

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КРИВОРІЗЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Психолого-педагогічний факультет
Кафедра соціальної педагогіки і соціальної роботи

«Допущено до захисту»

Завідувач кафедри

_____ Василюк Т.Г.

«__» _____ 20__ р.

Реєстраційний № _____

«__» _____ 20__ р.

**СОЦІАЛЬНИЙ ПЕДАГОГ ТА ЙОГО ІМІДЖ У ПІДЛІТКОВОМУ
СЕРЕДОВИЩІ**

Кваліфікаційна робота
студентки групи ЗСП-м-22
ступінь вищої освіти магістр
спеціальності 011 Освітні,
педагогічні науки
Саєнко Альони Олексіївни
Науковий керівник:
кандидат педагогічних наук,
доцент Василюк Т. Г.

Оцінка:

Національна шкала _____

Шкала ECTS _____ Кількість балів _____

Голова ЕК _____

ЗАПЕВНЕННЯ

Я, Саєнко Альона Олексіївна, розумію і підтримую політику Криворізького державного педагогічного університету з академічної доброчесності. Запевняю, що ця кваліфікаційна робота виконана самостійно, не містить академічного плагіату, фабрикації, фальсифікації. Я не надавала і не одержувала недозволену допомогу під час підготовки цієї роботи. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають покликання на відповідне джерело. Із чинним Положенням про запобігання та виявлення академічного плагіату в роботах здобувачів вищої освіти Криворізького державного педагогічного університету ознайомена. Чітко усвідомлюю, що в разі виявлення у кваліфікаційній роботі порушення академічної доброчесності робота не допускається до захисту або оцінюється незадовільно.

Роботу виконано на кафедрі соціальної педагогіки і соціальної роботи Криворізького державного педагогічного університету, Міністерство освіти і науки України.

Захист кваліфікаційної роботи відбудеться « » _____ 2023 року об _____ годині на засіданні екзаменаційної комісії з атестації здобувачів вищої освіти зі спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки, освітньо-професійної програми «Соціально-педагогічна робота з дітьми та молоддю».

Адреса: навчальний корпус № 4 Криворізького державного педагогічного університету, Дніпропетровська обл., м. Кривий Ріг, вул. Героїв АТО, буд. 79А.

Науковий керівник: Василюк Тамара Григорівна,

кандидат педагогічних наук, доцент, в.о. завідувача кафедри соціальної педагогіки і соціальної роботи Криворізького державного педагогічного університету

Рецензент: Размолодчикова Іванна Вікторівна,

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри соціальної педагогіки і соціальної роботи Криворізького державного педагогічного університету

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. У роботі вказано наукову новизну та практичне значення одержаних результатів, зазначено експериментальну базу, особистий внесок і результати апробації кваліфікаційного дослідження.

Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело _____ (_____).

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ I. Імідж соціального педагога як складова його професійної діяльності: теоретичні обґрунтування	
1.1. Імідж як образ соціального педагога: визначення і характеристика	10
1.2. Імідж соціального педагога його модель професійної діяльності та її структура.....	15
1.3. Підліткове середовище як сфера реалізації іміджу соціального педагога: соціально-психологічні особливості і потреби.....	19
Висновки до 1 розділу.....	23
РОЗДІЛ II. Методологічні основи дослідження. Розробка та проведення тренінга з педагогічним колективом «Формування професійного іміджу педагога» шляхом підвищення професійних компетенцій	
2.1. Консультативний етап дослідження роботи	25
2.2. Методи та методики дослідження.....	28
2.3. Результати контрольного етапу	33
Висновки до 2 розділу.....	35
РОЗДІЛ III. Емпіричне дослідження тренінга з педагогічним колективом «Формування професійного іміджу педагога» шляхи підвищення професійних компетенцій	
3.1. Порівняльний аналіз отриманих результатів	37
3.2. Аналіз отриманих результатів.....	38
3.3. Поради, як підвищити професійний імідж соціального педагога	42
Висновки до 3 розділу.....	43
ВИСНОВКИ.....	45
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	49
ДОДАТКИ.....	52

СПИСОК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ДПТНЗ – Державний професійно-технічний навчальний заклад

ДПЗЛ- Дніпровський професійний залізничний ліцей

ВСТУП

Актуальність дослідження. В сучасних умовах освітній процес проходить ґрунтовні, змістовні реформи, які вимагають від педагога кардинального іншого підходу до організації навчального процесу та налагодженню дружніх відносин зі здобувачами освіти. Одним із таких способів є створення педагогом професійного педагогічного іміджу, який дозволяє створити оптимальний, позитивний образ педагога, що викликає захоплення та інтерес з боку підлітків. Створення іміджу вимагає від педагога певних теоретичних знань та практичних навичок, що дозволить професійно вдосконалити та розширити педагогічний образ.

Для сучасних дітей важливо не просто отримання певної навчальної інформації, але й створення комфортних умов особистісного розвитку та сприйняття інформації. А ці комфортні умови в більшій мірі залежать від професійності педагога, який зможе зрозуміти сутність кожного підлітка та намагатися оптимізувати навчальні умови. Саме завдяки іміджу педагог підвищує власні шанси на його позитивне сприйняття, тому що імідж формується на основі аналізу ставлення учнівського колективу та кожного здобувача до особистості педагога та його поведінки та освітньо-виховної роботи.

Питання професійного іміджу є предметом уваги багатьох науковців, зокрема І. Бондаренко, О. Горовенко, О. Зайчук, Г. Євтушенко та А. Кононенко.

Так, І. Бондаренко досліджувала загальне поняття іміджеології в системі гуманітарних навчальних предметів; О. Горовенко вивчав процес формування професійного іміджу педагогом за допомогою самореалізації; О. Зайчук приділяв увагу ключовим рисам сучасного іміджу педагога; Г. Євтушенко розкривав сутність педагогічного образу та особливості його формування; А. Кононенко описував психологічні складові індивідуального іміджу сучасного педагога. Отже, питання створення педагогічного образу активно досліджується та

розвивається, оскільки воно має суттєве значення для підвищення рівня результативності навчання.

Сучасні освітні умови вимагають від педагога постійного розвитку та удосконалення як професійних так особистісних, емоційних та психологічних якостей, що дозволить підвищити показники сприйняття здобувачами навчальної програми та дозволить сформувати в них позитивні риси поведінки, свідомості та спілкування з оточуючими, що в подальшому стане для здобувача освіти основою для формування дорослих цінностей та світоглядів.

У сучасних реаліях заклад освіти є вирішальним у формуванні особистості здобувача освіти, адже більшість батьків перекладають місію виховання та всебічного розвитку дитини на освітню установу. Саме тому соціальний педагог сьогодні – незамінний помічник класного керівника та всього педагогічного колективу у забезпеченні сприятливих умов для розвитку здобувачів. Тож, ставлення до соціального педагога має бути змінене, а стереотипи відносно цієї посади – знівельовано. Імідж соціального педагога є визначальним фактором у цьому процесі трансформаційних змін. Тому тема кваліфікаційного дослідження «Соціальний педагог та його імідж у підлітковому середовищі» є актуальною та своєчасною, саме імідж соціального педагога позитивно впливає на стосунки і довіру між соціальним педагогом і підлітками.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати сутність та специфіку педагогічного іміджу та розробити програму формування іміджу соціального педагога в підлітковому середовищі.

Для досягнення поставленої мети потрібно розв'язати **такі завдання:**

1. Усвідомлення важливості професійного іміджу: Першочерговим завданням тренінгу є допомога педагогам усвідомити, що професійний імідж є ключовим елементом їхньої професійної діяльності. Вони повинні розуміти, як імідж впливає на їхню роботу та стосунки зі студентами, колегами і батьками.

2. Аналіз іміджу соціального педагога: Провести дослідження серед педагогів, щоб з'ясувати, як вони сприймають свою роль у відносинах з підлітками та як вони впливають на створення свого іміджу.

3. Практичні вправи і ролеві ігри: Тренінг включає в себе практичні вправи та ролеві ігри, які допоможуть педагогам навчитися застосовувати отримані знання в реальних ситуаціях.

4. Створення сприятливої атмосфери для обміну досвідом: Тренінг створює можливість для педагогів обмінюватися досвідом та ідеями щодо формування професійного іміджу. Це сприяє побудові підтримуючого професійного співтовариства.

5. Порівняльний аналіз: Порівняти результати аналізу іміджу педагогами перед та після заняття тренінгу для виявлення відмінностей.

6. Розробка рекомендацій: На основі отриманих даних розробити практичні рекомендації для покращення іміджу соціальних педагогів у підлітковому середовищі та збільшення ефективності їхньої роботи з підлітками. Це включає в себе поради щодо стилю спілкування, зовнішнього вигляду, вміння розв'язувати конфлікти та інші аспекти, які впливають на імідж.

Об'єкт дослідження: професійний імідж соціального педагога в сучасному освітньому середовищі.

Предмет дослідження: шляхи і методи формування іміджу соціального педагога в сучасному освітньому середовищі.

Під час дослідження та вивчення проблематики магістерської використовувалися **наступні методи:**

А) теоретичні: аналіз і синтез наукової, навчально-методичної літератури, що дало змогу порівняти різні погляди на досліджувану проблему; розкрити ключові проблематичні питання у формуванні педагогами власного іміджу;

Б) емпіричні: цілеспрямоване та системне спостереження за освітньою діяльністю педагога, бесіда;

В) статистичні: здійснення аналізу емпіричних даних.

Практичне значення одержаних результатів: дозволить отримання теоретичну інформацію, що полягає в покращенні сприйняття та ефективності роботи соціальних педагогів серед підлітків шляхом вдосконалення їхнього професійного іміджу та підвищення авторитету у цільовій аудиторії.

Апробація результатів дослідження: підготували наукову статтю на основі результатів дослідження «Соціальний педагог та його імідж у підлітковому середовищі» для публікації та подали її до XI Міжнародної науково-практичної конференції EURASIAN SCIENTIFIC DISCUSSIONS, яка відбулася 21-23.11.2022 року в Барселоні, Іспанія.

Наукова новизна дослідження: Науковою новизною дослідження "Соціальний педагог та його імідж у підлітковому середовищі" є спрямування на вивчення сприйняття та ролі соціальних педагогів самими підлітками. Дослідження фокусується на аналізі, як соціальні педагоги сприймаються цільовою аудиторією – підлітками, а також як підлітки сприймають роль іміджу соціального педагога в сучасному соціальному контексті. Це новий підхід до розуміння взаємодії між професіоналами та молоддю, який може призвести до покращення роботи соціальних педагогів та створення більш ефективних програм виховання для підлітків.

Структура роботи: вступ, три розділи, висновки до розділів, загальні висновки, список використаних джерел, додатки. Загальний обсяг роботи – 52 сторінок.

РОЗДІЛ І. ІМІДЖ СОЦІАЛЬНОГО ПЕДАГОГА ЯК СКЛАДОВА ЙОГО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ: ТЕОРЕТИЧНІ ОБГРУНТУВАННЯ

1.1. Імідж як образ соціального педагога: визначення і характеристика

В сучасній педагогіці досить важливо аби соціальний педагог зумів сформувати професійний і дієвий імідж, оскільки він допомагає педагогу краще налагоджувати взаємовідносини зі здобувачами освіти та стати для них авторитетом і другом. Зрозуміло, що мислення та цінності дорослої людини відрізняються від здобувачів підліткового віку, саме тому виникають різного роду відмінності та непорозуміння між ними. В зв'язку із цим соціальний педагог повинен досить детально вивчити психологію та специфіку мислення здобувачів освіти і на основі цього сформувати власний імідж.

Термін «*імідж*» має широкий спектр тлумачень, зокрема фізичний імідж – це здоров'я, стиль одягу, зачіски і макіяжу. Психологічний імідж – характер, темперамент, внутрішній світ. Соціальний імідж – роль в суспільстві, поведінка і комунікативні особливості. Ці напрямки переплітаються і утворюють єдине ціле. Тлумачний словник Вебстера дає наступне визначення цього поняття: імідж – штучна імітація або подання зовнішньої форми певного об'єкта, особистості. Він є уявним поданням, який формується в суспільній свідомості [4, с. 7].

Тобто імідж це сукупність якостей людини, як фізичного так і психологічного характеру, що в цілому формує завершений образ соціального педагога. Важливо аби думки педагога відповідали його діям та навпаки. В педагогічній сфері це певна соціальна роль, яку відіграє соціальний педагог в освітній сфері. Імідж повинен відповідати природнім якостям педагога, оскільки він буде виглядати не доречним і не коректним в іншому випадку. Соціальний педагог постійно працює зі здобувачами, підлітками та виявляє їхні життєві проблеми та інтереси, тому він має бути в курсі останніх популярних захоплень здобувачів аби мати можливість налагоджувати відносини з ними та вміти підтримувати розмови, викликаючи в них довіру та інтерес.

В. Черепанова представляє наступне визначення: «Імідж – це продуманий, різноплановий, позитивний, актуальний образ педагога, який дозволяє проникнути в внутрішній світ і проблеми здобувачів різної вікової категорії. Сформований імідж дозволяє гармонійно вписатися людині в природу суспільного життя, знайти спільну мову з людьми, які оточують [4, с. 7].

Як можна охарактеризувати імідж соціального педагога? З одного боку педагог намагається подати для учнівського та педагогічного колективів позитивний, природній, удосконалений образ людини, який викликатиме захоплення в оточуючих. З іншого боку педагог намагається залишити власну природність та світогляд щодо виникнення певних життєвих ситуацій. Лише в результаті цих двох чинників можливо досягнути позитивного результату та високого рівня ефективності

Імідж необхідний для виконання соціальним педагогом своєї соціальної ролі як в колі колег, так і серед здобувачів, звичайно, він має різнитися, оскільки в колі колег соціальний педагог має імідж більш природній і зручний для нього. В такій ситуації педагог може вести себе більш природньо та знаходити собі однодумців. В будь-якому випадку імідж відіграє важливу роль як в професійній так і життєвій ситуації педагога. Образ є невід'ємною складовою кожної людини, яка в суспільстві відіграє велику кількість соціальних ролей, які вимагають домінування різних рис та характеру. Тому дуже важливо аби в педагога був гнучкий склад розуму, швидка реакція на зміну ситуацій, творчий потенціал і бажання розвиватися та удосконалюватися. Лише в такому випадку він зможе реалізувати свій потенціал і можливості в суспільній діяльності. Успішність педагога відображається на здобувачах, їхній поведінці, світосприйнятті та цінностях. Все це формується ще в шкільних роках і в процесі зростання лише удосконалюється.

У випадку з учнівськими колективами імідж соціального педагога повинен бути максимально універсальним та доречним до різних учнівських колективів та особистостей, він повинен бути гнучким і постійно удосконалюватись. Аби здобувачі змогли побачити в педагогові друга та

наставника, як результат довіритись йому та відкритись. Досягнути максимально високих результатів досить складно тому, що сучасні діти з раннього віку намагаються самореалізуватися та проявити власний характер [9, с. 10].

Значна частина психологів вважає, що людина не стає особистістю з народженням, а набуває ці якості в процесі розвитку та становлення як особистості в підлітковому віці найбільш яскраво. Формування іміджу в людини викликає формування в неї нових особистісних якостей які є необхідними відповідно до існуючих суспільних викликів. Тому досить важливо аби людина ще в підлітковому віці отримувала ті позитивні та правильні зразки формування та розвитку майбутніх рис іміджу.

Імідж - це гнучке, багатогранне явище, яке постійно змінюється та удосконалюється. Звичайно, що базові риси та цінності є незмінними, а лише додаткові та допоміжні якості постійно змінюються аби відповідати сучасним суспільним потребам та інтересам. Досить часто особистість власний стиль одягу чи інші стереотипи несвідомо переносить на інший свій соціальний образ, що викликає певну різнобічність та негармонійність з загальною соціальною роллю. Тому при формуванні іміджу дуже важливо враховувати різні внутрішні та зовнішні риси, які впливають на загальний образ та його коректність з людиною та сприйняттям інших [10, с. 51].

В побутовому середовищі слово імідж застосовується до людини в двох напрямках: як зовнішній вигляд людини і як його репутація. Як виявляється, ці дві грані є досить взаємопов'язаними та близькими за своїм змістом. При оцінці зовнішнього вигляду людини формується частково її репутація та сприйняття людини як фахівця у певній сфері. Тому досить часто перше сприйняття людини по зовнішності є досить помилковим і не відповідає загальному образу соціального педагога. Тому досить важливо при формуванні професійного іміджу соціального педагога врахувати всю специфічність та відповідність як зовнішнього, так і внутрішнього світу з сформованими якостями та елементами поведінки аби загальний образ був довершеним і гармонійним.

Педагоги старшого покоління свій імідж будують на викладанні професійного матеріалу та поясненні специфіки навчального предмету. Вони вважають, що здобувачі повинні сприймати педагога за його природніми та професійними якостями. Проте науковцями доведено, що для кращого сприйняття навчального матеріалу необхідно не лише високі професійні якості педагога, але й його внутрішні та зовнішні якості. Тому не завжди те бачення світу та сприйняття різних ситуацій сприймається здобувачами освіти, важливо, щоб соціальний педагог найбільш вдало зумів підібрати риси, які відповідатимуть його природньому баченню та учнівському колективу.

В більш вузькому значенні імідж соціального педагога – це образ конкретного педагога, в сприйнятті якого вибір певної сукупності рис поведінки, проявленою в індивідуальному стилі діяльності; який знаходить безпосередній зовнішній прояв через зовнішній вигляд педагога, його мову, специфічність жестикуляції, міміки в сукупності з його естетичним виглядом, а також через предметно-просторове середовище, в якому відбувається професійна діяльність педагога.

На позитивне сприйняття педагога як колі колег так і здобувачів відіграє роль зовнішній вигляд, який дозволяє привернути до себе увагу та перші позитивні емоції. Соціальний педагог своїм зовнішнім виглядом повинен викликати довіру, прихильність та тепло в здобувачів і дорослих. У манері одягатися проявляється одна з головних правил: красиво виглядати – значить проявляти повагу до оточуючих людей. Це означає, що вимоги, що пред'являються до зовнішнього вигляду людини, допомагають педагогу поліпшити свій професійний імідж. Оскільки зорова пам'ять дозволяє здобувачам запам'ятати цього педагога та асоціює з його професійною діяльністю. Тобто у формуванні образу варто застосовувати різні методи впливу на людську свідомість.

Елементи іміджу сучасного педагога не обмежуються лише індивідуальним стилем, вони є невід'ємною складовою характеру й індивідуальності, формуючи ставлення до неї інших людей. Те, як людину

сприйматимуть оточуючі, здебільшого залежить саме від її іміджу. Тобто зовнішній вигляд є лише доповненням та частиною загального образу педагога. Він допомагає підкреслити ключові складові іміджу соціального педагога тим самим посиливши вплив на учнівську свідомість.

В сучасному освітньому процесі імідж для педагога створює додаткові можливості покращення сприйняття навчального матеріалу здобувачами, а також налагодження контакту та співпраці з підлітками. Це дозволяє створити додаткові методи впливу на здобувачів, а також відсоток налагодження позитивних відносин.

Імідж являється необхідною умовою освітнього процесу тому, що педагог працює з великою кількістю колективів та дітей, які за характером та світоглядом абсолютно різні, що вимагає від педагога постійного пошуку підходу та спільної мови з ними аби створити сприятливі умови для розвитку та пізнання дітьми. Вдало підібраний образ для педагога є значною частиною успішної професійної діяльності педагога. Тому важливо аби він професійно підійшов до формування власного іміджу який повинен відповідати дитячим потребам і інтересам.

Отже, педагог повинен стати зразком поведінки, культури, традицій і творчого потенціалу дітей. Саме наявність в них таких рис означає, що педагог зумів розкрити потенціал та можливості здобувачів. Для такої діяльності йому допомагає власний імідж.

Імідж педагога є необхідною умовою діяльності педагога та розвитку здобувачів. Оскільки допомагає сформуванню певних ідеальних образів поведінки, мислення та висловлення власних думок, вміння знайти спільну мову з різними за своєю суттю людьми. Важливим елементом іміджу є вміння контролювати власні емоції та не піддаватися різним емоційним провокаціям, тим самим проявляючи власну слабкість. Тому перед педагогом постає ряд проблем які необхідно вирішити під час формування власного іміджу. Педагог має серйозно та усвідомлено підходити до процесу створення чи редагування іміджу аби не погіршити власний статус. Вдале формування іміджу дозволить педагогу досягнути поставлених цілей та потреб. Лише за таких умов педагог

зуміє розкрити сутність та потенціал, що є важливою складовою їхнього особистісного становлення. Дана професія носить просвітницький та зразковий потенціал, який формується у здобувачів.

1.2. Імідж соціального педагога його модель професійної діяльності та її структура

Сучасна сфера педагогічної діяльності вимагає від педагога постійного удосконалення та розвитку не лише в професійному плані, але й в особистісному, психологічному та інших напрямках. Така діяльність необхідна для налагодження рівня взаємовідносин з учнівськими колективами та формування в них позитивних емоцій як до педагога так і до навчання. Педагог повинен стати для здобувача освіти другом, соратником і колегою по навчанню, лише у такому випадку здобувачу буде комфортно себе відчувати в колективі. Її показники навчання в разі будуть вищими ніж раніше, здобувач повинен комфортно себе почувати в колективі аби максимально розкрити свої навчальні та особистісні здібності, і в цьому має допомогти педагог.

Для того, аби педагог став частиною учнівського колективу необхідно, щоб він мав відповідний імідж, який відповідатиме сучасним учнівським вимогам. Це не означає, що один стиль іміджу підійде педагогу для здобувачів молодших класів та підліткового віку, кожен учнівський колектив відповідно до вікової категорії вимагає індивідуального підходу та набору внутрішніх та зовнішніх рис і цінностей. Тому соціальному педагогу необхідно мати в своєму професійному здобутку декілька відповідних, сучасних іміджів, які б дозволили налагодити співпрацю зі здобувачами та підвищити рівень їхнього навчання [13, с. 106]

Тобто педагог постійно знаходиться в пошуку нового більш досконалого іміджу, який відповідатиме усім потребам і вимогам здобувачів. Для того, аби вдало сформувати імідж, педагогу необхідно зрозуміти сутність цього поняття, ключові його особливості та техніки, а також вивчити специфіку учнівського колективу, його психологічні настрої та вимоги. Тобто потрібно постійно

спостерігати та вивчати емоційні зміни в колективах, аби знаходитись в курсі усіх змін і відповідати усім вимогам. Цей процес є постійним і тривалим у своїй діяльності. Проте результат того вартий, оскільки сучасна освіта вимагає від педагога відповідності усім вимогам здобувачів і створення образу друга або авторитету.

Сучасна освітня діяльність передбачає налагодження дружніх та досить відкритих відносин між педагогом та здобувачами. Для цього педагогу необхідно сформувати власний імідж, який відповідав би інтересам та потребам колективу та допоміг налагодити рівень довіри та спілкування між педагогом та здобувачами. Аби вдало сформувати та використати всі необхідні методи на створення та подачі іміджу необхідно, щоб молоде покоління педагогів вивчало специфіку формування іміджу. В іншому випадку самотійне абсолютно далеке розумінні даного поняття не дасть змогу створити ідеальний, позитивний образ педагога [13, с. 108].

Побудова іміджу – сукупність процесів та заходів. Які передбачають використання різноманітних технологій, засобів та інструментів, які дозволять максимально широко та досконало подати образ педагога в учнівському колективі та отримати позитивний відгук [7, с. 106].

Узагальнюючи думки дослідників з проблеми формування іміджу соціального педагога, можна зробити висновок, що це тривалий процес, на ефективність якого впливає ряд умов:

- розвиток у педагогів життєвих цінностей і установок;
- усвідомлення педагогом необхідності формування позитивного іміджу;
- прояв власної активності при роботі над іміджем;
- знання вимог учнівської аудиторії до особистості і діяльності педагога;
- виявлення початкового рівня розвитку якостей, що складають позитивний імідж педагога;
- оволодіння педагогом прийомами самопізнання, а також навичками проектування індивідуального іміджу;
- дотримання принципу систематичності при формуванні іміджу;

- дотримання принципу різноманіття форм і методів роботи формування і корекції іміджу [7, с. 107].

Етапи управління формуванням іміджу педагога включають:

- вивчення громадської думки про професію, уточнення переваг споживачів освітніх послуг (адміністрація, студенти, батьки);

- трансляцію позитивного образу педагога, підтримку позитивно забарвлених, емоційно привабливих компонентів іміджу [3, с. 632].

Професійний імідж включає ряд якостей, які дозволяють удосконалити та підвищити рівень професійного сприйняття педагога та подачі ним навчального матеріалу. При його створенні важливо здійснити зміни як в поведінці, сприйнятті та розумінні тих чи інших ситуацій і питань, а також підкріпити все це мімікою, жестами, рівнем емоційності, стилем одягу та загалом зовнішнього вигляду. Лише в такому випадку імідж педагога буде довершеним і різноплановим [3, с. 20].

За критеріями змісту імідж відповідає конкретній ситуації конкретної діяльності та психологічним особливостям її формування, В. Ісаченко підбирає образ керівника та його колективу, імідж організації, імідж території (країни, області, міста), імідж ідеї, імідж проекту, професійний іміджевий експерт, особистий імідж [3, с. 631].

Дана класифікація носить загальний характер, оскільки включає різні критерії формування зображення. Такий широкий погляд на типологію зображень не є рідкістю серед науковців, а складені типології зображень представлені у вигляді різних варіантів, а саме:

- особистісний (позитивний, або негативний образ людини, зумовлений його внутрішніми якостями і індивідуальними властивостями) та професійний (образ фахівця детермінований професійними характеристиками);

- за кінцевим результатом розглядають ефективний та неефективний;

- за функціями – особистий, товарний, груповий;

- вербальний, кінетичний, габітарний, середовищний (О. Панасюк);

- груповий, професійний, ситуативний, середовищний, регіональний, віковий, демографічний (В. Шепель) [6, с. 15].

Отже, формування іміджу це процес багатогранний і різносторонній, який вимагає спочатку збір та аналіз отриманої інформації, щодо потреб учнівського колективу, на основі чого необхідно створювати новий імідж або корегувати старий. Оскільки робота соціального педагога безпосередньо пов'язана з спілкуванням та вивченням особливостей учнівської особистості. Тому для такого педагога дуже важливо створити професійний і позитивний імідж, який би відповідав всім вимогам навчального колективу.

Робота соціального педагога є досить складною та різноплановою, що вимагає від нього постійного розвитку та пошуку чогось нового, переобрання позитивних рис від здобувачів. Досить важко з першого разу зрозуміти усю суть учнівського колективу, її проблеми та рівень злагодженості. Саме тому педагог повинен постійно спостерігати та вивчати такі колективи. Не менш важливим явищем є налагодження взаємовідносин з дітьми, намагання стати другом і людиною з якою можна поділитися чимось важливим і отримати підтримку.

Імідж педагога є невід'ємною складовою сучасного навчання та сприйняття здобувачами навчального процесу. Сучасним здобувачам дуже важливе спілкування та позитивне сприйняття його особистості як педагогом так і оточуючими підлітками. А такі комфортні умови в більшій мірі залежать від вміння педагога знайти підхід до різних учнівських груп, вміння зрозуміти їхні інтереси та світогляд. В іншому випадку навчальний процес буде мати односторонній характер, тобто лише подачу педагогом навчального матеріалу, не вивчаючи при цьому рівень доступності та його розуміння здобувачами.

Іміджева модель професійної діяльності соціального педагога - це концепція або уявлення про те, як соціальний педагог повинен представляти себе та свою професію в очах інших, зокрема в очах підлітків та їхніх батьків. Ця модель орієнтована на створення позитивного сприйняття та довіри до соціального педагога, а також на сприяння ефективній комунікації та співпраці з цільовою аудиторією, саме такі включати може елементи:

1. Компетентність і професійні якості: Соціальний педагог повинен мати високий рівень фахової компетентності і володіти необхідними навичками для виконання своєї роботи. Це включає в себе знання про теорії і практику соціальної роботи, педагогічні методи, навички міжособистісної комунікації, вміння працювати з різними категоріями клієнтів.

2. Емпатія і толерантність: Соціальний педагог повинен бути емпатичним і толерантним, проявляти розуміння і підтримку до здобувачів, які можуть переживати різні соціальні та емоційні труднощі.

3. Професійна етика і ділова поведінка: Важливо, щоб соціальний педагог дотримувався високих стандартів професійної етики і ведіння, дотримувався конфіденційності і зберігав професійний стандарт у всіх ситуаціях.

4. Соціальна відповідальність і активність: Соціальний педагог має бути активним учасником громадського життя і відчувати відповідальність перед суспільством, а також створювати умови для розвитку позитивних змін у соціумі.

5. Самоствердження і самосвідомість: Соціальний педагог повинен мати здорову самооцінку і вміння ефективно спілкуватися з різними учнівськими колективами.

6. Професійна репутація і імідж: Важливо, щоб соціальний педагог мав позитивний імідж серед своїх здобувачів, колег, адміністрації і громадськості. Це допомагає залучати підтримку та довіру, які важливі для успішного виконання професійних обов'язків.

7. Стійкість до стресу і саморегуляція: Робота соціального педагога може бути важкою і емоційно навантаженою, тому важливо володіти навичками стресостійкості і саморегуляції емоцій.

1.3. Підліткове середовище як сфера реалізації іміджу соціального педагога: соціально-психологічні особливості і потреби

Підліткове середовище є досить складним за своєю суттю, оскільки в даний період особистість переживає етап переходу від дитячого безтурботного

життя до більш дорослого, де необхідно приймати рішення та нести за них відповідальність, виконувати дорослі соціальні ролі. В цей період у здобувачів відбувається кардинальне несприйняття з тим, що говорять дорослі та вони є досить конфліктними та суперечливими в своєму баченні світу та їхньої ролі в суспільній діяльності. Тому педагогу в разі важче знайти підхід з таким колективом, йому необхідно детально вивчити усю специфіку внутрішніх настроїв таких колективів і лише тоді здійснювати певні дії по налагодженню більш тіснішого спілкування.

В підлітковому віці здобувачі досить важко йдуть на контакт і намагання переконати в чомусь є досить важким, досить часто на цій основі виникають конфлікти. Оскільки здобувачі освіти вважають, що вони дорослі і в змозі самостійно приймати рішення і діяти так, як вважають за потрібне. Тому соціальному педагогові необхідно не просто переконувати в чомусь здобувачів, але й власним досвідом дати зрозуміти здобувачу про його неправоту та некоректність.

Соціальному педагогу в разі важче знайти підхід та спільну мову з такою категорією здобувачів освіти, проте при зміні та удосконаленні не лише внутрішніх, але й зовнішніх особистісних рис можливе позитивне зрушення. В такому випадку лише при виявленні з боку здобувачів високого рівня довіри та позитиву, можливий діалог. В такому середовищі в значній мірі підлітки визначають моменти спілкування та налагодження відносин з педагогами. Від педагога вимагається формування найбільш вдалого образу, який відповідатиме більшою мірою і вимогам здобувачів. Досить важко визначити на тривалий час конкретні риси такого колективу, оскільки таке середовище є найбільш нестабільним і постійно змінним. Тому досить складно постійно вловлювати психологічний і поведінковий настрій підліткового середовища. Не всі засоби формування іміджу будуть вдалими у цій ситуації, оскільки необхідно щодня спостерігати за діяльністю та емоційними настроями здобувачів.

У цей період індивід має підвищену збудливість, імпульсивність, на які накладається, часто неусвідомлене. Ключовим мотивом психічного розвитку в

підлітковому віці є становлення нового, ще досить нестійкого, самосвідомості, зміна Я-концепції, спроби зрозуміти самого себе і свої можливості. У цьому віці відбувається становлення складних форм формування абстрактного, теоретичного мислення. Дуже важливе значення має у них почуття приналежності до особливої «підліткової» спільності, цінності якої є основою для власних моральних. Саме в підлітковому віці спостерігаються перші прояви відхилення і пояснюються відносно низьким рівнем інтелектуального розвитку, незавершеністю процесу формування особистості, негативним впливом сім'ї, найближчого оточення, залежністю підлітка від вимог групи і прийнятих в ній цілісних орієнтації. Протиправна поведінка - це результат неправильного розвитку особистості і несприятливої ситуації, в якій опинилася людина. Існує кілька форм прояву поведінки неповнолітніх:

Алко- і наркозалежні. Перебуваючи в алкогольному чи наркотичному сп'янінні, підліток може вчинити інший вчинок. Звідси зростає кількість злочинів, крадіжок, вбивств .

Агресивна поведінка. Підліткова агресія - найчастіше слідство озлобленості і зниженого самоповаги в результаті пережитих життєвих невдач.

Суїцидальна поведінка. Профілактика підліткових самогубств полягає не в уникненні конфліктних ситуацій, а у створенні такого психологічного клімату, де підліток не відчував би себе самотнім, невизнаним і неповноцінним. У 9 випадках з 10 юнацькі замаху - не бажання покінчити з життям, а крик про допомогу. [11]

Психічні розлади. Доцільно розрізняти, з одного боку, віково-специфічні розлади (захворювання) і, з іншого боку, характерні для цього віку акцентуації характеру, тобто крайні варіанти норми, при яких окремі риси характеру надмірно посилені, внаслідок чого виявляється виборча уразливість до певних психогенним впливів при добрій і навіть підвищеній стійкості до інших.

Протиправна поведінка. Найбільшу схильність до злочинної поведінки мають підлітки, які проживають в неблагополучних сім'ях, що пов'язано з поганими житловими і матеріальними умовами, напруженими відносинами між

членами сім'ї та низькою турботою про виховання дітей. За спостереженнями психологів серед неповнолітніх правопорушників досить багато таких, які є і осудними, мають певні відносини від норми [11].

Криміногенний рівень. У даному випадку соціальні відносини виражаються в злочинних, кримінально-караних діях, коли підліток стає суб'єктом злочину, який розглядається судовими органами і являє більш серйозну суспільну небезпеку. Все це свідчить про те, що поведінка, що відхиляється є результатом несприятливого соціального розвитку порушення процесу соціалізації. Особливий тип таких порушень припадає на підлітковий вік, так званий гормональний перехідний період від дитинства до дорослості, все це призводить до підлітковим правопорушень.

Від соціального педагога залежить рівень конфліктності підліткових колективів, вміння направити здобувачів в правильне русло, тобто формування в них культурних цінностей, світогляду та реакції на різні суспільно-важливі ситуації. Робота соціального педагога вимагає постійної підтримки та контролю рівня злагодженості та гармонії в таких колективах, а також визначення рівня конфліктності та вирішення таких ситуацій не допускаючи безпосередньо конфлікту [5, с. 8].

Здається, що в такому середовищі педагог зможе відчувати себе більш комфортно, оскільки поділитися власним життєвим досвідом та рівень спілкування носить більш дорослий зміст. Проте проблема в підліткових середовищах полягає в умінні подачі необхідної інформації аби вона невороже була сприйнята здобувачами. Тому від педагога вимагається використання різного роду методик і технологій подачі інформації. Це впливає на загальний імідж соціального педагога та в рази швидше може передбачати певні корективи та структурні зміни.

В підлітковому середовищі необхідно не лише навчати здобувачів, але й самому навчатися. Імідж педагога повинен включати максимально широкий спектр рис аби охопити максимально широку сферу дії в учнівських колективах. Від педагога вимагається емоційна стабільність, гнучкість мислення,

малоемоційність, постійна спостережливість аби не пропустити важливі зміни в колективі, які можуть бути фатальними [5, с. 10].

У числі різноманітних соціальних факторів, що обумовлюють асоціальної поведінки, можна виділити такі як: індивідуальний фактор, що діє на рівні психобіологічних передумов асоціальної поведінки, які ускладнюють соціальну адаптацію індивіда, психолого-педагогічний чинник, який виявляється в дефектах шкільного і сімейного виховання, соціально-психологічний чинник, що розкриває несприятливі особливості взаємодії неповнолітніх зі своїм найближчим оточенням в сім'ї, на вулиці, навчально-виховному колективі, особистісний фактор, який проявляється в активно виборчому відношенні індивіда до середовищі спілкування, норм і цінностей свого оточення, до педагогічних впливів сім'ї, школи, громадськості, соціальний фактор, який визначається соціальними і соціально-економічними умовами існування суспільства [12].

Отже, підліткове середовище є досить нестабільним, емоційно чутливим та свідомо не сформованим. Тому педагог разом із створеним іміджем може впливати на становлення та розвиток особистості підлітка. Даний період є досить важким для професійної діяльності як педагога, так і здобувачів, оскільки це час, коли необхідно сформувані правильні, позитивні риси та світогляд.

Саме діяльність соціального педагога в підлітковому середовищі є багатограним і різноплановим явищем, яке передбачає високий рівень професіоналізму, гнучкості та коректності педагога. Соціальний педагог повинен вплинути на формування позитивної моделі поведінки та сприйняття суспільства підлітком. Тому його імідж повинен досить часто удосконалюватись та доповнюватись різними рисами.

Висновки до першого розділу

У розділі було розглянуто теоретичні аспекти формування іміджу соціального педагога як складової його професійної діяльності, для розуміння іміджу соціального педагога і його важливості в професійній практиці, а саме:

- сутність іміджу соціального педагога як образу або враження, яке він створює в суспільстві;
- модель професійної діяльності соціального педагога та її структуру;
- підліткове середовище як основну сферу реалізації іміджу соціального педагога;

Таким чином, після опрацювання наукових джерел дає можливість зробити наступні висновки:

- імідж соціального педагога значно впливає на його професійну діяльність і взаємодію зі здобувачами та основні характеристики іміджу соціального педагога, які включають в себе його компетентність, емпатію, довіру та інші аспекти, які роблять його ефективним спеціалістом.

- модель професійної діяльності соціального педагога включає в себе основні компоненти професійної діяльності, такі як діагностика, планування, виконання і оцінка роботи зі здобувачами, саме вона визначає його роль і функції в суспільстві.

- підліткове середовище є важливим фактором успішності іміджу соціального педагога його професійної діяльності, зумовлений вимогами професії, що включає соціальну роль, цінності професійної діяльності, професійно значущі особисті якості, та зовнішньої складової, культуру вербального та невербального спілкування, вибір певної моделі поведінки.

РОЗДІЛ II. МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ. РОЗРОБКА ТА ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГА З ПЕДАГОГІЧНИМ КОЛЕКТИВОМ «ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ІМІДЖУ ПЕДАГОГА» ШЛЯХОМ ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ

2.1 Консультативний етап дослідження роботи

На базі Державного професійно-технічного навчального закладу «Дніпровський професійний залізничний ліцей» було проведено тренінгове заняття за темою: «Формування професійного іміджу педагога». У випробуванні приймали участь 47 осіб з педагогічного колективу ДПЗЛ, (16 майстрів виробничого навчання, 14 викладачів спецдисциплін, 17 викладачів загально-освітніх предметів), що є важливим заходом для підвищення професійної компетентності педагогічного колективу та покращення їхнього іміджу як фахівців. Такі тренінги корисні для педагогів, адже вони допомагають:

1. Зрозуміти важливість іміджу в професійній діяльності. Педагоги можуть дізнатися, як їхні дії, зовнішній вигляд та комунікаційні навички впливають на їхню репутацію.

2. Розвинути навички підтримки та покращення власного професійного іміджу. Тренінг може надати педагогам практичні поради щодо того, як підтримувати та зміцнювати свій імідж в навчальному середовищі та за його межами.

3. Вдосконалити навички комунікації та міжособистісних відносин. Педагоги можуть навчитися спілкуватися ефективно зі студентами, колегами та батьками, що також сприяє формуванню позитивного іміджу.

4. Розвинути вміння вирішувати конфлікти та важливі питання у професійній діяльності.

5. Створити сприятливу атмосферу для підвищення мотивації та ефективності навчання студентів.

Тренінг збагачено вправами, виконання яких сприяє формуванню і тренуванню вищеперерахованих якостей.

Мета тренінгового заняття:

- Формування у педагогів усвідомлення важливості формування професійного іміджу.
- Надання практичних рекомендацій щодо формування позитивного іміджу педагога.

Для досягнення мети необхідно вирішити наступні **завдання**:

1. Усвідомлення важливості професійного іміджу: Першочерговим завданням тренінгу є допомога педагогам усвідомити, що професійний імідж є ключовим елементом їхньої професійної діяльності. Вони повинні розуміти, як імідж впливає на їхню роботу та стосунки зі здобувачами, колегами і батьками.

2. Аналіз іміджу соціального педагога: Провести дослідження серед педагогів, щоб з'ясувати, як вони сприймають свою роль у відносинах з підлітками та як вони впливають на створення свого іміджу.

3. Практичні вправи і ролеві ігри: Тренінг включає в себе практичні вправи та ролеві ігри, які допоможуть педагогам навчитися застосовувати отримані знання в реальних ситуаціях.

4. Створення сприятливої атмосфери для обміну досвідом: Тренінг створює можливість для педагогів обмінюватися досвідом та ідеями щодо формування професійного іміджу. Це сприяє побудові підтримуючого професійного співтовариства.

5. Порівняльний аналіз: Порівняти результати аналізу іміджу та сприйняття педагогами перед та після заняття тренінгу для виявлення відмінностей.

6. Розробка рекомендацій: На основі отриманих даних розробити практичні рекомендації для покращення іміджу педагогів у підлітковому середовищі та збільшення ефективності їхньої роботи з підлітками.

Це включає в себе поради щодо стилю спілкування, зовнішнього вигляду, вміння розв'язувати конфлікти та інші аспекти, які впливають на імідж.

Загалом, мета такого тренінгового заняття - підготувати педагогів до активного створення та підтримки свого позитивного професійного іміджу, що в

свою чергу сприятиме покращенню якості навчання та взаємодії зі здобувачами та іншими учасниками навчального процесу.

Цей тренінг спрямований на розвиток професійних навичок та усвідомлення важливості професійного іміджу для педагогічних працівників. Учасники матимуть можливість навчитися практичним аспектам формування та підтримки свого позитивного іміджу, а також обговорити та розв'язати питання, пов'язані з їхньою професійною діяльністю. Більше деталей та конкретні завдання знаходяться у програмі заняття, яка подається в Таблиці 2.1 до програми тренінгу.

Таблиця 2.1

Програма заняття

Назва заняття	хв..	Програма заняття (Додаток 2)
	60	Вхідне тестування
Тренінг	30	1. Повідомлення ведучого та визначення теоретичних понять іміджу педагогічних працівників (План – конспект) 3. Обговорення педагогічних і дидактичних тем та ситуацій
Вхідний контроль	10	1. Прийняття загальних правил заняття 2. Повідомлення ведучого про зміст та мету заняття
Формування навичок через виконання вправ	40	1. Вправа «Турбота» 2. Вправа «Децентрація як спосіб прийняття відповідальності» 3. Вправа «Відповідальність за відношення до інших людей» 4. Вправа «Ідентифікація» 5. Вправа «Фрази» 6. Вправа «Картина»
Контрольний етап	30	1. Вправа «Розсміши мене» 2. Вправа «Відповідальність як основа самовдосконалення» 3. Вправа «Різниця між реальним і уявним»

		4.Вправа «Рефлексія ресурсу особистості»
Усвідомлення реальності і самооцінка особистості	40	1.Вправа «Педагогічні ситуації» 2. Обговорення учасниками тренінгу питань щодо доцільності їх проведення, побажання успіхів у професійній діяльності.
Заключне	60	Проводиться тестування для виявлення ефективності тренінгу.

Ми переконані, що вибраний нами напрям вдосконалення професійних умінь та навичок педагогів сприяє найбільш ефективному педагогічному та психологічному результату – Формуванню професійного іміджу педагогів, що вплине на підвищення рівня навчання та виховання здобувачів ліцею, збереження психічного здоров'я педагогічного колективу, профілактика емоційного вигорання педагогів та попередження професійної деформації.

Консультативний етап дослідження роботи тренінгового заняття "Формування професійного іміджу педагога" є важливим для збору додаткової інформації, отримання відгуків та рекомендацій від педагогів і визначення можливих покращень у майбутніх тренінгових програмах.

2.2 Методи та методики дослідження

Для того, аби зрозуміти рівень підготовленості та обізнаності педагогів в сфері створення власного іміджу, було підготовлено заняття, в якому викладається базовий матеріал по ознайомленню педагогів з поняттям педагогічного іміджу та його створення. Це відбувалося за рахунок теоретичної основи та практичної діяльності, де педагоги пробували використати отриманий багаж знань. В результаті такої роботи було виокремлено основні проблемні питання в тематиці побудови педагогічного іміджу педагога та сформульовані подальші питання та проблеми по їх вирішенню за допомогою практичних та теоретичних занять. Для цього також використовувались тести, які проводились перед та після заняття для аналізу змін чи регресу в свідомості педагога, щодо проблематики професійного іміджу. Все дозволило сформувати інформаційну картину, щодо рівня застосування педагогами власного іміджу для здійснення

додаткового впливу та налагодження взаємовідносин зі здобувачами в процесі навчального процесу.

Для досягнення визначеної мети дослідження необхідно використати в процесі роботи **наступні методи:**

- педагогічне спостереження, яке дозволить в процесі проведення тренінга виявляти рівень сприйняття та зацікавленості у викладеному матеріалі та при необхідності вносити певні корективи у виклад матеріалу;

- дослідницька бесіда, дозволить більш глибоко та змістовніше зрозуміти ставлення та розуміння педагогами теоретичного матеріалу та виявлення бажання їх застосування на практиці;

- вивчення та узагальнення педагогічного досвіду: перед викладанням теоретичного матеріалу необхідно дослідити рівень обізнаності педагогів в підготовленій темі дослідження аби сформуванню подальшу стратегію викладу матеріалу;

- аналіз літератури в процесі підготовки заняття: необхідно вивчити ряд професійної літератури аби побудувати структуроване та актуальне заняття, яке відповідатиме сучасним вимогам;

- бесіда допоможе в процесі роботи налагодити дружні та професійні відносини, що створять комфортніші умови для роботи та дадуть змогу контролювати рівень сприйняття та розуміння викладеного матеріалу;

- самоспостереження дозволить спостерігати за рівнем сприйняття та розуміння сутності іміджу та необхідності його застосування педагогами різної вікової категорії;

- анкетування дозволить простежити за зміною розуміння педагогами професійного іміджу та бажанням його сформуванню для власної професійної діяльності;

- порівняння результатів анкетування та виокремлення ключових проблем, які необхідно буде вирішити на наступних заняттях;

- аналіз і синтез використовуватиметься як в підготовці до заняття і формуванні навчального матеріалу так і в процесі вивчення результатів анкетування для формування висновків дослідження.

Для досягнення поставленої мети та завдань дослідження необхідно використати наступні **методики**: підготовка тренінга по ознайомленню педагогічного колективу з питання формування педагогічного іміджу, його сутності, ключових чинників та важливості його застосування в педагогічній сфері. Дане заняття буде проводитись у формі пізнавальної лекції-діалогу, яка дозволить сформувати базове розуміння професійного педагогічного іміджу та виокремлення наступних проблематичних напрямів, які необхідно буде розкрити на наступних заняттях.

З метою контролю та дослідження ефективності проведеного заняття буде проведено анкетування з декількома педагогами різної вікової категорії для визначення рівня обізнаності та застосування іміджу у своїй професійній діяльності перед заняттям та бачення використання даного напрямку у своїй професійній діяльності після проведення заняття.

Перед початком тренінгу та наприкінці ми проводимо попереднє та заключне тестування щодо виявлення ефективності і доцільності використання розробленого та проведеного нами тренінгу. Для тестування ми застосовуємо наступні **методики**:

1. Діагностика стилю професійної взаємодії Методика «Психологічний портрет педагога»

2. Методика Дослідження особливостей професійної діяльності Методика «Педагогічні ситуації»

3. Діагностика комунікативного потенціалу особистості Діагностика комунікативних здібностей (тест В. Ряховського);

4. Діагностика професійної самореалізації Методика «Фактори, що впливають на розвиток і саморозвиток педагогів»;

5. Діагностика психологічної компетентності Методика «Психологічна компетентність педагога»;

6. Діагностика професійних деформацій Методика «Діагностика рівня емоційного вигоряння» (В. Бойко в модифікації Е. Ільїна) (Додаток 1).

Анкетування проходитиме по трьох ключових напрямках: «Міра Вашої привабливості», «Оцінка відносин з людьми», «Ваш стиль роботи». Дані анкети дозволять виокремити ключові елементи результативності поведінки та можливого використання іміджевих технологій педагогом як серед учнівських колективів так і серед колег та батьків. Дане анкетування буде повторно проведене після проведення заняття аби зрозуміти чи відбувалися зміни в свідомості педагогів щодо корекції власної професійної діяльності та можливих змін у власному баченні та подачі свого образу в учнівському колективі.

На основі отриманих результатів будуть проведенні аналітичні та узагальнюючі роботи для розуміння рівня зацікавленості педагогів у створенні креативного та цікавого образу для здобувачів аби покращити рівень сприйняття та співпраці зі здобувачами під час занять та налагодження дружніх відносин між підлітковими та дорослими колективами та педагога.

Все це дозволить сформулювати нові результати, щодо місця професійного іміджу серед педагогічних колективів в українській освіті та наявності нових методик та підходів педагогів до навчального процесу шляхом підвищення професійних компетенцій.

Не менш важливим є здійснення спостереження за поведінкою та спілкування педагогів всередині дорослого колективу аби зрозуміти проблемні питання кожного педагога, які виникають в налагодженні діалогів між іншими та вміти подати себе в колективі аби викликати позитивні емоції та очікування. Саме дане багатогранне та різнопланове досвідчення дозволить побудувати загальну картину відносин між людьми.

Таке спостереження та налагодження діалогу з кожним із цих колективів дозволить побачити загальну картину світу щодо призначення людини в професійній діяльності.

Цікаве спостереження за педагогами старшого покоління, яке є консервативним та важко змінним. Дані педагоги не можуть зрозуміти

необхідність проведення та застосування нових правил подачі матеріалу. На їхню думку, діти мають сприйняти та відчувати підтримку та зацікавленість з боку держави. Тобто педагог повинен постійно підтримувати рівень цікавості його образом ще з початку співпраці зі здобувачами, аби підтримувати актуальність та здійснювати постійне удосконалення власного образу перед учнівськими колективами. Всі ці дії вимагають постійних та систематичних дій з боку педагога, а це можливе за наявності в нього більш глибоких та розширених знань про формування педагогічного іміджу.

Тому необхідно вивчити та деталізувати всі проблемні питання, які виникають в педагога під час використання чи навіть відсутності знань по використанню власного іміджу в освітніх колективах. Інакше виходить, що педагог та його діяльність не відповідають існуючим умов організації навчального процесу та приносять результат проте не такий високий, як це могло бути. Тому варто надати допомогу педагогам у теоретичному та практичному напрямі по вирішенню таких непорозумінь.

В цьому, звичайно, допоможуть вищезазначені методи та методики дослідження педагогічних знань та практичних навичок в даній сфері діяльності. Тому варто не перевантажувати теоретичною інформацією педагогів, а потрібно аргументувати теоретичну інформацію для підвищення рівня ефективності роботи.

Отже, дане дослідження дозволить виокремити ключові проблемні питання серед педагогів в напрямі формування професійного іміджу та надання їм в цьому допомоги. Створення переконливих та достовірних фактів про необхідність використання та формування професійного педагогічного іміджу для підвищення рівня успішності та відносин зі здобувачами. Крім того застосування анкетування дозволить порівняти результати до проведення пізнавальної лекції (Додаток1) та після, щодо рівня сприйняття та подачі педагога як в учнівському та к і в педагогічному колективах.

З урахуванням наведених вище особливостей ми вважаємо, що педагогічному колективу конче необхідне цікаве навчання, психологічна та

соціальна просвіта та вирішення педагогічних проблем в рамках безперервної освіти. Перша частина даного заняття, розроблена у вигляді лекції Після теоретичного повідомлення на обговорення виносяться наступні питання:

1. Яка основна сфера вашої діяльності (або сфера діяльності вашої організації)?
2. Як би ви описали свій особистий стиль або стиль вашого закладу?
3. Як ви бажаєте, щоб вас бачили зовнішні спостерігачі?
4. Які слова найкраще описують вашу особистість?
5. Які соціальні мережі ви або ваша організація використовуєте для спілкування з аудиторією?
6. Що робите для підтримки вашого іміджу серед цільової аудиторії?
7. Чи берете ви участь у благодійних або соціальних проектах?
8. Як ви бачите свій імідж через 5 років?
9. Як ви бачите вплив свого іміджу на ваш успіх?
10. Що б ви хотіли покращити у вашому іміджі?

Друга частина заняття практична, проводиться у вигляді тренінгових занять.

2.3. Результати контрольного етапу

Результатом такого роду дослідження є формування реальної картини організації навчального процесу в нових нестандартних умовах. Лише при використанні нових методик і технологій подачі матеріалу. Новітня система освіти вимагає від педагога виконувати роль не лише викладача, але й важливого наукового наставника, який повинен при необхідності налагодити взаємовідносини між ними. Педагог в сучасній науці це перш за все друг, який підкаже як вирішити проблему особистісного та професійного характеру. Крім того педагог має бути гарним та високо кваліфікованим психологом, який зуміє підтримати та порадити те, що він вважає за потрібне.

Дане опитування проводилося лише з трьома реципієнтами різної вікової категорії від 25-35 років перша категорія; від 35-45 років друга вікова категорія

та від 45-55 років, ще одним критерієм стала стать. Оскільки в педагогічному колективі більше жінок тому, опитування проходили жінки віком 30 років та педагог 50 років, а вікова категорія в межах 40 років проходив педагог-чоловік. Така вибірка дозволила побачити, що сучасні молоді фахівці більш обізнані та зацікавлені в створенні іміджу для налагодження взаємовідносин із здобувачами; чоловіки відрізняються своєю авторитетністю, завдяки впевненості в собі, вмінні знайти спільну мову зі здобувачами різної вікової категорії, тобто вони є досить гнучкими в своїй професійній діяльності. Натомість педагоги третьої вікової категорії схильні до використання більш класичних методів подачі матеріалу та не вбачають необхідності у введенні чогось нового в навчальний процес називаючи його сталою складовою навчання яку не можливо змінити, оскільки ключова її мета це професійна подача матеріалу учнівському колективу та введення природної поведінки, що в багатьох випадках може викликати розбіжності в поглядах та сприйнятті тих чи інших питань педагогом та здобувачами.

Для оцінки ефективності тренінгового заняття "Формування професійного іміджу педагога" було проведено контрольний етап. Контрольний етап включав в себе анкетування учасників тренінгу.

В цілому результати анкетування показали досить високі показники серед молодого та середнього покоління, трохи більше різняться результати третьої вікової категорії, яка є досить сталою та не настільки гнучкою та готовою до змін. Проте ці показники не стосуються усіх педагогів даної вікової категорії є звичайно педагоги, які досить активно пристосовуються до нових освітніх вимог та правил подачі навчального матеріалу, що в багатьох випадках викликає захоплення такими педагогами.

На основі результатів контрольного етапу можна зробити висновок, що тренінгове заняття "Формування професійного іміджу педагога" було ефективним. Тренінг допоміг педагогам усвідомити важливість формування професійного іміджу та надав їм необхідні знання та навички для його формування та підтримки.

На основі висновків дослідження можна сформулювати наступні рекомендації щодо вдосконалення роботи тренінгового заняття:

1. Збільшити час тренінгу до 2-х днів. Це дозволить більш детально розглянути теоретичні аспекти формування професійного іміджу та провести більше практичних вправ.

2. Залучити до проведення тренінгу фахівців з іміджеології. Це дозволить отримати більш професійні рекомендації щодо формування та підтримки професійного іміджу.

3. Провести повторний тренінг через певний час для закріплення отриманих знань та навичок.

Отже, дане дослідження має важливий та ґрунтовний зміст для визначення рівня оновленості та інноваційності педагогів до сучасних суспільних викликів, які виникають в освітянській сфері діяльності та бажання педагогів відповідати сучасним тенденціям та потребам учнівських і педагогічних колективів.

Варто зазначити, що подібне дослідження допоможе створити загальну картину організації освітнього процесу педагогів певного навчального закладу, що звичайно не сформує в цілому картини рівня української освіти, проте дозволить виокремити проблемні питання, які варто вирішити педагогічному колективу в сучасному часі на даному історичному етапі розвитку українського суспільства.

Висновки до другого розділу

Другий розділ дослідження "Формування професійного іміджу педагога" включає в себе консультативний етап, вивчення методів і методик дослідження, а також аналіз результатів контрольного етапу тренінгового заняття.

Контрольний етап дослідження включав в себе аналіз результатів тренінгового заняття на базі ДПТНЗ «ДПЗЛ». Результати цього етапу дають можливість зрозуміти, наскільки ефективним було заняття та чи відповідало воно поставленим цілям.

Дане опитування проводилося лише з трьома реципієнтами різної вікової категорії від 25-35 років перша категорія; від 35-45 років друга вікова категорія та від 45-55 років, ще одним критерієм стала стать. Оскільки в педагогічному колективі більше жінок тому, опитування проходили жінки віком 30 років та педагог 50 років, а вікова категорія в межах 40 років проходив педагог-чоловік.

В цілому результати анкетування показали досить високі показники серед молодого та середнього покоління, трохи більше різняться результати третьої вікової категорії, яка є досить сталою та не настільки гнучкою та готовою до змін. Проте ці показники не стосуються усіх педагогів даної вікової категорії є звичайно педагоги, які досить активно пристосовуються до нових освітніх вимог та правил подачі навчального матеріалу, що в багатьох випадках викликає захоплення такими педагогами.

На основі висновків дослідження можна сформулювати наступні рекомендації щодо вдосконалення роботи тренінгового заняття:

- Збільшити час тренінгу до 2-х днів. Це дозволить більш детально розглянути теоретичні аспекти формування професійного іміджу та провести більше практичних вправ.
- Залучити до проведення тренінгу фахівців з іміджеології. Це дозволить отримати більш професійні рекомендації щодо формування та підтримки професійного іміджу.
- Провести повторний тренінг через певний час для закріплення отриманих знань та навичок.

Отже важливість комплексного підходу до професійного іміджу педагога та акцентує на тому, що сучасний педагог повинен вдосконалювати свої знання та навички, щоб впливати на молодше покоління та сприяти їхньому особистісному та навчальному розвитку.

РОЗДІЛ III. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ТРЕНІНГА З ПЕДАГОГІЧНИМ КОЛЕКТИВОМ «ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ІМІДЖУ ПЕДАГОГА» ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ

3.1. Порівняльний аналіз отриманих результатів

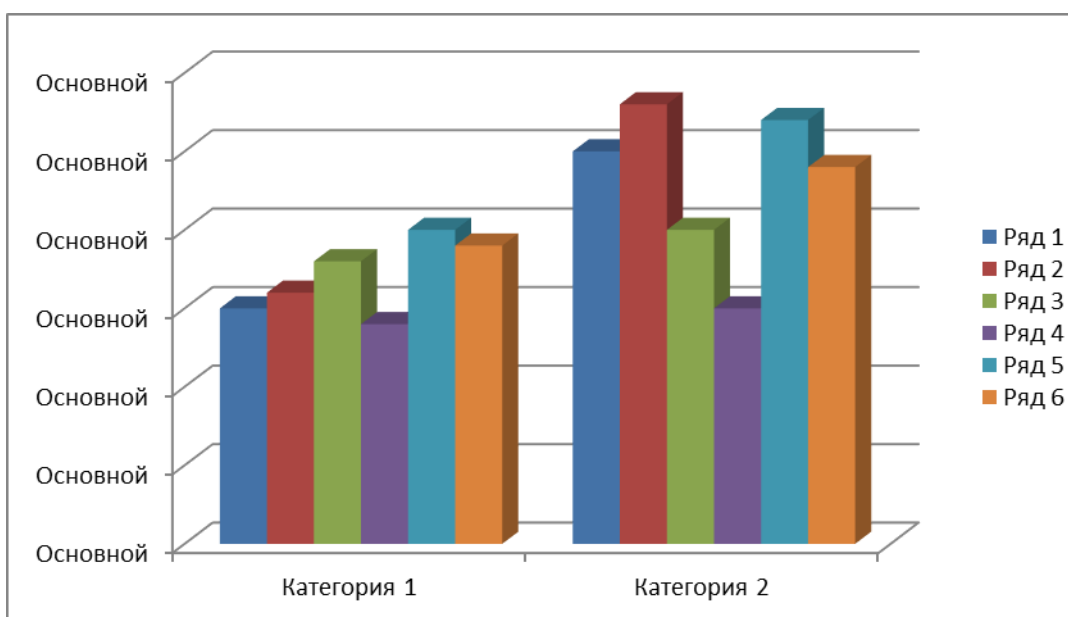
В даній роботі наведено приклад одного з таких тренінгових занять за темою: «Формування професійного іміджу педагога». Тренінг збагачено вправами, виконання яких сприяє формуванню і тренуванню вищеперахованих якостей.

Ми провели попереднє дослідження за методиками (Додаток 1), до початку тренінгу, обробили та зафіксували результати. Після проведення тренінгу ми протестували учасників за тими ж методиками, обробили отримані результати, перевели їх в шкальні значення та провели порівняльний аналіз отриманих даних.

За результатами попереднього та заключного тестування ми склали діаграму, за якою можна побачити, що наш тренінг є результативним та плідним. Показники за всіма шістьма методиками суттєво підвищилися.

Діаграма 1

Порівняльний аналіз результатів попереднього і послідуючого тестування (до тренінгу та після тренінгу)



Де:

Категорія 1 – результати попереднього дослідження;

Категорія 2 – результати повторного дослідження;

Ряд 1 Діагностика стилю професійної взаємодії Методика «Психологічний портрет педагога»

Ряд 2 Методика Дослідження особливостей професійної діяльності Методика «Педагогічні ситуації»

Ряд 3 Діагностика комунікативного потенціалу особистості Діагностика комунікативних здібностей (тест В. Ряховського);

Ряд 4 Діагностика професійної самореалізації Методика «Фактори, що впливають на розвиток і саморозвиток педагогів»;

Ряд 5 Діагностика психологічної компетентності Методика «Психологічна компетентність педагога»;

Ряд 6 Діагностика професійних деформацій Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. Бойко в модифікації Е. Ільїна) (Додаток 1).

Ми переконані, що вибраний нами напрям вдосконалення професійних умінь та навичок педагогів сприяє найбільш ефективному педагогічному та психологічному результату – формуванню особистого професійного іміджу та підвищенню рівня навчання та виховання здобувачів навчального закладу, збереження психічного здоров'я педагогічного колективу, профілактика емоційного вигорання педагогів та попередження професійної деформації.

3.2. Аналіз отриманих результатів

Для перевірки ефективності і доцільності проведення тренінгу ми проводили тестування педагогів, що приймали участь у тренінгу. Спочатку нами було застосовано попереднє тестування за методикою «Психологічний портрет педагога» для діагностування стилю професійної взаємодії (Додаток 1) на початку тренінгу. Результати нами були опрацьовані та занесені до таблиць. Наприкінці тренінгу ми провели ще одне тестування групи за тією ж методикою.

Результати попереднього і заключного тестування було порівняно та зроблено висновки.

Таблиця 3.2

Результати попереднього і заключного тестувань за методикою «Психологічний портрет педагога» для діагностування стилю професійної взаємодії

<i>Пріоритетні цінності педагога</i>		
Інтереси здобувачів, їхні проблеми	Важлива підтримка колег, їхнє визнання	Робота для вас «не єдине світло у віконці»
7	32	8
12	27	8
<i>Психоемоційний стан</i>		
Робота віднімає у вас багато фізичних і душевних сил. Ви часто переживаєте почуття тривоги, безсилля, роздратування від неможливості змінити ситуацію	Настрій залежить від зовнішніх факторів. Неблагополучний збіг обставин вплинути на вас. Прояви дратівливості тривоги і безсилля, що негативно впливають на ефективність вашої роботи.	Благополучний психоемоційний стан визначає ефективність вашої роботи. Ви не втрачаєте самовладання, здатні приймати правильні рішення при високій відповідальності за їх наслідки.
21	11	15
18	9	20
<i>Самооцінка</i>		
Позитивне само сприйняття, творче недогматичне мислення, здатні створювати на уроці атмосферу живого спілкування, вступаючи зі здобувачами в тісні контакти і надаючи їм психологічну підтримку.	Самооцінка нестійка, вона істотно залежить від зовнішніх обставин, від настрою, від думки значущих інших.	Вам не завжди легко вступати у вільне спілкування з іншими. Вам властиво принижувати значення своєї особи. В більшості випадків це супроводжується установкою на негативне сприйняття оточуючих.
20	23	4
24	20	3
<i>Стиль викладання</i>		
Лідер в колективі і має репутацію «сильного педагога». Здобувач для вас – об'єкт впливу, а не рівноправний партнер. Ви самі приймаєте рішення, встановлюєте жорсткий контроль за виконанням пропонованих вимог, часто використовуєте свої права без урахування ситуації і думки здобувачів. Наявність авторитарних тенденцій	Позиція миротворця. Як правило, ви намагаєтесь уникати душевного напруження, що супроводжує конфлікти. У вас нерідко виникають почуття провини внаслідок чого ви берете на себе чужу роботу.	Для вас здобувач – рівноправний партнер. Ви залучаєте дітей до прийняття рішень, прислухаетесь до їх думки, заохочуєте самостійність суджень, враховуєте не тільки успішність, але і особисті якості здобувачів. Основні методи впливу: рада, прохання, спонукання до дії. Для вас характерні: задоволеність своєю професією, високий ступінь прийняття себе й інших, гнучкість у виборі способів реагування, відвертість в спілкуванні зі здобувачами і колегами, хороший психоемоційний стан.
26	8	12
23	7	17

За методикою «Педагогічні ситуації» ми проводили дослідження особливостей професійної діяльності. За результатами попереднього і заключного тестувань ми отримали наступне:

Результати попереднього тестування:

- високий рівень розвитку педагогічних здібностей – 22
- середній рівень розвитку педагогічних здібностей - 23
- низький рівень розвитку педагогічних здібностей - 2

Результати заключного тестування:

- високий рівень розвитку педагогічних здібностей – 26
- середній рівень розвитку педагогічних здібностей - 19
- низький рівень розвитку педагогічних здібностей - 2

Під час діагностування комунікативного потенціалу особистості за методикою «Діагностика комунікативних здібностей» (тест В. Ряховського) ми отримали наступні результати та виконали порівняльний аналіз попереднього і заключного тестувань.

Таблиця 3.3

Порівняльний аналіз попереднього і заключного тестувань за методикою «Діагностика комунікативних здібностей» (тест В. Ряховського)

Рівні комунікативних здібностей	Результати попереднього тестування	Результати заключного тестування
дуже низький рівень	-	-
низький рівень	2	2
нижче середнього рівня	13	14
середній, нормальний рівень	14	15
вище середнього рівня	11	9
високий рівень	5	5
дуже високий рівень	2	2

Діагностика професійної самореалізації за методикою «Фактори, що впливають на розвиток і саморозвиток педагогів» ми отримали наступні результати та виконали порівняльний аналіз попереднього і заключного тестувань.

Таблиця 3. 4

Порівняльний аналіз попереднього і заключного тестувань за методикою «Фактори, що впливають на розвиток і саморозвиток педагогів»

«Фактори, що впливають на розвиток і саморозвиток педагогів»	Результати попереднього тестування	Результати заключного тестування
потреба в розвитку блокована. Усвідомлення неможливості професійного росту за обставин, що склалися	5	3
потреба в розвитку носить слабо виражений характер. Сумнів щодо можливості професійного зростання за обставин, що склалися	21	19
виражена потреба в розвитку. При організації відповідних умов педагог схильний до професійного зростання	17	21
явно виражена потреба в розвитку. Висока оцінка умов, сприяючих професійному зростанню	4	4

При діагностуванні психологічної компетентності за методикою «Психологічна компетентність педагога» ми отримали наступні результати попереднього і заключного тестувань.

Від 0 до 12 балів – некомпетентний

Попереднє тестування – 2

Заклучне тестування - 1

Від 13 до 18 балів – малий ступінь компетентності

Попереднє тестування – 33

Заклучне тестування - 29

Від 19 до 24 балів – достатній ступінь компетентності

Попереднє тестування – 12

Заклучне тестування - 18

Діагностика професійних деформацій Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання». За даною діагностикою нами проводилось дослідження для того, щоб визначитись з подальшими перспективами роботи та психологічного супроводу педагогічного колективу. Для профілактики і

запобіганню емоційному вигорянню та професійної деформації педагогам були надані психологічні рекомендації (Додаток 5)

3.3 Поради, як підвищити професійний імідж соціального педагога

Зважаючи на важливість роботи соціального педагога в підлітковому середовищі, підвищення професійного іміджу стає ще більш актуальним. Ось декілька порад, які можуть допомогти вам покращити свій імідж серед підлітків:

1. Займіться саморозвитком і самовдосконаленням: професіоналізм, впевненість у собі, творчий підхід до роботи, емпатія, вміння спілкуватися - це лише деякі з внутрішніх якостей, які є важливими для формування професійного іміджу соціального педагога. Постійно працюйте над собою, розвивайте свої професійні навички та особисті якості.

2. Слідкуйте за зовнішнім виглядом: зовнішній вигляд - це те, що спочатку привертає увагу. Акуратний, стриманий одяг, відповідний ситуації, - це основа для формування позитивного іміджу соціального педагога.

3. Будьте відкриті до спілкування: підлітки цінують, коли дорослі їх слухають і відповідають на їхні питання. Зберігайте відкритий діалог з підлітками, дозволяйте їм висловлювати свої думки і почуття.

4. Приймайте підлітків як індивідуумів: кожен підліток унікальний, і важливо розуміти їхні індивідуальні потреби і проблеми. Не узагальнюйте їх.

5. Розвивайте навички слухання: вміння слухати і розуміти підлітків є ключовим. Покажіть інтерес до їхніх історій та долей.

6. Будьте емпатичними: розуміння почуттів та емоцій підлітків допомагає побудувати довіру. Покажіть співчуття і підтримку в трудних моментах.

7. Залучайте підлітків до процесу прийняття рішень: дозволяйте їм брати участь у прийнятті рішень, які стосуються їхнього навчання та життя в школі чи спільноті.

8. Розвивайте власний стиль роботи: створюйте унікальний стиль роботи, який підходить саме вам і сприяє взаємодії з підлітками.

9. Будьте прикладом для них: ви є прикладом для підлітків, тому дотримуйтеся високих стандартів професійної поведінки та особистого розвитку.

Пам'ятайте, що професійний імідж педагога - це не щось, що можна створити за один день. Це процес, який вимагає часу, зусиль і самовіддачі. Але якщо ви будете працювати над собою, ви обов'язково досягнете успіху.

Висновки до третього розділу

На базі ДПТНЗ «ДПЗЛ» було проведено експериментальне дослідження. Респондентами виступили 47 осіб з педагогічного колективу ДПЗЛ, (16 майстрів виробничого навчання, 14 викладачів спеціальних дисциплін, 17 викладачів загально освітніх предметів). Дане опитування проводилося лише з трьома реципієнтами різної вікової категорії від 25-35 років перша категорія; від 35-45 років друга вікова категорія та від 45-55 років, ще одним критерієм стала стать. Оскільки в педагогічному колективі більше жінок тому, опитування проходили жінки віком 30 років та педагог 50 років, а вікова категорія в межах 40 років проходив педагог-чоловік. Метою нашого дослідження було проведення тренінгу для педагогічного колективу в ході якого сформувавши у педагогів усвідомлення важливості професійного іміджу та надати практичних рекомендацій щодо формування позитивного іміджу педагога.

Перед початком тренінгу та наприкінці ми проводимо попереднє та заключне тестування щодо виявлення ефективності і доцільності використання розробленого та проведеного нами тренінгу. Для тестування ми застосовуємо наступні методики:

1. Діагностика стилю професійної взаємодії Методика «Психологічний портрет педагога»

2. Методика Дослідження особливостей професійної діяльності Методика «Педагогічні ситуації»

3. Діагностика комунікативного потенціалу особистості Діагностика комунікативних здібностей (тест В. Ряховського);

4. Діагностика професійної самореалізації Методика «Фактори, що впливають на розвиток і саморозвиток педагогів»;

5. Діагностика психологічної компетентності Методика «Психологічна компетентність педагога»;

6. Діагностика професійних деформацій Методика «Діагностика рівня емоційного вигоряння» (В. Бойко в модифікації Е. Ільїна) (Додаток 1).

Ми переконані, що вибраний нами напрям вдосконалення професійних умінь та навичок педагогів сприяє найбільш ефективному педагогічному та психологічному результату – Формуванню професійного іміджу педагогів, що вплине на підвищення рівня навчання та виховання здобувачів, збереження психічного здоров'я педагогічного колективу, профілактика емоційного вигорання педагогів та попередження професійної деформації.

Зважаючи на важливість роботи соціального педагога в підлітковому середовищі, підвищення професійного іміджу стає ще більш актуальним. Ось декілька порад, які можуть допомогти вам покращити свій імідж серед підлітків: займіться саморозвитком і самовдосконаленням; слідкуйте за зовнішнім виглядом; будьте відкриті до спілкування; приймайте підлітків як індивідуумів; розвивайте навички слухання; залучайте підлітків до процесу прийняття рішень; розвивайте власний стиль роботи; будьте прикладом для здобувачів.

Отже, дослідження педагогічного іміджу є популярною та необхідною умовою сучасної освітянської діяльності, яка вимагає постійного корегування та удосконалення професійних навичок. Тому дане дослідження є важливим для розуміння загальної картини застосування педагогами іміджу, як інструменту впливу на свідомість та поведінку здобувачів.

ВИСНОВКИ

Імідж соціального педагога значно впливає на його професійну діяльність і взаємодію зі здобувачами та основні характеристики іміджу соціального педагога, які включають в себе його компетентність, емпатію, довіру та інші аспекти, які роблять його ефективним спеціалістом.

Модель професійної діяльності соціального педагога включає в себе основні компоненти професійної діяльності, такі як діагностика, планування, виконання і оцінка роботи зі здобувачами, саме вона визначає його роль і функції в суспільстві.

Підліткове середовище є важливим фактором успішності іміджу соціального педагога його професійної діяльності, зумовлений вимогами професії, що включає соціальну роль, цінності професійної діяльності, професійно значущі особисті якості, та зовнішньої складової, культуру вербального та невербального спілкування, вибір певної моделі поведінки.

В процесі організації дослідження в першу чергу було вивчено та проаналізовано ряд літератури, яка розкриває сутність та специфіку формування професійного іміджу соціального педагога, а також основні методи його формування та місце в сучасному освітньому процесі.

Після вивчення теоретичних засад сутності професійного іміджу педагога, було сформовано план-конспект на тему: «Формування професійного іміджу педагога» (Додаток 2), який необхідний для проведення тренінгу з педагогічним колективом. Такі заходи необхідні для поглиблення педагогами знань та практичних навичок у формуванні власного образу та необхідності корегування існуючого.

Для того аби побачити результативність та в загальному розуміння педагогами сутності та необхідності іміджу перед та після заняття було анкетування за приведеними в 2 розділі методиками, що дасть змогу побачити наскільки педагог розуміє та бачить цікавість з боку здобувачів до його персони, тобто можна побачити наскільки комунікабельна та цікава особистість педагога серед здобувачів та педагогічного колективу, виокремить рівень

самоорганізованості педагога та вміння раціонально використовувати власний час.

На базі ДПТНЗ «ДПЗЛ» було проведено експериментальне дослідження. Респондентами виступили 47 осіб з педагогічного колективу закладу. Дане опитування проводилося лише з трьома реципієнтами різної вікової категорії від 25-35 років перша категорія; від 35-45 років друга вікова категорія та від 45-55 років, ще одним критерієм стала стать. Оскільки в педагогічному колективі більше жінок тому, опитування проходили жінки віком 30 років та педагог 50 років, а вікова категорія в межах 40 років проходив педагог-чоловік. Така вибірка дозволила побачити, що сучасні молоді фахівці більш обізнані та зацікавлені в створенні іміджу для налагодження взаємовідносин із здобувачами; чоловіки відрізняються своєю авторитетністю, завдяки впевненості в собі, вмінні знайти спільну мову зі здобувачами різної вікової категорії, тобто вони є досить гнучкими в своїй професійній діяльності. Натомість педагоги третьої вікової категорії схильні до використання більш класичних методів подачі матеріалу та не вбачають необхідності у введенні чогось нового в навчальний процес називаючи його сталою складовою навчання яку не можливо змінити, оскільки ключова її мета це професійна подача матеріалу учнівському колективу та введення природної поведінки, що в багатьох випадках може викликати розбіжності в поглядах та сприйнятті тих чи інших питань педагогом та здобувачами.

В цілому результати анкетування показали досить високі показники серед молодого та середнього покоління, трохи більше різняться результати третьої вікової категорії, яка є досить сталою та не настільки гнучкою та готовою до змін. Проте ці показники не стосуються усіх педагогів даної вікової категорії є звичайно педагоги, які досить активно пристосовуються до нових освітніх вимог та правил подачі навчального матеріалу, що в багатьох випадках викликає захоплення такими педагогами.

Крім того тренінг показав, що значній більшості педагогів тема створення професійного іміджу та підвищення рівня результативності здобувачів досить

цікавий в тому числі і педагогам третьої вікової категорії. Оскільки вони володіють значними теоретичними та практичними знаннями проте за емоційною та психологічною складовою можуть не підходити певному учнівському колективу. Тому варто провести ще декілька теоретичних та практичних занять аби детальніше розкрити інструменти та технології формування професійного іміджу.

Серед проблемних питань у вивченні професійного іміджу педагогами викликає труднощі наступні напрями: дослідження та аналіз учнівського та педагогічного колективу, виокремлення ключових елементів, які впливають на формування власного іміджу; практичне застосування технологій та інструментів формування професійного педагогічного іміджу; вміння використовувати ті елементи іміджу, які відповідатимуть природнім інтересам та характеру педагога аби цей образ був гармонійний і природній.

Під час проведення заняття було виявлено наступні проблемні питання в педагогічному колективі: відсутність розуміння на основі чого створюється власний імідж?, які методи та технології варто використовувати в реалізації власного образу?, чи можливо створити універсальний образ який би підходив для усіх колективів?, як зуміти швидко адаптуватися до нових вимог середовища, які вимагають іншого стилю іміджу?

Зважаючи на важливість роботи соціального педагога в підлітковому середовищі, підвищення професійного іміджу стає ще більш актуальним. Ось декілька порад, які можуть допомогти вам покращити свій імідж серед підлітків: займіться саморозвитком і самовдосконаленням; слідкуйте за зовнішнім виглядом; будьте відкриті до спілкування; приймайте підлітків як індивідуумів; розвивайте навички слухання; залучайте підлітків до процесу прийняття рішень; розвивайте власний стиль роботи; будьте прикладом для здобувачів.

Отже, дослідження педагогічного іміджу є популярною та необхідною умовою сучасної освітянської діяльності, яка вимагає постійного корегування та удосконалення професійних навичок. Тому дане дослідження є важливим для розуміння загальної картини застосування педагогами іміджу, як інструменту

впливу на свідомість та поведінку здобувачів. Результати дослідження є важливими для формування аргументів для педагогічного колективу щодо необхідності професійно підходити до власної діяльності та приділяти увагу власному образу та аналізу сприйняття різними колективними групами педагога в різних його іпостасях. Оскільки педагог відіграє важливу роль в житті кожного здобувача тому, стає одним із перших після батьків дорослим зразком та авторитетом з якого він черпає знання та поведінкові реакції на ті чи інші ситуації, а також формує власний світогляд.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бутейко Н. Ю. Комунікативна майстерність викладача: навч. посіб. / Н. Ю. Бутейко. – КНЕУ, 2006. – С. 46–83.
2. Бутейко Н. Ю. Педагогічна практика: підготовка та реалізація: навч. посіб. / Н. Ю. Бутейко, Л. М. Грущенко. – КНЕУ, 2006. – С. 4–11.
3. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / уклад. і гол. ред. В.Т. Бусел. Київ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.
4. Венгловська О. Особистісно-професійний розвиток майбутнього фахівця засобами пошукової діяльності. Вісник Польсько-української науково-дослідницької лабораторії психодидактики імені Я. Коменського. 2017. Ч. 1. С. 77–79.
5. Грейліх О. Психологія формування іміджу викладача вищого навчального закладу / О. Грейліх // Гуманітарний вісник. – 2007. – № 19. – С. 14–21.
6. Гузій Н. В. Педагогічний імідж і професійна культура / Н. В. Гузій // Творча особистість вчителя: проблеми теорії і практики: зб. наук. праць. – К., 1997. – С. 28–31.
7. Довга Т. Імідж сучасного вчителя : навч.-метод. посіб. / Т. Я. Довга. – Кіровоград : ПП «Ексклюзив – Систем», 2015. – 146 с.
8. Зайчук О. Сучасний імідж педагога професійної школи / О. Зайчук. – К. – 2020. – С. 1-20.
9. Євтушенко, Г. Імідж сучасного вчителя: сутність та особливості формування / Г. Євтушенко // Глобальні та національні проблеми економіки, (11), С. 630-634.
10. Єщенко О. Шляхи створення іміджу сучасного учителя дитячих шкіл естетичного виховання / О. Єщенко. – 2017. – С. 1-15.
11. Імідж вчителя [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://yakistosviti.com.ua/uk/Imidzh_vchitelia.
12. Кайданова Л. Професійна компетентність та імідж сучасного викладача / Л. Кайданова // Гуманітарний вісник. – 2009. – № 17. – С. 24–29.

13. Кінчук Н. В. Формування творчої особистості вчителя / Н. В. Кінчук . – К.: Либідь, 1991. – 96 С.
14. Клішевич Н. Соціально-педагогічна робота з підлітками / Н. Клішевич. – К. – 2011. – 12 с.
15. Ковальова О. Психологічні особливості формування основ професійного іміджу у майбутніх педагогів : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Одеса, 2007. – 340 с.
16. Кононенко А. Психологічні складові індивідуального іміджу сучасного педагога / А. Кононенко. – Одеса, 2003. – 20 с.
17. Коркішко А. В. Історико-педагогічний аспект категорії „імідж” у зарубіжному науковому просторі / А. В. Коркішко / Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки, 2016. – № 2 (12) – С. 30-35.
18. Коркішко А. В. Сутнісна характеристика категорії „імідж”: історико-педагогічний аспект (ІХ-ХVІІІ ст.) / А. В. Коркішко / Духовність особистості : методологія, теорія і практика : збірник наукових праць / Гол. редактор Г. П. Шевченко. – Вип. 2 (71). – Сєверодонецьк : вид-во СНУ ім. В. Даля, 2016. – С. 88-96.
19. Куземко Л. Формування іміджу педагога як складник його особистісно-професійного розвитку / Л. Куземко. – 2020. – С. 127-131.
20. Лук'янова М.І. Психолого-педагогічна компетентність вчителя: діагностика та розвиток / М.І. Лук'янова. – К.: ППК ім. Ульянова, 1996. – 227 с.
21. Лукашевич М. П. Соціальна робота в Україні : теоретико-методичні засади : навч. посібник / М. П. Лукашевич, І. І. Мигович, І. М. Пінчук. – К., 2001. – С. 106–108.
22. Невмержицька О. Виховний ідеал: еволюція та сучасне трактування / Олена Невмержицька. [Електронний ресурс]– Режим доступу: <http://ddpu.drohobych.net/pedagogics/arhiv/31/24.pdf>.
23. Педагогічна майстерність учителя : навч. посіб. / За ред. проф. В. М. Гриньової, С. Т. Золотухіної. – Харків : «ОВС», 2006. – 224 с.

24. Педагогічна майстерність / [І. А. Зязюн , Л. В. Крамущенко , І. Ф. Кривонос та ін.] ; за ред. І. А. Зязюна . – К.: Вища шк., 1997. – 349 с.
25. Педагогічна творчість і майстерність : хрестоматія / Уклад. Н. В. Гузій. – Київ : ІЗНМ, 2000. – 168 с.
26. Пінчук Н. І. Позитивний імідж керівника освітньої організації: психологічна сутність та умови розвитку : спецкурс для слухачів очно-дистанційної форми навчання в системі післядиплом. пед. освіти / Н. І. Пінчук ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. – К., 2014. – 48 с.
27. Попова Л. Імідж сучасного педагога / Л. Попова // Відкритий урок: Розробки. Технології. Досвід. – 2008. – № 3. – С. 41.
28. Прус Н. Формування професійного іміджу майбутнього викладача іноземних мов / Н. Прус.- Дніпро. – 2017. – С. 10-25.
29. Прус Н. Професійний імідж спеціаліста. Педагогіка: традиції та інновації: Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції, м. Львів, 15-16 квітня 2016 р. Херсон: Видавничий дім «Гельветика», 2016. С. 51-52.
30. Робота соціального працівника з підлітками [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://works.doklad.ru/view/bdmbqYRajM4.html>.
31. Соціальна робота з підлітками [Електронний ресурс] – Режим доступу:
https://studwood.net/2383511/pedagogika/sotsialna_robota_pidlitkami_pravoporushnikami_zagalnoosvitnih_zakladah.
32. Сухолова М.А. Педагогічні умови формування сценічного іміджу вчителя вокалу у процесі професійної підготовки. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису. Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 015 – Професійна освіта (за спеціалізаціями). Мукачівський державний університет, м. Мукачево, 2020. – С. 150.
33. Тернопільська В. І. Довідник з виховної роботи зі студентами / В. І. Тернопільська, Т. В. Коломієць, І. О. Піонтківська. – Тернопіль : Навчальна книга – Богдан, 2014. – 264 с.

МЕТОДИКИ, ЗА ЯКИМИ ПРОВОДИЛОСЬ ДОСЛІДЖЕННЯ

1 Діагностика стилю професійної взаємодії Методика

«Психологічний портрет педагога»

Шановний колега!

Цей тест допоможе Вам визначити свій стиль викладання і дізнатися про деякі особливості своєї нервової системи. Відповідаючи на питання, не забувайте, що «неправильних» відповідей бути не може – можуть бути тільки нещирі. З трьох варіантів відповіді вибирайте той, що найбільш точно відображає Ваші думки, почуття, реакції, і відзначайте його у відповідній клітинці бланка для відповідей.

1. У вихованні важливіше за все...
 - 1) оточити здобувача теплотою і турботою;
 - 2) сформувати поважне відношення до старшого;
 - 3) виробити у нього певні погляди й уміння.
2. Якщо хтось в класі відволікається, мене це дратує настільки, що я не можу вести урок
 - 1) так;
 - 2) залежно від настрою;
 - 3) ні.
3. Коли здобувач на уроці висловлює факти, що мені невідомі, я відчуваю...
 - 1) інтерес;
 - 2) збентеження;
 - 3) роздратування.
4. Якщо у класі безлад, то...
 - 1) я не можу почати урок;
 - 2) я не звертаю на це увагу;
 - 3) моя реакція залежить від ситуації.
5. Коли я вчиняю несправедливо зі здобувачами, то...
 - 1) мені важко визнати це;
 - 2) я можу визнати свою неправоту;
 - 3) таких випадків не було.
6. Для мене важливішими є...
 - 1) відносини зі здобувачами;
 - 2) відносини з колегами;
 - 3) не знаю.
7. Деякі здобувачі викликають у мене роздратування, яке буває важко сховати.
 - 1) часто; 2) іноді; 3) ніколи.
8. Присутність на уроці сторонніх...
 - 1) надихає мене;
 - 2) жодною мірою не позначається на моїй роботі;
 - 3) вибиває мене зі звичного темпу.
9. Я вважаю своїм обов'язком зробити зауваження здобувачу, якщо він порушує порядок у громадському місці.
 - 1) звичайно; 2) ніколи; 3) залежно від ситуації.
10. Я з однаковою теплотою ставлюся до всіх своїх здобувачів.
 - 1) не упевнений (-а); 2) ні; 3) так.
11. Під час перерви я прагну...
 - 1) спілкуватися зі здобувачами;
 - 2) спілкуватися з колегами;
 - 3) краще побути на самоті.
12. Я майже завжди йду на урок у піднесеному настрої.

- 1) ні; 2) не завжди; 3) так.
13. У мене є такі якості, за якими я перевершую інших.
1) так; 2) ні; 3) не упевнений (-а).
14. Я віддаю перевагу працювати під керівництвом людини, яка...
1) дає чіткі вказівки;
2) не втручається в мою роботу;
3) пропонує простір для творчості.
15. Мені доводилося висловлювати судження про речі, в яких я погано розбираюся.
1) так; 2) ні; 3) не пам'ятаю.
16. Випадкові зустрічі зі здобувачами поза межами школи...:
1) викликають у мене задоволення;
2) викликають у мене почуття незручності;
3) не викликають у мене особливих емоцій.
17. Трапляється, що без видимих причин я почуваю себе щасливим або нещасним (-ою).
1) часто; 2) рідко; 3) ніколи.
18. Зауваження з боку колег та адміністрації...
1) мене мало обходять;
2) іноді зачіпають мене;
3) часто зачіпають мене.
19. Під час уроку я дотримуюся наміченого плану.
1) завжди; 2) віддаю перевагу імпровізації; 3) залежить від ситуації.
20. Мені не перешкоджає давати негативні відгуки про своїх колег.
1) так; 2) ні; 3) не пам'ятаю.
21. З думкою, що кожного здобувача потрібно приймати таким, який він є
1) я згоден (-а); 2) не згоден (-а); 3) щось в цьому є.
22. Мені не вистачає теплоти і підтримки з боку близьких і колег.
1) так; 2) іноді; 3) ні.
23. Думка про майбутню зустріч зі здобувачами і колегами...
1) є для мене приємною;
2) особливих емоцій не викликає;
3) є для мене обтяжливою.
24. Коли я бачу, що здобувач поводить себе зухвало стосовно мене, то...
1) я дію з ними так само;
2) ігнорую цей факт;
3) намагаюся з'ясувати відносини.
25. Я сумлінно готуюся до уроків.
1) звичайно; 2) іноді; 3) завжди.
26. У роботі для мене найважливішими понад усе є...
1) прихильність здобувачів;
2) визнання колег;
3) почуття власної необхідності.
27. Успіх уроку залежить від мого фізичного і душевного стану.
1) часто; 2) іноді; 3) не залежить.
28. У доброзичливому ставленні з боку колег...
1) я не сумніваюся;
2) упевненості немає;
3) важко відповісти.
29. Якщо здобувач виказує точку зору, яку я не можу прийняти, то...
1) я намагаюся виправити його і пояснити йому його помилку;
2) переводжу розмову на іншу тему;
3) намагаюся зрозуміти його точку зору.
30. Я спізнююся на роботу...
1) регулярно; 2) зрідка; 3) ніколи не спізнююся.

31. Якщо в моїй присутності незаслужено карають здобувача, то ...
 1) я відразу вступаюся за нього;
 2) наодинці зроблю зауваження колезі;
 3) вважаю некоректним втручатися.
32. Робота дається мені ціною великої напруженості.
 1) звичайно; 2) іноді; 3) рідко.
33. Щодо власного професіоналізму...
 1) у мене немає сумнівів;
 2) є сумніви;
 3) не доводилося замислюватися.
34. На мою думку, у шкільному колективі перешкоджають - ...
 1) трудова дисципліна;
 2) відсутність конфліктів;
 3) можливість працювати творчо.
35. Я відкладаю на завтра те, що можна зробити сьогодні...
 1) часто; 2) іноді; 3) ніколи.
36. З висловом «Я нічому не можу навчити цього здобувача, тому що він мене не любить»...
 1) згоден (-а) цілком; 2) не згоден (-а); 3) щось в цьому є.
37. Думки про роботу заважають мені заснути...
 1) часто; 2) рідко; 3) ніколи не заважають.
38. На зборах і педрадах я виступаю з приводу хвилюючих мене питань.
 1) часто; 2) іноді; 3) віддаю перевагу слуханню інших.
39. Я вважаю, що педагог може підвищити голос на здобувача...
 1) якщо здобувач цього заслуговує;
 2) важко відповісти;
 3) це неприпустимо.
40. Правильний вихід з конфліктної ситуації я знаходжу...
 1) не завжди; 2) не знаю; 3) завжди.
41. Під час канікул я випробовую потребу в спілкуванні зі здобувачами.
 1) так; 2) ні; 3) іноді.
42. Я знаходжу в собі досить сил, щоб впоратися з труднощами.
 1) рідко; 2) звичайно; 3) завжди.
43. Мені доводилося виконувати накази людей, не цілком компетентних.
 1) так; 2) не пам'ятаю; 3) ні.
44. Непередбачені ситуації на уроках...
 1) тільки заважають навчальному процесу;
 2) краще ігнорувати;
 3) можна ефективно використовувати.
45. Мені траплялося бути не зовсім щирим з людьми.
 1) так; 2) ні; 3) не пам'ятаю.
46. У конфлікті між педагогом і здобувачем я подумки приймаю сторону...
 1) здобувача; 2) педагога; 3) зберігаю нейтралітет.
47. На початку або кінці навчального року у мене проблеми із здоров'ям.
 1) як правило;
 2) не обов'язково;
 3) проблем із здоров'ям немає.
48. Мої здобувачі ставляться до мене зі симпатією.
 1) так; 2) не всі; 3) не знаю.
49. Вимоги начальства не викликають у мене протесту, навіть коли здаються не цілком обґрунтованими.
 1) так; 2) не знаю; 3) ні.
50. Відповіді на деякі питання давалися мені важко.
 1) так; 2) ні; 3) не пам'ятаю.

Бланк відповідей

I	№	1	6	11	16	21	26	31	36	41	46	СБ
	1)											
	2)											
	3)											
II	№	2	7	12	17	22	27	32	37	42	47	СБ
	1)											
	2)											
	3)											
III	№	3	8	13	18	23	28	33	38	43	48	СБ
	1)											
	2)											
	3)											
IV	№	4	9	14	19	24	29	34	39	44	49	СБ
	1)											
	2)											
	3)											
У	№	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	СБ
	1)											
	2)											
	3)											

Обробка результатів

Підрахуйте суму балів в кожному рядку і запишіть цифри, що вийшли, в клітках СБ (сума балів).

Інтерпретація результатів

І. Пріоритетні цінності педагога

1.1. Якщо у ваших відповідях переважає перший варіант (перший рядок), то вам близькі інтереси здобувача, їхні проблеми. Спілкування з ними для вас не «виробнича необхідність» і не спосіб самоствердження, а духовна потреба. Здобувачі безпомилково відчують педагога, що готовий відстоювати їхні інтереси, і платять йому довірою і любов'ю. На ваших уроках вони, ймовірно, почувають себе в безпеці і комфорті. Сприятлива емоційна обстановка дає можливість творчої плідної роботи, зберігає ваше здоров'я і здоров'я ваших здобувачів.

1.2. Якщо у ваших відповідях переважає другий варіант (другий рядок), то в нелегкій роботі педагога вам важлива підтримка колег, їхнє визнання. Для вас особливе значення має їхня думка. У свою чергу, колеги цінують вас не тільки як професіонала, але і як союзника, який може зрозуміти їхні проблеми і підтримати. Однак діти не меншою мірою потребують вашої уваги, співчуття і підтримки. Можливо, що діти не бачать у вас союзника, а ваші відносини в кращому випадку не носять особового забарвлення, а в гіршому – пронизані почуттям недовіри і відчуження, що утрудняє співпрацю в процесі навчання і виховання.

1.3. Якщо у ваших відповідях переважає третій варіант (третій рядок), то школа для вас «не єдине світло у віконці». Можливо, коло ваших інтересів не вичерпується шкільними проблемами, є і інші можливості самореалізації. Ви дбайливо відноситеся до своїх проблем і переживань, розраховувавши на власні сили, шукаючи опору в собі і поза школою. Або ви настільки самодостатні, що можете не залежати від думки колег і здобувачів, або робота віднімає у вас стільки духовних сил, що багато чого стало для вас байдуже.

II. Психоемоційний стан

2.1. Якщо у ваших відповідях переважає перший варіант, то, ймовірно, робота в навчальному закладі віднімає у вас багато фізичних і душевних сил. Ви часто переживаєте почуття тривоги, безсилля, роздратування від неможливості змінити ситуацію. Можливо, ви висуваєте завищені вимоги до себе і до оточуючих. Зміна свого ставлення до ситуацій, що виникають, дозволило б вам уникнути стресів, характерних для роботи педагога і поліпшити власний психоемоційний стан. Щоб спілкування з дітьми і колегами було для вас приємним, необхідно шукати шляху досягнення гармонії із собою і світом. Ресурси людської психіки безмежні, тож ваших силах знайти необхідні для вас засоби і способи саморегуляції, що допоможуть вам досягти благополучного психоемоційного стану.

2.2. Якщо у ваших відповідях переважає другий варіант, то, завдяки підвищеній чутливості вашої нервової системи, ви здатні сприймати стан іншої людини, співпереживати їй. Ваш настрій може залежати від зовнішніх факторів. Неблагополучний збіг обставин може надзвичайно вплинути на вас. У такому стані ви можете проявляти дратівливість, вас охоплюватиме відчуття тривоги і безсилля, що негативно впливають на ефективність вашої роботи. Не завжди у ваших силах змінити неблагополучний збіг обставин, проте керувати своїми емоціями можна і потрібно учитися.

2.3. Якщо у ваших відповідях переважає третій варіант, то ваш благополучний психоемоційний стан визначає ефективність вашої роботи. Ви не втрачаєте самовладання в екстремальних ситуаціях, здатні приймати правильні рішення при високій відповідальності за їх наслідки. Ваша емоційна стабільність, передбаченість і працездатність благотворно впливають на психологічний клімат у школі, якщо тільки за зовнішнім благополуччям і незворушністю не криються інші проблеми.

III. Самооцінка

3.1. Якщо у ваших відповідях переважає перший варіант, то вам властиве позитивне самосприйняття. Ви відрізняєтеся творчим недогматичним мисленням, здатні створювати на уроці атмосферу живого спілкування, вступаючи зі здобувачами в тісні контакти і надаючи їм психологічну підтримку. Ви сприймаєте здобувача як особистість, що має гідність. Завдяки цьому стає можливим емоційний розвиток школярів, а їх уявлення про себе набуває реалістичного характеру. Ваша поведінка відрізняється спонтанністю, творчим підходом і демократизмом.

3.2. Якщо у ваших відповідях переважає другий варіант, то ваша самооцінка нестійка, вона істотно залежить від зовнішніх обставин, від настрою, від думки значущих інших. Позитивна оцінка вашої праці і позитивний настрій сприяють творчому зльоту: у вас «виростають крила». Ви вільні, упевнені в собі, здатні впливати на здобувачів, формуючи у них позитивну особистісну орієнтацію. Зниження самооцінки (в разі перешкоджаючої «смуги невдач») негативно впливає на ефективність взаємодії з оточуючими, заважаючи вирішенню професійних і життєвих проблем.

3.3. Якщо у ваших відповідях переважає третій варіант, то вам не завжди легко вступати у вільне спілкування з іншими. Вам властиво принижувати значення своєї особи. В більшості випадків це супроводжується установкою на негативне сприйняття оточуючих. Це заважає діяти спонтанно, упевнено, створювати сприятливу, творчу атмосферу на уроці. Почуваючи себе в класі впевнено, не маючи потреби у психологічному захисті, ви легко приймете визначену обмеженість власних можливостей, а також обмеженість можливостей здобувачів.

IV. Стиль викладання

4.1. Якщо у ваших відповідях переважає перший варіант, то, можливо, ви є лідером в колективі і маєте репутацію «сильного педагога». Здобувач для вас – об'єкт впливу, а не рівноправний партнер. Ви самі приймаєте рішення, встановлюєте жорсткий контроль за виконанням пропонованих вимог, часто використовуєте свої права без урахування ситуації і думки здобувачів. Наявність авторитарних тенденцій у Вашому стилі викладання не сприяє взаєморозумінню і творчій атмосфері уроку. Здобувачі втрачають активність, самостійність, їх самооцінка знижується, нерідко приводячи до агресивності як форми психологічного захисту.

4.2. Якщо у ваших відповідях переважає другий варіант, то вам близька позиція миротворця. Як правило, ви намагаєтесь уникати душевного напруження, що супроводжує конфлікти. У вас нерідко виникають почуття провини внаслідок чого ви берете на себе чужу роботу. Організацію і контроль діяльності здобувачів здійснюєте безсистемно, проявляючи нерішучість і хитання. Ліберальний стиль не сприяє розвитку у дітей поваги до педагога, продуктивності в роботі і відчуття відповідальності. Ви йдете на великі жертви, але у вас зростає почуття незадоволеності роботою, тривога, страх і невпевненість.

4.3. Якщо у ваших відповідях переважає третій варіант, то для вас здобувач – рівноправний партнер. Ви залучаєте дітей до прийняття рішень, прислухаєтесь до їх думки, заохочуєте самостійність суджень, враховуєте не тільки успішність, але і особисті якості здобувачів. Основні методи впливу: рада, прохання, спонука до дії. Для вас характерні: задоволеність своєю професією, високий ступінь прийняття себе й інших, гнучкість у виборі способів реагування, відвертість в спілкуванні зі здобувачами і колегами, хороший психоемоційний стан, який передається і вихованцям, сприяючи ефективності навчання.

V. Достовірність відповідей

Переважання 1-2 варіантів говорить про високий ступінь вашої щирості і здатність об'єктивно оцінювати себе.

Переважання відповідей третього варіанту говорить про вашу залежність від соціально прийнятих норм.

2 Дослідження особливостей професійної діяльності Методика «Педагогічні ситуації»

Інструкція: Перед вами – ряд складних педагогічних ситуацій. Познайомившись із змістом кожної з них, необхідно вибрати з числа запропонованих варіантів реагування на дану ситуацію такий, котрий з педагогічної точки зору найбільш правильний, на вашу думку. Виберіть тільки один варіант відповіді. Вибраний варіант відповіді позначте в бланку відповідей.

Бланк відповідей

№ ситуації	<i>Вибраний варіант відповіді</i>					
	1	2	3	4	5	6
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						

Ситуація 1.

Ви приступили до проведення уроку. Всі здобувачі заспокоїлися, настала тиша, і раптом в класі хтось голосно засміявся. Коли ви, не встигнувши нічого сказати, питально і здивовано подивилися на здобувача, який засміявся, він, дивлячись вам прямо в очі, заявив: «Мені завжди смішно дивитися на Вас і хочеться сміятися, коли Ви починаєте вести заняття». Як ви відреагуєте на це?

1. «Ось тобі і на!»
2. « А що тобі смішно?»
3. « Ну, і ради Бога!»
4. «Ти що, дурник?»
5. « Люблю веселих людей».
6. «Я радий (а), що створюю у тебе веселий настрій».

Ситуація 2.

На самому початку заняття або вже після того, як ви провели кілька занять, здобувач заявляє вам: «Я не думаю, що ви, як педагог, зможете нас чомусь навчити». Ваша реакція:

1. «Твоя справа – вчитися, а не учити вчителя».
2. «Таких, як ти, я, звичайно, нікому не зможу навчити».
3. «Можливо, тобі краще перейти в інший клас або вчитися у іншого педагога?».
4. «Тобі просто не хочеться вчитися».
5. «Мені цікаво знати, чому ти так думаєш».
6. «Давай поговоримо про це докладніше. У моїй поведінці, напевно, є щось таке, що наводить тебе на подібну думку».

Ситуація 3.

Педагог дає здобувачу завдання, а той не хоче його виконувати і при цьому заявляє: «Я не хочу це робити!» – Якою повинна бути реакція педагога?

1. «Не хочеш – примусимо!».
2. «Для чого ж ти тоді прийшов вчитися?».
3. «Тим гірше для тебе, залишайся неуком».
4. «Ти усвідомлюєш те, чим це може для тебе закінчитися?».
5. «Не міг би ти пояснити, чому?».
6. «Давай сядемо і обговоримо – можливо, ти і маєш рацію».

Ситуація 4.

Здобувач розчарований своїми учбовими успіхами, сумнівається в своїх здібностях і у тому, що йому коли-небудь вдасться, як слід зрозуміти і засвоїти матеріал, і говорить педагогу: «Як ви думаете, чи вдасться мені коли-небудь вчитися на відмінно і не відставати від решти здобувачів в класі (групі) ?» – Що повинен йому на це відповісти педагог?

1. «Якщо чесно сказати – сумніваюся».
2. «О, так, звичайно, в цьому ти можеш не сумніватися».
3. «У тебе прекрасні здібності, і я пов'язую з тобою великі надії».
4. «Чому ти сумніваєшся в собі?».
5. «Давай поговоримо і з'ясуємо проблеми».
6. «Багато що залежить від того, як ми з тобою працюватимемо».

Ситуація 5.

Здобувач, побачивши педагога, коли той увійшов до класу, говорить йому: «Ви виглядаєте дуже втомленим і виснаженим». – Як на це повинен відреагувати педагог?

1. «Я думаю, що з твого боку не дуже пристойно робити мені такі зауваження».
2. «Так, я погано себе відчуваю».
3. «Не хвилюйся про мене, краще на себе подивися».
4. «Я сьогодні погано спав, у мене багато роботи».
5. «Не турбуйся, це не перешкодить нашим заняттям».
6. «Ти дуже уважний, спасибі за турботу!»

Ситуація 6.

«Я відчуваю, що заняття, які ви ведете, не допомагають мені», - говорить здобувачу педагог і додає: «Я взагалі думаю кинути заняття». – Як на це повинен відреагувати педагог?

1. «Перестань говорити дурниці!».
2. «Нічого собі, додумався!».
3. «Можливо, тобі знайти іншого педагога?».
4. «Я хотів би докладніше знати, чому у тебе виникло таке бажання?».
5. «А що, якщо нам попрацювати разом над рішенням твоєї проблеми?».
6. «Можливо, твою проблему можна розв'язати якимось інакше?».

Ситуація 7.

Здобувач говорить педагогу, демонструючи зайву самовпевненість: «Немає нічого такого, що я не зумів би зробити, якби захотів. Зокрема мені не складно засвоїти і предмет, що викладається вами». – Якою повинна бути на це репліка педагога?

1. «Ти дуже добре думаєш про себе».
2. «З твоїми-то здібностями? – Сумніваюся!»

3. «Ти, напевно, відчуваєш себе достатньо упевнено, якщо заявляєш так?»
4. «Не сумніваюся в цьому, оскільки знаю, що якщо ти захочеш, то у тебе все вийде»
5. «Це, напевно, потребує від тебе великих зусиль».
6. «Зайва самовпевненість шкодить справі»

Ситуація 8.

У відповідь на відповідне зауваження педагог здобувачу говорить, що для того, щоб засвоїти учбовий предмет, йому не потрібно багато працювати: «Мене вважають достатньо здібною людиною». – Що повинен відповісти йому на це педагог?

1. «Цій думці ти навряд чи відповідаєш»
2. «Ті труднощі, які ти дотепер відчував, і твої знання зовсім не свідчать про це»
3. «Багато людей вважають себе достатньо здатними, але далеко не всі такими є»
4. «Я радий (а), що ти такої високої думки про себе»
5. «Це тим більше повинне примусити тебе докладати більше зусиль в навчанні»
6. «Це звучить так, як ніби ти сам не дуже віриш в свої здібності»

Ситуація 9.

Здобувач говорить педагогу: «Я знову забув принести зошит (виконати домашнє завдання і т.п.)». – Як слід на це відреагувати педагог?

1. «Ну ось, знову!»
2. «Чи не здається тобі це проявом безвідповідальності?»
3. «Думаю, що тобі пора почати відноситися до справи серйозніше»
4. «Я хотів (а) б знати, чому?»
5. «У тебе, ймовірно, не було для цього можливості?»
6. «Як ти думаєш, чому я кожного разу нагадую про це?»

Ситуація 10.

Здобувач в розмові з педагогом говорить йому: «Я хотів би, щоб ви ставилися до мене краще, ніж до інших здобувачів». – Як повинен відповісти педагог на таке прохання здобувача?

1. «Чому я повинен (повинна) ставитися до тебе краще, ніж до всіх інших?»
2. «Я зовсім не збираюся грати в улюбленчиків і фаворитів!»
3. «Мені не подобаються люди, які заявляють так, як ти»
4. «Я хотів (а) б знати, чому я повинен (а) особливо виділяти тебе серед решти здобувачів?»
5. «Якби я тобі сказав (а), що люблю тебе більше, ніж інших здобувачів, то ти відчував би себе від цього краще?»
6. «Як ти думаєш, як насправді я до тебе відношуся?»

Ситуація 11.

Здобувач, висловивши педагогу свої сумніви з приводу можливості хорошого засвоєння предмету, що викладається ним, говорить: «Я сказав вам про те, що мене турбує. Скажіть, в чому причина цього і як мені бути далі?». – Що повинен відповісти на це педагог?

1. «У тебе, як мені здається, комплекс неповноцінності»
2. «У тебе немає ніяких підстав для занепокоєння»
3. «Перш, ніж я зможу виказати обґрунтовану думку, мені необхідно краще розібратися в суті проблеми»
4. «Давай почекаємо, попрацюємо і повернемося до обговорення цієї проблеми через деякий час. Я думаю, що нам вдасться її вирішити»
5. «Я не готовий (а) зараз дати тобі точну відповідь, мені треба подумати»
6. «Не хвилюйся, і у мене свого часу нічого не виходило»

Ситуація 12.

Здобувач, явно демонструючи своє погане відношення до будь кого з товаришів по класу, говорить: «Я не хочу працювати (вчитися) разом з ним». – Як на це повинен відреагувати педагог?

1. «Ну і що?»
2. «Нікуди не подінешся, все одно доведеться»
3. «Це дурно з твоєї сторони»

4. «Але він теж не захоче після цього працювати (вчитися) з тобою»
5. «Чому?»
6. «Я думаю, що ти не правий»

Оцінка результатів і висновки

Кожна відповідь – вибір того або іншого із запропонованих варіантів – оцініть в балах відповідно до ключа, представленого в таблиці. Ліворуч по вертикалі в цій таблиці вказані порядкові номери педагогічних ситуацій, а праворуч згори, також у порядку їх проходження, представлені номери альтернативних відповідей на ці ситуації. У самій же таблиці наведені бали, якими оцінюються різні варіанти відповідей на різні педагогічні ситуації.

Порахуйте загальну суму набраних вами балів.

Ключ до методики «Педагогічні ситуації»

(Оцінка в балах різних варіантів відповідей на різні ситуації)

№ ситуації	<i>Вибраний варіант відповіді і його оцінка в балах</i>					
	1	2	3	4	5	6
1	4	3	4	2	5	5
2	2	2	3	3	5	5
3	2	3	4	4	5	5
4	2	3	3	4	5	5
5	2	3	2	4	5	5
6	2	2	3	4	5	5
7	2	2	4	5	4	3
8	2	4	3	4	5	4
9	2	3	4	4	5	5
10	2	2	3	4	5	5
11	2	3	4	5	4	5
12	2	2	3	4	4	5

Інтерпретація

Здатність правильно вирішувати педагогічні проблеми визначається за сумою балів, набраної за всіма 12 педагогічними ситуаціями, діленої на 12.

Якщо середня оцінка від 4,5 до 5 балів, то це свідчить про високий рівень розвитку педагогічних здібностей.

Якщо середня оцінка від 3,5 до 4,4 бали, то це свідчить про середній рівень розвитку педагогічних здібностей.

Якщо середня оцінка від 2 до 3,4 бали – це свідчить про низьке рівні розвитку педагогічних здібностей.

3 Діагностика комунікативного потенціалу особистості Діагностика комунікативних здібностей (тест В. Ряховського)

Інструкція: *Комунікативні здібності – це здібності, що дозволяють встановити хороші взаєностосунки зі здобувачами. Для того, щоб скласти для себе подальший план по вдосконаленню своїх комунікативних здібностей необхідно уточнити їх рівень. У цьому допоможе запропонований тест В.Ряховського. Потрібно відповісти на 16 питань. Відповідати треба однозначно «так», «іноді», «ні». Свій вибір відзначте у відповідному колонці.*

№	Питання	Так	Іноді	Ні
1	Вам належить ординарна або ділова зустріч. Чи вибиває вас її очікування з колії?			
2	Чи не відкладаєте візит до лікаря до останнього моменту?			

3	Чи викликає у вас розгубленість і незадоволення доручення виступити з доповіддю, повідомленням, інформацією на якій-небудь нараді, зборах або тому подібному заході?			
4	Вам пропоную виїхати у відрядження в місто, де ви ніколи не були. Чи прикладете ви максимум зусиль, щоб уникнути цього відрядження?			
5	Чи любите ви ділитися своїми переживаннями будь з ким?			
6	Чи дратує вас, якщо незнайома людина на вулиці звернулася до вас з проханням (показати дорогу, назвати час, відповісти на яке-небудь питання)?			
7	Чи вірите ви, що існує проблема «батьків і дітей» і що людям різних поколінь важко розуміти один одного?			
8	Чи посоромитеся ви нагадати знайомому, що він забув вам повернути гроші, які зайняв кілька місяців тому?			
9	У ресторані або в їдальні вам подали явно недоброякісне блюдо. Чи промовчите ви, лише розсерджений відсунувши тарілку?			
10	Опинившись наодинці з незнайомою людиною, ви не вступите з ним в бесіду і будете перейматися, якщо першим заговорить він. Чи так це?			
11	Вас приводить в жах будь-яка довга черга, де б вона не була (у магазині, в бібліотеці, касі кінотеатру). Чи вважатимете за краще ви відмовитися від свого наміру або станете в хвіст і будете нудьгувати у очікуванні?			
12	Чи боїтеся ви брати участь в якій-небудь комісії по розгляді конфліктних ситуацій?			
13	У вас є власні суто індивідуальні оцінки творів літератури, мистецтва, культури, і ніяких чужих думок із цього приводу ви не приймаєте? Це так?			
14	Почувши де-небудь в кулуарах вислову явно помилкової точки зору з добре відомого вам питання, чи вважатимете за краще ви промовчати і не вступите в суперечку?			
15	Чи викликає у вас досаду чиєсь прохання допомогти розібратися в тому або іншому службовому питанні або учбовій темі?			
16	Чи охочіше ви викладаєте свою точку зору (думку, оцінку) у письмовій формі, ніж в усній?			
		<i>Кількість балів:</i>		
		<i>Загальна сума балів:</i>		

Обробка і інтерпретація

За кожне «так» - 2 бали, «іноді» - 1 бал, «ні» - 0 балів. Порахуйте кількість балів. Потім знайдіть загальну суму балів і по класифікатору визначте, до якої категорії людей ви відноситеся.

Рівні комунікативних здібностей:

30-32 бали – дуже низький рівень: Ви явно некоммунікбельні, і це ваша біда, оскільки страждаєте від цього якнайбільше ви самі. Але і близьким вам людям нелегко. На вас важко вважатися в справі, яка вимагає групових зусиль. Прагніть стати товариським, контролюйте себе.

25-29 балів – низький рівень: Ви замкнуті, неговіркі, віддаєте перевагу самоті, і тому у вас, напевно мало друзів. Нова робота і необхідність нових контактів якщо і не ввергає вас в паніку, то надовго виводить з рівноваги. Ви знаєте цю особливість вашого характеру і буваєте незадоволені собою. Але не обмежуйтеся тільки такою незадоволеністю – у вашій владі

переламати ці особливості характеру. Хіба не буває, що при якій-небудь сильній захопленості ви здобуваєте раптом повну комунікабельність? Варто тільки здригнутися.

19-24 бали – нижче середнього рівня: Ви до певної міри товариські і в незнайомій обстановці відчуваєте себе цілком упевнено. Нові проблеми вас не лякають. Та все ж з новими людьми сходитеся з обережністю, в суперечках і диспутах відчуваєте себе невпевнено. У ваших висловах часом дуже багато сарказму, без всякого на те підстави. Ці недоліки можна виправити.

14-18 балів – середній, нормальний рівень: У вас нормальна комунікабельність. Ви допитливі, охоче слухаєте цікавого співбесідника, достатньо терплячі в спілкуванні з іншими, відстоюєте свою точку зору без запальності. Без неприємних переживань йдете на зустріч з новими людьми. В той же час не любите галасливих компаній; екстравагантні витівки і багатослівність викликають у вас роздратування.

9-13 балів – вище середнього рівня: Ви вельми товариські (деколи мабуть навіть понад міру). Цікаві, балакучі, полюбляєте висловлюватися з різних питань, що, буває, викликає роздратування оточуючих. Полюбляєте бути в центрі уваги, нікому не відмовляєте в проханнях, хоча не завжди можете їх виконати. Вам подобається працювати з учнівським колективом, ви прагнете підтримувати емоційний контакт зі здобувачами, цікавитесь їх життям, навіть скупаєте за ними під час канікул. Чого вам бракує, так це посидючості, терпіння і відваги при зіткненні з серйозними проблемами. Проте, при бажанні, ви можете себе примусити не відступати.

4-8 балів – високий рівень: Ви, мабуть, «рубаха-человек». Товариськість б'є з вас ключем. Ви завжди в курсі всіх справ. Беретеся за будь-яку справу, хоча не завжди можете успішно довести її до кінця. У будь-якій компанії відчуваєте себе «в своїй тарілці». Прагнете завжди і скрізь бути в центрі уваги. Вам приносить задоволення виступ перед аудиторією, у тому числі і перед класом. **З цієї самої причини керівники і колеги відносяться до вас з деяким побоюванням і сумнівами. Задумайтеся над цими фактами!**

3 бали і менш – дуже високий рівень: Ваша комунікативність носить хворобливий характер. Ви говіркі, багатослівні, втручаєтесь в справи, які не мають до вас ніякого відношення. Беретеся судити про проблеми, в яких ви абсолютно не компетентні. Вільно або мимовільно ви часто буваєте причиною всякого роду конфліктів у вашому оточенні. Запальні, образливі, нерідко буваєте необ'єктивні. Людям – і на роботі, і удома, і взагалі всюди – важко з вами. Перш за все виховуйте в собі терплячість і стриманість, шанобливо відноситесь до людей; нарешті, подумайте про своє здоров'я – такий стиль життя не проходить безслідно.

4 Діагностика професійної самореалізації

Методика «Фактори, що впливають на розвиток і саморозвиток педагогів»

Інструкція: оцініть за 5-бальною шкалою фактори, що стимулюють і перешкоджають вашому професійному розвитку.

5 – «так» (перешкоджають або стимулюють);

4 – швидше «так», ніж «ні»;

3 – і «так, і ні»;

2 – швидше «ні».

1 – «ні»

I. Фактори, що перешкоджають:

1. Власна інерція.
2. Розчарування в результаті невдач, що раніше траплялися.
3. Відсутність підтримки в цьому питанні з боку адміністрації.
4. Негативне ставлення оточуючих, що погано сприймають ваше бажання змін і прагнення до нового.
5. Відсутність системи роботи в цьому напрямку в методичному об'єднанні.
6. Стан здоров'я.
7. Нестача часу.

8. Обмежені ресурси, скрутні життєві обставини.
9. Відсутність об'єктивної інформації про мою діяльність з боку керівництва і членів колективу.
10. Втрата інтересу до педагогічної діяльності.
11. Відсутність фахівців, у яких можна було б повчитися.

II. Стимулюючі фактори:

1. Налагоджена система методичної роботи в школі.
2. Наявність фахівців (курсів), у яких можна повчитися.
3. Приклад і вплив колег.
4. Підтримка і увага до цієї проблеми керівника.
5. Інтерес до педагогічної діяльності.
6. Особистий приклад керівника школи.
7. Можливість здобути визнання в колективі.
8. Новизна діяльності, умови роботи, можливість експериментувати.
9. Система матеріального стимулювання.
10. Потреба в самоудосконаленні.
11. Атмосфера співпраці і підтримки, що склалася в колективі.

Бланк відповідей

I	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
II	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	

Обробка результатів:

Бали, отримані за розділом «Фактори, що перешкоджають», підсумовуються:

максимум балів = 55;

мінімум балів = 11.

11 – 27 балів - потреба в розвитку блокована. Усвідомлення неможливості професійного росту за обставин, що склалися;

27 – 33 бали - потреба в розвитку носить слабо виражений характер. Сумнів щодо можливості професійного зростання за обставин, що склалися;

33 – 44 бали - виражена потреба в розвитку. При організації відповідних умов педагог схильний до професійного зростання.

44 – 55 балів - явно виражена потреба в розвитку. Висока оцінка умов, сприяючих професійному зростанню.

Аналогічно обробляються дані по розділу «Стимулюючі чинники».

Груповий рівень

При зіставленні групових результатів можна виявити найбільш виражені в даному колективі чинники, що перешкоджають і стимулюють розвиток членів колективу.

5 Діагностика психологічної компетентності

Методика «Психологічна компетентність педагога»

Інструкція: Якщо Ви згодні із затвердженням тесту, то поставте в колонці Так знак «+»; якщо Ви з твердженням не згодні, то поставте в колонці Ні знак «-».

Бланк-опитувальник

№	Твердження	Так	Ні
1	Я ніколи не відчуваю тривогу в спілкуванні зі здобувачами.		
2	Я ніколи не примушую здобувачів щось робити насильно.		
3	Я ніколи не кричу на здобувачів, не залежно від настрою.		
4	Я ніколи не говорю дітям: «Мені ніколи», якщо вони запитують щось.		
5	Я ніколи не переживаю неприємних відчуттів, коли ставлю здобувачам оцінки «2» заслужено.		

6	Я ніколи не роблю зауважень своїм здобувачам в жорсткій формі.		
		<i>Кількість Так</i>	
7	У дітей зароджуються комплекси, коли їх з кимось порівнюють.		
8	Емоції дорослих незалежно від їх волі впливають на стан дітей, передаються їм, викликаючи відповідні відчуття.		
9	Негативна оцінка шкодить благополуччю здобувача.		
10	Здобувач оточений всюди симпатією і увагою, обтяжена неприємними переживаннями роздратування, тривоги і страху.		
11	Здобувачу будь-якого віку для емоційного благополуччя необхідні дотики, жести, погляди, що виражають любов і схвалення дорослих.		
12	Співпрацювати зі здобувачами – це значить бути з ними «на рівних», зокрема, співати, грати, малювати, повзати рачки і складати разом з ними.		
13	Насильницькі методи примножують дефекти особистості і небажані форми поведінки.		
14	Здобувач не боїться помилок і невдач, якщо знає, що вона завжди буде прийнята дорослими і її зрозуміють.		
15	При виникненні труднощів в одному, завжди можна переключити здобувача на щось інше.		
16	Не варто нав'язувати себе здобувачам, якщо вони чогось не хочуть, краще подумати, раптом я сам(а) щось роблю не так.		
17	Здобувач завжди має рацію. Неправим може бути тільки дорослий.		
18	У здобувачів не буває правильних або неправильних дій, вони завжди проявляють себе як можуть і як хочуть.		
		<i>Сума балів I</i>	
19	Чим старше здобувач, тим важливіші для нього слова як знаки уваги і підтримки дорослих.		
20	Підкреслюючи помилки здобувача, ми позбавляємо його від них.		
21	Здобувач ніколи не повинна забувати про те, що дорослі старші, розумніші і досвідченіші.		
22	Негативні реакції здобувачів треба пригнічувати для їх же користі.		
23	Здобувачів не повинні цікавити емоції і внутрішні переживання дорослих.		
24	Якщо здобувач не хоче, завжди можна її примусити.		
25	Здобувачів треба вчити, вказуючи на відповідні приклади.		
26	Здобувач повин постійно бути предметом уваги і симпатії дорослих.		
27	Роблячи щось, здобувач повинен усвідомлювати, хороша вона або погана, з погляду дорослих.		
28	Відмови бувають звичайно у здобувачів, не звиклих до слова «треба».		
29	Здобувачів необхідно виховувати в суворості, щоб вони вирости нормальними людьми.		
30	Якщо здобувач не працює на уроці, значить він або лінується, або погано себе почуває.		
		<i>Сума балів II</i>	
		<i>Загальна сума балів(I+II)</i>	

Обробка і інтерпретація

1. За кожну відповідь Так (знак «+») за шкалою нещирості (питання: 1, 2, 3, 4, 5, 6) ставте по 1 балу.

Якщо кількість Так 4 і більш балів, то Ви відповідали нещиро. Тому Ваші результати можуть бути ненадійні.

2. За кожну відповідь Так (знак «+») за шкалою компетентності I (питання: 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18) ставте по 1 балу. Підрахуйте суму балів I.

3. За кожну відповідь Немає (знак «—») за шкалою компетентності II (питання: 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30), ставте по 1 балу. Порахуйте суму балів II.

4. Підрахуйте загальну суму балів (I + II).

Чим ближче до 24 балів, тим вище психологічна компетентність педагога.

Від 0 до 12 балів – некомпетентний,

Від 13 до 18 балів – малий ступінь компетентності,

Від 19 до 24 балів – достатній ступінь компетентності.

6 Діагностика професійних деформацій Методика «Діагностика рівня емоційного вигоряння» (В. Бойко в модифікації Е. Ільїна)

Емоційне вигоряння у професіоналів є одним із захисних механізмів, що виражається в певному емоційному відношенні до своєї професійної діяльності. Воно пов'язане з психічною втомою людини, що тривалий час виконує одну і ту ж роботу, яка приводить до зниження сили мотиву і меншої емоційної реакції на різні робочі ситуації (тобто до байдужості).

Інструкція: Вам пропонується ряд тверджень, стосовно кожного з них висловіть свою думку. Якщо ви згодні з твердженням, поставте біля відповідного йому номера в бланку для відповідей знак «+» («так»), якщо не згодні – то знак «—» («ні»).

Текст опитувальника

1. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
2. Я помилився у виборі професії або профілю діяльності (займаю не своє місце).
3. Коли я відчуваю утомленість або напругу, то прагну скоріше «закінчити» справу.
4. Моя робота притупляє емоції.
5. Я відверто втомився від проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.
6. Робота приносить мені все більше задоволення.
7. Я б змінив місце роботи, якби трапилася нагода.
8. Через утомленість або напругу я надаю своїм справам менше уваги, ніж належить.
9. Я спокійно сприймаю претензії до мене начальства і колег по роботі.
10. Спілкування з колегами по роботі спонукає мене сторонитися людей.
11. Мені все важче встановлювати і підтримувати контакти з колегами.
12. Обстановка на роботі мені здається дуже важкою, складною.
13. Бувають дні, коли мій емоційний стан погано позначається на результатах роботи.
14. Я дуже переживаю за свою роботу.
15. Колегам по роботі я приділяю уваги більше, ніж одержую від них.
16. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить користь людям.
17. Останнім часом мене переслідують невдачі на роботі.
18. Я звичайно виявляю цікавість до колег і крім того, що стосується справи.
19. Я іноді ловлю себе на думці, що працюю автоматично, без душі.
20. По роботі зустрічаються настільки неприємні люди, що мимоволі бажеш їм чого-небудь поганого.
21. Успіхи в роботі надихають мене.
22. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається майже безвихідною.
23. Я часто працюю через силу.
24. У роботі з людьми я керуюся принципом: не витрачай нерви, бережи здоров'я.
25. Іноді я йду на роботу з тяжким почуттям: як все набридло, нікого б не бачити і не чути.
26. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.
27. Якби мені пощастило з роботою, я був би більш щасливий.

28. Звичайно я кваплю час: швидше б робочий день кінчився.
29. Працюючи з людьми, я звичайно як би ставлю екран, що захищає від чужих страждань і негативних емоцій.
30. Моя робота мене дуже розчарувала.
31. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю через обставини.
32. Моя кар'єра склалася вдало.
33. Якщо трапляється нагода, я приділяю роботі менше уваги, але так, щоб цього ніхто не помітив.
34. До всього, що відбувається на роботі, я втратила(в) інтерес.
35. Моя робота погано на мене вплинула – розлютила, притупила емоції, зробила нервовим.

Бланк відповідей

Номери тверджень і варіант відповіді							Бали
1	6	11	16	21	26	31	
2	7	12	17	22	27	32	
3	8	13	18	23	28	33	
4	9	14	19	24	29	34	
5	10	15	20	25	30	35	
Загальна сума балів:							

Обробка даних

Ознаки, включені в той або інший симптом «вигоряння», мають різне значення при визначенні його тяжкості. Тому в процесі розробки тесту найбільшу оцінку – 10 балів – набули від компетентних суддів ті ознаки, які найбільш показові для симптому.

Нижче приводиться «ключ» до методики – перераховуються симптоми і відповідні їм номери тверджень (ознак). Знак перед номером означає відповідь «та» (+) чи «ні» (-); у дужках вказані бали, що проставляються за дану відповідь.

Відповідно до «ключа» визначається сума балів для кожного симптому «вигоряння», а потім - сума по всіх симптомах, тобто його підсумковий показник.

Симптом «незадоволеність собою»:

-1 (3), +6 (2), +11 (2), -16 (10), -21 (5), +26 (5), +31 (3)

Симптом «Загнаність в клітку»:

+2 (10), +7 (5), +12 (2), +17 (2), +22 (5), +27 (1), -32 (5)

Симптом «Редуція професійних обов'язків»:

+3 (5), +8 (5), +13 (2), -18 (2), +26 (3), +28 (3), +33 (10)

Симптом «Емоційна відчуженість»

+4 (2), +9 (3), -14 (2), +19 (3), +24 (5), +29 (5), +34 (10)

Симптом «Особова відчуженість (деперсоналізація)»:

+5 (5), +10 (3), +15 (3), +20 (2), +25 (5), +30 (2), +35 (10)

Висновки

Сума балів по кожному симптому інтерпретується так:

9 і менш балів – симптом, що не склався,

10-15 балів – симптом, що складається,

16 і більш балів – симптом, що склався.

Відповідно сума балів по всіх симптомах, рівна 45 і менш, свідчить про відсутність «вигоряння», сума балів від 50 до 75 – про «вигоряння», що починається, сума 80 балів і вище - про наявне «вигоряння».

План – Конспект
Теоретичне повідомлення для учасників тренінгу на тему : «Формування професійного іміджу викладача»

Імідж педагога - емоційно забарвлений стереотип сприйняття образу педагога у свідомості вихованців, колег, соціального оточення, в масовій свідомості. При формуванні іміджу педагога реальні якості тісно переплітаються з тими, які приписуються йому оточенням. Зовнішній вигляд педагога може створити робочий або неробочий настрій на уроці, сприяти або перешкоджати взаєморозумінню, полегшуючи або ускладнюючи педагогічне спілкування.

У структурі іміджу професіонала, запропонованої Л. М. Митіної, виділені зовнішній, процесуальний і внутрішній компоненти.

Зовнішня складова включає міміку, жести, тембр і силу голосу, костюм, манери, ходу, поставу, макіяж.

Зачіска педагога повинна бути зручною і акуратною. Макіяж-помірним. Одяг акуратна, скромна (але не "синя панчоха"), колірна гармонія, відповідність одягу віку, умовам занять і роботи; відповідність моді, почуття міри у всіх деталях одягу, особливо в прикрасах.

Пантоміміка - рух тіла, рук, ніг. Красива, виразна постава педагога, пряма хода, зібраність свідчать про впевненість педагога в собі, своїх силах і знаннях.

- Хода легка, пружна, ритмічна, руху гнучкі, розмірені, невимушені.
- Поза відкрита (без схрещених або складених на грудях рук, схрещених ніг), витончена і проста, обличчям до дітей, на досить короткій дистанції.
- Постава пряма, характерні підтягнутість і зібраність, вміння сидіти за столом прямо і вільно.
- Жести педагога доречні, органічні, природні, без різких помахів і гострих кутів.
- Відсутність скутості та поганих звичок (ходіння уздовж дошки, похитування, жестикуляція предметами, чухання голови, носа; тримання себе за вухо і ін.).
- Рекомендуються рухи вперед і назад по класу, а не в сторони. Крок вперед посилює значимість повідомлення, допомагає зосередити увагу аудиторії.
- Стриманість в рухах, без нервозності і метушливості.

- Будь-яке спілкування повинно починатися з *мускульною мобілізованості*. Вона виражається в загальній зібраності уваги, в напрямку погляду, в диханні, в загальній виправці мускулатури тіла, в підтягнутості спини. Добре, коли м'язова мобілізація дещо випереджає мовленнєвий вплив.

Міміка - мистецтво висловлювати свої думки, почуття, настрої, стану рухом м'язів обличчя. Нерідко обличчя педагога чинить на дітей більше враження, ніж слова.

- Вираз на липі доброзичливості, спокою, впевненості.
- Емоційна виразність обличчя, але без зайвої динамічності або статичності.
- Відповідність виразу обличчя характеру промови.
- Уміння приховувати проблеми, що не мають відношення до взаємодії з вихованцями.

- Спрямованість погляду на співрозмовника. Уміння користуватися виразністю погляду. "Порожні очі - дзеркало порожньої душі" (К. С. Станіславський).

Виразні деталі міміки - брови, очі, посмішка. Візуальний контакт є технікою, яку необхідно свідомо розвивати. Потрібно виробляти вміння тримати в полі зору всіх здобувачів.

Професійна діяльність розкривається через **процесуальну складову** іміджу, яка конкретизується такими формами спілкування, як професіоналізм, пластичність, виразність і т.п.

Виразність - це техніка гри та ігрова подача, особливі форми вираження свого ставлення до матеріалу, володіння вмінням *самопрезентації*, вміла режисура педагогічної взаємодії.

Емоційно багатий педагог, що володіє артистизмом, вербально і невербально що виявляє свої почуття і стосунки, здатний будь-яка взаємодія з вихованцями наблизити до природного спілкування. **Педагогічний артистизм** є поєднанням духовних і фізичних якостей, які допомагають знайти контакт зі здобувачами, завоювати їхню довіру і потім діяти, враховуючи всі особливості конкретної взаємодії. Артистичний педагог одухотворяє зміст і організацію педагогічного процесу. Це самотутній педагог зі своїм внутрішнім світом, який стає чарівним у момент передачі знань і свого ставлення до них. Артистичний педагог має здатність зараження своїми переживаннями, сумнівами і радістю інших людей. В. І. Немирович-Данченко вважав, що в цій здатності полягає талант, а К. С. Станіславський визначав заразливість актора як чарівність або силу тяжіння.

Внутрішня складова - це внутрішній світ людини, уявлення про його духовному та інтелектуальному розвитку, інтересах, цінностях, його особистість в цілому.

Технологічні функції іміджу: міжособистісна адаптація, висвічування кращих ціннісно-ділових якостей, затінення негативних особистісних характеристик, організація уваги, подолання вікових рубежів.

Всіма цими складовими іміджу треба не тільки володіти, а й уміти їх позиціонувати.

Самопрезентація - спосіб самовираження та поведінки, спрямовані на створення сприятливого враження, думки або відповідного чийось ідеалам.

Позитивний імідж як особливий особистісний інструментарій полегшує встановлення контактів з іншими людьми, роблячи процес взаємодії з ними більш ефективним. Володіючи потужним психотерапевтичним ефектом, імідж наділяє своїх володарів професійною впевненістю і комунікабельністю, дозволяючи найкращим чином проявитися діловим якостям людини.

ВПРАВИ, ЯКІ ЗАСТОСОВУВАЛИСЬ В ТРЕНІНГУ

Вправа «Турбота»

Мета: Прийняття відповідальності за своє власне життя

Процедура: уявіть собі всіх тих людей, про яких ви повинні турбуватись, за життя і поведінку яких ви відчуваєте відповідальність. Порахуйте їх і запишіть на листок. Коли ви перерахуєте тих, хто відноситься до даної категорії, зупиніться і задайте собі наступне питання «Чи включила я себе в цей список»

Обговорення: аналізуються отримані результати і обговорюється, чому так сталося.

Вправа Децентрація як спосіб прийняття відповідальності

Мета: Відпрацювання навиків гнучкої поведінки в конфліктній ситуації, знаходження оптимального варіанту рішення проблеми.

Процедура: Кожен учасник групи пропонує свою конфліктну ситуацію, яка розігрується в ролях.

Обговорення: Доцільний аналіз почуттів і причин поведінки кожного учасника конфлікту. Спостерігачам пропонуються різні інтерпретації конфліктної ситуації.

Вправа Відповідальність за своє відношення до людей

Мета: розвиток умінь відповідати за своє відношення до інших людей.

Процедура: Спочатку на аркуші паперу, а потім обговорення в парах. Я прошу написати початок речення, закінчує кожен за своїм бажанням.

- «мені подобаються люди, які.....».
- «я не люблю людей, які.....».
- «всі люди.....».
- «я думаю, що всі люди...».
- «мені здається, що всі люди....».

Обговорення: Чи були в вашому житті такі епізоди, коли ви проявляли якості, що обговорювали. Чи відкрив хтось з вас щось в собі, виконуючи цю вправу. Чи є почуття, що ви відкрили, стимулом для внутрішнього розвитку. Здається, якість, що я не люблю в інших, дуже щільно сидить в мені. Питання ведучого: «чи можеш ти взяти на себе відповідальність за рішення даної задачі?».

Вправа «Ідентифікація»

Мета: Розвиток умінь диференціювати емоційні стани.

Процедура: Кожному дається завдання визначити в кольорі свій стан на даний момент часу і пояснити за себе чому. Кожний учасник повинен вгадати, якого кольору настрій у сусіда справа. Потім іде співвідношення з кольором, що загадав сусід. При цьому необхідно пояснити чому вибрано даний колір.

Обговорення: особлива увага приділяється аргументації власної точки зору.

Вправа Фрази

Мета: Розвиток поведінкового репертуару.

Процедура: Учасникам роздаються карточки с репліками: «не будь таким!»; «ми з тобою однієї крові – ти і я!»; «ля-ля-ля»; «мені подобається ця погода»; «мені ніколи»; «у тебе нитка на кофті» і інші смішні цитати, обвинувачення, компліменти. Потім учасники розбиваються на пари. Інструкція: «зараз ви повинні якомога більшому числу учасників сказати вашу фразу і вислухати фразу інших».

Обговорення: Що було складно говорити? Що сприймати? Яка реакція? Чому?

Вправа Картина

Мета: розвиток «Почуття ліктя»

Процедура: Дана вправа визначає вміння членів групи регулювати процес спілкування, допомагає відпрацювати невербальні техніки спілкування. Всі розбиваються на пари, кожній парі дається аркуш паперу і олівець. За 5 хвилин їм необхідно скласти сумісний твір, під малюнком написати назву підпис.

Обговорення: Дійсно це сумісний твір? Хто ініціатор створення саме даного сюжету? Хто лідер, а хто підлеглий? Чи враховувались побажання кожного?

Вправа «Розсміши мене»

Мета: Розвиток соціальної інтуїції, чутливості, розуміння іншої людини.

Процедура: В центр кола запрошується один з учасників. Передбачається, що у нього сьогодні День Народження. Завдання всіх інших – порадувати його. Кожен з учасників вирішує, що йому подарувати – річ, подію, вірш чи пісню і т.д. Той, чий подарунок буде вдалим, отримає усмішку від іменинника. Потім стає іменинником сам.

Обговорення: Виявлення і усвідомлення психологічних причин вибору подарунку. Встановлення причин, що стоять за цим фактом.

Вправа Відповідальність як основа самовдосконалення

Мета: Розвиток позитивного відношення до себе.

Процедура: Складіть список слабких сторін. Розмістіть його на лівій половині аркушу. На правій, напроти кожного пункту, вкажіть те позитивне, що тому можна протиставити. Розверніть і обміркуйте контраргументи. Знайдіть підходящі приклади. Почніть думати про себе в термінах правої колонки, а не лівої.

Обговорення: виявлення нових можливостей підвищення самооцінки.

Вправа Різниця між реальним і уявним

Мета: Встановлення ступеню адекватності уявлення про себе.

Процедура: Підійти до любого учасника і сказати про своє сприйняття його. Учасники повинні навчитися розподіляти свої висловлювання на два типи: 1) «я усвідомлюю..», «я відчуваю...»; 2) «я спостерігаю...», «я уявляю...».

Обговорення: Учасники намагаються виявити відмінності між двома типами висловлювань.

Вправа Рефлексія ресурсу особистості

Мета: усвідомлення і прийняття відповідальності за ресурс власного життя.

Процедура: В центрі сонця пропонується відобразити символічний автопортрет і на 2-3 променях сонця написати якості, що притаманні учаснику і які допомагають йому долати складні життєві ситуації. Заповнивши лист, учасники передають свої малюнки по колу. При цьому кожен, отримавши чужий лист, підписує на одному з променів назву риси, що підкреслює, на його погляд, особистість автора малюнка.

Обговорення: учасники обмінюються враженнями і почуттями. Кожен з учасників ділиться тим, що нового про себе він узнав, і як це йому може згодитися в житті.

СПІВБЕСІДА З ПЕДАГОГОМ-ПОЧАТКІВЦЕМ

- Що особливо яскраво запам'яталося з вашого дитинства?
- Розкажіть про те, як Ви навчалися у школі, про Ваші вчинки, досягнення, суспільну діяльність.
- З якою метою ви пішли у педагогічний ВНЗ?
- Чи є у Вас серед родичів педагоги?
- Чи був у Вас улюблений учитель?
- Чого Ви хотіли б досягти на педагогічній ниві?
- Які Ваші особисті, персональні інтереси?
- Чи потребуєте Ви індивідуальної допомоги?
- Чим би Ви хотіли захопити дітей?
- Які умови проживання?
- Чи є якась педагогічна тема, над якою хотіли б працювати та згодом надати як досвід?
- Що Вам більше подобається: думати, вигадувати, грати, співати, малювати, займатися спортом, музикою, читати художню літературу, драматизація чи щось інше?
Чим, на Ваш погляд, Ви могли б бути корисні дітям?

ПАМ'ЯТКА НАСТАВНИКУ

- Разом з педагогом-початківцем проаналізуйте програму його роботи з дитячим колективом.
- Допоможіть скласти календарний план, звернувши увагу на добір дидактичного та ілюстративного матеріалів.
- Надавайте допомогу в підготовці до занять у перші дні.
- Відвідуйте уроки молодого педагога з наступним аналізом, запрошуйте його на свої уроки, спільно їх обговорюйте.
- Допомагайте в доборі методичної літератури для самоосвіти та в її організації.
- Діліться досвідом.
- Допомагайте своєчасно, терпляче, наполегливо. Відмічайте позитивне в роботі.
- Підкажіть! Спрямуйте! Підбадьоруйте!