яка, до речі кажучи, сильно дратує мене на роботі), «я обов'язково вирішу це завдання».

Подібне самонавіяння, що у загальному – те ж саме, що й молитва, організує наш стан, тому що ввійшло в наш мозок, «минаючи вузькі ворота раціональної свідомості».

Самонавіяння використовується ранком для налаштування на активну діяльність протягом дня. Коли людина прокинулася ранком, то доцільно говорити собі: «Добрий ранок! Я так добре відпочив. Кожна клітина в мені наповнена силою і здоров'ям. Я заряджений енергією. Сьогодні багато справ. Я володію собою. Увага, піднімайся!» І далі починається чітке здійснення свого режиму дня.

Увечері теж необхідне самонавіяння. Людина міркує перед сном: «День прожитий не дарма. Ось, що я зробив корисного. Ось, які зробив помилки. Надалі помилок не допускати й про неприємності забути! Завтра – складні справи, треба відпочити. Звільняюся від всіх турбот і турбот, повне розслаблення, відпочинок і спокій, відпочинок і спокій ....»

Кожний з нас може скласти для себе формули головної для нього мети й, використовуючи силу самонавіяння, допомогти самому собі в здійсненні мрії, у реалізації найважливішого завдання життя – бути щасливим.

### **Принципи створення афірмацій.**

Щоб афірмації були ефективними при їх створенні потрібно керуватися певними принципами.

Розглянемо їх.

**Принцип готовності до змін.** Зовнішні умови життя людини завжди відбивають її внутрішні переконання (діє закон відповідності). Все, що ми маємо в житті, - це результат втілення думок, у які ми твердо переконані. І якщо ми хочемо змінити ситуацію нашого життя, то починати треба зі зміни переконань, вірувань.

Однак всім відомо, як важко відмовитися від своїх переконань, коли ми до чогось звикли. Найчастіше людина взагалі не усвідомлює, у що й внаслідок чого вона вірить, стаючи рабом своїх несвідомих бажань і розставляючи обмеження для свого розвитку й росту. Або, навпаки, робить вибір один раз на все життя, та й керується своїм переконанням, незважаючи на невдачі, вдали долі, розчарування, хвороби.

Ілюзорна вірність ідеї, неусвідомлені внутрішні заборони, недостатня поінформованість обмежують наші можливості й провокують виникнення страхів, тривоги,



страждань, агресій. Формування творчого підходу до переконань, дослідження своїх можливостей дозволяє зробити більш пластичною точку зору на навколишній світ і себе. *Готовність до змін лежить в основі першого принципу.*

**Принцип творчої трансформації.** Для здійснення змін в нашій житті необхідне відновлення, очищення. Якщо ми вирішили перемінити обстановку у квартирі, то спочатку повинні вивезти старі меблі. Це справа не таке вже й легка, тому що пов'язана з нашими стереотипами, звичками.

Міняти їх дуже важко, навіть якщо нами прийнято рішення.

Зміна стереотипів – це завжди хворобливий процес, що вимагає терпіння, ретельності, мобілізації волі. Виконання цього принципу вимагає практики, тренінгу й часу.

**Принцип ясності нової афірмації.** Якщо ми звільнилися від старих переконань, що ми хочемо помістити на їхнє місце? «Чого я хочу?» - часто це питання здається простим, банальним, але як важко часом відповісти на нього просто і ясно. Це теж вимагає мобілізації зусиль і певних навичок по формуванню афірмацій. Адже є сама думка (словесна формула) і є асоціативний образ цієї думки (зоровий образ).

Ясна афірмація - це чіткий проект того, чого ми хочемо. І чим чіткіше ми бачимо результат своїх устремлінь, тим більше ймовірність їхньої реалізації.

**Принцип лаконічності.**

**Принцип повтору.** У релігійних культурах відомо, що молитва має силу після багаторазового повторення. Якщо, скажемо, чернець повторив 1000 разів молитву, він уже «зростає» з нею, пропускає її у свою свідомість, і вона ставала частиною його душі. Тоді зверненням до цієї молитви у відповідальну або важку годину дозволяє скористатися її психічною енергією, яка створена повторенням (спрацьовує закон практики).

**Принцип етапності.** Які ж етапи побудови афірмації? По-перше, нове твердження повинне бути викладене словесно й записане - матеріалізоване (поки на папері). Це наближає вас до реальності, підвищує ступінь відповідальності за ваші думки. По-друге, воно повинне бути коротким, чітко, позитивно сформульованим, складатися з однієї короткої фрази.

Це сприяє акумуляції вашої уявної (психічної) енергії. По-третє, воно повинне бути конкретним і обов'язково включати вас (я, мене, мені), відбивати вашу власну зміну. Це робить афірмацію чітко центрованою на вас. По-четверте, воно повинне бути націлене на реальні явища, досягнення, які в принципі можливі.

Важливо в процесі роботи з побудови нової афірмації зняти обмеження, розширити межі самосвідомості, але не виходячи далеко за них.

Щоб афірмація мала силу, необхідно приділяти їй час, вірити в її існування, наситити її емоціями свого стану, які з нею зв'язані. Звичайно для цього потрібні зусилля та терпіння.

При складанні ефективних афірмацій доцільно керуватися наступними правилами:

1. Афірмація повинна бути сформульована в теперішньому часі.
2. В афірмації повинно говоритися про те, чого ви хочете, а не про те, чого ви не хочете.
3. Афірмація повинна бути конкретною.
4. Афірмація повинна викликати емоційну реакцію.
5. Афірмація повинна бути зосереджена на найкращому результаті.
6. Афірмація повинна бути позитивною.
7. Афірмація повинна бути особистою.
8. В афірмації не повинно бути порівнянь.
9. Афірмація повинна звучати правдоподібно.
10. Працюючи з афірмаціями, слід дотримуватися принципу таємності.
11. При складанні афірмацій пам'ятайте про кінцеву мету, постарайтеся визначити її для себе як можна більш точно.

В цілому, самонавіяння – ефективний метод самовиховання, який доступний кожній людині. Він дозволяє в порівнянні із традиційними методами виховання скоротити час на формування будь-якої якості в кілька разів.

Самонавіювання може бути використано для досягнення успіхів у всіх сферах життєдіяльності людини та самовихованню, для підвищення настрою та здоров'я, вирішення безлічі проблем і, звичайно, для формування в своїх вихованців оптимістичних якостей.

### **Практичні поради щодо використання самонавіювання.**

Коли учні відчувають невпевненість, пригніченість, тривогу або страх, як це трапляється з кожним, мабуть, що ці почуття звичайно задаються відповідними думками. Негативні думки начебто «ніхто мене не поважає» або «я обов'язково провалю іспит» майже завжди приходять до учнів не як зоровий образ, а як послання, що звучать у вухах. Начебто б чийсь голос повторює їм: «Я невдаха» або «Ніхто мене не поважає».

Але ми можемо допомогти своїм учням перебороти страхи й сумніви, використовуючи ту ж силу слів, але вже спрямовану в конструктивну сторону. Наприклад, якщо ваш учень боїться майбутнього іспиту, ви можете навчити його повторювати про себе: «Я здам добре... я здам добре... я здам добре». При багаторазовому повторенні цієї позитивної установки протягом декількох хвилин мозок налаштовується на «гарну здачу» іспиту, перемикаючись із тривоги на впевненість. Афірмації впливають і на вчинки. У результаті позитивного стимулювання мозку учень може навіть виявити готовність позайматися повторенням афірмацій зайву годину перед сном. Що саме головне, вона починає думати про те, щоб «здасть іспит добре» й очікує найкращого від себе.

Учні завжди дивуються чарівною силою слів. Афірмації роблять такий же магічний вплив на світосприймання учнів. Незвичайний успіх використання сили розуму пояснюється тим, що коли учні використовують афірмації, вони знаходять доступ до магічної сили свого розуму.

Пояснити учням силу тверджень легше всього, якщо зрівняти мозок з плеєром. Він завжди включений і записує кожен нашу думку, яка б вона не була – весела або сумна, позитивна або негативна. Наприклад, коли ми виявляємося в ситуації, що нагадує нам про колишні невдачі, мозок включає одну з відповідних старих записів. Хоча ми не можемо змінити неприємне минуле, ми можемо змінити свою реакцію на схожі ситуації в сьогоднішній й майбутньому. Спонукаючи мозок за допомогою тверджень реєструвати позитивні очікування, ми поступово затираємо старі записи негативних думок позитивними.

Учню буде цікаво й приємно довідатися, що він спроможний змінювати свої власні думки за допомогою слів, і ви можете спонукати його намагатися робити це в самих різних ситуаціях.

Додатковою користю від тверджень є те, що саме повторення цих надихаючих слів викликає радісний настрій. Учні починають краще себе почувати, вимовляючи ці слова. Афірмації можна використовувати практично в будь-якій ситуації, і найчастіше вони забезпечують відмінні результати.

Афірмації можна не тільки проговорювати; їх можна також написати на листі картону або паперу й повісити на стіну кімнати в гуртожитку, де проживає учень. Можна зробити відповідний напис у власному щоденнику, можна придумати пісню, зарифмувавши афірмації. Згадайте, яким чином нам у «голову вбивається реклама», і дійте приблизно так само зі своїми афірмаціями. Можливості тут безмежні!

Нижче приведені деякі афірмації, які можуть використовувати ваші вихованці: «У мене багато друзів. Я сам собі добрий друг. Я добре розбираюся в кресленні. Я гарний спортсмен. Я люблю всіх. Я вмю слухати. Я вмю задавати питання. Я повний гарних ідей. У мене казкова уява. Я дуже розумний. У мене великі творчі здатності. Я можу зробити все, що захочу. Я впевнений у собі. Я вірю в себе».

Корисно нагадувати учням, що афірмації можна проговорювати й уголос, і про себе. Крім того, окремі слова у твердженні можна по-різному виділяти: одні вимовляючи спокійніше, а інші з більшим ентузіазмом. Такі повтори стають цікавішими. Хоча ви можете пропонувати учням ті або інші афірмації, остаточне рішення, які з них їм по душі, повинні прийняти вони самостійно. Найчастіше змінивши одне-два слова, або порядок слів, або наголос можна значно підвищити дієвість афірмації. Коли ви повторюєте афірмації багато разів, ці виправлення, як правило, відбуваються самі собою, автоматично.

Які б афірмації не вибрав ваш учень, знаходьте привід повторювати їх знову й знову: «Ти добре виконав завдання, Дмитре». У розмові з іншими людьми в присутності учня ви теж можете вставляти відповідні репліки: «Дмитро так добре виконав завдання». Це допомагає закріпити позитивний образ у мозку учня.

З іншого боку, якщо учень доставляє вам проблеми, уникайте ярликів типу «Ти завжди такий примхливий» тощо. Такі негативні судження закріплюються в мозку учня й стають пророцтвами, що самореалізуються, тобто ви фактично заохочуєте небажане поведіння.

Якщо ви привчите учня повірити, що він здатний досягти будь-якої мети, що поставити перед собою, вирішити будь-яке завдання, ви зробите йому неоціненну послугу.

Завжди намагайтеся зробити так, щоб учень чув, як ви самі користуєтеся афірмаціями в різних життєвих ситуаціях. **Будьте прикладом.** Тим самим ви спонукуєте учня наслідувати вас. У стресових ситуаціях, коли учень стикається з важким випробуванням, нагадуйте йому: «Чи не можна тут використувувати афірмації?» або «Які афірмації тут найкраще підійшли б?».

Хваліть учня, коли він користується афірмаціями: «Я радий, що ти змушуєш свій розум працювати, Дмитре». А коли афірмації починають діяти – а подіють вони неминуче – не забудьте відзначити цей успіх: «Дивись, Дмитре, афірмації дійсно допомогли. Відмінно спрацював!»

Афірмації варто повторювати якнайчастіше, поки вони не стануть для учня першою думкою, що виникає у відповідній проблемній ситуації. Спонукуйте учня проговорювати їх знову й знову.

При використанні учнем афірмацій не обов'язково (хоча бажано), щоб він вірив у ті афірмації, що повторює. Насправді вірно саме зворотнє. Просте повторення цієї фрази знову й знову діє природно саме собою.

Техніка тверджень забезпечує і вас, і учня простим, але ефективним інструментом, що залишиться з ним на все життя. При постійній практиці використання афірмацій у різних життєвих ситуаціях стане звичкою, сформує позитивну життєву установку, яка надає надію й упевненість.

Крім того, майбутнім педагогам необхідно послуговуватися певними правилами, щоб досягати успіху в діяльності.

- Частіше згадуйте та проговорюйте позитивні відгуки про себе, запишіть їх на аркуші паперу, читайте їх у хвилини невдач, розчарувань і труднощів - вони допоможуть відновити віру в себе, а це - запорука подолання всіх життєвих негараздів.
- Вправляйтеся у вербальному й візуальному викладі творчих ідей, проговорюйте, записуйте, замальовуйте все, що спадає на думку з проблеми, над якою розмірковуєте. Це відкриє незнані раніше можливості творчої діяльності.
- Прагніть до співробітництва з колегами, налаштовуйтеся на спільну творчу діяльність. шукайте в досвіді кожного цінне, цікаве, корисне.
- За жодних особистісних обставин і переживань не знижуйте трудову активність, бо це звужує ваші можливості. Постійно й свідомо формуйте себе як активну, ініціативну особистість.

- Пам'ятайте: в кожному з нас закладені фізичний, психічний і духовний «реактори», які лише варто запустити, і вони допоможуть злітати над рутиною, підніматимуть на висоту справжньої величі, здобутої працею, наполегливістю, освіченістю та порядністю.
- Якщо ваше творче натхнення спіткала криза, спробуйте «переключитися»: зустріньтеся з друзями, відверто поговоріть з кимось, послухайте гарну музику, погуляйте на свіжому повітрі, відвідайте церкву, займіться фізичною роботою, впорядкуйте свої речі, виконайте комплекс фізичних вправ тощо, і рішення прийде саме собою, ніби «впливе» з підсвідомості, «осяє».
- Починайте день з фізичної розминки на свіжому повітрі, в місці, де є хоча б кілька дерев. Це відновить почуття єдності з природою, розуміння скороминущості всіх життєвих негараздів, дасть заряд бадьорості та позитивно налаштує свідомість на весь день.
- Вчіться бачити себе очима дітей, намагайтеся викликати у них захоплення і бажання бути схожими на вас.
- Частіше всміхайтесь дітям і дорослим. Усмішка - це свідчення того, що вам приємно спілкуватися, разом творити, працювати.
- Будуйте спілкування з дітьми не «від себе», а «від них», тоді дитина буде в радіусі вашого педагогічного впливу, що зробить можливою міжособистісну співтворчість.
- Прагніть, щоб під час взаємодії діти частіше чули від вас схвалення, похвалу, заохочення. Завдяки цьому маленькі партнери зв'язують з вашою особистістю власні позитивні переживання, що підвищує їхню довіру до вас, стимулює бажання спілкуватися з вами.
- Вислуховуйте кожну дитину до кінця, не перебиваючи. Винагорода за терпіння - мовленнєві перлинки, несподівані злети дитячої думки.
- Уникайте у взаємодії з вихованцями штампів, стереотипних реакцій на їхню поведінку, формальної оцінки результатів діяльності різних дітей.
- Прагніть подолати в собі негативні установки щодо деяких дітей, намагайтеся помітити позитивне в кожному і постійно нагадуйте собі це, реагуючи на їхні вчинки.
- Постійно вдосконалюйте своє мовлення, збагачуйте його новими образними висловами, викоринюйте слова-паразити, діалектизми.
- Якщо трапилися неприємності, не зациклюйтеся на них, не «прокручуйте» їх в уяві знову й знову. Проаналізуйте ситуацію, зробіть висновки, щоб не повторювати подібних помилок у майбутньому. Якщо не вдається заспокоїтися, влаштуйте собі маленьку радість чи зробіть приємний подарунок: насолодіться спокоєм, розслабтеся, роздивіться навколо, щоб помітити щось таке, чого не помічали раніше. Якщо дозволяють кошти, пройдіться по крамничках і придбайте приємну дрібничку. Перегляньте свій гардероб, укомплектуйте його по-новому, це допоможе відвернути увагу від важких думок, подарує приємні хвилини оновлення. Сходіть до перукарні, в театр, кіно, музей, на виставку тощо.
- Якщо якийсь «внутрішній голос» постійно нашіптує, що життя важке, праця невдячна, а здоров'я вже не те, щоб щось змінити й подолати, відшукайте у скарбничці пам'яті приємні моменти. Не забувайте, що ваша робота дуже важлива й значуща, бо пов'язана з великою місією — формування Людини. Якщо до професійного розчарування призвів конфлікт з кимось із батьків вихованців, не переносьте цю образу на дитину, пам'ятайте, що вона ні в чому не винна.
- Сильна людина, справжній педагог на все, що відбувається, реагує мудро, сприймаючи подію як сигнал до усвідомленої адекватної реакції, а не привід впадати у відчай. Тож важливо поставити перед собою дві основні мети: стати сильним духом і навчитися бути щасливим. Людина, що дотримується таких

поглядів, позбувається неприємних думок, не очікуючи, поки вони самі полишать її. Але не тікає від страху, подекуди може й надуманого, а намагається зрозуміти, чого можна очікувати за найгіршого варіанту плину подій. Це буває дуже неприємно, зате допомагає позбутися тривоги, викликаної невизначеністю, підсвідомим страхом.

- Шукаючи вихід з будь-якої скрутною ситуації, не втрачайте свою гідність і не принижуйте чужу.
- Вдумливо читайте і беріть на озброєння те, що співзвучне вашим відчуттям, думкам, принципам. Не зупиняйтеся у своєму розвитку ні на хвилину, бо за зупинкою чатує регрес в особистісному розвитку й професійній діяльності.

Студенти повинні мати адекватну самооцінку, щоб організувати на високому рівні професійну діяльність. Ми пропонуємо комплекс заходів для формування впевненості у своїх силах.

### **Як підвищити самооцінку і сформувати впевненість в собі**

Небагато людей замислюються про те, як важлива правильна, адекватна самооцінка для досягнення успіху в житті. Це тим більше дивно, враховуючи той факт, що ще стародавні помічали важливість впевненості в собі, своїх словах, вчинках і здібностях. І дійсно, неможливо домогтися висот у кар'єрі, щастя і гармонії в особистому житті і визнання інших людей, якщо ти сам не віриш у власні сили, вважаєш себе негідним всього цього. Саме низька самооцінка часто стає невидимою, але непереборною перешкодою для щастя людини. Чому ж це відбувається, і як підвищити самооцінку, знищити серйозну перешкоду на шляху до успіху.

Кожен день людина, так чи інакше, стикається з оцінюванням. Оцінюючи вчинки інших людей, їх зовнішній вигляд, манеру поведінки вона порівнює їх з певним еталоном, закладеним у свідомість з раннього дитинства. Результат цього порівняння дозволяє визначити ставлення до тієї чи іншої події або предмету навколишньої дійсності, сформувані про нього власну думку. Хороший чи поганий, добрий чи злий, приємний або неприємний, допустимий або неприпустимий ... Створивши первісне враження про щонебудь, свідомість потім лише доповнює вже створений образ новими деталями.

Неусвідомлено, людина робить те ж саме і щодо себе самої. Вона формує думку про себе саму і своє місце в житті. І від того, що вона бачить або чує від своєї сім'ї, батьків, оточення, часто залежить те, яких висот вона доб'ється згодом у житті. Недотепа, тухлій, дірява голова, ці нешкідливі, хоча і невтішні епітети, застосовувані до дитини, поступово формують в ньому низьку самооцінку. Дитина, невпевнена у своїх силах, рідше намагається проявити ініціативу, намагається уникнути відповідальних і серйозних доручень, а значить, рідше домагається успіху. А адже саме успіх у якій-небудь справі, важливий вчинок або визнання оточуючих найкраще сприяють підвищенню самооцінки і впевненості в собі.

Проте не варто вважати, що низька самооцінка виникає тільки у дітей і лише з вини оточення. Невдачі, стреси, депресія здатні придушити впевненість у собі навіть у дорослого, успішної людини, не дозволяючи йому адекватно оцінювати власні якості і риси характеру, занижуючи здібності, вміння, досягнення. Звільнення з роботи, пониження по кар'єрних сходах, розлучення, фінансова криза – причиною цього може стати будь-яке потрясіння.

Наслідком же стає те, що людина, невпевнена у власних силах, вважає себе гіршою оточуючих, негідною благ і переваг, які заслужила по праву. Причому, неважливо, чи вважають так оточуючі: у своїх власних очах він буде виглядати невдахою, навіть не дивлячись на те, що інші будуть вважати його цілком сформованою і успішною людиною.

### **Як же підвищити самооцінку і полюбити себе**

Самооцінка буває трьох видів:

1. Люди із завищеною самооцінкою бачать у собі тільки сильні, позитивні риси характеру, відсікаючи слабкості і недоліки, наче їх немає зовсім. Це призводить до того,

що інші здаються їм гірше, а це веде до зарозумілості і закономірних проблем у відносинах з оточуючими.

2. Адекватна самооцінка — та сама золота середина, до якої варто прагнути кожному. Вона дозволяє бачити в собі як хороше, так і погане. Визнаючи в собі недоліки і достоїнства, людина може використовувати їх з користю для себе і оточуючих: намагатися максимально згладити негативні якості і розвивати позитивні.

3. Занижена самооцінка ставить людину на щабель нижче оточуючих. Вона вважає себе негідною бонусів і привілеїв на роботі, доброго ставлення з боку колег, любові і турботи в сім'ї, визнання і поваги друзів і родичів. Це відбувається тому, що в собі самому людина бачить лише недоліки, забуваючи про достоїнства. Такий стан часто супроводжується почуттям провини — за те, що незграбний, щось забув, щось зробив не так, як треба і так далі. Саме тому психологи стверджують, що перший крок до підвищення самооцінки — це полюбити себе з усіма своїми недоліками, прийняти в собі як хороше, так і погане.

### **Як підвищити самооцінку та бути впевненим у своїх силах**

Підвищити самооцінку і впевненість іноді буває дуже непросто. Саме тому існують певні методи, які допомагають людині оцінити себе більш адекватно.

1. Складіть список своїх позитивних якостей — їх має бути не менше двадцяти. Необхідно повісити його на чільне місце, так, щоб можна було читати як мінімум один раз на день.

2. Напишіть перелік своїх досягнень, починаючи з раннього дитинства. У цей перелік може увійти, наприклад: «знайшов високооплачувану роботу» або «встала на півгодини раніше і зробила ранкову зарядку». Причому необхідно не тільки скласти список, а й поповнювати його якомога частіше, в ідеалі — щодня. Це створить стимул для того, щоб здійснювати хоча б маленькі «подвиги» постійно, тим самим регулярно піднімати самооцінку.

3. Знайти собі хобі чи захоплення, в якому вдасться досягти успіхів. Неважливо, чи буде це вишивання хрестиком або силові вправи на тренажерах. Головне, щоб це приносило людині внутрішнє задоволення результатом своєї праці.

4. Так само дуже корисно медитувати, причому не тільки для підвищення самооцінки, але і в цілому. Як вже зазначалося вище, причиною низької самооцінки часто стають стреси, депресія і невдачі. Іншими словами, негативне сприйняття самого себе, що відбуваються подій або навколишньої дійсності. Навіть нетривала медитація допомагає заспокоїтися, розслабитися і спокійніше оцінити те, що тривожить людини, знижуючи напруженість ситуації.

Однак найголовніша порада тому, хто хоче підняти свою самооцінку — не порівнювати себе з іншими. Всі люди різні, і в цьому і є щастя.

Підвищенню рівня самооцінки сприяє досягнення цілей. Ми пропонуємо 5 кроків, необхідних для досягнення мети.

Постановка і досягнення цілей у вашому житті є важливим чинником вашого успіху. У вас повинні бути цілі у всіх сферах вашого життя, в особистому житті, у фінансах. Цілі допомагають вам не зупинятися і рухатися вперед, люди, які досягають своїх цілей — це успішні люди. А ті, хто не прагне досягти поставленої мети, часто стикаються з труднощами в житті. У цій статті ви прочитаєте про п'ять кроків, які допоможуть вам досягти ваших цілей.

#### **1. Призначте дату.**

Коли ви ставите перед собою мету, встановіть так само і дату її досягнення. Якщо ваша мета іде далеко в майбутнє, то розбийте її на кілька невеликих, і призначте дати для них. Перевіряйте графік досягнення цілей.

#### **2. Користуйтеся календарем.**

Використовуйте календар для контролю виконання ваших цілей. Запишіть цілі на місяць і цілі на кожен день. Організованість допоможе вам досягти мети. Робіть все для досягнення цілей.

### **3. Сфокусуйтеся на меті.**

Не варто розпорошувати вашу увагу на кількох цілях. Зосередьтеся на чомусь одному щоб домогтися прогресу. Досягніть однієї мети, а потім зосередьтеся на іншій. Звичайно у вас може бути декілька невеликих цілей одночасно, але велика мета повинна бути тільки одна.

### **4. Виділіть час.**

Кожен день виділяйте час для того, що б попрацювати над вашими цілями. Якщо ви будете робити це щодня то поступово це увійде у звичку.

### **5. Не здавайтесь.**

Ніколи не здавайтесь, це найгірше, що ви можете це зробити. Встановлюйте цілі, яких реально досягти, і ніколи не здавайтесь. Домагайтеся цілей і ви будете почувати себе відмінно.

Також ми пропонуємо методи ефективного ефективного навчання.

Е. Дейл в 1969 р. виявив самі дієві методи навчання.

Едгар Дейл прийшов до висновку, що:

- слухати лекції на тему або проглядати матеріали по предмету – це найменш дієвий метод вивчити що-небудь;
- навчати інших і застосовувати матеріал, що вивчається, в житті - це найдієвіший метод вивчити що-небудь.

Е. Дейл викладав учням один і той же матеріал, різними методами. А потім розбирав їх здібності згадувати вивчену інформацію після завершення навчання.

Не дивлячись на те що в базу конуса дійсно покладені результати вивчення Дейла, процентні дані обчислювалися не Дейлом, а його прихильниками в наслідку їх власних досліджень.

Навіть не дивлячись на те що Конус навчання, що набув широкого поширення, укладає частково правильні дані, він є управлінням для найдієвішої техніки навчання, які тільки здатний сприйняти людський мозок. Конус навчання наочно розтлумачує, з якої причини уривки з фільму запам'ятовуються краще, ніж прочитана книга на ту ж тему. Фільм застосовує аудіо і відео аспекти, які людський мозок більше схильний запам'ятовувати.

### **Як дієво вивчити і запам'ятати яку-небудь інформацію:**

#### **1. Проводьте лекції.**

Не дивлячись на те що слухання лекцій – це один з гірших методів засвоєння матеріалу, читання лекцій зі своєї теми (як вчитель) один з самих ефективних.

#### **2. Пишіть статті.**

Якщо у вас є блог або веб-сторінка, ви можете компіювати статті по своїй темі.

#### **3. Засновуйте відеопрограми.**

Навіть якщо у вас немає персонального блога або веб-сторінки, поки існує маса відео порталів, куди ви можете викладати свої відеоматеріали для безвідплатного перегляду. Це дуже дієвий спосіб, оскільки ви створите лекційний матеріал, який доступний не вузькому колу глядачів лекції, а усесвітній аудиторії.

#### **4. Обговорюйте з приятелями.**

Один з найпростіших і дешевших способів – спілкування з людьми вашого кола. У будь-який відповідний момент виносите на обговорення тему, що цікавить вас, і доносите до своїх приятелів багатство уявлень, все що є у вас, на цю тему. Чим з великою кількістю людей ви це обговорите, тим вище можливість того, що ви пригадаєте цей матеріал в майбутньому. До того ж є безліч способів проводити подібні дискусії он-лайн, беручи участь у форумах за інтересами, чатах або в соціальних мережах.

#### **5. Робіть це самі.**

Чого б ви не навчали інших, ви будете упевнені, що робите це самі.

