

МІНІСТЕРСТВО НАУКИ Й ОСВІТИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ЗАКЛАД
«ПІВДЕННОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ К.Д. УШИНСЬКОГО»

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

КОСТЮНІНА ОЛЕНА ВОЛОДИМИРІВНА

УДК: 37.015.3+159.922]:37.091.12:116 (043.3)

ДИСЕРТАЦІЯ

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ
ІДЕНТИЧНОСТІ ПЕДАГОГА – ОРГАНІЗАТОРА В УМОВАХ
РЕКРЕАЦІЙНИХ УСТАНОВ**

спеціальність 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук
Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ О.В. Костюніна

Науковий керівник: Симоненко Світлана Миколаївна, доктор
психологічних наук, професор

Одеса – 2024

АНОТАЦІЯ

Костюніна О.В. Психологічні особливості становлення професійної ідентичності педагога – організатора в умовах рекреаційних установ. – Рукопис.

Дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю спеціальність 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія. – Державний заклад «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського», Одеса, 2024.

Дисертацію присвячено розгляду психологічних особливостей формування професійної ідентичності педагогів – організаторів в умовах закладу рекреації, яка розуміється як , соціально обумовлений особистісний ментальний конструкт, що формується опосередковано у процесі соціалізації та професіоналізації особи, з урахуванням особистісного досвіду взаємодії з представниками референтних груп, в основі якого лежить комплекс знань, умінь і навичок, унікальна професійна поведінку та стиль мислення. Сутність цього явища полягає в тому, що на певних рівнях розвитку професійної ідентичності вона може збігатися з особистісною, соціальною та культурною ідентичністю, а процес розвитку професійної ідентичності є складним і суперечливим, пов'язаний із кризами ідентичності. Інтегративний потенціал професійної ідентичності пов'язаний з тим, що вона містить як особистісні, так і соціальні елементи ідентичності, має багаторівневу динамічну структуру, включає усвідомлювані та неусвідомлювані елементи. Як специфічну передумову вивчення феномену професійної ідентичності визначено вивчення механізмів самоактуалізації, самодетермінації та впевненості в собі. За результатами теоретико-методологічного аналізу науково-практико-орієнтованих досліджень, особливістю сучасного визначення професійної ідентичності є її психологічний зміст, який окреслюється контекстом ситуації та є ситуативно-залежним від особливостей взаємодії, рівня кредиту довіри в стосунках, когнітивних спотворень сприйняття образів інших людей. В роботі поглиблено визначення поняття «рекреація», а також, суміжних термінологічних понять: «рекреаційний

період», «психологічний супровід в рекреаційний період», які описуються, як, відновлення (корекція) психічного здоров'я, розвиток особистості та самореалізація дітей шкільного віку, їх творчого потенціалу (з урахуванням вікових особливостей та діяльності молодшого шкільного, підліткового, молодіжного та похилого віку), система заходів щодо підтримки та зміцнення. Проаналізовано сучасний стан проблеми та окреслено специфічні умови професійної діяльності в умовах закладу рекреації, до яких віднесено: організація психолого - педагогічного супроводу та інтенсивна соціально – комунікативна активність, трансфесіональність, психологічна підготовленість до професійної діяльності, когнітивно – творча умова, наявність професійного відбіру.

З метою вироблення комплексного погляду на професійну ідентичність педагога – організатора створена гіпотетична структурно – інтегральна 3D модель професійної ідентичності, яка, визначена нами, як, система особистісних переконань фахівця, свідомі і несвідомі погляди на самореалізацію в просторі «професія», відносно рівня сформованості професійної ідентичності. Емпірична перевірка гіпотетичної моделі професійної ідентичності включала в себе валідізацію та перевірку узгодженості моделі. З метою валідізації застосовано факторний аналіз та розрахування коефіцієнтів кореляції, перевірка узгодженості - α -Кронбаха. Найсуттєвішею визначальною характеристикою моделі є її властивість водночас вимірювати (діагностувати) і формувати досліджуванні показники; характер взаємозв'язку між кластерами моделі характеризується ознаками мінливості і детермінує накопичення змін в об'єкті, що призводять до проявів та розвитку якісно нових ознак і властивостей; спіральний принцип, враховує можливі регресивні процеси, тобто, тимчасове повернення суб'єкта на онтологічно ранні стадії розвитку, але з новим змістом. Емпірично доведено чотири ієрархічних рівня професійної ідентичності, а саме: рівень першого порядку (когнітивний); рівні другого порядку (асоціативний, автономний) та рівень розкриття особистісного потенціалу і професійної експертизи (інтегральний); рівнева фіксація професійної ідентичності можлива в

рамках континууму: «негативний» - «позитивний» і детермінована зовнішньою ситуативною активністю і особливостями внутрішнього психічного плану. Мультифункціональність професійної діяльності педагога – організатора детермінує необхідність виділення узагальнених чинників, що становлять базові категорії моделі професійної ідентичності, а саме: еталонний образ професії; диференційно - психологічний потенціал; індивідуальна психосемантична матриця. Еталонний образ професії представлено індивідуально - особистісними параметрами міжособистісної взаємодії: інтелектуальні, комунікативні та емоційно – вольові якості особистості. Диференційно - психологічний потенціал – сокупність динамічних індивідуально - психологічних показників (мотивація, самооцінка, «успішність - неуспішність», відповідальність), які, як наслідок, призводять до розвитку та формування професійної ідентичності у професійному середовищі (закладі рекреації). Індивідуальна психосемантична матриця – сукупність характерологічних, афективних особистісних складових, які сприяють або перешкоджають встановленню та підтриманню контактів на професійному рівні: толерантність (альтерогративність), довіра, емпатія.

Проаналізовано сучасний стан проблеми вивчення психологічних особливостей професійної ідентичності, обґрунтовано вибірку дослідження. В результаті огляду наявного інструментарію вивчення психологічних особливостей формування професійної ідентичності було встановлено відсутність методики, за допомогою якої можна було б дослідити становлення професійної ідентичності в умовах закладу рекреації. За цієї умови, сумісно з науковим керівником, розроблено оригінальний психодіагностичний комплекс: опитувальник «Особистий професійний вектор» (С.М. Симоненко, О.В. Костюніна); «Опитувальник дослідження психологічних особливостей професійної ідентичності педагогів - організаторів установи рекреації» (С.М. Симоненко, О.В. Костюніна); опитувальник «Модель індивідуальної психологічної стійкості» (С.М. Симоненко, О.В. Костюніна), дискурсивно – графічний тест (О.В. Костюніна). Проведена психометрична перевірка і

отримано підтвердження валідності та надійності оригінальних авторських методик та отримані задовільні психометричні показники.

За результатами емпіричного дослідження за допомогою кореляційного та факторного аналізу визначено компонентний склад виділених факторів моделі з максимальним факторним навантаженням та описано відповідні профілі. Доведено високу тісноту зв'язку в сукупній картині уявлень про ідеальний образ педагога – організатора в виділених групах з різним рівнем професійної ідентичності. Доведено, що професійна мотивація на всіх рівнях професійної ідентичності, має подібний характер. Виявлено та описано психологічні особливості і оцінювалась можливість формуючого впливу щодо становлення та розвитку професійної ідентичності в умовах закладу рекреації.

Проведено візуально – когнітивний формуючий експеримент, який сприяє розвитку відповідальності, активності, через стимулювання до саморозвитку та детермінує формування професійної ідентичності. Оцінка статистичної достовірності відмінностей в показниках експериментальної групи до і після проведення формуючого експерименту виявила достовірну різницю в рівні розвитку показників, які детермінують формування професійної ідентичності, що вказує на його валідність і ефективність проведення.

Ключові слова: професійна ідентичність, психологічні особливості, рекреація, структурно – інтегральна 3D модель професійної ідентичності, ієрархічні рівні професійної ідентичності, формуючий експеримент.

ABSTRACT

Kostiunina O.V. Psychological peculiarities of formation of professional identity of a teacher - organiser in conditions of recreational institutions.

Dissertation for the degree of Candidate of Psychological Sciences, speciality 19.00.07 - Pedagogical and Age Psychology - State Institution "South Ukrainian National Pedagogical University named after K.D. Ushynsky", Odesa, 2024.

The dissertation is devoted to the consideration of psychological features of the formation of professional identity of teachers-organisers in the conditions of a recreation institution, which is understood as a socially conditioned personal mental

construct that is formed indirectly in the process of socialisation and professionalisation of a person, taking into account personal experience of interaction with representatives of reference groups, based on a set of knowledge, skills, unique professional behaviour and style of thinking. The essence of this phenomenon is that at certain levels of professional identity development it may coincide with personal, social and cultural identity, and the process of professional identity development is complex and contradictory, associated with identity crises. The integrative potential of professional identity is linked to the fact that it contains both personal and social identity elements, has a multi-level dynamic structure, and includes conscious and unconscious elements. As a specific prerequisite for the study of the phenomenon of professional identity, the author emphasises the study of the mechanisms of self-realisation, self-determination and self-confidence. According to the results of the theoretical and methodological analysis of scientific and practical research, the modern definition of professional identity is characterized by its psychological content, which is determined by the context of the situation and is situation-dependent, depending on the peculiarities of interaction, the level of trust in relationships, cognitive distortions of perception of images of other people. The paper elaborates on the definition of the concepts of "recreation" and related terminology: "recreational period", "psychological support during recreational period", which are described as restoration (correction) of mental health, personality development and self-realisation of school-age children, their creative potential (taking into account age characteristics and activities of primary school, adolescence, youth and elderly), a system of measures to support and strengthen. The current state of the problem is analysed and the specific conditions of professional activity in the conditions of a recreational institution are outlined, including: organisation of psychological and pedagogical support and intensive social and communicative activity, transprofessionalism, psychological preparation for professional activity, cognitive and creative condition, availability of professional choice. In order to develop a comprehensive view of the professional identity of a teacher-organiser, a hypothetical structurally integrated 3D model of professional identity was created, which we defined as a system of personal beliefs of a specialist,

conscious and unconscious views of self-realisation in the space of 'profession', in relation to the level of professional identity formation. The empirical testing of the hypothetical model of professional identity included validation and verification of the model's consistency. For validation purposes, factor analysis and the calculation of correlation coefficients were used, and consistency was checked using Cronbach's alpha. The most important defining characteristic of the model is its ability to simultaneously measure (diagnose) and form the indicators under study; the nature of the relationship between the clusters of the model is characterised by signs of variability and determines the accumulation of changes in the object, which lead to the manifestation and development of qualitatively new features and properties; the spiral principle takes into account possible regressive processes, that is, the temporary return of the subject to ontologically early stages of development, but with new content. Four hierarchical levels of professional identity have been empirically proven, namely: the first-order level (cognitive); the second-order levels (associative, autonomous) and the level of disclosure of personal potential and professional expertise (integral); level fixation of professional identity is possible within a continuum: "negative" - "positive" and is determined by external situational activity and peculiarities of the internal mental plane.

The multifunctionality of the professional activity of a teacher-organiser determines the need to identify generalised factors that constitute the basic categories of the model of professional identity, namely: the reference image of the profession; differential psychological potential; individual psychosemantic matrix. The reference image of the profession is represented by individual - personal parameters of interpersonal interaction: intellectual, communicative and emotional - volitional qualities of the personality. Differential psychological potential is a set of dynamic individual psychological indicators (motivation, self-esteem, "success-failure", responsibility), which, as a result, lead to the development and formation of professional identity in a professional environment (recreational facility). Individual psychosemantic matrix is a set of characterological, affective personal components that

facilitate or impede the establishment and maintenance of contacts at the professional level: tolerance (altergravity), trust, empathy.

The article analyses the current state of the problem of studying the psychological features of metacognitive professional identity, substantiates the research sample. As a result of a review of the available tools for the study of psychological peculiarities of the formation of professional identity of the selected groups, it was found out that there is no methodology that could be used to study the formation of professional identity in the conditions of a recreational facility. In this condition, together with the scientific supervisor, an original psychodiagnostic complex was developed: the questionnaire "Personal professional vector" (S.M. Simonenko, O.V. Kostiunina); "Question about professional identity" (S.M. Simonenko, O.V. Kostiunina); "Questionnaire for the study of psychological characteristics of professional identity of teachers - organisers of recreational facilities" (S.M. Simonenko, O.V. Kostiunina); questionnaire "Model of individual psychological stability" (S.M. Simonenko, O.V. Kostiunina), discourse and graphic test (O.V. Kostiunina). Psychometric tests were conducted and the validity and reliability of the original author's methods were confirmed, and satisfactory psychometric indicators were obtained.

Based on the results of the empirical study, using correlation and factor analysis, the component composition of the selected factors of the model with the maximum factor load is determined and the corresponding profiles are described. The high closeness of connection in the aggregate picture of ideas about the ideal image of a teacher-organiser in the selected groups with different levels of professional identity is proved. It is proved that professional motivation at all levels of professional identity is of a similar nature. The psychological features were identified and described, and the possibility of formative influence on the formation and development of professional identity in the conditions of a recreation facility was assessed.

A visual and cognitive formative experiment was conducted, which promotes the development of responsibility, activity, through stimulation of self-development and determines the formation of professional identity. The assessment of statistical

reliability of differences in the indicators of the experimental group before and after the formative experiment revealed a significant difference in the level of development of indicators that determine the formation of professional identity, which indicates its validity and effectiveness.

Key words: professional identity, psychological characteristics, recreation, structurally integral 3D model of professional identity, hierarchical levels of professional identity, formative experiment.

Основні положення дисертації відображені в публікаціях:

Статті у наукових фахових виданнях України:

1. Костюнина Е. В. Адаптация подростков в рекреационной среде как явление инициации взросления. *Наука і освіта*. 2011. № 11. С.90 - 94.
2. Симоненко С. М., Е. В. Костюнина, співавт. Рекреационная психология детства: достижения и перспективы. *Наука і освіта*. 2014. № 12. С. 7-12.
3. Костюнина Е.В. Профессиональная идентичность педагогических работников рекреационного учреждения: новые возможности исследования. *Наука і освіта*. 2016. № 9. С.84 - 92.
4. Symonenko S., Kostyunina O. Structural-Integrated 3D Model of a Teacher-Organizer Professional Identity in Conditions of Recreation Institution. *The Journal of V.N. Karazin Kharkiv National University. A Series of «Psychology»*. 2021. № 71. С. 81-91.

Статті у наукових виданнях іноземних держав:

1. Костюніна Олена. Формуючий фактор розвитку професійної ідентичності педагога – організатора в умовах установ рекреації. *International Science Journal of Education & Linguistics*. Vol. 2, No. 1, 2023, pp. 22-30. doi: 10.46299/j.isjel.20230201.02.

Публікації в інших наукових виданнях:

1. Симоненко С.Н. Костюнина Е.В. Разработка программы психологического сопровождения становления субъекта профессиональной деятельности в сфере финансов. *Розвиток особистості професіонала в умовах соціально –*

освітніх трансформацій суспільства: теорія і практика: *мат-ли між. наук. – практ. конф.* (Одеса, 7-8 травня 2007 р.). Одеса: СМІЛ. 2007. С.69 – 73.

2. Костюніна Е.В. Психологические факторы становления профессиональной идентичности педагога – организатора в условиях неопределенности. Соціалізація і ресоціалізація особистості в умовах сучасного суспільства: *мат-ли V міжн. наук. – практ. конф.* (Київ 11 - 12 листопада 2016р.). С. 66 - 67.

3. Костюніна О. Психологічна структура професійної ідентичності педагога – організатора рекреаційного закладу: структурно – інтегральна 3D модель та її прикладне втілення. Рекреаційна психологія дитинства: теорія і практика: кол.монографія / За загальною редакцією С.М. Симоненко. К.: «Центр учбової літератури» 2017. С. 243 -266.

4. Шубелка Н.В., Костюніна О.В. Практичний інструментарій професійної діяльності педагогічних кадрів оздоровлення та відпочинку у дитячих закладах оздоровлення та відпочинку (з досвіду роботи ДП «Український дитячий центр «Молода гвардія»). Навчально – методичний посібник. Вид. 2 – е, доповнене і перероблене. Київ: Центр учбової літератури, 2019. 208 с.

Авторські свідоцтва:

А.с. Науково - методичний твір «Дискурсивно-графический тест/ модификация цветовой контроль (ДГТ)». О.В. Костюніна. №74328, 28.01.2018 року, 5 с.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ

ПОЗНАЧЕНЬ.....13

ВСТУП..... 18

**РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИКО – МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ
ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ У СУЧАСНІЙ НАУЦІ
..... 26**

1.1.Філософсько - психологічні передумови дослідження феномену професійної ідентичності в історичному й сучасному контексті.....26

1.2.Професійна ідентичність педагога – організатора рекреаційної установи як предмет психологічного дослідження.....40

1.3.Психологічні детермінанти та умови формування професійної ідентичності педагогів - організаторів в умовах установи рекреації.....44

1.4. Емпірична модель професійної ідентичності педагога - організатора в умовах закладу рекреації: структура, рівневі характеристики та психологічні чинники.....57

Висновки до першого розділу.....76

**РОЗДІЛ II. ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ
ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ПЕДАГОГІВ – ОРГАНІЗАТОРІВ
УСТАНОВИ РЕКРЕАЦІЇ79**

2.1. Основні принципи, організація, зміст та етапи емпіричного дослідження психологічних особливостей професійної ідентичності педагога – організатора установи рекреації.....79

2.2. Вибір методів дослідження, що діагностують психологічні чинники професійної ідентичності педагога – організатора в умовах закладу рекреації.....81

2.2.1. Узагальнення методів дослідження , що діагностують психологічні особливості професійної ідентичності педагога – організатора83

2.2.2. Характеристики обраних методів та процедур дослідження психологічних особливості професійної ідентичності педагога – організатора в умовах установи рекреації.....	85
2.2.3. Візуально – когнітивний формуючий експеримент – тренінг.....	115
2.3. Опис вибірки емпіричного дослідження.....	119
Висновки до другого розділу.....	123
РОЗДІЛ III. РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ПЕДАГОГІВ - ОРГАНІЗАТОРІВ УСТАНОВИ РЕКРЕАЦІЇ.....	126
3.1. Результат емпіричної перевірки структурно – інтегральної 3D моделі та характеристика взаємозв'язків між виявленими психологічними чинниками ієрархічних рівнів професійної ідентичності та особливостями її формування	126
3.2. Аналіз та характеристика уявлень щодо властивостей образу фахівця в підгрупах дослідження.....	137
3.3. Аналіз та характеристика співвідношення мотиваційно - динамічних показників у зв'язку з рівнями сформованості професійної ідентичності	156
3.4. Аналіз та характеристика взаємозв'язків афективно – символічних чинників та ієрархічних рівнів моделі професійної ідентичності.....	168
3.5. Специфічні психологічні профілі, що властиві досліджуванним в виділених групах	189
3.6. Аналіз результатів, отриманих методом візуально – когнітивного формуючого експерименту (ВКФЭ) в умовах рекреації та їх вплив на формування професійної ідентичності	197
Висновки до третього розділу.....	202
ВИСНОВКИ.....	213
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	219
ДОДАТКИ.....	244

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

№ з/п	Умовні позначення	Назва показників
I. Загальні терміни, використовувані в роботі		
1.	ПІ	Професійна ідентичність
2.	ДПП	Диференційно – психологічний потенціал
3.	ВОП	Взірцевий образ професії
4.	ІПМ	Індивідуальна психосемантична матриця
5.	ПВЯ	Професійно – значущі якості
6.	ЗУНи	Знання, уміння, навички
7.	ТДК	Тимчасовий дитячий колектив
8.	ПОР	Педагог – організатор закладу рекреації
9.	ФС	Фасілітаційна сесія
II. Комплекс оригінальних методик, що діагностують психологічні особливості формування професійної ідентичності педагогів - організаторів установи рекреації		
2.1. Методика «Опитувальник дослідження психологічних особливостей професійної ідентичності педагогів - організаторів установи рекреації» (ОДПОП) (С.М. Симоненко, О.В. Костюніна)		
10	ПІ кгн	Когнітивний рівень професійної ідентичності
11	ПІ асс	Асоціативний рівень професійної ідентичності
12	ПІ авт	Автономний рівень професійної ідентичності
13	ПІ інт	Інтегральний рівень професійної ідентичності
2.2. Опитувальник «Модель індивідуальної психологічної стійкості» (МІПС) (С.М. Симоненко, О.В. Костюніна)		
14	В	Канал базових цінностей
15	А	Канал афекта та емоційних модальностей
16	S	Канал соціальної та професійної ідентифікації

17	I	Канал імагінації
18	C	Канал когнітивного мислення
19	Ph	Канал тілесно – фізичної активності
2.3. Методика «Дискурсивно – графічний тест» (ДГТ) (О.В. Костюніна)		
2.3.1. Основні характеристики стимулів (1 - а сигнальна система)		
20	пк	Перетин краю
21	пер	Перекриття стимульного знаку
22	кар	Поле покрите карлючками
23	чор	Поле зачорнюється
24	нс	Стимульний знак, який, ні з чим не стикається
25	пу	Пусте поле
26	от	Малюнок оточує стимульний знак
27	вкл	Малюнок включає в себе стимульний знак
28	зам	Малюнок замикає стимульний знак
29	нгр	Дифузне нагромадження
30	асм	Асиметричне повторення
31	кра	Зафарбовування поля
32	сто	Обведення стимульного знака
33	кро	Обведення краю
31	кпр	Персеверація краю
34	реш	Зарешічування
35	крз	З'єднання з краєм
36	сим	Симетричне повторення
37	про	Вибудовування в ряд, продовження
2.3.2. Змістовні структури (2 - а сигнальна система)		
38	дис	Диссоціативне трактування
39	нпр	Непряме трактування
40	із	Ізолююче трактування
41	N+	Адекватне нормативне рішення

42	N-	Неадекватне нормативне рішення
43	Np	Патологічне нормативне рішення
44	O+	Адекватне оригінальне рішення
45	O-	Неадекватне оригінальне рішення
46	Op	Патологічне оригінальне рішення
<p>III. Загально визнані стандартизовані методики, що досліджують певні чинники професійної ідентичності</p>		
<p>3.1. Методика визначення професійно - важливих якостей / Опитувальний Лист О. Ліпмана</p>		
47	Атн	Атенційні
48	Спс	Спостережливість
49	Мнм	Мнемічні
50	Мтр	Моторні
51	Снс	Сенсорні
52	Імж	Імажинітивні (образні уявлення)
53	Рзм	Розумові
54	Емц	Емоційні
55	Влв	Вольові
56	Мвн	Мовні
57	Кмн	Комунікативні
<p>3.2. Опитувальник для визначення джерел мотивації MSI (Motivation Sources Inventory J. Barbuto, R. Scholl) (адаптація О.В.Сидоренко)</p>		
58	Вп	Внутрішні процеси
59	Ім	Інструментальна мотивація
60	Звн	Зовнішня концепція "Я"
61	Внт	Внутрішня концепція "Я"
62	Інт	Інтерналізація мети
<p>3.3. Моторна проба Й.Шварцландера</p>		

63	РД2, РД3, РД4	Рівень домагань
64	ДР1, ДР2, ДР3, ДР4	Рівень досягнень (рівень успіху)
65	ЦВ	Цільове відхилення
66	І прс	Індекс пристосованості
67	ТР	Типова реакція
68	Вдх	Відхилення від 50-процентного рівня можливостей
3.4. Опитувальник LSI (R. Plutchik, N. Kellerman & N. R. Conte)		
69	А	Заперечення
70	В	Витіснення
71	С	Регресія
72	Д	Компенсація
73	Е	Проекція
74	F	Заміщення
75	G	Інтелектуалізація
76	Н	Реактивне утворення
77	МПЗ	Механізми психічного захисту
78	НМПЗ	Напруженість механізмів психологічного захисту
79	ЗНМПЗ	Загальна напруженість механізмів психологічного захисту
3.5. Тест - опитувальник рівня суб'єктивного контролю Дж.Роттера (РСК)		
80	Із	Шкала загальної інтернальності
81	Ід	Шкала інтернальності в області досягнень
82	Ін	Шкала інтернальності в області невдач
83	Ів	Шкала інтернальності в області виробничих відносин
84	Ім	Шкала інтернальності в області міжособистісних відносин

IV. Методики діагностики індивідуально – особистісних показників, що залучені при проведенні дослідження			
4.1. Багатофакторний особистісний опитувальник 16PF Р. Кеттелла			
85	Шкали	Пікові показники	
		Низькі бали (від 0 до 3)	Високі бали (від 8 та вище)
86	A	Замкнутість	Товариськість
87	B	Низький рівень загальної обізнаності	Високий рівень загальної обізнаності
88	C	Емоційна нестабільність/слабкість «Я» (Ego)	Емоційна стабільність /сила «Я» (Ego)
89	E	Підпорядкованість	Домінантність
90	F	Стриманість	Експресивність
91	G	Низька нормативність поведінки / слабкість “Супер – Я” (Super Ego)	Висока нормативність поведінки/ сила “Супер – Я” (Super Ego)
92	H	Соціальна боязкість	Соціальна сміливість
93	I	Жорстокість	Чутливість
94	L	Довірливість	Підозрілість
95	M	Практичність	Мрійливість
96	N	Прямолінійність	Дипломатичність
97	O	Спокій	Тривожність
98	Q1	Консерватизм	Радикалізм
99	Q2	Конформізм	Нонконформізм
100	Q3	Низький рівень самоконтролю	Високий рівень самоконтролю
101	Q4	Его - розлабленність	Его – напруженість

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасні умови діяльності вимагають від людини гнучкості та постійного утримання фокусу уваги щодо стану свого Я, відчуття особистісної ідентичності та професійного зростання. У цих умовах професійне випробування фахівця потребує небайдужої позиції, певної рефлексії та адекватної реакції на будь-які зміни в суспільстві. Професійна позиція педагога – організатора закладу рекреації як медіатора міжособистісного, міжгрупового спілкування, його знання, вміння та досвід мають досягати особистісну різноманітність без шкоди для індивідуальної унікальності. Вони повинні стати основою психолого – безпекового функціонування в умовах закладів рекреації. Зазначені аспекти набувають актуальності і завдання покращення психологічної та професійної готовності фахівців до організації безпечного (особистісного, психологічного, фізичного) середовища для дітей, які перебувають в установі рекреації. Держава потребує фахівців зі сформованими професійними компетенціями, необхідними для взаємодії у просторі світової та європейської комунікації, з урахуванням чого, системна підготовка та перепідготовка педагогів - організаторів в установах рекреації є дуже важливою. Крім того, вивчення феномену професійної ідентичності та її детермінант, з урахуванням переходу до суб'єкт - суб'єктного принципу діяльності, містить в собі потенціал для міждисциплінарних досліджень, що, дозволяє виділити це поняття серед інших психологічних чинників. Дослідження професійної ідентичності на певній стадії професійного розвитку дає змогу констатувати лише її локальні, обмежені в часі специфічні риси, глибше розуміння яких досягається лише за умови розгляду цілісного процесу професійного становлення особистості з урахуванням попередніх і наступних стадій професійного розвитку. Вирішення проблеми професійної ідентичності знайшло своє відображення у дослідженнях сучасних науковців: Я.С. Андрушко, А.С. Борисюк, Ж.П. Вірної, П.І. Гнатенко, Л.М. Карамушки, О.М. Коропецької, Н.І. Міропольцевої, О.Я. Романишиної, О.П. Саннікової, А.В. Сергєєвої, С.М. Симоненко, Т.Г. Степаненко, О.О. Фарінець, Н.М. Хомутиної, О.В. Чуйко,

Н.Ф. Шевченко, М. Brewer, D. Campbell, Е.Н. Erikson, J.E. Marcia та інших. Слід зазначити, що недостатньо розкритими аспектами у дослідженні професійної ідентичності є термінологічна неузгодженість, неоднозначність визначення психологічної структури й особливостей генезу та валідність способів діагностики.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційна робота виконана в межах наукової теми кафедри психології розвитку і соціальних комунікацій «Рекреаційна психологія дитинства», що входить до тематичного плану Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського» (номер державної реєстрації 0117U000111). Тема дисертації затверджена вченою радою Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського» (протокол № 12 від 28 травня 2015 року) та узгоджено в Міжвідомствінній раді з координації наукових досліджень з педагогічних та психологічних досліджень в Україні (протокол № 6 від 29 вересня 2015 року).

Мета дослідження полягає в теоретичному обґрунтуванні та емпіричному дослідженні психологічних особливостей формування професійної ідентичності педагога - організатора в умовах установи рекреації.

Відповідно до поставленої мети визначено наступні **завдання**:

1. Узагальнити підходи до вивчення феномену професійної ідентичності в міждисциплінарному просторі, що окреслені у сучасних дослідженнях.
2. Побудувати гіпотетичну структурно – інтегральну 3D модель професійної ідентичності педагога – організатора закладу рекреації та провести її емпіричну перевірку.
3. Розробити та апробувати психодіагностичний комплекс методик, що дозволить побудувати психологічні профілі фахівців з різним рівнем професійної ідентичності у виділених підгрупах та описати їх відмінності та відокремити ключові чинники.

4. Розробити та провести апробацію практико – орієнтованого, візуально – когнітивного формуючого експерименту, спираючись на розроблену структурно – інтегральну 3D модель професійної ідентичності.

Об'єкт дослідження - професійна ідентичність педагога – організатора закладу рекреації.

Предмет дослідження - психологічні особливості формування професійної ідентичності педагога – організатора в умовах установи рекреації.

Теоретико-методологічні основи дисертації склали: фундаментальні роботи в області психології ідентичності, що висвітлені Е. Еріксоном, Е. Marcia; чисельні праці сучасних дослідників в галузі психології ідентичності: А.С. Борисюк, Ж.П. Вірної, Л.М. Карамушки, І.В. Каплун, Т.М. Марунець, О.А. Матеюк, Н.І. Міропольцевої, В.І. Павленко, О.Я. Романишиної, О.П. Саннікової, А.В. Сергєєвої, Г.В. Троян, К. Шамлян, Н.Ф. Шевченко, О.Л. Шквир, Б. Шеффера, Б. Шледера, Л.Г. Чорною, О.В. Чуйко, О.О. Фарінець, Н.М. Хомутинікової та інших; дослідження проблем рекреаційної психології дитинства що, окреслені в межах наукової школи С.М. Симоненко та сучасних дослідників: О.М. Грек, В.О. Моляко та інших; системно-діяльнісна концепція підготовки вчителів та психологів О.Я. Чебикіна; науково - психологічні описи з орієнтацією на різноманіття, що представлені в роботах В. Франкла, К. Юнга, А. Adler, J. Barbuto, R. Scholl, W. Bion, R.V. Cattell, A. Crisi, C. Lévi - Strauss, E.H. Erikson, V.E. Frankl, E. Fromm, W. Clare, S.J. Gronnerod, C. Gronnerod, M. Lahad, S. R. Maddi, J.E. Marcia, Plutchik, R. Keflemian, H. Coute, W. James, E. Wartegg, D.W. Winnicott та інших.

Методи дослідження. При вирішенні поставлених завдань було застосовано комплекс методів: теоретичні (аналіз, систематизація та узагальнення та інтерпретація наукових джерел та науково-психологічних даних за темою дослідження) – з метою систематизації уявлень щодо професійної ідентичності педагога – організатора в умовах закладу рекреації та розроблення структурно – інтегральної 3D моделі професійної ідентичності; емпіричні методи (тестування, опитування, анкетування, контент-аналіз).

З метою дослідження психологічних особливостей становлення професійної ідентичності педагогі – організаторів в умовах закладу рекреації, відповідно до вимог психометрики, у співавторстві з науковим керівником розроблені оригінальні авторські методики, а саме: опитувальник «Особистий професійний вектор» (ОПВ) (С.М. Симоненко, О.В. Костюніна); «Опитувальник дослідження психологічних особливостей професійної ідентичності педагогів - організаторів установи рекреації» (ОДПОПІ) (С.М. Симоненко, О.В. Костюніна). За допомогою методів опитувальний Лист О. Ліпмана та «Два портрети» (М.М. Фрумкін, Т.П. Зінченко) вивчались професійно – важливі якості фахівців. Для діагностики індивідуально - особистісних характеристик було обрано методики: 16-FPQ-187-A Р. Кеттелла. З метою виявлення готовності до емоційно - напруженої професійної діяльності було задіяно : Life Style Index, LSI (R. Plutchik, H. Kellerman, H. R. Conte) та оригінальні методики «Модель індивідуальної психологічної стійкості» (МПС) (С.М. Симоненко, О.В. Костюніна) та дискурсивно – графічний тест, ДГТ) (С.М. Симоненко, О.В. Костюніна). Для діагностики особливостей джерел мотивації було обрано Motivation Sources Inventory (MSI). Для вивчення особливостей стилю атрибуції подій було залучено опитувальник рівня суб'єктивного контролю Дж. Роттера (РСК).

Статистичне опрацювання результатів включало наступні методи: порівняння середніх з доведенням значущості відмінностей (сума, середнє арифметичне, стандартне відхилення, мода); застосування кореляційного аналізу (U-критерій Манна-Уїтні, r-Пірсона, t-критерій Стюдента, тау-еквівалентна надійність (α - Кронбаха), метод ϕ - Фішера; якісний аналіз емпіричних даних; кластерний, факторний аналіз. Аналіз автобіографічних спогадів та продуктів праці – для виявлення загальних характеристик, якостей досліджуваних з різним рівнем професійної ідентичності.

Кількісний аналіз даних здійснювався за допомогою програми Microsoft Excel for Microsoft Windows 2007 та статистичного пакету Statistica 13.0.

Експериментальна база дослідження. Емпіричне дослідження проводилось протягом 2014 – 2023 років на базі державного закладу українського дитячого центру «Молода гвардія», м.Одеса. В емпіричному дослідженні сукупно взяло участь 712 осіб, у віці від 19 до 35 років. Групи виділялись за характеристиками: за тривалістю автентичного професійного досвіду; за професією; за гендерною ознакою. Крім того, з метою формування експертної думки, щодо уявлень про еталонний образ фахівця додатково виділено 3 групи експертів, а саме: представники адміністрації ДП УДЦ «Молода гвардія»; педагоги – організатори закладу рекреації; члени тимчасового дитячого колективу.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що:

- *вперше*: створено структурно – інтегральну 3D модель професійної ідентичності, яка розкриває професійну ідентичність педагога - організатора в умовах закладу рекреації, як похідну від виділених факторів: еталонний образ професії, диференційно - психологічний потенціал та індивідуальна психосемантична матриця; *емпірично* доведено чотири ієрархічних рівня професійної ідентичності, а саме: когнітивний, асоціативний, автономний та інтегральний; розкрито зміст структурно – інтегральної 3D моделі професійної ідентичності, що розглядається, як система особистісних переконань педагога - організатора установи рекреації, свідомі і несвідомі погляди на самореалізацію в просторі «професія», відносно рівня сформованості професійної ідентичності; вироблена апріорна модель має специфічні властивості: одночасне вимірювання і формування досліджуваних показників, задіяність принципу спіральної динаміки, ієрархічну ознаку; *описано* феномен професійної ідентичності педагога – організатора, як, соціально обумовлений особистісний ментальний конструкт, що, формується опосередковано у процесі соціалізації та професіоналізації особи, з урахуванням особистісного досвіду взаємодії з представниками професійних референтних груп, в основі якого лежить комплекс знань, умінь і навичок, унікальна професійна поведінку та стиль мислення; *охарактеризовано* чотири профіля психологічних захистів що, мають

універсальні особливості та значущі кореляційні зв'язки з ієрархічними рівнями гіпотетичної моделі професійної ідентичності. В якості особливостей психологічних захистів нами виявлена універсальна тріада механізмів захисту (реактивне утворення, компенсація, заміщення), що обумовлена суто процесом професійної діяльності; *розроблено та апробовано* візуально – когнітивний формулюючий експеримент, програма якого враховує специфіку структурно – інтегральної 3D моделі професійної ідентичності та пов'язаних з нею чинників;

- *удосконалено*: комплексний підхід до оцінювання психологічних особливостей формування професійної ідентичності педагогів – організаторів, проведено факторізацію та виділено наступні фактори: загальні уявлення досліджуванних щодо ідеального образу професії, професійно – важливі якості та навички, мотиваційно - динамічні, особистісні та афективно – стильові чинники; класифікацію детермінант професійної ідентичності, до яких віднесено: джерела мотивації, внутрішня атрибуція, інтернальність, рівень домагань у професійній сфері, інтроспективне оцінювання ідеального образу професії, активність, відповідальність, виключність в процес, інтерактивність, альтернативність. Описані відповідні психологічні особистісні профілі;

- *отримали подальший розвиток*: систематизація джерел інформації та продуктів діяльності для подальшого аналітично – психологічного опису професії «Педагог – організатор закладу рекреації»; впровадження нового змісту і способів перепідготовки та підготовки педагогів – організаторів;

- *уточнені, доповнені та поглиблені* теоретико - методологічні основи дослідження психологічних детермінант формування професійної ідентичності педагогів - організаторів в умовах рекреаційних установ.

Практичне значення отриманих результатів дослідження полягає у запропонованому системному підході до організації психологічного супроводу формування професійної ідентичності фахівців; розроблені рекомендації з підвищення професійного рівня педагогів, психологів та здобувачів освіти в царині професійної компетентності в умовах закладів рекреації з залученням отриманих результатів даного дослідження. Результати теоретичної та

практичної частин роботи можуть бути використані в процесі підготовки майбутніх психологів, педагогів, педагогів - організаторів при викладанні дисциплін: «Загальна психологія», «Педагогічна психологія», «Вікова психологія», «Психологія ідентичності», «Рекреаційна психологія дитинства», «Організаційна психологія» та розробки тренінгових програм спрямованих на підвищення професійного рівня фахівців. Запропонована авторська методика та розроблені оригінальні методи вивчення професійної ідентичності є надійними та валідними психодіагностичними інструментами, придатними, як для застосування в умовах проведення емпіричних досліджень, так і з практичною метою.

Основні результати дослідження впроваджено в освітній процес: Державного підприємства Український дитячий центр «Молода гвардія» (довідка № 04/01- 16 /146 - 23 від 22.06.2023 року); Полтавський державний медичний університет (довідка № 154/56 від 27.06.2023 року); Хмельницької гуманітарно – педагогічної академії (довідка № 277 від 08.06.2023 року), Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна (Протокол №4 від 04.04.2023 року).

Особистий внесок автора в роботах, що були виконані у співавторстві. Автором узагальнено стан проблеми, систематизовано теоретичні дані, що розкривають особливості формування професійної ідентичності педагогів - організаторів в умовах рекреації, розроблено апріорну структурно – інтегральну 3D модель професійної ідентичності; проведено класифікацію та факторізацію показників моделі; здійснено постановку проміжних дослідницьких завдань на різних етапах створення та апробації оригінального діагностичного комплексу; самостійно зібрано емпіричні дані, проведено математико-статистичну обробку та інтерпретацію отриманих результатів.

Апробація результатів дисертації. Основні положення і результати дисертаційного дослідження обговорювалися на: Міжнародній науково – практичній конференції «Когнітивні процеси та творчість» (Одеса, 2011, 2012); II Міжнародній науково – практичній конференції «Актуальні проблеми

рекреаційної психології та педагогіки дитинства», (Одеса, 2012); I Міжнародній науково – практичній конференції «Когнітивні та емоційно – поведінкові фактори повноцінного функціонування людини: культурно - історичний підхід» (Харків, 2013); Всеукраїнській науково – практичній конференції «Тенденції розвитку психології в Україні» (Київ, 2014); Міжнародній науково – практичній конференції «Актуальні проблеми рекреаційної психології та педагогіки дитинства», (Одеса, 2014, 2018); V Міжнародній науково – практичній конференції «Соціалізація і ресоціалізація особистості в умовах сучасного суспільства», (Київ, 2016).

Публікації. Основні результати даного дослідження відображені в 10 публікаціях, серед яких, 4 статті у фахових наукових виданнях України, 1 стаття в міжнародних наукових виданнях; 4 публікації в інших виданнях; 1 авторське свідоцтво.

Структура та обсяг роботи. Дисертація складається із вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел (331 найменування) та додатків. Повний обсяг роботи становить 299 сторінки. Основний текст дисертації викладено на 192 сторінці. Робота містить 29 таблиць та 28 рисунків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО - МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ У СУЧАСНІЙ НАУЦІ

1.1. Філософсько - психологічні передумови дослідження проблем професійної ідентичності в історичному та сучасному контексті

Сучасний рівень розвитку соціальних відносин висуває особливі умови до процесів самовизначення та самоактуалізації особистості. Питання економічного, суспільного і екзистенційно - культурологічного напластування активно стимулюють наукову думку до теоретичного осмислення процесу ідентичності як характеристики людського універсуму. Термінологічна невизначеність та відмінність у поглядах на феномен ускладнює наукове спілкування та вироблення єдиної концепції дослідження ідентичності. Вебстерський енциклопедичний словник англійської мови (Webster's Encyclopedic Unabridged Dictionary of the English Language) визначає ідентичність як «самототожність особистості або речі протягом часу та за різних обставин». Англійські психологічні словники дають близькі визначення. Так, наприклад, Stone (American Psychiatric Glossary, American Psychiatric Association) визначає ідентичність як, глобальну роль в житті людини і сприйняття нею свого почуття Self. В період соціальної невизначеності ідентичність і самоповага, стає базовим чинником, що забезпечує цілісність Я індивіда, на що, свого часу вказував У. Джеймс, а проблема ідентичності, зокрема професійної, є однією з ключових в сучасних міждисциплінарних дослідженнях. З погляду інтегративності поняття «ідентичність» визначають як відчуття самототожності, власної істинності, повноцінності, причетності до світу - соціокультурну, соціальну ідентичність, ідентичність, ідентичність, ідентичність, ідентичність. Ідентичність як явище в гуманітарних науках досліджується на двох рівнях: онтологічному (ідентичність як основа буття) та антропологічному (як характеристика природи людини, становлення особистості). Уявлення про

ідентичність як сталість проявів особистості набуло свого розвитку також у роботах низки авторів. Habermas, Habermas, Hall, Nielsens вважають, що, історично першою соціально-психологічною концепцією ідентичності слід вважати концепцію «Я», запропоновану Mead. Mead розуміє під ідентичністю здатність людини сприймати свою поведінку і життя в цілому, як пов'язане, єдине ціле. Автор розглядає «Я» як продукт соціальної взаємодії: індивід сприймає себе не прямо і безпосередньо, а за допомогою приватних точок зору на нього інших людей або за допомогою узагальненої точки зору на нього своєї групи [300] З. Бауман, в контексті аналізу проблеми ідентичності, зазначав, що, індивідуальність і сучасність це, одне й те ж саме соціальне явище і уникнути індивідуалізації людині в сучасності не вдається, бо вона стає його долею. Відповідно до Drever, особистісна ідентичність трактується, як почуття самототожності, що базується на загальному почутті сталості цілей та пам'яті.

Узагальнюючи концептуальні погляди в межах антропологічної точки зору, відокремлюються основні підходи, що склалися в процесі розвитку розуміння ідентичності: інтерсуб'єктивний (Дж. Атвуд, Б. Брандшафт, Х. Кохут, Р. Столорой), когнітивістський (Ж. Піаже, Г. Теджфел, Дж. Тернер), феноменологічний (Дж. Боулбі, Ш. Бюлер, О. Я. Гуревич, С.М. Калаур, А. Маслоу, Т. Нейт, І. Ялом), символічний інтеракціонізм (Х. Беккер, Б. Блум, І. Гофман, В.Л. Зливков, Ч. Кулі, Дж. Мід, Р. Тернер, Г. Фогельсон, Ю. Хабермас) [22,40,45,46,47,68,76,82,216,121,123,163,198,215,217,273].

Теоритичний аналіз наведених підходів дозволив нам виділити деякі загальні тенденції теоретичної інтерпретації проблеми ідентичності, а саме: вищеназвані підходи не суперечать, а, скоріше, доповнюють один одного, відокремлюючи різні сторони феномена ідентичності, як об'єкта дослідження. К.Г. Юнг описував архетипічну тенденцію людини щодо формування почуття єдиного, інтегрованого Self. Sullivan в зв'язку з ідентичністю описував нарцистичну ілюзію, де Self виступає як множинний феномен, тобто, спілкування є трансцендентним феноменом і базується на використанні різних Self-структур. Дослідники Hoffman та Hinshelwood проаналізували ситуації, в

яких агрегації різних Self - ів стикаються у вселяких контекстах і відзначали глибоку інтимність переживання Self (Winnicott, Khan). E.Balint також, відносить почуття ідентичності до найглибших форм переживань, яке складно окреслюється семантично та наразі, може загострюватися, коли людина знаходиться на самоті і має можливість зануритися у себе. Kohut, Winnicott відповідно до концепції Self - психології, вважали, що здійснення життєво важливих соціальних контактів можливе лише за умови початкового формування, «ядра суб'єктивності», тобто, власної істинної ідентичності. Дослідниками Mitchell та Foster доведено, що, при умові, коли рольове функціонування відбувається досить довго, зв'язок зі стрижневою ідентичністю може слабшати і фіксуються прояви множинної ідентичності. William James свого часу писав про Self серед Self - ів, маючи на увазі центральний Self як інтегральну, послідовну та перманентну структуру, яка поступово формується у процесі виховання.

Оригінальний погляд на теорію ідентичності запропонував E. Erikson, він визначив психологічні особливості прояву феномену як проекцію внутрішньої сталості та тотожності, що сформувалися в процесі онтогенетичного розвитку особистості та спираються на досвід, як джерело пізнання. З цього приводу автор зазначає, що, в певний період, ідентичність виявляється пов'язаною зі свідомим почуттям особистісної автентичності; в інший - може проектуватись як несвідоме прагнення до плинності досвіду до ідентифікації з взірцями групової поведінки. За твердженням E.Erikson, форма і зміст ідентичності визначається як «конфігурація», «... яка, протягом дитинства, виникає шляхом успішного егосинтезу і ресинтезу. Вона (конфігурація) поступово поєднує конституційні задатки, базові потреби, здібності, значущі ідентифікації, успішні сублімації та постійні ролі» [284, 285, 286, 287, 288, 289]. Послідовники E.Erikson визначили ідентичність як структуру Ego, тобто, внутрішню самостворювану, динамічну організацію потреб, здібностей, переконань в межах індивідуальної історії. Один із перших емпіричних дослідників ідентичності Дж.Марсія, визначав її як «структуру –

внутрішню...що створюється самостійно, динамічну організацію потреб, здібностей, переконань та індивідуальної історії». Автор особливо акцентує увагу на багатоаспектності ідентичності, але, її модель базується саме на точці бачення щодо способу вирішення проблем. При побудові моделі ідентичності Марсія було виокремлено два критерії, згідно з якими стає зрозуміло, пройшов випробовуваний кризу ідентичності чи ні. Критерій прийняття-неприйняття зобов'язань і дослідження альтернатив, що передує виробленню зобов'язань (див.табл.1.1.)

Таблиця 1.1.

Динаміка проходження кризи ідентичності за Дж. Марсія

		Критерій: прийняття-неприйняття зобов'язань	
		Зобов'язання не прийняті	Зобов'язання прийняті, переконання сформовані
Критерій: дослідження альтернатив	Докризий період	Дифузна ідентичність (1)	Передчасна ідентичність (2)
	Період актуальної кризи	Мораторій (3)	
	Кризу пройдено		Досягнута ідентичність (4)

На перетині означених критеріїв було описано чотири статуси ідентичності, а саме: дифузна ідентичність (1), для якої притаманна відсутність зв'язної, визначеної ідентичності, тобто, ані пошук, ані вибір рішення індивідом не здійснювалися; за відсутності ясного почуття ідентичності формується низка негативних психологічних станів, як то, песимізм, апатія, злість, відчуження, тривога, почуття безпорадності і безнадійності; передчасна ідентичність (identity forecclosure) (2): Марсія таким чином означає стан ідентичності людини, яка прийняла на себе зобов'язання, без достатнього дослідження альтернативних можливостей, часто просто акцептуючи вибір запропонований батьками (трансмісія поколінь). За змістом система цінностей і переконань такої людини може збігтися із статусом «досягнутої ідентичності», проте процес їх формування різний, бо складові identity forecclosure створюються переважно,

внаслідок ідентифікації з батьками чи іншими авторитетними особами. Передчасна зупинка формування ідентичності є небажаним результатом розвитку, вона може виявитися остаточним глухим кутом або, у більш сприятливому випадку, носити тимчасовий характер. Особи з таким статусом мають заздалегідь задані цілі, правила поведінки та ідеали, «довічний» план на майбутнє, який мало підлягає коригуванню і який склали батьки або інші авторитетні особи; для статусу «мораторій» (3) характерним є активний пошук розв'язання проблеми, який здійснюється на даний момент, при цьому саме рішення ще не ухвалено. Цей термін використовується Дж. Марсія по відношенню до людини, яка перебуває в стані кризи ідентичності і намагається її вирішити, досліджуючи можливі альтернативи. На цій стадії індивід перебуває в процесі конструювання ідентичності - переходу від відсутності почуття ідентичності або від вирішеної ідентичності до сконструйованої ідентичності; досягнута ідентичність (4) характеризується самостійно здійсненим активним пошуком розв'язання проблеми та прийняттям такого рішення. Особи з досягнутою ідентичністю (в термінології Дж. Марсії «сконструйованою») мають власні, відмінні від батьківських, плани на майбутнє. Досягнута ідентичність – виникає у людини, яка пройшла пов'язаний із кризою період самоаналізу і в результаті, набула певної системи цінностей та переконань. Таким людям зазвичай властиве почуття довіри, оптимізм щодо майбутнього, а усвідомлення труднощів не зменшує прагнення дотримуватися обраного напрямку [312,313,314,315].

В продовження ідей Дж. Марсія, Raphael та Xelowski вважають, що людина, для якої певний час було обмежено сприйняття альтернатив, наразі може їх усвідомити (перейти у відкритий тип), а надалі може знову стати закритим, обмеживши себе вже прийнятими рішеннями. З метою оцінки ідентичності авторами запропоновано два параметри оцінки ідентичності: відкритість альтернативам і наявність рішень та окреслюють наступні типи ідентичності : відкритий тип, що пов'язаний з наявністю альтернативи; закритий тип, що характеризується згодою з наявними планами рішень, без сприйняття

яких-небудь альтернатив; дифузний тип, пов'язаний з неусвідомленістю наявності альтернатив і відсутністю рішень. А. Waterman вважає, що процес формування ідентичності є не одиничним актом, а серією певних варіантів взаємопов'язаного вибору, в результаті застосування яких людина здатна визначати власні індивідуальні цільові та ціннісні установки, формувати переконання. Згідно з пропонованою автором моделлю, розвиток ідентичності не є лінійним, тобто його вектор іноді повертається до більш раннього стану. Навіть маючи досягнуту ідентичність, людина може в кризовій ситуації «увійти» у стан сплутаної. Почуття досягнення ідентичності руйнується в міру того, як цілі, цінності та переконання втрачають свою актуальність. В своїх дослідженнях А. Waterman вказує на необхідність дослідження ідентичності в єдності динамічної та змістовної її сторін та окреслює ціннісно - вольовий аспект ідентичності, тобто, ідентичність пов'язана з наявністю у людини чіткого самовизначення, що включає вибір цілей, цінностей та переконань, якими вона керується в житті. Автор виділяє чотири сфери життя, найбільш значущі для формування ідентичності, а саме: вибір професії та професійного шляху; прийняття та переоцінка релігійних та моральних переконань; вироблення політичних поглядів; прийняття соціальних ролей [326]. Когнітивно - орієнтовані психологи Breakwell, Tajfel, Turner розуміють ідентичність як когнітивну систему, яка виконує роль регуляції поведінки у відповідних умовах. Згідно з Breakwell, про наявність загрози ідентичності можна говорити тоді, коли людина відчуває руйнування цілісності своєї особистості. Turner запроваджує поняття самокатегоризації, тобто, віднесення себе до тієї чи іншої категорії, що детермінує формування елементів ідентичності [270].

Думки та уявлення різних авторів про види, типи та структуру ідентичності досить різноманітні. Зокрема, розглядаючи проблему співвідношення соціальної детермінації і свободи особи, G. H. Mead виділяє: неусвідомлювану і усвідомлювану ідентичність. Неусвідомлювана ідентичність за думкою автора, базується на неусвідомлено прийнятих нормах, звичках що детерміновані соціальною групою, до якої людина належить; усвідомлювана -

виникає внаслідок саморефлексії людини відносно себе, своєї поведінки. Таким чином, підкреслюється значення когнітивних процесів, оскільки перехід від неусвідомлюваної до усвідомлюваної ідентичності можливий тільки за наявності рефлексії. Подальший розвиток ідей Mead належить Goffman, який інтерпретував поведінку людини як усвідомлювану або неусвідомлювану стратегію розв'язання нею своїх проблем, пов'язаних з ідентичністю. На цьому тлі Goffman відокремив: соціальну ідентичність, як процес типізації особистості іншими людьми на основі атрибутів соціальної групи, до якої вона належить; особистісну ідентичність, де йдеться про індивідуальні ознаки людини та унікальну комбінацію фактів її життя; Я - ідентичність, що описує суб'єктивне відчуття індивідом своєї життєвої ситуації, своєї своєрідності. De Leuva розрізняв форми ідентичності: базова (приналежність до певної раси, групи населення, статі); отримана, що виникає на основі власних професійних досягнень, зв'язків та орієнтацій; рольова - виконання ролей, засвоєних у розвитку. Miller представляє структуру ідентичності з різними взаємодіючими областями та рівнями, що знаходяться в ієрархічному або часовому співвідношенні. До них автор відносить: центральну, периферичну ідентичності та різні субідентичності. Glasser, підкреслюючи зв'язок ідентичності та самооцінки, вважає, що любов і самоповага ведуть до усвідомлення ідентичності. Грунтуючись на цій точці зору, автор виділяє позитивну та негативну ідентичності. Fogelson побудував модель ідентичності у якій окреслив актуальну, потенційну та ідеальну ідентичність [46,68,270].

Дослідженням феномену ідентичності як чинника та відокремленням видів ідентичності займаються також сучасні науковці: А.С. Борисюк, П.І.Гнатенко, О.Я. Романішина, А. Лук'янчук, А.В.Сергєєва, М. Шульга, М. Яромовіц та інші [30,31,46,171,172,173,174,175,176,186]. Дослідники зазначають, що ідентичність є маловивченим феноменом і сьогодні значення даної категорії зростає в аспекті змін масової свідомості і розглядається у низці проблем психології, в тому числі, вивчення питань ідентифікації та самоідентифікації.

Таким чином, ми можемо стверджувати, що в низці теоритично – дослідницьких творів, ідентичність має ознаки певної структури; суб'єктивно переживається як почуття тотожності та сталості власної особистості з урахуванням сприйняття референтної групи, яка визнає цю тотожність; почуття ідентичності супроводжується відчуттям цілеспрямованості та свідомості свого життя та впевненості у зовнішньому схваленні. Отже, спираючись на вищезначене, можемо резюмувати, що, почуття ідентичності зберігається при переході від одного суб'єктивного стану до іншого, не залежить від часу. У той самий час, людині властиво формування різних способів поведінки, які залежить від різних соціальних вимог і обставин, що призводять до формування різноманітних типів рольової поведінки, необхідної для ефективного соціального пристосування.

Необхідно визнати, що, у будь-яку епоху, існує небезпека кризи ідентичності і Е.Еріксон зазначав, що «криза ідентичності» означає втрату людиною уявлення про самого себе; в процесі дорослішання підлітка «криза ідентичності» має продуктивний еволюційний зміст, проте, у дорослої людини, може бути ознакою патології. Але, можливість втрати самоуявлення у людини є завжди» [284,286,287,288,289]. Людині в процесі самопізнання і самостановлення доводиться здійснювати цілу серію ототожнень: знати, хто я такий, означає знати, з якої сім'ї, якої національності, в якій державі і часі я живу, які ролі я виконую, яке місце я займаю в соціальній ієрархії тощо. І саме на цьому шляху людина може легко втратити себе, розчинитись у численних ідентифікаціях, відхилити фокус з погляду на себе на щось інше». Про «хиткість особистісних ідентичностей» згадує також і Ж.Бодрийяр, а, наразі, М. Пруст відзначав, що, людина ніколи не буває схожа на прямий шлях, вона вражає неминучими поворотами, які найчастіше не помічає. Г.Томе виокремив особливі стратегії подолання труднощів, що виникають у кризових станах, які назвав "техніками існування" : техніки досягнення, що застосовуються для розв'язання конкретних матеріальних проблем і доступні спостереженню; техніки пристосування, що характеризуються зміною власних переживань або

поведінки, яка забезпечує відповідність вимогам навколишнього світу; захисні техніки, що являють собою заперечення або відтермінування проблем, з якими в даний момент неможливо впоратися; техніки уникнення, що означають відхід на довгий час від конфлікту або напруженої обстановки без їх вирішення; агресивні техніки, спрямовані на завдання шкоди оточуючим, причому така поведінка може набувати різних форм: пригнічення і підпорядкування, прямий напад тощо.

Своєрідною реакцією на соціальні зміни, що відбуваються в сучасному світі, стала особлива увага до проблеми професійної ідентичності [8, 9, 18, 23, 30,33,53,59,66,67,68,71,77,85,93,96,98,102,108,109,113,118,119,121,131,133,138,148, 151,152,171,173,211,212,215,218,225,227,240,242]. Е. Клапаред, зазначає, що, цілеспрямоване вивчення проблем професійної ідентичності відноситься до періоду кінець XIX - початок XX ст. як відгук на розвиток психотехнічного руху. Україномовному терміну «професійна ідентичність» в англійській мові відповідають терміни: «professional identity», «work-related identity», «occupational identity», «organizational identity», «corporate identity». Категорія «професійна ідентичність» посіла важливе місце і є предметом актуального вивчення в сучасних закордонних і вітчизняних гуманітарних дослідженнях. У сучасному суспільстві декламується, що кожна людина має право слідувати власним переконанням та ідеалам. Новітні ціннісні орієнтири, які переключили увагу людини на себе, змусили по - іншому подивитися і на значення професії у формуванні індивідуальності. На думку В. Франкла, у професійній діяльності розкривається унікальність індивідуума, а взаємини з суспільством набувають особливого сенсу та цінності. Однак, «... ці зміст і цінність притаманні досягнутому результату (як результату для спільноти), але не конкретної професії як такої. Отже, не можна сказати, що лише якась певна професія дозволяє людині реалізувати свої можливості» [292]. В. Франкл стверджує, що будь-яка професія надає достатньо можливостей для реалізації. Якщо конкретна професія не приносить почуття задоволення, відповідальність лежить на людині, оскільки вона неправильно оцінила шанси, які дає цей вид діяльності. Незамінність, неповторність і необхідність людини полягає не в тому, що вона

створює, а в тому, як вона це створює. Останні роки орієнтованість на себе і особисті інтереси, виявилася дуже потужною рушійною силою, що сприяє професійному вдосконаленню, достатньою мотивацією для якісної, сумлінної роботи. Фахівець із реальним уявленням про свою професійну ідентичність характеризується оптимістичним уявленням щодо себе, своїх майбутніх успіхів, прагне професійних висот, вільно і відкрито вступає у комунікацію у професійному середовищі. Він готовий посилено працювати, раціонально прогнозує свої професійні досягнення, спокійно ставиться до похвали та критики, бере на себе відповідальність за виникаючі проблемні ситуації, пов'язані з роботою, виявляє повагу до особи іншого, з повною відповідальністю бере на себе ініціативу у реалізації ідей та планів.

Дослідники міждисциплінарних напрямків розглядають поняття «професійна ідентичність» під різноманітним кутом зору: соціальним, антропологічним, філософським, біологічним, психологічним та культурологічним. Переважаюча частина науковців, які досліджують проблематику професійної ідентичності, як в загальній площині, так і в межах окремих професій, одностайні в позиції, що професійна ідентичність - ключовий критерій професіонала (Я.С. Андрушко, А.Я. Борисюк, Л.О. Іваношук, І. В. Каплун, О.Я. Романішина, А. В. Сергеева, Л.Б. Шнейдер, О.О. Фарінець та інші) [9,10,11,12,13,14,30,80,90,171,172,173,174,175,176,177,185,186,187,216]. Міркуючи над специфічними умовами соціальної взаємодії зазначено актуальність вивчення феномена професійної ідентичності за допомогою механізмів самореалізації, самовизначення і самосвідомості (Я.С. Андрушко, Г.О.Балл, А.С. Борисюк, Ж.П. Вірна, В.Л. Зливков, О.М. Кокун, А.В. Сергеева, С.М. Симоненко, Л.Б. Шнейдер, Н.В. Шубелка та інші) [9,10,11,12,13,14,18,30,31,38,39,75,76,77,78,95,98,157,159,161,185,186,187,188,189]. Дослідження, що провели А.С. Борисюк, Ж.П. Вірна, В.Л. Зливков, С.О. Копилов, О.В. Костюніна, М. Марунець, М.М. Павлюк, О.П. Саннікова, А.В. Сергеева, С.М. Симоненко, О.О. Фарінець та інші, підтверджують, що, професійна ідентичність має інтегральний характер і є універсальною підставою адаптації фахівців у

професійній сфері та забезпечує їм психологічне благополуччя. Сучасна українська дослідниця А.С. Борисюк вказує, що, інтегративність професійної ідентичності пов'язана з тим, що вона містить в собі компоненти як особистісної так і соціальної ідентичності, має багаторівневу динамічну структуру, містить усвідомлені та неусвідомлені компоненти. Крім того, А.С. Борисюк, вважає, професійну ідентичність складовою самосвідомості, результатом професійного самовизначення, характеристикою особистості як стилю професійної взаємодії з соціумом, ставлення до себе як до професіонала, ставлення до професії, ставлення до членів професійної спільноти [30, с. 63 - 68]. Інший погляд до розуміння цього поняття має Ж.П. Вірна. Психологиня розглядає професійну ідентичність як результат дії особистісного прийняття професії [38, с.16 -19]. Професійну ідентичність як психологічний феномен викладено у статті Я.С. Андрушко [9]. Т. М. Яблонська розширює та уточнює розуміння феномену професійної ідентичності як предмет психологічних досліджень різних напрямів [257]. Наукові ідеї М.Й. Боришевського, Л.Е. Орбан - Лембрик та інших сучасних вчених стали вагомим внеском з точки зору дослідження проблеми професійної ідентичності, її різнопланових аспектів, зокрема, розвиток самооцінки («Я – концепція»), переживання групової належності та соціального порівняння [32,46,148]. Ґрунтовне дослідження ідентичності в ракурсі професійної діяльності педагога здійснив В.Л. Зливков де, розглянуті філософські і психологічні підходи до проблеми ідентичності, з'ясовані поняття ідентифікації та описана ієрархічна структура взаємозв'язків «ідентичність – ідентифікація» [61,62,63]. Емпіричну перевірку пройшли ряд досліджень та було підтверджено, що професійна ідентичність - еkleктичне поєднання когнітивних, мотиваційних і ціннісних складових, під впливом яких, «викристалізуються» ціннісні професійні установки та визначається концептуальне уявлення людини про своє місце в референтній групі (Г. О. Балл, Г.М. Бевз, Ж.П. Вірна, А.М.Губіна, Н.В. Гуртовенко, І. В. Каплун, Л. Е. Орбан - Лембрик та інші) [18,22,38,39,54,56, 90,148]. Підхід до вичення професійної ідентичності у межах дослідження професійного становлення особистості висвітлено в працях Я.С.Андрушко,

А.С. Борисюк, Н. І. Зражевської, В. Л. Зливкова, Л. М. Карамушки і розглядається як системне, динамічне та рівневе поняття, пов'язане з професійним розвитком людини, що включає в себе: професійну самооцінку і самовизначення, розвиток навичок специфічної професійної комунікації, професійну деформацію та ін. [9, 10,11,12,13,14,30,31,75,76,77,78,79,86]. Автори вказують на особливості індивідуально - особистісного профілю осіб з різним рівнем емоційної стійкості і доведено, що, в групі досліджуваних з високим рівнем емоційної стійкості, низьким рівнем тривожності, розвиненими комунікативними здібностями та орієнтованими на дотримання моральних норм поведінки виявлено продуктивний статус професійної ідентичності, пов'язаний з адаптивністю до впливу зовнішніх факторів і збереження професійного здоров'я. Навпаки, знижена нервово-психічна стійкість, підвищений нейротизм, підвищена тривожність, занижена самооцінка, відсутність мети виявилися характерними для осіб, які захворіли і в ході адаптації до особливостей професійної діяльності, і як наслідок, невдалим процесом професійної ідентифікації. Деякі автори (А.С. Борисюк, Ж.П. Вірна, Т.М. Клибанівська, Т. Міщенко, Т. Стефаненко та інші) відзначають, що, на певних рівнях розвитку професійної ідентичності вона може збігатися з особистісною, соціальною (громадянською) та культурною ідентичністю, а процес розвитку професійної ідентичності складний і суперечливий, обумовлює безліч «парадоксів», що співвідносяться з відомими «кризами ідентичності», усвідомлення і вирішення яких стає основою для розвитку самоідентичності [30,31,38,39]. Даний посил збігається з виділенням загальних тенденцій в дослідженні особистості професіонала, відображених в різноманітних роботах закордонних дослідників, де, професійна ідентичність розглядається, найчастіше, як результат інтервенцій зовнішнього середовища і процесу самореалізації; предтечею професійної ідентичності вважається соціальне навчання, тобто, придбання специфічних знань і навичок, що забезпечують виконання професійної ролі. Міжнародне дослідження проблем взаємодії референтної професійної групи з суб'єктом праці показало, що, індивіду, для досягнення професійної успішності, необхідно

інкорпорувати вимоги професійного оточення і специфіку професійної діяльності [262,264,271,272,273].

Дослідники - соціологи, при визначенні ідентичності та статусу жителів Риму, довели, що ідентичність, яка сполучена з діяльністю, взаємопов'язана з визначенням формального і неформального статусів професії. Професійна ідентичність, на думку Argyle M., пов'язана з професійним статусом і зумовлює довготривалість професійного положення [264]. Опубліковані дані досліджень Lloyd T.C. і Mullen P.V. показують взаємозв'язок особистісного розвитку і соціального контексту в рамках становлення професійної ідентичності. Аналізуючи діяльність рибалок на озері Ері, автори визначили умови придбання професійної ідентичності і аналіз конкретних робочих ситуацій показав, що, в процесі здійснення індивідуальної діяльності рибалки постійно знаходяться в стані конкурентного порівнювання з іншими рибалками. Подібна, специфічна тактика професійної ідентифікації сприяє усвідомленню своїх професійних якостей і місця в професійно - соціальному середовищі [310]. Finchman R., Rhodes P. в своїх дослідженнях продемонстрували, що, придбання професійної ідентичності, корелює індивідуальні особливості та соціальні інтервенції і забезпечує професійну саморегуляцію [291]. Sonnenfeld J. A. в своїх роботах зазначав, що, професійна ідентичність формується і трансформується в рамках професійного розвитку і супроводжується конверсією різних видів ідентичності: від часткових, ідентифікаційних характеристик до загальної концептуальної ідентичності. Концептуальна ідентичність є детермінантою, що визначає ступінь входження в професію [322]. Подібну ідею висловили в своєму дослідженні Michel A. і Wortham S. На прикладі фінансової установи (банку) автори визначають алгоритм залучення працівників до корпоративної діяльності та оцінюють його вплив на стан організаційної та професійної ідентичності працівників. Показано, що на формування професійної ідентичності впливають когнітивні та соціокультурні чинники, які взаємодіють на рівні організаційної культури напівзакритої професійної групи. Необхідність розробки та проведення формувального експерименту - тренінгу, як методу відновлення

психологічного багополуччя та вплив на становлення командної та організаційної професійної ідентичності показано на прикладі кредитної спілки в дослідженні С.М. Симоненко та О.В. Костюніної.

В результаті аналізу існуючих досліджень з питань професійної ідентичності ми дійшли висновку, що професійна ідентичність - психологічна категорія, детермінована контекстом ситуації, тобто, залежить від особливостей взаємодії, рівня кредиту довіри в стосунках, когнітивних спотворень сприйняття образів інших людей. На противагу, висловлюється думка, що професійна ідентичність стабільна у своїй динамічності, тобто, людина визначає свою справжню ідентичність, однак, під впливом зовнішніх інтервенцій, в кожен конкретний період часу схильний ототожнювати себе і з різними професійними групами. Таким чином, виходячи з вищесказаного, важливо зазначити, що, процес набуття професійної ідентичності сьогодні, більш ніж будь-коли, потребує загострення уваги та зумовлює пошук самого себе в професії та передбачає реалізацію та доказ власної професійної ідентичності і вимагає обов'язкового самовизначення.

1.2. Професійна ідентичність педагога - організатора рекреаційної установи як предмет психологічного дослідження

Проблеми педагогічних кадрів установ рекреації досліджуються вченими різних напрямків, однак, психологічний зміст феномена «професійна ідентичність педагогів - організаторів установи рекреації» залишається маловивченим явищем, тому що, ця специфічна професійна діяльність розглядається як факультативна. Перш, ніж ми приступимо до визначення психологічного змісту власне, самого феномена «професійна ідентичність педагога - організатора установи рекреації», корисно зробити ретроспективний погляд на історію виникнення поняття «рекреація», а також, визначитися зі значенням суміжних термінологічних понять: «рекреаційний період», «психологічний супровід в рекреаційний період» і власне, «педагог -

організатор установи рекреації». Найбільш ранні джерела слова «recreatio» (лат.) та його прототипів (recreation (аглом.), rekreation / erholung (нім), що означає «відновлення», ми знаходимо в літературних джерелах романо - германської лінгвістичної групи. Психологічний та тлумачний словники пропонують тлумачення поняття «рекреація» (фр. récréation <лат. recreatio відновлення), як, «канікули або перерва у школі» а, пізніше, як: «...відпочинок, відновлення сил людини, витрачених у процесі праці» [40]. Сучасне значення поняття «рекреація» найчастіше трактується як: відпочинок, відновлення сил людини, що витрачені в процесі праці; діяльність в неробочий час, здійснювана для задоволення (спорт, хобі і т. п.) або, система заходів, яка пов'язана з використанням вільного часу для оздоровчої, культурно - пізнавальної і спортивної діяльності [1,2,3,4,21,22,24, 34,41,48,65,84,103,104,105,106,145,159,194].

Найбільш популярними і затребуваними напрямками рекреації на сучасному етапі є наступні форми дитячого відпочинку: оздоровчий табір (акцент робиться на загальну санацію і творчий розвиток дітей); спортивний табір (велике значення надається фізичним навантаженням і різноманітним спортивним змаганням); лінгвістичний табір (програми відпочинку мовних таборів розроблені таким чином, щоб діти отримали можливість поєднати відпочинок з вивченням іноземної мови); творчий табір (відпочинок в творчому таборі дозволяє дітям поєднати відпочинок на свіжому повітрі з заняттям улюбленим видом творчості); туристичний табір (відрізняється максимально насиченою та цікавою програмою, яка може включати в себе кінні прогулянки, підводне плавання, сплав по річці на байдарці, похід з наметами, стрільбину в тирі і різні квести та ін. В Україні рекреаційна практика організації дитячої оздоровчої компанії пріоритетно розвивається в напрямках позашкільної освіти, професійної орієнтації, творчої реалізації. У світовій практиці організації дитячого відпочинку акценти розставлені на важливості розвитку школярів, екологічності, автентичності, ексклюзивності. Вітчизняна дослідниця С.М. Симоненко визначає рекреаційний період, як, «...період організації життя

суб'єкта, під час якого він відновлює (підтримує, посилює) своє психічне та фізичне здоров'я. Саме протягом цього періоду суб'єкт має можливість не тільки відпочити, набратись сил, оздоровитись, але і отримати нові стимули та настанови для свого саморозвитку, переосмислити певні етапи свого життєвого шляху, поставити перед собою нові задачі та відкрити нові перспективи своєї подальшої діяльності [194, с.5].

Спираючись на аналіз вітчизняного та зарубіжного досвіду розвитку зон рекреації і сучасні тенденції в цій галузі, професор, С.М. Симоненко, розглядає психологічний супровід в рекреаційний період, як, «...систему заходів, спрямованих на відновлення (корекцію), підтримку та зміцнення психічного здоров'я, розвиток та самоактуалізацію особистості школярів, їх творчого потенціалу (з урахуванням вікових особливостей та провідної діяльності у молодшому шкільному, підлітковому та юнацькому віці» [159]. Звідки випливає, що, в даний момент за суб'єктом (дитиною) в системі рекреації закріплено статус суб'єкта психолога - педагогічного процесу, наділеного здатністю і потребою в отриманні самоідентичності, самоактуалізації, що володіє навичками рефлексії і правом вибору.

Взаємодія державних структур з молоддю та дітьми, державна політика у сферах дитячо-юнацьких рухів, школи та інших інститутів освіти і соціалізації створили одне з найважливіших "полів", де нові соціальні ролі та професійні ідентичності створюються особливо стрімко. Але водночас, наскільки відомо автору цієї роботи, генеза поняття вожатий (тепер. «педагог - організатор закладу рекреації»), як і процес побудови відповідної ідентичності, не ставали об'єктом окремого дослідження. Тим часом, поняття це видається надзвичайно важливим для аналізу тих процесів, які відбувалися в системі формування молодіжних культур. Поняття вожатий формувалось у 20-ті роки ХХІ століття як гостроекспресивний процес витіснення «батьківської сім'ї як інституту соціалізації», перерозподіл соціальних ролей між сім'єю і школою на користь останньої багатьма дітьми приймалось зі схваленням. Подібним чином, сприймалося і посилення впливу піонерської організації, що виникла на основі

методу скаутингу, яка досить швидко інтенсифікувала сугестивні можливості влади. Слово вожатий відоме з XVI-XVII ст.; спочатку існувала форма «вожатай»; з XVIII ст. відзначено прикметник вожатий (стосовно тварини,

яка веде стадо, а також у словосполученні "вожатий корпус" із можливим тлумаченням «штурманський» ; іменник «вожатий» має такі значення: «провідник»; «провідник», «лоцман», «погонич», «ватажок, керівник», перен. «наставник, порадник», а також «провідник електрики, тепла» і «ватажок стада». Для низки значень синонімом слова вожатою в мові XVIII ст. було ватажок: 1) «провідник, що вказує дорогу»; «провідник», перен. «наставник, керівник»; 2) «передовий баран у стаді» [157, 158].

Частковий збіг значень слів вожатий і ватажок зберігається і в словнику В. І. Даля. До початку XX ст., очевидно, відбувається значна диференціація значень двох цих слів, і надалі велику роль у цьому відіграє входження слова «вожатий» у реєстр термінів піонерської організації. Ретроспективний погляд на професію «вожатий» (тепер. «педагог – організатор закладу рекреації») дозволяє визначити, що, за радянських часів рівень і якість професійної підготовки вожатих зробили значний ривок вперед. Процес професіоналізації придбав крім розробленої схеми та певних цілей, і завдань, ще й потужну теоретичну складову, засновану на визнанні провідної ролі педагогічної практики у формуванні фахівця «вожатий високої кваліфікації», який здатний виховувати і формувати підрастаюче покоління. Однак, протягом усього радянського періоду, незважаючи на увагу до діяльності вожатого, провідний акцент ставився на ідеологічному змісті професійної діяльності вожатого, переважала педагогіка впливу (комунарська методика), особистісно - орієнтовані методики не заохочувалися. Але, на початок XXI століття, позначився деякий сплеск досліджень даного проблемного поля, в основному, соціологічної спрямованості. Питаннями історії розвитку і типології дитячих таборів займалися О. С. Бартків, В. Г. Грановський, Л.К.Грицюк, Т.Ю. Осипова та інші. Проблеми професійної діяльності педагогів позашкільних закладів та установ рекреації стали предметом інтересу В.Я.Ванджури, В.М.Горбинко,

М.С.Гончаренко, Л.К.Грицюк, О.В.Жабокрицької, М.В.Макеєва та інших. Дослідженням специфічних умов і проблем виховання дітей і підлітків в заміських дитячих таборах займалися: М.Б.Коваль, Б.В.Купріянов, В.Ф.Матвеев, С.І.Панченко, М.М.Павлюк та інші. Унікальну прикладну цінність, з точки зору дослідження професійної ідентичності та «Еталонного образу вожатого» (педагога - організатора) являє собою ретроспективний аналіз роботи піонерських вожатих закладу рекреації «Молода гвардія» за 1986 - 1990 р. У цей період були реалізовані унікальні творчі проекти, куди були залучені педагоги - організатори (вожаті) та члени тимчасових дитячих колективів (загони): серія інтелектуально - творчих ігор «А ну-ка, «Сонечки!»; організаційно - діяльнісна гра «Я - голова Ради дружини»; організаційно - діяльнісна гра - марафон «Місто». До плеяди сучасних дослідників проблемного поля рекреаційної психології дитинства слід віднести С.М.Симоненко, О.М.Грек, В.О.Моляко.

Накопичені на сьогоднішній день знання створюють нові можливості для вивчення психологічних особливостей формування професійної ідентичності професії «педагог - організатор» установи рекреації. Однак, незважаючи на актуальність, комплексні психологічні дослідження професійної ідентичності педагогів - організаторів установ рекреації на сьогоднішній день практично не проводяться, що обмежує вибудовування психолого - педагогічної політики в даній сфері.

1.3. Психологічні детермінанти та умови формування професійної ідентичності педагогів - організаторів установи рекреації

Дослідження психологічних механізмів формування професійної ідентичності педагогів - організаторів зобов'язує нас до визначення психологічних детермінант, що впливають на становлення феномену. Аналіз особливостей, що визначають становлення професійної ідентичності «педагога - організатора установи рекреації», підкріплений включеним спостереженням за

професійною діяльністю педагогів - організаторів показав, що на формування професійної ідентичності впливають детермінанти, які мають в своєму складі той чи інший психологічний сенс, а саме: соціальні - економічні, організаційно - адміністративні, санітарно - гігієнічні, психофізіологічні, психологічні та професійні. До соціально - економічних детермінант ми відносимо рішення професійних завдань, визначених суспільно - соціальним замовленням. Ця категорія являє собою діяльність з організації та проведенню тематичних змін і завдання психолого - педагогічної підтримки. Пріоритетність і затребуваність організованого оздоровлення та відпочинку дітей з боку держави, визначена Законом України про охорону дитинства та підтверджена статистикою, опублікованою на офіційному сайті Міністерства соціальної політики України, що яскраво висвітлює актуальну тенденцію (рис. 1.1.) [1,2,3,4].

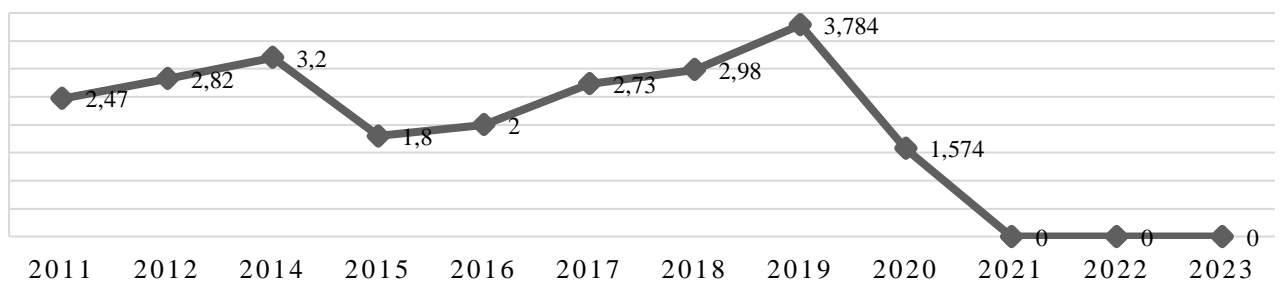


Рис.1.1. Статистика кількості дітей оздоровлених в установах рекреації України (2011 - 2023 р.)

Психологами кафедри розвитку та соціальних комунікацій ПНПУ імені К. Д. Ушинського, за період 2014 - 2020 р., на базі ДП УДЦ «Молода гвардія» психологічним супроводом було охоплено 19435 рекреантів, у віці від 8 до 17 років (рис.1.2.).

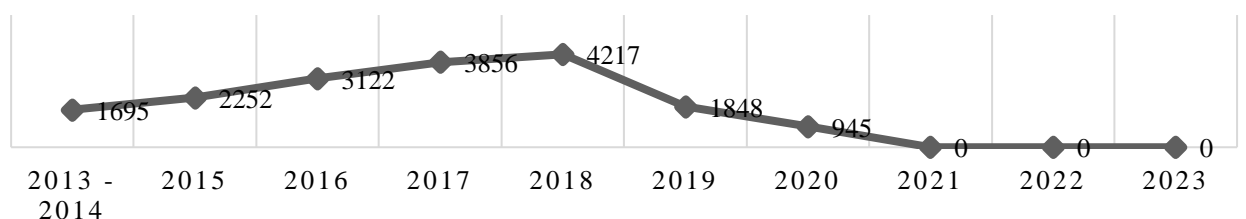


Рис.1.2. Охоплення психологічним супроводом рекреантів ДП УДЦ «Молода гвардія» за період 2014 - 2023 р.

На діаграмах (рис.1.1. та 1.2.) визначено загальну тенденцію збільшення охоплення дітей, що оздоровлюються в закладах рекреації, що, наявно свідчить про актуальну потребу в подальшому розвитку установ рекреації та організації професійного психологічного супроводу. Крім того, за даними психодіагностичного тестування, що системно проводилось в тимчасових дитячих колективах ДП «Молода гвардія» (2014 – 2021 рр.) і виявлено розширення регіональної та діагностичної карти груп дітей, які потребують додаткової соціальної опіки, що, детерміновано збільшенням груп «ризик», як наслідок соціально – кризових подій :

1) групи дітей з певним статусом: діти, позбавлені батьківського піклування, діти - інваліди, діти з малозабезпечених та багатодітних сімей, діти з інклюзією;

2) групи дітей з важкими соматичними захворюваннями, у яких спостерігається уповільнена динаміка психо - соціального розвитку;

3) групи дітей, які постраждали в соціальних і екологічних катастрофах, що мають стійкі порушення у фізичному і психічному здоров'ї, а також, діти, схильні до делінквентних проявів;

4) у 2014 році додається особлива категорія «діти, які проживають в зоні АТО», емоційний розвиток яких ускладнено психотравмуючим досвідом;

5) 2019 -2021 роки, як роки тривалого стресу і нестабільної зовнішньої ситуації, що порушує безпечне існування детермінують негативній прогноз масового постстресового стану та погіршенням психо – емоційного стану, в першу чергу дітей та підлітків.

Аналогічна тенденція до розширення контингенту дітей, що потребують спеціального психологічного супроводу відзначається і в світовій рекреаційній практиці.

Крім описаних вище, до соціально - економічних детермінант слід віднести: відношення до місця роботи, професійного колективу; встановлення міжособистісних контактів, соціальна і професійна самореалізація. Для багатьох людей професійна сфера надає можливість задовольнити широку гаму потреб,

розкрити здібності, утвердити себе як особистість, досягти певного соціального статусу. З цього приводу О.Ф. Лазурський вказував, що, коли належна професія знайдена, то, вона дуже швидко надає всьому образу людини значної визначеності та закінченості. У зв'язку з цим, необхідно особливо відзначити специфіку ситуації, в руслі якої, на сьогоднішній день, розгортається професія «педагог - організатор установи рекреації», а саме: (1) слабка соціальна захищеність, рівень якої, часом не забезпечує задоволення базових потреб; (2) низька престижність професії; (3) залучення до посади «Педагог – організатор установи рекреації», кандидатів що не мають психолого - педагогічної підготовки та схильності до педагогічної діяльності. Наслідком такого стану, ми вважаємо утворення вираженої соціальної фрустрованості педагогів - організаторів установи рекреації, наростання дефіциту високопрофесійних, творчих педагогічних кадрів.

Організаційно - адміністративні детермінанти професійної ідентичності педагогами - організаторами в умовах установи рекреації визначаються як, розуміння особливостей організаційної структури, визначення в ній своєї ролі і місця, тривалість стажу роботи та визначають відмінності посади «Педагог – організатор» установи рекреації від схожої, але не тотожної професійної діяльності педагогів – організаторів навчальних та позашкільних заходів. Проведений теоретичний аналіз нормативних актів і продуктів діяльності педагогів - організаторів (посадові інструкції, педагогічні щоденники тощо) , дані отримані шляхом інтерв'ювання, самоописів дозволили уточнити сучасне формалізоване уявлення про професію «педагог - організатор установи рекреації». Дисонанс очікувань від професійної діяльності викликає кризу професійної автентичності, переживання якої виражається в незадоволеності організацією праці, її змістом, посадовими обов'язками, виробничими відносинами, умовами роботи і оплатою праці. Важливо зазначити, що, на історично ранніх етапах розвитку професії принцип професійного самовизначення «педагогів - організаторів» в професії носив лінійний характер, а, сьогодні, на перше місце виступає розвиток особистості, яка

самоактуалізується в різних площинах професійної діяльності. Професійна діяльність сучасного вожатого («педагога - організатора установи рекреації») набула циклічний, рамковий характер (результат діяльності визначається в короткостроковій і середньостроковій перспективі), а професійні ЗУНи (знання, вміння, навички) мають міждисциплінарний характер. Отже, подібна метаморфоза професії «педагог – організатор» закладу рекреації наближає її до професійної діяльності «майстра проектної групової роботи» (тьютора, медіатора, конфліктолога, фасилітатора групової роботи) та виходить за межі суто професійних обов'язків «педагога - організатора». Звертає на себе увагу впровадження комплексного підходу до формування професійної ідентичності педагога - організатора установи рекреації, так як, професійна ідентифікація, розвивається в період дорослої «самостійності», тобто, за Е. Еріксоном, забезпечує функціональність професіонала і формує ставлення до себе в контексті професійної діяльності [1,2,3,4,65,254]. Яскравим прикладом комплексного підходу до вирішення питань розвитку професійної ідентичності та організації психологічного супроводу діяльності педагога - організатора в умовах установи рекреації є діяльність унікального всеукраїнського дитячого центру «Молода гвардія» (м.Одеса, Україна), розташованого в кліматичній зоні рекреації, на базі якого і проводилося дисертаційне дослідження. Дитячий центр «Молода гвардія» має свою багатобічну історію, яка відзначається великим різноманіттям соціально - культурних подій. Стислий ретроспективний аналіз показав, що ДП УДЦ «Молода гвардія» пройшов етапи розвитку від дитячого санаторію (для дітей, хворих на туберкульоз), потім, як зона рекреації для іспанських дітей, які прибули із зони військових дій, далі - військовий госпіталь в часи Великої Вітчизняної війни. Сьогодні дитячий центр «Молода гвардія», це центр відпочинку і оздоровлення дітей України, що має гуманітарну та соціально - інклюзивну спрямованість [1,2,3,4,65]. Сучасна система організації дитячого оздоровчого відпочинку (установи рекреації) характеризується процесами загальної активізації внутрішніх виробничих можливостей, суттєвої зміни стратегії і створення оновленої ефективної системи управління, інакше кажучи,

реформування: дитячі табори перетворюються в дитячі центри, розробляються нові методи, форми роботи. Однак, вирішити ці завдання неможливо без підвищення ефективності кадрової політики. Окреслені проблеми в тій чи іншій мірі успішно вирішують фахівці центру «Молода гвардія»: збереження і розширення науково - методичної бази, організація професійного майданчика для підготовки педагогів - організаторів, психологів, методистів закладів рекреації та суміжних спеціальностей (педагоги - організатори шкіл, соціальні педагоги, психологи ДНЗ і т.п.). На відміну від вузькоспеціалізованих установ рекреації, педагоги - організатори УДЦ «Молода гвардія» реалізують проекти різної тематики зі складним складом тимчасових дитячих колективів [65]. У дитячому центрі «Молода гвардія» дітям «...створюються реальні можливості для варіативної реалізації своїх ідей; можливості варіативного буття; діяльності в соціумі, в процесі якої дитина не тільки використовує, а й розвиває власні вміння, виявляє точки «стопора», без проходження через які вона не зможе рости у певній професії...» [167, 194,].

Психофізіологічні детермінанти визначають особливості пристосованості суб'єкта до умов праці і відпочинку: ритм і циклічність роботи, інтенсивність психофізичних навантажень, дотримання режиму відпочинку, умови для релаксації і відновлення. На думку В. Д. Небиліцина, стійкість оптимальних робочих параметрів суб'єкта залежить від чинників, що мають особистісний характер: стан внутрішніх органів і, перш за все, серцево - судинної системи, гостроти зору і слуху, вегетативної реактивності; динаміки властивостей нервової системи: сили і врівноваженості; та власне, психологічних чинників - характерологічних особливостей особистості. При оцінці статусу професійної ідентичності суб'єкта, важливо визначити «ціну діяльності», тобто оцінити функціональні системи, що забезпечують професійну діяльність з боку ступеня виснаження сил організму і впливу на здоров'я, рівень професійного здоров'я, ступінь професійної деформації [42,86,120,127,161,228].

Психологічні детермінанти формування професійної ідентичності педагогів - організаторів припускають застосування специфічних прийомів з

метою встановлення міжособистісних і партнерських відносин з колегами, освоєння цінностей і групових норм поведінки, знайомство з розстановкою сил у межі професійного колективу, визначення «успішності» тощо. До такого ж, висновку, прийшов свого часу і Е. Еріксон, коли описував головний конфлікт що розвивається у дорослої особи - між його власними уявленнями про свій належний розвиток і очікуваннями з боку соціуму, включаючи і очікування близьких людей, коли вона не знаходить можливостей для компромісів та йде на поводу цих очікувань, втрачаючи свою ідентичність [254]. Вивчення психологічних детермінант формування професійної ідентичності педагогів - організаторів установи рекреації детермінує, в свою чергу і окреслення явищ професійної деструкції (професійного відчуження, професійної деформації, емоційного вигорання). За думкою дослідниці Ж.П.Вірної, до маніфестацій професійних деформацій можна віднести: по - перше, обмеження розвитку професійно важливих якостей фахівця; по - друге, ситуація особистісного відчуження фахівця в межах референтної групи (професійної, соціальної); по - третє, втрата фахівцем професійного статусу, професійної самототожності, відчуження. Американський соціолог М. Сімен окреслив наступні модальності відчуження: безсилля (почуття своєї нездатності контролювати події); безглуздість (відчуття незрозумілості, незбагненності професійних і особистих справ); нормативна дезорієнтація, як необхідність вдаватися для досягнення своїх цілей до соціально схвалюваних засобів; культурне відсторонення, тобто знецінювання прийнятих у соціумі визнаних цінностей; самовідсторонення, що, детермінує участь у діях, які забезпечують задоволення і сприймаються як зовнішня необхідність; соціальна ізоляція - почуття своєї непотрібності, несприймання оточуючими. Проблема відчуження приділяли увагу такі вчені та психологи як К. Юнг, Е. Еріксон, К. Хорні, Е. Фромм, Дж. Рей, С. Мадді, К. Роджерс, Ж. Сартр, Ф. Хейніман, К. Ясперс, В. Франкл, А. Валлон та інші. Інтерес до проблеми професійних деструкцій особистості й діяльності зріс в останні роки (Е. Зеєр, Іванічі, І. Шваб та інші.) [237,254,294, 295]. Зеєр класифікує професійні деформації на підставі чотирьох рівнів їх

проявів; Пайнс, Аронсон розуміють професійні деформації як одновимірну конструкцію, Дірендонк, Шауфелі, Сіксма - як двовірну конструкцію, Пельман і Хартман, Маслач і Джексон, а також Фарбер виділяють три конструкту професійних деформацій, а Фірт і Мімс, Іванічі і Шваб представляють чотирьох факторну модель професійної деформації, де крім емоційного виснаження і скорочених професійних досягнень виділяються ще два аспекти: деперсоналізація, пов'язана з роботою, і деперсоналізація, пов'язана з реципієнтами. Однак роботи відрізняються великою розмаїтістю підходів і концептуальних схем вивчення. Тому, на у сучасній психологічній науці відсутня цілісна концепція розвитку професійних деструкцій особистості та їх попередження і подолання, незважаючи на затребуваність практики. До загальних факторів, що детермінують розвиток професійних деструкцій дослідники відносять: вікові зміни, професійну втому, професійні захворювання і кризи (А. Маркова, Е. Зеєр, В. Турбан), напружені умови праці, інтенсивне спілкування з іншими людьми (В. Небиліцин, С. Безносков), нововведення (А. Філіппов), багаторічне виконання однієї й тієї ж діяльності та вивчену безпорадність (А. Новиков, В. Попов) та інші. О. Єрмолаєва аналізуючи позиції професіонала всередині професійного співтовариства за параметрами «консолідація – відстороненість» у більшості колишніх і в групах діючих професіоналів виявила феномен відчуття себе на периферії професійного простору, що є, по суті, ознакою ментального маргіналізму. З точки зору О.Єрмолаєвої, професійний маргіналізм – це насамперед особистісна позиція непричетності і ментальної неналежності до суспільно прийнятної для даної професії професійної моралі. До поведінкових проявів професійного маргіналізму автором віднесено: демонстративна елітарність, закритість, агресивність, брехня як несвідоме спотворення фактів, свідомо брехня, перебільшення заслуг, професійна глобалізація, цинізм (применшення шкоди), імітація діяльності. В контексті професійної діяльності педагога – організатора ми можемо визначити, що, тригером професійної деформації можуть стати невиправдані очікування на стадії занурення в процес самостійної професійної

діяльності. У цей період, складності, невдачі, розчарування стають провісниками професійної дезадаптації. Подальший розвиток професійної стагнації обумовлюється змістом і характером професійної діяльності педагога - організатора в умовах рекреаційного закладу. З одного боку, в процесі виконання педагогом - організатором типових функцій професійної діяльності (організаційні моменти, супровід в школу, організація вільного часу тощо). Неминучим наслідком стає формування стереотипів здійснення професійних функцій (дій, операцій), що спрощує виконання професійної діяльності, підвищує її визначеність, полегшує взаємини з колегами. З іншого боку, в професійній діяльності педагога - організатора домінують креативні, нестандартні ситуації, які не мають стандартного рішення, і, в такому разі, стереотипізація призведе до помилкових дій і неадекватних реакцій. Отже, ми можемо констатувати амбівалентність ситуації, де, з одного боку професійні стереотипи, повторюваність процесів мають незаперечними перевагами для суб'єкта (педагог - організатор установи рекреації) і одночасно є чинником прояву професійних деструкцій особистості, іншими словами, «стереотипізація праці» є однією з переваг, але разом з тим, вносить великі спотворення в відображення професійної реальності педагога - організатора. Психологічні детермінанти визначаються також парадоксальністю професії «педагог - організатор установи рекреації», що обумовлено протиріччями професійної діяльності та внутрішньо - професійними факторами ідентичності. В узагальненому вигляді модель парадоксальності професійної ідентичності, на прикладі професії «психолог» запропонувала Ю.Ю. Олександрова, де окреслено, внутрішні професійні чинники і супутні професійні фактори, пов'язані з професійною ідентичністю. Дослідниця вважає, що парадокси професійної ідентичності детерміновані якісною складовою організаційних і психосоціальних умов, що визначають професійну ідентичність. Баланс реалізації професійних і професійно - супутніх чинників професійної ідентичності визначає вектори та «мішені» професійних парадоксів: в девіантному або просоціальному полі, тобто, сприяє розвитку особистості

професіонала або перешкоджає йому. Парадокси професійної ідентичності педагога - організатора спостерігаються в ситуаціях, коли, професійна діяльність не приносить відчуття радості, однак, супутні умови (популярність, престижний статус, фінансова складова тощо) стають пріоритетним змістом професійної діяльності. На можливість виникнення подібних ситуацій вказував Е. Фромм, вводячи поняття «відчужений характер», коли людина може і не любити свою роботу, але не кидає її, так як, якщо вона буде займатися улюбленою справою, то втратить значну частину своїх доходів і йому взагалі доведеться змінити свій спосіб життя [294,295]. З точки зору формування професійної ідентичності педагога - організатора в умовах установи рекреації, співвідносі з професійно - супутніми орієнтирами (з якими також намагається себе ідентифікувати суб'єкт), можливо припустити наступні негативні наслідки зазначеної вище «парадоксальності»: у професійній групі можливо суміщення соціально - професійних ролей, що може детермінувати конфліктні ситуації з колегами, коли людина невірно тлумачать власний статус і помилково оцінюють очікувань в свій бік від формальних та неформальних партнерів по спілкуванню; на рівні організаційної ідентичності, також, можливі помилкові оцінки свого статусу, їх невідповідність тим чи іншим посадам, особливо, у взаєминах з адміністрацією та керівниками інших підрозділів; на рівні соціуму можливі проблеми з переоцінкою або недооцінкою так званих «непрестижних» професій. Професійна діяльність педагога - організатора в умовах установи рекреації характеризуються високим ступенем емоційної напруги, невизначеністю, нерідко супроводжується біполярними емоціями, тобто є емоціогенною діяльністю. Емоційна насиченість професійної діяльності педагогів - організаторів установи рекреації призводить до підвищеної дратівливості, перезбудження, тривожності, нервових зривів. До розвитку професійних деструкцій також призводять часто повторювані негативні емоційні стани, які зі збільшенням тривалості стажу роботи знижують фрустраційну толерантність фахівця. Підвищена емоціогенність, в свою чергу, детермінує виникнення хронічного стресу в ситуації професійної діяльності, породжуючи

відсутність почуття базисної безпеки (розширює коло індивідуально значущих стресорів і знижує стійкість до них) і формування неадекватних моделей поведінки (що сприяє створенню стресогенних ситуацій і перешкоджає їх ефективному подоланню).

Специфічна психолого - педагогічна практична діяльність в умовах установи рекреації обумовлює важливість професійної підготовленості, як, необхідного чинника організації інтегрованого комунікативного простору. Слід звернути увагу, що, умови дитячого оздоровчого відпочинку відбивають перелік вимог до професійного рівня педагогів - організаторів (активні соціальні комунікації з колегами та членами тимчасового дитячого колективу; дозоване, але стабільне когнітивне навантаження; організація різнопланових програм відпочинку, спрямованих на задоволення дитячої допитливості і розвиваючі мистецькі заходи; детермінують необхідність високого рівня володіння педагогами - організаторами установи рекреації спеціальними соціально-педагогічними і психологічними технологіями, прийомами, методами організації відпочинку та оздоровлення дітей; і, що надзвичайно важливо - своєчасність визначення кола інтересів і соціальних «небезпек» приїжджають на відпочинок дітей, при цьому, керуючись поглядами відомого педіатра О.І. Баркана, який наголошував, що, виховання має бути «окриленням, а не обрізанням крил». Своєчасно діагностуючи сформовану попереднім досвідом і типову для дітей та підлітків модель неефективної, а найчастіше, і деструктивної поведінки, педагог - організатор установи рекреації, стає «провідником» в доросле життя, допомагаючи і підтримуючи проживання персональної історії дитини по-іншому, особистісно, соціально доцільно і безпечно. В цьому випадку, безсумнівно, педагог - організатор повинен вміти професійно надавати первинну психологічну допомогу і підтримку, задіюючи свою особистість і особистість дитини. Педагогам - організаторам, заручившись підтримкою психологічної служби, необхідно, в термін оздоровчого періоду перебування дитини в закладі рекреації, забезпечити його «включення» в новий культурний і творчий простір, направити фокус уваги на онтогенетично обумовлений і набутий на одному з

життєвих етапів, позитивний досвід. При цьому, слід керуватися особистісно - центрованою парадигмою К. Роджерса, який пропонував, розвивати в людині здатність до пошуку самого себе, допомогти дитині розкрити свої потенційні можливості у відносинах зі світом і іншими людьми [168].

Крім наведених вище, також, окреслюються специфічні умови професійної діяльності, що здійснюється фахівцями в умовах закладу рекреації, а саме, організація психолого - педагогічного супроводу та інтенсивна соціально - комунікативна активність, трансфесіональність, психологічна підготовленість до професійної діяльності, когнітивно - творча умова, наявність професійного відбіру.

Таким чином, психолого - педагогічний супровід оздоровлення та розвитку дитини в умовах установи рекреації дозволяє нам виділити психолого - педагогічний аспект оздоровчо - розвиваючої діяльності педагога - організатора як ключовий, що спирається на наступні положення:

- концептуальним критерієм оздоровчої компанії є індивідуально - диференційований підхід. Необхідність застосування індивідуально - диференційованого підходу в роботі з дітьми установи рекреації є очевидною, хоча, слід зазначити, що цей підхід традиційно більшою мірою декларувався, ніж дійсно впроваджувався в практику установ рекреації;

- рекреант розглядається як цілісний тілесно - духовний організм. Ця позиція бачиться нам гранично актуальною, тому що, у дітей з особливими потребами (ОП), як правило, спостерігаються різноманітні, часто неусвідомлювані, психосоматичні маніфестації;

- «оздоровлення» інтерпретується не тільки, як сукупність лікувально - профілактичних заходів, а, більшою мірою, визначається, як розширення психофізіологічних можливостей дітей.

Соціально - комунікативна умова детермінує діяльність установи як універсальне явище, з функціями психологічного відновлення, розвитку та розкриття особистісного потенціалу дітей з урахуванням специфіки розвитку тимчасового дитячого колективу. Як правило, тимчасовий дитячий колектив

формується як інтегрований, тобто, рекреанти живуть і діють, зібрані з різних регіонів, соціальних верств, шкіл, колективів. Перебування в установі рекреації, має забезпечити дитині можливість, хоча б частково, компенсувати дефіцит спілкування в колективі однолітків, відійти від звичної стереотипної поведінки і створити умови для вироблення нових дієвих стратегій, які забезпечать успішну адаптацію і соціалізацію.

Трансфесіональність, як альтернатива стагнації і відособленості в професійній діяльності. Трансфесіональність професійної діяльності педагогів - організаторів: це фахівці, які «твердо стоять на ногах» в своїй початковій професійній ідентичності, але здатні виходити за її межі, щоб збагатитися знаннями і технологіями з суміжних професійних областей.

Психологічна підготовленість до професійної діяльності педагога - організатора установи рекреації детермінована специфікою формування інтегрованих тимчасових дитячих колективів, а саме «повне включення» дітей з ОП (особливі потреби), що припускає їх постійне перебування в загоні з іншими дітьми, на відміну від підходу «динамічної інтеграції», де дітям з ОП, просто потрібно бути, в потрібному місці в потрібний час для участі в потрібних видах діяльності.

Когнітивно - творча умова, тобто, дитина, перебуваючи в установі рекреації, активно соціалізується в оточенні однолітків, задіяна в щоденній творчій, розумовій, естетичній, практичній та дозвільній діяльності з переважанням ігрових форм, творчості, прогулянок на природі, тощо. В контексті когнітивно - творчої умови ми розглядаємо також, хронографічну ситуацію (час - період - сезонність - циклічність) і ритм часу, в межах якої, здійснюється професійна діяльність педагога - організатора установи рекреації, та час враховується, як всесезонність Програм оздоровчих компаній (в рекреаційних установах повного циклу) і циклічність («зміна», тривалістю 21 день); кожен цикл проходить певні стадії (організаційний період, основний період, роз'їзд), які мають диференційні характеристики, унікальну логіку та набір професійних стратегій; ритм часу визначається високим темпом життя

рекреантів і розпорядок дня розроблений з урахуванням психофізіологічних, вікових особливостей дітей різних категорій (тобто, встановлені години відпочинку і розваг, повноцінне харчування і т.д.).

Професійний відбір педагогів - організаторів базується на виявленні відповідності кандидата вимогам професійної діяльності в умовах рекреації. Критеріями такої відповідності є наявність у кандидата (педагога - організатора установи рекреації) відповідних здібностей або професійно важливих якостей (ПВЯ) (див.Додаток В). Важливість ПВЯ для професійного визначення відзначають низка дослідників та окреслюють, що частіше «провали» зустрічаються у людей, які обрали професію, що відноситься до типу «робота з людьми» (до цієї категорії належать і «педагоги - організатори установи рекреації»), а, причина професійної неуспішності, не стільки у професійній призначеності людини (хоча схильність до певного роду занять навряд чи варто ігнорувати), скільки в нехтуванні її індивідуальними та типологічними особливостями, що заважає повному розкриттю можливостей суб'єкта – з одного боку, та адаптації до діяльності – з іншого. Перераховані вище завдання здійснюються педагогом - організатором в специфічних умовах установи рекреації, для яких характерна висока інтенсивність спілкування, різноманіття і варіативність форм взаємодії з іншими людьми, висока емоційність, інтегрований характер складу тимчасового дитячого колективу і короткочасність його існування.

Таким чином, розглядаючи об'єкт нашого дослідження з точки зору співвіднесення професії «педагог - організатор» до певної специфічної групи професій і з огляду на особливі психологічні умови професійної діяльності, можна відзначити, що, професійна ідентичність в даній професії може бути сформована тільки за наявності визначених природних диференційно - психологічних якостей, інтерпсихологічних здібностей та високого ступеня схильності до професійної діяльності, модальність яких може бути встановлена шляхом попереднього аналізу і подальшої експериментальної перевірки; формування професійної ідентичності педагога - організатора установи рекреації

вимагає наявності певної сукупності умов, які можуть надавати, як конструктивний, так і деструктивний вплив.

1.4. Емпірична модель професійної ідентичності педагога - організатора закладу рекреації: структура, рівневі характеристики та психологічні чинники

Формування професійної ідентичності є одним з імперативів сталого розвитку особистості та сучасного суспільства в цілому, що, безумовно, підкреслює актуальність комплексного дослідження цього явища як системної індивідуальної інновації з урахуванням спектру факторів, що його детермінують.

Методологічною основою розробки моделі професійної ідентичності педагога - організатора установи рекреації стали наукові погляди дослідників проблемного поля, до яких віднесено: А. Адлера, Н.В. Антонову, Д. Бека, О.Г.Бірта, Л. Ф. Бурлачука, Л. Блікштейна, К. Грейвза, С. Джонсона, Н.В.Дмитрієву, Л. П. Журавльову, Д. Н. Завалішину, Н.І. Міропольцеву, Л.М.Карамушку, П. Клайна, К. Кована, О.В. Крушельницьку, Н. Мак – Вільямс, П.Г. Лузана, О.П. Саннікову, В.В. Серікова, О.В. Сидоренко, С.М. Симоненко, О.Я.Чебікіна, Н.Ф. Шевченко та інших [26,72,86,92,181,182,188,190,194,240,241]. Проведений аналіз теоритичних джерел, дозволяє виділити тематичний та хронологічний підходи щодо вивчення феномену професійної ідентичності. Дослідження, присвячені створенню моделей феномену, умовно можна поділити на кілька груп: структурні, динамічні, адаптаційні та казуальні моделі. Першу групу становлять структурні моделі, що представляють собою перелік гіпотетичних складових, які розглядаються як незалежні чинники. Такого роду дослідження проводяться за допомогою методу індукції і є відображенням досвіду функціонування професійних референтних груп у різних галузях та соціальних умовах. Хоча, зокрема, вони не мають, поглибленого теоретичного опрацювання проблемних питань, але часто містять цікаві висновки щодо подальших досліджень (Hamilton, Richardson, Shufond). Автори другої групи

досліджень (динамічні моделі) акцентують увагу на хронологічній складовій формування професійної ідентичності, з особливим акцентом на етапах розвитку професійної ідентичності. Ці дослідження в першу чергу спрямовані на вирішення вузьконаправлених ситуативних завдань, а не фундаментальних проблем (Bennet, Oberg К., Т. Г. Стефаненко). До третьої групи можна віднести адаптаційні моделі, в яких розглядається двосторонній процес взаємодії представників різних референтних груп. Основний акцент у моделях цієї категорії зосереджено безпосередньо на процесі особистісної та професійної адаптації, у рамках якої взаємодіючі сторони адаптують власну поведінку до поведінки партнера по спілкуванню (Spitzberg, Kim). Нарешті, каузальні (причинно-наслідкові) моделі, відображають специфічні взаємозв'язки між окремими компонентами моделей, акцентуючи увагу на лінійності процесу формування професійної компетентності та професійної ідентичності (Gudykunst; Ting-Toomey, Kurogi).

Отже, проведений аналіз наукових концепцій професійної ідентичності дозволяє зробити висновок щодо їх різноманіття та варіативності, а, особлива увага приділяється чинникам: контекст та процесуальність. Аналізуючи урізноманітнення теоритичних підходів до розробки моделей професійної ідентичності ми можемо резюмувати, що: більшість моделей представлено як структурні, чинники яких не взаємопов'язані; в проаналізованих моделях питома значення має визначення меж та зміст професійної ідентичності.

Особливе значення для нашого дослідження має аналіз теоретичних досліджень з теорії спіральної динаміки К. Грейвза. Свого часу, Л. Блікштейн, в своїй роботі «Числа та ідентичність» вказав, що саме, спіраль, «... є математичним виразом принципу ідентичності тому, що, серед інших своїх властивостей вона має властивість самоподібності, тобто на кожному витку зберігає свою форму незмінною незалежно від розміру і позначає цю здатність утримувати багато характерних рис особистості через усі тимчасові зміни» [26]. Отже, розглядаючи теорію спіральної динаміки К. Грейвза в якості гіпотетичної ключової умови професійної ідентичності педагога – організатора, при розробці

гіпотетичної моделі, нами враховано наступні положення: розвиток (особистості, колективу) протікає за спіральною динамікою через послідовний ряд рівнів; люди та колективи мають внутрішню здатність існувати на різних рівнях психологічного розвитку та навіть, додавати нові рівні; рівні характеризують не типи людей, а рівень їх мислення, де мислення оцінюється як стала характеристика, а не тимчасові потреби; гармонійний розвиток передбачає поступальний рух вгору по спіралі, рівні частково перекриваються; на людей і колективи впливають лише ті сили, які відповідають поточним обставинам їхнього життя та рівню їх розвитку [282, 298].

В якості унікального і універсального підходу до визначення особливостей професійної ідентичності нами проведено поглиблений аналіз стратегічно - семантичного підходу і структурно-функціональної моделі, що запропоновано професором С.М. Симоненко. Дослідниця вивчала стратегії візуального мислення з точки зору механізмів створення образів візуального мислення та образу-концепту. Авторкою виявлено та емпірично доведено особливості стратегій візуального мислення, а саме: характер візуального мислення, що відображає зв'язки та відношення об'єктивної реальності на метавербальному рівні за допомогою різноманітних форм візуального кодування; особливості перетворення проблемних ситуацій у нові структури знань; створення образів – концептів в ортогональних формах (плани, малюнки, картини тощо); доведено, що, індивідуальними механізмами становлення образу-концепту та провідними чинниками розвитку візуального мислення особистості є трансформація загальної «картини світу» до «образу світу» в процесі опредмечування навколишнього світу. Спираючись на добутки стратегіально-семантичного підходу нами здійснювалість моделювання ідеального образу «Педагог – організатор» закладу рекреації.

Отже, ґрунтуючись на проведеному теоретичному аналізі масиву наукових робіт та даних емпіричних досліджень, присвячених вирішенню питань професійної ідентичності нами було сформульовано наступне визначення досліджуваного феномену: професійна ідентичність педагога –

організатора закладу рекреації це - соціально обумовлений особистісний ментальний конструкт, що формується опосередковано у процесі соціалізації, професіоналізації особи, з урахуванням особистісного досвіду взаємодії з представниками різноманітних професійних референтних груп, в основі якого лежить комплекс знань, умінь і навичок, унікальна професійна поведінку та стиль мислення.

Одне з ключових завдань нашого емпіричного дослідження – моделювання та емпірична перевірка гіпотетичної моделі професійної ідентичності педагога – організатора закладу рекреації. Процедура включала в себе наступні кроки: валідація та перевірка узгодженості моделі. З метою валідації застосовано факторний аналіз та розрахування коефіцієнтів кореляції, перевірка узгодженості α -Кронбаха.

Ми вважаємо, що поліаспектність та поліфункціональність професійної діяльності педагога – організатора в умовах закладу рекреації детермінує необхідність виділення узагальнених чинників, що становлять базові категорії моделі професійної ідентичності, а саме: еталонний образ професії; диференційно - психологічний потенціал; індивідуальна психосемантична матриця. Дані категорії відображають сутність визначальних досліджуваного нами феномену професійної ідентичності педагога - організатора закладу рекреації:

1) «еталонний образ професії» - дозволяє фахівцю чітко і ясно уявити собі специфіку професійної діяльності, розвинути бачення варіантів вирішення нестандартних професійних завдань;

2) «диференційно - психологічний потенціал» - в процесі формування професійної ідентичності забезпечує: активацію мотиваційних механізмів, об'єктивне тестування реальності, реалізацію намірів, бо наразі, без активації цієї категорії чинників візуальний образ професії залишається в світі ілюзій та марень;

3) «індивідуальна психосемантична матриця» - емоційно детермінує долю професійного вибору та виконує завдання афективного фільтру сприйняття,

тобто, збагачує ментальний образ професії живими кольорами, відтінками, півтонами.

Процес формування априорної моделі професійної ідентичності мав ітеративний характер і полягав в чергуванні п'яти етапів. На *першому* етапі нами було проведено аналіз розрізнених теоритичних ідей та принципів дослідження професійної ідентичності; виділено ключові психологічні фактори феномену з масиву отриманих визначальних методом контент – аналіз. На *другому* етапі здійснено моделювання априорної структурно – інтегральної 3D моделі професійної ідентичності та виділено найбільш значущі чинники методом факторного аналізу. На *третьому* етапі за результатами факторного аналізу корегувався склад компонентів апостеріорної моделі феномену; визначались та описувались подібності та розбіжності психологічних особливостей у виділених групах. *Четвертий* етап полягав в уточненні нашого припущення (априорної ймовірності), щодо структури та показників структурно – інтегральної 3D моделі, щоб підвищити їхню надійність та урахувати змінні похибки. На *пятому* етапі проводилась змістовна інтепритація компонентів структурно – інтегральної 3D модель професійної ідентичності.

При побудові моделі професійної ідентичності ми спиралися на принципи моделювання складних психічних явищ у вітчизняній і закордонній психології; загальні вимоги до обґрунтування критеріїв, що існують в теорії і практиці досліджень; враховували умови та чинники, пов'язані з вивченням психологічних особливостей професійної ідентичності педагога – організатора закладу рекреації. Виходячи з вищенаведеного, в якості унікальних визначальних структурно – інтегральної 3D моделі професійної ідентичності нами виділено наступне:

- 1) структурно – інтегральна 3D модель професійної ідентичності педагога – організатора визначена нами, як, система особистісних переконань фахівця, свідомі і несвідомі погляди на самореалізацію в просторі «професія», відносно рівня сформованості професійної ідентичності; аббревіатура «3D» привнесена з розділу комп'ютерної графіки і означає «візуальний об'ємний образ бажаного

об'єкта», що в нашому випадку інтерпретується, як візуальна нелінійна модель професійної ідентичності зі спіральною динамікою; гіпотетичну структурно - інтегральну 3D модель професійної ідентичності, ми розглядаємо в тривимірному просторі (3D) де, статична складова - посадова роль в рамках професійної діяльності, а динамічна - способи, методи і техніки інкорпорування професійного образу і психолого - педагогічного впливу на суб'єкт (рекреанти);

2) найсуттєвішею визначальною характеристикою моделі є її властивість водночас вимірювати (діагностувати) і формувати досліджуванні показники;

3) характер взаємозв'язку між кластерами діагностично - формуючої моделі характеризується ознаками мінливості, «блукання» і детермінує метаморфози складових моделі (накопичення змін в об'єкті), що призводять до проявів та розвитку якісно нових ознак і властивостей, а саме: особистісні та професійні утворення в процесі формування професійної ідентичності проходять певні стадії, які визначаються унікальною системою цінностей; професійні та психологічні чинники описуються нормативною шкалою : від -1 до +1, до якої приведено результати всіх методик.

4) унікальна ознака «спіральний розвиток», визначає розвиток професійної ідентичності педагога - організатора по спіралі і означає, що процеси і критерії, вбудовані в пропоновану гіпотетичну модель розвиваються в часі і в просторі одночасно на декількох рівнях і з різним якісним змістом; спіральний принцип, враховує можливі регресивні процеси, тобто, тимчасове повернення суб'єкта на онтологічно ранні стадії розвитку, але з новим змістом; вектор проходження спіралью – ієрархічних рівней суб'єктом направлений «знизу - вгору», тобто, кожний наступний рівень інкорпорує в собі склад всіх попередніх, зберігаючи до них доступ в будь – який момент часу, якщо того потребують умови професійної діяльності; переходи на наступний рівень відбуваються еволюційно і екологічно для суб'єкта, з характерною для нього швидкістю і динамікою, по спіральній траєкторії; закруток «спіралі» професійної ідентичності формується як перехід від егоцентричного та експресивного самовираження (орієнтація на Я)

до жертовності, подвійництва та самовідданості (орієнтація на МІ) та в зворотному напрямку;

5) формування професійної ідентичності детерміновано часом і спірально – ієрхічним принципом, таким чином, що, при досягненні певного ієрархічного рівня активізується досвід проживання попередніх рівней, тобто, рівневе формування професійної ідентичності та спіральний алгоритм оволодіння складнощами процесу ідентифікації;

б) рівні моделі професійної ідентичності мають певну ієрархію, а саме: рівень першого порядку (когнітивний); рівні другого порядку (асоціативний, автономний) та рівень розкриття особистісного потенціалу і професійної експертизи (інтегральний); рівнева фіксація професійної ідентичності можлива в рамках континууму: «негативний» - «позитивний» і детермінована зовнішньою ситуативною активністю і особливостями внутрішнього психічного плану;

На рис. 1.3. презентовано гіпотетичну структурно – інтегральну 3D модель професійної ідентичності педагога – організатора закладу рекреації з залученням спірально – ієрархічного принципу. На відміну від описових підходів, в рамках нашої моделі, зроблено спробу графічно подати основні елементи априорної моделі в логічній послідовності процесів діагностики та формування професійної ідентичності.

Окреслюючи механізми створення структурно – інтегральна 3D модель професійної ідентичності, необхідно акцентувати, що, важливою умовою придбання професійної ідентичності педагогом - організатором є гіпотетичний «рух» особистості від точки «0» (мінімально припустимий рівень прояву психологічних складових або реального рівня, на якому в актуальний момент часу знаходиться суб'єкт) до стану, відповідного досягненню еталонних показників в усіх напрямках.

Одночасно, слід відмітити, що, досягнення абсолютної тотожності з ідеальним образом, практично неможливо, але забезпечити і підтримати прагнення до нього - це завдання формування професійної ідентичності педагога - організатора установи рекреації. Надалі наводимо детальний опис категорій

структурно – інтегральної 3D моделі професійної ідентичності педагога - організатора установи рекреації та пов'язаних інтегральних критеріїв (рис.1.4.)

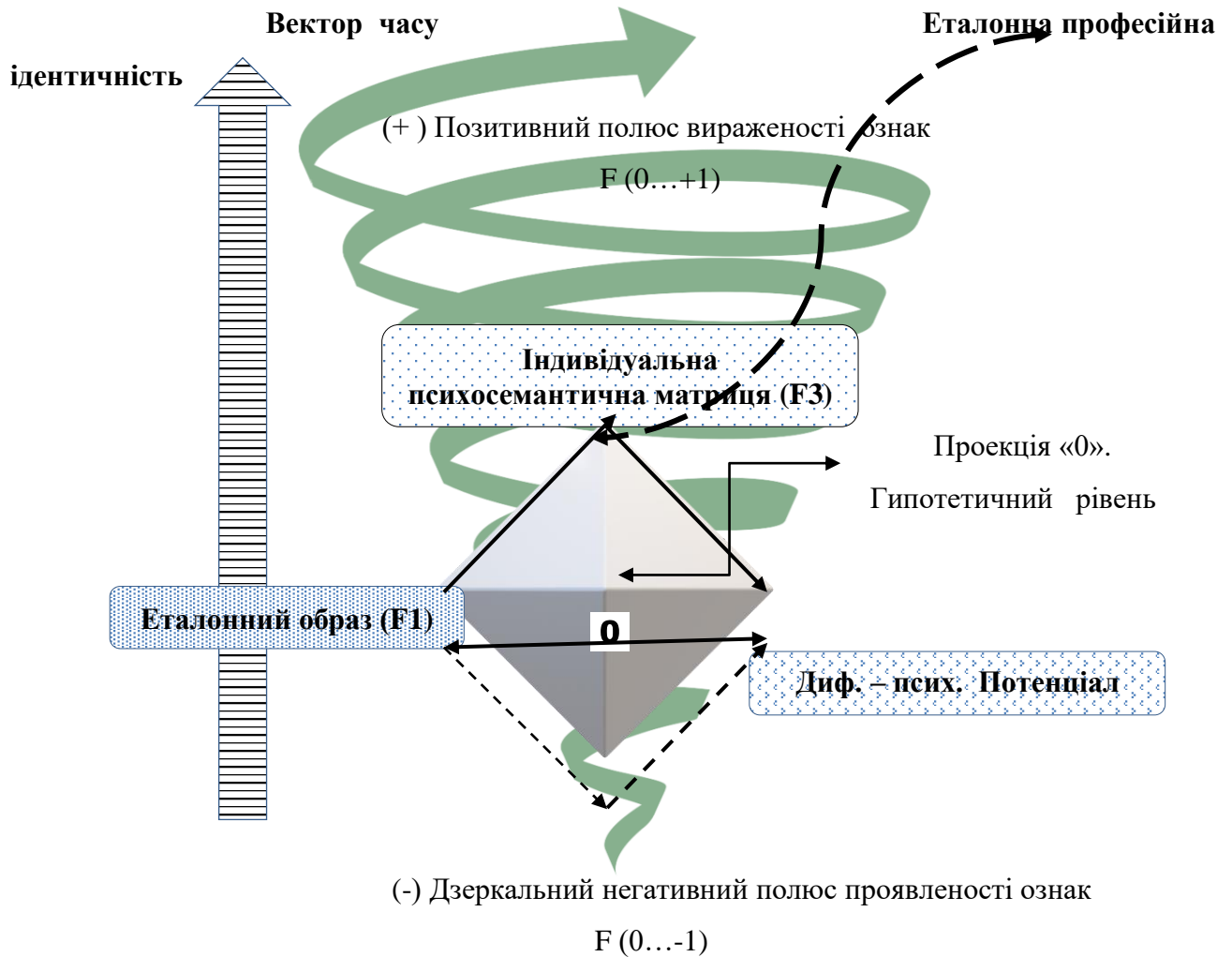


Рис. 1.3. Гіпотетична структурно – інтегральна 3D модель професійної ідентичності педагога – організатора закладу рекреації

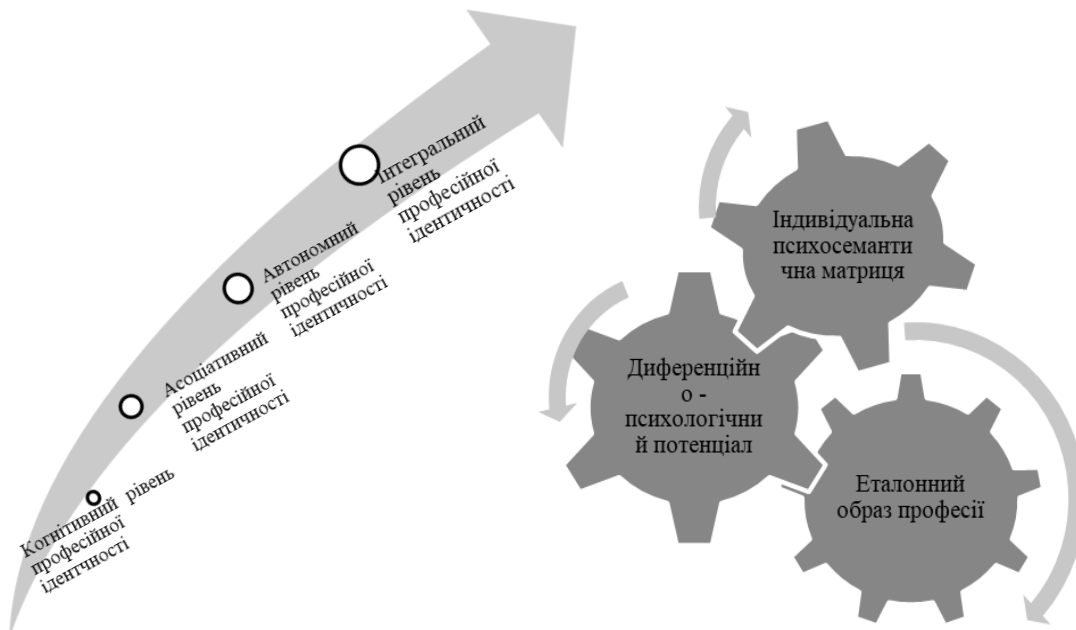




Рис. 1.4. Зв'язок категорій гіпотетичної структурно – інтегральної 3D моделі професійної ідентичності педагога - організатора установи рекреації та пов'язаних інтегральних критеріїв

Еталонний образ професії представлено групою інтегральних критеріїв, до яких віднесено: *ментальний образ професії; професійна підготовленість до психолого - педагогічної діяльності в умовах установи рекреації; психологічна, альтероградивна, емоційно – вольова готовність; індивідуально - особистісний профіль*. При побудові ментального образу професії ми спиралися на наукові ідеї Т.П. Зінченко, О.М. Леонтєва, С.М.Симоненко, О.О. Фрумкіна та інших і приймаємо образ професії, як результат уявного проектування суб'єктом образу представників даної професії, їх стилю життя, на основі якого людина має можливість прагнути до саморозвитку та самовдосконалення в професійній діяльності. Таким чином, образ професії, подумки конструюється суб'єктом, змінюється і трансформується в процесі візуальної симуляції, що обумовлює можливість моделювання віртуального образу «Я - педагог - організатор установи рекреації» в динаміці, забезпечує процес занурення в професію, визначає вектор найближчих життєвих досягнень. Слід зазначити, що в процесі конструювання еталонного образу професії, відбувається і зміна внутрішнього

психічного плану суб'єкта (в нашому випадку, акцент зроблений на конструктивний результат процесу професійної ідентифікації) [188, 189, 190, 191, 192,193].

Професійна підготовленість до діяльності педагога - організатора в умовах установи рекреації в контексті мінливості та непередбачуваності розвитку суспільно - соціальних умов набуває особливого значення. Психологічний зміст поняття «підготовленість до діяльності педагога - організатора установи рекреації» формується особливостями професійної діяльності і забезпечується професійно – важливими якостями, які обумовлюють замотивованість, цілепокладання, інтроспекцію даної діяльності і забезпечують її виконавчу активність. Педагогу - організатору установи рекреації, який налаштований на ефективну взаємодію при управлінні тимчасовим дитячим колективом важливо достовірно визначати індивідуальні особливості та рівень психологічної зрілості дитини і ґрунтуючись на цьому, підібрати найбільш доцільний стиль психолога - педагогічного супроводу, який відповідає педагогічній ситуації. За такої умови, підкреслимо важливість проблеми формування у фахівців поняття готовності до управління процесом соціалізації та інтеграції дітей з особливими потребами (ОП). До категорії дітей з особливими потребами (ОП), керуючись практичними знаннями та результатами емпіричних досліджень, отриманих психологічною службою установи рекреації (керівник проф. С.М. Симоненко) ДП УДЦ «Молода гвардія» в період з 2014 року по 2022 рік, нами віднесено кілька діагностичних груп: ОПЗ (особливі потреби здоров'я): інклюзії, цукровий діабет, синдром Дауна, психосоматичні симптоми;ОПП (особливі психологічні потреби): ЗПР, схильність до залежного поведінки, ПТСС / ПТСР, тривожно - фобічні стани, депресивні стани, розлади аутичного спектру; ОПА (особливі потреби адаптації): розлад адаптації (соціальної, сімейної, міжособистісної), розлад поведінки, педагогічна занедбаність.

У складі професійної підготовленості також ми виділяємо складові, до яких віднесено ігротехнічну та інтерактивну готовність. Ігротехнічна готовність

(англ. gaming readiness) педагога – організатора закладу рекреації передбачає розвинений рівень володіння інтерактивними технологіями; знання способів психологічної підтримки учасників ігрової ситуації; вміння спроектувати «комунікативне поле», володіння креативними прийомами і навичками створення на ігровий «галявині» творчої атмосфери. Інтерактивна готовність (англ. interaction) перед усім визначається сформованістю володіння і доцільного застосування навичок взаємодії з іншими людьми, членами тимчасового дитячого колективу; вмінням організувати командну роботу (доцільний розподіл ігрових ролей, чітке формулювання змісту та завдань взаємодії, визначення проблемних питань тощо).

До складу *індивідуально - особистісного* профілю, на нашу думку, варто включити компонент «готовність», зміст якого розкрито за допомогою складових: психологічна, альтерогративна та емоційно – вольова готовність.

Психологічну готовність у практиці психолого - педагогічного супроводу дітей з особливими потребами (ОП) і / або дітей з акцентуаціями в розвитку особистості, в тому числі і до практики інклюзії, що знаходяться в установі рекреації, ми розглядаємо як, сукупність ПВЯ педагога – організаторів установи рекреації, що детерміновані рівнем освоєння спеціальних професійних знань та дозволяють приймати оптимальні рішення в конкретній психолого-педагогічній ситуації. *Психологічна невідготовленість* педагога - організатора установи рекреації до роботи зі специфічною дитячою аудиторією передбачає нижченаведені негативні наслідки: зниження самооцінки, регрес в індивідуальному розвитку і руйнування професійної ідентичності.

Альтерогративна готовність проявляється в розумінні і прийнятті себе та іншого як унікальної сутності під час професійної взаємодії з категоріями рекреантів з ОП та становить особливий стиль підтримуючих реціпроктних безбар'єрних взаємин в умовах закладу рекреації. Психологічний зміст альтерогративної готовності в професійній діяльності педагога - організатора установи рекреації визначається як, прийняття відмінностей між членами тимчасового дитячого колективу і застосування потенціалу «несхожості» для

розвиваючого впливу. Реалізація механізму альтероградивності будується на когнітивно - чуттєвій основі, де, педагог - організатор установи рекреації, при порівнянні дітей формує розуміння приналежності до єдиної спільноти і переводить відмінності в гідності не тільки однієї дитини, а групи в цілому. Такий підхід відповідає і традиційній національній ідеї соборності. Проте, слід констатувати, що на сьогоднішній день, більшість установ рекреації не тільки не готові, але і погано собі уявляють реалізацію суб'єкт - суб'єктного альтероградивного підходу. Як показує наш досвід включеного спостереження, поява дитини, що відрізняється від інших дітей у тимчасовому дитячому колективі установи рекреації (загоні), найчастіше робить його предметом насмішок, прихованої агресії. Тому, обговорюючи проект впровадження специфічної психолого - педагогічної практики ОП (особливих потреб), як, спільний комунікативний простор дітей з особливими потребами та соціально - адаптованих дітей, без ОП, в умовах одного тимчасового дитячого колективу, педагогу - організатору необхідно враховувати, той факт, що спільне проживання цих груп дітей в умовах одного колективу призводить до необхідності їх тісної соціальної взаємодії. Діти з ОП можуть сприйматися як чужі, як носії іншого, нетипового, несхожого, що і призводить до включення психічних захисних механізмів і породжує агресію як у суб'єкта, так і у інших дітей тимчасового дитячого колективу.

Визначаючи важливість *емоційно - вольової готовності особи* до професійної діяльності, ми спиралися на дослідження : Ф. Я. Басіна, Б. Біттельхейма, А. Валлона, Л.С. Виготського, С.М. Джонсона, Л.Я. Дорфман, А.В.Запорожця, В.П. Зінченко, К. Ізарда, Л.О. Кандибовіча, Ц.П. Короленко, Р. Лазаруса, О.Н. Леонтєва, В.І.Лебедева, Н. Мак-Вільямс, В.О. Моляко, О.П. Саннікової, С.М. Сімоненко, К. Роджерса, О.Я. Чебикіна та інших, в роботах яких розкрита значимість емоційної зрілості в різноманітних видах професійної діяльності. Спираючись на результати теоретичного аналізу наведених психологічних концепцій та досліджень нами було узагальнено систему критеріїв і визначено показники емоційно – вольової готовності, гіпотетично

пов'язані з емоційно – вольовим профілем педагога – організатора закладу рекреації, а саме :

– особи з високим рівнем емоційно - вольової готовності мають наступні характеристики: сформована професійна ідентичність, любов до дітей, здатність перетворити процес виховання на процес гармонійного розвитку особистості рекреанта. Вони, також здатні, творчо вирішувати складні проблеми, демонструють креативність, рішучість, винахідливість та почуття гумору. Емоційно врівноважені, можуть ефективно керувати групою, а також фасилітувати та модерувати групові дискусії. Виявляють добротність, чесність, відповідальність, позитивність і наполегливість. Можуть здійснювати конструктивний психолого-педагогічний вплив на рекреантів.

– особи з середнім рівнем емоційно - вольової готовності зазвичай справляються з професійними завданнями, але не отримують від них задоволення. Для представників цієї групи характерним є: вроджена інтуїція та емпатія; спостережливість; розвинена сила волі; організаторські здібності, що притаманні їм, дозволяють працювати з дітьми та організовувати педагогічний процес. Однак, їм не вистачає креативності, «творчої іскри» в роботі, щирості та любові до своїх вихованців. Педагогічний процес їх не надихає. Вони добре спілкуються з дітьми, але, незадоволені своїми міжособистісними стосунками з ними. Емоційно позитивні.

– психологічно невідготовлені особи, що мають низький рівень емоційно - вольової готовності, кепсько виконують професійні завдання. Їм бракує бажання спілкуватися з дітьми, вони не знають, як виховувати та піклуватися про них. Такі спеціалісти не здатні контролювати себе, часто сердяться, кричать на дітей, не вміють налагодити дисципліну та конструктивний діалог між своїми підопічними. Вони зазвичай не мають авторитету серед дітей і сприймають свою професію як важкий хрест, внаслідок чого, сильно втомлюються фізично і морально, емоційно вигоряють, проявляється схильність до розвиваючого невротичних рис.

Отже, зазначений науково – методичний доробок складає основу для визначення емоційно - вольової готовності, як значущого критерію, з точки зору формування професійної ідентичності, який уможливорює готовність педагога - організатора установи рекреації створювати психологічно безпекові умови. Емоційно-вольові якості педагога – організатора забезпечують високий рівень саморегуляції поведінки і здатність справляти конструктивний психолого – педагогічний вплив на рекреантів. Моральні якості (чесність, порядність, милосердя, повага до людей, сумлінність, альтруїзм, відповідальність, працьовитість, організованість) є запорукою адекватності поведінки педагога – організатора та високого рівня професійної творчої активності.

Більшістю дослідників визнається зв'язок між професійним вибором та особистістю. З цього приводу, нас цікавить, яким чином, індивідуально – особистісні характеристики педагогів – організаторів в умовах закладу рекреації впливають на характер та інтенсивність формування професійної ідентичності [1; 6]. Характер взаємовпливу між особистістю та професією можна розділити на два основні напрямки. Перший напрямок - це позитивний вплив особистості на професію, зміна способів діяльності, модернізація засобів праці тощо. З іншого боку, професія може мати продуктивний вплив на особистість, розвиваючи її, а, може мати деструктивний вплив, деформуючи або руйнуючи особистість. Вплив особливо виражений у професійних групах типу «людина - людина» (лікарі, вчителі, психологи, педагоги - організатори, соціальні працівники та інші). Діяльність цих професійних груп аналізується фахівцями з метою виявлення, насамперед, чинників, що впливають на професію, адаптацію до неї, функціональний психічний стан та психічні якості фахівців, показники продуктивності їх діяльності. Отже, індивідуально - особистісний профіль суб'єкта (педагога - організатора установи рекреації) детермінує професійну поведінку суб'єкта, таким чином, що, з усього репертуару еталонних професійних ролей суб'єкт виділяє «своє», автентичне і прагне до досягнення продуктивного рівня професійної ідентичності.

Диференційно - психологічний потенціал розкрито за допомогою наступних чинників: джерела мотивації, рівень домагань суб'єкта та рівень суб'єктивної відповідальності (локус контролю).

З урахуванням умов та чинників професійної діяльності, мотивація дослідниками розглядається в найрізноманітніших аспектах, включно з такими, як психосоціальний аспект (Jung), аспект очікування (Vroom), зумовленість потребами (Maslow; McClelland), внутрішня мотивація (intrinsic) (Deci; Katz and Kahn), соціальна ідентичність (Ashford and Mael), ціннісна зумовленість (Etzioni; Kelman), цілепокладання (Loske and Latham), зумовленість самоконцепцією (Briffand Aldag; Gecas; Snyder and Williams; Sullivan), аспекти розвитку (Kegan; Kohlberg; Loevinger; Piaget). Із праць зарубіжних вчених слід видокремити лонгітюдне дослідження Green et al., у якому було показано, як і чому мотивація справляє ефект медіації на взаємозв'язок між Я-концепцією та академічною успішністю. За результатами дослідження автори цієї роботи закликають дослідників вивчати кумулятивний ефект, який мотивація та Я-концепція студентів справляють на їхню залученість у процес. Робота Stoeber et al. та його колег продовжує розробку теорії «пристрасної захопленості» (passion), запропоновану Vallerand et al. Автором окреслено два типи емоційної захопленості як елементів внутрішньої мотивації, до яких віднесено: гармонійну (harmonious) і нав'язливу (obsessive). Дані, отримані R. Vallerand, свідчать про те, що пристрасть до навчання та професійного розвитку виступає засобом пояснення ролі індивідуальних відмінностей в професійній залученості (і, навпаки, у «вигорянні») досліджуваних незалежно від усвідомлюваної і неусвідомлюваної мотивації. У нещодавньому дослідженні Bailey та Phillips предметом аналізу стала внутрішня і зовнішня мотивація досліджуваних. Авторами було виявлено, що внутрішня мотивація позитивно пов'язана з усвідомленістю життя, психологічним благополуччям, професійними досягненнями, тоді як, між зовнішньою мотивацією та переліченими вище змінними не було знайдено статистично значущих взаємозв'язків. Таким чином,

у процесі соціалізації відбувається постійна «ідентифікація» індивіда з тим, що в суспільстві вважається нормою та професійними еталонами.

Рівень домагань детермінує прагнення особистості зайняти певне місце в професійній спільноті і показує співвідношення самооцінки здібностей і досягнутих результатів у професійній діяльності. Поняття «рівень домагань» найчастіше вживається для опису бажаного рівня самооцінки, тобто, суб'єкт, в пропонованих умовах професійної діяльності та можливостей вільно вибрати ступінь складності завдання, може виявитися в ситуації дисонансу, що відображає конфлікт двох незбіжних мотивів - прагнення досягти максимального успіху і одночасно застрахувати себе від невдачі [89, 94, 95, 99, 136, 140]. Підвищення складності обраного подальшого завдання після попередньої невдачі і зниження рівня домагань після успіху прийнято інтерпретувати як неадекватну реакцію; адекватною реакцією на успіх приймається завищення рівня труднощів знову обраного завдання і зниження актуального рівня домагань в ситуації попереднього неуспіху. У той же час, щоби уникнути спрощення в підході оцінки рівня домагань, слід враховувати наступні фактори: значимість обраного завдання для даної особистості, наявність або відсутність спостерігачів вибору мети та інше. Більш того, вибір ступеня складності конкретного завдання визначається виходячи з того, що, особа, реалізуючи своє рішення, по суті, змушена вирішувати два взаємозалежних і самоцінних завдання: професійно - предметне («це необхідно зробити») і завдання ідентифікації («чи зможу я?», «хто я?», «який я?»). Обговорюючи тему рівня домагань, доречно звернути увагу на модель самоефективності, запропоновану А. Бандурою. З точки зору концепції самоефективності, рівень домагань тісно пов'язаний з проблемою самоефективності особистості, як одного з ключових когнітивних механізмів, що детермінують особистісне та професійне функціонування. При цьому, описаний зв'язок має взаємообумовлюючий характер, тобто, успішний особистий досвід породжує високі очікування, а попередні невдачі породжують низькі очікування. Отже, концепція рівня домагань забезпечує дослідника професійної ідентичності

скоррінг - тестом, що діагностує індивідуальний рівень домагань досліджуваних.

Надалі, в площині дослідження професійної ідентичності педагогів - організаторів, нам важливо розуміти, приймає чи ні, педагог - організатор авторство за свої вибори, як особистісні, так і професійні. *Рівень суб'єктивної відповідальності (локус контролю)* характеризує вольову сферу особистості і відображає її схильність приписувати відповідальність за результати своєї діяльності зовнішнім силам або власним здібностям і зусиллям [20]. Тенденція до прийняття на себе відповідальності - найважливіша динамічна характеристика особистості і професійно цінна якість педагога - організатора установи рекреації (Є.Ф. Бажин, Є.А. Голинкіна, К. Муздибаєв, О.О. Реан, Д.О. Леонт'єв, К. Левін, Г. І. Меднікова, О.М. Еткінд та інші).

Індивідуальна психосемантична матриця структурно – інтегральної 3D модель моделі професійної ідентичності нами як, поліваріативна картина індивідуально - психологічного досвіду педагога - організатора, отриманого в процесі придбання професійної ідентичності та представлена узгодженими показниками: афективний статус та життєвий сценарій (провідні захісні механізми психіки). Методологічну основу вивчення афективних складових склали праці: В.К.Каліненко, Т.К. Рауш де Траубенберг, А. Krissi в області валідації і практичного застосування рисуночного тесту Вартегга (WZT), дослідження С.Т. Джанер'ян, О.М. Кокун, О.В.Копаниця, В. І. Кротенко, О.М. Леонт'єва, Н.С.Лозінської, І.О. Пішко, Н.В. Родіной, В.П. Серкіна, С. М. Симоненко, П.В. Яньшина та інших. [95,169, 191,259,276,277, 278, 279,280].

Описуючи феномен захісних психологічних механізмів, включеного нами до категорії «Індивідуальна психосемантична матриця» ми, також, звернулись до вивчення основних наукових напрямків в цій області (А. Адлер, Дж. Вейллант, М. Джонсон, О.Керберг, Н. Мак-Вільямс, О. Феніхель, Г. Фрейд, James C. Coleman, Hall C., Lindsey G., Freud S. та інших). В низці досліджень сучасних науковців особливу увагу вивченню захісних психологічних механізмів приділили: М. Ануфрієв, В. Бодров, Я. Бондаренко, А. Борисюк, І. Ващенко,

Ж. Вірна, В. Грандт, Ю. Ірхін, З. Ковальчук, Ю. Котляр, О. Левенець, Л. Мороз, В. Осьодло, Г. Яворська та інші. У цих дослідженнях простежується слідування принципам системності та структурності психічних явищ, виявлення взаємопов'язаних чинників на різних рівнях професійної ідентичності, встановлення особливостей психологічних захистів у фахівців окремих професій упродовж засвоєння і виконання професійної діяльності, показані складові професійної діяльності. Аналізуючи теоритичні оприлюднені погляди, щодо, природи психологічних захистів можемо зробити наступні висновки: психологічний захист розглядається, як можливість зняття психічної напруги (Ф. Басін, Г. Грачов, А. Налчаджян, В. Рожнов, Н. Хаан та інші); як форма реагування на фактори зовнішнього або внутрішнього середовища (Дж. Вайлант, О. Гошовська, П. Крамер, Р. Плутчик та інші); як обмеження розвитку особистості (Ф. Василюк, Р. Зачевицький, А. Налчаджян, К. Роджерс, В. Ташликов) тощо. Однією з найбільш опрацьованих і повних концепцій психологічного захисту нам представляється структурна теорія Р. Плутчика яка цікава не стільки тим, що пропонує вичерпне теоретичне обґрунтування функціонування захисних механізмів, а й пропонує підставу для класифікації та простежує зв'язок між окремими видами механізмів психологічного захисту. Припускаючи існування взаємозв'язку між професійною ідентичністю педагога - організатора та феноменом захисних психологічних механізмів ми розглядаємо дане питання також в контексті міжособистісного і міжгрупового функціонування (О.Ю. Азархов, Я.С. Андрушко, Ф.В. Басін, С.Ю. Діхтяренко, І.О. Дружиніна, С.М. Злепко, Л.Г. Коваль, А.В. Сергєєва) [9,10,61,66,74,185]. Оскільки в професійній діяльності педагога - організатора в умовах закладу рекреації постійно виникають ті чи інші емоційно напружені і негативні ситуації, переживання яких призводить до різних особистісних порушень, афектів, деструкцій, професійної деформації, тому, наявність гнучкого, зрілого та адаптивного механізму захисту дозволить сформувати таку модель професійної поведінки, яка забезпечить внутрішній комфорт особистості і продуктивну професійну ідентичність. Таким чином окреслення афективного статусу та

визначення життєвого сценарію і напруженості МПЗ є доцільним діагностичним критерієм готовності суб'єкта (педагога - організатора) до професійної діяльності і прогнозом успішності формування професійної ідентичності.

Запропонований перелік може бути редуцьований, але в загальному вигляді, нами взяті до уваги складові, що визначають кількісно - якісне наповнення структурно – інтегральної 3D моделі професійної ідентичності педагога – організатора. Дані емпіричного дослідження, що враховані при складанні переліку критеріїв інтегровані в модель професійної ідентичності наведені в Розділі III.

Подана структурно – інтегральна 3D модель також окреслюється низкою умов та чинників, пов'язаних з вивченням психологічних особливостей професійної ідентичності педагога – організатора закладу рекреації. По – перше, в процесі моделювання нами враховано вплив соціально – економічних умов на динаміку та перспективу розвитку професії «Педагог – організатор закладу рекреації», яка має державні соціально - детерміновані професійні завдання, тобто, діяльність педагога - організатора «вбудована» в систему організаційних відносин, в рамках первинного професійного співтовариства (наприклад, вожатський загін табору «Сонячний», «Зоряний», «Прибрежний») і в організаційну структуру установи рекреації в цілому. Дане визначення обумовлює розгляд професійної ідентичності педагога - організатора як специфічної умови комплексного формування професійної ідентичності. Названі варіації професійної ідентичності, сукупно становлять наративну картину професійної ідентичності педагога - організатора установи рекреації, а саме: персоніфікована, командна та організаційна професійна ідентичність. Персоніфікована професійна ідентичність педагога - організатора установи рекреації) (persona), розглядається нами, як уявлення та самоттожність персональному професійному образу в динаміці. Загальновідомо, що той, хто розглядає свою роботу, як цікаву і сприймає її, як цінну для себе, менш схильний до негативних емоцій, психологічно захищений. Одна з найважливіших передумов успіху в професійній діяльності педагога - організатора установи

рекреації - це, визначення особистісного сенсу в професії, самореалізація, відчуття своєї значущості, корисності. На наш погляд, для педагога - організатора установи рекреації важливе завдання в професії, враховуючи непрості історії життя дітей, які перебувають в установі рекреації, забезпечення для них можливостей зростання і розвитку. Здається, що це може зробити тільки такий педагог - організатор, який, «знайшов» себе в професії, тобто реалізував свій розвиток на базі сформованої професійної ідентичності. Цікаве зауваження ми знайшли в роботі Н.В.Антонової, де авторка відзначає характерну закономірність, тобто, представники соціально - орієнтованих професій, до яких віднесено і професію «педагог - організатор установи рекреації», схильні до формування закритого типу професійної ідентичності. Для цього типу професійної ідентичності властива відсутність внутрішньої конфліктності, відсутність прагнення до самозміни, сфокусованість на захист особистих психологічних меж «Я», що призводить до внутрішнього психолого - емоційного дисонансу. Даний стан пояснюється, на наш погляд, великою кількістю різнопланової комунікації в інтенсивному режимі і сприяє розвитку комунікативної «втоми», емоційного виснаження, інтровертованості в комунікативних стилях суб'єкта (педагога - організатора установи рекреації), що, без сумніву, негативно позначається на професійній ідентичності педагога - організатора установи рекреації. Командний тип професійної ідентичності (professional community), детермінований знаходженням в рамках груп професійного співтовариства напівзакритого типу (наприклад, табір «Зоряний», «Сонячний», «Прибережний»). Професійна командна ідентичність - провідна характеристика професійного розвитку суб'єкта (педагога - організатора установи рекреації), яка свідчить про ступінь прийняття обраної професійної діяльності як засіб самореалізації і розвитку, як усвідомлення своєї тотожності з групою і оцінка значущості членства в ній. Суб'єкту важко знайти професійну ідентичність, так як, його професійний успіх в житті залежить не тільки від його реальних здібностей і майстерності, а й від визнання його особистості і майстерності тими, хто входить в професійне співтовариство значущих інших,

колег по «цеху», тобто, нестійка професійна ідентичність черпається не на внутрішньому плані особистості, а детермінована думками, відношенням оточуючих. Ми припускаємо, що в установах рекреації більш розвинене і прийнято поняття професійної ідентичності групи, ніж організаційної. Нами також відзначена цікава поведінкова особливість, а саме, ознаки, за якими відбувається розподіл на «своїх» і «чужих» в рамках професійної групи. Для вибудовування відносин за принципом «ми з тобою однієї крові» респондентами істотними ознаками названі: вибір книг, фільмів, виставок, призначених для колективного ознайомлення і обговорення. Іншими словами, існують специфічні компоненти досвіду, характерні для представників даної професії і даної мікро - команди (наприклад, «Сонячний», «Зоряний», «Прибережний»), що відображають просторово - часові уявлення, в яких працюють педагоги - організатори установи рекреації, надзвичайно відрізняються від інших професійних співтовариств і організації в цілому. Ризики командної професійної ідентичності детермінує суперництво, як чинник командної роботи, що, в середньостроковій і довгостроковій перспективі призводить до несвідомого відчуття радості, коли команда «інших - чужих» зазнає невдачі. Організаційна професійна ідентичність педагога - організатора (organizational identity) формується на основі прийняття ролі «співробітник установи рекреації» і конкретно в нашому випадку, ролі «співробітник ДП УДЦ «Молода гвардія». Організаційна професійна ідентичність показує, наскільки суб'єкт (педагог - організатор) усвідомлено ідентифікує себе з професійною культурою та організаційною структурою установи рекреації. Для професіоналів, зайнятих у сфері соціально - освітніх проектів, організаційна професійна ідентифікація є важливим моментом, що визначає статусність їх позиції.

Виходячи з вищенаведеного, ми вважаємо, що запропонована діагностично – формуюча модель професійної ідентичності педагога - організатора установи рекреації обумовлює підвищення індивідуальної професійної ефективності особистості і досягнення максимального успіху

професійної діяльності, що має призвести до стійко сформованої професійної ідентичності.

Висновки до першого розділу

Грунтуючись на теоретичному аналізі наукових досліджень по досліджувальній тематиці, ми прийшли до наступних висновків.

1. Проблемні питання професійної ідентичності розглядаються в наукових творах та дослідженнях в якості міждисциплінарного феномена. В сучасних дослідженнях основними характеристиками професійної ідентичності виділено: інтегративність, рівнева динамічна структура, статус професійного самовизначення, ставлення до членів професійного співтовариства і характеристика особистості з точки зору її професійної взаємодії з навколишнім світом. Незважаючи на ряд істотних відкриттів в області дослідження професійної ідентичності як загального поняття, так і окремих професій, дотепер феномен професійної ідентичності не має єдиного пояснення й змісту, неоднозначно визначена психологічна структура, рівні й особливості генеза, не знайдені надійні способи діагностики. В психолого - педагогічних дослідженнях здійснювалися спроби дослідити вузькоспрямовані області, які гіпотетично стосуються поняття «професійна ідентичність педагога - організатора установи рекреації», однак, психологічний зміст феномена до сих пір залишається маловивченим.

2. Умови та чинники, що детермінують формування професійної ідентичності педагога – організатора в умовах закладу рекреації мають специфічні психологічні особливості та ознаки: соціальні - економічні, організаційно - адміністративні, санітарно - гігієнічні, психофізіологічні, психологічні та професійні. До специфічних умов формування професійної ідентичності педагога – організатора закладу рекреації також віднесено: психологічну підготовленість до професійної діяльності педагога - організатора установи рекреації; соціально – комунікативну умову; когнітивно – творчу активність; особливості хронографічної професійної ситуації; виявлення

відповідності майбутнього фахівця вимогам професійної діяльності в умовах установи рекреації, де в якості критеріїв відповідності прийняті особливі здібності та професійно – важливі якості (ПВЯ).

3. Професійна ідентичність педагога - організатора установи рекреації описана нами, як, соціально обумовлений особистісний ментальний конструкт, що формується опосередковано у процесі соціалізації, професіоналізації особи, з урахуванням особистісного досвіду взаємодії з представниками різноманітних професійних референтних груп, в основі якого лежить комплекс знань, умінь і навичок, унікальна професійна поведінку та стиль мислення.

4. Гипотетична структурно – інтегральна 3D модель професійної ідентичності педагога – організатора закладу рекреації представляє собою систему особистісних переконань педагога - організатора установи рекреації, його свідомі і несвідомі погляди на самореалізацію в просторі «професія» та окреслюється наступними ознаками: унікальною діагностично – формуючою характеристикою; спірально - ієрархічною динамікою формування професійної ідентичності, рівні якої визначено як: когнітивний, асоціативний, автономний і інтегральний; має в своєму складі: еталонний образ професії, диференційно - психологічний потенціал та індивідуальну психосемантичну матрицю, психологічний зміст яких описано інтегральними критеріями.

5. Контамінація різноманітних наукових підходів і поглядів в нашому дослідженні, не тільки збагатила зміст моделі професійної ідентичності педагога - організатора установи рекреації, а й дозволила розглянути особистість педагога – організатора, як простір індивідуальних значень і відносин, не обмежуючись уявленням про суб'єкт, як, про застиглу крапку в багатовимірному просторі.

Результати досліджень даного розділу наведено в таких публікаціях автора: [103,104,105,106, 197].

У першому розділі здійснені посилання на літературні джерела, що знаходяться у списку використаних джерел під номерами: [1, 2, 3, 4, 8, 9, 10, 11,12,13,14, 18,21,22,23, 24, 26, 30, 31, 32, 33, 34, 38, 39, 40, 41, 42, 45, 46, 47, 48,

53, 54, 56, 59, 61,62,63,65,66,67, 68,71,72,74,75,76,77,78,79, 80, 82, 84, 85,86,89,90, 92,93, 94, 95, 96, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 106, 108, 109, 113, 118, 119, 120, 121, 123,127,131,133,136,138,140,145,148,151,152, 157, 158, 159, 161, 163, 167, 168, 169,171,173, 174, 175, 176, 181, 182, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194,198,211,212,215,216,218,225,227,228,237,240,241,242,254,257, 259, 262, 264, 270,271,272,273,276,277,278,279,280, 282,284, 285, 286, 287, 288, 289,291, 292, 294,295,298,300, 310,312,313,314,315, 322,326].

РОЗДІЛ II. ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ПЕДАГОГІВ – ОРГАНІЗАТОРІВ УСТАНОВИ РЕКРЕАЦІЇ

2.1. Основні принципи, організація, зміст та етапи емпіричного дослідження психологічних особливостей професійної ідентичності педагога – організатора в умовах установи рекреації.

Основним завданням на данному етапі дослідження є розробка та організація емпіричного дослідження психологічних особливостей професійної ідентичності педагогів - організаторів в умовах установи рекреації, спираючись на гіпотетичну структурно – інтегральна 3D модель досліджуваного феномену, яка була презентована нами в попередньому розділі. На основі проведеного аналізу наукових творів та досліджень було запропоновано перелік чинників, що можуть бути пов'язані з дослідженням психологічних особливостей професійної ідентичності педагога – організатора закладу рекреації.

Перевірка гіпотез, що були сформульовані відносно дослідження та вивчення психологічних особливостей формування професійної ідентичності педагога – організатора в умовах закладу рекреації вимагає планування емпіричного дослідження, в якому, достовірність результатів має забезпечуватися дотриманням наукометричних вимог. Валідність отриманих висновків психологічного дослідження забезпечується виконанням наступних загальноприйнятих вимог, а саме: вибір адекватної методологічної основи; використання достатнього арсеналу методів, які дозволяють всебічно оцінити досліджуваний феномен; відповідність методик цілям та завданням дослідження; репрезентативність вибірки; відбір методів математико-статистичної обробки даних.

Емпіричне дослідження проводилось в чотири етапи: підготовчо - дослідницький, експериментально - діагностичний, математико-статистичний та

етап аналізу і інтерпретації даних. На підготовчо - дослідницькому етапі : проводився аналіз теоретичних підходів та матеріалів досліджень професійної ідентичності взагалі та зокрема професійної ідентичності педагогів - організаторів в умовах рекреації; моделювалась гіпотетична структурно – інтегральна 3D модель професійної ідентичності; класифікувався загальновідомий психодіагностичний інструментарій, доречний в ситуації діагностики та вивчення професійної ідентичності педагогів - організаторів в умовах рекреації; розроблявся оригінальний комплекс методик діагностики критеріїв та психологічних чинників професійної ідентичності педагогів - організаторів в умовах рекреації; розроблявся оригінальний підхід до професіографічного опису професії «Педагог - організатор закладу рекреації»; розроблялась Програма формуючого есперименту, проведено пілотажний етап дослідження; формувалась репрезентативна вибірка дослідження, що відповідає об'єкту, предмету, меті дослідження, забезпечує достовірність отриманих в дослідженні результатів. На експериментально – діагностичному етапі здійснювалось емпіричне дослідження, що проводилось покроково: лонгітюдний етап, факторне дослідження психологічних чинників, формуючий та контрольний етапи дослідження; вивчались та описувались психологічні особливості виділених рівнів професійної ідентичності; розроблялись психологічні профілі у виділених підгрупах; проводився психологічний опис професії «Педагог-організатор закладу рекреації» у вигляді професіограми, психограми. Вирішення завдань реалізовувалось за допомогою емпіричних методів: опитування, тестування, застосування методів самозвіту, самооцінки та експертних оцінок; соціометричного та генетико – моделюючого (формуючого) методу.

На математико - статистичному етапі здійснювалась обробка отриманих даних з використанням статистичного пакету Microsoft Excel for Microsoft Windows 2007 та статистичного пакету Statistica 13 з залученням обчислення описових статистик, кореляційного, кластерного, факторного аналізу, U-критерію Манна-Уїтні, t-критерію Стьюдента, кутового коефіцієнту Фішера,

коефіцієнту лінійної кореляції Пірсона, коефіцієнту альфа – Кронбаха (α), контент – аналізу. На етапі аналізу і інтерпретації даних:здійснювався диференційний аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження психологічних особливостей формування професійної ідентичності; визначалися взаємозв'язки показників структурно – інтегральної 3D моделі; виявлялися і диференціювалися специфічні психологічні чинники, властиві виділеним рівням професійної ідентичності; описувались специфічні психологічні профілі, притаманні виділеним групам дослідження; зроблено висновки щодо ефективності керованого формуючого впливу в контексті розвитку професійної ідентичності.Розробка методологічних принципів і концепції теоретичного конструкту психодіагностичного комплексу, визначення стратегічних завдань, що вирішуються за допомогою обраних методик, методологічний супровід процесу стандартизації методик та шкал належить доктору психологічних наук, професору С.М. Симоненко; переклад, адаптація та визначення і рішення проміжних завдань, проведення емпіричних процедур, якісний аналіз творів, математичну та статистичну обробку даних на всіх етапах створення методики здійснювала О.В. Костюніна.

2.2. Вибір методів дослідження, що діагностують психологічні чинники професійної ідентичності педагога – організатора в умовах закладу рекреації

Грунтуючись на теоретичному аналізі літератури з проблеми професійної ідентичності нами були вивчені і проаналізовані загальноприйняті психодіагностичні методики, які застосовуються різними дослідниками для вивчення професійної ідентичності окремих професій. Труднощі емпіричного дослідження професійної ідентичності обумовлені відсутністю термінологічної єдності, неоднозначністю розуміння її структурних компонентів, таким чином, відсутність чітких визначень поняття професійної ідентичності детермінувала методичне різноманіття психодіагностичного інструментарію, де, професійна

ідентичність досліджується за допомогою різноманітних методичних засобів, від вільних самоописів до клінічних особистісних тестів. Ми можемо окреслити що, більшість спроб створення об'єктивного методу оцінювання окремих видів ідентичності були недостатньо успішними й обмежені частиною популяції і кількістю аналізованих сфер життя. Тому, виходячи з цього, дослідники, які працюють у цій царині, воліють розвивати напівстандартизовані методи (Bosma; Raphael, Xelowski). Опис стандартизованих загальноприйнятих методик щодо дослідження окремих компонентів професійної ідентичності досить широко висвітлено в працях науковців: Є.Ф. Бажина, Ф.В. Бассіна, Л.В. Борозіна, Л.Ф. Бурлачука, І.В.Вибойщикова, Л.Р. Гребенникова, В.І. Долгова, В.П. Зінченко, К. Муздибаєва, О.М. Капустіної, А.Г. Маклакова, Я. Лаака та інших).

Основна маса досліджень професійної ідентичності в закордонній психології ґрунтується на статусній моделі Дж. Марсія і на теорії соціального інтеракціонізму Х. Теджфела і Дж. Тернера. Дж. Марсія, з метою дослідження професійної ідентичності розробив метод напівструктурованого інтерв'ю, в ході якого, з'ясовувалося наявність чи відсутність кризи, тобто прийняття рішень, за значимими для випробуваного темам: професійна діяльність, ідеологія (релігія і політика) і стандарти статево-рольової поведінки (ставлення до дошлюбного статевого життя). Waterman і Naewid спочатку припускали, що вже сама наявність кризи будь-якій царині свідчить про важливість цієї царини для людини (Bosma), але, згодом, враховувались перші за значущістю області для кожного індивідуума. До позитивних результатів призвели спроби дослідників у розробленні більш об'єктивних письмових методів вимірювання статусу ідентичності, такий підход був визнаний валідним і його було залучено в низці досліджень. М. Куном і Т. Макпартлендом, було запропоновано варіант нестандартизованого самозвіту, близького до проєктивних методик дослідження особистості, методика «Хто Я?» (Тест «Двадцять тверджень» Twenty Statements Attitude Test). Для уявлення про особливості протікання процесу ідентифікації, динаміки розвитку самоствавлення і самоідентичності вивчалась методика дослідження ідентифікації «The Self Social Symbols Tasks» (Б. Лонг, Р. Зіллер і

Р. Хендерсон). У дослідженні Dion, показано зв'язок між ім'ям людини та її ідентичністю, наразі, тест "Хто Я?" у його різних варіантах визнають найадекватнішим під час дослідження ідентичності.

У сучасній психології зазвичай використовуються релевантні дослідженню параметрів професійної ідентичності наступні методики: методика виявлення ціннісних орієнтацій М. Рокича; методика Т.Лірі, Г.Лефоржа, Р. Сазек (зіставлення самооцінок в трьох зрізах: «Я-реальний», «Я-дзеркальний», «Я-ідеальний»); 25 - шкальний стандартизований семантичний диференціал Ч. Осгуда; структура образів Я (Я - професійне, Я - соціальне, Я - фізичне); динамічні характеристики образів Я досліджуються в методиці – фотодослідженні Х. Абельс «Який я є?»; опитувальник професійної ідентичності студентів майбутніх психологів (У.С. Родигіна); «Тест-опитувальник для визначення рівня професійної спрямованості студентів» (Т. Дубовіцька) та інші. А.С. Назиров вважає за доцільне використовувати для дослідження професійної ідентичності особистості опитувальник Г. Бейтсона спрямований на виявлення рівня дефіцитарності ідентичності особистості та заснований на моделі логічних рівнів (Г. Бейтсон і Р. Ділтс).

Аналізуючи методи вивчення професійної ідентичності, можемо резюмувати, що останнім часом намітився перехід від використання різноманітних методів, інтроспекції, реєстрації поведінки, до вилучення інформації про професійну ідентичність у комплексі всіх її вимірів, при цьому, використовуються комбінації багатошкальних опитувальників, самоописів, лонгітюдних аналізів біографій і щоденникових записів. Характерною рисою сучасних досліджень професійної ідентичності є розгляд її в єдності із соціальними процесами, що створюють умови її трансформації. Отже, спираючись на наукові погляди італійського вченого А. Дзикікі, який закликає «дослідити нове в науці, винаходячи нові методи» і приймаючи до уваги відсутність методик, спрямованих на вивчення психологічних особливостей формування професійної ідентичності педагогів – організаторів в умовах

закладу рекреації визначена необхідність розробки оригінального психодіагностичного комплексу.

2.2.1. Узагальнення методів дослідження , що діагностують психологічні особливості професійної ідентичності педагога – організатора

Грунтуючись на теоретичному аналізі психологічної літератури з проблеми професійної ідентичності та виконучи завдання дослідження було створено психодіагностичний комплекс до якого ввійшли загальновідомі та оригінальні, авторські методики. Структура відібраних методик ґрунтується на розбіжних методологічних підходах, що дозволяє глибоко вивчити досліджувану проблему з різних позицій. Всі діагностичні методики в роботі приведені до єдиної (за деякими винятками) структури. Мануали, стимульний матеріал методик, бланки, ключі – дешифратори представлені в Додатку А.

Збір емпіричного матеріалу проводився в формі фіксування коментарів, письмового опитування, тестування та виконання тестових завдань за стандартизованою схемою. Черговість виконання завдань визначалася за вибором випробовуваних, що забезпечувало незалежність результатів від порядку пред'явлення стимульного матеріалу.

Загальновідомі психодіагностичні методи емпіричного дослідження визначалися нами в контексті апробації гіпотетичної структурно – інтегральної 3D моделі професійної ідентичності педагога - організатора установи рекреації, за допомогою експериментального дослідження категорій та критеріїв професійної ідентичності. При відборі методик, ми дотримувалися наступних умов: відповідність меті дослідження; етичність, ясність і прозорість процедури дослідження; репрезентативність, надійність, валідність і об'єктивність методики; чіткість і однозначність інструкції проведення.

Оригінальні методики створювалися, відповідно до завдань дослідження та відповідності до класичних вимог психометрії (І.М. Галян, П. Клайн, М.С. Корольчук, О.В. Мазяр, В.Ф. Моргун, В.О. Скребець, І.М. Носс, В. Шапарь

та інші)[25,32,35,48,62,65,73,83,92,112,139,140,204,213]. Всі створені оригінальні процедури та методики відповідають меті дослідження та критеріям валідності, надійності та репрезентативності, що дозволяє їх використання у наукових дослідженнях.

Розроблено в співавторстві наступні оригінальні методи та процедури: Опитувальник дослідження психологічних особливостей професійної ідентичності педагогів - організаторів установи рекреації, ОДПОП; опитувальник Особистий професійний вектор, ОПВ; опитувальник Модель індивідуальної психологічної стійкості, МПС; Дискурсивно – графічний тест, (ДГТ). Крім того, в ході здійснення психологічного опису професії «Педагог - організатор установи рекреації» застосовано оригінальний підхід до складання професіограми та психограми, який дозволяє моделювати образ професіонала з урахуванням перспективи (див. Додаток Д). Перед початком проведення емпіричного дослідження здійснено пілотажний експеримент з метою визначення психологічних мішеней для подальшої роботи та встановлення позитивного психологічного контакту.

2.2.2. Характеристики обраних методів та процедур дослідження психологічних особливості професійної ідентичності педагога – організатора в умовах установи рекреації

Методики, що задіяні в нашому дослідженні згруповані у відповідності до факторного складу структурно – інтегральної 3D моделі, що представляє комплексний погляд на психологічні особливості професійної ідентичності педагога – організатора в умовах закладу рекреації. Спираючись на це, нами окреслено наступні групи методик: 1) методики, що досліджують психологічні особливості формування професійної ідентичності педагогів – організаторів в умовах закладу рекреації; 2) методики, що досліджують та описують уявлення досліджуваних щодо образу – мети фахівця та професійно – орієнтовані психологічні профілі; 3) методики, що досліджують мотиваційно - динамічні

показники моделі; 4) методики, що досліджують афективно – символічні чинники та характерологічні профілі моделі.

До методик, що досліджують уявлення досліджуванних щодо образу – мети фахівця та описують професійно – орієнтовані психологічні профілі віднесено: метод аналізу продуктів діяльності (контент – аналіз); метод експертної оцінки; метод заданого визначення; опитувальник Р. Кеттелла 16-ФО-187-А; метод Двох портретів; методика оцінки діяльності Отто Липмана.

Виконуючи завдання комплексного аналізу уявлень щодо образу фахівця «Педагог - організатор установи рекреації» в виділених групах, проведено контент – аналіз, який дозволив проаналізувати історію питання, теоретичні та методичні матеріали, наукові роботи в досліджуваній і суміжних областях (наукові твори, нормативні документи, відеозаписи, фотоархів, педагогічні щоденники, матеріали інтерв'ю та анкетних опитувань, фахові статті). Актуальність застосування контент – аналізу в нашому дослідженні обумовлена тим, що, будучи, за визначенням Б. Берелсона, «... дослідницької технікою для об'єктивного, систематичного і кількісного відображення комунікацій», метод підходить для якісного аналізу великих інформаційних масивів і дозволяє виявити глибинні риси і психологічні особливості професійної ідентичності досліджуванних, що неможливо отримати тільки з залученням тестів або анкетування. Крім того, метод контент - аналізу дозволяє: пропонує «ненав'язливий» спосіб аналізу комунікацій і, отже, учасники комунікації не відчують при аналізі дискомфорт; забезпечує доступність обробки як якісних і кількісних даних; дає можливість дослідити професійну реальність в тому вигляді, в якому вона відображена в протоколах досліджуванних; вивчити безпосередньо професійну комунікацію за допомогою аналізу продуктів діяльності. Об'єктивність методу забезпечується технологією проведення дослідження, а саме, на етапі обробки результатів виділялися і виписувалися в автентичній формі якості і властивості, виділені досліджуванними, зберігаючи контекст, в якому ці якості окреслювалися і таким чином, зведено до мінімуму когнітивні помилки, щод невірною розуміння виділеної якості, ігноруванням

слабо виявленої інформації в складних за змістом текстах, «огрубіння» результатів. В якості одиниць аналізу на етапі вивчення інформаційних джерел ми прийняли явища характерні для організаційної професійної ідентичності. Категорії виділялися нами на основі частоти висловлювань, з урахуванням наявних теоретичних уявлень про структуру професійної ідентичності та виділення смислових одиниць, пов'язаних з професією «педагог - організатор установи рекреації». З метою контролю за процедурою категоризації в рамках контент - аналізу в якості експертів були залучені співробітники науково - методичного відділу ДП УДЦ «Молода гвардія». Усі виділені категорії та індикатори отримали схвалення експертів. З причини того, що, ми не мали можливості заздалегідь прогнозувати весь обсяг можливих варіантів відповідей на поставлені запитання, то, при складанні класифікаційної схеми і розробці опитувальника ми передбачили категорію «Інше», що дозволило вивчати вичерпний масив даних. З метою оцінки змістовної валідності розробленої апріорної діагностично – формувальної моделі професійної ідентичності, її уточнення і збагачення ми вважали за необхідне, крім вивчення вищеназваних продуктів діяльності, проаналізувати подання та самописи педагогів - організаторів, що описані в унікальних термінах і є частиною індивідуально - професійного досвіду (творчі результати професійної діяльності: фотоархів, індивідуальні педагогічні проекти, майстер - класи, усні зауваження, судження, коментарі суб'єктів).

Дослідження уявлень досліджуванних щодо необхідних для обраної діяльності особистісних властивостей проводилося за допомогою методики Лист О. Ліпмана / Методика визначення професійно важливих якостей. Застосовано варіант опитувальника для професій, в яких переважають сенсорні і моторні властивості. Деякі питання опитувальника змінено з огляду на їх невідповідність дійсності професійної діяльності педагога - організатора установи рекреації. Дослідження проводилося на загальній вибірці педагогів - організаторів ($n = 214$). На підставі отриманих середніх кожної властивості для

виділених підгруп було складено ранжований перелік властивостей, професійно - значущих для професії «педагог - організатор установи рекреації».

Подальший детальний аналіз та оцінку психологічної придатності до професійної діяльності педагога – організатора закладу рекреації виконано методом двох портретів, розроблений Т.П.Зінченко та А.А.Фрумкіним. Залучення цього методу передбачає використання знань експертів в контексті побудови ідеального образу фахівця. В якості експертів виступили фахіці, що мають чималий досвід успішної роботи за відповідним фахом. Виконуючи завдання експерти зобов'язані були користуватися наступною шкалою: $(+3) \div (-3)$; «якість обов'язкова» \div «якість неприпустима». Наведену шкалу ми відносимо до переваг даного опитувальника, так як, шкала симетрична і кількісно визначає ступінь не тільки необхідності, а й неприпустимості тієї чи іншої властивості для досліджуваної професії, що практично не зустрічається в інших методиках і методологічних підходах, хоча є надзвичайно актуальним для вирішення практичних завдань, таким чином, еталон набуває кількісне вираження, що дозволяє застосувати математичні методи визначення ступеня придатності претендента. Крім того, перевага даного методу, полягає ще в тому, що він дозволяє: уникнути суб'єктивності при проведенні дослідження; в повній мірі залучається експертний досвід; дає можливість уніфікувати розробку психологічного еталона професії «Педагог – організатор закладу рекреації».

До недоліків методу, слід віднести, що за даними досліджень, ймовірність помилкового прийняття рішення досить висока і дорівнює 0,05.

Додатково, з метою поглибленого якісно – кількісного опису професійного образу застосовано метод експертного оцінювання. В оцінюванні приймала участь віділена група експертів, до складу якої увійшли представники адміністрації закладу рекреації, які добре розуміються на особливостях роботи педагогів – організаторів. До підгрупи експертів увійшли: начальники таборів, заступники нач. табору з виховної роботи, методисти науково - методичного відділу та практичні психологи кафедри психології розвитку і соціальних комунікацій

ПНПУ імені К. Д. Ушинського. За результатами експертного оцінювання було віділено: прізвища п'яти найуспішніших педагогів - організаторів (окремо по кожному табору; всього - 15 осіб); прізвища п'яти найбільш «неуспішних» педагогів - організаторів (окремо по кожному табору; всього - 15 осіб); ранжовану шкалу рівня успішності (шкала - 3 / + 3) інших 65 досліджуваних (окремо по кожному табору). Ранжування та виділення певних професійних та особистісних критеріїв, виявлення неприпустимих професійних якостей в виділених групах проведено методом заданого визначення. Дослідження методом заданого визначення проводилося поетапно, анонімно; залучено 2 групи експертів: «Педагоги - організатори ДП УДЦ «Молода гвардія» та «Діти - рекреанти», загалом 356 досліджуваних. Формат проведення: інтерактивно – тренінговий з застосуванням технік фасілітації. Фасілітаційні сесії (ФС) були сплановані та проведені за наступною тематикою: ФС «Ідеальний педагог - організатор установи рекреації» та ФС тимчасового дитячого колективу «Шукаю ідеального вожатого». Отримані протоколи експертного оцінювання оброблені з використанням математичних методів і зведені в єдину схему та залучені при моделюванні еталонного образу фахівця «Педагог – організатор закладу рекреації».

З метою вивчення індивідуально – особистісних характеристик досліджуваних було обрано методику Sixteen Personality Factor Questionnaire, 16 PF – 187 (Р. Кеттелл)[168,169,170,274,275]. Методика 16 PF дозволяє дослідити індивідуально - особистісні риси досліджуваних, які об'єднують взаємопов'язані групи особистісних якостей і виступають як інтегральні характеристики; виявити симптомокомплекси в виділених групах; розробити та описати професійно – орієнтовані профілі. Плануючи дослідження, нами було враховано рекомендації, що надані в роботах дослідників даного питання, а саме: окреслення ознак соціально - бажаної презентації образу Я; подвійну (стаціонарну та ситуаційну (мобілізаційну) обумовленість емоційних станів досліджуваних (Ф.Б Березін, І.В. Вибойщиков, О.М. Капустіна, В.С. Палій, А.А.Табідзе, З.О. Шакурова). Процедура тестування полягала в ознайомленні

досліджуваних з інструкцією, заповнення ним стимульного матеріалу з запропонованими варіантами відповідей на питання. Заповнення Опитувальника проводилося в групах по 15 осіб і організовано в такій спосіб, щоб, досліджуваним відчували певний комфорт і довірчу атмосферу. Дослідник знаходився в ролі спостерігача і фіксував діагностичні маркери, проявлені досліджуваними під час роботи з опитувальником. Опитувальник містить 187 питань і створює опис 16 - ти фундаментально незалежних і психологічно змістовних чинників (темперальні, особистісні), що дає змогу розробити типові профілі, що характеризують ієрархічні рівні професійної ідентичності в виділених групах. Отримані результати об'єднувались за професійно – значущими ознаками, виділені методом факторного та кластерного аналізу, до яких віднесено: психологічна готовність, яка описана групою факторів А,Е,Ф,Н,Л,Н,Q2; інтерактивна готовність окреслена факторами В,М,Q1; альтероградивна готовність виявляється за рахунок визначення факторів А,І,Л,Н,Q3; ігротехнічна готовність описана факторами А,В,Е,Ф,Н,О,Q1; емоційно – вольова є похідною факторів С,Г,І,О,Q3,Q4. Додатково виявлялись симптомокомплекси, пов'язані з деструктивними та маргінальними станами професійної ідентичності педагога – організатора в умовах закладу рекреації, а саме: афективна поведінка (І+, С+); схильність до агресії (Е+); схильність до правопорушень групового характеру(Г–); схильність до алкоголізму (О+,Q1+,С–,F+); тривожність (Q1+,Q4+). Виявлені індивідуально – особистісні інтегральні характеристики враховано при розробці психологічних професійно – орієнтованих профілів виділених груп. Статистична обробка отриманих даних проводилась за допомогою розробленої напівавтоматизованої процедури за допомогою програми Microsoft Excel 2007.

До методик, що досліджують мотиваційно - динамічні показники моделі відібрано: Motivation Sources Inventory, MSI (J.Barbuto, R. Scholl); опитувальник Плутчика - Келлермана – Конте (Life Style Index, LSI); моторна проба Й.Шварцландера; шкала локусу контролю Роттера (Rotter's Locus of Control Scale). Щодо дослідження мотивів індивідуальної професійної поведінки

педагогів - організаторів в умовах закладу рекреації та прийняття ними рішень, нами прийнято модель мотивації Leonard, Beauvais і Scholl, що зарекомендувала себе надійним так валідним діагностичним методом у широкому колі населення (тобто в міському бізнесі, медичних і соціальних службах, фахівцях у галузі освіти та студентах коледжів)[5, 29,38,41,181,259,318]. Автори вважають, що, мотивація - динамічний феномен, який погано піддається виміру, і тому, ними зроблено акцент на джерелах мотивації, які ґрунтуються на фундаментальному особистісному рівні. Запронована модель визначає п'ять джерел мотивації, до яких віднесено: внутрішні процеси, інструментальну мотивацію, зовнішню і внутрішню концепцію Я та інтерналізацію мети. Метатеорія мотивації була введена в дію J.Barbuto, R. Scholl Барбуто з розробленням і валідацією переліку джерел мотивації з 30 пунктів (MSI). Використання джерел мотивації продемонструвало тісний зв'язок із тактикою впливу та трансформаційною поведінкою [5].

У прикладних дослідженнях було виявлено кореляції з адаптацією студентів-мігрантів, а також із громадянською позицією організації та альтруїстичною поведінкою [6].

Нижче тезисно представлений опис джерел мотивації.

1. Якщо людина мотивована виконувати певні види роботи або брати участь у певних типах поведінки просто заради задоволення, то має місце внутрішня мотивація процесу. У цьому джерелі мотивації сама робота виступає як стимул. Термін «внутрішній процес» відрізняється від класичної інтерпретації внутрішньої мотивації тим, що у ньому робиться акцент на негайному задоволенні під час діяльності, а не на задоволенні, що отримується в результаті її досягнення. Класична внутрішня мотивація представлена в цій таксономії мотивації як внутрішня самооцінка [5]. Аналогічні конструкції внутрішньої мотивації процесу можна знайти в науковій літературі. Описи, засновані на потребах, аналогічні внутрішньому процесу, включають потреби раннього існування, внутрішні потреби в задоволенні (Мюррей) і фізіологічні потреби (Маслоу). Бандура описує внутрішню сенсорну мотивацію у термінах, аналогічних тим, які використовують для опису внутрішньої мотивації процесу.

2. Інструментальні винагороди мотивують людей, коли вони розуміють, що їхня поведінка призведе до певних відчутних результатів, таких як оплата праці, просування по службі, бонуси тощо. Інструментальний мотив, розважливий за своєю природою, найімовірніше, переслідує найбільш особисто вигідний результат. Індивіди, які керуються інструментальними мотивами, з більшою ймовірністю будуть прагнути до оптимального балансу витрат і результатів [5]. Подібні інструментальні мотиви були описані як потреба в безпеці (Маслоу), у владі (Макклелланд), зовнішня мотивація (Бандура) і матеріальні стимули (Барнард) тощо.

3. Зовнішня самоконцепція - це джерело мотивації, як правило, засноване на зовнішніх чинниках, коли індивід насамперед орієнтований на інших і шукає підтвердження своїх рис, компетенцій і цінностей. Індивід поводиться так, щоб задовольнити членів референтної групи, спочатку для того, щоб отримати визнання, а потім для того, щоб отримати статус. Інші дослідники описували подібну мотивацію як потреба в любові, прив'язаності та приналежності (Маслоу), потреба в приналежності (Макклелланд, Мюррей) тощо. Соціальні нагороди та порівняння з однолітками притаманні зовнішній Я-концепції.

4. Внутрішня самоконцепція - це джерело мотивації, що має внутрішні підстави. За цього типу мотивації індивід встановлює внутрішні стандарти рис характеру, компетенцій і цінностей, які стають основою для ідеального "Я". Потім людина мотивується до поведінки, яка підкріплює ці стандарти, і згодом досягає вищого рівня компетентності. Подібні мотиви описуються як потреба в повазі (Маслоу), у досягненні (Макклелланд, Мюррей) і мотивуючі чинники (Герцберг).

5. Поведінка, мотивована інтерналізацією мети, виникає, коли індивід переймає установки і поведінку, оскільки їхній зміст відповідає особистій системі цінностей індивіда. Сильні ідеали і переконання мають першорядне значення в цьому мотиваційному джерелі. Інтерналізація мети відрізняється від попередніх чотирьох джерел мотивації тим, що в ній усувається особистий інтерес. Мотивація з цього джерела виникає тому, що люди вірять у причину [5].

Це джерело мотивації аналогічне інтерналізованим цінностям Каца і Кана та самоактуалізації Маслоу.

Задля виявлення рівня домагань, що має питому вагу щодо формування професійної ідентичності та досягнення професійної мети, застосовано моторну пробу Й. Шварцландера. Емпіричне вивчення рівня домагань на початку ХХ століття було здійснено Ф. Хоппе, який довів взаємозв'язок між успішністю діяльності та складністю завдань. В дослідженнях Л. В. Вікулової, М. К. Калити, Е. І. Савонько та Є. А. Серебрякова було виявлено прямий зв'язок рівня домагань з самооцінкою. Характерними чинниками рівня домагань окреслено: рівень труднощів, що характеризує рівень завдань, який прагне досягти досліджуванний і які певні дії буде здійснено; визначення «мети» подальших дій, що формуються за допомогою випробування успіху і неспіху.

При організації дослідження, моторна проба Й. Шварцландера презентується як оцінка моторної координації. Вимірювання рівня домагання окреслюється параметрами: середнє значення цільового відхилення (ЦО); рівень та адекватність домагань. Неадекватність рівня домагань досліджуванного здатна привести до дезадаптивної поведінки, неефективності професійної діяльності, до труднощів в міжособистісних комунікаціях з оточуючими (керівниками, колегами, членами тимчасових дитячих колективів) і, отже, кризи формування професійної ідентичності. Додатково вивчався характер реакції досліджуванних на ситуацію «успіх - неспіх», схильність досліджуванних до вибору рівня складності завдань (рух «від ...» або «до ...»); «стійкість» - кількісні дані, що описують реакцію на ситуації «успіх / неспіх».

Показник, що висвітлює здатність прийняття відповідальності за свої особистісні та професійні вибори ми змогли вивчити за допомогою Rotter's Locus of Control Scale, РСК [7,15,16,27,69,105,132,253]. Локус контролю - це стійка властивість індивіда, що формується під час соціалізації. При цьому, для визначення локус контролю створено спеціальний опитувальник, що дає змогу виявити закономірний зв'язок між ним і іншими особистісними характеристиками. Такий підхід базується на припущенні, що, навмисними

вважаються лише ті дії, які зумовлені інтернальними причинами. Внутрішній (інтернальний) контроль вказує на сприйняття події як такої, що зумовлена поведінкою або відносно постійними характеристиками особистості. З іншого боку, «екстернали», обґрунтовують події з точки зору зовнішніх - соціальних умов їхнього життя, пропонуючи аргумент зовнішніх, не пов'язаних із внутрішніми причинами подій, тобто ненавмисно; зовнішній (екстернальний) контроль вказує на те, що позитивне або негативне підкріплення, яке слідує за дією людини, сприймається нею як результат випадку, фатального або щасливого збігу обставин. Водночас, існує точка зору, що пояснює дії та вчинки людей з причинами не всередині себе і не поза собою, а скоріше формулюючи їх комплексно - ситуативно актуалізуючи їх у цей момент часу з погляду стану життєвого простору, тобто, амбернально, уявляючи поведінку як функцію ситуації в момент часу. У разі амбернального локусу контролю над поведінкою часто порушується зв'язок між особистісними характеристиками та поведінкою, в якій вони проявляються. Йдеться про те, що людині з амбернальним локусом контролю властива виражена суперечливість між особистісними характеристиками і проявом їх у рамках поведінки. Враховуючи названу точку зору, спираючись на специфічні умови професійної діяльності виділених груп, а саме, хронографічну умову, нами було прийнято поняття амбернального локусу контролю, який поєднуватиме майже рівною мірою екстернальні та інтернальні характеристики особистості. Дослідження, засновані на роттерівській шкалі вимірювання локусу контролю, засвідчили відповідно до видокремленого нами поняття амбернального локусу, що він є мінливим залежно від того, на чому базується джерело контролю поведінки в тій чи іншій ситуації. Тобто, якщо інтернали з більшою ймовірністю, ніж екстернали, схильні шукати інформацію про можливі проблеми, то другі - в оточенні. Тоді амбернали залежно від ситуації прояву причини тієї чи іншої поведінки можуть знаходити їх і як інтернали в одних ситуаціях, і як екстернали в інших.

Достовірність результатів Rotter's Locus of Control Scale забезпечується специфічним прийомом, застосованим авторами при розробці методики, де рівна

кількість пунктів опитувальника описують емоційно позитивні і емоційно негативні ситуації; рівна кількість пунктів сформульовано в першій і третій особі; половина пунктів шкали сформульована таким чином, що позитивну відповідь на них дадуть люди з інтернальним локусом контролю, а, інша половина тверджень передбачає позитивну відповідь з боку осіб, яким притаманний екстернальний локус контролю. Спираючись на завдання дослідження та характеристику вибірки нами було віділені наступні професійно – значущі інформативні шкали : загальна інтернальність (Із), інтернальність в галузі досягнень(Ід), інтернальність в області невдач (Ін), інтернальність в області виробничих відносин (Ів), інтернальність у сфері міжособистісних відносин (Ім).

Шкала загальної інтернальності (Із). Високий показник по цій шкалі відповідає високому рівню суб'єктивного контролю над будь-якими значущими ситуаціями: інтернальність контроль, інтернальна особистість.

Шкала інтернальності в області досягнень (Ід). Високі показники за цією шкалою відповідають високому рівню суб'єктивного контролю над емоційно позитивними подіями і ситуаціями.

Шкала інтернальності в області невдач (Ін). Високі показники за цією шкалою говорять про розвинене почуття суб'єктивного контролю по відношенню до негативних подій і ситуацій, що проявляється в схильності звинувачувати самого себе у різноманітних неприємностях і стражданнях. Низькі показники свідчать про те, що людина схильна приписувати відповідальність за подібні події іншим людям або вважати їх результатом невезіння.

Шкала інтернальності в області виробничих відносин (Ів). Високі показники свідчить і те, що людина вважає свої дії важливим фактором організації власної виробничої діяльності, що складаються щодо в колективі, свого просування і т.д. Низькі показники вказують на те, що людина схильна приписувати більш важливе значення зовнішнім обставинам - керівництву, товаришам по роботі, везінню-невдачі.

Шкала інтернальності в області міжособистісних відносин (Ім). Високі

показники свідчать про те, що людина вважає саме себе відповідальною за побудову міжособистісних відносин з оточуючими. Низькі значення вказують на те, що особа схильна приписувати більш важливе значення в цьому процесі обставинам, випадку або оточуючих його людей.

Методикою що описує афективно – символічні чинники та характерологічні профілі моделі обрано Life Style Index (R. Plutchik, H. Kellerman & HR Conte). Life Style Index базується на основі психоеволюційної теорії Р. Плутчика і структурної теорії особистості Х. Келлермана, де, в якості системоутворюючого чинника розглядається зв'язок окремих видів психологічного захисту з різними афективними станами і діагностичними концепціями. Опис методики знайшов своє відображення як в зарубіжній літературі, так і у вітчизняній. Додатковою методологічною підставою вибору методики стала сформульована А. Адлером концепція Life Style (стиль життя), де автор вказує, на те, що, дослідження стилю життя враховує формуючий досвід, отриманий в дитинстві і який зумовлює екзистенційні життєві рішення та впливають на актуальну професійну поведінку (А. Адлер, О.В. Сидоренко)[61,64,74,135,171,209,235,238,245,248,249].

Перевагою методики Life Style Index, LSI є можливість діагностувати систему механізмів психологічного захисту, оцінити ступінь напруженості кожного, визначити домінуючі індивідуальні захисні механізми і скласти груповий профіль захисних механізмів, характерний для виділених груп. Незаперечною цінністю методики є її теоретична обґрунтованість, валідність, цілеспрямована багатомірність та конструктивна необтяжливість. Life Style Index складається з опитувальника, бланка для відповідей, ключа – дешифратора. За допомогою ключів - інтепритаторів окреслюються наступні характеристики: особливості захисної поведінки в нормі, відповідні акцентуації характеру, можливі девіації поведінки. За допомогою Life Style Index, LSI досліджувалися та аналізувались вісім механізмів психологічного захисту, визнаних базовими у структурній теорії Р. Плутчика: заперечення, витіснення, інтелектуалізація, формування реакції, регресія, компенсація, проекція, заміщення.

1. Заперечення - механізм, за допомогою якого заперечується досвід, який

дермінує стан страждань; інформація, що суперечить внутрішнім установам, не приймається.

2. Витіснення, тобто, усунення зі свідомості небажаного психічного змісту і пов'язаних із цим переживань. Витіснення можна визначити як забування неприйнятних для свідомості психічних репрезентацій, тобто, думки про несумісні, з погляду моралі, бажання або спогади про травматичні переживання.
3. Регресія - уникнення суб'єктом тривоги шляхом повернення до онтогенетично незрілих форм поведінки і задоволення потреб.
4. Компенсація - спроба виправлення або заміни об'єкта, що викликає почуття неповноцінності, нестачі, втрати (реальної чи уявної).
5. Проекція - механізм приписування оточуючим різних негативних якостей, думок, почуттів, що формує раціональну основу для неприйняття інших і прийняття на цьому тлі себе. Проекція є психічним процесом протилежним до емпатії - здатності розпізнавати почуття іншої людини. Зазвичай, у людей, схильних до проєкцій, дуже низька здатність до інтроспекції та рефлексії - саме внаслідок такого ментального дефіциту і розвивається проєкція, коли зовнішнє плутається з внутрішнім.
6. Заміщення (зміщення фокусу агресії) - механізм зняття напруги шляхом перенесення агресії з більш сильного або значимого суб'єкта (що є джерелом гніву) на слабший і доступний об'єкт або на самого себе.
7. Інтелектуалізація - механізм підміни чуттєвої основи логічними доводами, передбачає довільну схематизація і тлумачення подій з метою сформувати почуття суб'єктивного контролю над ситуацією.
8. Формування реакції (реактивне утворення) - механізм трансформації імпульсів і почуттів, які суб'єкт з тих чи інших причин розцінює як неприйнятні, в їх протилежності.

Запропонована методика Life Style Index, LSI дозволяє дослідити шляхи і засоби досягнення індивідуальної конструктивної психологічної захищеності та здатності до ефективної професійної адаптації в руслі формування професійної ідентичності. За допомогою методики нами визначались наступні показники:

«ступінь напруженості механізмів захисту» (СНМЗ) та їх проявленість; «загальна напруженість психічних захистів» (ЗНПЗ); «напруженість психологічних захистів» (НПЗ); ступінь вираженості тривоги (СВТ); «ступінь напруженості захисту» (СНЗ);

Теоритичний аналіз досліджень професійної ідентичності виявив емпіричні докази та визначення відокремлених характеристик професійних утворень, що є недостатнім для досягнення мети нашого дослідження. Саме тому, необхідність дослідити феномен професійної ідентичності з урахуванням динаміки та умов професійної діяльності педагогів – організаторів мотивувала розробку оригінального психодіагностичного комплексу, який би компенсував відсутність методик, що комплексно досліджують психологічні особливості становлення професійної ідентичності у виділених групах. У співавторстві з науковим керівником розроблено відповідні оригінальні процедури та методики (див.Додаток А): оригінальна процедура - опитування Особистий професійний вектор,ОПВ;Опитувальник дослідження психологічних особливостей професійної ідентичності педагогів - організаторів установи рекреації, ОДПОП; опитувальник Модель індивідуальної психологічної стійкості, МІПС ; авторська методика Дискурсивно – графічний тест, ДГТ.

Оригінальна процедура - опитування Особистий професійний вектор, ОПВ (С.М.Симоненко,О.В.Костюніна) є вступною методикою в основний діагностичний комплекс, яка дозволила створити ситуацію фокусування для виконання методик всього комплексу. Застосування опитувальника ОПВ обумовлено потребою дослідження уявлень респондентів про професійні орієнтири і механізми становлення професійної ідентичності суб'єкта педагога - організатора. Опитування проводилось як індивідуально, так і в групі. Процедура опитування полягала в письмовому заповненні бланка Опитувальника, що складається з 16 розділів і включає в себе традиційні питання, що застосовуються в профконсультуванні. Важливою частиною Опитувальника є пункти, що описують домінуючі чинники вибору і ступінь усвідомленості, мотив вибору професії (питання 3 і 4). Питання №5 ÷ №10,

спрямовані на виявлення привабливості професії і професійно значущих детермінант для досліджуваних. Нестандартним прийомом є введення в Опитувальник питань №10 та №11, які виявляють наявний у досліджуваних стресовий досвід і дозволяють судити щодо стану здоров'я і життєві сценарії подолання стресу. У змісті пункту №11 ми ввели питання шкали стресу, бо, неперероблений психотравмуючий матеріал впливає на якість життя і в тому числі на продуктивність професійної діяльності. Питання № 12 показує ступінь стійкості вибору професії педагога - організатора. Питання №13÷№15 дозволяють визначити спрямованість до професійної діяльності педагога – організатора установи рекреації. З метою орієнтації в професійно – семантичному полі і розширення суб'єктивного уявлення досліджуваних введено наступні процедури: за аналогією з соціометричною процедурою (три позитивних і три негативних вибори), дихтомічні вибори і оповідання, що не мають правильної відповіді. Стимульний матеріал для проведення процедури Особистий професійний вектор викладено у Додатку А.1. Запропонована структура ОПВ дозволяє в дослідженні співвіднести результати з показниками, виявленими за допомогою методики О. Ліпмана.

З метою дослідження психологічних особливостей професійної ідентичності виявлялись психологічні відмінності між виділеними групами педагогів - організаторів, які придбали продуктивний статус професійної ідентичності та педагогів - організаторів з ознаками професійної деформації, з подальшим визначенням психологічних особливостей становлення професійної ідентичності на основі психодіагностичного обстеження даних груп. Дане завдання вирішувалось за допомогою оригінального Опитувальника дослідження психологічних особливостей професійної ідентичності педагогів - організаторів установи рекреації, ОДПОПІ (С.М.Симоненко,О.В.Костюніна) (див. Додаток А.2.). Опитувальник ОДПОПІ віднесено до особистісних тестів, так як, досліджуванні при виконанні інструкції оцінювали та описували своє місце в професії, а, дослідник, спираючись на результати стандартизованого самозвіту, отримує можливість досліджувати особливості самосприйняття

суб'єкта (педагога - організатора) в професійному полі. А. Анастасі вважає, що в основу особистісних опитувальників можуть бути покладені наступні підходи: релевантність змісту, прив'язка до емпіричного критерію, результати факторного аналізу, теорії особистості, а завдяки здатності концептуалізувати себе (за Дж. Ловінгером) респондент оцінює і описує своє місце в професії [16]. Крім того, згідно психометричним вимогам, передбачено можливість збору даних, що стосуються певних областей прояви психічного: інтроспективного досвіду, експертної оцінки зовнішньої поведінки і продуктивного результату здійснення діяльності.

ОДПОПІ складається з 20 тверджень, по кожному з яких пропонується розширений набір можливих варіантів відповідей (а, б, в, г). Інтерпретація отриманих даних проводиться на підставі «Шкали рівнів професійної ідентичності»: чим вище сума балів по одній з шкал, тим вище проявленість рівня у досліджуваного. Високі показники за тестом («Рівень виявлений явно») свідчать про те, що обстежуваний активно прагне до оволодіння професією «педагог - організатор установи рекреації», ця професія подобається йому; він добре бачить перспективи і професійне зростання в рамках даної професії; вільний час присвячує вивченню і освоєнню хобі - навичок мають відношення до професії «педагог - організатор установи рекреації»; в коло знайомих входять фахівці в області обраної професії; що вважають свою професію справою свого життя. Середні показники («Середня вираженість рівня») свідчать про невизначеність респондента щодо професійного вибору. Низькі показники свідчать про те, що респондент вимушено працює «педагогом - організатором установи рекреації»; робота в установі рекреації обумовлена не цікавістю щодо професії «педагог - організатор» і бажанням працювати за даною спеціальністю, а іншими причинами (вплив батьків, фінансова стабільність та ін.); досліджуваний не бачить перспективи для себе в професії «педагог - організатор»; професійне навчання йому не цікаво; при можливості хоче змінити професію та отримати іншу спеціальність.

Проведено стандартизацію та психометричну перевірку оригінальної методики ОДПОП, що передбачало вирішення низки методологічних і практичних завдань: (1) сформулювати мету створюваної методики; (2) визначити зміст методики; (3) визначити кількість питань і сформулювати їх; (4) провести психометричну перевірку методики. При вирішенні першого завдання, метою ОДПОП визначено вивчення психологічних особливостей та рівневих чинників формування професійної ідентичності педагогів – організаторів в умовах закладу рекреації. На данному етапі: проведено якісно - теоретичний аналіз; уточнено поняття психологічного феномену професійної ідентичності педагога - організатора в умовах закладу рекреації та створено теоретичний конструкт майбутньої методики.

Теоретичною основою розробки методики ОДПОП принята концепція ідентичності Дж. Марсія, яка описує 4 статуси ідентичності, що розглядаються, як рівні розвитку професійної ідентичності: Identity Achieved - досягнута ідентичність, Moratorium - мораторій ідентичності, Foreclosed - вирішена ідентичність, Identity Diffused - дифузна ідентичність. При конструюванні оригінального опитувальника ми також, спиралися на наукові ідеї А.В. Сергєєвої, М.Г. Синякової, А.М. Сосновської, У.С. Родигіної, О.О. Фарінець, Б. Шеффера, Б. Шледера та інших. Структурним підґрунтям для визначення особливостей професійної ідентичності виступила діагностично – формуюча модель професійної ідентичності, що описана раніше в параграфі 1.4.

Друге методологічне завдання полягало у визначенні та складанні завдань теста-опитувальника у вигляді тверджень, які, могли б виступати в якості індикаторів, що досліджуються в роботі. Згідно до психометричних вимог, при конструюванні Опитувальника дослідження психологічних особливостей професійної ідентичності педагогів - організаторів установи рекреації, ОДПОП, ми апелювали до трьох чинників прояві психічного: інтроспективного досвіду, експертної оцінки зовнішньої поведінки та продуктивного результату здійснення діяльності. Завдання – твердження ОДПОП були розроблені на підґрунті якісного аналізу наукової літератури, вивчення вже існуючих методик,

спрямованих на дослідження професійної ідентичності та параметрів, що її детермінують. Крім того, були використані данні, отримані за допомогою емпіричних досліджень, включеного спостереження, бесід з експертами, контент-аналізу продуктів професійної діяльності. Завдяки отриманим самоописам педагогів - організаторів (тексти інтерв'ю, результати тестування, контент - аналіз) вдалося отримати психосемантичні конструкти, що описують психологічні особливості професійної ідентичності, відповідно закладеного в опитувальник психологічного конструкту. Аналіз продуктів діяльності та самоописів дозволив виявити елементи діагностично – формуючої моделі, на підґрунті чого і були сформульовані питання опитувальника. Після проведення інтерв'ю та проведення якісного аналізу протоколів були розроблені шкали, які досліджують певні структурні елементи. Для кожної шкали було створено психосемантичний реєстр та надано опис конкретних проявів кожного досліджуваного параметру. За результатами, було розроблено перелік тверджень опитувальника, інструкцію для обстежуваних, бланк для відповідей та процедуру розрахунку результатів, складено ключ-дешифратор.

Третє завдання полягало в визначенні кількості та формулюванні тверджень. За аналогією з загальновідомими методиками ОДПОПІ складається з питань - тверджень, кожне з яких пов'язане з основною темою дослідження. Питання - твердження ОДПОПІ стосуються того, як досліджуванний бачить самого себе в тому чи іншому відношенні; як, на його думку, його оцінюють інші; наскільки результативна його професійна діяльність. Завдяки отриманим раніше самоописам педагогів - організаторів (тексти інтерв'ю і творів) нам вдалося вербалізувати особливості розвитку професійної ідентичності, відповідно закладеного в тест - опитувальник психологічного конструкту. Кожен елемент професійної – ідентичності був перетворений в відповідне питання - твердження. Завдання-твердження були сформульовані з урахуванням вимог психометрики, а саме: однозначність; конкретність; перевага суджень, що описують поведінку, а не почуття; прийняття до уваги можливості соціально бажаних відповідей; уникнення ефекту «психометричного парадоксу». З цією

метою, твердження формулювалися таким чином, щоб, призначення кожної відповіді не було занадто очевидним, отже, відомо, що ймовірність прояву «установки на згоду» найкраще зменшується формулюванням зрозумілих завдань та використанням збалансованих шкал, які ми і застосували на практиці. Тест - опитувальник ОДПОПІ базується на шкалі відношення, яка, при необхідності трансформується в номінальну. Номінальна шкала «...допускає лише операцію встановлення рівності - нерівності. При обробці даних, отриманих за допомогою цієї шкали, можливе обчислення статистичних показників. В процесі розрахунку результатів по кожній шкалі ми брали за основу лінійну діагностичну модель, яка допускає можливість складання відповідей на твердження тест - опитувальника, що відносяться до певної конкретної шкали. Підсумковий бал за шкалою рахується шляхом виявлення збігів тверджень з діагностичним ключем. В результаті проведеної діагностики було складено індивідуальний профіль професійної ідентичності кожного обстежуваного та виявлено еволюційні індикатори професійної ідентичності у конкретних випадках.

Для вирішення четвертого завдання та психометричної перевірки сконструйованого тест - опитувальника ОДПОПІ було сформовано вибірку стандартизації за такими параметрами: педагоги - організатори установи рекреації сукупної вибірки (214 респондентів), у віці від 19 до 25 років; з них дівчат 159 осіб (74,3%) і юнаки - 55 осіб (25,7%). Дана група обрана, тому що, в подальшому планується застосовувати тест - опитувальник ОДПОПІ саме до данної категорії. Психометрична перевірка валідності ОДПОПІ здійснювалась відповідно до означених вимог психометрики: змістовна та дискримінативна валідність тест-опитувальника, а також, емпірична корекція стимульного матеріалу методики. Перший варіант опитувальника складався з 48 тверджень: авторами передбачалось, що кожна з чотирьох шкал повинна мати по 12 тверджень, але, які саме з запропонованих тверджень увійдуть до складу опитувальника визначала процедура перевірки змістовної та дискримінативної валідності. Для визначення змістовної валідності та оцінки ступеня ясності

формулювання кожного індикатора опитувальника були залучені експерти: методисти науково – методичного відділу (19 осіб) та представники адміністрації УДЦ «Молода гвардія» (12 осіб). За результатами експертної оцінки та ранжування зібраних даних проведено моніторинг дискримінативності – здатності кожного індикатора-твердження диференціювати досліджуваних щодо «максимального» або «мінімального» результату тесту ОДПОПІ в цілому. Після опрацювання опитувальника з урахуванням зауважень експертів, деякі питання було переформульовано, а деякі – вилучено. З метою перевірки тверджень на чіткість і доступність для сприйняття уточнений варіант було запропоновано групі досліджуваних [138,187]. Таким чином, питання - твердження що викликали труднощі для сприйняття зазнали змін, а частина тверджень, яка не давала нормальну частоту розподілу вилучена. Психометрична перевірка оригінального тест - опитувальника ОДПОПІ проводилася в ході аналізу описових статистик: суми, середньої арифметичної медіани. Отримані дані представлені в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Описові статистики психометричної перевірки ОДПОПІ, (n = 214)

Критерії	Сукупна вибірка		
	Σ	М	Me
Когнітивний рівень ПІ	1413	6,6	6,5
Асоціативний рівень ПІ	2611	12,2	12
Автономний рівень ПІ	2313	11,7	12
Інтегральний рівень ПІ	2120	9,9	9,9

На підставі наведених у таблиці 2.1. даних, для сукупної вибірки отримано наступні дані: когнітивний рівень професійної ідентичності (М = 6,6; Me = 6,5; Σ = 1413; min бал = 0; max бал = 20); асоціативний рівень професійної ідентичності (М = 12,2; Me = 12; Σ= 2611; min бал = 0; max бал = 40); автономний рівень професійної ідентичності (М = 11,7; Me = 12; Σ = 2513; min бал = 0; max бал = 60); інтегральний рівень професійної ідентичності (М = 9,9; Me = 8; Σ = 2120; min бал = 0; max бал = 80). Оскільки феномен професійної ідентичності є

динамічним утворенням, то, опитувальники для його дослідження не піддаються перевірці на ретестову надійність; однак, при умові, відносної сталості умов нашого дослідження і при незначному часовому інтервалі між дослідженнями (1,5 місяця), оцінку стійкості результатів тестування проведено шляхом повторного опитування одних і тих же респондентів. Таким чином, коефіцієнт надійності дорівнює кореляції між показниками, отриманими тими ж випробуваними в кожному з двох випадків проведення тесту. Підрахунок коефіцієнта кореляції між загальними балами за шкалами ОПОПІ за підсумками первинного і ретестового випробування проводилося за допомогою коефіцієнта кореляції Пірсона (r). Результати перевірки Опитувальника на стійкість представлено в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2.

Ретестова надійність шкал опитувальника ОПОПІ (n = 214)

Назва шкал	r
Когнітивний рівень ПІ	,792**
Асоціативний рівень ПІ	,716**
Автономний рівень ПІ	,423**
Інтегральний рівень ПІ	,586**

Примітка. Тут і далі в розділі: 1) нулі і коми опущені; 2) позначення * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$;

Отримані результати доводять, що r для показника «надійність по стійкості результатів» знаходиться в інтервалі від «помірного» до «високого» і зв'язок між ознаками прямий. Внутрішня узгодженість визначалася окремо для двох основних діагностичних конструктів: асоціативний і автономний рівень професійної ідентичності та обчислювалася за відомою формулою для коефіцієнта альфа Кронбаха (α):
$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right),$$
 де, k - кількість ознак, що входять до опитувальника; S - середньоквадратичне відхилення показників i -ї ознаки ($i = 1, \dots, k$), S_T - середньоквадратичне відхилення сумарних показників за всіма ознаками опитувальника. Результати перевірки представлені в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3.

Надійність шкал методики ОПОПІ по однорідності

Назва шкал	r	α
Асоціативний рівень ПІ	,710	0,98
Автономний рівень ПІ	,424	0,94

Отримані результати α показують «дуже добру» однорідність шкал Опитувальника, іншими словами, дуже гарний рівень однорідності. Згідно психометричним вимогам, надійність методики підтверджує наявність внутрішньої узгодженості питань. За допомогою r ми порівняли значення шкал ОПОПІ і показників виділених груп з різною тривалістю стажу(див. табл. 2.4.)

Таблиця 2.4.

Кореляція показників професійної ідентичності в виділених групах

Назва шкал	Групи / міс		
	0 - 3	3 -12	Понад 12 міс.
Когнітивний рівень ПІ	,607	,804	,662
Асоціативний рівень ПІ	,704	,761	,650
Автономний рівень ПІ	,278	,437	,448
Інтегральний рівень ПІ	,182	,380	,437

Як, видно, з таблиці 2.9, показники груп позитивно корелюють з показниками шкал. Показник значущості відбиває, що рівень взаємозв'язків між шкалами високий ($p < 0,01$). Таким чином, можна стверджувати, що, авторський тест - опитувальник ОПОПІ є внутрішньо узгодженим, а, отже, надійним. Очевидна валідність була встановлена за допомогою залучення групи експертів з метою оцінки діагностичних завдань та змісту авторського опитувальника. Група експертів складалася з методистів науково - методичного відділу ДП УДЦ «Молода гвардія» та психологів, які допомагали в проведенні дослідження ($n = 25$). Перевірка опитувальника за критерієм конструктивної валідності полягала в обчисленні коефіцієнтів кореляції результатів тесту ОПОПІ з результатами методики «Рівень суб'єктивного контролю» (РСК). Вибір методики РСК пояснюється тим, що вона була проведена на тій же вибірці, що і авторський опитувальник, а обрані шкали кореспондують і є значущою категорією продуктивної професійної ідентичності. Конструктивна валідність авторського опитувальника була встановлена за допомогою коефіцієнта Пірсона (r):

зіставлялися результати двох методик за основними шкалами «Асоціативний рівень ПІ», «Автономний рівень ПІ» (авторський опитувальник ОПОПІ) і «Інтернальність в області виробничих відносин (Ів)», «Інтернальність в сфері невдач (Ін)» методики РСК (див. табл. 2.5.).

Таблиця 2.5.

**Кореляція результатів авторського тест - опитувальника ОПОПІ і
Опитувальника рівня суб'єктивного контролю, РСК**

		ОПОПІ		РСК	
		Асоціативний рівень ПІ	Автономний рівень ПІ	Ів	Ін
ОПОПІ	Асоціативний рівень ПІ	1	,116	,217	457,
	Автономний рівень ПІ	,116	1	,760	,006
РСК	Ів	,217	,760	1	,147
	Ін	,457	,006	,147	1

Грунтуючись на даних, що наведені в таблиці, виявлено позитивну кореляцію між значеннями шкал «Асоціативний рівень ПІ» і «Інтернальність в сфері невдач (Ін)». Показник кореляції r склав 0,457, при цьому, встановлено високий рівень значущості взаємозв'язку ($p < 0,01$). Також, високий рівень значущості при позитивній кореляції (0,760 ; $p < 0,01$) виявлено між шкалами «Автономний рівень ПІ» і «Інтернальність в області виробничих відносин (Ів)».

Важливо відзначити, що, між шкалами «Асоціативний ПІ» і «Інтернальність в області виробничих відносин (Ів)» низький рівень кореляції і між категоріями «Автономний рівень ПІ» і «Інтернальність в сфері невдач (Ін)» немає взаємозв'язку, що також підтверджує валідність авторського опитувальника. З метою стандартизації результатів опитувальника ми використовували описову статистику, послідовно розраховували середнє арифметичне сирих балів досліджуваних та стандартне відхилення сирих балів по кожній шкалі (таблиця 2.6.)

Оскільки, шкали авторського тест - опитувальника ОПОПІ є біполярними, то середні показники є перехідною зоною, коли один рівень умовно закінчується і починається наступний. З огляду на діагностично –

формує модель професійної ідентичності, перехід на наступний рівень це процес не лінійний, отже, суб'єкт одночасно може перебувати на декількох рівнях, з найбільшими проявами одного з них.

Таблиця 2.6.

Стандартизація рівнів професійної ідентичності за авторською методикою ОПОП

Шкала	M±δ	Нормативний ряд / Ступінь прояву індикаторів	
Когнітивний рівень ПП	6,6 ±3,7	високий	12 - 20
		середній	7-11
		низький	0 - 6
Асоціативний рівень ПП	12,2± 4,6	високий	19 - 40
		середній	13 -18
		низький	0 - 12
Автономний рівень ПП	11,75± 6,3	високий	20 - 60
		середній	12 -19
		низький	0 -11
Інтегральний рівень ПП	9,9± 8,3	високий	20 - 80
		середній	10 -19
		низький	0 - 9

Таким чином, доведено, що, розроблений нами «Опитувальник дослідження психологічних особливостей професійної ідентичності педагогів - організаторів установи рекреації» (ОПОП), задовольняє психометричним вимогам і може застосовуватися як в дослідницьких цілях, так і в контексті психологічного супроводу з метою виявлення індивідуальних відмінностей формування професійної ідентичності, а точніше, з'ясування рівня професійної ідентичності та індикаторів прояву.

Додаткове дослідження індивідуальних адаптивних стратегій досліджуваних проведено за допомогою модифікованого опитувальника «Модель індивідуальної психологічної стійкості» (МПС) (С.М.Симоненко, О.В.Костюніна) (див.Додаток А.3.), який дозволяє дослідити індивідуальні та групові характеристики профілю життєстійкості суб'єкта (групи) і виявити стильові особливості подолання стресу в досліджуваних групах.

Опитувальник МІПС є похідною методикою та складається з двох модулів: НСССh і BASIC Ph [206,207,208,210,237,303,304,311] .

Модуль НСССh розроблено з урахуванням концепції загальної адапційної напруги Г.Сельє та моделі життєстійкості С.Мадді, за думкою якого, життєстійкість це системоутворюючий фактор, який пом'якшує ефекти стресогенних обставин і допомагає зберегти здоров'я. В моделі життєстійкості С.Мадді виділено три автономних принципи: щодо відношення до стресових ситуацій, особливо до оточуючих; застосування особливого трансформаційного чи регресійного копіngu. Дослідження, проведене С.Мадді, в ситуації невизначеності та психологічного стресу, що провокувало реакції дистресу, соматичні захворювання і психічні порушення у респондентів, виявило високу зворотню залежність між вираженістю компонентів життєстійкості і ймовірністю серйозного захворювання протягом року після виникнення стресовій ситуації у досліджувальних. За умовою низького рівня вираженості всіх трьох компонентів життєстійкості ймовірність захворювання дорівнює 92,5%, при високому рівні одного з компонентів — 71,8%, при високому рівні двох компонентів — 57,7%, і при високому рівні всіх трьох компонентів — 1,1%. Отримані дані доводять не тільки значущість компонентів життєстійкості («hardiness») в запобіганні стресогенних розладів, але і системний, синергичний характері їх взаємодії між собою, при якому сукупний ефект перевищує суму ефектів кожного компонента окремо. До компонентів модулю НСССh віднесено: залучення («commitment»); контроль («control»), прийняття ризику (виклик) («challenge»).

Залучення («commitment») є важливою особливістю уявлень щодо себе, навколишнього світу та характеру взаємодій між ними, яка мотивує людину до самореалізації, лідерства, здорового способу життя та поведінки. Даний компонент дозволяє почуватися значимим і включатися у вирішення життєвих завдань навіть за наявності стресогенних факторів та змін.

Люди з розвиненим контролем («control») переконані у тому, що боротьба може вплинути на результативність ситуації, і вони самі можуть контролювати

її перебіг; чим більш виражений цей компонент, тим більше людина впевнена в ефективності своєї активної позиції. Переконаність у відсутності контролю над тим, що відбувається, породжує стан вивченої беспорядності. Компонент контролю пов'язаний із самооцінкою, особистісною адаптацією до важких життєвих ситуацій, а також депресією, тривожністю, станом здоров'я. При високому рівні обізнаного контролю, а саме - переконаності людини в тому, що вона може вплинути на важливі для неї результати, вона концентрується у виконанні завдання; ситуація може бути не тільки у межах можливостей людини а й поза їх межами, а й межі, в цьому випадку людина ініціює поведінку, докладає зусиль, ставить перед собою важкі цілі, не боїться нових, складних та незнайомих ситуацій. При низькому рівні компонента «контроль» людина уникає складності, воліє ставити легко досяжні цілі, залишається пасивною, не вірячи у ефективність своїх процесів.

Особистості, для яких характерним є розвинений компонент прийняття ризику (виклик) («challenge»), сприймають все, що відбувається з ними (і позитивне, і негативне) як досвід, на основі якого можна навчитися чогось. Завдяки даному компоненту, будь-яка подія переживається як стимул для розвитку власних повноважень. За думкою М. Перре та У. Бауманн, це здатність прийняти виклик. Д. Грінберг позначає цей компонент терміном «витривалість». Він надає впевненості у тому, що зміни завжди ведуть до розвитку. Небезпека сприймається як складна завдання, що знаменує собою черговий поворот мінливого життя та спонукає людину до безперервного зростання.

За високого рівня залучення, у складних життєвих ситуаціях зростає потреба у контакті з іншими людьми; високий рівень контролю детермінує активність намагання вплинути на події; розвинений компонент виклику підвищує прагнення навчатися на своєму позитивному та негативному досвіді. Отже, залучення підтримує активність людини, контроль та прийняття ризику пов'язані з мотивацією людини до діяльності всупереч труднощам. Життєстійкість людини детермінує її готовність отримувати досвід із ситуацій,

що склалися, діяти в ситуації невизначеності, тобто, життєстійкість - ресурс, спрямований більшою мірою на підтримання вітальності та діяльності, у меншій – на підтримку активності свідомості.

Модуль BASIC Ph - багатовимірна модель подолання стресу та пошуку внутрішньої стабільності, розроблена професором Мулі Лаадом – директором Центру профілактики стресу в Кір'ян – Шмона (Ізраїль) [303,304]. М. Лаад, емпірично довів, що, у кожній людині наявні шість основних ресурсних каналів, залучення яких поліпшує вихід із стресової (кризової) ситуації: В (Belief and values) - переконання, цінності, надія, самооцінка, психофілософія життя, сенс життя, вірування та містифікація); А (Affect and emotion) - емоційний обмін почуттями, дзвінки іншим, писання віршів чи прози, малювання, пряме або непряме вираження емоцій); S (Social) - соціальне спілкування з друзіми, колегами, сім'єю; функція, ролі чи складова організації, професійного співтовариства, професійна ідентичність); І (Imagination) - дух творчості, уява, інтуїція, фантазування, гумор, імпровізація, переключення уваги, зайняття прикладним мистецтвом); С (Cognition) - когнітивне мислення, переконання, розсудливість, реальність, логіка, планування, навчання, інформація, розподіл пріоритетів, альтернатива, внутрішній рефлексивний діалог; Ph (Physiology and activities) - фізична активність, тілесні самовідчуття, діяльна модальність, їжа, праця, спорт, секс, прогресивна релаксація, дихальні практики.

Поєднання вищевказаних методик в одній діагностичній моделі обумовлено необхідністю комплексного опису особливостей показників життєстійкості (HCCCh) і індивідуальної моделі подолання стресу (BASIC Ph), як професійно значущих характеристик, що детермінують внутрішню підготовленість до придбання позитивної професійної ідентичності педагога - організатора УДЦ «Молода гвардія». Крім того, інтерпретація поєднання чинників моделі HCCCh та BASIC Ph дозволяє оцінити ефективність (адаптивність або дезадаптивність) індивідуальної стратегії респондента в ситуації подолання стресу.

Опитувальник МППУ призначений для опитантів від 18 років, без обмежень по освітнім, соціальним і професійним ознакам. Процедура тестування проводилася як в групі, так і індивідуально. Стимульний матеріал для проведення методики, інструкцію, текст опитувальника «Модель індивідуальної психологічної стійкості» (МППС) викладено у Додатку А.3. Отримані значення субшкалами: залученість, контроль і прийняття ризику (НСССh), відповідні показникам «середнє» та «вище середнього» свідчать про вираженість вимірюваних показників. Пункт 46, введений додатково, для опису індивідуальної моделі подолання стресу (BASIC Ph), як професійно значущої навички, обумовлює внутрішню підготовленість до придбання позитивної професійної ідентичності педагога - організатора УДЦ «Молода гвардія». Твердження 46.1 – 46.34 обробляються як метрична оцінка показників оригінальної моделі BASIC Ph за допомогою Q-сортування тверджень за 7-бальною шкалою Лікерта, де, найбільш розвинена стратегія (стратегії) протидії визначається шляхом підрахунку кількості проявів кожної стратегії. Для зручності математичної обробки кожній відповіді привласнено числове значення. При роботі зі шкалою випробувані оцінюють ступінь своєї згоди або незгоди з кожним судженням, від «ніколи» до «завжди».

Проблема професійної ідентичності найчастіше вивчається з застосуванням різноманітних формалізованих методик та стандартизованих інтерв'ю, що включають в себе, питання – твердження та мають запропоновані варіанти відповідей. Однак, проведені дослідження доводять, що, для всебічного і глибокого вивчення складного і багатовимірного феномену «професійна ідентичність педагога – організатора закладу рекреації», недостатньо обмежуватися стандартизованими методиками, а наразі є необхідність залучення додаткових, більш «м'яких» методів, які б дозволили дослідникам не тільки оцінити групу людей, які певним чином позначають своє становище в професійному співтоваристві, а й зрозуміти сенс, що вони вкладають; що для них означає, «бути кимось» в даному професійному співтоваристві. Авторська методика «Дискурсивно - графічний тест» (ДГТ) (О.В.Костюніна) [5]

(див.Додаток А.4.) дозволяє не тільки виявити актуальний статус професійної ідентичності педагога-організатора, але, й дослідити причини, мотиви виникнення того чи іншого статусу (когнітивного, емоційного, особистісного); описати ставлення педагога - організатора до своєї діяльності, крізь призму ідентичності; скласти характерологічний профіль. При розробці методики ми спиралися, зокрема, на модель філософського погляду на раціональність М.Вебера, на стратегіально-семантичний підхід до пізнання візуально-мисленнєвої діяльності С.М.Симоненко, на наукові розробки Н.К. Рауш де Траубенберг «Тест Роршаха»; роботи С.Т. Джанерьян, що до, професійної Я-концепції; дослідження В.П. Серкіна «Структура і функції образу світу в практичній діяльності»; дослідницькі ідеї П.В.Яньшіна в роботі «Цвето - соціометрія як метод соціальної психології», дослідження В.К.Каліненко, Crisi A., щодо валідації та практичного застосування Wartegg-Zeichen-Test, WZT. Дослідження та апробація стимульних знаків WZT, яке проведено С. Валявко, на вбірці 150 респондентів (діти старшого дошкільного віку), емпірично доводить, що стимульні знаки тесту Е. Вартегга підібрані таким чином, що, кожен з них, з урахуванням архетипичної специфіки, відбиває проєкцію певної психічної області. Таким чином, кожний створений малюнок в тесті Е. Вартегга виявляється «адресованим» певній галузі індивідуального досвіду, певному аспекту особистості. Gronnerod S.J. в 2012 році, опублікував дані мета - аналізу 37 досліджень тесту WZT, проведених з використанням певних скорингових програм, де, було визначено, що, коефіцієнт валідності WZT дорівнює 0,33 і його значення корелює зі статистичною значущістю тестів MMPI-2, Rorschach і WAIS (С.М.Валявко, Н.В.Родіна, Gronnerod SJ, A.Crisi та інші) [169, 276,278,279,280,299]. Проективні тести – малюнки відповідають сучасним підходам до психологічної діагностики, як діагностики ненасильства. Саме тому, ми вважаємо актуальним, з точки зору всебічного дослідження екзистенціального фокусу професійної ідентичності респондентів, застосування авторського дискурсивно – графічного тесту (ДГТ). ДГТ дозволяє вивчити наступні особистісні сфери: Я – концепцію; афективну

сферу; комунікативну сферу і особливості взаємодії з оточуючими; особистісний ріст і планування майбутнього; енергійність, творчу динаміку; страхи і відповідні їм механізми психологічного захисту; потребу в особистих відносинах; активність, практичність і здатність до раціонального управління і планування власного життя і професійної кар'єри. Описуючи характерологічні особливості, що переважають в виділених групах ми спиралися на сучасний погляд та поглиблення принципу активного сполучення центральної та моторної діяльності описаний О. Р. Лурія; принципи міокінетичної психодіагностики, що сформульовані Mira та Lopez E.; наукові ідеї Томе Х., Кехеле Х., Wellek A. та інших. Запропонована A.Wellek вимога розгляду полярностей при систематичному описі, в достатній мірі враховується в алгоритмі інтерпретації характерологічної проекції за даними ДГТ. Наочність понятійної структури за даними ДГТ забезпечує архітектоніка опису типології, яка включає в себе «... вітальний фундамент (потяг - сприйнятливність) через ендотимную рису (відкритість - зосередженість на внутрішньому світі) і первинне спонукання (честолюбство - ідеалізм) аж до регулятивної надбудови з вольовим здійсненням (вольова цілеспрямованість - твердість волі), прагматичним або раціональним відстороненням (розсудливість - точність) і, нарешті, екзистенційним виразом (колективність - оригінальність) (Е. Вартегг, В.К. Каліненко, Н.В. Родіна, О.В. Костюніна та інші) [105,169,328]. Важливо відзначити, що професійна ідентичність, яка презентується респондентами в графічних проекціях дискурсивно – графічного тесту, ДГТ корегується реально існуючим професійним контекстом. Таким чином, при інтерпретації даних емпіричного матеріалу ми маємо справу не з самою пережитою особистістю професійною ідентичністю, а з презентацією або пред'явленням феномена професійної ідентичності. Виконання проективно - графічних завдань за методикою ДГТ відображають ідентифікацію як спосіб вирішення проблем Я, в тому числі і перебування в професійному полі, занурюючись в процес професійної ідентифікації і досягаючи певних статусів. Обрана методологія дозволяє також вирішити завдання обходу можливих механізмів психологічного захисту або

соціальної бажаності і є психологічно безпечним. Дискурсивно – графічний тест, ДГТ збагачує Wartegg - Zeichen -Test, WZT включенням колірної символічної структури та нарративної розповіді, співвіднесеної з емоційно-особистісними особливостями респондента. Дискурсивним полем є символічні артефакти Wartegg - Zeichen – Test, WZT і нарратив респондента. Колірне рішення, є «самостійною системою орієнтації в дійсності, причому такою системою, яка здатна здійснювати комплексну зміна функціонального стану індивіда, минаючи свідомість, а також точно сигналізувати про цю зміну» (П.В.Яньшин) [259].

Дискурсивно - графічний тест (ДГТ) складається з двох субтестів, з застосуванням оригінальної інструкції; субтест 1 виконується простим олівцем на стандартизованому бланку; субтест 2 виконується кольоровими олівцями, з застосуванням базових кольорів (див. Додаток А). Статистична обробка протоколів ДГТ проводилася за допомогою напівавтоматичного калькулятора створеного автором на базі Exell 2007. Аналіз отриманих результатів полягав в кількісному і якісному аналізі з подальшою інтерпретацією значень стимульного матеріалу в площині психосоціального функціонування «символу». Зміст WZT, що закладений Е. Wartegg, дозволив виділити перелік якісних діагностичних критеріїв тесту ДГТ, при інтерпретації архетипу - стимулу. Кількісний аналіз окремих характерологічних рис проводився за допомогою бальних показників респондентів, ранжирування стимульних знаків за ступенем їх суб'єктивної привабливості для кожного респондента. Далі, протоколи з високим відсотком «мінусових» критеріїв диференціювалися, що дозволило виділити респондентів з «профілем психологічної травми», невротичними проявами. Визначення послідовності малювання оцінювалося в порівнянні з нормативною послідовністю, запропонованої Е. Wartegg (В.К. Каліненко, А. Crisi, Е. Wartegg) [276,277,278,280,328] визначалася просторова організація малюнків, а також, кількість нормативних і оригінальних рішень. Персеверативно - асоціативна структура досліджувалася за переважанням генетичних категорій при виконанні малюнка (С. М. Валявко, А. Crisi, Е. Wartegg, Emili Mira i López та інші) [276,

277, 278,280,317,328]. Аналіз семантичної структури ДГТ був спрямований на визначення індивідуального сенсу архетипових стимулів, в тому числі, визначення емоційного самоствавлення. Емоційне самоствавлення є емоційно - оціночним критерієм, який визначає знак самоствавлення і самовідчуття, когнітивно - афективну картину психологічної готовності, емоційної зрілості, професійну спрямованість, рівень домагань, характер об'єктних відносин. Проведений аналіз дискурсивного поля визначив відмінності особистісних проявів респондентів щодо колірних рішень і наративів.

Інтерпретацію протоколів проведено, спираючись на психологічний підхід, тобто, інтерпретувався архетипічний зміст символів, паралінгвістичні параметри наративу досліджуваних і колірні рішення на підставі інтерпретаційних таблиць, ознак і інтерпретацій що застосовуються для проєктивних методик (С.М. Валявко, В.К. Каліненко, К.Є. Князєв, Л.Д. Лебедева, М.Люшер, В.П. Серкин, К. Г. Юнг, П.В. Яньшин, Н.К. Рауш де Траубенберг, А. Crisi, Faber, Mayer, Maloney, Veen, E. Wartegg) [276,277,278,280,317,328].

Приймаючи закладені в концепцію тесту архетипічні функції стимульних знаків в якості вирішального критерію, деякі дані для інтерпретації описані в публікаціях автора, а в цілому, належить кропітка робота по створенню довідника – інтерпретатора [328] (див. Додаток А.4.).

З метою підтвердження можливості застосовування розроблених оригінальних авторських методик та процедур в дослідницьких цілях, відповідно до означених вимог психометрики було проведено апробація та психометрична перевірка валідності, а саме, перевірялись:показники очевидної, конструктивної, змістовної та дискримінативної валідності; перевірено внутрішнє узгодження тверджень опитувальників; проведено стандартизацію результатів. За результатами психометричної перевірки було встановлено: розроблені методики задовольняють психометричним вимогам і можуть застосовуватися як в дослідницьких цілях, так і рекомендовані для використання як з науковою, так і з практичною метою.

2.2.3. Візуально – когнітивний формуючий експеримент – тренінг

Узагальнення отриманих емпіричних даних вочевидь потребує відповіді на низку питань.

1. Чи можливий керований вплив на формування професійної ідентичності та її чинники з залученням розробленої методики?

2. Чи не погіршують якість вирішення проблеми запропоновані новації у порівнянні з традиційними формами роботи?

Задля виконання цього завдання, розкриття механізму впливу, визначення умов та ефективних методів, спрямованих на формування професійної ідентичності у виділених групах було розроблено та реалізовано візуально – когнітивний формуючий експеримент (ВКФЕ) з можливістю активного впливу дослідника на формування професійної ідентичності та її чинників. Новаціями виступають : послідовна етапність та рівневість програми експерименту, залучення тренінгових технологій, моделювання, практико - орієнтовані творчі завдання, проектні завдання, метафоричні та рольові ігри, проведення загальної підсумкової гри - омнібус. Методологічними заставами при проектуванні візуально – когнітивного формуючого експерименту виступили: стратегіально-семантичний підхід щодо дослідження візуального мислення С.М.Симоненко, теоретико-методологічні засади до проектування та проведення психологічних тренінгів О.Я.Чебикіна. Візуально - когнітивний формуючий експеримент проводився з дотриманням умов: констатуючий вимір до проведення і між етапами ВКФЕ, реалізація програми ВКФЕ, контрольна діагностика. Констатуючий вимір виконувався з метою фіксації початкового стану групи, психоемоційного стану учасників перед початком експерименту та між його етапами. Констатуюча діагностика проведена за допомогою Опитувальника дослідження психологічних особливостей професійної ідентичності, ОДПОП. Було виділено 2 групи досліджуванних: експериментальна (n = 172) і контрольна групи (n=42); загалом в експерименті прийняло участь 214 осіб, у віці від 19 до 25 років (юнаки - 55 осіб, дівчата - 159 осіб). Експериментальну групу склали педагоги - організатори табору «Сонячний», які повноцінно брали участь в

формуючому експерименті і пройшли всі модулі програми. В контрольну групу увійшли педагоги - організатори табору «Зоряний», де контрольна група виступає в ролі «еталона» за яким оцінювався розвиваючий і формуючий ефект експерименту.

При створенні програми нами враховувалися наступні умови: по - перше, формат тренінгу, як, найбільш ефективний психотехнічний методичний засіб оптимізації впливу символічного візуального моделювання на формування професійної ідентичності педагога - організатора установи рекреації; по - друге, в якості базових засобів досягнення мети авторського тренінгу виступають ігрові, проектні та метафоричні методи, які, на наш погляд, мають ряд переваг перед іншими формами роботи, заснованими на вербальній комунікації, таким чином, що, символічний дискурс дозволяє людині висловити свої переживання і при цьому, обійти "цензуру свідомості", що дозволяє звернутися до дослідження несвідомих особистісних процесів); по - третє, використання кросскультурної символіки, метафор, що розуміються Д. Міллсом і Р. Кроулі, як "вид символічної мови, яка протягом багатьох століть використовується в цілях навчання» значно підвищує ефективність формуючого впливу при формуванні професійної ідентичності. Спираючись на вищесказане, нами була розроблена 3-х етапна модульна програма експерименту, на кожному етапі якого, діагностувалась та одночас формувалась професійна ідентичність досліджуванних в певний період часу. Кожен етап формуючого експерименту є диференційованим за ступенем складності виконання завдань, часу впливу і має вигляд трирівневої структури: простий, середній і ускладнений рівень. Простий рівень: прості справи у вигляді відстороненого від реальності завдання (символічного, метафоричного, ігрового), що виконуються самостійно або в парах. Середній рівень: випробування з використанням прийомів попереднього етапу, але виконуються в ситуації обмеження часу або в ситуації загальногрупової взаємодії (рольові ігри). Ускладнений рівень (справи - кейси, засновані на ситуаціях з реальної професійної діяльності педагогів - організаторів установи рекреації (ділові ігри). Унікальною особливістю кожного

етапу є проведення загальної підсумкової гри - омнібус. Технологія «Омнібус» в контексті формуючого експерименту (ВКФЕ) - це гра, до якої залучені усі учасники, при цьому, враховується індивідуальний емоційний режим, який вибирає для себе кожен учасник.

Реалізація ВКФЕ проводилася в форматі авторського тренінгу - практикуму. Розроблена програма тренінгу - практикуму включає 3 модуля професійно - орієнтованої тематики на підґрунті структурно – інтегральної 3D моделі професійної ідентичності (див. Додаток Д). На етапі моніторингу уявлень, що характеризують «Ідеальний образ професії» проводилось фіксування поточного стану професійної ідентичності досліджуванних в групах; моделювався реалістичний і досяжний образ – мета «Ідеальний портрет педагога - організатора установи рекреації» та компілювалися психологічні профілі; проводилась перевірка допустимості критеріїв визначення образу фахівця; учасники експериментальної групи залучались в активне обговорення індивідуальних сенсів, механізмів внутрішньої мотивації до отримання нових знань і розвитку професійних навичок. Слід звернути увагу на суб'єкт - орієнтованість даного етапу, що передбачає спрямованість на індивідуальну роботу з учасниками експерименту. На етапі професійної комунікації вирішувались наступні завдання: розширення репертуару індивідуальних та групових комунікативних стилів та їх адаптація до реалій професійної діяльності педагога - організатора; відпрацювання навичок розуміння інших людей, себе, а також взаємовідносин між людьми; оволодіння навичками ефективного слухання; активізація процесу самопізнання й самоактуалізації. Когнітивно - поведінковий практикум був зорієнтований у напрямку функціональної інтеграції і перенесення отриманого досвіду в професійну діяльність та повсякденне життя вирішував наступні завдання: розробка ефективних індивідуальних і командних професійних стилів та методів, що детермінують сформованість професійної ідентичності та професійний розвиток досліджуванних; розвиток внутрішньої мотивації учасників експерименту; фінальний моніторинг, закріплення досягнутого рівня професійної ідентичності.

Фокус третього етапу орієнтований на оцінку і моніторинг спостережуваних якостей досліджуваних, їх психологічних і професійних особливостей, відповідність професіографічному опису професії, а також виявлення їх потенційних професійних можливостей. З метою виконання практико - орієнтованих творчих завдань були задіяні спеціальні та сучасні методи активізації творчості. Додатково на кожному етапі проводились констатуючі виміри за допомогою соціометричних експрес – процедур. Запропонований формат соціометричних процедури пробуджує активність групи і тим самим позитивно впливає на групову динаміку. Крім того, соціометричне вимірювання, «імплантоване» в сценарій тренінгової сесії, здатне «вирівняти» почуття учасників, створити настрій на груповий розвиток, навчання або привнести цінності в групу, як наприклад, проявлення активності, взаємодопомога, тобто, виступає в якості недирективного способу фокусування уваги досліджуваних на ціннісних критеріях професійної ідентичності. Застосовані нами форми соціометричних вимірів, реалізуються на практиці необтяжливо, не вимагають спеціальних знань і реквізиту. Вибір соціометричної процедури визначається проблематикою тренінгової сесії і груповою динамікою. Фінальна контрольна діагностика проводилась за допомогою методик: Опитувальник дослідження психологічних особливостей професійної ідентичності, ОІПОІ і тренінгових вправ, актуальних для закриття тренінгової сесії. Закріплення отриманих знань здійснюється за допомогою підсумкової ділової гри і обговорення дискусійних питань. Крім того, в програму включено аудіо -, відеоматеріали, що знайомлять педагогів - організаторів з методами регуляції емоційних станів. Отже, в цілому, Програма розрахована на проведення трьох тренінгових модулів, загальним обсягом 27 академічних годин.

2.3. Опис вибірки емпіричного дослідження

Дисертаційне дослідження виконано на базі Всеукраїнського дитячого центру «Молода гвардія» в період з 2014 по 2021 роки. Відповідно до мети і

завдань дослідження, в цілому, сукупна вибірка становила 712 досліджуваних, з яких було сформовано підгрупи з різною тривалістю стажу роботи, в кількості 214 респондентів.

Учасники добровільно погодилися взяти участь у дослідженні і були винагороджені професійною інтерпретацією результатів свого тестування. Досліджуваним мали можливість відмовитися від участі в експерименті у будь-який час під час процесу, навіть після того, як дані було зібрано. Жоден учасник не просив виключити його з дослідження.

З метою встановлення організаційно - психологічних чинників професійної діяльності було сформовано 3 підгрупи експертів в складі 285 респондентів. Також, 214 респондентів (експериментальна і контрольна група) взяли участь в формулюючому експерименті.

Склад диференційованої вибірки дослідження представлений в таблиці 2.7.

Гендерний склад сукупної вибірки педагогів - організаторів установи рекреації: основну частину сукупної вибірки склали дівчата (74,3%) у віці від 18 до 24 років, юнаки віком від 18 до 24 років склали 25,7%, відповідно, ми отримали диспропорцію за статевою ознакою.

Досліджувані групи відображають специфіку професійної спільноти педагогів - організаторів установи рекреації (співвідношення 1: 2,9).

В процесі дослідження було опитано 214 респондентів з різною тривалістю стажу роботи в установі рекреації, з яких, слухачі Школи педагога - організатора (ШПО) склали 63 респондента, педагоги - організатори зі стажем роботи від 3 місяців до 12 - 77 осіб, педагоги - організатори зі стажем роботи понад 12 місяців - 74 особи. Підгрупу з тривалістю стажу до 3 місяців, склали слухачі Школи педагога - організатора (ШПО), яка систематично організовується на базі ДП УДЦ «Молода гвардія» за програмою первинного професійного навчання. Учасники цієї групи включені нами в дослідження в контексті вивчення загальних закономірностей, тому що їх недостатній стаж роботи в установі рекреації не дозволяє їм сформулювати свою думку як експертну, об'єктивну і кондиційну.

Вибірка дослідження, n = 712

Склад виділених груп	Тривалість стажу роботи	Кількість респондентів	
	міс.	n	%
Педагоги - організатори установи рекреації з різною тривалістю стажу роботи			
Слухачі ШПО ДП УДЦ «Молода гвардія»	0 - 3	63	29,4
Педагоги - організатори	≤ 12	77	35,9
Педагоги - організатори	$12 \leq$	74	34,6
Всього		214	
Підгрупи експертів			
Адміністрація		28	9,9
Діти – рекреанти		137	48,2
Підгрупа «Успішні»		45	15,8
Всього		284	
Вибірка формуючого експерименту			
Контрольна група		42	19,6
Експериментальна група		172	80,4
Всього		214	
Сукупно в дослідженні		712	

До складу двох інших підгруп увійшли педагоги - організатори з різною тривалістю стажу роботи в установах рекреації (стаж від 3 до 12 міс.; стаж понад 12 місяців). Статистичний аналіз не виявив істотних відмінностей за рівнем досліджуваної ознаки (тривалість стажу) між виділеними групами з тривалістю стажу 0 ÷ 3 місяців та групою, зі стажем 3 ÷ 12 міс ($U = 27,3$; $p = 0,05$). Між групами, що мають стаж 3 ÷ 12 міс і групою досліджуваних, що працюють понад 12 місяців, істотних відмінностей за рівнем досліджуваної ознаки (тривалість стажу) не виявлено ($U = 6$; $p = 0,05$). Підгрупа з тривалістю стажу від 0 до 3 місяців і підгрупа, з тривалістю стажу понад 12 місяців перебувають в зоні невизначеності ($U = 0$; $p = 0,05$). На підставі вищевказаного, очевидно, що групи порівняння, за критерієм «тривалість стажу» гомогенні. З метою мінімізації можливих помилок і підвищення об'єктивності суджень, ми скористалися також думкою експертів. Експертами стали: адміністрація установи рекреації, начальники підрозділів установи рекреації, що забезпечують

педагогічну діяльність в рамках об'єднаних тимчасових дитячих колективів (таборів «Сонячний», «Зоряний», «Прибережний»); методисти науково - методичного відділу, педагоги - організатори, виділені за критерієм «успішність» та діти - рекреанти у віці 12 - 17 років. З числа адміністрації в арбітражі брали участь 28 респондентів рекреаційного установи. До складу цієї підгрупи увійшли експерти, в недавньому минулому, «педагоги - організатори установи рекреації». Структура підгрупи експертів представлена в таблиці 2.8.

Таблиця 2.8.

Структура підгрупи експертів «Адміністрація», n = 28

Характеристики		n	%
Стать	Чоловіки	3	10,7
	Жінки	25	89,3
Посада	Начальник табору	3	10,7
	Заступник начальника табору з виховної роботи	3	10,7
	Методист науково - методичного відділу	22	78,6
Спеціальність	Педагогіка	21	75
	Психологія	7	25

У досліджуваній групі «Експерти / Адміністрація», ми спостерігаємо дисбаланс за гендерною ознакою (співвідношення жінки / чоловіки, як 1: 8,33) і за ознакою «професія» (педагогіка / психологія, як 1: 3). Серед членів цієї підгрупи переважають фахівці «Методист науково - методичного відділу» - 78,6%. Окремо було визначено підгрупу експертів за критерієм «успішність», виділених за підсумками експертного оцінювання: до підгрупи «Успішні» увійшли респонденти у віці 19 - 24 роки; середній вік - 21,1 рік ; середня тривалість стажу - 13,5 місяців. Серед підгрупи «Успішні», переважають жінки (95,5%), відповідно, ми отримали диспропорцію за гендерною ознакою (співвідношення 1: 21,5) і за ознакою «професія»: співвідношення педагогіка / психологія, як 1:14. До групи «Експерти / Діти» увійшли діти середнього і старшого віку, які перебувають на момент дослідження в установі рекреації. Вік респондентів даної підгрупи від 12 до 17 років, середній вік в підгрупі «12 - 14 років» - 13,4 років, в підгрупі «15 - 17 років» - 15,9 років. Статистичний аналіз не виявив істотних відмінностей за рівнем досліджуваної ознаки (вік респондентів

«Експерти / Діти»); $U = 1\ 567$; $p = 0,05$. Гендерний склад експертної підгрупи «діти - рекреанти»: за досліджуваною ознакою (статева ознака) підгрупи розрізняються незначно: 56,2% дівчаток і 43,8% хлопчиків (співвідношення 1: 1,2).

Формуючий експеримент був проведений в експериментальній групі (ЕГ), що складається з педагогів - організаторів таборів «Сонячний» і «Прибережний», в кількості 172 респондента, віком від 18 до 24 років. Крім того, була сформована контрольна група (КГ), що складається з педагогів - організаторів табору «Зоряний» (42 респондента, віком від 19 до 24 років), в роботі з якими реалізувалися лише окремі елементи формуючого експерименту. Всього в формуючому експерименті взяло участь 214 респондентів. У загальній групі формуючого експерименту 74,3% становили жінки та 25,7% - чоловіки. В ЕГ 73,8% склали жінки, 26,2% - чоловіки, (співвідношення 1: 2,89). КГ складалася з 76,2% жінок і 23,8% чоловіків, (співвідношення 1: 3,2). Середній вік респондентів ЕГ: 20,9, в КГ - 21,3. Середня тривалість стажу ЕГ: 11,8 міс., КГ - 12,3 міс. Таким чином, очевидно, що досліджувані групи порівняння гомогенні за такими параметрами: стать, вік, тривалість стажу.

Отже, сукупна вибірка ($n = 712$), за кількісним і якісним складом відповідає об'єкту, предмету, меті дослідження, забезпечує достовірність отриманих в дослідженні результатів. Кількість респондентів в контрольній та експериментальній групах є цілком достатнім для репрезентативності результатів і забезпечення застосовності використаних в роботі статистичних методів.

Висновки до другого розділу

1. Проаналізовано сучасний стан проблеми дослідження психологічних особливостей професійної ідентичності педагога – організатора; розроблено програму емпіричного дослідження психологічних особливостей формування професійної ідентичності педагогів – організаторів закладу рекреації, обґрунтовано вибірку, визначено етапи та розроблено систему дослідницьких процедур і обробки емпіричних даних, що спрямовані на діагностику показників психологічних особливостей формування професійної ідентичності педагогів – організаторів та спектру рис особистості, що гіпотетично з ними пов'язані.
2. Дослідження планувалось та проводилось із дотриманням загальноприйнятих вимог і проходило у чотири етапи: на першому, підготовчому - дослідницькому етапі було здійснено теоретичний огляд доступних загальновідомих психодіагностичних методик, що спрямовані на отримання інформації щодо феномену професійної ідентичності педагогів – організаторів закладу рекреації, його чинники, показники; розроблявся оригінальний комплекс методик діагностики психологічних чинників професійної ідентичності та програма формуючого експерименту; на другому, експериментально - діагностичному окреслювались інтегральні критерії, що описують структурно – інтегральну 3D модель модель III; вивчались психологічні особливості, що характеризують ієрархічні рівні професійної ідентичності; зроблено психологічний опис діяльності досліджуваних; на математико-статистичному етапі здійснювалась процедура обробки даних з використанням статистичного пакету Microsoft Excel for Microsoft Windows 2007 та статистичного пакету Statistica 13; на етапі аналізу і інтерпретації даних здійснювався диференційний аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження; визначалися взаємозв'язки показників структурно – інтегральної 3D моделі; виявлялися і диференціювалися специфічні психологічні чинники, що властиві різним рівням професійної ідентичності; описувались специфічні

психологічні профілі; зроблено висновки щодо ефективності керованого формуючого впливу в контексті розвитку професійної ідентичності.

3. Встановлено відсутність інструментарію, здатного діагностувати критерії професійної ідентичності педагогів – організаторів закладу рекреації як складної системи особистісних переконань.

4. Визначена необхідність створення оригінального психодіагностичного комплексу, призначеного для вивчення психологічних особливостей професійної ідентичності виділених груп та опрацювання інтегральних критеріїв моделі професійної ідентичності педагогів - організаторів, до якого увійшли:

– загальновідомі психодіагностичні методики: «Багатофакторний особистісний опитувальник 16 PF » Р. Кеттелла; опитувальник Плутчика - Келлермана – Конте - Методика «Індекс життєвого стилю» (Life Style Index, LSI); моторна проба Й. Шварцландера; опитувальник рівня суб'єктивного контролю (РСК); опитувальник для визначення джерел мотивації » (Motivation Sources Inventory — MSI. Крім того, застосовано: метод аналізу продуктів діяльності (контент - аналіз) , методика визначення професійно - важливих якостей / Опитувальний Лист О. Ліпмана , метод «Двох портретів» (Фрумкін М.М., Зінченко Т.П.), метод заданого визначення;

– оригінальні процедури та методики: «Опитувальник дослідження психологічних особливостей професійної ідентичності педагогів - організаторів установи рекреації» (ОДПОП), опитувальник «Особистий професійний вектор», опитувальник «Модель індивідуальної психологічної стійкості» (МІПС), авторська методика «Дискурсивно – графічний тест» (ДГТ), оригінальне професіографічне дослідження, візуально – когнітивний формуючий експеримент.

5. Проведено стандартизацію розроблених методів, результати апробації довели, що створені методики відповідають психометричним вимогам і можуть бути використані в наукових цілях.

6. Сформовано уявлення про вибірку «Педагоги - організатори установи рекреації» : сукупна вибірка (n = 712), за кількісним і якісним складом відповідає

об'єкту, предмету, меті дослідження, забезпечує достовірність отриманих в дослідженні результатів.

Результати досліджень даного розділу наведено в таких публікаціях автора: [5,103,104,105,106,157,197].

У другому розділі здійснені посилання на літературні джерела, що знаходяться у списку використаних джерел під номерами:[6, 7, 15, 16, 25, 27,29,32,35,38,41,48,61, 62,64,65,69,73,74,83,92,105,112,132,135,138,139,140, 168, 169,170,171,181,187,204, 206,207,208,209,210,213,235, 237, 238, 245, 248, 249,253, 259,274,275,276,277,278,279,280,299, 303,304,311,317,318,328].

РОЗДІЛ ІІІ.

РЕЗУЛЬТАТИ ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ПЕДАГОГІВ - ОРГАНІЗАТОРІВ УСТАНОВИ РЕКРЕАЦІЇ

В третьому розділі проводилась кількісно – якісна обробка отриманих емпіричних даних за допомогою математико-статистичних методів та кластерний і факторний аналіз; виділено групи, з урахуванням ієрархічних рівнів професійної ідентичності (ПІ кгн, ас, авт, інт) та надано їх диференційно - психологічний опис. Емпірично доведено ефективність керованого формуючого впливу, що забезпечує конструктивний процес формування професійної ідентичності в умовах закладу рекреації. Результати експериментально - психологічного дослідження представлені таким чином, що, вони логічно підтримують ідею структурно – інтегральної 3D моделі професійної ідентичності педагога - організатора установи рекреації.

3.1. Результат емпіричної перевірки структурно – інтегральної 3D моделі та характеристика взаємозв'язків між виявленими психологічними чинниками ієрархічних рівнів професійної ідентичності та особливостями її формування

Базуючись на наших уявленнях щодо моделі досліджуваного феномену, з урахуванням завдання емпіричної перевірки структурно – інтегральної 3D моделі проведено факторний аналіз [25,32,35,48,62,65,73,83,92,112,139,140,204,213]. В основі априорної моделі професійної ідентичності педагогів – організаторів закладу рекреації в якості ключових факторів ми розглядали: «еталонний образ професії», (F1), «диференційно - психологічний потенціал», (F2), «індивідуальна психосемантична матриця», (F3). Перелічені фактори відображають зміст трьох

складових досліджуваного нами феномену професійної ідентичності у виділених групах, а саме:

- еталонний образ професії (F1) – індивідуально - особистісні параметри міжособистісної взаємодії: інтелектуальні, комунікативні та емоційно – вольові якості особистості;
- диференційно - психологічний потенціал (F2) – сукупність динамічних індивідуально - психологічних показників (мотивація, самооцінка, «успішність - неуспішність», відповідальність), які, як наслідок, призводять до розвитку та формування професійної ідентичності у професійному середовищі (закладі рекреації);
- індивідуальна психосемантична матриця (F3) – сукупність характерологічних, афективних особистісних складових, які сприяють або перешкоджають встановленню та підтриманню контактів на професійному рівні: толерантність (альтерогративність), довіра, емпатія.

Процедура факторного аналізу здійснювалась поетапно: аналіз факторного змісту структурно – інтегральної 3D моделі; конфігаторний факторний аналіз; змістовна інтерпретація отриманих даних. На першому етапі нами проведено аналіз факторної структури моделі професійної ідентичності. З метою опрацювання первинних результатів емпіричного дослідження, що містить великий обсяг змінних та виявлення відмінностей між детермінантами професійної ідентичності в виділених групах нами було проведено факторний аналіз масиву даних за методом максимальної правдоподібності (Maximum likelihood method) з залученням варимакс-обертання (varimax procedure). Завдання факторного аналізу: мінімізувати число змінних всього обсягу даних на виборці дослідження за всіма використовуваними психодіагностичними методиками. Факторний аналіз проводився: на загальній виборці, на групі педагогів – організаторів, що посідають на асоціативному ієрархічному рівні та виділеній групі, віднесеній до когнітивного рівня професійної ідентичності апріорної моделі. У відповідності з графіком власних значень нами було виділено по 5 компонентів для кожної виділеної групи. Таким чином,

компонентний склад структурно – інтегральної 3D моделі професійної ідентичності педагога – організатора закладу рекреації має наступний вигляд: «альтеративність»; «професійна ідентичність»; «емоційний та комунікативний потенціал особистості», «комунікативна настанова»; «відповідальність». Відсоток пояснюваної дисперсії для загальної групи склав – 53,8%; для виділеної групи асоціативного рівня – 57,1%; для групи інтегрального рівня професійної ідентичності – 53,6 %. Порівняльний аналіз факторної структури та компонентного складу кожного з виділених факторів (по 3 виділених групах) дозволяє констатувати, що, профілі професійної ідентичності виділених груп за ознакою ієрархічності (гр.асоціативного та когнітивного рівня) характеризуються як подібностями, так і розбіжностями. Подібними є кількість компонентів та їх інформативність. Найбільш значущим компонентом діагностично – формуючої моделі у виділених групах виступає «альтеративність»; далі наслідуює «професійна ідентичність»; емоційний та комунікативний потенціал особистості займає третє місце. Четвертим та п'ятим компонентами виступають відповідно : комунікативна настанова та відповідальність. Питомі розбіжності спостерігаються в компонентній структурі факторних навантажень змінних «емоційний та комунікативний потенціал особистості», «комунікативна настанова» та «відповідальність». Таким чином, отримані результати факторного аналізу дозволяють ствержувати, що професійна ідентичність у виділених групах характеризується як універсальними психологічними так і професійно – специфічними особливостями. В якості універсальних психологічних особливостей формування професійної ідентичності педагогів – організаторів закладу в умовах закладу рекреації ми розглядаємо факторну архітектуру структурно – інтегральної 3D моделі априорної моделі. Професійна зумовленість окреслюється у складі та ступені вираженості змінних, детермінуючих становлення професійної ідентичності. На наступному етапі визначався компонентний склад виділених факторів, спираючись на отримані результати факторного аналізу (загальна виборка, n= 214). Кожний з п'яти виділених

компонентів увібрав у себе 3÷5 змінних, що в результаті факторного аналізу отримали максимальні факторні навантаження. Отже, до якості «альтерогративність» віднесено: гендерна ознака (Ген.)(0,837); ідентифікаційно – особистісний компонент (ІОК) (0,829); емоційно – вольовий компонент (ЕВК) (0,783); відношення з іншими (Від.інш.) (0,748); міжпоколінна трансмісія (Тр) (0,726). «Професійна ідентичність» містить наступні змінні: рівень домагань (РД) (0,615); цінність, значущість, характерні для професійної діяльності (Цін.) (0,513); самооцінка (Смц.)(-0,807); відповідальність особистості (ВО)(-0,804); професійний нігілізм (ПН) (- 0,735). Компонент «емоційний та комунікативний потенціал особистості» вмів у собі наступні якості: емпатія(Ем.)(0,803); емоційний інтелект (ЕІ) (0,798); невербальна комунікація (НК)(0,527); емоційна досвідченість (ЕД) (0,516). Стосовно показника «комунікативна настанова» виділено: брющання (Бр.) (0,714); негативний особистий досвід спілкування з оточуючими (Нег.ос.дсв.) (0,655); відкритий прояв жорстокості щодо оточуючих (Жорст.) (0,638). Компонент «відповідальність» включає: управління своїми емоціями (ЕУ) (0,716); самомотивація (См) (0,616); особистісна нейтральність (ОН) (0,504). Наступним кроком було проведено конфігаторний факторний аналіз, який надав можливість кількісно виразити досліджувані параметри та підтвердити склад структурно – інтегральної 3D моделі професійної ідентичності педагога- організатора закладу рекреації.

Дослідження психологічних особливостей професійної ідентичності педагогів - організаторів установи рекреації проводось за допомогою оригінальної методики ОДПОП (див. Додаток А.8.). Емпірично було визначено чотири рівня професійної ідентичності педагогів - організаторів установи рекреації, які, за попереднім припущенням авторів, в повній мірі відображають специфіку і психологічний зміст етапів сформованості професійної ідентичності, а саме: когнітивний (ПШкГН), асоціативний(ПШ ас), автономний (ПШ авт) та інтегральний (ПШ інт) (термінологія запропонована автором).

Узагальнені результати обчислення ($M \pm \sigma$) ієрархічних рівней професійної ідентичності у виділених групах представлено на діаграмі (рис.3.1.)

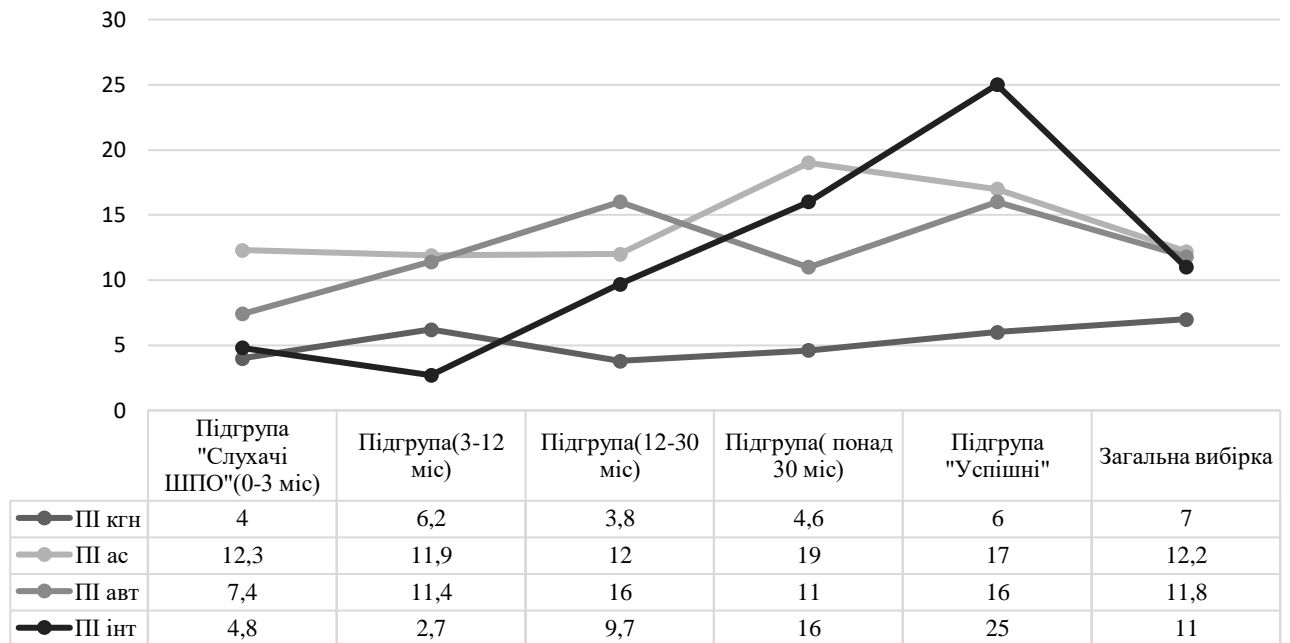


Рис.3.1. Порівняльний профіль професійної ідентичності у підгрупах з різною тривалістю досвіду за ознакою ієрархічності

Умовні позначення. Ознаки ієрархічності: когнітивний рівень ІІІ (ІІІ кґн), асоціативний рівень ІІІ (ІІІ ас), автономний рівень ІІІ (ІІІ авт), інтегральний рівень ІІІ (ІІІ інт)

Отримані дані свідчать, що для картини загальної вибірки найбільш проявленим є асоціативний рівень професійної ідентичності ($M \pm \sigma = 2,2$; $n = 41\%$), що свідчить про стан освоєння професійної діяльності, недостатнє розуміння своєї професійної ролі та дефіцит заходів системного формування професійної ідентичності в даній групі досліджуванних. У підгрупі «Успішні» виявлена регресивна статистична тенденція: асоціативний ($M \pm \sigma = 17$), автономний ($M \pm \sigma = 16$), інтегральний ($M \pm \sigma = 11$) (середній і високий рівень прояву); кількість виборів асоціативного рівня - 82,6%, автономний рівень визначили - 74%, інтегральний - 34%. Виявлена тенденція, на наш погляд, може свідчити про професійне вигоряння даної групи респондентів.

Аналізуючи результати з урахуванням тривалості досвіду роботи у закладі рекреації виявлено:

– що для слухачів ШПО (до 3 місяців) найбільш значущим є асоціативний рівень ($M \pm \sigma = 12,3$) (58,7%) а, наступним, за значимістю - когнітивний рівень професійної ідентичності ($M \pm \sigma = 11$) (49%), що характеризує дану групу, як

співтовариство, що знаходиться на стадії когнітивного освоєння та адаптації до професійної діяльності;

– 50,6 % ($M \pm \sigma = 11,4$) досліджуваних з тривалістю стажу до 12 місяців, знаходяться на автономному рівні, а, 48,1% на асоціативному рівні ($M \pm \sigma = 11,9$); 36,7 % досліджуваних, с досвідом роботи від 12 до 30 місяців знаходяться на інтегральному рівні ($M \pm \sigma = 16$); 23,4% на автономному рівню професійної ідентичності ($M \pm \sigma = 16$), що свідчить про перехідний стан та спіральний принцип формування професійної ідентичності;

– у групі досліджуваних з тривалістю стажу понад 30 місяців виявлено цікаву статистичну картину, а саме: найбільш виражено інтегральний рівень ($M \pm \sigma = 25$), за ним - асоціативний ($M \pm \sigma = 19$), і третій по значущості виявлено автономний рівень III ($M \pm \sigma = 11$), враховуючи, що, загальні статистичні показники перевищують показники інших підгруп;

Спираючись на отримані результати, було описано психологічні особливості та зміст, що притаманні досліджуванним на різних рівнях професійної ідентичності (III кгн, III ас, III авт, III інт).

1. Когнітивний рівень професійної ідентичності(III кгн).

Практично всі досліджуванні при самоопису емоційного стану, відзначають переживання стану тривоги і збудження, що проявляється, з одного боку, як ейфорія та відчуття новизни, а, з іншого - тривожне, незатишне почуття невизначеності, так як, педагог – організатор ще в змозі сформулювати професійну мету і зосередитися на ній. Період «занурення» в професію триває, доки формується та проходить адаптація до первинного професійного досвіду спілкування з дітьми. На III кгн педагог - організатор особливо чутливий до негативного зворотного зв'язку, критики і фрустрації. Дифузну тривогу і збудження, як характерні індикатори початку професійної діяльності відзначають практично всі обстежуванні, які беруть участь в дослідженні. Психологічні особливості, що окреслені на цьому рівні є підвищена потреба в інформованості, орієнтація в професійному полі.

2. Асоціативний рівень професійної ідентичності (III ас). Описуючи емоційний стан досліджуванні акцентують як, період некоректно виконуваних професійних завдань, отримання досвіду практичного застосування інформаційних даних, усвідомлення власної успішності, перехід на стадію розвитку внутрішньої мотивації. Базовий стан педагога - організатора на даному рівні описується як, брак впевненості в собі, в своїх силах, недостатнє інформування про результати своєї професійної діяльності. Досліджуванні знаходяться в стані постійного очікування краху, бояться сказати помилкову фразу, яка, нібито, призведе до стану агресії або травмує дитину, яка зазнає його впливу. Наприклад, під час психологічних консультацій, проведених в рамках психологічного супроводу формування професійної ідентичності виявлено наступну характерну риторичку: Ігор К. описував свій стан, як постійне відчуття «неприкаяності»; Ксенія Л. відчувала стан безпорадності, залежності, невпевненості і нерозуміння свого місця в педагогічному процесі установи рекреації і зокрема тимчасового дитячого колективу; Ірина З. характеризувала свій стан як амбівалентний, як суміш невпевненості, страху та одночас, емоційного підйому під час роботи зі своїм першим загоном. Психологічними особливостями асоціативного рівня професійної ідентичності виявлено відсутність у досліджуванних розуміння ступеня їх впливу на тимчасовий дитячий колектив в цілому і на його окремих представників; характерними є виникнення ситуацій інсайту, що супроводжуються регресією суб'єкта, відбувається усвідомлення свого впливу на членів тимчасового дитячого колективу (загін), однак, суб'єкту було важко в це повірити. Отже, можемо окреслити, що на асоціативному рівні досліджуванні, зазвичай, результат свого впливу схильний приписувати своїм особистісним властивостям, а не професійним навичкам. Увага педагога - організатора на цій стадії зосереджена на стані «тут і зараз», без враховування віддалених перспектив професійної діяльності. Ключове питання цієї фази: «У чому конкретно полягає моя робота?» Крім, того, виявлено, що у досліджуванного - «новачка» наявна складність при розподілі пріоритетів, йому властиво перемикання на питання, що викликають

занепокоєння. На стадії асоціативної професійної ідентичності досліджуванні відзначають залежність від керівника, наставника (або іншої авторитетної фігури), яка може набувати різних форм: від прямої покірності до відмови від допомоги. Суб'єкт (педагог - організатор) прагне наслідувати своїм наставникам, їх стилям управління дітьми, аж до імітації їх поведінки, ходи, звичок (ідентифікуються з образом професіонала). Для вирішення складних професійних завдань досліджуванні розшукують інструкції, правила з описом, рекомендації щодо управління специфічною поведінкою дитини. Агресивність (в різних проявах), лінощі, інфантильність, деліквентні прояви в поведінці, реакції люти, суїцидальні думки, гостре реагування - на всі ці питання педагог - організатор вимагає конкретних рекомендацій наставника, психолога. У практиці психологічного супроводу, ми стикалися з помітним, наполегливим тиском з боку педагогів-організаторів, які вимагають, щоб психолог (наставник) став «рецептурним довідником» з управління «злою» дитиною і завжди знав правильні відповіді на всі питання. На цьому рівні професійної ідентичності, педагог - організатор ще не ставить, важливе, але болоче для нього питання: «Чи дійсно я володію всіма якостями необхідними для успішної роботи?» Найчастіше, в цей період, досліджуванних долають сумніви в своїх силах, вони болісно сприймають будь-яку форму психокорекційної інтервенції, що, обумовлено страхом виглядати недостатньо успішним; на цьому рівні ідентифікаційного процесу дуже сильний «голод підтвердження». Крім того, суб'єкт (педагог - організатор) зацікавлюється на неадекватних вимогах до себе і вкрай важливо, щоб при формуванні тимчасового дитячого колективу враховувалися індивідуальні особливості суб'єкта (вікова категорія, діагностичні групи та інші.). Якщо на цій стадії у початківця педагога - організатора з'являються проблеми в спілкуванні з дітьми або динаміка формування тимчасового дитячого колективу проходить невдало (в силу того, що з самого початку це був випадок з несприятливим прогнозом), то у досліджуваного можуть виникнути проблеми з формуванням професійної ідентичності і подальшим професійним зростанням.

3. Автономний рівень професійної ідентичності (III авт). На цій стадії тривога з'являється епізодично, під час криз, що свідчить про прогрес формування професійної ідентичності в порівнянні з попередньою стадією і початківець педагог - організатор вже може самостійно ставити перед собою завдання і вибирати педагогічні стратегії, придбання навичок виступає на перший план, а критика вже не сприймається болісно. В цей період відбувається перехід від пасивності і залежності до прагнення часткової автономії і активності. Досліджуванні тепер здатні діяти самостійно, активно реалізуються в творчих проектах; в боротьбі суб'єкта (педагога - організатора) за автономію і окремість, рівень самооцінки може змінюватися від завищеної самооцінки (іноді неадекватно завищеною) до неадекватно заниженої, глибока відданість професії змінюється сумнівами у виборі професії. Ми також, можемо відзначити, що, незважаючи на залишкову пасивність, відбувається усвідомлення динаміки об'єктних відносин (дітей, колег), тонкощів виховної бесіди і комунікації. На автономному рівні професійної ідентичності стадії для досліджуванних важлива реакція оточення, потрібно визнання складності, відповідальності та вагомості виконуваної роботи з боку керівника, колег; характерним є прагнення «набратися» професійних обертів, вивчити професійний сленг; окреслюється активність в постановці «діагнозів» оточуючим, колегам, дітям з використанням психолога – педагогічного сленгу, однак, використання професійного жаргону, наприклад, «... дитина, використовує механізми психологічного захисту ...» не означає глибоке розуміння питання. Це важливий момент для процесу професійного прийняття, однак, розширення словникового запасу не підвищує ефективність педагогічної діяльності педагога - організатора. На даному ієрархічному рівні досліджуванні отримують можливість експериментувати, робити помилки. В свою чергу, наставник (керівник або психолог) може переживати дискомфорт, фрустрацію, спостерігаючи хаотичну і неефективну діяльність суб'єкта.

4. Інтегральний рівень професійної ідентичності (III інт). Основні почуття досліджуванних , що досягли інтегрального рівня професійної

ідентичності - спокій, стабільність і колегіальність. Інтегральний рівень, це, «справа життя» - рівень наукового перетворення, вироблення концепцій, самостійна розробка творчих проєктів, розвиток і реалізація особистісного потенціалу, високий ступінь активності в діяльності, професійні інсайти і рішення «хронічно» нерозв'язних професійних завдань. Суттєвим аспектом формування професійної ідентичності на інтегральному рівні є усвідомлення педагогом – організатором свого внеску в педагогічний процес, тепер, він відчуває себе професіоналом. Ефективність педагога - організатора визначається отриманим досвідом, кількістю відпрацьованих змін, саморозвитком. Якщо, на попередніх стадіях ідентифікації було відмічено хаотичне уявлення про різні педагогічні підходи і методи, то, на цій стадії, педагог - організатор вже в достатній мірі інформован та теоретично обізнаний, спроміжний легко включатися в теоретичні дискусії з професійної тематики. Досягнувши інтегрального рівня професійної ідентичності, педагог - організатор успішно і доцільно застосовує професійні навички, інтерналізовано почуття власної значущості, з'являється ясність мотивації. Відчуття професійної ідентичності тепер стає частиною професійного стилю, відтепер, суб'єкт - повністю автономний професіонал, він не намагається наслідувати старі моделі, а, все більше персоналізує власний професійний стиль, більшою мірою цікавиться дослідженнями, науковими концепціями, переглядає і кидає виклик «педагогічним істинам». В професійній діяльності, взаєминах з дітьми переважає творчий підхід, експериментування. Педагогом - організатором установи рекреації до цього часу вирішені наступні завдання: 1) досягнуто самовизначення; 2) знайдена автономія; 3) обмежені дії авторитетних фігур (керівник, наставник, психолог); 4) проявляється індивідуальна професійна модель прийняття діяльності педагога - організатора, які притаманно збагаченість експресивно емпатійними стратегіями.

Екологічне проходження вищеописаних ієрархічних рівнів свідчить про продуктивний процес проходження професійної ідентифікації суб'єктом («педагога - організатора установи рекреації»). Неєкологічне проходження

процесу професійної ідентифікації, «застрявання» на різних рівнях професійної ідентичності призводить до кризи професійної ідентичності. Конструктивний тип кризи професійної ідентичності характеризується ситуацією невідповідності сформованої структури професійної ідентичності та внутрішніми і зовнішніми чинниками за умови збереження експліцитного психічного функціонування особистості. У пошуках виходу з цієї ситуації, досліджуванні активно шукають альтернативні шляхи професійної ідентифікації і, в підсумку, приходять до генерування нових одиниць ідентичності і досягнення оновленої професійної ідентичності. «Знаходять себе» в професії, лише ті, хто хоче стати справжнім «вожатим», відчуваючи до цього визнання, хто любить дітей, хто готовий постійно працювати над собою, постійно вчитися і самовдосконалюватися в професії, тільки в цьому випадку ми можемо визначити, що становлення професійної ідентичності педагога - організатора відбулося. У ситуації переживання деструктивної форми професійної кризи особистість не готова до внутрішніх змін, відмовляється від особистісних пошуків, що проявляється в ригідності поведінки суб'єкта, активізації механізму психологічного захисту «заперечення» (запереченні всього і вся, тому що він вважає, що, все знає і змінюватися йому не треба). Неконструктивне проходження кризи професійної ідентичності детермінує активізацію афективно - соматичного процесу, фіксуються прояви психологічної дезорієнтації: підвищена стомлюваність, астенизація нервової системи, психосоматичні прояви (порушення сну, часті головні болі, порушення в області шлунково-кишкового тракту, часті простудні захворювання, ослаблення імунітету та ін.), активізація захисного механізму «проекція», втрата сенсу професійної діяльності.

Отримані в дослідженні емпіричні дані доводять, що, деструктивний сценарій (регресивна спіраль розвитку професійної ідентичності) детермінує вихід досліджуванних з професії і кардинальну зміну сферу професійної діяльності. Якщо ж, педагог - організатор залишається в установі рекреації, то у нього формується суперечлива ідентичність: позитивна професійна самооцінка може поєднуватися з негативною особистісної самооцінкою. Внаслідок цього,

ми спостерігаємо серед педагогів - організаторів установи рекреації «стомлених, шукаючих вихід людей», які, в цьому стані не приносять користі ні собі, ні дітям, що перебувають у них у загоні (тимчасовому дитячому колективі).

3.2. Аналіз та характеристики уявлення щодо властивостей образу фахівця в групах дослідження

Особливості уявлень у виділених групах з різним рівнем професійної ідентичності щодо метального образу «Педагога – організатора закладу рекреації» проаналізовано за допомогою наступних методик: метод контент – аналізу, процедура - опитування Особистий професійний вектор, Опитувальний лист О. Липмана, Два портрети (Т.П. Зінченко, М.М. Фрумкін) та методу експертних оцінок [7,58,73,65,92,105,125,157,167,194,231,233,241,243,269]. Структура текстового масиву і емпіричних даних масиву контент-аналізу відображена на рис. 3.2.

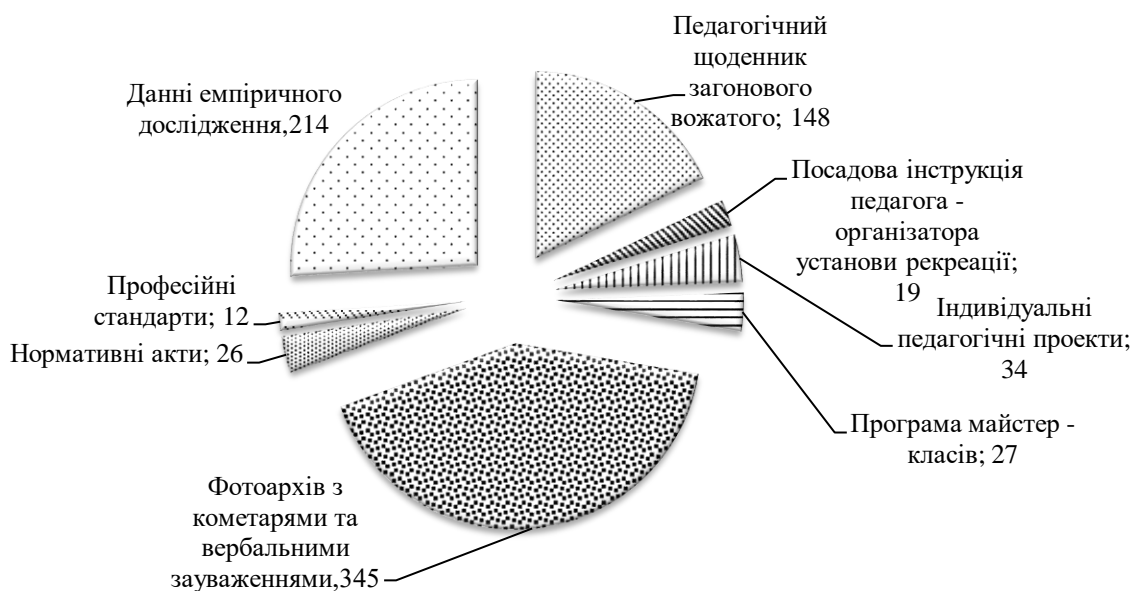


Рис. 3.2. Структура текстового масиву контент - аналізу

Підрахунок ключових слів проводився в зв'язку з контекстом. Початковому узагальненню піддавалися ключові слова, що найбільш частіше зустрічалися, до яких ми віднесли: стать, вік, стаж роботи, професійний статус,

освітній статус, професійно - важливі якості, зазначені досліджуваними. При проведенні аналізу текстів застосовувався комплексний підхід дослідження загального контексту, коментарів, особливостей індивідуального професійного стилю роботи опитуваних. Відповідно до завдань дослідження було виділено 9 базових категорій, представлених на рис.3.3., що відображають феномен професійної ідентичності педагогів - організаторів установи рекреації в досліджуваних джерелах.

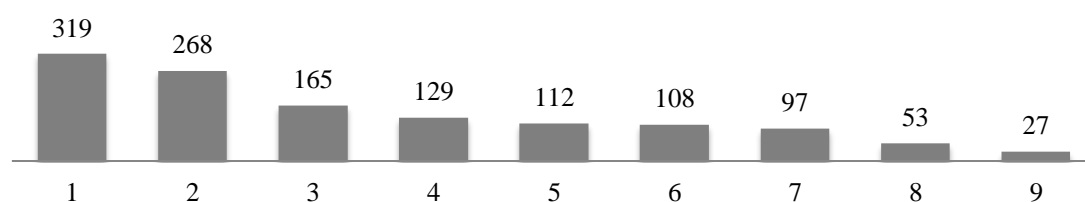


Рис.3.3. Базові категорії контент - аналізу професійної ідентичності

Позначення. 1 - ПВЯ (професійно - важливі якості); 2 - кар'єра; 3 - професійна роль; 4 - професійні завдання; 5 - «проблемні зони»; 6 - професійна ідентичність; 7 - ідеальний образ; 8 - професійна деформація; 9 - інше.

Результати контент - аналізу інформаційних джерел представлено нижче. Обчислення сумарних навантажень при вибраних одиницях виміру показав, що навантаження на категорію можуть перевищувати 100%. Рис. 3.4. демонструє загальний перелік одиниць аналізу, відсортованих по ниспадаючій, що, дає нам уявлення про відносні пріоритети, які згадуються в масиві даних.

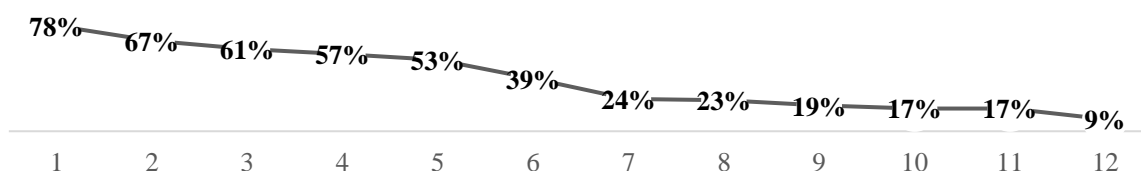


Рис. 3.4. Відносна пріоритетність тем, що згадуються в масиві даних контент - аналізу.

Позначення. 1 - збільшення фінансування установ рекреації в цілому; 2 - підвищення заробітної плати педагогів - організаторів установи рекреації; 3 - поліпшення матеріально-технічного оснащення установ рекреації (без конкретизації); 4 - більше додаткових можливостей для професійного розвитку (програми, секції, проекти і т.п.); 5 - поліпшення медичного обслуговування (диспансеризація, санація, реабілітація); 6 - комп'ютеризація установ рекреації; 7 - посилення зв'язку з вузами, профорієнтаційними центрами, підготовчими курсами (регіональними); 8 – удосконалення програм професійного навчання педагогів - організаторів установ рекреації (введення нових навчальних блоків: іноземна мова, психологія та ін.); 9 - організувати психологічну службу, з функцією підтримки педагогів - організаторів установи рекреації; 10 - підвищення престижу і популярності професії; 11- поїздки в місто на екскурсії, в театри; 12 - зменшення чисельності дітей в тимчасовому дитячому колективі в період зміни.

В ході змістовного аналізу матеріальних джерел (рис. 3.5.) нами виявлено, що, основна увага в нормативних джерелах приділяється необхідності вдосконалення системи додаткової освіти та установ рекреації в тому числі (245%) і тема фінансової складової (206%). Часто згадуваними темами виявилися також, запровадження вузькофахового професійного навчання педагогів - організаторів (104%) та розвиток системи психологічного супроводу (72%).



Рис.3.5. Результати контент - аналізу нормативних джерел.

Позначення. 1 - вдосконалення системи додаткової освіти та установ рекреації; 2 - введення вузькоспеціального професійного навчання педагогів -

організаторів; 3 - розвиток системи психологічного супроводу; 4 - фінансова складова.

Порівняння «навантаження» на різні категорії надало нам можливість вивчити відмінності в уявленнях досліджуваних про проблемні питання в різних інформаційних джерелах і тим самим, про відмінності в реальних професійних спільнотах установи рекреації. Крім того, поліпшення ситуації в області рекреації автори документів найчастіше пов'язують з більш широким контекстом розвитку соціокультурної сфери в цілому, і зокрема, з розвитком установ додаткової освіти (установ рекреації), а також з бізнес - проектами відродження дитячого руху. Надалі, на рис.3.6, наведено дані порівняльного контент - аналізу у виділених підгрупах. Порівняльному аналізу підлягли структурно-динамічні особливості формування професійної ідентичності та специфічні характеристики, що обумовлюють процес професійної ідентифікації у педагогів - організаторів установи рекреації.

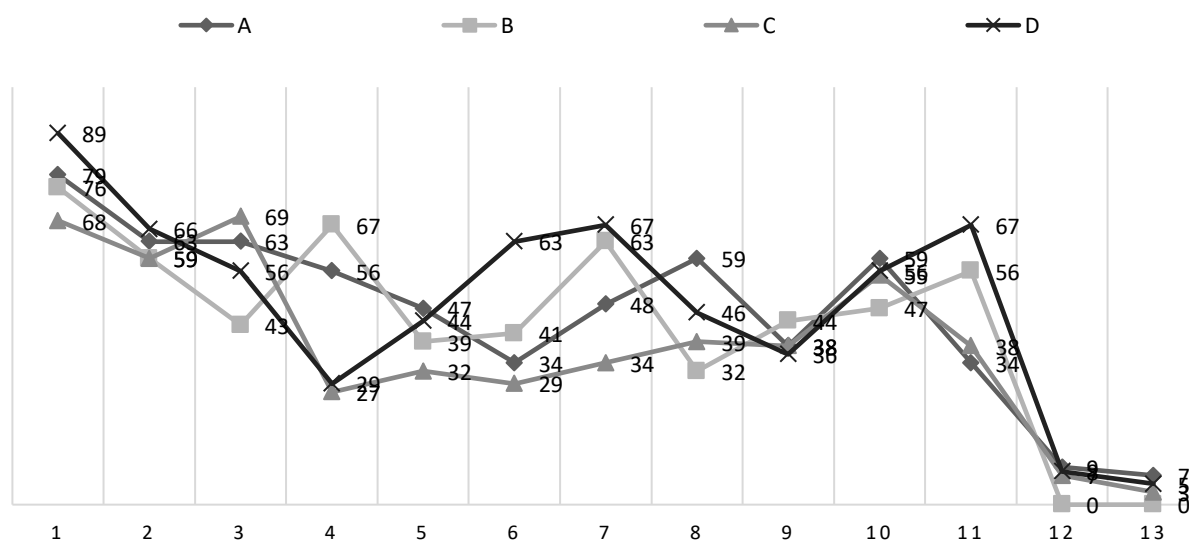


Рис. 3.6. Профіль чинників, пов'язаних з формуванням професійної ідентичності у виділених групах за даними контент - аналізу (%)

Позначення. Підгрупи: А – III кгн (n = 63); В - III ас (n = 77); С- III авт (n = 74); D – III інт (n = 46). Категорії та одиниці аналізу (теми): 1 - підвищення заробітної плати педагогам - організаторам установи рекреації; 2 - поліпшення

матеріально-технічного оснащення установ рекреації (без конкретизації); 3 - збільшення фінансування установ рекреації; 4 - безкоштовне харчування; 5 - поліпшення медичного обслуговування; 6 - комп'ютеризація установ рекреації; 7 - введення системи матеріального заохочення, призів за успіхи у професійній діяльності; 8 - створення сучасних умов для занять спортом; 9 - програми професійного навчання; 10 - зниження робочої навантаженні протягом зміни; 11 - психологічний супровід (емоційна реабілітація); 12 - легалізація / заборона куріння дітей в установі рекреації; 13 - легалізація / заборона куріння дітей в установі рекреації; 14 - престиж і популярність професії.

Виявлено, що, найбільш значущими (від 43% до 89%), для досліджуваних є чинники: підвищення заробітної плати, поліпшення матеріально-технічного оснащення установ рекреації, збільшення фінансування установ рекреації та психологічний супровід (емоційна реабілітація). Окремо, у виділених групах, ми спостерігаємо наступну картину: на когнітивному рівні професійної ідентичності для досліджуваних значущими є: зниження робочого навантаженні протягом зміни та створення сучасних умов для занять спортом (59%); реалізація програм професійного навчання (38%); досліджуванні асоціативного рівня професійної ідентичності виділяють: введення системи матеріального заохочення за успіхи у професійній діяльності (63%), програми професійного навчання (44%), зниження робочої навантаженні протягом зміни (47%); відмінною особливістю досліджуваних автономного рівня професійної ідентичності є зниження робочого навантаженні протягом зміни (55%); особливістю досліджуваних на інтегральному рівні професійної ідентичності окреслено, як: введення системи матеріального заохочення за успіхи у професійній діяльності (67%), комп'ютеризація установ рекреації (63%); зниження робочого навантаженні протягом зміни (56%).

Особливості в групах досліджуваних когнітивного та асоціативного рівней професійної ідентичності окреслено як відмінності в категорії «Соціальне замовлення», тобто, досліджуванні когнітивного рівня окреслюють певні успіхи в цій сфері (15%), в той час як, досліджуванні асоціативного рівня не відзначають

цю сферу зовсім (0%); результати в групі досліджуваних інтегрального рівня мають суперечливий характер, відносно інших підгруп: з одного боку, з багатьох тем наявні статистично незначущі відмінності, з іншого погляду, в зону статистично значущих відмінностей, потрапили питання: зниження робочого навантаження протягом зміни (0/32) %, безкоштовне харчування (62/29) %, комп'ютеризація установ рекреації (37/63) %, «соціальне замовлення» (0/12) %. Звертають на себе увагу виявлені психологічні особливості досліджуваних, що посідають на автономному рівні професійної ідентичності. У обстежуваних простежується ознаки астенизації, демотивації (59%) і зниження емоційного фону (59%), що може вказувати на кризу професійної ідентичності у данній групі. Основну увагу досліджуванні автономного рівня приділяють напрямками посилення фінансування (сумарне навантаження 196%), певний інтерес викликає введення програм психолога - медичного супроводу (44%); напрямки, пов'язані зі зміною змісту професійної діяльності в даній підгрупі мають найнижчий пріоритет (27%), що може свідчить, про тимчасову втрату професійної ідентичності, низький рівень професійної рефлексії, стан емоційного і професійного вигорання. З метою виявлення зв'язків між одиницями аналізу і рівнем професійної ідентичності використовувався критерій кореляції Пірсона (R_{xy}) і t-критерій Стьюдента (табл.3.7.)

Таблиця 3.7.

**Кореляційні зв'язки між категоріями «одиниці аналізу» і «рівень професійної ідентичності», отриманими за даними контент – аналізу
($p < 0.01$)**

	III кГН/ III ас	III кГН/ III авт	III ас / III авт
R_{xy}	,852	,78	,621
t	6,294	4,886	3,065

Кореляційні зв'язки є статистично значущими ($p < 0.01$), отже, доведено високу тісноту зв'язку в сукупній картині уявлень про ідеальний образ педагога – організатора в віділених групах з різним рівнем професійної ідентичності. У той же час, між показниками досліджуваних асоціативного і автономного рівней виявлено помітну тісноту зв'язку, що доводить спіральний принцип та

наявність регресивної спіралі при формуванні професійної ідентичності в групах досліджуваних. Виявлення рольових чинників професійної діяльності педагога - організатора установи рекреації здійснено методом узагальнення одиниць підрахунку компонентів категорії «Професійна роль» і таким чином окреслено наступні підкатегорії: формально - професійна роль, член творчої команди, лідер тимчасового дитячого колективу. Виявлені професійні ролі відрізняються за стилем рольових комунікацій, змістом професійних завдань (кейсів) та джерелами мотивації, тобто, внутрішніми ресурсами, що можуть забезпечити активізацію виділених вимірювань (рис. 3.8.).

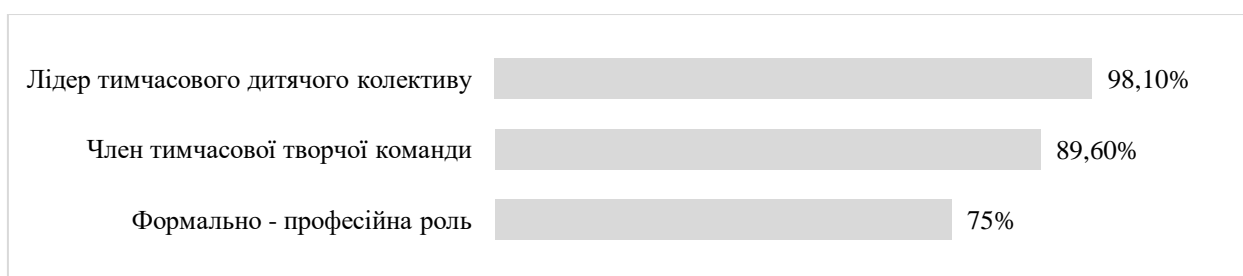


Рис. 3.8. Результати контент - аналізу категорії «Професійна роль».

Згідно отриманих даних, можемо окреслити, що 98% досліджуваних розглядають свою пріоритетну професійну задачу як лідерство в рамках тимчасового дитячого колективу; не менш важливим завданням вважається ними активна участь в творчих проектних командах (89,6%). На третьому місці (75%) визначено реалізацію формально - професійної ролі, тобто адміністративно - організаційні функції. Взаємозв'язок професійної ролі та рівнів професійної ідентичності відображено в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1.

Уподобання професійної ролі досліджуваних на різних ієрархічних рівнях професійної ідентичності

Професійні ролі	Групи дослідження		
	ІІ кгн	ІІ ас	ІІ авт
Формально - професійна роль	12 %	18,5 %	69,3%
Член тимчасового творчого проекту	16,8%	21,6%	61,4%
Лідер тимчасового дитячого колективу	42,5 %	35,8%	21,6 %

Примітка. ПІ кгн – когнітивний рівень професійної ідентичності; ПІ ас – асоціативний рівень професійної ідентичності; ПІ авт – автономний рівень професійної ідентичності.

За отриманими даними виявлено, що переважний вибір формально - професійної ролі (69,3%) властиво досліджуванним автономного рівня, що передбачає здебільшено виконання організаційно-адміністративних функцій, відповідно до своєї кваліфікації. Роль ситуаційного лідера тимчасового дитячого колективу визначено пріоритетною у виділених групах асоціативного та автономного рівней, що створює умови для здійснення психолого-педагогічної підтримки, розвиток і навчання членів тимчасового дитячого колективу. Привабливість участі в творчій команді визначили для себе досліджуванні асоціативного та автономного рівней професійної ідентичності, тобто, тенденція вибудовування горизонтальних комунікацій, з метою реалізації творчих командних завдань. Спираючись на розроблену нами структурно – інтегральну 3D модель професійної ідентичності визначимо ступінь приналежності визначених професійних ролей до професії «Педагог – організатор закладу рекреації» та силу зв'язку між ними за допомогою коефіцієнта спряженості(C_n). Емпірично доведене критичне значення коефіцієнта спряженості (C_n) (за І.М. Носс) дорівнює 0,5. Отже, отриманий нами $C_n = 2, 4$, взаємної спряженості професійних ролей та професіографічних даних при зіставленні їх з ідеальним образом доводить, що, професійні ролі, які описані в нашому дослідженні, значимо пов'язані і належать одній професії: «педагог - організатор установи рекреації».

На наступному етапі, метод контент - аналізу емпіричних джерел з залученням методів опитування, анкетування та запису вербальних коментарів, дозволив виділити 67 індикаторів, які надають якісну характеристику професійної діяльності педагога - організатора установи рекреації (див. табл. 3.2.)

Структура контент - аналітичних категорій еталонного образу професії

Категорії еталонного образу професії	n	%	Ілюстрація автентичного опису індикаторів	
А. Суб'єктивні параметри (67 %)				
А 1.	Професіоналізм	25	55,55	"компетентність", "вміє цікаво і доступно викладати свої думки", "використовує творчі форми в роботі з дітьми"
А 1.1.	Ефективна комунікація	28	62,2 %	"уміє знайти спільну мову з дітьми в загоні", "здатність легко встановлювати контакт і з колегами, і з важкими дітьми"
А 1.2.	Психологічна готовність	15	33,3 %	"спокійний, веселий, оптимістичний", "вміє керувати своїми емоціями" тощо
А 2.	Професійно важливі якості (ПВЯ)	13	28,8 %	"любов до дітей", "чуйність", "здатність бути лідером", "зібраність, організованість, прагнення до творчості"
А 3.	Джерела мотивації	7	15,6 %	"відданість роботі", "задоволеність працею", "бажання повністю віддаватися справі"
А 3.1.	Емоційно вольові особливості	9	20,0 %	"відповідальний", "самодисципліна", "порядність"
А 4.	Загальний рівень культури, ерудованість	7	15,6 %	"різнобічно розвинена особистість", "з вожатим цікаво просто як з людиною"
В. Об'єктивні критерії (33%)				
В 1.	Умови професійної діяльності	14	63,6%	"великий досвід і стаж роботи", "педагог - організатор сам складає програму свого розвитку: психологія, педагогіка"
В 2.	Детермінанти професійного середовища	19	86,3 %	"гідна зарплата", "справедлива адміністрація", "хороша матеріальна база", "дружний колектив", "творчість"

За семантичною насиченістю окреслені індикатори були об'єднані в групи суб'єктивних (А) та об'єктивних (В) параметрів, за показниками: кількість виборів (n) і їх виразність (%) (див. Додаток В). Процентилі обчислювались відносно індикаторів, що окреслені досліджуваними у відповідній категорії. Цікавим результатом, виявленим в даному дослідженні, виступило процентне співвідношення прояву суб'єктивних і об'єктивних характеристик, де, лише третина (33%) семантичного навантаження припадає на зовнішні фактори, що забезпечують високі досягнення у професійній діяльності; дві третини (67%) висловлювань апелюють до внутрішніх чинників, що обумовлюють професійну майстерність досліджуваних. Таким чином, виявлений факт виступає емпіричним свідченням інтернального характеру сприйняття досліджуваними успішності професійної діяльності та значущості внутрішньої атрибуції в процесі становлення професійної ідентичності. Застосування методу контент – аналізу дозволило комплексно дослідити особливості професійної діяльності в виділених групах, визначити прогресивні тенденції розвитку професії «педагог - організатор установи рекреації» в світлі формування професійної ідентичності, отримати валідні дані для психологічного опису діяльності, розробки професіограми (див. Додаток В).

Показники відповідей на ключове питання опитувальника Особистий професійний вектор, ОПВ свідчать про більш високий рівень рефлексії і більш чітке уявлення свого професійного образу досліджуваних автономного та інтегрального рівнів, ніж досліджуваних когнітивного рівня моделі професійної ідентичності. В групах досліджуваних отримані наступні дані: кількість відповідей на питання «Педагог - організатор установи рекреації це ...» на когнітивному рівні дорівнює 0,53; на асоціативному рівні - 0,92; на автономному - 0,96; на інтегральному - 0,97. Аналіз відповідей щодо питання відносно професійного вибору, показав, що найбільш близькими до професії «педагог - організатор установи рекреації» виявились досліджувані, які навчаються професії «учитель молодших класів» (32%), «соціальний педагог» (19,6%), «психолог» (15%), найменш привабливою досліджувальна професія є для групи

вибору професії типу «людина - техніка»: «оператор - програміст» (1,4%). В ході змістовного аналізу результатів методики ОПВ виявлено структуру мотивів вибору професійної діяльності (рис. 3.9.).

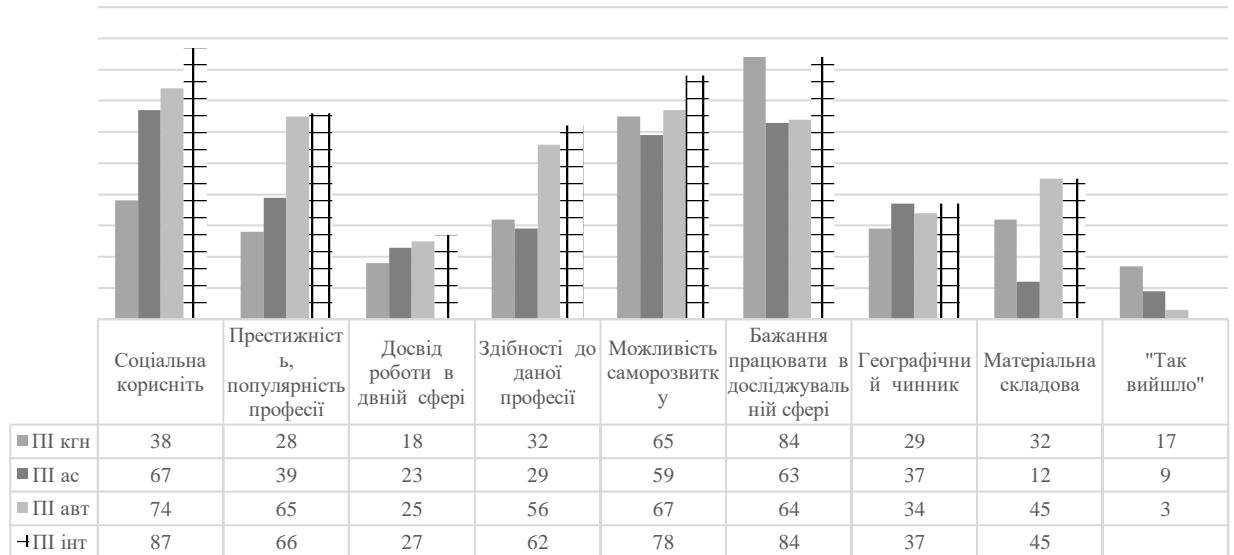


Рис.3.9. Мотиваційна структура вибору професійної діяльності в групах з різним рівнем професійної ідентичності (за даними контент - аналізу).

Примітка. ПІкГН – когнітивний рівень професійної ідентичності; ПІас - асоціативний рівень професійної ідентичності; ПІавт – автономний рівень професійної ідентичності; ПІінт -інтегральний рівень професійної ідентичності

Серед домінуючих мотивів вибору досліджуванні окреслили соціальну значимість, корисність (60%), подобається робота з дітьми (58%), «не нудно», «цікаво» (36,5%); «більше немає де...» (34,9%); «люблю працювати з дітьми» (23,8%), набуття досвіду (17%), статус (11,5%). Зіставлення питомої ваги кожної з категорій мотивів вибору показує, що для досліджуваних когнітивного рівня визначальним фактором при виборі є бажання працювати в даній сфері (84%) і можливість саморозвитку (65%). Категорія «Соціальна корисність» займає важливе місце для досліджуваних асоціативного рівня (67%) та автономного рівня (74%) професійної ідентичності; в групі досліджуваних асоціативного рівня явно виражене бажання працювати в даній сфері (63%) і можливість саморозвитку (59%), а матеріальна складова (32%) і досвід роботи в даній сфері

(23%) є мало значущими; в групі автономного рівня пріоритетне значення має можливість саморозвитку (67%) і престижність професії (65%), бажання працювати в даній сфері (64%), професійно - значущі здібності (56%). Крім того, кількісно – якісний аналіз відповідей на питання, що стосуються психологічного благополуччя (див. Додаток А.7.) виявив наступні психологічні особливості досліджуваних асоціативного та частково автономного рівнів, а саме: у 73,7% досліджуваних виявлено ознаки психологічної дезорієнтації; відчуття емоційного і фізичного виснаження відчувають 63,2%; зниження сприйнятливості і реактивності на зміни зовнішнього середовища (відсутність реакції цікавості на чинник новизни або реакції страху на небезпечну ситуацію) виявлено у 36,8% ; сонливість і бажання спати протягом усього дня відчувають 44,7%.

Аналізуючи отримані дані, ми дійшли попередніх висновків: на етапі вхідного навчання професії у 11,1% досліджуваних спостерігається прагнення та інтерес до оволодіння професією, що обумовлено ідентифікацією себе з ідеальним образом «Педагог – організатор », а 66,7% досліджувальних показали, що робота в рекреаційному закладі є випадковим вибором і розглядається як тимчасова, що свідчить про низький соціальний престиж. Одночасно, виявлено, ознаки психоемоційного виснаження, зниження показників психологічного благополуччя досліджуваних, що знаходяться на асоціативному та автономному рівні професійної ідентичності , що, може свідчити про наслідки кризи професійної ідентичності, яка супроводжується регресивним процесом (регресивна спіраль моделі професійної ідентичності). Крім того, визначено вплив міжгенераційної трансмісії на процес професійної ідентифікації (рис. 3.10.).

Отже, доведено пріоритетність самостійного вибору професії (67% - 84%) в виділених групах. Відомо, що для вдосконалення майстерності в професії необхідні відповідні здібності, практичні навички, на основі яких будуть формуватимуться знання та досвід, а також, наявність внутрішньої професійної мотивації.

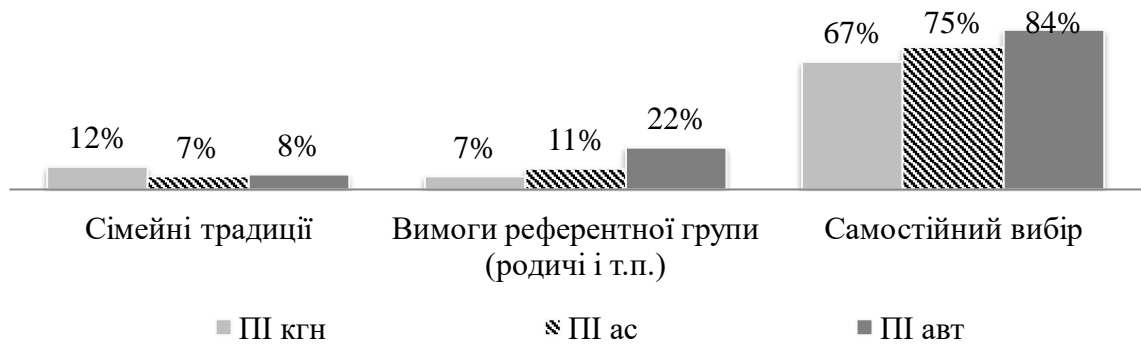


Рис. 3.10. Міжгенераційна трансмісія у виділених групах педагогів - організаторів

Позначення. ПКГН – когнітивний рівень професійної ідентичності; ПАС - асоціативний рівень професійної ідентичності; ПАВТ – автономний рівень професійної ідентичності

Кожна стадія формування професійної ідентичності висуває певні вимоги до моторики, мислення, пам'яті, уваги, інших психічних функцій і якостей особистості. Під впливом вимог професійної діяльності на кожному етапі оволодіння професією необхідно розвивати професійно важливі якості (ПВЯ), здібності, які й забезпечують удосконалення необхідних компетенцій, що визначають кваліфікацію, майстерність. Таким чином, професійно-важливі якості (ПВЯ) - це індивідуально-психологічні якості та властивості особистості, що визначають можливість успішного формування професійної ідентичності [2]. Особливості профілю професійно - важливих якостей педагога - організатора установи рекреації виявлено за методикою О. Ліпмана. На рис.3.11. приведено узагальнену картину уявлень про професійно - важливі якості (ПВЯ) досліджуваних з різним рівнем професійної ідентичності.

Найбільш істотними професійно – важливими якостями педагога - організатора установи рекреації досліджуваними сукупної вибірки визначено комунікативні ($M = 12,57$), вольові ($M = 12,18$) і розумові ($M = 10,26$) якості. Також, важливими виявились емоційні ($M = 9,73$) і мнемічні ($M = 9,64$); найменш важливими визнані аттенційні ($M = 3,86$) і сенсорні ($M = 5,07$) властивості.

12,57	12,37	12,84	Кмн; 11,14
8	8,37	7,72	Мвн; 8,26
12,18	12,71	11,94	Влв; 10,99
9,73	9,14	9,96	Емц; 9,35
10,26	10,7	10,18	Рзм; 10,65
6,14	6,39	5,68	Імж; 6,12
5,07	5,15	5,07	Спс; 5,13
9,64	10,46	9,87	Мнм; 8,75
6	5,48	6,07	Спт; 6,07
3,86	4,58	3,73	Атн; 4,14
Загальна вибірка	Пі інт	Пі кгн+ ас	Пі авт

Рис. 3.11. Співвідношення уявлень щодо професійно – важливих якостей (ПВЯ) в виділених групах (Пі кгн, Пі ас, Пі авт, Пі інт)

Позначення. Атн - атенційні, Спс - спостережливість, Мнм - мнемічні, Спр - сенсорні, Імж - імажііттивні, Рзм - розумові, Емц - емоційні, Влв - вольові, Мвн - мовні, Кмн - комунікативні.

Досліджуванні з різною тривалістю стажу роботи ранжирували професійно - важливі якості (ПВЯ) у такий спосіб: в групі (≤ 12 місяців) найбільш важливими ПВЯ визначені: комунікативні ($M = 12,84$), вольові ($M = 11,94$) і розумові ($M = 10,18$); в групі ($12 \leq$): комунікативні ($M = 11,14$), вольові ($M = 10,99$) і розумові ($M = 10,65$). У виділених групах, досліджуванні інтегрального рівня професійної ідентичності найбільш важливими визнають вольові ($M = 12,71$), комунікативні ($M = 12,37$) властивості і розумові ($M = 10,46$) якості. Також, наголошено на важливості мнемічних ($M = 10,46$) і емоційних ($M = 9,14$) якостей. Найменш значимими в поданні цієї групи виявилися сенсорні ($M = 5,15$) і атенційні ($M = 4,58$) якості. Кореляційний аналіз розбіжностей уявлень про ПВЯ: $U = 50,5$ (групи з різною тривалістю досвіду), $U = 47$ (сукупна вибірка та група досліджуваних інтегрального рівня) ($p > 0,05$) довів статистично не значимі відмінності рівня вираженості ПВЯ в порівнюваних групах. Таким чином, ми можемо зробити наступні висновки: тривалість професійного стажу в установі рекреації, істотно не впливає на уявлення про «Ідеальний образ»;

наявність незначних розбіжностей в уявленнях досліджуваних щодо ідеального образу фахівця доводить гомогенність виділених груп за даною ознакою; узагальнене середнє значення вираженості професійно – важливих якостей у досліджуваних групах можна вважати нормативними показниками ПВЯ «Ідеального образу» педагога - організатора установи рекреації, а саме: комунікативні, $M = 12,23$; вольові, $M = 11,96$; розумові, $M = 10,45$; сенсорні, $M = 9,68$; мнемонічні, $M = 9,68$; емоційні, $M = 9,55$; (рис. 3.12.).

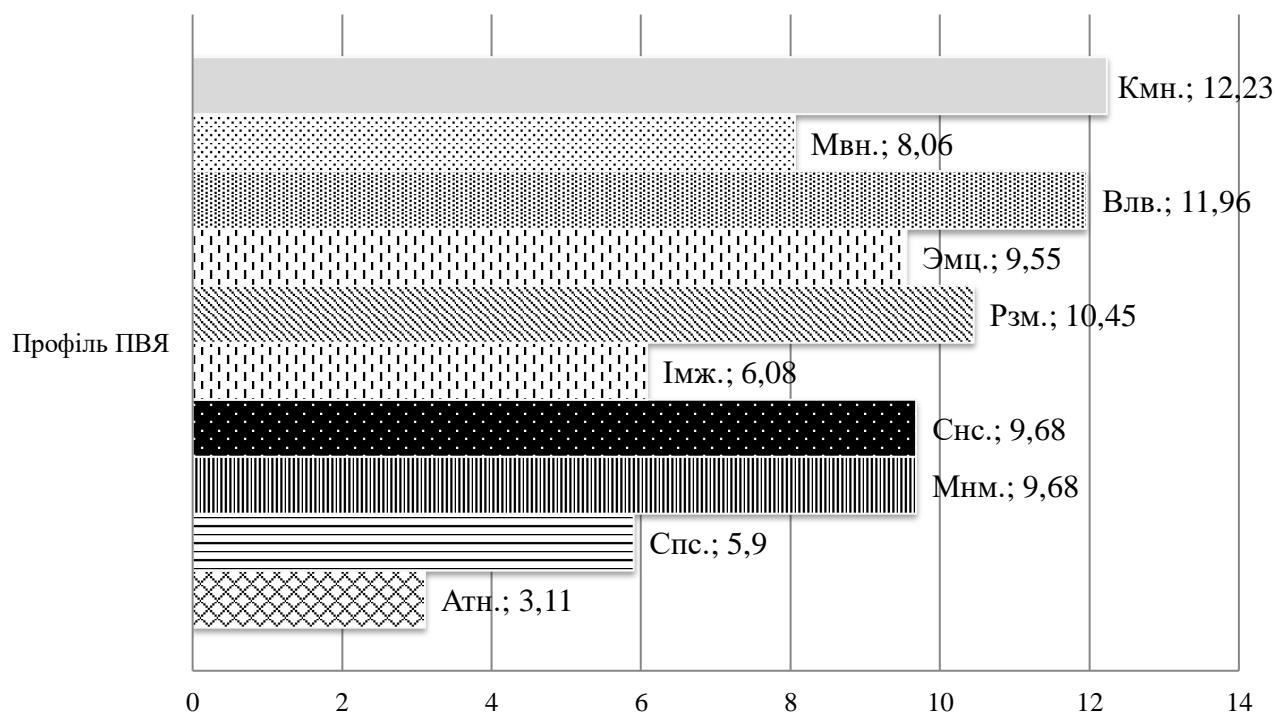


Рис. 3.12. Узагальнений профіль ПВК ідеального образу педагога - організатора установи рекреації, отриманий за методикою Опитувальний лист О. Лімпана

Позначення. Атн - уважливості, Спс- уважливості, Мнм - мнемонічні, Снс - сенсорні, Імж - імажитивні, Рзм - розумові, Емц - емоційні, Влв - вольові, Мвн - мовні, Кмн - комунікативні.

Отже, розгорнута картина професійно - важливих якостей для професії «педагог - організатор установи рекреації» передбачає розвиненість нижчезазначених якостей та здібностей: здатність розуміти підтекст мовлення (іронія, жарт); вміння вести ділову бесіду, переговори; вміння дохідливо довести до слухача свої думки і наміри; здатність вибрати потрібний тон, доцільну форму

спілкування в залежності від психологічного стану та індивідуальних особливостей співрозмовника; здатність до швидкого встановлення контактів з новими людьми; здатність викликати прихильність до себе людей, викликати у них довіру; здатність розумно поєднувати ділові і особисті контакти з оточуючими; уміння узгоджувати свої дії з діями інших осіб; уміння дати об'єктивну оцінку діям інших людей; уміння змусити себе робити нецікаву, але необхідну роботу; уміння конструктивно відстоювати свою точку зору; уміння коритися, в точності виконувати приписи; здатність до тривалої розумової роботи без погіршення якості та зниження темпу; завзятість в подоланні труднощів; здатність до тривалого збереження високої активності (енергічність); низька навіюваність, здатність не піддаватися впливу, особливо з боку авторитетних осіб; здатність брати на себе відповідальність в складних ситуаціях; здатність об'єктивно оцінювати свої досягнення, сили і можливості; збереження зібраності в умовах, що стимулюють збудження; здатність розглядати проблему з кількох різних точок зору; аргументованість критичного аналізу; здатність вивляти суть основних взаємозв'язків що властиві проблемі; здатність відкинути звичайні, стандартні методи і рішення, що стали непридатними, і шукати нові, оригінальні рішення; уміння вибирати з великого обсягу інформації ту, яка необхідна для вирішення даного завдання; уміння робити висновок з суперечливої інформації; здатність бачити далі безпосередньо даного і очевидного; уміння визначати характер інформації, якої бракує для прийняття рішення; здатність прийняти правильне рішення при нестачі необхідної інформації або відсутності часу на її осмислення; здатність тут же точно передати раз прочитане; здатність тут же точно передати раз почуте; здатність легко запам'ятовувати словесно-логічний матеріал (терміни, дати, цифри); здатність легко запам'ятовувати наочно-образний матеріал (плани, схеми, зображення, графіки); здатність до мимовільного запам'ятовування матеріалу; здатність протягом тривалого часу утримувати в пам'яті велику кількість матеріалу; особлива пам'ять на зовнішність і поведінку людини; здатність точно відтворювати матеріал в потрібний момент; здатність до

впізнання факту, явища по невеликій кількості маркерів; здатність до виборчого відтворення потрібного в даний момент матеріалу; сталість гарного настрою; емоційна стійкість при прийнятті відповідальних рішень; уміння знайти привабливі сторони у будь-якій роботі; захопленість пошуком вирішення питання; здатність переживати те, що переживають і відчувають інші; врівноваженість в конфліктних ситуаціях; здатність передавати іншим людям свій настрій, емоційний заряд; здатність до швидкої адаптації щодо нових умов. Особливості образу професіонала доповнені та розширені за допомогою методу «Два портрети» (Т.П. Зінченко, М.М. Фрумкін) та методу експертних оцінок. Представлені нижче результати емпіричного дослідження демонструють змістовну наповненість образу педагога - організатора установи рекреації в уявленнях досліджуваних. Валідизація гіпотетичної моделі здійснювалася методом групових експертних оцінок. Згідно з інструкцією, до проведення дослідження за методикою Два портрети, групі експертів, до складу якої увійшли представники адміністрації закладу рекреації було запропоновано сформулювати перелік знань, умінь і навичок (ЗУНів), які, на їхню думку, важливі з точки зору успішності педагога - організатора в умовах установи рекреації. Завданням експертам було окреслити не тільки властивості, які необхідні, але й ті, що є неприпустимими і заважають ефективній професійній діяльності педагога – організатора в умовах закладу рекреації.

Формування переліку професійно - значущих якостей (ПВЯ) здійснювалось методом індивідуально - групової експертизи, після чого проводилося ранжування. Математична обробка відповідей здійснювалась як порівняння медіан за кожним критерієм. Виділено наступні професійно важливі якості (ПВЯ): навички роботи в команді (96,4%), працьовитість і ініціативність (60,7%), професійна підготовленість (100%), здатність до емпатійни комунікації (92,9%), відповідальність і серйозність (82,1%), розвиток особистості дитини (83%), навички роботи в команді (96,4%), здоровий спосіб життя (92,7%), вимогливість, терпимість (71,4%). Неприпустимими для професії «педагог -

організатор установи рекреації» експерти групи «адміністрація» порахували: інфантильність, запальність, агресивність, авторитарність.

За підсумками ділової гри «Моделювання образу сучасного педагога – організатора установи рекреації» з метою всебічного якісного опису ідеального експертною групою (адміністрація) проаналізовано автентичні описи – уявлення. Наведемо кілька яскравих прикладів з відповідей (див. Додаток В.3.): «Ідеальний педагог - організатор - це класний професіонал у сфері відпочинку дітей»; «Бажано, щоб педагог - організатор був позитивний: доброзичливий, справедливий і розуміючий»; «Ідеальний педагог-організатор будує з дитиною в загоні партнерські стосунки, він комунікабельний, тактовний, організований, доброзичливий, цікавий, має свій стиль в одязі та в зовнішності загалом»; «... фахівець, який дотримується всіх вимог педагогічної етики, добре підготовлений, творчий і з користю виконує свої обов'язки»; «Веселий, має почуття гумору, ділиться посмішкою»; «Молодий, добрий, енергійний»; «Вчитель, педагог. Повинен розбиратися в психології дітей»; «Я б цінував любов до дітей, без цього нікуди...»; «Справедливість, в міру злий, чесний, не повинен бути занадто м'яким»; «Знаходити відповіді на запитання дітей, допомагати дітям вирішувати конфліктні ситуації»; «Любити свою роботу»; «Йому можна довірити будь-які таємниці»; «Бачити особистість у кожній дитині» та інше.

З масиву емпіричних даних виділено дієво - практичні навички до яких віднесено прояви педагога - організатора як діяча, що практично реалізує себе в навколишньому світі. Не менш важливими характеристиками окреслено навички комунікації, куди включені міжособистісні обміни інформацією, професійна комунікація, взаємодії, відносини тощо. У відповідях відзначалися не тільки якості в позитивному тлумаченні, але також і недоліки, помилки: "Не кричати на дітей", "Не повинен мати шкідливих звичок". Кількісні значення опису ідеального образу педагога - організатора наступні: працьовитість (96,8%); доброта (95,2%); оптимістичність (95,2%); професіоналізм (95,2%); відповідальність (90,4%); емпатія (88,8%); комунікабельність (88,8%); любов до дітей (87,3%); взаєморозуміння (87,3%); доброзичливість (87,3%);

справедливість (85,7%). Дослідження образу «Мій улюблений вожатий» представляло собою виділення учасників дослідження (діти - рекреанти середнього і старшого віку) в статус експертів і виконання інтерактивної вправи «Шукаю вожатого». Протоколи експертних висновків були оброблені з використанням методів описової статистики, виділені ПВЯ і ЗУНи; проранжовано за допомогою Microsoft Exell 2007 і визначені ключові вибори (див. Додаток В). Частота згадки якості приймалася як частота згадки якості в групі в цілому. Досліджуванні – діти (експерти) на перше місце поставили наступні ПВЯ педагога - організатора: «впевненість в собі» (асертивність) (94,9%); доброта (91,9%), справедливість (87%); емпатія (84,8%). Важливими якостями, діти вважають терпимість (80%) і любов до дітей (81,5%). Також, позначено, що педагогу - організатору має бути притаманне почуття гумору і оптимізм; повинен в зрозумілій формі доводити інформацію до членів тимчасового дитячого колективу (загону), бути уважним до проблем дітей, вміти працювати з сучасними інформаційними технологіями і до того ж, мати гучний голос. Крім того, значущими є зовнішній вигляд і дотримання здорового способу життя. Визначення наявності та напрямку R_{xy} між виділеними групами перевірено за допомогою критерію Фішера (F) і представлена в таблиці 3.3.

В якості змінних використані середні значення розроблених профілів за групами вибірки; на етапі специфікації нами була обрана парна лінійна регресія, параметри оцінені методом МНК. Протоколи експертних висновків були узагальнені за принципом подібності понять, оброблені з використанням математичних методів обчислення і зведені в єдину схему. Аналізуючи отримані данні, виявлено, що уявлення досліджуванних загальної групи дослідження та виділеними групами за ознакою ієрархічності тотожні (прямий зв'язок і висока сила зв'язку між показниками); відмінності виявлено між уявленнями експертних груп та виділеними групами (прямий слабкий зв'язок).

Отже, отримані результати свідчать, про процес становлення професійної ідентичності в групах, виділених на базі розробленої моделі на відміну від

експерних груп, що знаходяться поза межами заходів, пов'язаних з формуванням професійної ідентичності.

Таблиця 3.3.

Кореляційні зв'язки в виділених групах щодо уявлень про ідеальний образ

	Показники	ПІ КГН	ПІ ас	ПІ авт	ПІ інт	Експерти (адм.)	Експерти (діти)
Загальна вибірка	Rxy	,855*	,889*	,863*	,065*	,11*	,195*
	t	2,101	2,101	2,101	2,101	2,101	2,101
	F	48,07	67,75	52,58	0,0755	0,219	0,71
ПІ КГН	Rxy		,968*	,972*	,409*	,11*	,391*
	t		2,101	2,101	2,101	2,101	2,101
	F		271,5	299,455	3,62	0,22	3,24
ПІ авт	Rxy	,972*	,975*		,412*	,172*	,331*
	t	2,101	2,101		2,101	2,101	2,101
	F	311,51	348,28		3,67	0,557	2,174
ПІ інт	Rxy	,072*	,003*	-,023*		,065*	-,027*
	t	2,101	2,101	2,101		2,101	2,101
	F	0,095	0	0,013		0,077	0,013

Примітка: * статистична значущість при $p \leq 0,05$;

Усі виділені тотожні якості були згруповані в загальні категорії, що співвідносяться з інтегральними критеріями структурно – інтегральної 3D моделі професійної ідентичності. Виконуючи завдання дослідження було складено індивідуальні профілі - образи, що базуються на самосприятті образу професіонала, таким чином, було отримано «Ідеальний образ» (профіль) професії і співвіднесені з ним 214 персональних «профілів - образів». З метою вирішення завдання вивчення психологічної придатності до професії нам залучено метод порівняння близькості двох портретів: необхідного (бажаного, «взірцевого») і реального (існуючого). У підсумку ми отримали: сформований перелік властивостей, кількісний еталон професії «Педагог - організатор установи рекреації» (з урахуванням необхідності або неприпустимості), а також, дані для розробки діагностичного інструментарію наступного етапу дослідження. Якісний аналіз даних, отриманих методом «Два портрета» (М.М.

Фрумкін, Т.П. Зінченко) і методом експертної оцінки, дозволяє констатувати, що до поняття «Ідеальний педагог - організатор установи рекреації» досліджуванні відносять характеристики, що відображають специфіку професійної ролі і параметри, описані при моделюванні структурно – інтегральних 3D моделі професійної ідентичності, а саме, мотиваційні, комунікативні, індивідуально – психологічні, соціальні, емоційно – афективні, екзистенційно – буттєві чинники.

3.3. Аналіз та характеристика мотиваційно - динамічних показників у зв'язку з спіралью - ієрархічними рівнями професійної ідентичності

У теоретичному розділі було описано низку результатів досліджень вітчизняних науковців, які до чинників формування професійної ідентичності відносять мотиваційно - динамічні показники. За нашим переконанням, ґрунтовно описати дані показники дозволяють методики: Motivation Sources Inventory, MSI (J.Barbuto, R. Schol), моторна проба Й. Шварцландера та опитувальник рівня суб'єктивного контролю Дж.Роттера, РСК [7,15,16,27, 38,54,56,136,253].

Аналіз результатів дослідження дав змогу оцінити відносне переважання кожного з п'яти джерел мотивації у вибірці. Узагальнені результати анкетування, що визначають джерела мотивації, за методикою Motivation Sources Inventory, MSI, (J.Barbuto, R. Schol) в підгрупах з різними рівнями сформованості професійної ідентичності, представлені в таблиці 3.4.

Узагальюючи отримані дані можна зробити наступні висновки:

– для сукупної вибірки характерним є переважання процесуальної мотивації (внутрішні процеси), тобто, більшість досліджуваних отримують задоволення від професійної діяльності, підтверджують зроблений професійний вибор, працюють з цікавістю і намагаються досягти вершин професійної майстерності; підвищено показники мотивації професійного і соціального визнання (зовнішня концепція Я) і інструментальної мотивації, що свідчить про те, що в цілому для вибірки «Педагоги – організатори закладу рекреації» важливою умовою є

задоволення потреб, пов'язаних з отриманням зовнішніх винагород і встановленням дружніх відносин з колегами; вони цілком поділяють ціль закладу рекреації (інтерналізація мети) і, одночасно, бажають отримувати від керівництва закладу підтримку особистих досягнень, що відбувається далеко не завжди (зовнішня концепція Я);

Таблиця 3.4.

Статистичний профіль джерел мотивації в виділених групах за методикою Motivation Sources Inventory (MSI) (J.Barbuto, R. Schol)

Показники методики MSI	Групи дослідження				
	III кнг	III ас	III авт	III інт	Загальна
	M±δ				
Процесуальна мотивація	24,4 ± 4,7	25,2±5,2	24,2±5,2	25,2±5,1	23,6 ± 4,8
Інструментальна мотивація	25,7 ±5,4	27±6,8	25,9±5,9	26±6,1	26,1 ±6
Зовнішня концепція Я	26,8±6,9	28±7	27±6	24,3±7	27,2±6,6
Внутрішня концепція Я	25±4,9	25,5±5,6	24,8±5,2	25,9±4,6	25±5,2
Інтерналізація мети	26,4±3,9	26,3±3,9	25,2±3,8	28±4,3	26±3,9

Примітка. Умовні позначення рівнів професійної ідентичності: когнітивний (III кнг), асоціативний(III ас), автономний (III авт), інтегральний(III інт).

– на когнітивному рівні моделі професійної ідентичності досліджуванні в професійній діяльності віддіають перевагу цікавим завданням та наразі , без сумніву, залишать справу, якщо відчують розчарування (процесуальна мотивація); але, в той же час, вони відзначають, що не схильні до альтруїзму, і хотіли б, щоб їм сповна оплачували всі види діяльності (інструментальна мотивація); досліджуванні цієї групи орієнтовані на думку найбільш впливових людей в закладі рекреації (зовнішня концепція Я); досліджуванні, наразі окреслюють готовність щиро працювати з умовою, якщо їх особисті цілі і цінності будуть збігатися з цілями закладу рекреації (інтерналізація мети), але, водночас, відмовляються працювати за ідею і хочуть мати за свої успіхи в професійній діяльності бажану матеріальну винагороду. Для групи

досліджуваних когнітивного рівня моделі професійної ідентичності, які пройшли навчальний курс Школи педагога – організатора (ШПО) і знаходяться в статусі первинного формування професійної ідентичності питомими є джерела мотивації що сприяють задоволенню бажань, пов'язаних зі схваленням з боку інших людей і досягнення цілей, відповідних інтерналізованим цінностям. Тобто, у період входження в професію «Педагог - організатор установи рекреації» переважаючими є мотивація професійного визнання з боку рефератної групи (зовнішня Я - концепція) і мотивація професійних і особистісних цінностей (інтерналізація мети);

– група досліджуваних, що присідають на асоціативному рівні моделі характеризується показниками в межах знижених значень, пов'язаними з інтерналізованим цінностям та спостерігаються підвищені значення інструментальної мотивації та зовнішньої Я - концепції. В процесі професійної діяльності важливим для них є задоволення потреб, що пов'язані з отриманням зовнішніх винагород, а також, встановлення близьких, дружніх відносин з колегами. Отже поступовий перехід з асоціативного рівня професійної ідентичності на автономний супроводжується зниженням мотивації професійного визнання з боку рефератних групи і ціннісної мотивації. Протилежна динаміка спостерігається щодо інструментальної мотивації: на когнітивному рівні III інструментальна мотивація виявляється менш вираженою, ніж в підгрупах асоціативного та автономного рівня III (III ас; III авт.);

– в групі автономного рівня моделі внутрішня мотивація до професійної діяльності менш розвинена, але все ж, досліджуванні хотіли б працювати в закладі, де вітається проявлення ініціативи і оцінюються їх здатності (внутрішня концепція Я);

– у групі інтегрального рівня мотивація професійного і соціального визнання стає більш вираженою, потреба в отриманні зовнішніх винагород; відзначається мотивація досягнення цілей, відповідним інтерналізованим цінностям (інтерналізація мети); досліджуванні підкреслюють, що рівень їх зусиль у професійній діяльності корелюється з вимогами, що пред'являються до їх роботи.

При виборі роботи, фахівці вважають за краще зупинитися на варіанті, що відповідає їх професійним інтересам, одночасно з гідною зарплатнею. Свої успіхи в роботі досліджуванні пов'язують з громадським визнанням результатів їх праці (зовнішня концепція Я). Питомим джерелом мотивації в данній групі виявлено внутрішню концепцію Я, досліджуванні відзначають, що вони встановлюють високі стандарти в професійній діяльності, мають високий рівень внутрішньої мотивація до професійної діяльності.

Порівняння результатів виділених груп за методикою Motivation Sources Inventory (MSI) (J.Barbuto, R. Schol) проводилося за критерієм Манна – Уїтні, Уемп ($U_{кр} (0.05) = 0$; $U_{кр} (0.01) = 0$) і за критерієм χ^2 . Кореляційний аналіз співвідношення джерел мотивації та рівнів професійної ідентичності представлено в таблиці 3.5.

Таблиця 3.5.

Кореляційний аналіз джерел мотивації виділених груп стосовно ієрархічних рівнів моделі професійної ідентичності

Джерела мотивації	$p \leq 0,05$	Групи дослідження			
		ПІ кгн / ПІ ас	ПІ кгн / ПІ авт	ПІ ас / ПІ авт	Загальна / ПІ інт
Процесуальна мотивація	U	1673,5	1725	1879,5	1002
	R ху	0,154	- 0,155	- 0,143	-0,045
Інструментальна мотивація	U	1746,5	1922	1746,5	1010
	R ху	0,146	1	0,146	-0,259
Зовнішня концепція Я	U	1665	1769,5	1775	983
	R ху	0,137	- 0,0175	- 0,155	-0,136
Внутрішня концепція Я	U	1734	1715,5	1887	979,5
	R ху	- 0,012	- 0,025	- 0,051	-0,0417
Інтеріалізація мети	U	1890	1576,5	1605	771
	R ху	0,09	0,224	0,014	-0,129

Примітка. Умовні позначення рівнів професійної ідентичності: когнітивний (ПІ кгн), асоціативний (ПІ ас), автономний (ПІ авт), інтегральний (ПІ інт).

Аналізуючи результати, можна узагальнено зазначити, що професійна мотивація виділених груп дослідження на всіх рівнях професійної ідентичності, має подібний характер. У структурі джерел професійної мотивації педагогів -

організаторів закладу рекреації насамперед звертає на себе увагу наявність 2-х симптомокомплексів джерел мотивації: по - перше, цікава і корисна робота – визнання - влада і впливовість, у якому джерела мотивації що дермінують «владу» і «визнання», «цікаву роботу» пов'язані негативним зв'язком, а джерела мотивації «визнання» та «цікавої роботи» - позитивним; по - друге, високий зарібок (інструментальна мотивація) - прагнення до досягнень - самовдосконалення, в якому, потреба у матеріальному достатку пов'язана негативним зв'язком із мотивацією самовдосконалення і прагнення до досягнень, а, прагнення до досягнень і самовдосконалення - пов'язані позитивним зв'язком. Це свідчить про взаємну компенсацію негативно пов'язаних один з одним джерел мотивації, у результаті якої відсутність реалізації одного з них може компенсуватися наявністю іншого. Так, якщо педагог – організатор закладу рекреації, відчуває брак у своїй професійній діяльності визнання і розглядає свою роботу як недостатньо цікаву та корисну, він може компенсувати це відчуттям влади. Аналогічно низька задоволеність матеріального мотиву визначає підвищене прагнення до досягнень і самовдосконалення. Найбільше структурне навантаження несуть натупні чинники мотивації: влада, впливовість, прагнення до досягнень і визнання.

Таким чином, на підставі проведеного дослідження можна зробити наступні висновки:

- професійна мотивація педагогів – організаторів закладу рекреації характеризується якісною своєрідністю, що виявляється на змістовному та структурному рівні;
- системи джерел мотивації професійної діяльності педагогів – організаторів характеризуються наявністю якісно різних зв'язків, специфічних симптомокомплексів, різними за своєю сутністю компенсаційними механізмами мотивів, що слабо задовольняються в діяльності;
- у професійній мотивації педагогів – організаторів в умовах закладу рекреації на початкових етапах формування професійної ідентичності системоутворювальними є мотиви комунікативного характеру і креативність, а

для педагогів - організаторів автономного та інтегрального рівня - влада і впливовість, прагнення до досягнень і визнання;

- доведено, що зміст професійної діяльності педагога – організатора в умовах закладу рекреації детермінує формування різних мотиваційних структур, а мотиваційне середовище (організаційна та корпоративна ідентичність) яке формується для педагогів – організаторів, що працюють з рекреантами різного віку та психологічного статусу, має бути специфічним.

Вивчення особливостей структури професійної мотивації педагогів – організаторів закладу рекреації дало змогу визначити перспективні напрями побудови системи психологічного супроводу. Наступний мотиваційно - динамічний показник, що детермінує формування професійної ідентичності педагога - організатора закладу рекреації - рівень домагань. Розглянемо дані отримані за допомогою методики «Моторна проба Й. Шварцландера». За результатами дослідження було зафіксовано наступний розподіл вираженості показника цільового відхилення по підгрупах за ознакою ієрхічності (рис. 3.13.)

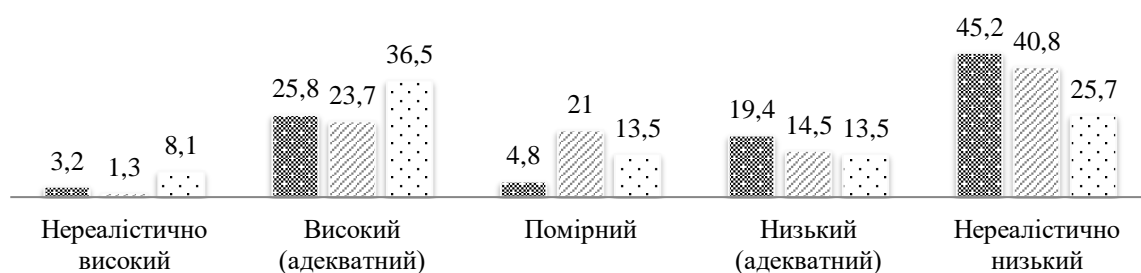


Рис.3.13. Розподіл показників цільового відхилення рівня домагань в підгрупах респондентів на різних рівнях професійної ідентичності (ПІ кґн, ПІ ас, ПІ авт, ПІ інт), (%).

Примітка. ПІ кґн

ПІ ас + ПІ авт

ПІ інт

Кількісне вираження цільового відхилення (ЦВ) в середньому в сукупній вибірці 0,86 (низький рівень домагань); група когнітивного рівня (ПІ кґн) - 0,31 (низький рівень домагань), в групі асоціативного рівня (ПІ ас) - 0,54 (низький рівень домагань), в групі інтегрального рівня (ПІ інт) від 0,74 - 1,62 (від низького до помірного). Як доводять результати дослідження, в групах, що перебувають

на початковому етапі (ПІ кгт) (45,2%) та на асоціативному рівні (ПІ ас) (40,8%) професійної ідентичності, переважаючим є нереалістично низький та низький рівень домагань (40,8%), тобто, досліджувані недооцінюють свої можливості та здібності, не довіряють собі, не впевнені у своїх силах, що є індикатором несприятливого формування професійної ідентичності. У групі асоціативного рівня (ПІ ас) також, переважаючим є нереалістично низький рівень домагань (40,8%). Високий рівень домагань характерний для групи автономного рівня (ПІ авт) (36,5%). В результаті порівняння даних підгруп за допомогою критерію Манн - Уїтні нами були отримані несуттєві відмінності ($U = 1496,5$). Незважаючи на те, що статистично значущих відмінностей не було виявлено, ми відзначили, що рівень домагань в групі педагогів – організаторів, що знаходяться на автономному та інтегральному рівні ПІ частіше є адекватно високим, в порівнянні з даними показниками у педагогів - організаторів, що знаходяться на когнітивному або асоціативному рівні ПІ ($U = 1844,5$). В групі «Загальна» і групі ПІ кгт, переважним є нереалістично низький рівень домагань (відповідно, 49,5% і 43,2%). В результаті порівняння даних підгруп нами були отримані несуттєві відмінності ($U = 838$). Хоча, статистично значущих відмінностей не було виявлено, ми з'ясували, що 35,5% в сукупній вибірці і 32% респондентів в групі ПІ кгт мають рівень домагань адекватно високий.

Важливо відзначити, що:

- в загальній сукупній вибірці та у групі ПІ кгт переважає нереалістично низький рівень домагань, отже, у респондентів цих груп спостерігається неясність планів на майбутнє, стан невизначеності, що, ймовірно пов'язано з періодом початку освоєння професійних навичок, зміною індивідуальної соціальної ситуації; характерною поведінкою для осіб з нереалістично низьким рівнем домагань є підпорядкуванням іншим людям, безпорадність при вирішенні самостійних професійних завдань;
- у групі асоціативного рівня ПІ ас відбувається якісний «стрибок» і домінуючим показником визначається «високий рівень домагань», що свідчить про те, що, опитані цієї групи вже впевнені у високому рівні власних

професійних дій, і маючи високий рівень домагань, переоцінюють свої сили і некритично ставляться до своїх власних можливостей, ставлять важкодоступні цілі, що може свідчити про завищену самооцінку. У даній групі відзначаються характерні ознаки професійної поведінки: прагнення домогтися значущості і визнання референтної групи, прагнення нести відповідальність за свої дії, вчинки і професійні рішення, прагнення виправляти власні помилки, спираючись при цьому на стійкі життєві і професійні плани;

– у групі автономного рівня III авт найбільш високий рівень вираженості має показник «нереалістично низький рівень домагань», що може свідчити про стан регресивної спіралі, індикатором якої є: неадекватно занижена самооцінка, орієнтацію на підлеглисть, проблеми в плануванні своїх дій найближчим часом та співставлення їх з перспективою;

– у групі інтегрального рівня III інт емпірично виявлена розбіжність рівня домагань: від низького до помірного;

Отримані результати проведеного дослідження можна пояснити тим, що на початку формування професійної ідентичності у педагогів – організаторів ще недостатньо розвинені рефлексивні здібності та здатність до адекватної оцінки структури власної професійної діяльності. Досліджуванні схильні демонструвати прагнення до складних високих цілей, проте вони ще не здатні послідовно реалізувати це прагнення у своїй поведінці. У процесі особистісного самовизначення та формування професійної ідентичності у педагогів – організаторів поступово розвивається здатність до рефлексії та стає більш адекватною оцінка «успішності – неуспішності» власної діяльності (автономний та інтегральний рівні професійної ідентичності). Порівняльний аналіз результатів дослідження щодо рівня домагань на різних ієрархічних рівнях діагностично – формувальної моделі, дає підстави стверджувати, що в процесі становлення професійної ідентичності самооцінка досліджуванних в виділених групах стає адекватнішою і диференційованою. Дослідження динамічних особливостей рівня домагань в виділених групах виявило поступове зменшення кількості осіб із заниженим рівнем домагань і збільшення кількості осіб з адекватним рівнем

домагань. Кореляційний аналіз отриманих результатів емпіричного дослідження переконливо довів існування тісного статистично значущого зв'язку між самооцінкою досліджуваних та їхнім рівнем домагань, що підтверджує їхній функціональний зв'язок. Переважання в певній частині досліджуваних неадекватної самооцінки та рівня домагань зумовлюють актуальність реалізації психологічного супроводу, що базується на готовності досліджуваних до особистісного та професійного самовизначення.

При дослідженні мотиваційно - динамічних чинників, що впливають на успішність формування професійної ідентичності, також, вивчався рівень суб'єктивного контролю за допомогою Опитувальника рівня суб'єктивного контролю Дж.Роттера, РСК. Діагностовано 5 показників: загальна інтернальність (Із), інтернальність в галузі досягнень (Ід), інтернальність в області невдач (Ін), інтернальність у професійній діяльності (Іп) та інтернальність в міжособистісних відносинах (Ім).

З метою вивчення особливостей прояву інтернального контролю в кількісних показниках в виділених групах визначено межі інтернальності, екстернальності, амбернальності. Для виділення груп інтерналів та екстерналів, нами було проведено процедуру, яку в своєму дослідженні застосував А.А. Реан [243]. В якості визначального критерію прийнято $M \pm \delta$, ($n=214$), оскільки отриманий масив даних характеризується мінімальними показниками асиметрії та практично нормальним розподілом. Усереднену нормативну шкалу ми вважаємо досить грубим узагальненням, так як, досліджуванні, які отримали середні оцінки за рівнем інтернальності, можуть виявитися в різних підгрупах (амбернальність), а показники, що помітно відрізняються, можуть бути співвіднесені в одну групу. Проте, на наш погляд, можна говорити про деякі тенденції значущості показника загальної інтернальності (Із) в загальній вибірці і виділених групах (див. Додаток В.2.). Узагальнені дані наведені в таблиці 3.6.

Розділивши кожен інформативну шкалу методики на $\frac{1}{2}$ значення стандартного відхилення виділено три групи опитантів показником інтернальності: екстернали, амбернальний тип, інтернали.

Порівняння показників $M \pm \delta$ прояву локусу контролю в виділених підгрупах

Шкали	Групи дослідження				
	III кгн	III ас	III авт	III інт	Загальна
Із	8,1±2,4	8,2±2,5	8,2±2,4	8±2,2	8,2±2,5
Ід	7,5±1,2	7,6±1,1	7,5±1,2	7,5±1,2	7,5±1,2
Ін	7,8±2	7,9±1,9	7,5±1,9	7,8±1,8	7,8±1,9
Іп	5,6±1,2	5,7±1,1	5,6±1,14	5,6±1,1	5,6±1,1
Ім	6,4±1,5	6,6±1,5	6,4±2,7	7,3±0,9	6,5±1,5

Примітка. (Із) загальна інтернальність, (Ід) інтернальність в галузі досягнень, (Ін) інтернальність в області невдач, (Іп) інтернальність у професійній діяльності та Ім інтернальність в міжособистісних відносинах.

В процесі порівняння отриманих даних, було зроблено висновок, що, в групах педагогів - організаторів, що знаходяться на ієрхічних рівнях:

- когнітивний та автономний (III кгн та III авт) простежується незначний розрив між кількістю екстерналів (від 41% до 43%), хоча певна тенденція спостерігається; асоціативний (III ас) спостерігається очевидне зростання кількості екстерналів (52%);
- інша тенденція спостерігається в кількості інтерналів: їх кількість незначно зростає (від 23% до 25%) в період посідання на когнітивному та асоціативному рівнях (III кгн та III ас). Тенденція зростання кількості інтерналів простежується також на автономному рівні (III авт) - 32%;
- у групі «Загальна» кількість екстерналів більше, ніж в і підгрупі інтегрального рівня сформованості професійної ідентичності (III інт) і становить відповідно, 38% і 27%. Зворотна тенденція спостерігається по кількості інтерналів в цих підгрупах: 20% в групі «Загальна» і 41% в підгрупі III інт, отже, спостерігаються яскраві відмінності між групами «Загальна» і III інт за шкалою загальної інтернальності.

Результати дослідження рівня суб'єктивного локусу контролю за основними субшкалами Ід (інтернальність в галузі досягнень) і Ін (інтернальність в галузі невдач) наведені в Додатку В.2.:

- за шкалою інтернальності області досягнень (Ід): в підгрупі респондентів загальної виборки спостерігається стійка динаміка зниження кількості екстерналів (від 45% до 34%) і зростання кількості інтерналів (от 18% до 25%); у підгрупі інтегрального ієрархічного рівня (ІІ інт) простежується стійка динаміка зниження кількості екстерналів («Загальна» - 43%, ІІ інт - 29%) і збільшення кількості інтерналів («Загальна» - 28 %, ІІ інт - 36%);
- за шкалою інтернальності в області невдач (Ін) виявлено значуще зменшення кількості екстерналів (від 37% до 28%) в підгрупі респондентів асоціативного ієрархічного рівня (ІІ ас); кількість екстерналів в підгрупі інтегрального ієрархічного рівня (ІІ інт) - 45%, що значно вище, ніж в сукупній вибірці (23%). Отже, отримані дані, можуть свідчити про нелінійну динаміку розвитку локусу контролю в підгрупах за ознакою ієрархічності, що підтверджує прогностичну цінність субшкали Ін;
- за шкалою Іп (інтернальність в області професійних відносин) (таблиця 3.29.): серед підгруп педагогів - організаторів за ієрархічною ознакою, в цілому, виявлена нелінійна і стійка тенденція зменшення кількості екстерналів: ІІ кгн - 41%, в підгрупі ІІ ас кількість екстерналів різко зменшується до 14% і знову підвищується в період переходу на рівень ІІ авт. Найбільша кількість інтерналів виявлено в підгрупі ІІ ас (56%), найменше, серед респондентів ІІ кгн. Кількість екстерналів в підгрупі ІІ інт (21%) менше, ніж в групі «Загальна вибірка» (27%), що можна виділити як тенденцію. Кількість інтерналів в підгрупі ІІ інт (54%), що відбиває зворотню тенденцію, по відношенню до групи «Загальна» (42%);
- за шкалою Ім (інтернальність в сфері міжособистісних відносин): у підгрупі ІІ кгн (початок професійної кар'єри) екстерналів незначно менше, ніж в підгрупі ІІ авт (відповідно, 20% і 21%). Яскраву відміну ми спостерігаємо в підгрупі ІІ ас - різке зниження кількості екстерналів до 13%. Кількість екстерналів в групі

«Загальна» і підгрупі ПІ інт відрізняється незначно (34%; 33%). Кількість інтерналів визначається стійкою динамікою зростання - від 45% («Загальна») до 53% ПІ інт. Таким чином, виявлено взаємозв'язок рівня сформованості професійної ідентичності (ПІ кґн, ПІ ас, ПІ авт, ПІ інт) від спрямованості локусу контролю педагогів - організаторів установи рекреації в міжособистісному спілкуванні. Зважаючи на те, що, порівняння середніх значень, за суворими психометричеськими критеріями не дозволяє нам стверджувати, що показники локусу контролю мають внутрішньогрупову відмінність в групі «Загальна» і виділених з неї за ознакою ієрархічності підгрупи: ПІ кґн, ПІ ас, ПІ авт, ПІ інт , все ж, на нашу думку, деякі закономірності простежуються:

- за шкалою загальної інтернальності (Із), у всіх виділених групах ми отримали стійко високий тренд рівня локусу контролю: у групі ПІ кґн коефіцієнт локусу контролю - 8,1; в групі ПІ ас показник злегка зростає - 8,2; у групі ПІ авт демонструють рівень локусу контролю - 8,2; група ПІ інт показала такий же рівень критерію - 8,2, але з меншим розкидом стандартного відхилення; у групі «Загальна», коефіцієнт локусу контролю - 8,2;

- аналогічна закономірність простежується і по ключовим діагностичним субшкалам: Ід і Ін.: інтернальність в області досягнень (Ід) незначно зростає в групі ПІ кґн і повертається до початкового значення в групі ПІ авт. Виявлена динаміка незначна, але стійка: 7,5 - 7,6 - 7,5. У групі «Загальна» і групі ПІ інт показник тотожний і стабільний: 7,5;

- інтернальність в області невдач (Ін) розподілилася між групами в такий спосіб: показник злегка зростає в групі ПІ ас і падає в групі ПІ авт: від 7,8 до 7,5. У групі «Загальна» і групі ПІ інт показник тотожний і стабільний: 7,8.

Проінтерпретувати отримані дані ми можемо, з огляду на відмінність понять інтернальність - екстернальність в зонах відповідальності за причини невдач і відповідальності за подолання невдач, де, відповідальність за причини невдач віднесена до минулих подій, а відповідальність за подолання невдач - до сьогодення та майбуття. Інтернальний контроль, що кореспондує з формуванням професійної ідентичності педагогів - організаторів, складається з інтернальності

у сфері досягнень і інтернальності в області невдач. Інтернальність в області невдач в свою чергу, складається з інтернальності у сфері подолання невдач і екстернальністю в області причин невдач. За логікою запропонованого підходу, екстернали, піддаються соціальному, групового впливу, більш конформні, менш адаптивні; інтернали - більш незалежні, орієнтуються на власну думку, що значно полегшує адаптацію.

Отже, узагальнюючи отримані результати, щодо мотиваційно - динамічних чинників діагностично – формуючої моделі професійної ідентичності виявлено наступні тенденції:

- в цілому для загальної виборки значущою є зовнішня оцінка в професійному середовищі, визнання серед колег та керівництва (зовнішня Я концепція); у випадках, коли належного визнання не отримується тривалий час і формується ставлення до фахівця, як до некомпетентного співробітника, може страждати також і мотиваційний компонент. Постійний стан неуспіху, особливо за наявності від початку високого рівня домагань, сприяє зниженню рівня професійної ідентичності і уникненню відповідальності;
- на когнітивному та асоціативному рівнях професійної ідентичності зовнішня оцінка в професійному середовищі зберігає свою значущість, але визначається розбіжність з рівнем домагань (неадекватно низький), виникають внутрішньоособистісні конфлікти, що викликає внутрішній дискомфорт, напруженість, фрустрованність, підйом рівня тривожності;
- на автономному рівні професійної ідентичності також ключове джерело мотивації - зовнішня Я концепція, тобто, мотивуючими факторами досліджуваних є зовнішнє психологічне підкріплення, щоб регулювати свою поведінку та формувати свою професійну ідентичність, є потреба в досягненні високих цілей і викинанні завдань з якими вони можуть впоратися, що відповідають особистістним реальним можливостям;
- на інтегральному рівні дуже вагомими виявлено наступні джерела мотивації: інтерналізація мети та інструментальна мотивація. Досліджуваним зазначають, що встановлюють собі у професійній діяльності досить високі

стандарти, мають розвинену внутрішню мотивацію до професійної діяльності. Для них важливо, що результати їхньої праці є складовими успіху та розвитку закладу рекреації. Однак, вони також звертають увагу, що працювали б ефективніше, якби знали, що отримають вищу оплату за свої зусилля. За цієї умовою частина досліджуваних говорять про те, що постійно займаються пошуками більш вигідної роботи.

Кореляційний аналіз (r - Пірсона) взаємозв'язку мотиваційно – динамічних чинників діагностично – формуючої моделі, до яких віднесено: джерела мотивації локус контролю та професійної ідентичності виділених груп показав дуже високий рівень лінійної залежності між виділеними параметрами ($p \leq 0,01$).

3.4. Аналіз та характеристика взаємозв'язків афективно – символічних чинників та спірально - ієрархічних рівнів моделі професійної ідентичності

До афективно - символічних чинників структурно – інтегральної 3D моделі професійної ідентичності віднесено: механізми психологічного захисту; показники життєстійкості; психологічні особливості і сценарії подолання професійного стресу; наявність або відсутність проблем в особистісній та професійній сферах; було використано наступні методики: Індекс життєвого стилю, Life Style Index, LSI; оригінальний опитувальник Модель індивідуальної психологічної стійкості, ОМПУ; авторський дискурсивно – графічний тест ДГТ [5,10,14,61,64,74,79,81,105,117,134,135,144,171,206,207,208,209,210,237,238,245, 248,249].

Показники механізмів психологічного захисту ми досліджували за допомогою методики Life Style Index, LSI. Вивчення розподілу показників механізмів психологічного захисту проводилося в виділених групах; показники порівнювалися з загальновідомими нормативними емпіричними даними, запропонованими Л.І. Вассерман з співавт. (див.Додаток Б, рис. 3.14). Отримані результати знайшли своє відображення на рис. 3.14.

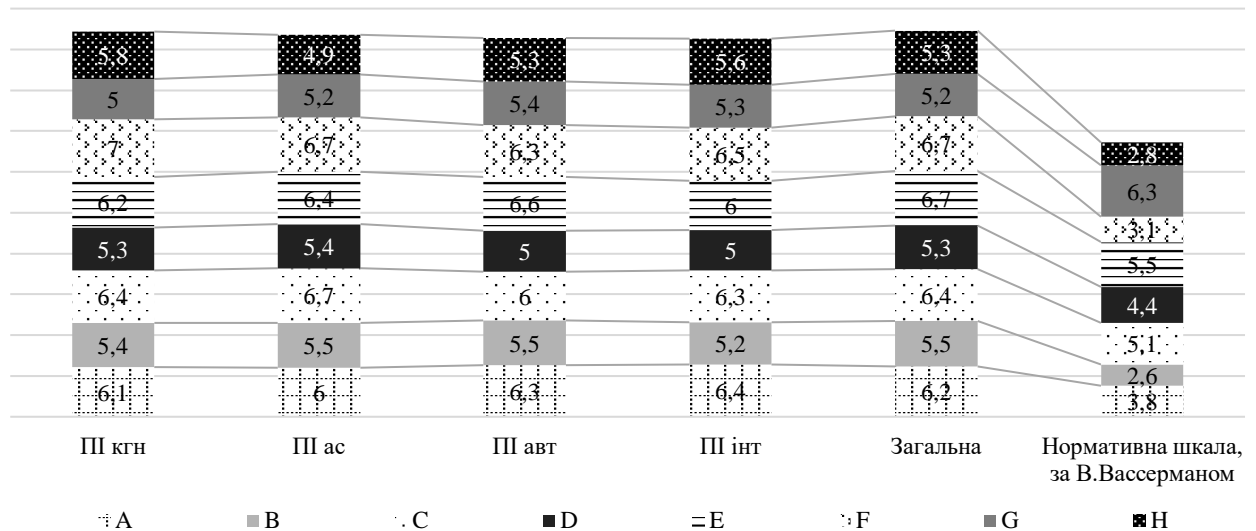


Рис.3.14. Розподіл показників механізмів психологічного захисту у виділених групах за ознакою ієрхічності

Позначення. А - заперечення, В - витіснення, С - регресія, D - компенсація, Е - проєкція, F - заміщення, G - інтелектуалізація, Н – реактивне утворення.

Перевірку ступеня коректності нормативних показників та виявлення відмінностей показників в незв'язних вибірках було здійснено за допомогою непараметричного статистичного U-критерію. Розрахунковий U - критерій за вибіркою дослідження дорівнює 9 і при заданій чисельності порівнюваних груп відмінності рівня ознак в порівнюваних групах є статистично значущими ($p < 0,05$). Отже, нормативні показники механізмів психологічного захисту є некоректною статистичною нормою для вибірки здійснюваного емпіричного дослідження. Виходячи з вищесказаного, актуалізована необхідність стандартизації даних дослідження для вибірки дослідження (вік респондентів від 19 до 24 років). Приймаємо, що результати в межах $x \pm$ показують межі найбільш релевантної групи «Загальна», ($n = 214$). Для обчислення статистичної норми застосовувалися прийоми математичної статистики, отримані дані наведені в таблиці 3.7.

Нами також розраховані статистичні критерії для виділених груп «Загальна» і III інт ($U 27$; $R_{xy} 0,924$) ($p > 0,05$) та доведено прямий та вельми високий зв'язок між порівняними ознаками за шкалою Чеддока, при статистично не значимих відмінностях.

Статистичні норми механізмів психологічного захисту для загальної групи вибірки «Педагоги - організатори установи рекреації», (n = 214)

Шкали LSI		Загальна вибірка	Статистична норма
		M±δ	
A.	Заперечення	6,2±1,85	4,4 – 8,05
B.	Витіснення	5,48±1,73	3,7 – 7,2
C.	Регресія	6,39±2,05	4,3 - 8,4
D.	Компенсація	5,27±2,02	3,3 – 7,3
E.	Проекція	6,4±2,04	4,4 – 8,4
F.	Заміщення	6,72±2,45	4,3 – 9,2
G.	Інтелектуалізація	5,21±2,01	3,2 – 7,2
H.	Реактивне утворення	5,27±1,96	3,3 – 7,2

Результати обчислення коефіцієнта кореляції r - Пірсона в виділених групах (III кгн, III ас, III авт, III інт) свідчать про наявність сильного та прямого зв'язку і статистично незначущих відмінностей між досліджуваними ознаками в групах ($p > 0,05$) (див. Додаток В). Результати дослідження інтерпретуються за наступним принципом: нижче норми \leq статистична норма (в межах норми) \geq вище норми. Отримані дані про «високий - низький» і середньостатистичний рівні прояву механізмів психологічного захисту покладені нами в основу інтерпретації відповідних показників. Далі, обчислено вторинні показники, що характеризують досліджувані групи вибірки: рівень напруженості механізмів психологічного захисту (НМПЗ) та загальну напруженість механізмів психологічного захисту у групі вибірки (ЗНМПЗ)(табл.3.8.).

Аналіз даних, наведених вище, доводить, що, в групі вибірки «Загальна» домінуючими захисними механізмами є: «заміщення» (81,4%) «реактивне утворення» (83,9%) і «компенсація» (83,6%); в зоні високої інтенсивності напруженості знаходяться механізми психологічного захисту: «компенсація» (52,8%), «реактивне утворення» (52,8%), «заміщення» (51,8), «заперечення»

(51,4%). Загальна напруженість механізмів психологічного захисту в нормі (42-50%). Для цієї групи виявлено характерну триаду домінуючих механізмів психологічного захисту: заміщення - реактивне утворення - компенсація.

Таблиця 3.8.

**Рівень напруженості механізмів психологічного захисту (НМПЗ)
в виділених групах (процентилі, %)**

Назва шкал		Підгрупи дослідження				
		ПІ кгн	ПІ ас	ПІ авт	ПІ інт	Загальна
А.	Заперечення	51	50,3	52,3	53,1	51,4
В.	Витіснення	45,3	45,8	46,2	43,5	45,7
С.	Регресія	45,9	47,6	43,3	44,8	45,7
Д.	Компенсація	53,4	53,9	50,8	50,7	52,8
Е.	Проекція	47,7	49,4	50,4	46,1	49,4
Ф.	Заміщення	54	51,4	50,1	50	51,8
Г.	Інтелектуалізація	42,2	42,6	45,2	43,9	43,5
Н.	Реактивне утворення	58,4	37,6	53	55,8	52,8
Загальна напруженість МПЗ		49,43	47,15	48,69	48,2	49,8

Основним елементом захисної структури є «заміщення», що обумовлює самореалізацію педагогів - організатор через активну життєву позицію, прийняття на себе роль лідера. Активізація психологічного захисту «заміщення» детермінує високу активність педагогів - організаторів в реалізації спортивно - туристичних заходів, що дозволяє знизити рівень тривоги. Педагоги - організатори з високою напруженістю механізму психологічного захисту «заміщення» здатні ефективно вирішувати практичні завдання, що дозволяє швидко досягати успіхів у професійній діяльності, добре адаптуватися в будь-якій ситуації. Однак, необхідно відзначити, що активність і висока швидкість всіх процесів, при неможливості досягнення поставлених цілей, може призвести до спалахів агресивності, прояви асоціальних рис (вдавання до алкоголю, психотропних речовин), прояв яких можливий у випадках, коли травмуюче переживання досягає «піку» і відсутній конструктивний спосіб зниження напруги.

Механізм психологічного захисту «реактивне утворення» забезпечує перетворення негативного афекту в позитивний, забезпечуючи доцільність

професійної поведінки в умовах морально - етичної регламентації. У аспекті поведінки такий суб'єкт професійної діяльності (педагог - організатор) зазвичай чемний, люб'язний, товариський, любить моралізувати і грати роль «пурітанина». Він проявляє підкреслене бажання дотримуватися загальноприйнятих норм поведінки, намагається виглядати респектабельним, проявляється заклопотаність «гідним» зовнішнім виглядом. Висока інтенсивність механізму психологічного захисту «реактивне утворення» в професійній поведінці педагогів - організаторів установи рекреації проявляється в деформації професійно - соціальних відносин з колегами та дітьми, оскільки предикатами «реактивного утворення» є ригідність, екстравагантність демонструємої поведінки. Використання захисту «реактивне утворення» маскує частину особистості суб'єкта і обмежує здатність людини гнучко реагувати на події.

Активізація і підвищена напруженість механізму психологічного захисту «компенсація» відбиває спробу педагогів - організаторів установи рекреації опанувати уявлення про себе, як про професіонала, недостатньо успішного та ефективного в своїй роботі. Це свідчить з одного боку, про прагнення педагогів - організаторів відповідати певним соціальним нормам, які встановлюють жорсткі рамки емоційного реагування в рамках професійної педагогічної парадигми; з іншого боку - виконувати експресивну роль: бути терплячим, дбайливим, розуміючим, співчуваючим по відношенню до дітей, які перебувають у тимчасових дитячих колективах в установі рекреації. Однак, така подвійність призводить до виникнення внутрішнього дисонансу, коли блокується прояв справжніх почуттів, створюється емоційне напруження, що супроводжується почуттям ворожості, дратівливості, негативізму по відношенню до учасників професійного комунікаційного процесу. Захисна поведінка «компенсація» вирішує актуальні життєві проблеми особистості, допомагаючи досягати високих особистісних і професійних висот, використовуючи при цьому творчий підхід до справи. Але, практичний досвід роботи з такою категорією фахівців свідчить, що, стан «компенсація» може

супроводжуватися і особистісними негативними проявами: подразнення і зарозумілість до оточуючих, імпульсивність і агресивність, адикції і інші форми девіантної поведінки, а також негативні психосоматичні прояви. У групі когнітивного рівня III в якості домінуючих захистних механізмів виступає тріада: «реактивне утворення» (88,3%), «заміщення» (86,4%) і «компенсація» (84,3%); в зоні високої інтенсивності напруженості знаходяться механізми: «реактивне утворення» (58,4%), «заміщення» (54%), «компенсація» (54,3%) і «заперечення» (51%). Загальна напруженість механізмів психологічного захисту в нормі (42-50%).

Для групи асоціативного рівня III домінуючими захисними механізмами є: «компенсація» (83,7%), «заміщення» (83,6%) і «реактивне утворення» (81,6%); в зоні високої інтенсивності напруженості знаходяться механізми психологічного захисту: «компенсація» (53,9%), «заміщення» (51,4%). У цей період формування професійної ідентичності спостерігається тенденція ослаблення напруженості захистного механізму «реактивне утворення», що, може свідчити, про розвиток зрілих психологічних стратегій подолання. Загальна напруженість механізмів психологічного захисту в нормі (42-50%).

У групі автономного рівня III в якості домінуючих захисних механізмів виявлено: «реактивне утворення» (82,9%), «компенсація» (82,2%) і «заміщення» (81,6%); в зоні високої інтенсивності напруженості знаходяться: «реактивне утворення» (53%), «заперечення» (52,3%), але, спостерігається зниження інтенсивності механізму психологічного захисту «компенсація» (50,8%). Загальна напруженість механізмів психологічного захисту в нормі (42-50%).

Для групи інтегрального рівня III домінуючими захисними механізмами визначені: «реактивне утворення» (87,3%), «заміщення» (82,7%) і «компенсація» (80,3%); в зоні високої інтенсивності напруженості знаходяться механізми психологічного захисту: «реактивне утворення» (55,8%) і «заперечення» (53,1%). У граничному діапазоні напруженості окреслено психічні захисти «компенсація» (50,7%) та «заміщення» (50%). Загальна напруженість механізмів психологічного захисту в нормі (42-50%). Домінування механізму

психологічного захисту «реактивне утворення» вказує на те, що, на відміну від досліджуваних загальної групи, в групі ПІ інт обстежувані найчастішою мішенню «захисту» використовують власну некомпетентність, невміння організувати діяльність дітей, чутливість до думки оточуючих.

Включеність в захисний профіль механізму «заперечення» і його висока інтенсивність в виділених групах ПІ кгн та ПІ авт може свідчити про те, що в цих підгрупах широко поширена думка, що, стрес у професійній діяльності розглядається як невдача, слабкість і саме тому, активізується МПЗ заперечення, тобто, несвідоме відкидання самого факту травмуючої ситуації, блокування інформації на стадії сприйняття створює суб'єктивне відчуття комфорту, і це є показником, що, для педагогів - організаторів зазначених груп механізм психологічного захисту «заперечення» є механізмом, що детермінує високу професійну активність, знижує тривогу. Отримані дані представлені в таблиці 3.9.

Таблиця 3.9.

Взаємозв'язок професійно – орієнтованих захисних стилей та спірально - ієрархічними рівнями професійної ідентичності

Рівень професійної ідентичності	Професійно - орієнтовані захисні триади (домінантні МПЗ виділені підкресленням) ($p < 0,05$)
ПІ кгн	<u>Реактивне утворення - заміщення - компенсація</u> , заперечення
ПІ ас	<u>Реактивне утворення - заміщення – компенсація</u>
ПІ авт	<u>Компенсація - заміщення - реактивне утворення</u>
ПІ інт	<u>Реактивне утворення - компенсація - заміщення</u> , заперечення

Порівняльний профіль вираженості механізмів психологічного захисту (середні значення, М) у виділених групах відображено на рис. 3.15.

Таким чином, емпірично досліджено взаємозв'язок та доведено відмінності у профілях захисної поведінки у виділених групах на різних спірально – ієрархічних рівнях професійної ідентичності.

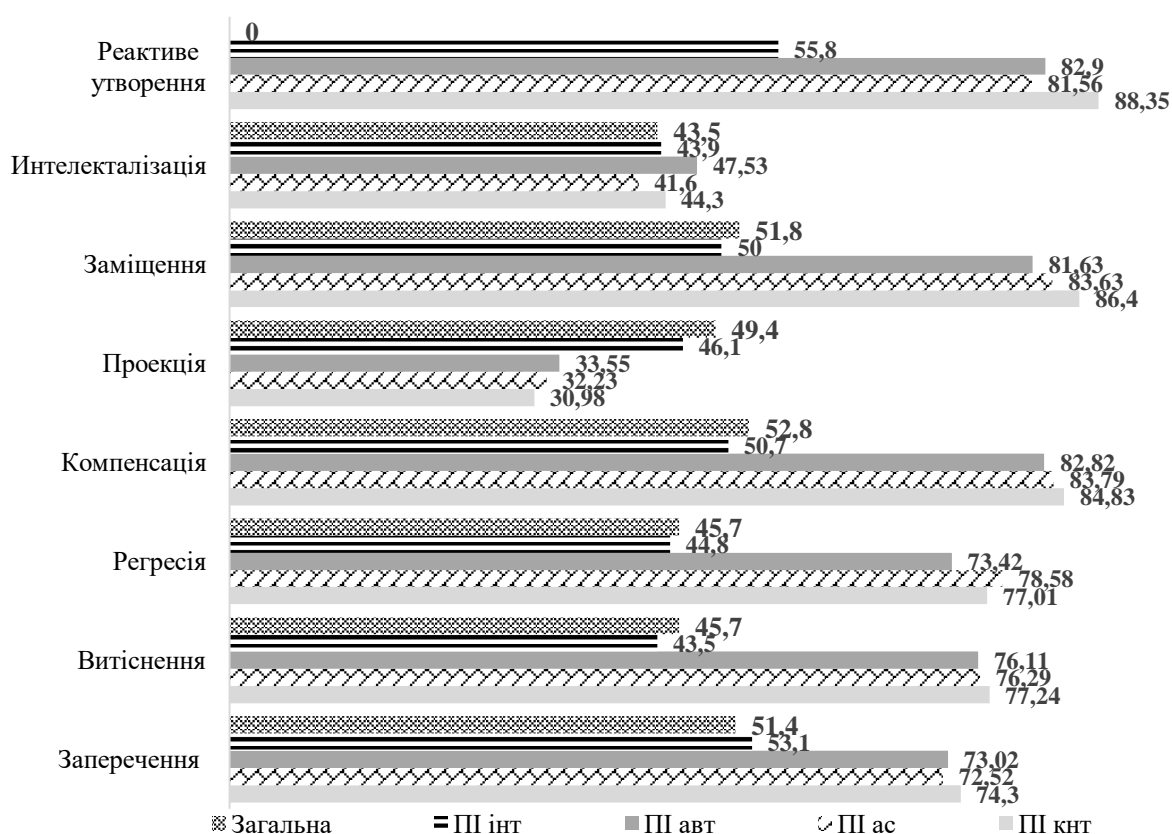


Рис. 3.15. Порівняльний профіль механізмів психологічного захисту (МПЗ) в групах дослідження (перцентилі, %).

Показники життєстійкості (модуль НСССh) і характерні сценарії подолання стресу (модуль BASIC Ph) в виділених групах ми вивчали за допомогою оригінальної авторської модифікації Модель індивідуальної психологічної стійкості, МПІУ. Методами математичної статистики було обчислено нормативні показники критеріїв модулю НСССh (див. Додаток Б, табл. 3.10).

Таблиця 3.10.

Нормативні значення модулю НСССh методики МПІУ

Нормативні показники	Hardiness (життєстійкість)	Commitment (залученність)	Control (контроль)	Challenge (виклик)
	Н	С	С	Ch
Низькі	62	29	21	9
Середні	80,7±18,5	37,6±8	29,2±8,4	13,9±4,4
Високі	100	47	39	19

В результаті порівняльного аналізу показників життестійкості загальної групи і групи когнітивного рівня ПІ (ПІ кгн) доведено статистично достовірні відмінності ($p \leq 0,05$)(рис. 3.16.).

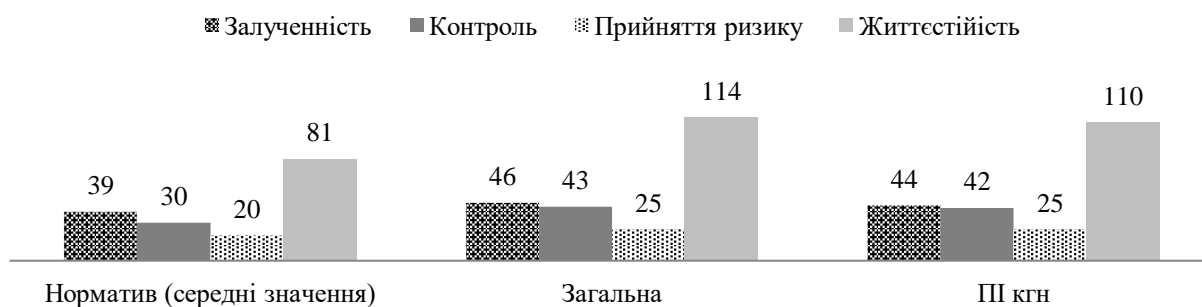


Рис. 3.16. Порівняльний профіль показників модуля НСССh для виділених груп (загальна і ПІ кгн)

На діаграмі наявно видно, що в загальній групі виборки показник Н (життестійкість) перебільшує обчислені нормативні значення та результати отримані в групі когнітивного рівня ПІ. Обчислення U-критерію Манна-Уїтні ($p \leq 0,05$) для виділених груп доводить, що, показники за шкалами Н (С (залученність) $U=115$; С(контроль) $U = 135$; Ch (прийняття ризику) $U = 512,5$) статистично не розрізняються і перебувають в зоні високих значень. Це означає, що, в цілому, для виділених груп характерна здатність і готовність активно і гнучко діяти в ситуації стресу. Однак, слід зазначити деяке зниження показника С(залученність) в групі когнітивного рівня професійної ідентичності що, може свідчити про незадоволення власною професійною діяльністю. Виявлено понижуючу тенденцію нормативних значень щодо груп порівняння. Результат порівняльного аналізу модулю НСССh представлено на рис. 3.17.

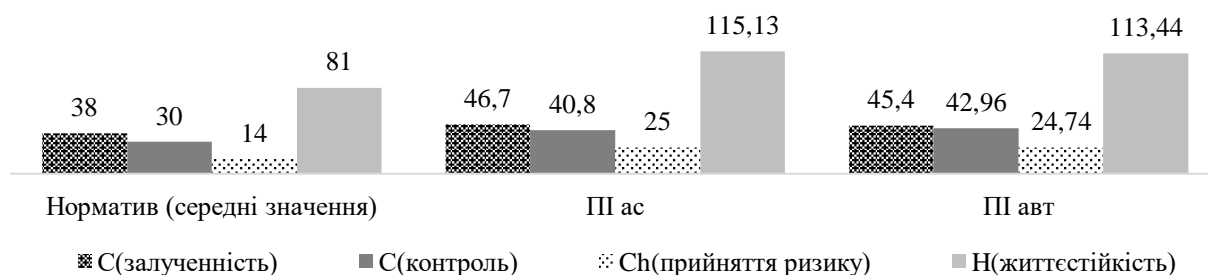


Рис.3.17. Порівняльний профіль модулю НСССh для виділених груп

Позначення. III ас – група асоціативного рівня професійної ідентичності; III авт – група автономного рівня професійної ідентичності.

Обчислення U-критерію для виділених груп (С; 131,1; С;108,5; Ch; 41,5; Н;26), ($p \leq 0,05$) дозволяє зробити наступні висновки: відмінність показників за інтегральними шкалами життєстійкості статистично не значима і Н знаходиться в зоні високих показників, з чого випливає, що, рівень професійної ідентичності суттєво не впливає на здатність досліджуваних витримувати стресову ситуацію, зберігаючи внутрішню збалансованість і не знижуючи успішність діяльності.

З метою окреслення психологічних особливостей стратегій подолання професійного стресу було проаналізовано модуль BASIC Ph (питання № 46). Психологічні особливості опанування професійним стресом окреслено у групах, що характеризуються найбільш валідними для порівняння показниками: загальна вибірка і група інтегрального рівня III (табл. 3.11.)

Таблиця 3.11.

Кореляційний аналіз модуля BASIC Ph для виділених груп ($p \leq 0,05$)

Шкали	Загальна вибірка		Група III інт		U
	Σ	$M \pm s$	Σ	$M \pm s$	
B	20,01	3,33±0,2	20,16	3,36±0,28	18
A	19,6	3,27±0,24	19,48	3,25±0,4	17,5
S	19,7	3,3±0,19	19	3,17±0,33	14
I	19,35	3,2±0,18	18	3±0,3	8,5
C	19,71	3,29±0,22	19,27	3,2±0,25	57
Ph	19,64	3,27±0,23	19,17	3,19±0,24	36

Аналіз даних, наведених у таблиці 3.11, доводить, що статистична різниця між значеннями в досліджуваних групах незначуща. На підставі відповідей на питання № 46 (BASIC Ph) отримано можливість окреслити основні канали психологічного відновлення, кожен з яких забезпечує адаптивну обробку емоціогенно - насичених ситуацій професійної діяльності педагогів - організаторів в умовах установи рекреації. Отримані результати представлені на рис. 3.18.

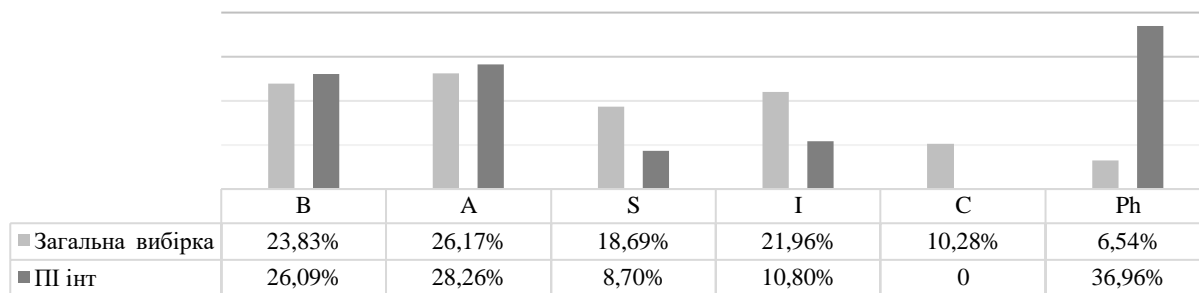


Рис. 3.18. Профіль модуля BASIC Ph для виділених груп

У процесі дослідження для загальної групи отримано наступні результати: канал «В» - базові цінності (Belief end values) виявлено у 23,8% досліджуваних; канал «А» - афект (Affect and emotion) спостерігається у 26,2%; канал «S» - соціальний (Social) простежується у 18,69 %; канал «I» - імагінація, уява (Imagination) характерно для 21,9%; канал «С» - когнітивне мислення (Cognition and thought) виявлено у 10,28%; канал «Ph» - фізіологія (Physiology and activities) – 6,5%.

Для групи інтегрального рівня професійної ідентичності виявлено наступну тенденцію: канал «Ph» - фізіологія (Physiology and activities) виявлено у 37% ; канал «В» - базові цінності (Belief end values) виявлено у 26,09%; канал «А» - афект (Affect and emotion), спостерігається у 28,26% ;канал«S» - соціальний (Social) простежується у 8,7%; канал «I» - імагінація, уява (Imagination) характерно для 10,8%; задіяність каналу «С» - когнітивне мислення (Cognition and thought) не виявлено. Отже, з метою опанування професійного стресу досліджуванні групи інтегрального рівня професійної ідентичності найчастіше використовують канали Ph, B та A, тобто, для даної групи в контексті адапційних стратегій будуть застосовані: фізична активність, переконання, цінності, експресивно – емоційні стосунки з іншими людьми, участь в творчих проектах. Для цієї групи виявлено характерні відмінності, до яких віднесено: зниження значущості каналів «S» (8,7%), «I» (10,8%) і відсутність каналу «C» (0%); одночасно, відзначається різке посилення каналу «Ph» (37%). Таким чином, на тлі загальної картини пошуку переконань, цінностей, психофілософії, самореалізації в процесі подолання психотравмуючих ситуацій досліджуванні роблять акцент на фізичну активність; перенасиченість інформацією, когнітивне

перевантаження, що пов'язане з професійною діяльністю призводить до проблем метакогнітивної обробки інформації. Таким чином, на підставі отриманих даних для виділених груп найхарактернішими стратегіями опанування професійного стресу виявлено канали «В» та «А», тобто, адапційні стратегії спрямовані на пошук цінностей, визначення свого призначення, прагнення до самовираження і самореалізації, використання афективних і емоційних методів (плач, сміх, вербалізація своїх переживань, арт - терапевтичні прийоми). Одночасно, досліджуванні будуть звертатися до уяви, фантазування, фізичної активності. Серед каналів, які вимагають подальшого розвитку, визначено канал «С» і тому, в ситуації професійного стресу досліджуванні недостатньо використовують когнітивні стратегії (міркування, планування, навчання, збір інформації, розставляння пріоритетів, внутрішній діалог). Також, в недостатній мірі застосовується, практики релаксації, десенсибілізація.

В групах асоціативного та автономного рівней (модуль BASIC Ph) обчислено U-критерій Манна-Уїтні (табл. 3.12).

Таблиця 3.12.

Кореляційний аналіз модуля BASIC Ph для груп III ас, III авт ($p \leq 0,05$)

Шкали	Групи дослідження				U
	III ас		III авт		
	Σ	$M \pm s$	Σ	$M \pm s$	
B	19,59	3,26 \pm 0,24	20,76	3,46 \pm 0,33	12,5
A	20,13	3,4 \pm 0,34	20	3,33 \pm 0,32	18
S	20,67	3,4 \pm 0,31	19,3	3,2 \pm 0,36	8
I	19,1	3,18 \pm 0,21	19,86	3,3 \pm 0,21	10,5
C	19,51	3,25 \pm 0,28	20,18	3,36 \pm 0,32	15
Ph	19,5	3,25 \pm 0,27	20,54	3,42 \pm 0,34	10

Аналіз даних, наведених у таблиці 3.15, доводить незначущі відмінності між значеннями в досліджуваних групах, що доводить перехідний стан щодо формування професійної ідентичності за досліджуваними ознаками (модуль

BASIC Ph). Основні канали психологічного відновлення виділених груп представлено на рис. 3.19.

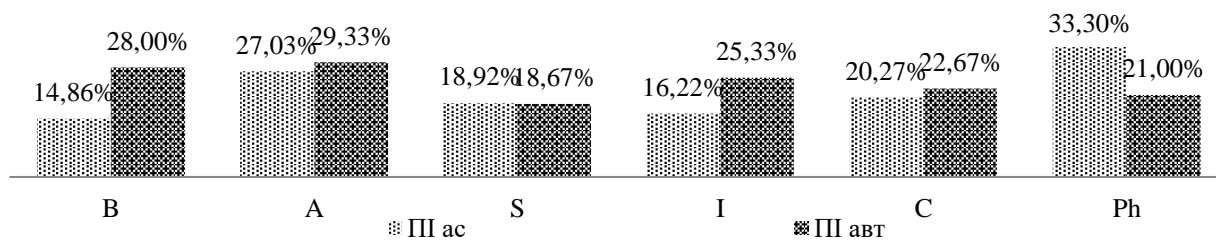


Рис. 3.19. Канали психологічного відновлення виділених груп згідно модулю BASIC Ph

Примітка. III ac – асоціативний рівень професійної ідентичності; III авт – автономний рівень професійної ідентичності.

Виявлено особливості опанування стресовим станом в групі асоціативного рівня професійної ідентичності, а саме: канал «B» - базові цінності (Belief end values) виявлено у 14,8%; канал «A» - афект (Affect and emotion), спостерігається у 27,3%; канал «S» - соціальний (Social) простежується у 18,92 %; канал «I» - імагінація, уява (Imagination) характерно для 16,22%; канал «C» - когнітивне мислення (Cognition and thought) виявлено у 20,27%; канал «Ph» - фізіологія (Physiology and activities) - 33,3%. Отримані дані засвідчують, що досліджуванні на асоціативному рівні III в ситуації професійного стресу активно використовують канали «Ph» і «A», тобто, загальну фізичну активність та афективні або емоційні методи (плач, сміх, усний виклад своїх переживань в розмові з ким-небудь, а також можливо малювання, читання або лист). Також, вони використовують соціальні контакти, шукають підтримку від референтної групи, прагнуть відчувати себе частиною професійної групи. Подальшого розвитку вимагають канали «B» і «A», тобто, визначення цінностей, способів самовираження, самореалізації. На цьому етапі, також є складнощі з уявою, інтуїтивною обробкою ситуації, творчого перемикавання.

Для групи автономного рівня професійної ідентичності найбільш розвиненими виявилися стратегії: канал «A» - афект (Affect and emotion), спостерігається у 29,3%; канал «B» - базові цінності (Belief end values) виявлено у 28%; канал «I» - імагінація, уява (Imagination) характерно для 25%; канал «C»

- когнітивне мислення (Cognition and thought) виявлено у 22,7%; канал «Ph» - фізіологія (Physiology and activities) - 33,3%. Іншими словами, досліджуванні цієї групи, в ситуації професійно детермінованого стресу застосовують афективні та емоційні прийоми, знаходять опору у визначенні цінностей, способи самореалізації, самовираження, підвищення самооцінки, творчої сублімації і фізичної активності. У меншій мірі вони використовують підтримку професійної групи (канал «S» - соціальний (Social) простежується у 18,67%.

З метою з'ясування проблем в особистісній та професійній сферах педагога - організатора, пов'язаних з формуванням професійної ідентичності було залучено авторський дискурсивно - графічний тест, ДГТ. Алгоритм інтерпретації тесту ДГТ, як проєктивного, враховує трактування окремих одиничних показників як вектор ймовірності при обробці тестового матеріалу і окреслює, що, тільки цілісна і стандартизована інтерпретація унікальної конфігурації ознак, доповнена загальним враженням від малюнків, може дати повноцінну характеристику особистості (В.К. Каліненко, С. М. Валявко та інші). Саме цей факт послужив теоретичною основою для розробки оригінальної інтерпретаційної схеми методики ДГТ (субтест №1 та № 2), яка здійснювалася на підставі вивчення інтегральних параметрів, до яких віднесено: сенс та зміст малюнка, спеціальна вмільсть рук, особливості розвитку моторної функції, послідовність малювання, пов'язаність змісту малюнків та інтерпритація колірного рішення (С.М.Симоненко, В.К.Каліненко, О.В.Костюніна, А.С.Сісі і інші) [105,188,191,278, 279,280].

З метою статистично – аналітичної обробки, за результатами обчислення U та Rxy ($U = 32,5$; $R_{xy} = 0,185$) ($p \leq 0,05$) методики ДГТ було виділено групи порівняння, а саме: загальна і група інтегрального рівня професійної ідентичності. Отримані дані доводять статистично значущі відмінності, прямий слабкий зв'язок, в порівнянні з показниками груп когнітивного, асоціативного та автономних рівней, для яких є характерними наявність слабких прямих зв'язків і статистично незначущих відмінностей. Статистична перевірка отриманих даних за

U - критерієм Манна -Уїтні, при виконанні субтеста

№1 і субтеста № 2 доводить істотні відмінності між змінними виділених груп (III інт; $U = 32,5$; III заг; $U = 30$), що емпірично доводить наявність дворівневого характерологічного профілю. Також, виявлено достовірні відмінності у виділених групах щодо основних чинників ДГТ, а саме: ступінь врахування якостей стимульного знака, особливості переробки стимулів, створення змістовних структур (диссоціативне та ізольоване трактування стимулу), адекватно - нормативне і патологічно - нормативне, адекватно - оригінальне і патологічно - оригінальне рішення), особливості структури малюнка (серійні персеверації і асоціації тощо), перенесення стимулу і мотиву, адекватне і неадекватне доповнення. Наведені показники дозволяють окреслити особливості когнітивної обробки інформації та особистісної емоційної сфери досліджуваних (А.А. Єрмакова, В.К. Каліненко, С.М. Валявко, О. В. Костюніна і інші). Емпірично доведено, що, для сукупної вибірки найбільш вираженими є рівень «перекриття», «тонічної затримки», виявлено якісну чутливість до стимулів № 1,4,5,8 і перевагу адаптивно - екстратенсивного змісту, з ознаками обґрунтованості й дезінтеграції. Таким чином, узагальнений профіль – образ досліджуваних сукупної вибірки характеризується як, емоційно - теплий, схильний до індивідуальної і колективної діяльності, що змінюється під впливом вражень, ситуацій, прагне до визнання, завжди готовий до контактів в професіях, пов'язаних з вихованням, турботою. Рівневий профіль групи інтегрального рівня професійної ідентичності окреслено категоріями «зачернення», «перекриття», при якісній перевазі стимульних знаків № 2,3,5. Досліджуванні цієї групи - рухливі, практичні, активно реалізують свої універсальні здібності в груповій роботі, в польових умовах - у взаємодії з людьми: збираючи, організовуючи, вербуючи, залучаючи. Встановлено, що естетичні змістовні мотиви, присутні в малюнках досліджуваних сукупної вибірки (38%) частіше, ніж у групі інтегрального рівня професійної ідентичності (25%). Зниження цього показника в групі інтегрального рівня III може бути пояснено емоційною вихолощеністю досліджуваних, в той час, як естетичний фактор пов'язаний з тонким емоційним сприйняттям. Для ДГТ, як і в традиційних методиках, оволодіння стимулом і

адекватне вбудовування його в змістовну структуру малюнка відбиває «нормальний» розвиток розумової діяльності і успішне пристосування до реальності, що характерно, для 32% досліджуваних загальної вибірки і 43% групи інтегрального рівня III. Однак, слід зазначити, що, у 14% досліджуваних сукупної вибірки і 9% групи інтегрального рівня III виявлено неадекватне оволодіння стимулом, що може служити свідченням порушень операціональної, динамічної, мотиваційної та особистісної сторін мислення, і як, наслідок, кризою (руйнуванням) професійної ідентичності. Звертають на себе увагу виявлені ознаки емоційного вигорання (загальна вибірка - 33%, III інт - 47%), які проявилися в персеверативних тенденціях (наявність в рішеннях досліджуваних однотипних повторів і асоціацій, переносів мотиву і стимулу); переживання невизначеності життєвої мети (реакція деперсоналізації) виявлена у 17% досліджуваних загальної вибірки.

Докладніша інтерпретація отриманих даних проведена завдяки аналізу переважного колірному вибору в субтесті №2 з залученням елементарної кодировочної матриці (див. Додаток А.4.) та відзначено, що перевага блаватного (4) і вохристого (5) кольору при виконанні субтеста №2 в сукупній вибірці і групі інтегрального рівня III характеризує досліджуваних як, схильних до марень і відображає їх фізіологічну і психологічну потребу в спокої, релаксації, а також, може бути передвісником захворювання або перевтоми; крім того, у групі когнітивного рівня III пріоритетним виявився смарагдовий колір (7), що, може вказувати на підвищене прагнення до самовпевненості, боязнь чужого впливу, пошук способів самоствердження. Одночасно, смарагдовий колір вказує на приховану потенційну енергію, відображає ступінь вольового напруження.

Проведений кількісний аналіз результатів субтестів №1 та №2 дискурсивно - графічного тесту (ДГТ) дозволив окреслити характерологічні особливості виділених груп в процесі формування професійної ідентичності, спираючись на розуміння структурно – інтегральної 3D моделі моделі (таблиця 3.13.).

Співвідношення характерологічних ознак за тестом ДГТ та чинників структурно – інтегральної 3D моделі професійної ідентичності педагога – організатора у виділених групах, (%)

Характерологічні ознаки за ДГТ	Модель професійної ідентичності				
	Категорії моделі	III кГН		III інТ	
		Субтест №1	Субтест №2	Субтест №1	Субтест №2
Пошук себе	Ідеальний образ	57,4	56,1	54,3	49,2
Прагнення розширити свій вплив		42,2	37,2	67,2	72,1
Потреба бути значущим в своєму статусі		35,7	45	73,7	84,2
Відчуття невпевненості в майбутньому		27,5	37	34,2	26,2
Потреба в захисті образу «Я»		48,2	39,8	39,3	42,2
Незадоволеність існуючими особистими відносинами		45	56,1	34,2	38,2
Потреба в підтримуючих міжособистісних відносинах		73,2	79,1	69,6	56,7
Потреба бути соціально привабливим, значущим		65,1	57,3	83,1	78,3
Відчуття самотності		19	26,5	15	19,4
Рационалізація страхів, тривоги, почуття провини		Афективна матриця	35,9	29,5	65
Компенсаторна обробка фобій і тривоги («компенсація»)	54,7		65,2	74,5	65
Реактивне утворення, як питомий механізм психологічного захисту	47,2		58,2	44,8	47,1
Заміщення психотравмуючих ситуацій	53,6		62,9	48,2	52,1
Регресія активної життєвої позиції, прагнення	19,4		23,4	9	11

«сховатись» в безпечному минулому					
Тривожність		21	28,5	19,7	23,4
Замкнутість		19,4	22,6	11,2	9
Інтровертованість		9,3	17,0	8,3	12,2
Переживання почуття провини		17,4	23,1	16,3	17,5
Маскована депресія, «маски депресії», «маска успішності»		23,4	17,2	34,7	23,5
Потреба в захисті		37,4	42	39,2	37,2
Прагнення проявити себе	Потенціал	45,8	56	75	55,2
Прагнення до самореалізації, що не підтвержено адекватною реалізацією		67,3	45,3	48,9	34,6
Прийняття обмежень в можливості самореалізації		49,3	54,2	27	17,3
Страх невдачі при плануванні серйозних професійних досягнень, усвідомлене зниження рівня домагань і амбіцій		42,6	34,7	28,4	23,7
Високий рівень активності і цілеспрямованості		37,8	28,9	45,2	56,2
Страх досягнення, процес подолання складнощів затруднений		41,4	36	37	18,2
Внутрішня категоричність, прагнення діяти за чіткими правилами і нормами		23,4	54,3	17,1	29,3
Блокування власної життєвої та професійної активності		26,2	34,7	11,3	7,4

Узагальнені кількісні дані, наведені в таблиці 3.13, доводять, що в категорії «Ідеальний образ «Я» для 55,3% досліджуванних групи когнітивного рівня професійної ідентичності властиво цілеспрямованість і пошук себе. Прагнення розкрити свій творчий хист і поширити вплив на оточуючих відчують 39,7%, а потребу знайти своє місце в соціумі і бути значущим в своєму статусі - 40,3%.

Однак, 32,3% досліджуваних відчувають невпевненість в майбутньому, а 44,2% потребують захисту образу «Я», тобто сформованої ідентичності. Кореляційний аналіз показав, що між результатами субтеста № 1 ($t_{\text{емп.}} = -1.11476$) та субтеста №2 ($t_{\text{емп.}} = -0.47581$) у виділених групах статистично значимих відмінностей немає.

В категорії «Афективна матриця», до якої віднесено афективну сферу, відчуття захищеності (вразливість, безпека) найбільш питомими для групи когнітивного рівня професійної ідентичності виявлено заміщення психотравмуючих ситуації, застосування компенсації як механізмів психічного захисту, реактивне утворення та раціоналізація. В групі інтегрального рівня професійної ідентичності особливо виділяється механізм компенсаторної обробки фобій і тривоги (аналогічно МПЗ «компенсація»), з тенденцією підвищення. Кореляційний аналіз показав, що між результатами субтеста № 1 ($t_{\text{емп.}} = -0.8044$) та субтеста №2 ($t_{\text{емп.}} = -0.7954$) у виділеній групі статистично значимих відмінностей не виявлено.

Для досліджуваних групи когнітивного рівня професійної ідентичності, в категорії «Потенціал» при виконанні субтесту №1 виявлено значущим прагнення до самореалізації, прийняття обмежень щодо самореалізації, відчуття страху невдачі при плануванні серйозних професійних досягнень, усвідомлене зниження рівня домагань і амбіцій, що знижуються на інтегральному рівні професійної ідентичності; тенденція до зростання є характерною щодо прагнення проявити себе, активності і цілеспрямованості. Кореляційний аналіз показав, що між результатами субтеста № 1 ($t_{\text{емп.}} = 0.86529$) та субтеста №2 ($t_{\text{емп.}} = 1.84841$) у виділених групах статистично значимих відмінностей не виявлено.

Аналізуючи вищенаведені отримані емпіричні дані було виділено низку характерологічних рівневих показників тесту ДГТ, до яких віднесено: ідеалізм, екстрасенсія – інтроверсія, афективність, сенситивність, адаптивність, оригінальність, інтелект, цілеспрямованість. Враховуючи виявлені критерії було розроблено образи – профілі, притаманні ієрахічним рівням моделі професійної ідентичності (рис. 3.20).

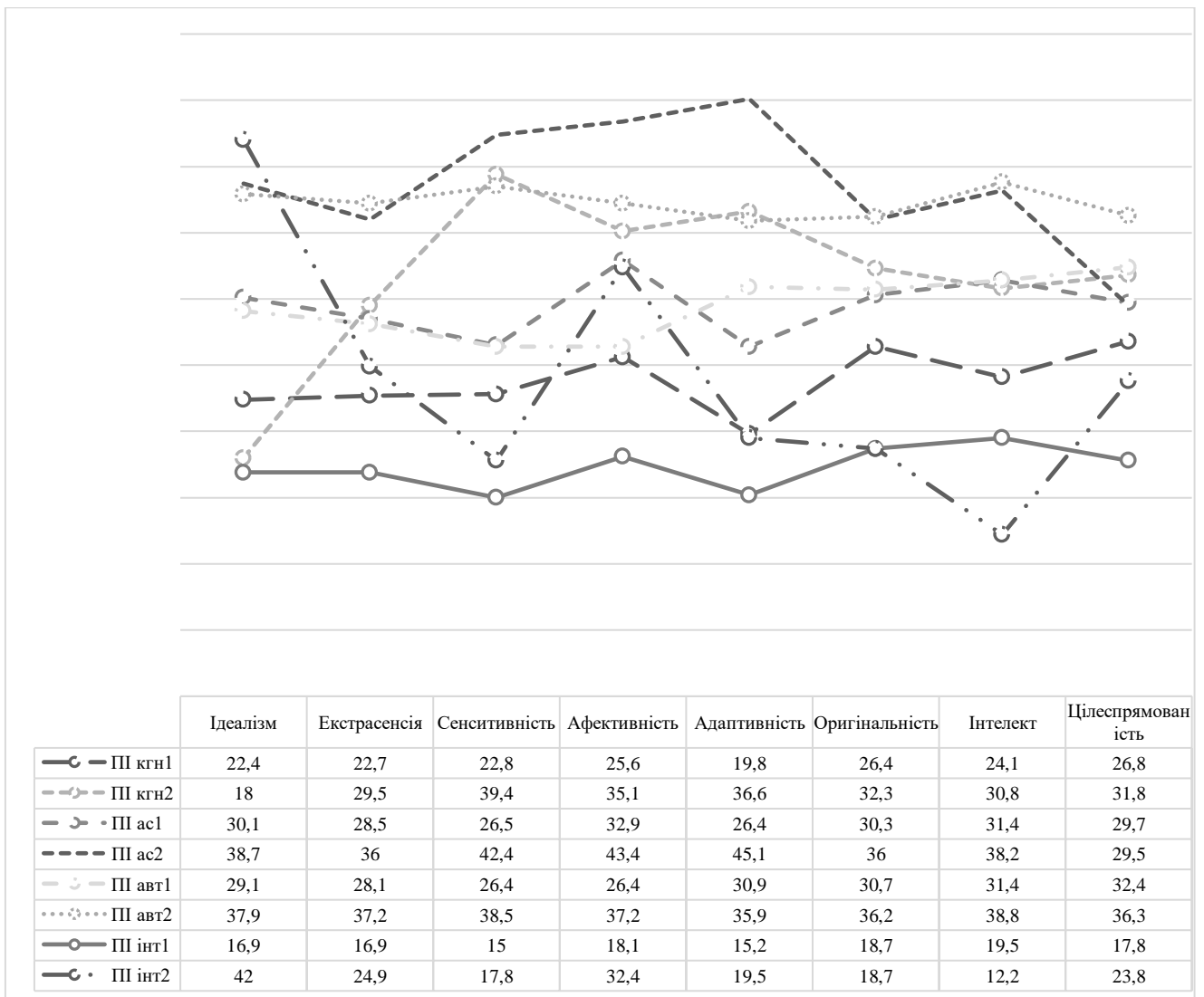


Рис. 3.20. Дворівневий профіль професії «Педагог - організатор установи рекреації» в виділених групах за методом ДГТ.

Виявлено, що, при виконанні субтесту №1 у групі когнітивного рівня моделі окреслено підвищення показників «ідеалізм» та «оригінальність»; при виконанні субтесту №2 виявлено значущу тенденцію до підвищення показників: екстрасенсія, сенситивність, афективність, адаптивність, оригінальність, інтелект, цілеспрямованість ($t_{\text{емп.}} = -4.8517$; $p \leq 0,01$). Особливостями характерологічного профілю досліджуваних асоціативного рівня при виконанні субтесту №1, виявлено підвищенні значення афективності, інтелекту, оригінальності та ідеалізму на фоні узальненого врівноваженого профілю. При виконанні субтесту №2 виявлено значущу тенденцію до зростання ($t_{\text{емп.}} = -3.87522$; $p \leq 0,01$) показників, а саме :інтелект, оригінальність, адаптивність, сензитивність,

екстрасенсія, ідеалізм. За результатами ДГТ в групі інтегрального рівня III виявлено значне підвищення показників когнітивної обробки (субтест №1) тестових завдань: (інтелект -16, цілеспрямованість - 14) та високе значення показників «оригінальність».

Аналізуючи отримані дані узагальненого характерологічного профіля педагога – організатора за методом ДГТ, виявлено активну задіяність метакогнітивних навичок (субтест № 1) до яких віднесено: інтелект, цілеспрямованість. Також, високі значення характеризують почуттєві відчуття і внутрішні процеси сприйняття (афективність) та здатність пристосовуватися до існуючих в суспільстві вимог та зовнішніх умов (адаптивність). Афективно – асертивний стиль (субтест №2) характеризується високим рівнем схильності досліджуваних бачити позитивний розклад у будь-якій ситуації, вони знаходять можливості спробувати зробити світ кращим; ставлять свої принципи вище за багато інших аспектів життя, віддають перевагу розмовам та спостереженням, які містять універсальні істини; сприймають інших, відкриті до спілкування; досліджуваним подобається використовувати метафори, щоб висловити свої проникливі спостереження; правила сприймають як прості керівні принципи для життя, але готові їх порушувати, коли ситуація вимагає цього; у досліджуваних цієї групи виявлена тенденція чергування інтроверсивних і екстратенсивних тенденцій, тобто схильність напруження до розрядки. Кореляційний аналіз змінних когнітивного рівня та афективного рівнів професійної ідентичності довів, статистично значущі відмінності між показниками ($U_{emp} = 6.0$; $p \leq 0,01$), що підтверджує наявність двохрівневого профілю та доводить різницю між раціональною (субтест № 1) та афективною оцінкою (субтест №2) при виконанні ДГТ. Отже, доведено, що, на підставі комплексного аналізу рівневого і якісного профілю тест ДГТ визначає особливості характерологічного профілю – образу педагога - організатора установи рекреації. Таким чином, доведено, що, тест ДГТ є інформативним і надійним інструментом для дослідження раціонального та афективного стилей обробки та презентації інформації характерологічної

складової досліджуваних. Подальші дослідження з перевірки, вивчення і накопичення даних тривають.

3.5. Специфічні психологічні профілі, що властиві досліджуванним в виділених групах

За методикою 16-PF Р. Кеттела отримані узагальнені психологічні профілі за блоками (мислення, контроль, контакти, емоції) [169,170,322,323] (рис. 3.21.), що характеризують досліджуваних на виділених ієрархічних рівнях професійної ідентичності.

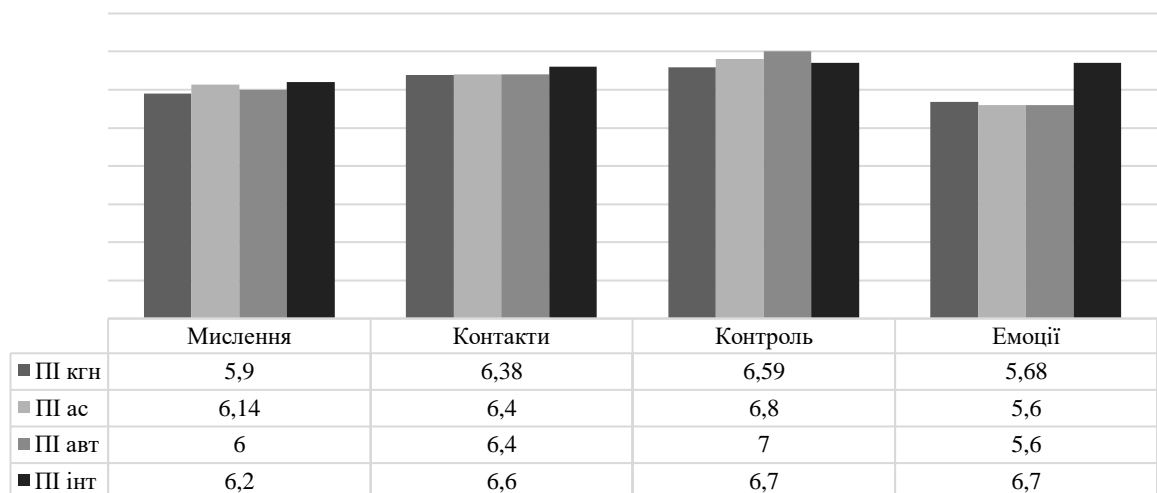


Рис.3.21. Узагальнений профіль індивідуально - особистісних якостей отриманих за методикою 16-PF Р. Кеттела -187 серед виділених груп (ПІ кгн, ПІ ас, ПІ авт, ПІ інт)

Позначення. ПІ кгн (когнітивний рівень ПІ), ПІ ас (асоціативний рівень ПІ), ПІ авт (автономний рівень ПІ), ПІ інт (інтегральний рівень ПІ)

Порівняння значень 16 – PF у виділених групах проводилося за допомогою однофакторного дисперсійного аналізу. В ході деталізації вивчення особистості респондентів було отримано наступний узагальнений профіль:

- група III кгн : домінуючими факторами є чинники Н і Q-3, так як, 61,5% досліджуваних цієї групи мають високі показники за даними факторами; найменший відсоток набрав чинник F, так, як тільки 11% опитаних мають високі показники за цим чинником, проміжними, показниками для групи є чинники: Q1 (58, 7%), A (55%), G (49%), E (47%), N (39, 7%), O (34, 9%);
- група III ас: переважаючи фактори: Н (67,9%) і Q-3 (66%); найменш виражені чинники: F і Q4, які набрали однакову кількість відсотків, високі показники за даними факторами мають лише 12% опитаних; буферними для групи є чинники: Q1 (62%), A (53%), N (51%), G (56, 7%), O (39, 5%);
- група III авт: основні фактори : Q-3 (65,4%) і Н (56,7%); найменш проявлений - F (9, 8%); серединні показники виявили : G (53%), E (51, 8%), Q1 (49, 3%), A (48%), C (45, 6%), N (44, 4%), O (33, 3%);
- група III інт: домінуючими факторами виявились: Н (72,5%), E (65,9 %) і Q-3 (61,3%); найнижчий відсоток набрав фактор F, високі показники по якому виявлено у 15,9% опитаних; проміжними чинниками є: G (59%), N (59%), A (56, 8%), Q1 (54, 5%), E (53, 7%), B (41%), C (40, 9%);

Згідно з отриманими даними, за методикою 16-PF-187 в узагальненому профілі образу «педагога - організатора установи рекреації» домінуючими є фактори: Н і Q3. Фактор Н характеризує ступінь активності в соціальних контактах, фактор має генетичне походження і відображає активність організму і особливості темпераменту. Особи з високими оцінками цього фактора мають схильність до професій ризику, наполегливі, соціабельні, добре витримують емоційні навантаження, що часто робить їх лідерами. Особи з високими оцінками за фактором Q3 схильні до організаторської діяльності і домагаються успіху в тих професіях, де потрібні об'єктивність, рішучість, врівноваженість; характеризує усвідомленість людини в регулюванні сили «Я» (чинник С) та сили «Над - Я» (чинник G) і визначає вираженість вольових характеристик особистості. Чинник Q3 є одним з найбільш важливих для прогноза успішності професійної діяльності, він позитивно пов'язаний з частотою вибору в лідери і

ступенем активності при вирішенні групових проблем. Особи з високими показниками за фактором Q3 наділені соціально - схвалюємими характеристиками: самоконтроль, наполегливість, свідомість, схильність до дотримання етикету. Для того щоб відповідати таким стандартам, від особистості потрібні певні зусилля, наявність чітких принципів, переконань та врахування громадської думки. Найменший відсоток в групах дослідження набрав чинник F, але, з роками рівень прояву імпульсивності та безпечності поступово знижується, що можна розглядати як свідчення набуття певної емоційної зрілості.

Резюмуючи узагальнений опис, можна сформулювати уявлення про вибірку «педагоги - організатори установи рекреації» як, про професійне співтовариство з високим рівнем інформованості, здатністю до навчання, почуттям відповідальності, стабільності, спрямованістю на професійне вдосконалення. У цій професійній групі добре розвинені організаційні здібності та лідерські якості. Група товариська, присутня здатність до встановлення емпатійних міжособистісних контактів, має високу емоційну стабільність, в цілому відкрита і добродушна. У той же час, аналіз індивідуально – особистісних особливостей за методикою Р. Кеттелла показав, що в групах спостерігаються достовірно високі показники за чинниками емоційної нестійкості, емоційних переживань негативного характеру при наявності достовірно високого контролю над емоціями. Це проявляється у відчутті невизначеності, безпредметною небезпеки, внутрішньому неспокої, дратівливості, емоційній нестійкості. Однак, слід зазначити, що не варто однозначно пов'язувати результати особистісних тестів з ефективністю професійної діяльності педагогів - організаторів установи рекреації, так як в цій діяльності знайшли себе представники різних психологічних типів.

Аналізуючи взаємозв'язок психологічного профілю з професійною ідентичністю, базуючись на розроблених чинниках структурно – інтегральної 3D моделі професійної ідентичності педагога – організатора, за данимим попереднього факторного аналізу окремо виділено специфічні психологічні

професійно - орієнтовані профілі (СППОП) (табл. 3.14.) та профілі симптомокомплексів (СК) (табл.3.15.), що пов'язані с особливостями професійної діяльності педагога - організатора в умовах закладу рекреації. Створення специфічних профілів здійснювалась у спосіб емпіричного виявлення професійно - орієнтованих та типів симптомокомплексів, шляхом застосування до загальної вибірки кластерного аналізу, з віділенням кластерів, що мають віжмінності у психологічних характеристиках. З метою виявлення подібностей – відмінностей психологічних якостей застосовано непараметричний критерій узгодженості Пірсона (χ^2). Для визначення взаємовпливу чинників структурно – інтегральної 3D моделі професійної моделі застосовано факторний аналіз з варіамах обератанням. В результаті статистичної обробки даних, було отримано 4 групи якостей, що корелюють з чинником «готовність» і складають специфічні психологічні професійно - орієнтовані профілі, а саме: психологічна, інтерактивна, альтерогративна, ігротехнічна, емоційно – вольова готовність.

Таблиця 3.14.

Описові статистики професійно - орієнтованого психологічного профілю , 16-PF -187

«Готовність»	СППОП	III кгн	III ас	III авт	III інт
		M±S			
Психологічна	A	6,6 ±1,8	6,8 ±1,8	6,57± 1,9	7±1,5
	E	6,7 ±1,7	6,74 ±1,72	6,88 ±1,7	7±1,6
	F	4,8 ±1,7	4,8 ±1,6	4,6 ±1,7	5±1,9
	H	7,1 ±1,58	7,21 ±1,6	7,4 ±1,7	7,5±1,64
	L	6,1 ±1,65	6,12 ±1,81	5,89 ±1,9	6±1,94
	N	6,1 ±1,55	6,19 ±1,88	6,2 ±1,8	6,3±1,66
	Q2	5,5 ±1,43	5,43 ±1,82	5,9 ±1,4	5,72±1,44
	Σ	42,9	43,29	43,44	44,52
Інтерактивна	B	5,3 ±2,46	5,94 ±2	5,47± 2,34	5,74±2,3
	M	5,58 ±1,7	5,77 ±1,85	5,85 ±1,78	5,67 ± 1,5
	Q1	6,6 ±1,63	6,69 ±1,74	6,7 ±1,7	7 ±1,7
	Σ	17,48	18,4	18,02	18,41
Альтерогративна	A	6,6 ±1,8	6,8 ±1,8	6,57± 1,9	7±1,5
	I	5,25 ±2	5 ±2,2	4,96± 2,26	5,1 ±2,07
	L	6,1 ±1,65	6,12 ±1,81	5,89 ±1,9	6±1,94

	N	6,1 ±1,55	6,19 ±1,88	6,2 ±1,8	6,3±1,66
	Q3	7,31 ±2	7,5 ±2,2	7,7 ±1,8	7,46 ±2,2
	Σ	31,36	31,61	31,32	31,86
Ігротехнічна	A	6,6 ±1,8	6,8 ±1,8	6,57± 1,9	7±1,5
	B	5,3 ±2,46	5,94 ±2	5,47± 2,34	5,74±2,3
	E	6,7 ±1,7	6,74 ±1,72	6,88 ±1,7	7±1,6
	F	4,8 ±1,7	4,8 ±1,6	4,6 ±1,7	5±1,9
	H	7,1 ±1,58	7,21 ±1,6	7,4 ±1,7	7,5±1,64
	O	5,7 ±2,2	5,65 ±2,09	5,38 ±2,6	5,46± 2,4
	Q1	6,6 ±1,63	6,69 ±1,74	6,7 ±1,7	7 ±1,7
	Σ	42,8	43,83	43	44,7
Емоційно - вольова	C	6,18± 1,7	6,15± 1,84	6,6 ±1,9	6,52 ±1,8
	G	6,29± 2	6,67 ±1,8	6,61 ±1,85	6,28 ±1,9
	I	5,25 ±2	5 ±2,2	4,96± 2,26	5,1 ±2,07
	O	5,7 ±2,2	5,65 ±2,09	5,38 ±2,6	5,46± 2,4
	Q3	7,31 ±2	7,5 ±2,2	7,7 ±1,8	7,46 ±2,2
	Q4	5 ±2	4,8± 1,6	5 ±2	4,72 ±1,6
	Σ	35,73	35,77	36,25	35,54

Отже, аналізуючи показники специфічного професійно - орієнтованого профілю визначено, що: за показником «психологічна готовність» виділяються групи інтегрального рівня III (III інт), що забезпечується факторами А,Е,Н; найменш розвинений цей показник групі когнітивного рівня III (III кгн); розвинутість інтерактивної готовності притаманно більш групам асоціативного та інтегрального рівнів III (III ас; III інт); потребує розвитку цей показник в групі когнітивного рівня III (III кгн); альтерогративна готовність, як професіно – значуща якість є характерною для всіх груп досліджуваних; ігротехнічна готовність найбільш характерна для групи інтегрального рівня III та детермінована факторами А,Е,Н,Q1; емоційно - вольова готовність більше проявлена в групі автономного рівня III (III авт), а, тенденція зниження виявлена в групі інтегрального рівня III (III інт), що, може свідчити про емоційне вигоряння. Деталізація результатів згідно виділених факторів виявила: найбільш чутливими до стану професійної ідентичності виявились та мають статистично значимі відмінності(група III кгн та III ас) : психологічна готовність (t емп. = - 2,107, p ≤0,05) та ігротехнічна готовність(t емп. = - 2,458, p ≤0,05); групи III кгн

та III авт: ігротехнічна готовність ($t_{\text{емп.}} = -2,103, p \leq 0,05$); групи III кгн та III інт: статистично незалежні.

Порівняння професійно-орієнтованих профілів за середніми значеннями чинників моделі III виявило наступні психологічні особливості: група III кгн: найбільш виражені чинники: психологічна (6,35) та альтерогративна (6,26) готовність; найменш розвинена – інтерактивна (6); група III ас: найбільші значення належать альтерогративній (6,32) та ігротехнічній готовності; найменші – емоційно – вольовій (5,96); група III авт: найбільш виражені психологічна (6,35) та альтегративна (6,26) готовність; найменш – інтерактивна (6); група III інт: найбільші значення посідають альтрогративна (6,4), ігротехнічна (6,38) та психологічна готовність (6,36); депресивне значення має емоційно – вольова готовність (5,92), що, підтверджує високий рівень емоційної напруженості діяльності педагога – організатора. Кореляційний аналіз показав, що відмінності між результатами груп III кгн, III ас та III авт статистично значущі і мають обернений зв'язок. Результати III інт виявились статистично незалежними (табл.3.15.).

Таблиця 3.15.

Кореляційний аналіз відмінностей значень професійно - орієнтованого психологічного профілю (U, $t_{\text{емп.}}$)

		III ас	III авт	III інт
III кгн	U	1022,0**	1216,0*	1180,0
	$t_{\text{емп.}}$	-3.15731**	-3.31016**	-2.52512*

Примітка: * – статистична значущість при $p \leq 0,05$; ** – статистична значущість при $p \leq 0,01$.

Важливо відзначити наступні особливості:

- висока значущість, з точки зору формування професійної ідентичності педагога – організатора належить психологічній та альтерогративній готовності, тобто, незалежно від обставин, педагоги – організатори проявляють емпатію, приймають «іншого», конструктивно вирішують міжособистісні конфлікти;
- середні значення факторів (від 5 до 6 стей) які ми спостерігаємо в дослідженні підтверджують наявність цих якостей у більшості людей, тієї самої

статі, що й випробуваннях, але, при інтепритації ми приймаємо до уваги й значення стандартного відхилення.

Професійно - орієнтований психологічний профіль виділених груп (за методикою 16-PF Р. Кеттела -187) представлено на рис.3.22

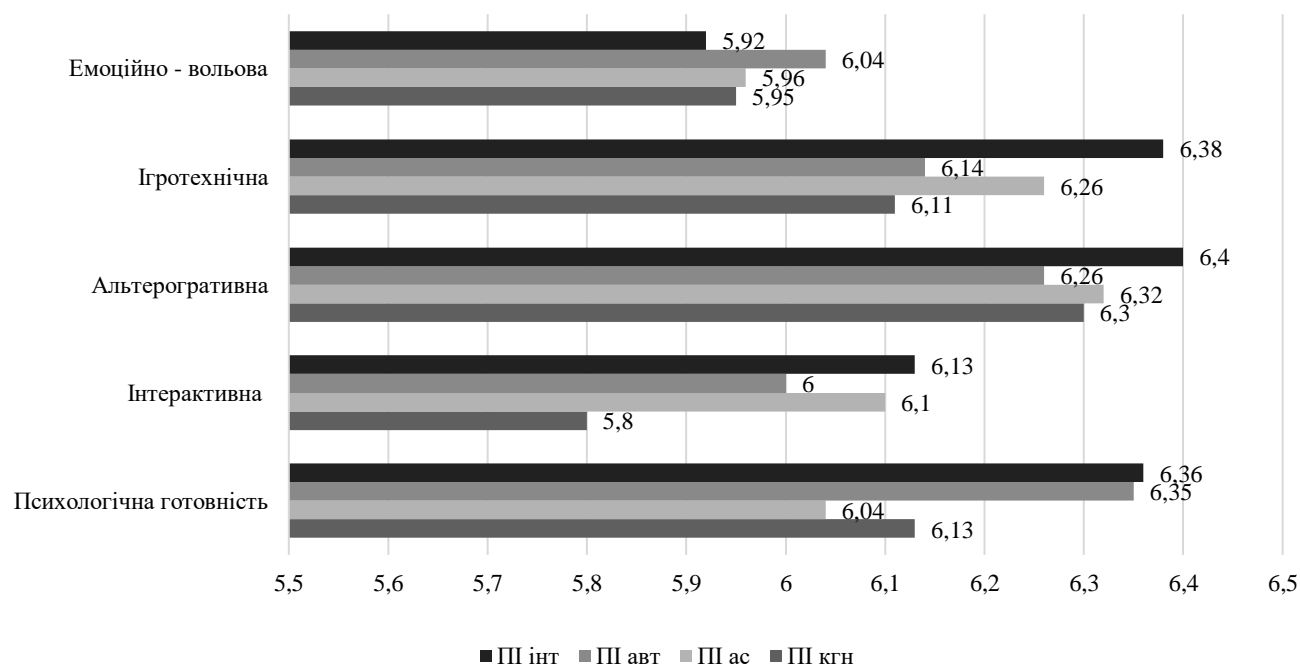


Рис.3.22. Порівняльний професійно - орієнтований психологічний профіль респондентів для підгруп PI кгн, PI ас, PI авт, PI інт(за методикою 16-PF-187)

Примітка. PI кгн (когнітивний рівень професійної ідентичності); PI ас (асоціативний рівень професійної ідентичності); PI авт (автономний рівень професійної ідентичності); PI інт(інтегральний рівень професійної ідентичності); чинники діагностично – формуючої моделі PI: психологічна готовність (f: А,Е, F, Н, L,N,Q2); інтерактивна готовність (f.В,М,Q1);альтероградивна готовність (f.А,І,L,N,Q3);ігротехнічна (f.А,В,Е,F,Н,О,Q1);емоційно – вольова (f.С,G,І,О,Q3,Q4);

Сукупно до професійно - орієнтованого психологічного профілю, що характеризують стан професійної ідентичності нами також виділено характерні симптомокомплекси (маргінальні стани), що негативно впливають на формування професійної ідентичності педагогів – організаторів в умовах закладу рекреації (табл.3.16.)

Таблиця 3.16.

Симптомокомплекси , що негативно впливають на професійну діяльність педагогів – організаторів в умовах закладу рекреації (за методикою 16-PF Р. Кеттела -187)

Маргінальні стани	СК	ПІ кГН	ПІас	ПІ авт	ПІ інт
		М ±S	М ±S	М ±S	М ±S
Афективна поведінка	I+	5,25 ±2	5 ±2,2	4,96± 2,26	5,1 ±2
	C+	6,18± 1,7	6,2± 1,8	6,6 ±1,9	6,52 ±1,8
Схильність до агресії	E+	6,7 ±1,7	6,7 ±1,7	6,88 ±1,7	7±1,6
Схильність до правопорушень в складі групи	G-	6,18± 1,7	6,7 ±1,8	6,61 ±1,85	6,28 ±1,9
Схильність до алкоголізму	O+	5,7 ±2,2	5,7 ±2	5,4 ±2,6	5,46± 2,4
	Q1+	6,6 ±1,6	6,7 ±1,7	6,7 ±1,7	7 ±1,7
	C-	6,18± 1,7	6,2± 1,8	6,6 ±1,9	6,52 ±1,8
	F+	4,8 ±1,7	4,8 ±1,6	4,6 ±1,7	5±1,9
Тривожність	Q1+	6,6 ±1,6	6,7 ±1,7	6,7 ±1,7	7 ±1,7
	Q4+	5 ±2	4,8± 1,6	5 ±2	4,72 ±1,6

Аналізуючи значення факторів, що сукупно відтворюють симптомокомплекси, виявлено такі характерні особливості: схильність до афективної поведінки є специфічною поведінкою загальної виборки дослідження; схильність до агресії взагалі притаманна досліджуванним виділених підгруп; схильність до правопорушень групового характеру та схильність до алкоголізму не властива для досліджувальних; тривожність виявлена у всіх підгрупах, практично на однаковому рівні, але слід враховувати, що причиною тривожності можуть бути різноманітні події, як внутрішнього так і зовнішнього походження. Спираючись на отримані в дослідженні комплексні данні і на основі виявлених професійно важливих якостей, які необхідно враховувати в процесі організації психологічного супроводу формування професійної ідентичності педагога - організатора

установи рекреації також було зроблено професіографічний опис посади «Педагог – організатор закладу рекреації» (див. Додаток В).

3.6. Аналіз результатів отриманих методом візуально – когнітивного формуючого експерименту (ВКФЕ) в умовах рекреації в зв'язку з формуванням професійної ідентичності

З метою оцінки та фіксації динаміки ефективності формуючого експерименту ми досліджували: рівень сформованості професійної ідентичності респондентів; динаміку оволодіння ключовими ЗУНами учасників ВКФЕ. Повноцінний цикл реалізації програми авторського тренінгу обумовлює проектування формуючого експерименту у вигляді психологічного тренінгу, одночасно і технологічного, і мотивуючого [137,175,176,180,219,232].

З метою оцінки формуючого впливу представленої програми, нами було проведено констатуючий і контрольний замір стану професійної ідентичності в експериментальній і контрольній групі, до і після проведення візуально - когнітивного формуючого експерименту (ВКФЕ). Моніторинг проводився за допомогою методики «Опитувальник дослідження психологічних особливостей професійної ідентичності» (ОІПОІ). Додаткові дані були отримані за допомогою соціометричних вимірів та інтроспективного оцінювання. Отримані результати представлені в таблиці 3.20.

Таблиця 3.20.

Результати констатуючого і підсумкового виміру формуючого експерименту, експериментальна група, (n = 172)

Рівні III	Період виміру	$M \pm \delta$	M_o	M_e	r
Когнітивний рівень III	констатуючий	$6,84 \pm 3,65$	11	7	,796
	підсумковий	$9,36 \pm 3,72$	11	9	
Асоціативний рівень III	констатуючий	$12,47 \pm 4,53$	16	12	,791
	підсумковий	$16,46 \pm 3,99$	16	16	
Автономний рівень III	констатуючий	$12 \pm 6,55$	22	4	,408
	підсумковий	$20,6 \pm 6,7$	22	8	
Інтегральний рівень III	констатуючий	$9,3 \pm 8,24$	4	12	,623
	підсумковий	$21,4 \pm 8,2$	8	23	

Середнє значення когнітивного рівня професійної ідентичності до проведення візуально - когнітивного формуючого експерименту (ВКФЕ) становить $10,49 \pm 7,3$ ($M = \pm 3,65$). Середнє значення ознаки після експерименту становить $12,08 \pm 7,44$ ($M = \pm 3,72$). Середнє значення асоціативного рівня професійної ідентичності до проведення візуально - когнітивного формуючого експерименту (ВКФЕ) становить $16,99 \pm 9,16$ ($M = \pm 4,53$). Середнє значення ознаки після експерименту становить $20,45 \pm 7,98$ ($M = \pm 3,99$). Середнє значення автономного рівня професійної ідентичності до проведення візуально - когнітивного формуючого експерименту (ВКФЕ) становить $17,55 \pm 13,10$ ($M = \pm 6,55$). Середнє значення ознаки після експерименту становить $27,3 \pm 13,4$ ($M = \pm 6,7$). Середнє значення інтегрального рівня професійної ідентичності до проведення візуально - когнітивного формуючого експерименту (ВКФЕ) становить $17,54 \pm 9,16$ ($M = \pm 4,53$). Середнє значення ознаки після експерименту становить $29,8 \pm 16,48$ ($M = \pm 8,24$). Зв'язок між досліджуваними показниками - прямий, тіснота (сила) зв'язку за шкалою Чеддока - помітна. Для визначення змін в експериментальній групі ($n = 172$) після формуючого експерименту ми застосували Т-критерій Вілкоксона. Емпіричне значення $T_{\text{емп}}$ потрапляє в зону значущості: $T_{\text{емп}} < T_{\text{кр}}$ ($0,01$). Показники після експерименту перевищують значення показників до проведення візуально - когнітивного формуючого експерименту (ВКФЕ).

Результати, отримані в контрольній групі представлені в таблиці 3.21. Середнє значення рівня професійної ідентичності до експерименту становить $10,113 \pm 2,542$ ($m = \pm 1,271$). Середнє значення ознаки після експерименту становить $16,902 \pm 5,657$ ($m = \pm 2,828$). Зв'язок між досліджуваними ознаками - прямий, тіснота (сила) зв'язку за шкалою Чеддока - помітна.

Зміни в контрольній групі після проведення формуючого експерименту ми оцінювали за допомогою Т-критерію Вілкоксона: показники після експерименту в контрольній групі не перевищують значення показників до проведення візуально - когнітивного формуючого експерименту (ВКФЕ).

Результати констатуючого і підсумкового виміру формуючого експерименту, контрольна група, (n = 42)

Рівні ПП	Період виміру	M±δ	Mo	Me
Когнітивний рівень ПП	констатуючий	5,6±3,64	3	5
	підсумковий	9,14±3,73	9	9
Асоціативний рівень ПП	констатуючий	11,07±4,87	6	11
	підсумковий	15,76±3,57	12	15
Автономний рівень ПП	констатуючий	11±5,02	9	9
	підсумковий	14,67±3,83	12	14
Інтегральний рівень ПП	констатуючий	12,4±8,22	8	12
	підсумковий	27,24±5,58	32	28

Додатково, в процесі виконання завдань формуючого експерименту, ми досліджували динаміку змістовного наповнення образу професії «педагог - організатор установи рекреації» новими якостями і значеннями, спостерігали розвиток виразності професійно - важливих якостей, що детермінують стійку професійну ідентичність. З цією метою було проведено виміри наступних показників: образ професії; самооцінка; емоції; активність; включеність; командну взаємодію; роботу з інформацією; комунікативна готовність.

Оцінка рівня прояву професійно - значущих якостей проводилася за семибальною шкалою по заданим вправам на всіх рівнях ВКФЕ. Відповідно до сумарних показників, використовуючи нормативну шкалу, для учасників визначався рівень прояву і динаміка якостей: 1÷3 бала – низький рівень прояву якостей, 4÷5 – середній, 6÷7 – високий рівень. Максимальна кількість балів – 49.

Динаміка прояву якостей у контрольній групі (КГ) відображена на рис.3.23.

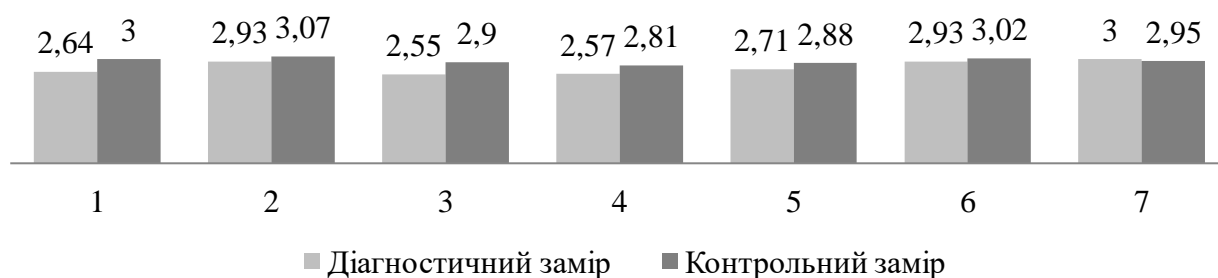


Рис. 3.23. Динаміка рівня прояву професійно - значущих якостей у контрольній групі (КГ).

Позначення. 1 - образ професії, 2 - самооцінка, 3 - емоції, 4 - активність, 5 - включеність в роботу, 6 - робота з інформацією, 7 - комунікативна готовність.

Статистична перевірка за допомогою критерію Манна - Уїтні ($U_{\text{емп}} = 10,5$) показала, що, відмінності між показниками середніх значень в контрольній групі статистично не значимі ($p < 0,05$). Аналіз даних, отриманих для контрольної групи показує, що стихійне формування професійної ідентичності призводить до статистично незначного розвитку вимірюваних навичок, що може говорити про неефективність такого підходу. Динаміка рівня прояву якостей, що детермінують професійну ідентичність в експериментальній групі (ЕГ) представлена на рис. 3.24.

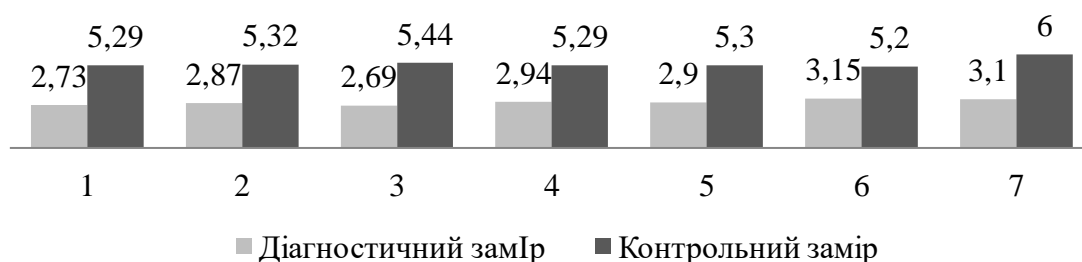


Рис.3.24. Динаміка рівня прояву професійно значущих якостей, що детермінують формування професійної ідентичності педагогів - організаторів установи рекреації в експериментальній групі (ЕГ).

Позначення. 1 - образ професії, 2 - самооцінка, 3 - емоції, 4 - активність, 5 - включеність в роботу, 6 - робота з інформацією, 7 - комунікативна готовність.

На діаграмі наочно показано підвищення рівня всіх показників після реалізації програми візуально - когнітивного експерименту (ВКФЕ). Найістотніше зрушення спостерігається в сфері самооцінки та розвитку комунікативних умінь, що вказує на сформовані у досліджуванних навичок самопрезентації, уміння розговорити співрозмовника, створювати позитивний

настрій на спілкування. Розглядаючи динаміку розвитку всіх навичок, можна відзначити, що, навички управління емоціями, які були розвинені слабше інших, тепер розвинені досить добре. Також, можна відзначити розвиток і якісне наповнення образу професії, виробилися навички роботи з інформацією, підвищилася активність і залученість в групові процеси.

З метою оцінки статистичної достовірності відмінностей в показниках експериментальної групи (ЕГ) до і після проведення формуючого експерименту (ВКФЕ) нами був застосований U – критерій, ($p \geq 0,01$). Отримані наступні емпіричні значення : образ професії (U емп. 969); самооцінка (U емп. 972); емоції (U емп. 946); активність (U емп. 1179); заглибленість в професійну діяльність (U емп. 1162); робота з інформацією (U емп. 967); комунікативна готовність (U емп. 1016). Розрахунок U - критерію Манна - Уїтні виявив достовірну різницю в рівні розвитку показників, що детермінують формування професійної ідентичності педагогів - організаторів установи рекреації до і після проведення формуючого експерименту, що вказує на його валідність і ефективність проведення. Позитивний результат реалізації програми ВКФЕ додатково підтверджено результатами групового обговорення питань, організованого і проведеного після закінчення підсумкового заняття (див. Додаток Д).

Таким чином, на підставі отриманих даних, доведено:

- візуально - когнітивний формуючий експеримент (ВКФЕ) враховує специфічність психологічних умов необхідних для успішного формування професійної ідентичності педагога - організатора установи рекреації і тому, може бути використана в процесі підготовки до професійної діяльності фахівців (педагогів – організаторів), підвищенні кваліфікації, психологічної підготовленості педагогічних працівників до роботи в умовах установи рекреації;
- цілеспрямований формуючий вплив, який сприяє розвитку відповідальності, активності, через стимулювання до саморозвитку та детермінує формування професійної ідентичності, необхідно реалізувати в

процесі психологічного супроводу професійного навчання педагогів - організаторів в установі рекреації.

Висновки до третього розділу

В третьому розділі подано емпіричні дані, з опорою на які розкриваються особливості взаємозв'язків між категоріями і критеріями структурно – інтегральної 3D моделі професійної ідентичності, що включає широкий спектр особистісних проявів та поведінкових індикаторів. Емпірично доведено, що психологічні особливості формування професійної ідентичності досліджено завдяки комплексному кількісно - якісному вивченню показників моделі професійної ідентичності педагогів – організаторів закладу рекреації.

1. Емпірично виділено в якості ключових факторів априорної структурно – інтегральної 3D моделі професійної ідентичності педагогів – організаторів: «еталонний образ професії», «диференційно - психологічний потенціал », «індивідуальна психосемантична матриця». Перелічені фактори відображають зміст трьох складових досліджуваного нами феномену професійної ідентичності у виділених групах, а саме: еталонний образ професії – індивідуально - особистісні параметри міжособистісної взаємодії: інтелектуальні, комунікативні та емоційно – вольові якості особистості; диференційно - психологічний потенціал – сукупність динамічних індивідуально - психологічних показників (мотивація, самооцінка, «успішність - неуспішність», відповідальність), які, як наслідок, призводять до розвитку та формування професійної ідентичності у професійному середовищі (закладі рекреації); індивідуальна психосемантична матриця – сукупність характерологічних, афективних особистісних складових, які сприяють або перешкоджають встановленню та підтриманню контактів на професійному рівні: альтероградивність, довіра, емпатія.

2. Отримані результати факторного аналізу дозволяють ствержувати, що професійна ідентичність у виділених групах характеризується як універсальними психологічними, так і професійно – специфічними особливостями. В якості універсальних психологічних особливостей

формування професійної ідентичності педагогів – організаторів закладу в умовах закладу рекреації нами розглядається факторний склад діагностично – формуючої априорної моделі. Професійна зумовленість окреслюється у складі та ступені вираженості змінних, детермінуючих становлення професійної ідентичності.

3. Виявлено наступні психологічні особливості виділених груп, що знаходяться на різних спірально – ієрархічних рівнях:

- на когнітивному рівні професійної ідентичності відзначається переживанням стану тривоги і збудження, з одночасним, тривожним почуттям невизначеності; виявлена підвищена потреба в інформованості, орієнтація в професійному полі;

- психологічними особливостями на асоціативному рівні професійної ідентичності виділено: відчуття неприкаяності, стан безпорадності, залежності, невпевненості і нерозуміння свого місця в педагогічному процесі установи рекреації і зокрема тимчасового дитячого колективу; амбівалентність, тобто, невпевненість, страх та одночасно, емоційний підйому під час роботи.

- автономний рівень професійної ідентичності характеризується переходом досліджуваних від пасивності і залежності до прагнення часткової автономії і активності; змінюється рівень самооцінки (від завищеної самооцінки (іноді неадекватно завищеною) до неадекватно заниженої); незважаючи на залишкову пасивність, відбувається усвідомлення динаміки об'єктних відносин (дітей, колег), тонкощів виховної бесіди і комунікації;

- психологічні особливості групи досліджуваних, які досягли інтегрального рівня професійної ідентичності: самостійна розробка творчих проектів, розвиток і реалізація особистісного потенціалу, високий ступінь активності в діяльності, професійні інсайти і рішення «хронічно» нерозв'язних професійних завдань; досягнувши інтегрального рівня професійної ідентичності досліджуванні успішно і доцільно застосовують професійні навички, інтерналізували почуття власної значущості, окреслилась ясність мотивації. Відчуття професійної ідентичності інтегровано у персональний професійний

стиль. В професійній діяльності, взаєминах з дітьми переважає творчий підхід, експериментування. Педагогом - організатором установи рекреації на цей час вирішені наступні завдання: досягнуто самовизначення; знайдена автономія та обмежені дії авторитетних фігур; вироблена індивідуальна модель професійної діяльності, якій притаманно збагаченність експресивно - емпатійними стратегіями.

1. В ході змістовного аналізу матеріальних джерел (контент - аналіз), виявлено, що, пріоритетними, статистично значущими ($p < 0.01$) напрямками вдосконалення системи рекреаційних закладів є: впровадження сучасних форм і методів професійного навчання педагогів – організаторів; впровадження психологічного супроводу професійної діяльності (підтримка, відновлення, емоційна реабілітація); поліпшення ситуації з фінансуванням установ рекреації (заробітна плата, премії, матеріально - технічне забезпечення тощо).

2. В сукупній картині уявлень про ідеальний образ педагога - організатора у виділених групах емпірично доведено високу тісноту зв'язку, але, відзначено, що тривалість професійного стажу в установі рекреації, істотно не впливає на уявлення про «Ідеальний образ» (відмінності рівня вираженості професійно – важливих якостей (ПВЯ) в порівнюваних групах статистично не значимі.

3. Визначено тенденції прояву професійно - важливих якостей (ПВЯ) , що притаманні «Педагогу - організатору установи рекреації»: комунікативні, вольові і розумові (узагальнене середнє значення прояву ПВЯ у виділених групах можна вважати нормативними показниками для «Ідеального образу» педагога - організатора установи рекреації.

4. Доведено, що, професійні ролі, описані в нашому дослідженні, значимо пов'язані і належать одній професії: «педагог - організатор установи рекреації».

5. Суб'єктивне сприйняття педагогами - організаторами установи рекреації успішності професійної діяльності та значущості внутрішньої атрибуції в процесі придбання професійної ідентичності має інтернальний характер; третина семантичного навантаження припадає на зовнішні, відносно незалежачі від суб'єктів (педагогів - організаторів) чинники, що забезпечують високі

досягнення у професійній діяльності, а 2/3 досліджуваних апелюють до внутрішніх чинників, що обумовлюють професійну майстерність суб'єкта; визначено, що прояв спрямованості локусу контролю педагогів - організаторів установи рекреації в міжособистісному спілкуванні залежить від тривалості професійного стажу;

6. На початку освоєння професійних навичок виявлено неадекватно низький рівень домагань, який має нелінійну динаміку в процесі формування професійної ідентичності; на асоціативному рівні відбувається якісний «стрибок», відзначаються характерні ознаки професійної поведінки, а саме: прагнення домогтися значущості і визнання референтної групи, прагнення нести відповідальність за свої дії, вчинки і професійні рішення, прагнення виправляти власні помилки, спираючись при цьому на стійкі життєві і професійні плани; на автономному рівні спостерігається домінування нереалістично низького рівня домагань, що може свідчити про стан регресивної спіралі, індикатором якої є: неадекватно занижена самооцінка, орієнтацію на підлеглість, проблеми в плануванні своїх дій найближчим часом та співставлення їх з перспективою; досліджуванні в групі інтегрального рівня тяжіють до помірного рівня домагань, що характеризує їх як впевнених в собі, товариських, налаштованих на успіх.

7. Профілі механізмів психологічного захисту у професійній діяльності педагогів – організаторів, детермінує сама професійна діяльність, що підтверджується спільністю захисного профілю у досліджуваних виділених груп; домінуючими механізмами психологічного захисту, з високим ступенем інтенсивності є «тріада»: заміщення, реактивне утворення, компенсація; для виділених груп обчислено та доведено валідність статистичних норм.

8. Результати візуально – когнітивного формуючого експерименту підтверджують позитивні зміни показників професійної ідентичності та розвиток професійно - значущих якостей; якісний аналіз даних, отриманих для контрольної групи показав, що стихійне формування професійної ідентичності призводить до статистично незначного розвитку вимірюваних навичок (відмінність між показниками середніх значень в контрольній групі статистично

не значимі); виявлено достовірну різницю в рівні розвитку показників експериментальної групи, до і після проведення формуючого експерименту, що вказує на його валідність і ефективність проведення.

9. Кількісний аналіз, що, мав метою дослідження взаємозв'язків між факторами структурно – інтегральної 3D моделі професійної ідентичності педагогів – організаторів закладу рекреації: ідеальний образ, динамічних показників, афективно - символічних чинників індивідуально – особистісного профілю, свідчить про їх цілісність та системність.

10. Кореляційний аналіз виявив навні значущі кореляційні зв'язки між професійною ідентичністю та мотиваційно – динамічними, особистісними та афективно - стильовими особливостями у виділених групах досліджуваних. Виявлено: значимі зв'язки між показниками джерел мотивації, локусу контролю та професійної ідентичності; виявлена нелінійна і стійка тенденція розвитку інтернальності від когнітивного до інтегрального рівня професійної ідентичності;

Результати проведеного дослідження можуть бути рекомендовані для розробки програм здобувачів вищої освіти з дисциплін «Загальна психологія», «Вікова та педагогічна психологія», до використання психологічними службами в системі профосвіти при проведенні заходів професійного психологічного відбору педагогів - організаторів, а також можуть бути корисними при розробці програм професійного відбору та системи оцінки відповідності педагогів – організаторів щодо виконуваних професійних завдань.

Результати досліджень даного розділу наведено в таких публікаціях автора: [5,103,104,105,106,157,197].

У першому розділі здійснені посилання на літературні джерела, що знаходяться у списку використаних джерел під номерами: [10,7,14,15,16,25, 27,32,35,38,48,54,56,58,61,62,64,65,73,74,79,81,83,92,105, 112, 117, 125, 134, 135, 136,137,139,140,144,157,167,171,175,176,180,194,204,206, 207,208,209,210, 213, 219,231,233,237,238,241,243,245,249,253,269,322,232].

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретико - методологічний аналіз, узагальнення підходів до вивчення феномену та емпіричного дослідження психологічних особливостей формування професійної ідентичності.

1. З'ясовано, що, для сучасного стану вивчення професійної ідентичності характерним є різноплановість теоретичних і прикладних психологічних досліджень, акумуляція накопичених емпіричних результатів, відокремлених локальних показників та чинників. В дослідженнях основними характеристиками професійної ідентичності виділено: інтегративність, рівнева динамічна структура, статус професійного самовизначення, характеристика особистості з точки зору її професійної взаємодії з навколишнім світом. Незважаючи на ряд істотних відкриттів в області дослідження професійної ідентичності як загального поняття, так і окремих професій, дотепер феномен професійної ідентичності не має єдиного пояснення й змісту, неоднозначно визначена психологічна структура, рівні й особливості генеза, не знайдені надійні способи діагностики.

2. Визначено умови формування професійної ідентичності в умовах, особливості професійної діяльності, а саме: умови рекреації, в яких суб'єкт (рекреант) відновлює своє психічне та фізичне здоров'я, має можливість не тільки відпочити, оздоровитись, але і отримати нові стимули та настанови для саморозвитку; виявлення пріоритетності і затребуваності організованого оздоровлення та відпочинку дітей з боку держави та соціальної і професійної самореалізації фахівців; визначено адаптивні умови праці і відпочинку: ритм і циклічність роботи, інтенсивність психофізичних навантажень, дотримання режиму відпочинку, умови для релаксації і відновлення; специфічні комунікативні міжособистісні умови; явища професійного відчуження. Показано що, специфічними умовами професійної діяльності педагогів - організаторів виступає те, що суб'єкт активно приймає участь у організації психолого - педагогічного супроводу та інтенсивній соціально – комунікативній

активності, працює над підвищенням рівня психологічної підготовленості до професійної діяльності, реалізує когнітивно – творчу умову організації відпочинку рекреантів.

2. Вироблено та обґрунтовано особистісно – орієнтовану структурно – інтегральну 3D модель професійної ідентичності, що розглянуто нами, як систему особистісних переконань педагога - організатора установи рекреації, свідомі і несвідомі погляди на самореалізацію в просторі «професія», що, детерміновані рівнем сформованості професійної ідентичності. Запропонована модель професійної ідентичності має специфічні ознаки, а саме: задіяльність принципу спіральної динаміки; наявність взаємозалежних динамічних показників; ієрархічна ознака. Модель описана за допомогою інтегральних категорій: мотиваційно - динамічні та афективно – символічні показники, професійно – орієнтований особистісний профіль. Емпірично доведено чотири ієрархічних рівня професійної ідентичності, а саме: когнітивний, асоціативний, автономний та інтегральний.

3. Розроблено оригінальний психодіагностичний комплекс: опитувальник «Особистий професійний вектор» (ОПВ) (С.М. Симоненко, О.В. Костюніна); «Опитувальник дослідження психологічних особливостей професійної ідентичності педагогів - організаторів установи рекреації» (ОДПОП) (С.М. Симоненко, О.В. Костюніна); опитувальник «Модель індивідуальної психологічної стійкості» (МПС) (С.М. Симоненко, О.В. Костюніна), дискурсивно – графічний тест, ДГТ) (О.В. Костюніна). Проведена психометрична перевірка і отримано підтвердження валідності та надійності оригінальних авторських методик та отримані задовільні психометричні показники.

4. Виявлено та описано психологічні особливості фахівців, що знаходяться на різних ієрархічних рівнях професійної ідентичності; окреслено психологічні особливості в процесі формування професійної ідентичності, а саме: зміна психологічного стану досліджуваних від переживань тривоги і збудження (на когнітивному рівні професійної ідентичності) до стану спокою, стабільності

та і колегіальності (інтегральний рівень професійної ідентичності). Отримано емпіричне свідчення інтернального характеру професійного самосприйняття, що обумовлює професійну майстерність суб'єкта: інтернальний контроль, що кореспондує з формуванням професійної ідентичності, складається з інтернальності у сфері досягнень і інтернальності в області невдач.

5. Виділено значущі зв'язки між професійною ідентичністю та мотиваційно – динамічними, особистісними та афективно - стильовими особливостями, показниками джерел мотивації та рівнями сформованої професійної ідентичності що детермінують розвиток психологічних особливостей, до яких віднесено: задоволення та зацікавленість від професійної діяльності, потреба в соціальному визнанні, прийняття професійних норм та цінностей. Встановлено нелінійна і стійка тенденція розвитку інтернальності, прямий взаємозв'язок рівня професійної ідентичності та спрямованості локусу контролю педагогів - організаторів в міжособистісному спілкуванні, тобто, досліджуванні незалежні, орієнтуються на власну думку, який, значно полегшує їх адаптацію, мотивуючими факторами досліджуванних є зовнішнє психологічне підкріплення, потреба в досягненні високих цілей і виконанні завдань з якими вони можуть впоратися, відповідно особистісним реальним можливостям.

6. Проведене комплексне оцінювання та виділено в процесі кластеризації 9 типових «профілів» особистісно – типологічних особливостей, що пов'язані з ієрархічними рівнями структурно – інтегральної 3D моделі професійної ідентичності, а саме : професійно – орієнтовані, захисні та характерологічні профілі. Кластеризація проведена на підставі зовнішнього критерію, отриманого за допомогою методу експертних оцінок. Описано психологічний зміст виділених «профілів»:

– професійно - орієнтований профіль характеризує пріоритетність психологічної та альтероградивної готовності, тобто, незалежно від обставин, педагоги – організатори проявляють емпатію, приймають «іншого», конструктивно вирішують міжособистісні конфлікти. Для педагогів - організаторів на продуктивних рівнях професійної ідентичності (автономний

та інтегральний рівні) характерними є: наполегливість, стресостійкість, соціабельність; схильність до організаторської діяльності, успішність в професіях, що вимагають об'єктивності, рішучості, врівноваженості; самоконтроль, свідомість, схильність до дотримання етикету; певна емоційна зрілість. На початкових рівнях професійної ідентичності (когнітивний та асоціативний) виявлено особливості, що свідчать про кризу професійної ідентичності, а саме: виявлено достовірно високі показники емоційної нестійкості, присутність емоційних переживань негативного характеру при наявності достовірно високого контролю над емоціями, що проявляється у відчутті невизначеності, небезпеки, внутрішньому неспокої, дратівливості; діагностовано психологічна потреба досліджуваних в спокої, релаксації; доведено схильність до афективної поведінки та агресії;

– виділено специфічні умови формування захисного профілю, в якому, загальна динамічна картина характеризується «ефектом краю» та поступовістю формування. Для профілю захистів характерна наявність «тріад»: реактивне утворення - заміщення - компенсація; реалізацію механізмів психологічних захистів детермінує сама професійна діяльність, що підтверджується спільністю захисного профілю у виділених групах. Характерними особливостями, детермінованими виділеними захисними профілями є наступні психологічні якості: висока активність в реалізації спортивно - туристичних заходів, здатність ефективно вирішувати практичні завдання, що дозволяє швидко досягати успіхів у професійній діяльності, добре адаптуватися в будь-якій ситуації; здатність перетворювати негативний афекту в позитивний, забезпечуючи доцільність професійної поведінки. При цьому, активність і висока швидкість захисних процесів, при неможливості досягнення поставлених цілей, може призвести до спалахів агресивності, асоціальних проявів у випадках, коли травмуюче переживання досягає критичних значень і відсутній конструктивний спосіб зниження напруги;

– виявлено дворівневий характерологічний профіль, що дозволяє проводити кількісно – якісний аналіз когнітивної та афективної сфери самосприйняття

досліджуваних; описано особливості когнітивної обробки інформації та особистісної емоційної сфери в групах, що знаходяться на різних ієрархічних рівнях професійної ідентичності. Виявлено універсальну тенденцію порушення операціональної, динамічної, мотиваційної та особистісної сторін мислення; ознаки емоційного вигоряння, які проявилися в персеверативних тенденціях, переживанні невизначеності життєвої мети.

7. Доведено, що, рівень професійної ідентичності суттєво не впливає на здатність досліджуваних витримувати стресову ситуацію. До переважаючих коппінг - стратегій віднесено: переконання, цінності, емоційний обмін з іншими людьми, творча реалізацію, визначення свого призначення; в той же, час, в ситуації професійного стресу досліджуванні недостатньо використовують когнітивні стратегії (міркування, планування, навчання, збір інформації, розставляння пріоритетів, внутрішній діалог);

8. Результати візуально – когнітивного формуючого експерименту підтверджують позитивні зміни показників професійної ідентичності та розвиток професійно - значущих якостей; статистична перевірка за допомогою критерію Манна - Уїтні показала, що, відмінності між показниками середніх значень в контрольній групі статистично не значимі, тобто, стихійне формування професійної ідентичності призводить до статистично незначного розвитку вимірюваних навичок, що може говорити про неефективність такого підходу. Виявлено достовірну різницю в рівні розвитку показників експериментальної групи та підвищення рівня всіх показників після реалізації програми візуально - когнітивного експерименту. Найістотніше зрушення спостерігається в сфері самооцінки та розвитку комунікативних умінь, що вказує на сформовані у досліджуваних навичок самопрезентації, уміння розговорити співрозмовника, створювати позитивний настрій на спілкування. Розглядаючи динаміку розвитку всіх навичок, можна відзначити, що, навички управління емоціями, які були розвинені слабше інших, тепер розвинені досить добре. Відзначено розвиток і якісне наповнення образу професії, виробилися навички роботи з інформацією,

підвищилася активність і залученість в групові процеси. Результати проведеного формуючого експерименту, вказують на його валідність і ефективність.

Перспективи подальших досліджень вбачаються у визначенні та подальшій розробці методів оцінки та формування професійної ідентичності, адже, сформована професійна є основою психолого – безпекового функціонування та умовою покращення психологічної та професійної готовності фахівців до організації безпечного (особистісного, психологічного, фізичного) середовища для дітей, які перебувають в установі рекреації. Також особливий інтерес становить розробка формуючих тренінгових програм, що сприятимуть підвищенню професійної та самоефективності фахівців.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про оздоровлення та відпочинок дітей: Закон України від 04 вер.2008 р. № 375-VI. URL: <https://www.msp.gov.ua/> (дата звернення: 10.12.2015).
2. Про охорону дитинства: Закон України від 26 квіт. 2001 р. № 2402-III. URL: <https://www.msp.gov.ua/> (дата звернення: 10.12.2015).
3. Про Загальнодержавну програму «Національний план дій щодо реалізації Конвенції ООН про права дитини» на період до 2016 року: Закон України від 05 бер. 2009 р. № 1065-VI. URL: <https://www.msp.gov.ua/> (дата звернення: 10.12.2015).
4. Концепція Державної соціальної програми «Національний план дій щодо реалізації Конвенції ООН про права дитини» на період до 2021 року: проект / Кабінет Міністрів України/Розпорядження № 230 від 05 квіт. 2017 р. URL: <http://www.msp.gov.ua/content/proekti.html> (дата звернення: 10.12.2017).
5. А.с. №74328 . Науково - методичний твір "Дискурсивно-графический тест/ модификация цветовой контроль (ДГТ)/О.В.Костюніна; заявл. 23.10.17; опубл. 26.01.2018. Авторське право і суміжні права. Бюл. № 47, 2017. С.137.
6. Активізація когнітивних процесів у спілкуванні: метод. посіб. / Нац. акад.пед. наук України, Ін-т соц. та політ. Психології /за ред. В.Т.Казміренка. Київ: Міленіум, 2011. 268 с.
7. Алексєєва Т. В. Психологічні особливості уявлень студентів ВНЗ про відповідальність у процесі професійного становлення. *Проблеми сучасної психології*: зб. наук. пр. Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2014. №23. С. 19 – 31. URL: <https://journals.uran.ua/index.php/2227-6246/issue/view/9810> (дата звернення: 22.07.2020).
8. Андрієвська - Семенюк О.П. Формування професійної ідентичності майбутніх психологів. *Вісник ЛДУБЖД*, 2020. №21. С. 102 – 106. URL: <https://journal.ldubgd.edu.ua/index.php/Visnuk/> (дата звернення: 26.11.2020).
9. Андрушко Я. С. Психологічні особливості становлення професійної ідентичності у процесі професіоналізації особистості. *Науковий вісник*

Львівського державного університету внутрішніх справ. Сер. Психологічна, 2013. № 1. С. 15 – 223. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_2013_1_25 (дата звернення : 17.04.2013).

10. Андрушко Л. М., Ясинський В. П. Вплив червоного кольору на психосоматику людини. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Сер. Психологічна*, 2014. № 1. С. 212 – 223. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_2014_1_25 (дата звернення : 24.03.2014).

11. Андрушко Я. С. Психологічні захисти в структурі професійної ідентичності майбутнього працівника органів внутрішніх справ: монографія. Львів: ЛьВДУВС, 2016. 276 с. URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/343/1/Андрушко%20психологічні%20захисти.pdf> (дата звернення : 07.08.2017).

12. Андрушко Л. М. Вплив зеленого кольору на психіку та фізіологічні функції людини. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Сер. Психологічна*, 2017. С. 134 – 143. №1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_2017_1_17(дата звернення : 17.08.2017).

13. Андрушко Л. М. *Вплив синього кольору на психіку та фізіологічні функції людини. Вісник Закарпатської академії мистецтв*, 2017. № 9. С. 72 - 77. URL:<http://nbuv.gov.ua/UJRN/newtracaar> (дата звернення: 11.11.2019).

14. Андрушко Л. М., Ясинський В. П. Вплив жовтого кольору на психоемоційний стан людини. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Сер. Психологічна*, 2018. № 2.С. 174 -182. URL:<https://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/2557> (дата звернення: 07.14.2018).

15. Баранова С.В. Відповідальність як репрезентація архітектури внутрішнього світу особистості. *Психологічні перспективи*. Луцьк, 2017. № 29. С.10 - 21.

16. Баранова С. В. Особистісна зрілість та відповідальність: соціально-психологічний аспект: монографія. Київ: Інтерконтиненталь -Україна, 2020. 364 с.

17. Бартків О. С. Організація літньої педагогічної практики в літніх оздоровчих таборах : навч.-метод. вид. / О. С. Бартків, Л. К. Грицюк, Є. А. Дурманенко. Луцьк : [б. в.], 2006. 98 с.
18. Балл Г.О. Духовність професіонала і педагогічне сприяння її становленню: орієнтири психологічного аналізу. *Професійна освіта: педагогіка і психологія: Україно-Польський журнал* / за редакцією І. Зязюна, Н.Ничкало, Т. Левовицького, І. Вільш. Київ: Ченстохова, 2000. Вип. II. С. 216-231.
19. Банч Г. Педагогічні технології інклюзивної освіти у навчанні школярів. URL:<https://www.youtube.com/watch?v=I9c39T8y16Q> (дата звернення: 11.09.2021).
20. Барко В., Захаренко Л. Дослідження індивідуально-психологічних особливостей поліцейських з використанням адаптованого українськомовного опитувальника 16-PF Кеттелла. *Вісник Національного університету оборони України*, 2023. № 74(4). с. 22–38.
21. Бартків О. С. Оздоровчо-виховна діяльність у літньому дитячому таборі: монографія / О. С. Бартків, В. Г. Грановський, Є. А. Дурманенко / за ред. П. М. Гусака. Луцьк : ФОП Захарчук В. М., 2013. 204 с.
22. Бевз Г. М. Забезпечення та підтримка освітніх реформ: погляд соціального психолога. *In Public health – social, educational and psychological dimensions, Proceedings of the VI International research & training conference, Lublin, Poland, February 13-15, 2020.* р. 3 - 4. DOI: [https://doi.org/10.33120/ssj.vi46\(49\).170](https://doi.org/10.33120/ssj.vi46(49).170); URL: <https://sssppj.Org/index.Php/ssj/article/view/170> (дата звернення: 04.07.2021).
23. Бех І.Д. Особистісно зорієнтоване виховання: наук. – метод. посіб. Київ: ІЗМН, 1988. 204 с.
24. Бех І. Д. Виховання особистості. У 2 кн. Кн. 1. Особистісно зорієнтований підхід: теоретико-технологічні засади: наук. вид. Київ: Либідь, 2003. 280 с.
25. Бірта Г. О. Методологія і організація наукових досліджень: навч. посіб. / Г. О. Бірта, Ю.Г. Бургу. Київ : Центр учбової літератури», 2014. 142 с.

26. Блікштенін Л. Числа та ідентичність. URL: [https:// www. proza. ru /2017 / 02/27/1384](https://www.proza.ru/2017/02/27/1384) (дата звернення: 07.09.2018).
27. Бокова О.А. До питання про теоретичні основи вивчення психологічних феноменів відповідальності та локусу контролю. *Світ науки, культури, освіти*. 2014. № 5 (48). С. 181–183.
28. Боровинська І.Є. Готовність внутрішньо переміщених осіб до оволодіння соціально-психологічними стратегіями життєвої успішності. *Пріоритетні напрями вирішення актуальних проблем виховання і освіти*: зб. матеріалів доп. учасн. Міжнар. наук. – практ. конф., 26–27 лип. 2019 р. Харків, 2019.
29. Боровинська І. Є. Ставлення до взаємодії з фахівцями допомагаючих професій переселенців з низьким і високим рівнями життєвої успішності. *Людина та соціум: сучасні проблеми взаємодії (психологічні та педагогічні аспекти)*: зб. матеріалів доп. учасн. Міжнар. наук. - практ. конф., 27–28 вер.2019 р. Львів, 2013.
30. Борисюк А. С. До проблеми професійної ідентичності майбутнього фахівця. *Практична психологія та соціальна робота*. 2007. № 9. С.63-68.
31. Борисюк А. С. Професійна ідентичність медичного психолога: соціально-психологічний аналіз: монографія. Чернівці: Книги ХХІ. 2010. 440 с.
32. Боришевський М. Й. Традиції в українській психологічній науці та їх розвиток у сучасному контексті. *Спадкоємність та інновації в українській психологічній науці*: зб. матеріалів доп.учасн. Міжнар.наук.-практ. конф., Київ-Хмельницький - Кам'янець – Подільський, ч.1. 2002. С. 9 – 15.
33. Психологічні закономірності розвитку духовності особистості: монографія / М.Й. Боришевський, О.В. Шевченко, Н.Д. Володарська / за заг.ред. М.Й. Боришевського. Київ: Педагогічна думка, 2011. 200 с.
34. Ванджура В. Я. Оздоровча та фізкультурно-спортивна робота у літньому таборі / Міністерство України у справ сім'ї, молоді та спорту; Всеукраїнський центр фізичного здоров'я населення «Спорт для всіх». Тернопіль: Горлиця, 2008. 120 с.

35. Винославська О. В. Емпіричні методи психології. *Практ. психологія та соц. робота*. 2005. № 5. С. 1–7.
36. Василюшина Т. В. Емпатія і рефлексія як фактор ефективності педагогічного спілкування: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: 19.00.07. Київ, 2000. URL: [https:// revolution. allbest.ru / psychology / 00373212_0.html](https://revolution.allbest.ru/psychology/00373212_0.html) (дата звернення 07.02.2021).
37. Васильєва І.В., Кулешова О.В. Особливості образу професії у майбутніх психологів / *Perspective of science and practice. Abstracts of XIII International Scientific and Practical Conference*. Amsterdam, Netherlands 2021. P. 244 - 248. URL: <https://eu-conf.com> (дата звернення 10.08.2021).
38. Вірна Ж. П. Мотиваційно - смислова регуляція у професіоналізації психолога: монографія. Луцьк: Вежа, 2003. 320 с.
39. Вірна Ж. П. Професійна ідентифікація психолога. *Актуальні проблеми діяльності психологічної служби системи освіти: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф.* 11–12 квіт. 2006 р. Суми, 2006. С. 16–19.
40. Великий тлумачний словник сучасної української мови / укл. і гол.ред. В. Т. Бусол. Київ: Перун, 2004. 1440 с.
41. Вікова та педагогічна психологія: навч. допомога. / О.В. Скрипченко, Л.В. Долинська, З.В. Огороднійчук. Київ: Каравела, 2007. 400 с.
42. Воробйова М.А. Професійна деформація спеціаліста та її профілактика. 2015. №2. С. 22-26.
43. Воронцова Т.В., Пономаренко В.С. Вчимося жити разом. Програма з розвитку соціальних навичок учнів початкової школи у курсі «Основи здоров'я». Київ: Алатон, 2016. 32 с.
44. Главник О. П. Як допомогти дітям і молоді у збереженні психічного здоров'я. Кн. 8. *Сер. Формування здорового способу життя молоді*. Київ: Ін-т соціолог. дослід., 2005. 152 с.
45. Глобальні зміни у суспільстві зумовлюють якісні зміни самої людини – інтерв'ю з Д.І. Фельдштейном. URL: [http://psyjournals.ru /psyedu/ 2009/ n2/ n3/ 22801_full.shtml](http://psyjournals.ru/psyedu/2009/n2/n3/22801_full.shtml) (дата звернення 16.12.2009).

46. Гнатенко П.І., Павленко В.М. Ідентичність: філософський та психологічний аналіз. Київ: Арт-прес, 1999. 466 с.
47. Головаха Є.І., Паніна Н. В. Психологія людського взаєморозуміння. Київ: Україна, 2002. 223 с.: іл. С. 220 – 222.
48. Горбинко В. М. Концепція діяльності дитячого оздоровчого табору «Астра». *Практична психологія та соціальна робота*. 2005. № 6. С. 57–60.
49. Горбунова В.В. Психологія командотворення: цінніснорольова парадигма: дис. ... д - ра психол. наук: 19.00.05 / Національна академія пед. наук України, Інститут соціальної та політичної психології. Київ, 2014. 389 с.
50. Горностай П.П. Психологічний феномен «Ми». *Соціальна психологія*. Київ, 2006. № 2. С. 88-96.
51. Горностай П.П. Динамічні процеси в малій групі та проблеми групової психіки. *Наукові студії з соціальної та політичної психології*. Київ, 2009. №. 23 (26). С. 37- 46.
52. Горностай П. П. Концепція групової взаємодії в навчально-терапевтичних групах. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*. Київ, 2016. №. 37 (40). С. 125-136.
53. Гоян І.М. Психологія праці: навч. – метод. посіб. Івано - Франківськ: Плай, 2003. 105 с.
54. Губіна А. М. Простір мотиваційного успіху у професійному самовизначенні особистості. *Актуальні проблеми психології: зб. наук. пр. ін-ту психології ім. Г. Костюка АПН України*, 2008. Т. XV, част.1. С.213-218.
55. Гузій Н. В. Категорія професіоналізму в теорії і практиці підготовки майбутнього педагога: дис.... д- ра пед. наук: 13.00.04 / Київ, 2007. 577 с.
56. Гуртовенко Н. В. Мотиваційний компонент – головна складова готовності студентів до професійної діяльності . *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Сер. Психологія і педагогіка*. 2014. № 30. С.55-58.
57. Гусев А.І. Толерантність до невизначеності як чинник формування професійної ідентичності майбутнього психолога. *Простір арт-терапії: ресурси*

- зцілення: зб. матеріалів доп. учасників XI Міжнар. міждисциплінарної наук.-практ. конф. Київ: НАПН України, 2014. С. 40-43. URL: http://lib.iitta.gov.ua/8387/1/Гусєв_тези%20ТН.pdf (дата звернення: 17.09.2015).
58. Давидова О.В. Емпіричне дослідження взаємозв'язку стереотипного образу професії психолог із проявом рефлексії у студентів психологів. *Вісник післядипломної освіти. Серія «Соціальні та поведінкові науки».* № 13 (42) [https://doi.org/10.32405/2522-9931-2020-14\(43\)](https://doi.org/10.32405/2522-9931-2020-14(43)) (дата звернення 09.11.2020).
59. Діденко О. В. Педагогічні умови професійного самовдосконалення майбутніх офіцерів: автореф. дис. канд. пед. наук: 13.00.04 / Хмельницький, 2003. 18 с.
60. Діагностика індивідуально – психологічних властивостей особистості: навч. – метод. посіб./ А.Б. Неурова, О.С. Капнус, Т.Л.Грицевич. Львів: НАСВ, 2016. 181 с.
61. Діхтяренко С., Сошнікова М. Дослідження механізмів психологічного захисту алко - та наркозалежних осіб. *Психологічний журнал.* № 6. С.34–45. <https://doi.org/10.31499/2617-2100.6.2021.22929>;
URL: <http://psyj.udpu.edu.ua/article/view/229292> (дата звернення 13.09.2021).
62. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології: навч. посіб. Київ: Академвидав, 2004. 352 с.
63. ДК 003:2010. Національний класифікатор України «Класифікатор професій». Чинний вид від 26. жовт. 2017 р. Київ, 2010. URL: <https://www.me.gov.ua/Tags/DocumentsByTag?lang=uk-UA&id=6b52f95a-3fb6-43a2-b061-505aabc89813&tag=KlasifikatorProfesii> (дата звернення: 05.02.2018).
64. Домнич Т. М. Наукові методи оцінки психологічного захисту. *Практ. психологія та соціальна робота.* 2002. № 1. С. 43–45.
65. ДП УДЦ «Молода гвардія». URL:<http://moloda-gvardiya.com.ua> (дата звернення: 04.09. 2016).

66. Дружиніна І. А. Психологічні чинники розвитку професійної ідентичності майбутніх практичних психологів: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.0. Київ, 2009. 20 с.
67. Дубінка М. М. Дослідження питання професійної ідентичності як детермінанти процесу професійного самовизначення у працях зарубіжних учених. *Наукові записки. Сер. Педагогічні науки*. 2022. № 206. С.113-121. <https://doi.org/10.36550/2415-7988-2022-1-206-113-121>.
68. Дьяконов Г. В., Цигульська Т. Ф. Дослідження ідентифікації в зарубіжній і вітчизняній психології. *Проблеми соціальної психології*, 1992. №.2. С.3-10.
69. Дьяконов Г.В. Інтерсуб'єктні методи оцінювання психології особистості: навч. посіб. для вищої школи. Кіровоград: Лисенко В.Ф., 2012. 36 с.
70. Жосан О.Е. Використання засобів арт-терапії в процесі підвищення рівня професійної компетентності науково-педагогічних та педагогічних працівників (з досвіду роботи Оксани Молчанової). *Розвиток професійної компетентності педагогічних працівників в умовах неперервної освіти* : наук.-метод. вісник № 55. Кропивницький, 2019. С. 52-59.
71. Журавльова Л. П. Проблема самовизначення у вітчизняній та зарубіжній психології. *Психологія*: зб. наук. праць НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2002. № 15. С. 43 – 50.
72. Журавльова Л. П. Психологія емпатії: монографія. Житомир: вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2007. 328 с.
73. Зінченко В. П. Використання інформаційних технологій в організації педагогічної проектної діяльності майбутніх учителів трудового навчання. URL:http://gnpu.edu.ua/files/VIDANNIY/Visnik_12/V12_51.pdf (дата звернення: 09.12.2015).
74. Злепко С. М., Сергєєва В. В., Коваль Л. Г., Азархов О. Ю. Типологія захисних механізмів психічної адаптації та схильність до психічних розладів. *Медична інформатика та інженерія*, 2009. № 4 . С. 32 - 38.
75. Зливков В. Л. Педагогічна комунікація та ідентичність педагога : монографія / авт. кол. : Г. О. Балл, В. Л. Зливков, С. О. Копилов,

Л. О. Курганська та ін. /за наук. ред. В. Л. Зливкова. Київ: Педагогічна думка, 2011. 160 с.

76. Зливков В. Л. Проблеми ідентичності у сучасній західній соціальноконструктивістській теорії дискурсу. *Науковий вісник Миколаївського державного університету ім. В. О. Сухомлинського*. Миколаїв : МНУ ім. В. О. Сухомлинського, 2012. Т. 2, вип. 9. С.114-118.

77. Зливков В. Л. Професійна ідентичність та особистість педагога : навч. посібник. Ніжин : видавець ПП Лисенко М. М., 2014. 132 с.

78. Зливков В.Л., Лукомська С.О., Федан О.В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях. Київ: Педагогічна думка, 2016. 219 с.

79. Зражевська Н. І. Комунікаційні технології: лекції. Черкаси: Брама-Україна, 2010. 224 с.

80. Іваношук Л.О. Динаміка розвитку професійної ідентичності студентів у процесі підготовки за спеціальністю. *Організаційно-управлінські та психологічні сучасного ринку праці України: зб. наук. пр.учасн. VI Всеукр. наук.-практ. конф. студентів та аспірантів 27 лист. 2017 р. Київ) / упоряд. О. П. Канівець, Л.Г. Новаш. Ч. I. Київ: ІПК ДСЗУ, 2017. С. 47–53.*

81. Іщук В., Линник Л., Торбенко О. Кольоротерапія: технологія застосування кольору у реабілітації та оздоровленні дітей з особливими потребами. *Дефектолог*. 2018. № 2.

82. Калаур С. М. Доцільність використання акмеологічного підходу у процесі професійної підготовки майбутніх соціальних педагогів у ВНЗ. *Акмеологія в Україні: теорія і практика*. К.: КУ ім. Б. Грінченка, 2010. № 1. С.105 -111.

83. Каліна Н.Ф. Психотерапія: підручник. Київ: Академвидав, 2010. 285 с.

84. Калинюк Н. Імплементация міжнародних та європейських освітніх стандартів у системі реалізації державної освітньої політики: гармонізація освітнього простору у формуванні професійної компетентності майбутніх фахівців. *Сер. Педагогічні науки: зб. наук. пр.*

Національної академії державної прикордонної служби України. 2018. № 3 (14). С. 243–255.

85. Калюжна Є.М., Іваношук Л.О. Професійна ідентичність як предмет психологічного дослідження. *Реформування та розвиток гуманітарних та природничих наук*. 2019 р. Харків, С.96 –100.

86. Карамушка Л. М. Проблема синдрому «професійного вигорання» педагогічної діяльності в зарубіжній та вітчизняній психології. *Актуальні проблеми психології. зб. наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України*. 2002. Київ: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. Т.1.,ч.5. С. 145 – 213.

87. Карпіловська С.Я., Мітельман Р.Й., Синявський В.В., Ткаченко О.М., Федоришин Б.О., Ящишин О.О. Основи професіографії: навч.посіб. Київ: МАУП, 1997. 148 с.

88. Карпенко Є. В. Самоактуалізація і адаптація: від конфронтації до кооперації: монографія. 2013. 272 с.

89. Карсон М., Карсон С., O'Dell J.16PF-5. Довідник для його інтерпретації в клінічній практиці. Мадрид: ТЕА.2002.

90. Каплун І. В. Когнітивний компонент у структурі професійної ідентичності майбутніх фахівців технічного профілю. *Наукові записки. Сер. Педагогіка*. 2013. №1. С.44 - 49.

91. Кеттл Р.Б. Каттел А., Каттел К., Г.Е.П. 16 ПФ-5. Факторіальний опитувальник особистості. Мадрид: ТЕА.1995.

92. Клайн П. Справочное руководство по конструированию тестов: Введение в психометрическое проектирование: пер. с англ. / ред. Л.Ф. Бурлачука. Киев: ПАН Лтд., 1994. 288 с.

93. Клибанівська Т. М. професійна ідентичність: теоретичний аспект. *Теорія і практика сучасної психології*.Т.2. 2020 р. № 1, С. 52–55.

94. Коен Р.Ю., Swerdlik М.Е. Психологічні тести та оцінка. McGraw Hill. Мадрид:ТЕА, 2002.

95. Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Малхазов О.Р. : збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів: метод. посіб. Київ: НДЦ ГП ЗСУ, 2011. 281 с.
96. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія. Київ: ДП Інформ. - аналіт. агенство, 2012. 200 с.
97. Кокун О.М. Життєве та професійне самоздійснення як предмет дослідження сучасної психології. *Практична психологія та соціальна робота*, 2013. № 9. С. 1–5.
98. Кокун О. Психологічно - професійні передумови професійного самоздійснення фахівців. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. пр. Інституту психології імені Г.С. Костюка Національної академії педагогічних наук України. 2015. Т. VI : Психологія обдарованості. Вип. 10. С. 39–49.
99. Комінко С.Б., Кучер Г.В. Кращі методи психодіагностики: навч. посіб. Тернопіль: Карт- бланш, 2005. 406 с. С.85-94.
100. Копилов С. О. Освітнійя культура як парадигма формовання особистісної ідентичності. Педагогічна комунікація та ідентичність педагога: монографія / авт. кол.: Г. О. Балл, В. Л. Зливков, С. О. Копилов, Л. О. Курганська/за наук. ред. В. Л. Зливкова. Київ: Пед. думка, 2011. С. 35-60.
101. Коробка Л. М. Громадське здоров'я та його підтримання в кризових умовах: соціально-психологічний аспект. *Інтеграційні можливості сучасної психології та шляхи її розвитку: теорія і практика*: зб.матеріалів учасн. II Всеукр. наук.-практ. конф. Запоріз. нац. ун-т.: Запоріжжя, 2018. 146 с. С. 40–41.
102. Коропецька О. М. Проблема професійної ідентичності в контексті реформи освіти в Україні. *Проблеми загальної та педагогічної психології*: зб. наук. пр. Інституту психології пед. Г. Костюка АПН України. Т.IX, ч.3. Київ, 2007. С.152-158.
103. Костюнина Е.В. Адаптация подростков в рекреационной среде как явление инициации взросления. *Наука і освіта*. 2011. № 11. С.90-94.

104. Костюнина Е. В. Психологические особенности профессионального сопровождения становления педагогов-организаторов в рекреационных учреждениях. *Наука і освіта*. 2016. № 19. С.84-89.
105. Костюнина Е.В. Профессиональная идентичность педагогических работников рекреационного учреждения: новые возможности исследования. *Наука і освіта*. 2016. № 19. С.84 – 92.
106. Костюніна О.В. Психологічна структура професійної ідентичності педагога – організатора рекреаційного закладу: структурно – інтегральна 3D модель та її прикладне втілення / Рекреаційна психологія дитинства: теорія і практика: кол. монографія / за заг. ред. С.М.Симоненко. Київ: Центр учбової літератури, 2017. С. 243 – 265.
107. Коропецька О. М. Психологічні основи професійної орієнтації та самореалізації особистості: навч. посіб. Київ: КНТ. 2016. 438 с.
108. Кочкурова О. В. Особливості професійної ідентичності та професійного маргіналізму майбутніх учителів. *Психологічні перспективи*. 2012. № 20. С.106 -114.
109. Кочкурова О. В. Професійно - педагогічна спрямованість майбутніх вчителів та типи їх професійної ідентичності. URL: http://www.rusnauka.com/3_ANR_2011/Psihologia/8_78770.doc.htm (дата звернення 23.09.2019).
110. Кремень В. Г. Синергетика в освіті: контекст людиноцентризму: монографія / В. Г. Кремень, В. В. Ільїн. Київ: Педагогічна думка, 2012. 368 с.
111. Кротенко В. І., Кас'яненко А. П. Роль проєктивних методик у дослідженні дітей з емоційними порушеннями при затримці психічного розвитку. *Науковий часопис Національного педагогічного університету ім. М. Драгоманова. Серія 19: Корекційна педагогіка та спеціальна психологія*. Київ: Вид-во НПУ ім. М. Драгоманова, 2014. № 28. С.293- 297.
112. Крушельницька О. В. Методологія та організація наукових досліджень: навч. посіб. Київ: Кондор, 2006. 206 с.

113. Кузьміна І. П. Професійна ідентичність майбутніх фахівців. *Вісник НТУУ «КПІ». Сер. Філософія. Психологія. Педагогіка.* 2012. № 1. С. 102–106.
114. Кун М., Макпартленд Т. Хто я? Застосування тесту «20 - ти висловлювань». Психологія самосвідомості: хрестоматія. 2003.
115. Курганська Л. О. Лімінальні стани як етап становлення професійної ідентичності: до постановки проблеми. *Горизонти освіти.* 2013. № 3. С. 149-155.
116. Лаад М. Як упоратися з кризою чи лихом (Крок за кроком): Теорія, практика та способи втручання. Ізраїль: Центр попередження стресу (CSPC). URL: <http://www.silk-highway.org/> (дата звернення 23.09.2021).
117. Лейнер Х. Основные принципы и терапевтическая эффективность метода направленного аффективного воображения (НАВ) / пер. с англ. И.И.Нагорной и др./ ред. З.Г.Кисарчук. Киев: Киевское общество символдрамы, 2000. С. 1- 41.
118. Ложкін Г. В. Професійна ідентичність в контексті маргінальної поведінки суб'єкта. *Соціальна психологія.* 2008. №3 (29). С.123 – 130.
119. Ложкін Г. В. Сценарії формування професійної ідентичності. *Соціальна психологія.* 2009. №3 (34). С. 119 – 127.
120. Лоос В.Г. Промислова психологія. Вид. 2- ге, переробл. і допов. Київ: Техніка, 1980. 184 с. С. 177—182.
121. Лукомська С.О., Чуйко О.В. Термінологічні аспекти професійної ідентичності. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В.О. Сухомлинського: зб. наук. праць.* Т. 2. № 11 (99). Миколаїв, 2013. С. 184 –187.
122. Лукіяничук А. М. Модель розвитку професійної ідентичності майбутніх педагогів. *Проблеми сучасної психології: зб. наук. праць КПНУ ім. І. Огієнка, Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка.* Київ, 2010. № 7. С. 370 – 380.
123. Мазур Л. І. Самоідентичність особистості як філософсько - антропологічна проблема: монографія. Львів: вид-во Львів. політехніка, 2012. 432 с.

124. Мак – Вильямс Н. Психоаналитическая диагностика: Понимание структуры личности в клиническом процессе /пер. с англ. М.: Класс, 2004. 480 с.
125. Максименко С.Д. Фахівця потрібно моделювати (наукові основи готовності випускника педвузу до педагогічної діяльності). *Рідна школа*.1994. № 3–4.
126. Максименко С. Д. Розвиток психіки в онтогенезі.Т.2. Київ:Форум, 2002. 335 с.
127. Максименко С. Д., Коваль І.А., Максименко А.С., Папуча М.В. Медична психологія: підручник для студ. вищ. навч. закл. Вінниця: Нова книга, 2008. 520 с.
128. Максимова Н. Ю. Психологічні аспекти проблеми підготовки фахівців для роботи з девіантними підлітками. *Проблеми девіантної поведінки: історія, теорія, практика*: зб. матеріалів доп. учасн. Всеукр. наук. - практ. конф., 25-27 лист. 2002 р. Київ, 2002. С. 57-61.
129. Максимова Н. Ю. Роль психологічного захисту у виникненні соціально дезадаптованої поведінки. *Науковий часопис Національного педагогічного університету ім. М. П. Драгоманова. Сер. 12 «Психологічні науки»*. № 29 (53). С.113 -120.
130. Малєєва Н. С. Інформаційно-комунікативні технології у трансформаційному суспільстві.*Теоретичні та практичні аспекти розвитку сучасної педагогіки і психології*: зб. тез та наук. робіт учасників міжнар. наук. - практ. конф. , 22-23 червня 2018 р. Львів.
131. Мануйленко Н. М. Розвиток професійної ідентичності педагогів: «круглий стіл» практичних психологів ЗНЗ. *Шкільному психологу. Усе для роботи*. 2014. № 4(64) С.7-8.
132. Марунець М. Прикладні аспекти дослідження професійної ідентичності.*Соціальна психологія*. 2006. №3. С.90-97.
133. Матеюк О.А. Психологічні особливості професійної ідентичності майбутніх суб'єктів праці. *Науковий вісник*. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2014. №1. С. 131-140.

134. Махній М.М. Психологічні графічно - малюнкові методики у діагностично - корекційній роботі з дітьми. Чернігів: Десна-Поліграф, 2022. 216 с.
135. Медведєв В. С., Шевченко О. М. Науковий аналіз українських джерел щодо феномена психологічного захисту. *Юридична психологія та педагогіка*, 2009. № 2. С. 22–29.
136. Меднікова Г. І. Самооцінка та рівень домагань особистості як динамічна система. *Загальна психологія, історія психології*. 2002. С. 22.
137. Мельничук І. М. Формування професійної ідентичності майбутніх соціальних працівників в умовах тренінгу. *Педагогіка і психологія формування творчої особистості: проблеми і пошуки*: зб. наук. пр. Гуманітарного ун-ту «Запорізький інститут державного та муніципального управління», Запоріжжя, 2008. № 48. С.214-221.
138. Мельничук І. М. Формування професійної ідентичності майбутніх фахівців як педагогічна проблема. *Науковий вісник Мукачівського держ. університету. Сер. Педагогіка та психологія*. № 1. 2015. С. 93–94.
139. Методологія наукових досліджень: термінол. слів. О. А. Подільська. Харків: вид-во НУА, 2016. 124 с.
140. Методологія та методи психологічного дослідження: навч.- метод. посіб./ О. Л. Туриніна. Київ : ДП «Вид. дім “Персонал»», 2018. 206 с.
141. Менегетти А. Образ и бессознательное: учебное пособие по интерпритации образов и сновидений /пер. с итальянского. М.: ННБФ Онтопсихология, 2000. 448 с.
142. Міропольцева Н.І. Індивідуально-психологічні особливості цільової спрямованості майбутніх психологів. *Психологіческая перспектива*. 2019. № 34. с. 107 -118.
143. Моделювання та впровадження програм щодо здорового способу життя: метод. матеріали для тренера / під заг. ред. І. Зверєвої, Г. Лактіонової. *Б-ка соц. Працівника / соц. Педагога. Сер. Благополуччя дітей та молоді: можливості соц. роботи*. Київ: Наук. світ, 2002. 58 с.

144. Молчанова О. Колір як символічне відображення світосприйняття особистості. *Простір арт-терапії: мінливість і стабільність – пошуки балансу:* зб. матеріалів доп. учасн. XVI Міжнар. міждисциплінарної наук.-практ. конф. 15 – 17 лют. 2019 р. м. Харків /за наук. ред. А.П. Чуприкова, Л.А. Найдьоновой, О.Л. Вознесенської, О.М. Скнар. Харків : СПД ФО Степанов В. В., 2019. 171 с.
145. Моляко В. О. Рекреаційний вектор у системі підтримки психологічної безпеки творчої особи . *Наука і освіта*, 2016. № 9. С. 5-9.
146. Москаленко В.В. Соціалізація особистості: монографія. Київ : Фенікс, 2013. 540 с.
147. Нові технології формування здорового способу життя у дітей і підлітків в умовах сучасного позакласного закладу: навч.-метод. посіб. для позашкільних навч. закл. / М. В. Макєєв, М. С. Гончаренко /ред. Е. Т. Карачинської. Харків, 2001. 268 с.
148. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія етнічних спільнот і груп. *Соціальна психологія*. 2006. № 4 (18). С. 38–57.
149. Ортега-и-Гассет Х. Восстание масс /пер.с исп./ М: АСТ, 2002. 509 с.
150. Осипова Т.Ю. Проблема вироблення професійної позиції майбутнього вчителя як наставника . *Наука і освіта*. 2014. № 1. С. 107.
151. Павлюк М.М. Теоретичний аналіз проблеми ідентифікації у професійному становленні вчителя основної школи. Зб. наук. пр. Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка. Т. X. ч. 3. Київ, 2008. С. 367–373.
152. Павлюк М. М. Розвиток професійної ідентичності педагога як чинник попередження дезадаптації школярів. *Проблеми загальної та педагогічної психології:* зб. наук. пр. Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка. Т. XI, ч. 6. Київ, 2009. С. 318 -327.
153. Панфілов Д. А. Особливості застосування «Екзистенційного тренінгу осмисленості життя» в практиці психологічного консультування. *Нове та традиційне у дослідженнях сучасних представників психологічних та*

педагогічних наук : зб. матеріалів доп. учасн. міжнар. наук.-практ. конф. 23-24 бер. 2018 р. Львів.

154. Партико Т. Б. Загальна психологія: підруч. для студ. вищ. навч. закл. Київ: Ін Юре, 2008. 416 с.

155. Приходько Ю.О. Психологічний словник -довідник: навч. посібн. / Ю.О. Приходько, В.І. Юрченко. Київ: Каравела, 2012. 328 с.

156. Подкоритова Л. Дослідження зображення форми та кольорів емоцій у малюнку за допомогою авторської методики «Пасьянс емоцій». *Простір арт-терапії*: зб. наук. пр. Вип.1. Київ.: Золоті ворота, 2018.

157. Практичний інструментарій професійної діяльності педагогічних кадрів оздоровлення та відпочинку у дитячих закладах оздоровлення та відпочинку (з досвіду роботи ДП «Український дитячий центр «Молода гвардія»): навч.-метод. посіб. Вид. 2 – е, допов. і перероб. / Н.В. Шубелка, О.В. Костюніна / упоряд. Г.А. Вольчева. Київ: Центр учбової літератури. 2019. 208 с.

158. Практичний словник синонімів української мови. Київ: Українська книга, 2000. 480 с.

159. Програма соціально-психологічного супроводу дітей постраждалих внаслідок АТО та дітей внутрішньо - переміщених осіб «В обіймах країни дитинства». 2016 р.

160. Професійна діагностика / упоряд. Т. Г. Гончаренко. Київ: Ред. загальнопед. газети, 2005. 120 с.

161. Психологічні критерії соціальної дезадаптації дитини: колективна монографія / авт. кол. Максимова Н. Ю., Манілов І. Ф., Грись А. М., Ткач Б. М., Рябовол Т. А., Філоненко Л. А., Харитонов В. А., Скрипник Д. В., Максим О. В. Київ: Педагогічна думка, 2010. 192 с.

162. Психологу для роботи. Діагностичні методики: зб. / уклад.: М.В. Лемак, В.Ю. Петрище. Ужгород: Видавництво Олександра Гаркуші, 2012. 616 с.: іл.

163. Психологія групової ідентичності: закономірності становлення: монографія / П.П.Горностай, О.А.Ліщинська, Л.Г.Чорна та ін. /за наук. ред. П.П.Горностая. Київ: Міленіум, 2014. 252 с.
164. Психосоціальна допомога внутрішньо переміщеним дітям, їхнім батькам та сім'ям з дітьми зі Сходу України: посіб. для практиків соціальної сфери\ Мельник Л.А. та ін./за ред. Волинець Л.С. Київ : Калита,2015. 72 с.
165. Разумна А.Г. Персоніфікація і персоналізація в структурі професійної ідентичності майбутніх психологів, які набувають другу вищу. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. Психологічні науки.* 2016. №. 3 (2). С. 81–86.
166. Разношинська К. В. Особливості інтерпретації змісту кольору в практичній діяльності психолога. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Сер. Психологічні науки.* 2013. Вип. 40.
167. Рекреаційна психологія дитинства: досягнення та перспективи. С. М. Симоненко, О. М. Грек, О. В. Костюніна, І. В. Леженко. *Наука і освіта.* 2014. № 12. С. 7-12.
168. Роджерс К. Становление личности. Взгляд на психотерапию. М.: Эксмо – Пресс. 2001. 416 с.
169. Родина Н.В. Рисуночный тест Вартегга. История создания и развития метода. URL:<http://docplayer.ru/49496637-Risunochnyuy-test-vartegga-istoriya-sozdaniya-i-razvitiya-metoda.html> (дата звернення 17.04.2020).
170. *Розвиток особистості професіонала в умовах соціально – освітніх трансформацій суспільства: теорія і практика:* зб. матеріалів доп.учасн. Міжнарод. наук. – практ.конф., 7-8 трав. 2008 р. Одеса: СМІЛ, 2007. 162 с.
171. Романишина О. Я. Професійна ідентичність вчителя як умова розвитку особистості. *Стратегия качества в промышленности и образовании:* зб. матеріалів доп. учасн. VII Междунар. конф.: Варна, 2011. Т.3.С.86-87.

172. Романишина О. Я. Професійна ідентичність як наукова категорія. *Вісник національного університету оборони України: зб. наукових праць*. Київ: НУОУ, 2012. № 6(31). С.129-135.
173. Романишина О. Я. Особливості формування професійної ідентичності майбутніх учителів. *Вісник національного університету оборони України: зб. наукових праць*. Київ: НУОУ, 2013. № 4(35) . С.120-125.
174. Романишина Л. М. Ідентифікація і ідентичність як основа формування професійної ідентичності майбутніх фахівців. *Сер. : Педагогічні та психологічні науки*. Національна академія Державної прикордонної служби України: зб. наукових праць , 2014. № 3. С. 207-216.
175. Романишина О. Я. Результати експерименту з формування професійної ідентичності у майбутніх учителів нематематичних спеціальностей засобами інформаційних технологій . *Наукові записки Чернівецького університету. Сер. Педагогіка і психологія*, 2015. № 759. С.162-171.
176. Романишина О. Я. Роль проектної технології у формуванні професійної ідентичності майбутніх вчителів. *Найкраще науки досягнення – 2015: матеріали за 11-а междунар. науч. практ. конф.* Софія: «Бял ГРАД-БГ», 2015. Т. 8. Педагогічески науки. С.58-60.
177. Романишина О. Я. Філософські і методологічні засади формування професійної ідентичності майбутніх учителів. *Наукові записки Чернівецького університету. Сер. Педагогіка і психологія*, 2015. № 767. С.169-175.
178. Романова Ю. В. Професійно важливі якості як сутнісна складова кар'єрного потенціалу психолога. *Наукові праці МАУП*. 2012. № 4(35). С.197-203.
179. Савченко Т.Л. Генеза терміна «самоздійснення особистості» та роль уваги у цьому процесі. *Актуальні проблеми психології*, 2013. Том V. № 13. С. 251–257.
180. Савчин М. В. Професійна ідентичність педагога як предмет наукового вивчення та практичного формування. Особистісно-професійний розвиток майбутнього педагога: монографія. Дрогобич, 2014. С.18-26.

181. Санникова О.П. Феноменологія особистості: вибрані психологічні праці. Одеса: СМІЛ, 2003. 256 с.
182. Санникова О. П. Психологические контуры личности: форма и содержание. *Тенденції розвитку психології в Україні: історія та сучасність. Актуальні проблеми соціології, психології та педагогіки*: матер. Всеукр. наук.-прак. конф., Київ: Либідь, 2006. С. 105 – 115.
183. Свідоме і несвідоме у груповій взаємодії: монографія /П. П. Горностай, О. Л. Коробанова, О. Т. Плетка, Г. В. Циганенко, Л. Г. Чорна/за наук. ред. П. П. Горностая; Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. Кропивницький: Імекс-ЛТД, 2018. 244 с.
184. Семиченко В.А. Системно-структурне моделювання складних об'єктів у психолого-педагогічних дослідженнях. *Післядипломна освіта в Україні*, 2003. №3. С. 26-30.
185. Сергеева А. В. Психологический анализ становления профессиональной идентичности будущих психологов. *Ананьевские чтения: Современная психология: методология, парадигмы, теории*: сборник мат-лов междунаучн. конф. СПб. 2009. С. 448 – 450.
186. Сергеева А. В. Психологія становлення інтегральної ідентичності особистості: автореф. дис.... д - ра псих. наук: 19.00.01. Одеса: Південноукраїнський НПУ ім. К. Ушинського, 2013. 39 с.
187. Сергеева А. В. Психология интегральной идентичности личности: монографія . Одеса: Лерадрук, 2013. 317 с.
188. Симоненко С.Н. К проблеме изучения механизмов визуального мышления. *Наука і освіта*. 1997. Квіт., спецвипуск. С. 54-55.
189. Симоненко С.Н. Некоторые теоретико-методологические аспекты визуального мышления. *Наука і освіта*. 1998. № 1-2. С. 107-111.
190. Симоненко С.М. Психологічні особливості розвитку візуального мислення в онтогенезі. *Наука і освіта*. 1999. № 5-6. С. 68-70.
191. Симоненко С. М. Психологія візуального мислення: стратегіально - семантичний підхід. Одеса: ПНЦ АПН України, 2005. 320 с.

192. Симоненко Світлана Миколаївна. Психологія візуального мислення: дис... д-ра психол. наук: 19.00.01 / Харківський національний ун-т ім. В.Н.Каразіна. Х., 2005.
193. Симоненко С. М. Психологія візуального мислення: стратегіальносемантичний підхід: монографія. Одеса: ПНЦ АПН України, 2005. 320 с.
194. Симоненко С. М. Актуальні проблеми рекреаційної психології дитинства/ С. М. Симоненко С. М., Лебединский Э. Б. *Наука і освіта*. 2011. № 11. С. 6-8.
195. Симоненко С.М. Візуальне мислення як найвищий рівень розвитку механізмів наочномисленнєвої діяльності. URL: <http://dspace.pdpu.edu.ua/bitstream/123456789/12313/1/Symonenko%20v.pdf>
196. Симоненко С.М. Індивідуальнопсихологічний вимір особистості як суб'єкта творчої діяльності. Актуальні проблеми психології: зб. наук. пр. Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. Київ:Фенікс, 2019. Т. XII. Психологія творчості. Випуск 25. С. 260 – 272.
197. Симоненко С. М., Костюніна О. В. Структурно – інтегральна 3D модель професійної ідентичності педагога – організатора в умовах закладу рекреації. *Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна. Сер. Психологія*. 2021. № 71. С.81-91. <https://doi.org/10.26565/2225-7756-2021-71-09>.
198. Скотна Н. В., Стець В. І., Середняцька І. Я. Ідентичність особистості: теоретико-емпіричний аналіз: практ. посіб. Дрогобич: ДДПУ, 2009. 70 с.
199. Становлення ідентичності фахівця: монографія. Г. О. Балл, В. Л. Зливков, С. О. Копилов та ін. /за ред. В. Л. Зливкова. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2014. 260 с.
200. Старовойтова І. І. Соціальна ідентифікація як основа формування соціальних спільнот // *Мультиверсум. Філософський альманах*: зб. наук. пр. Київ, 1999. № 4. С. 3–20.

201. Соломка Е.Т., Прокопович Ю.А. Організація і проведення соціометричної методики в соціально-психологічних дослідженнях: навч.-метод. посіб. Ужгород, 2008. 32с.
202. Стивен М. Джонсон. Психотерапия характера: метод. пособ. для слушателей курса «Психотерапия». М.: Центр психологической культуры, 2001. 356 с.
203. Татенко В.О. Соціальна психологія впливу: монографія. Київ: Міленіум, 2008. 214 с.
204. Татенко В. О. Методологічні проблеми сучасної психології. *Педагогіка і психологія. Вісн. Академії педагогічних наук України*. Київ, 2012. № 1 (74). С. 14–21.
205. Теоретико-методологічні засади психологічної корекції особистості соціально дезадаптованих неповнолітніх: колективна монографія / Максимова Н. Ю., Манілов І. Ф., Грись А. М., Ткач Б. М., Литвинчук Л. М., Рябовол Т. А., Філоненко Л. А., Харитонов В. А., Скрипник Д. В., Максим О. В., Щербина-Прилука В. М., Перзеке-Яланська М. А. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2012. 258 с.
206. Тіщенко А.Ю., Ушакова І.М., Селюкова Т.В. Особливості прийняття рішення та життєстійкості в організації у співробітників із різним типом когнітивного стилю особистості: полезалежність та полenezалежність. *Науковий журнал «Габітус»*. 2021. Вип. 24. Т. 1. С. 131–135
207. Титаренко Т. М. Психологія життєвої кризи. Київ: ІЗМН, 1998.360 с.
208. Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості: у межі і за межами буденності. Київ: Либідь, 2003. 376 с.
209. Титаренко Д. С. Механізми психологічного захисту в ситуації екзистенційної загрози. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2009. № 6. С. 182–192.
210. Титаренко Т.М. Життєстійкість особистості: соціальна необхідність та безпека: навч. посіб. Київ: Марич, 2009. 76 с.

211. Ткаченко А.Ю., Професійна ідентичність особистості в процесі професіоналізації. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2011. № 10. С. 221–228.
212. Троян Г. В. Поняття професійної ідентичності майбутнього вчителя у вітчизняних та зарубіжних психолого-педагогічних дослідженнях. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми*. 2018. № 51. С. 407–411.
213. Методологія та методи психологічного дослідження: навч.- метод. посіб. / О. Л. Туриніна. Київ : ДП “Вид. дім “Персонал”, 2018. 206 с. С. 199–205.
214. Туркова Д. М. Вправи з ідентифікації механізмів психологічного захисту в контексті емпатійного розуміння особистості. *Практична психологія та соціальна робота*. 2012. № 8. С. 42–45.
215. Тернер Дж. С., Оукс П. Дж., Хеслем С.А., Девід В. Соціальна ідентичність, самокатегоризація та група. *Іноземна психологія*. 1994. Т. 2. № 2(4). С. 10.
216. Фарінець О.О. Теоретичні аспекти дослідження професійної ідентичності. *Вісник ХНУ ім. В.Н. Каразіна. Сер. «Психологія»*. 2007. № 759. с.283-286.
217. Федотова Н.М. Криза ідентичності за умов глобалізації. *Людина*.2003. № 6. С. 58.
218. Філатов В.Ю. Професійна свідомість: визначення поняття, методології та напрямків дослідження. *Наука і освіта*. 2002. №1, с.63-64.
219. Фрицюк В. А. Технологія підготовки майбутніх педагогів до професійного саморозвитку: методичні рекомендації. Вінниця: Нілан ЛТД, 2016. 80 с.
220. Фопель К. Как научить детей сотрудничать? Психологические игры и упражнения - практическое пособие для педагогов и школьных психологов. Часть 1. Перевод с немецкого. М.: Генезис. 1998.
221. Фопель К. Уверенное управление. Тренинг, коучинг, саморазвитие / пер. с нем. 2-е изд. М.: Генезис. 2004. 122 с.

222. Фопель К. Планирование жизни. Решение проблем. Сотрудничество. М.: Генезис. 2008.
223. Фромм Е. Здоровое общество/ пер. с англ. Т. Банкетовой. М.: АСТ. 2009.539 с.
224. Фромм Е. Мати чи бути? /пер. з англ. / К.: Укр. Письменник. 2010. 222 с.
225. Фрумкін А.А. Людина у професійній та освітній діяльності. Методи оцінки. URL: <http://psy.su/feed/2587/> (дата звернення 23.06.2018).
226. Хаменей А.В. Психотерапія: практикум, 2011.
227. Хомутиннікова Н. Н. До проблем професійної ідентичності вихователя дошкільного навчального закладу. *Психологія в Україні та за кордоном*: зб. матеріалів доп. учасн. міжнар. наук.-практ. конф., 8-9 лист. 2013 р. Чернігів, 2013. С.63-68.
228. Чебыкин А. Я. Проблема эмоциональной устойчивости: монография. Одесса. 1995. 196 с.
229. Чебыкин А.Я. О проблеме толерантности молодёжи. *Наука і освіта*. 2010. № 1. С. 3 - 4.
230. Чебикін О. Я. Становлення емоційної зрілості особистості : монографія. / О. Я. Чебикін, І. Г. Павлова. Одеса : СВД Черкасов, 2009. 230 с.
231. Чебикін О. Я. Психологічні особливості формування основ професійного іміджу: монографія / О. Я. Чебикін, О. О. Ковальова. Одеса: СВД М. П. Черкасов, 2009. 223 с.
232. Чебикін О. Я. Психологічні основи тренінгових технологій : монографія / О. Я. Чебикін, Т. В. Сінельнікова. Одеса : Лерадрук.2013. 229 с.
233. Чебикін, О. Я. Психологічні основи розвитку професійного іміджу майбутнього вчителя: монографія / О. Я. Чебикін, О. О. Ковальова. Одеса: Лерадрук. 2013.219 с.
234. Чорна Л.Г. Ідентичність особи: від групи до індивідуальності (методологічний аналіз). Проблеми політичної психології та її роль у становленні громадянина Української держави: зб. наук. праць / за заг. ред.

- М.М.Слюсаревського; упоряд. В.О.Васютинський та ін. Київ, 2012. №13. С. 108-118.
235. Чуйко Г.В., Колтунович Т.А., Лукащук І. Особистісний характер механізмів психологічного захисту. URL: http://www.rusnauka.com/2_KAND_2008/Psihologia/26152.doc.htm (дата зверення 17.03.2018).
236. Шамлян К. Професійна ідентичність особистості. *Соціогуманітарні проблеми людини*. 2008. № 3. С. 137–142.
237. Швалб Ю.М. Психологічні критерії визначення стилю життя. *Соціальна психологія*. 2003. №2. С. 14 – 20.
238. Шебанова В. І. Проблематика механізмів психологічного захисту. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Сер. 12. Психологічні науки*. 2012. № 37. С.246–249.
239. Шевеленкова Т. Д., Фесенко П. П. Психологічне благополуччя особистості (огляд основних концепцій та методика дослідження). *Психологічна діагностика*. 2005. №3. с. 95-129.
240. Шевченко Н.Ф. Становлення і розвиток професійної свідомості психологів на етапі вузівської підготовки. *Наука і освіта*.2001. №1.с.85 -88.
241. Шевченко Н.Ф., Сурякова М.В. Кар'єрні очікування фахівця: діагностика і розвиток: монографія. Запоріжжя: Запорізький національний університет. 2011.
242. Шевченко Н.Ф. Дослідження становлення професійної свідомості майбутніх практичних психологів у процесі фахової підготовки. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер.Психологічні науки*.2015. № 3. с.117 -122.
243. Шевченко Н.Ф., О.В. Швігл. Аналіз поняття «кар'єра» в теоріях зарубіжних науковців. *Організаційна психологія. Економічна психологія*.2017. № 4 (11). с.105 -111.
244. Шевченко Н.Ф. Особливості трансформаційних змін у смисловій сфері фахівців на початковому етапі професіоналізації. *Вісник ХНПУ ім.Г.С. Сковороди. Сер.Психологія*. 2015. № 50.с. 346 – 354.

245. Шевченко В., Оганян А. Взаємозв'язок захисних механізмів психіки та форм агресивної поведінки. *Науковий вісник МНУ ім. В. О. Сухомлинського. Сер. Психологічні науки.* № 1 (16). С.235 – 239.
246. Шевяков О.В., Бабатенко О.В., Шрамко І.А. Дослідження функціональних станів особистості в умовах трудової діяльності. *Психологія і особистість.* 2020. № 1 (17). С. 43–55.
247. Шеффер Б., Шледер Б. Социальная идентичность и групповое сознание как медиаторы межгруппового поведения. *Иностранная психология.* 1993. Т. 1. № 1. С. 74-84.
248. Шиделко А.В. Науково-теоретичні грані психологічного захисту особистості. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ,* №1, 2018 р. С. 87 - 94.
249. Шиліна А. А. Особливості психологічного захисту у працівників органів внутрішніх справ із різним рівнем стресостійкості. *Право і безпека.* 2012. № 4 (46). С. 355–358.
250. Шквир О. Л. Професіограма менеджера освіти. *Педагогічний дискурс.* 2008. Вип. 3. С. 204-208. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/peddysk_2008_3_47 (дата зверення 28.06.2017).
251. Штроо В. О. Практичний психолог як посередник. Психологічна робота з організаційними конфліктами. *Журнал практичного психолога.* 2017. С. 89–113.
252. Шугерер Дж. М. 16 анкет фактору особистості: 16PF. У К. Є. Уоткінс-молодший і В. Л. Кемпбелл (ред.). «Тестування та оцінка в практиці консультування». с. 67-99. Мава, штат Нью-Джерсі: Лоуренс Ерлбаум Асоціейс, Інк.
253. Ямницький В.М. Суб'єктність та відповідальність як системоутворювальні параметри життєтворчої активності особистості. *Психологічний часопис.* 2016. № 2 (4). С. 163–174.
254. Еріксон Е. Ідентичність: юність і криза: Пер. з англ./Заг. ред. та передисл. Толстих А.В. М.: Видавнича група Прогрес, 1996. 344 с.
255. Еліас Н. Суспільство індивідів. М.: "Проксис", 2001. С. 184.

256. Юнг К.Г. Людина та її символи.К.: Центр навчальної літератури, 2019. 436 с.
257. Яблонська Т. М. Ідентичність як предмет психологічного аналізу. *Наукові записки Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України* / за ред. С. Д. Максименка. Київ: Ніка-Центр, 2010. №. 38. С. 378–385.
258. Язык, речь, личность в зеркале психолингвистики: монография / Л. В. Засекина, С. В. Засекин, А. Л. Лавриненко; под ред. д-ра психол. наук, проф. Л. В. Засекиной. Луцк: Вэжа-Друк. 2014.292 с.
259. Яньшин П.В. Цвето – соціометрія як метод соціальної психології: Навчально-методичний посібник/П.В. Яньшин. Самара: Вид-во СамДПУ, 2002. 85 с.
260. Яценко Т. С. Теорія і практика групової психокорекції: активне соціально-психологічне навчання: навч. посібник / Т. С. Яценко. Київ: Вища школа, 2004. 679 с.
261. Яцина О. Ф. Основи психотерапії: практикум. Навчально-методичний посібник. Ужгород, 2021. 80 с.
262. Adamek R. L., Dager E. Z. Social Structure, Identification and Change in Treatment-Oriented Institution. *Socialization*. Chicago, 1971. P. 162–188.
263. Adler A. The Fundamental Views of Individual Psychology. – *Individual Psychology*,1982. Vol. 38.P.3–6.
264. Argyle M. The social psychology of work. L.: Allen Lane, 1972. 291 p.
265. Atanasoff L., Rayman J. Holland's Theory and Career Intervention: The Power of the Hexagon. *Journal of Vocational Behavior*. 1999. Vol. 55. P. 118.
266. Barbuto John E., Scholl Richard W. Motivation Sources Inventory: Development and Validation of New Scales to Measure an Integrative Taxonomy of Motivation // *Psychological Reports*.
267. Bateson G. The New Conceptual Frames for Behavioral Research // *Proceedings of the Sixth Annual Meeting of Psychiatric Institute, Princeton, NJ*. 1958.

268. Beresford T. P. Cancer survival probability as a function of ego defense (adaptive) mechanisms versus depressive symptoms / T. P. Beresford, J. Alfors, L. Mangum, L. Clapp, B. Martin . *Psychosomatics*. 2006. №47. P. 247–253.
269. Bion, Wilfrid Ruprecht. Group Dynamics: a Re-view. *International Journal of Psycho - Analysis*. XXXIII/ пер. сделан по книге Bion W. Experiences in Groups and other Papers. London: Tavistock Publs. 1961.
270. Brubaker R., Cooper F. Beyond «Identity». *Theory and Society*. 2000. Vol. 29. P. 1 - 47.
271. Blanchard К.Н, Hersey P., Johnson D. E. Управление организационным поведением: ведущие человеческие ресурсы. (10-е изд.). Энглвуд Клиффс, Нью-Джерси: Прентис-Холл. 2013.
272. Blanchard Ken, Susan Fowler and Laurence Hawkins, Self-Leadership and The One Minute Manager. New York: William Morrow. 2004.
273. Bowlby J. «Self-reliance and conditions that promote it», in The Making and Breaking of Affectional Bonds. London: Tavistock. 1979.
274. Cattell R.B. The Scientific Analysis of Personality. Bultimore. Penguin. 1965.
275. Cattell, R. B. Personality and Mood by Questionnaire. San Francisco, CA: Jossey-Bass. 1973.
276. Crisi A. Manuale del Test di Wartegg. Roma: MaGi, 1998. 368 p.
277. Claude Lévi-Strauss. Claude lévi-strauss la pensee sauvage . Paris, Plon-Julliard, 1961.
278. Crisi A. The Wartegg Drawing Completion Test: Inter –rater Agreement and Criterion Validity. *Internetalional Jornal of Psychology and Psychological Theapy*. 2016. P.83-90.
279. Crisi A. Manuale della siglatura del CWS [Scoring workbook of CWS], Roma, E.S. Magi. 2017.
280. Crisi A. The Crisi Wartegg System (CWS): manual for administration, scoring, and interpretation, Routledge, New York.2018.
281. Coleman J.C., Husen N. Becoming adult in a changing society. Paris: OECD. 1985. 82 p.

282. Don Edward Beck and Christopher C. Cowan© BestBusinessBooks. 2010.
283. Ego Identity: Handbook for Psychosocial Research. Marcia J.E., Waterman A.S., Matteson D.R. (Eds.). N.Y. etc.: Springer. 1993. 291 p.
284. Erikson E.H. The Problem of Ego Identity. Identity and anxiety: survival of the person in mass society. / Ed. by M.R. Stein et al. The Free Press. 1960.658 p.
285. Erikson E.H. Kindheit und Gesellschaft. Klett, Stuttgart. 1965.
286. Erikson E.H. Identity and identity diffusion. In C. Gordon & K.J. Gergen (eds). The Self in Social Interaction. New York: Wiley. 1968. 336 p.
287. Erikson E.H. Identity and the Life Cycle. N.Y. L.: Norton.1980.191 p.
288. Erikson E.H. Pseudospeciation in the nuclear age. Political Psychology, 6, 1985. P.213-217.
289. Erikson E.H. Youth: Fideelity and diversily. Daedalus, 1988. № 117(3). P. 1-24.
290. Faber M., Mayer J. Resonance to archetypes in media: There's some accounting for taste. Journal of Research in Personality. 2009. № 43 (3). P. 307–322. DOI: 10.1016/j.jrp.2008.11.003 (дата звернення: 10.06.2021)
291. Finchman R., Rhodes P. The individual, work, and organization: behavioural studies for business and management. Oxford. New York: Oxford University Press 1994.
292. Frankl V.E. Man's Search for Meaning. N.Y. Washington: Square Press. 1969.
293. Freud A. Das Ich und die Abwehrmechanismen. Imago, London. 1936.
294. Fromm E. Escape from Freedom. New York. 1941.
295. Fromm E. The Anatomy of Human Destructiveness. New York: Holt, Rinehart, Winston. 1973.
296. Gleason P. Identifying Identity: A Semantic History. *Journal of American History*. 1983, P. 69.
297. Goldstein A.P., Michaels G.Y. *Empathy development training, consequence*. New Jersey, London, 1985.258 p.
298. Graves, Clare W. Levels of Existence: An Open System Theory of Values. *The Journal of Humanistic Psychology*. Fall 1970, Vol. 10. No. 2, pp. 131–154.

299. Gronnerod SJ & Gronnerod C. The Wartegg Zeichen Test: A literature Overview and a Meta- Analysis of Reliability and Validity. *Psychological Assessment*. 2012. № 24. P.476 - 489.
300. Hall S. Who Needs "Identity"? *Questions of Cultural Identity*. London, 1996.
301. Joshel S.R. Work, Identity and Legal Status at Rome. Oklahoma: University of Oklahoma Press, 1992.
302. Jung C.G. Psychological types. N.Y.: Prienceton University Press (R. Hull, Trans.). 1971.
303. Lahad M., Shacham M., Ayalon O. The "BASIC Ph" model of coping and resiliency: Theory, research and cross-cultural application. London. England: Jessica Kingsley. 2013.
304. Lahad M. Kak spravitsya s krizisom ili bedstviem (Shag za shagom): Teoriya, praktika i sposobyi vmeshatelstva / M. Laad, E. Hadomi. Izrail: Tsentr preduprezhdeniya stressa (SSPC). URL:<http://www.silk-highway.org/ru/stepGuide.aspx> (дата звернення 18.09.2019).
305. Leung S.A. The Big Five Career Theories. In J. A. Athanasou & R. Van Esbroek (Eds.), *International Handbook of Career Guidance*. Springer Netherlands. 2008. P.115-132.
306. Lévi-Strauss, Claude. *The Savage Mind*. Chicago, Illinois: University of Chicago Press, 1966. p. 219.
307. Lévi-Strauss, Claude. *La voie des masques*. Paris: Plon, 1979. p. 399.
308. Lévi-Strauss. *Wild Thought: A New Translation of "La Pensée sauvage"*. Translated by Mehlman, Jeffrey; Leavitt, John. Chicago, Illinois: University of Chicago Press, 2021.
309. Gruppenimagination: Gruppentherapie mit d. katathymen Bilderleben. H. Leuner. Unter Mitarb. von Manfred Rust. 1986. Vol.1. Aufl. Bern, Stuttgart, Toronto: Huber.
310. Lloyd T.C., Mullen P.B. *Lake Erie fishermen: work, identity and tradition*. Urbana: University of Illinois Press. 1990.

311. Maddi S. R. Hardiness: The courage to grow from stresses // *The Journal of Positive Psychology*. — 2006. — T. 1. — C. 160—168.
312. Marcia J.E. Development and validation of ego identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*. N 5. 1966. P.551-558.
313. Marcia J.E. Ego identity status: Relationship to change in Self-esteem, «general maladjustment» and authoritarianism. *Journal of Personality*, 1967. V 35. P.118-133.
314. Marcia J.E., Friedman M.L. Ego identity status in college women. *Journal of Personality* 1970. V. 38. N 2. P.249-268.
315. Marcia J.E. Identity in adolescence. *Handbook of adolescent psychology*. Ed. by J. Adelson. N.Y.: John Willey. 1980. P. 213-231.
316. M. Di Renzo, F. Bianchi di Castelbianco, A. Crisi, F. Zaza, C. Marini, L. Racinaro and M. Rea / *JPER*, 2021, 29(2).P. 90-110.
317. Mira M. Emili Mira i López. *L'investigador de la personalitat humana*. Barcelona: Diputació de Barcelona, Àrea de Salut Pública i Consum, 2004.
318. *Motivation Sources Inventory: Development and Validation of New Scales to Measure an Integrative Taxonomy of Motivation* John E. Barbuto, Richard W. Scholl — *Psychological Reports*. 1998. P.1011-1022.
319. OBrian. *The psychology of work and unemployment*. Chichester, John Wiley, 1986.
320. Plutchik, R. Keflemian and H. Coute. A structural theory of ego defenses and emotionsn: EJsard "Emotions hi personality and psychopathotogy". N.Y.1979. P.229-257.
321. Robinson, DA, Goleby, M, & Hosgood. Why Orange doesn't fit well inside Blue – can the corporate entrepreneurship oxymoron be tamed? For presentation at the *European Foundation for Management Development (EFMD) 37th Entrepreneurship, Innovation and Small Business (EISB)*: Conference Ljubljana 12 -14 Sept. 2007.
322. Cattell, H.E.P. & Mead, A.D. The 16PF Questionnaire. In G.J. Boyle, G. Matthews, & D.H. Saklofske (Eds), *The Sage Handbook of Personality Theory and Testing: Vol. 2, Personality Measurement and Testing*. 2008. Los Angeles, CA: Sage Publications. P. 135–159.

323. Schuerger, J.M. The 16 Personality Factor Questionnaire/J. M Schuerger, C.E. Watkins Jr., V.L. Campbell and [Ets.].Testing and Assessment in Counseling Practice”. – Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.2009.P. 67–99.
324. Sonnenfeld J. A. Managing career systems: channeling the flow of executive careers. Homewood, Ill.: Irwin, 1984. 942 p.
325. Soilevuo Grønnerød, J., & Grønnerød, C. The Wartegg Zeichen Test: A literature overview and a meta-analysis of reliability and validity. *Psychological Assessment*, 2012. № 24(2). P.476–489.
326. Vilanou C., Laudo X. Emili Mira i els orígens de la psicologia de l'esport. Textos de Cultura i Esport 2. Barcelona: Consell General de l'Esport, Generalitat de Catalunya, 2004.
327. Vermeer A. The role of the environment in the promotion of wellbeing of persons with disabilities. In: H. Valcova, Z. Hanelova. Proceedings Movement and Health Olomouc (Czech Republic): Palacky University. 1999. P. 11-16.
328. Waterman A. S. Identity in adolescence: Processes and contents / A. S. Waterman. San Francisco L.: JosseyBass, 1985. P. 61-77.
329. W. James. Psychology: Briefer Course. N.Y.: H. Holt & Co. М. "Педагогика" 1991.
330. Wartegg E. Schichtdiagnostick. Der Zeichentest (WZT). Einfuhrung in die experimentelle Graphoskopie–Munchen, 1953.
331. Winnicott D.W. The Child, the Family and the Outside World. London: Penguin, 1985.

Мануал оригінальної процедура - опитування «Особистий професійний вектор» (ОПВ) (С.М. Симоненко і О.В.Костюніна)

Таблиця А.1.1.

Розділ, ключові ознаки		Опис методики
I.	Загальні відомості	Оригінальна процедура - опитування «Особистий професійний вектор» (ОПВ), в співавторстві С.М. Симоненко і О.В.Костюніна
II.	Діагностична мета	З'ясувати, який вплив справила на професійне становленні і діяльність інформанта – педагога – організатора УДЦ «Молода гвардія» – життєва історія, на прикладі особистої біографічної ситуації.
III.	Призначення	Для диференціальної діагностики та наукового дослідження.
IV.	Стислий опис (комплектність)	Комплектність ОПВ : інструкція, опитувальник що складається з 16 питань, бланк відповідей ОПВ , ключі
V.	Стандартизація шкал	Стандартизація проводилася на вибірці дослідження «педагоги - організатори установи рекреації» (n = 214 чол), м. Одеса. Результати перевірки методики на валідність і надійність достатні ($p < 0.01$); коефіцієнт валідності = 0,35;
VI.	Вимоги до кваліфікації дослідника	Діагностику може здійснювати дослідник без вимоги спеціальної підготовки.
VII.	Вимоги до вибірки дослідження	Респонденти у віці 17 - 45 років.
VIII.	Термін дослідження	Чітких обмежень в часі роботи з методикою немає (від 15 до 20 хвилин).
IX.	Ситуація дослідження	Індивідуально та в малих групах.
X.	Наявність паралельних тестів	ДДО (Е. О.Климов), опитувальник « Сходінка професійних планів » (С.О.Котова);

**А.2. Мануал оригінальної психодіагностичної методики
«Опитувальник дослідження психологічних особливостей професійної
ідентичності педагогів - організаторів установи рекреації» (ОДПОП)
(С.М. Симоненко і О.В.Костюніна)**

Таблиця А.2.1.

Розділ, ключові ознаки		Опис методики
I.	Загальні відомості	«Опитувальник дослідження психологічних особливостей професійної ідентичності педагогів - організаторів установи рекреації» (ОДПОП) дозволяє оцінити та описати роль респондента в професії та дослідити особливості самосприйняття суб'єкта (педагога - організатора) в професійному полі.
II.	Діагностична мета	Дослідження психологічних особливостей професійної ідентичності педагогів - організаторів установи рекреації
III.	Призначення	Для диференціальної діагностики та наукового дослідження.
IV.	Стислий опис (комплектність)	Стимульний матеріал: інструкція, опитувальник, що складається з 20 тверджень, бланк відповідей, ключі та опис шкал.
V.	Стандартизація шкал	Апробація та психометрична перевірка ОДПОП проведено на вибірці стандартизації - 214 респондентів, у віці від 19 до 25 років, педагоги – організатори ДП УДЦ «Молода гвардія»
VI.	Вимоги до кваліфікації дослідника	Діагностику може здійснювати дослідник без вимоги спеціальної підготовки.
VII.	Вимоги до вибірки дослідження	Респонденти у віці 19 - 45 років.
VIII.	Термін дослідження	Чітких обмежень в часі роботи з методикою немає (від 15 до 20 хвилин).
IX.	Ситуація дослідження	Індивідуально та в малих групах.
X.	Наявність паралельних тестів	«Тест-опитувальник для визначення рівня професійної спрямованості студентів» (Т. Дубовіцька)

А.3. Мануал оригінальної методики
«Індивідуальна модель психологічної стійкості» (ІМПС)
(С.М.Симоненко, О.В.Костюніна)

Таблиця А.3.1.

Розділ, основні позиції		Опис методики
I.	Загальні відомості	Вивчення показників життєстійкості і індивідуальної стратегії подолання зі стресовою ситуацією.
II.	Діагностична мета методики	Комплексний опис особливостей показників життєстійкості (НСССh) і індивідуальної моделі подолання стресу (BASIC Ph), як професійно значущої характеристики.
III.	Призначення	У наукових цілях можлива ситуація «експертизи». Для практичних цілей бажана ситуація «клієнта».
IV.	Стислий опис методики (комплектація)	ІМПС : інструкція, бланк відповідей, ключ - дешифратор
V.	Стандартизація шкал	Стандартизація проводилася на вибірці дослідження «педагоги - організатори установи рекреації» (n = 214 чол), м. Одеса. Результати перевірки методики на валідність і надійність достатні ($p < 0.01$); коефіцієнт валідності = 0,55;
VI.	Вимоги до кваліфікації дослідника	Діагностику може здійснювати психолог, організаційний психолог, суміжний фахівець за умови проходження відповідного навчання
VII.	Вибірка дослідження	Опитувальник МППУ призначений для опитантів від 18 років, без обмежень по освітнім, соціальним і професійними ознаками.
VIII.	Термін дослідження	Чітких обмежень в часі роботи із процедурою немає (від 30 до 45 хвилин). Можливо застосування в стресогенних умовах (емоціогенних подіях в житті досліджуваних).
IX.	Ситуація дослідження	Дослідження проводиться у парі, що складається з експериментатора та досліджуваного: а) індивідуально) в групі незнайомих випробовуваних; в) разом з групою знайомих людей
X.	Наявність паралельних тестів	Тест «Психологічна стійкість» (Л. В. Куліков), методика ШСНД (шкала самооценки нервової депресії); методика "Прогноз"; методика САН (самопочуття, активність, настрої); методика ШС

	(шкала самооценки (Спидбергера-Ханіна); методика ЛД (особовий диференціал) та ін.
--	---

А.4. Мануал авторської методики

«Дискурсивно - графічний тест» (ДГТ) (О.В. Костюніна)

Таблиця А.4.1.

Розділ, ключові позиції		Опис методики
I.	Загальні відомості	А.с. №74328. «Дискурсивно – графічний тест» (ДГТ). Автор: О.В. Костюніна. Науково - методичний твір «Дискурсивно - графічний тест / модифікація цветовий контроль (ДГТ)»
II.	Діагностична мета методики	Дослідження когнітивного компонента професійної ідентичності(субтест №1). Дослідження емоційного компонента професійної ідентичності(Субтест № 2).
III.	Призначення	Для диференціального діагнозу, для наукового дослідження, для практичного застосування в сфері психологічного супроводу
IV.	Стислий опис методики (комплектація)	Стимульний матеріал включає: бланк, розділений на вісім полів, кожне з яких містить різні графічні символи, інструкцію, ключі та опис графічних символів. Дослідження проводиться у вигляді двох субтестів, без зміни інструкції: 1 субтест: екзаменатор видає форму ДГТ і олівець № 2 ТМ, М (без гумки); 2 субтест: екзаменатор видає форму ДГТ і кольорові олівці (базові кольори), без гумки; Під час процедури тестування досліджуваний перебуває біля тестувальника.
V.	Стандартизація шкал	Вибірка стандартизації: «педагоги - організатори установи рекреації» (n = 214 чол), м. Одеса, Херсон, Київ. Сукупно: 467 осіб. Результати перевірки методики на валідність і надійність достатні (p < 0.01); коефіцієнт валідності = 0,35;
VI.	Вимоги до кваліфікації дослідника	Діагностику може здійснювати психолог, суміжний фахівець за умови проходження відповідного навчання
VII.	Вибірка дослідження	Для дітей (від 3 років), підлітків та дорослих (від 12 років).
VIII.	Термін дослідження	Чітких обмежень в часі роботи із процедурою немає (від 30 до 45 хвилин). Можливо застосування в стресогенних умовах
IX.	Ситуація	У наукових цілях можлива ситуація «експертизи».

ПІ КГН	677	6,6±2	11	525	6,6±2,9	6	293	3,8±2,6	3
ПІ ас	779	12,2±3,5	12	983	12±5,1	12	927	12±5	12
ПІ авт	471	11,7±3,8	9	929	11,7±5	10	1209	15,7±6	15
ПІ інт	164	9,9±3,1	0	798	9,9±6,6	8	1218	15,8±8	16

Таблиця Б.1.3.

Кореляції

між шкалами Опитувальника за підсумками первинного (x) і ретестового (y) випробувань

Показник	Позначення	Значення
Емпіричні коефіцієнти регресії	b	1.5312
	a	379.8111
Вибіркові середні	x	2114,25
	y	3617,25
	xy	7945616,25
Середньоквадратичне відхилення	S (x)	441,035
	S (y)	1048,377
Лінійний коефіцієнт кореляції (коефіцієнт Пірсона)	r xy	0,644
Критерій Стьюдента (з рівнем значущості $\alpha = 0.05$ та ступенями свободи $k = 18$); t-статистика	t _{крит}	9,925
Коефіцієнти регресії	b	1.531
	a	379.811
F-статистика. Критерій Фішера	F	1,42

**Б.2. Методика «Опитувальник рівня суб'єктивного контролю Дж.Роттера»
(РСК)**

Табл. Б.2.1. - Б.2.5.

Таблиця Б.2.1.

Розподіл типів локусу контролю загальної інтернальності (Із), %

Групи дослідження	Екстернали	Невизначений тип	Інтернали
Загальна	38%	42%	20%
III кГН	41%	36%	23%
III ас	52%	23%	25%
III авт	43%	25%	32%
III інт	27%	32%	41%

Таблиця Б.2.2.

Розподіл типів локусу контролю (інтернальність в області досягнень (Ід), %

Групи дослідження	Екстернали	Невизначений тип	Інтернали
Загальна	43%	29%	28%
III кГН	45%	37%	18%
III ас	35%	39%	26%
III авт	34%	41%	25%
III кГТ	29%	35%	36%

Таблиця Б.2.3.

Розподіл типів локусу контролю (інтернальність в області невдач (Ін), %

Групи дослідження	Екстернали	Невизначений тип	Інтернали
Загальна	23%	48%	29%
Успішні	45%	31%	24%
III кГН	37%	42%	21%
III ас	28%	58%	42%
III авт	34%	31%	35%
III кГТ	45%	31%	24%

Таблиця Б.2.4.

Розподіл типів локусу контролю (інтернальність в області професійних відносин (Іп), %

Групи дослідження	Екстернали	Невизначений тип	Інтерналі
Загальна	27%	31%	42%
III кгн	41%	34%	25%
III ас	14%	30%	56%
III авт	27%	34%	39%
III інт	21%	25%	54%

Таблиця Б.2.5.

Розподіл типів локусу контролю (інтернальність в області міжособистісних відносин (Ім), %

Групи дослідження	Екстернали	Невизначений тип	Інтерналі
Загальна	34%	21%	45%
III кгн	20%	46%	34%
III ас	13%	58%	29%
III авт	21%	36%	43%
III інт	33%	14%	53%

Додаток Б.3. Методика LSI

Таблиця Б.3.1.

**Середні показники
механізмів психологічного захисту у виділених групах пов'язані зі
спірально - ієрархічними рівнями професійної ідентичності**

Шкали LSI		Групи дослідження				
		III кгн	III ас	III авт	III інт	Загальна
		М±δ	М±δ	М±δ	М±δ	М±δ
А.	Заперечення	6,1±1,7	6,0±1,8	6,3±2	6,4±1,6	6,2±1,8

В.	Витіснення	5,4±1,5	5,5±2,1	5,5±1,8	5,2±1,7	5,5±1,7
С.	Регресія	6,4±2,2	6,7±2	6,0±2	6,3±1,9	6,4±2,0
Д.	Компенсація	5,3±2	5,4±2,2	5,1±1,9	5±2,2	5,3±2,0
Е.	Проекція	6,2±2	6,4±1,8	6,6±2,1	6±2,2	6,4±2,0
Ф.	Заміщення	7±2	6,7±2,3	6,3±2,7	6,5±2,4	6,7±2,4
Г.	Інтелектуалізація	5±2	5,1±1,9	5,4±2,0	5,3±2	5,2±2,0
Н.	Реактивне утворення	5,8±2	4,9±1,9	5,3±1,9	5,6±1,8	5,3±1,9

Б.4. Ідеальний образ педагога - організатора

Б.4.1. Метод оцінки продуктів діяльності (контент - аналіз).

Таблиця Б.4.1.

Мотиваційна структура вибору професії респондентів

Мотив	Групи дослідження			
	ПІ кгн	ПІ ас	ПІ авт	ПІ інт
Соціальна корисність	38 %	67 %	74 %	87%
Престижність, популярність професії	28%	39%	65 %	66%
Досвід роботи в даній сфері	18%	23 %	25 %	27%
Здібності до даної професійної діяльності	32 %	29 %	56 %	62%
Можливість саморозвитку	65 %	59 %	67 %	78%
Бажання працювати в досліджуваній сфері	84 %	63 %	64 %	84%
Географічний чинник	29%	37 %	34%	37%
Матеріальна складова	32 %	12 %	45%	45%
"Так вийшло"	17 %	9%	3 %	11%

**Коефіцієнт кореляції Пірсона (r) узгоджуваних показників ПВЯ
еталонного образу педагога - організатора установи рекреації в
диференційованих підгрупах респондентів за даними методики контент -
аналіз**

№	ПВЯ	Диференційовані групи респондентів						
		Загальна	Пі кгн	Пі ас	Пі авт	Пі інт	Експерти (адміністрація)	Експерти (діти)
1.	Люблячий дітей, турботливий, емпатичний	0,88	0,8	0,79	0,72	2,57	2,29	0,82
2.	Оптимістичний, веселий, з хорошим почуттям гумору	0,94	0,9	0,79	0,77	2,37	2,2	0,79
3.	Загальний рівень культури, ерудованість	0,6	0,72	0,58	0,77	2,08	2,5	0,83
4.	Комунікабельність	0,88	0,88	0,88	0,86	2,86	1,75	0,84
5.	Зовнішній вигляд	0,51	0,57	0,48	0,45	1,97	0	0,82
6.	Здоровий спосіб життя	0,74	0,75	0,74	0,73	2	0	0,88
7.	Професійна підготовленість	0,94	0,82	0,79	0,78	2	2,15	0
8.	Сприяє розвитку особистості дитини	0	0	0	0	2,31	1,89	0
9.	Займається безперервним самоосвітою	0,52	0,64	0,45	0,59	1,98	2,01	0
10.	Високий рівень емоційної культури	0,79	0,76	0,77	0,82	1,9	2,34	0

11.	Впевнений в собі (асертивний)	0	0	0	0	2,15	1,87	0,95
12.	Справедливий, терпимий	0,78	0,86	0,76	0,72	2,22	1,86	0,81
13.	Відповідальний, серйозний	0,84	0,9	0,84	0,77	1,97	2,07	0,8
14.	Щирий, чесний	0,69	0,63	0,72	0,74	2,2	2,28	0,94
15.	Працьовитий, ініціативний	0,77	0,97	0,79	0,9	1,98	1,89	0,69
16.	Інноваційність, креативність, творчість	0,8	0,8	0,82	0,77	2,31	1,98	0,76
17.	Психологічна готовність	0	0	0	0	2,17	1,65	0
18.	Володіє навичками подолання стресу і самовідновлення	0,64	0	0	0	0	1,73	0
19.	Володіє навичками вирішення проблем	0,59	0,57	0,62	0,52	1,94	2,09	0
20.	Володіє хорошими навичками роботи в команді	0,95	0,68	0,81	0,83	2,27	2	0

**Значення коефіцієнтів кореляції при дослідженні характеристик
еталонного образу педагога - організатора закладу рекреації**

Г	F	E	D	C	B	A	Код кластера	
							Емпіричні коефіцієнти регресії	Вибіркові середні
1,66	0,219	0,49	0,21	0,665	0,934	0,928	b	
0,92	1,693	0,19	1,69	1,655	0,015	0,013	a	
0,6	0,613	0,61	0,61	0,613	0,613	0,613	x	
0,61	1,828	0,49	1,82	2,063	0,587	0,582	y	
0,47	1,142	0,35	1,14	1,333	0,458	0,454	xу	
0,29	0,324	0,32	0,32	0,324	0,324	0,324	S (x)	
0,32	0,645	0,40	0,45	0,527	0,311	0,311	S (y)	
0,85	0,11	0,39	0,11	0,409	0,972	0,968	r ху	Лінійний коефіцієнт кореляції (коефіцієнт Пірсона)
7,01	0,47	1,8	0,47	1,9	17,65	16,41	b	
0,18	5,24	1,03	5,24	6,83	0,41	0,33	a	Коефіцієнти регресії
49,0	0,219	3,24	0,22	3,62	299,5	271,5	F	F-статистика. Критерій Фішера.

U.	F.	S.	R.	Q.	P.	O.	N.	M.	L.	K.	J.	I.	H.
0,29	0,115	-0,023	0,003	0,064	0,435	0,357	0,698	0,974	1,01	0,266	0,114	0,896	0,923
-0,1	1,593	0,634	0,575	0,481	0,240	1,618	1,653	0,001	0,0	0,325	1,989	0,01	-0,012
2,06	2,049	2,049	2,049	2,049	0,587	0,587	0,587	0,587	0,58	0,643	0,643	0,643	0,643
0,49	1,828	0,587	0,582	0,613	0,497	1,828	2,063	0,582	0,6	0,497	2,063	0,587	0,582
1,10	3,76	1,2	1,192	1,264	0,334	1,107	1,278	0,436	0,45	0,343	1,336	0,457	0,457
0,52	0,366	0,366	0,366	0,366	0,311	0,311	0,311	0,311	0,31	0,299	0,299	0,299	0,299
0,40	0,645	0,311	0,311	0,324	0,409	0,645	0,527	0,311	0,32	0,409	0,527	0,311	0,311
0,37	0,065	-0,02	0,003	0,072	0,331	0,172	0,412	0,975	0,97	0,195	0,065	0,863	0,889
1,71	0,28	0,11	0,015	0,31	1,49	0,74	1,92	18,66	1,65	0,84	0,27	7,25	8,23
0,28	1,85	1,52	1,38	1,11	1,24	5,06	6,84	0,29	0,48	1,45	6,78	0,12	0,15
2,92	0,077	0,013	0	0,095	2,174	0,557	3,67	348,2	311,	0,71	0,76	52,58	67,75

Позначення. Кластери пігруп респондентів для обчислення кореляційних зв'язків між факторними ознаками і залежними параметрами еталонного образу педагога – організатора

- A.** Кластер: група респондентів Х «ПІ кгн» / група респондентів Y «ПІ ас»
- B.** Кластер: група респондентів Х «ПІ кгн» / група респондентів Y «ПІ авт»
- C.** Кластер: група респондентів Х «ПІ кгн» / група респондентів Y «ПІ інт»
- D.** Кластер: група респондентів Х «ПІ кгн» / група респондентів Y «Експерти (адміністрація)»
- E.** Кластер: група респондентів Х «ПІ кгн» / група респондентів Y «Експерти» (діти)
- F.** Кластер: група респондентів Х «Загальна вибірка» / група респондентів Y «Експерти» (адміністрація)
- G.** Кластер: група респондентів Х «Загальна вибірка» / група респондентів Y «ПІ кгн»
- H.** Кластер: група респондентів Х «Загальна вибірка» / група респондентів Y «ПІ авт»
- I.** Кластер: група респондентів Х «Загальна вибірка» / група респондентів Y «ПІ ас»
- J.** Кластер: група респондентів Х «Загальна вибірка» / група респондентів Y «ПІ інт»
- K.** Кластер: група респондентів Х «Загальна вибірка» / група респондентів Y «Експерти» (діти)
- L.** Кластер: група респондентів Х «ПІ авт» / група респондентів Y «ПІ кгн»
- M.** Кластер: група респондентів Х «ПІ авт» / група респондентів Y «ПІ ас»
- N.** Кластер: група респондентів Х «ПІ авт» / група респондентів Y «ПІ інт»
- O.** Кластер: група респондентів Х «ПІ авт» / група респондентів Y «Експерти (адміністрація)»
- P.** Кластер: група респондентів Х «ПІ авт» / група респондентів Y «Експерти» (діти)
- Q.** Кластер: група респондентів Х «ПІ інт» / група респондентів Y «ПІ кгн»
- R.** Кластер: група респондентів Х ««ПІ інт»» / група респондентів Y «ПІ ас»
- S.** Кластер: група респондентів Х ««ПІ інт»» / група респондентів Y «ПІ авт»
- T.** Кластер: група респондентів Х ««ПІ інт»» (педагоги – організатори) / група респондентів Y «Експерти» (адміністрація)
- U.** Кластер: група респондентів Х ««ПІ інт»» педагоги - організатори / група респондентів Y «Експерти» (діти)

Б.5. Методика «Опитувальний Лист О.Липмана»

Таблиця Б.5.1.

Перелік професійно - важливих якостей педагога – організатора закладу
рекреації, отриманий за методикою «Лист О. Липмана»

		Аттенційні	Спостережливість	Мнемічні	Моторні	Сенсорні	Імажинитивні	Розумові	Емоційні	Вольові	Мовні	Комунікативні
Загальна група вибірки	M	3,86	6	9,64	8,75	5,07	6,14	10,3	9,73	12,18	8	12,57
	M0	4	9	9	8	4	5	9	11	10	8	12
	S	1,46	2,82	3,2	3,2	2,34	3,07	3,54	3,09	3,14	2,93	3,30
III інт	M	4,58	5,48	10,46	8,49	5,15	6,39	10,7	9,14	12,71	8,37	12,37
	M0	4	3	9	8	4	5	10	13	13	9	13
	S	1,99	2,98	3,5	3,57	2,65	3,42	3,54	3,04	3,03	3,15	2,68
III авт	M	3,73	6,07	9,87	8,83	5,07	5,68	10,18	9,96	11,94	7,72	12,84
	M0	4	3	14	8	4	8	15	10	10	9	16
	S	1,93	2,81	3,37	3,23	2,32	3,05	3,43	2,65	3,1	2,72	3,09
III ас	M	4,14	6,07	8,75	8,31	5,13	6,12	10,65	9,35	11	8,26	4,14
	M0	4	9	9	8	4	7	10	11	16	8	12
	S	1,4	2,91	2,88	3,39	2,11	3,28	3,59	2,93	2,65	3,23	3,03

Б.6. Метод «Два портрета» (Т.П.Зінченко, М.М.Фрумкін)

Таблиця Б.6.1

Уподобання особистісних і професійно - значущих якостей педагога - організатора установи рекреації, що виділені підгрупою опитантів III кги

№	Професійно - значущі якості	Кількість виборів		M ± δ
		%	n	
1.	Працьовитість	96,8%	61	0,968 ± 0,177
2.	Доброта	95,2 %	60	0,95 ± 0,214
3.	Оптимістичний, веселий	95,2 %	60	0,95 ± 0,215
4.	Професіоналізм	95,2 %	60	0,952 ± 0,214
5.	Відповідальність	90,4%	57	0,904 ± 0,295
6.	Емпатія	88,8%	56	0,88 ± 0,317
7.	Комунікабельність	88,8%	56	0,88 ± 0,317
8.	Любов до дітей	87,3%	55	0,87 ± 0,335
9.	Взаєморозуміння	87,3%	55	0,873 ± 0,335
10.	Добррозичливість	87,3%	55	0,873 ± 0,335
11.	Справедливість	85,7%	54	0,86 ± 0,352
12.	Терпимість	85,7%	54	0,85 ± 0,352
13.	Почуття гумору	84,1%	53	0,84 ± 0,368
14.	Ініціативність	84,1 %	53	0,843 ± 0,368
15.	Людяність	80,9 %	51	0,8 ± 0,396
16.	Творчість	80,9%	51	0,809 ± 0,396
17.	Навички впливу	79,3%	50	0,793 ± 0,407
18.	Інноваційність, креативність	79,3%	50	0,793 ± 0,407
19.	Культура мовлення	76,1 %	48	0,761 ± 0,429

20.	Емоційна зрілість	76,1 %	48	0,761 ±0,429
21.	Здоровий спосіб життя	74,6%	47	0,746± 0,439
22.	Інтелект	68,2%	43	0,69 ±0,47
23.	Педагогічний такт	69,8 %	44	0,68 ±0,462
24.	Навички самовідновлення	66,6 %	42	0,66 ±0,475
25.	Щирість	63,4 %	40	0,634 ±0,485
26.	Зовнішній вигляд	57,1%	36	0,571 ±0,498
27.	Уміння швидко приймати рішення в нестандартних ситуаціях	57,1%	36	0,571± 0,498
28.	Перманентна самоосвіта	53,9%	34	0,539± 0,502

Таблиця Б.6.2

Уподобання особистісних і професійно - значущих якостей педагога - організатора установи рекреації, що виділені підгрупою групою опитантів

III ас

Професійно - значущі якості	Кількість виборів		M± δ
	%	n	
Доброта	93,5	72	0,935±0,248
Культура мовлення	93,5	72	0,935±0,248
Професіоналізм	92,2	71	0,922±0,269
Оптимістичний, веселий	92,2	71	0,922±0,269
Комунікабельність	88,3	68	0,883±0,323
Відповідальність	84,4	65	0,844±0,365
Емпатія	83,1	64	0,831±0,377
Працьовитість	83,1	64	0,831±0,377
Інноваційність, креативність	83,1	64	0,831±0,377
Взаєморозуміння	81,8	63	0,818±0,388

Любов до дітей	81,8	63	0,818±0,388
Творчість	79,2	61	0,792±0,408
Навички впливу	77,9	60	0,779±0,417
Емоційна зрілість	77,9	60	0,779±0,417
Справедливість	76,6	59	0,766±0,426
Терпимість	75,3	58	0,753±0,434
Ініціативність	75,3	58	0,753±0,433
Здоровий спосіб життя	74	57	0,74±0,441
Щирість	72,7	56	0,726±0,448
Почуття гумору	66,2	51	0,662±0,476
Педагогічний такт	63,6	49	0,636±0,482
Навички вирішення проблем	62,3	48	0,623±0,487
Людяність	59,7	46	0,597±0,493
Інтелект	58,4	45	0,584±0,496
Зовнішній вигляд	48,5	37	0,48±0,502
Перманентна самоосвіта	45,4	35	0,454±0,512

Таблиця Б.6.3.

**Уподобання особистісних і професійно значущих якостей педагога -
організатора установи рекреації, виділені підгрупою опитантів III авт**

Професійно - значущі якості	Кількість виборів		M±δ
	%	n	
Доброта	98,6	73	0,96±0,196
Справедливість	74,3	55	0,72±0,45
Емпатія	82	60	0,789±0,414
Оптимістичний, веселий	98,6	73	0,96±0,196
Терпимість	72,9	54	0,71±0,456

Любов до дітей	74,3	55	0,72±0,45
Людяність	68,9	51	0,67±0,473
Інтелект	58,1	43	0,57±0,498
Педагогічний такт	62,1	46	0,6±0,492
Комунікабельність	90,5	67	0,88±0,325
Почуття гумору	59,45	44	0,58±0,497
Зовнішній вигляд	51,3	38	0,5±0,503
Здоровий спосіб життя	75,6	56	0,73±0,443
Відповідальність	79,7	59	0,77±0,419
Взаєморозуміння	77	57	0,75±0,435
Культура мовлення	100	74	0,97±0,161
Працьовитість	93,2	69	0,9±0,291
Творчість	85,1	63	0,83±0,379
Доброзичливість	74,3	55	0,72±0,45
Щирість	75,6	56	0,74±0,433
Безперервна самоосвіта	60,8	45	0,59±0,497
Емоційна зрілість	85,1	63	0,82±0,379
Навички самовідновлення	62,1	46	0,6±0,492
Професіоналізм	98,6	73	0,96±0,196
Ініціативність	74,3	55	0,72±0,45
Навички вирішення проблем	60,8	45	0,59±0,494
Навички впливу	85,1	63	0,83±0,379
Інноваційність, креативність	81,08	60	0,78±0,41

Таблиця Б.6.4.

Рівень прояву ПВЯ в підгрупі респондентів ПІ інт

Сформовані ПВЯ та ЗУНи	Середнє значення	М	Мода	Медіана
	Максимальне значення = 3			
Розуміти і підтримувати	2,86		3	3
Відповідальність і серйозність	1,97		2	2
Люблячий і дбайливий (емпатичний)	2,57		3	3
Оптимістичний, веселий	2,37		3	3
Сприяє розвитку особистості дитини	2,31		3	2
Веде здоровий спосіб життя	2		3	2
Строгий, вимогливий, терпимий	2,22		3	2
Працьовитий, ініціативний	1,97		1	2
Навички роботи в команді	2,17		2	2
Чесний, щирий	2,2		2	2
Знає і застосовує сучасні педагогічні технології	2,08		3	2
Запальний	- 2,37*		- 3*	- 2*
Агресивний	- 1,95*		- 1*	-2*
Інфантильний	- 1,98*		-1*	- 2*
Авторитарний	- 2*		- 1*	- 2*

*Позначка (–) відбиває категорію неприпустимих якостей для посади «педагог - організатор установи рекреації»

**Уподобання особистісних і професійно значущих якостей педагога -
організатора установи рекреації, що виділені групою опитантів «Експерти/
«Адміністрація»**

Сформовані ПВЯ та ЗУНи	Частота згадки якості		Середнє значення, М	Мода	Медіана
	Кількість виборів (n)	%			
	Максимальне значення = 3				
Розуміти та підтримувати	20	71,4	1,75	2	2
Відповідальність та серйозність	23	82,1	2,07	3	2
Люблячий та дбайливий (емпатичний)	26	92,9	2,29	3	2
Оптимістичний, веселий	21	75	2,2	2	2
Сприяє розвитку особистості дитини	23	83	1,89	2	2
Веде здоровий спосіб життя	26	92,7	1,78	1	2
Строгий, вимогливий, терпимий	20	71,4	1,86	1	2
Працьовитий, ініціативний	17	60,7	1,89	2	2
Навички роботи в команді	27	96,4	2	2	2
Чесний, щирий	15	53,6	1,96	1	2
Знає і застосовує сучасні педагогічні технології	28	100	2	2	2
Запальний	-19*	67,7	- 2,1	- 3	- 2
Агресивний	-18*	64,3	- 1,89	- 1	- 2
Інфантильний	-24*	85,7	- 1,97	-1	- 2
Авторитарний	-12*	42,9	- 1,96	- 2	- 2

*Позначка (-) позначає категорію неприпустимих якостей для посади «педагог - організатор установи рекреації»

Таблиця В.6.6.

**Уподобання особистісних і професійно значущих якостей (ПВЯ)
педагога - організатора установи рекреації, що виділені підгрупою
«Експерти/Діти»**

Виділені ПВЯ і ЗУНи	Частота згадки		Ранг	Цитати визначення
	n	%		
Впевненість в собі	130	94,89%	16	"Справжній вожатий має бути впевненим у собі", "повинен не боятися захищати слабких"
Доброта	126	91,9 %	15	"Добрий, не злий", "він не свариться" тощо.
Здоровий спосіб життя	120	82,6 %	14	«Без шкідливих звичок»
Загальна ерудованість	114	83,2 %	13	«Розумний, освічений, багато знає»
Комунікабельність	113	82,5 %	12	«Товариський, відкритий, чуйний» тощо.
Емпатія	112	84,8 %	10	«Розуміє дитину, йому можна довіряти. Протягом табірної зміни замінює батьків, стає справжнім другом» тощо.
Зовнішній вигляд	112	81,8 %	10	«Охайний, розуміється на моді, приємний» тощо
Культура мовлення	112	81,8 %	10	«Розмовляє грамотно, виразно, голосно»
Справедливість	111	87 %	8	"Бути чесним і справедливим, не одразу сварити дітей, а

				розібратися", "не виділяти "улюбленців" тощо
Відповідальність	110	80,3 %	6,5	«Виконувати обіцянки, "не шукати "винних", а шукати вихід із ситуації» тощо
Людяність	110	80,3 %	6,5	«Сердечний, такий що допомагає, підтримує» тощо
Оптимізм	109	79,6 %	5	«Веселий, усміхнений, прикольний, "кльовий"» тощо
Почуття гумору	101	73,7 %	4	«"Прикольний", вміє жартувати»
Любов до дітей	98	81,5 %	3	«Повинен любити дітей, піклуватися про них, поважати особистість дитини» тощо
Терпимість	96	80 %	2	«Бути терплячим (терпіти наші пустощі), не кричить на дітей» тощо
Працьовитість	94	68,6%	1	"має бути закоханий у свою роботу"

**Додаток Б.7. Методика «Motivation Sources Inventory» (MSI)
(J.Barbuto, R. Schol)**

Середні значення в підгрупах дослідження рівних рівней професійної ідентичності, що отримані за методикою «Motivation Sources Inventory» (MSI) (J.Barbuto, R. Schol)

Показники методики «Motivation Sources Inventory» (MSI)	Підгрупи дослідження				
	ПІ кнг	ПІ ас	ПІ авт	ПІ кгн	Загальна
	M±δ				
Процесуальна мотивація	24,4 ± 4,7	25,2±5,2	24,2±5,2	25,2±5,1	23,6 ± 4,8
Інструментальна мотивація	25,7 ±5,4	27±6,8	25,9±5,9	26±6,1	26,1 ±6
Зовнішня концепція Я	26,8±6,9	28±7	27±6	28±7	27,2±6,6
Внутрішня концепція Я	25±4,9	25,5±5,6	24,8±5,2	25,9±4,6	25±5,2
Інтерналізація мети	26,4±3,9	26,3±3,9	25,2±3,8	26±4,3	26,±3,9

Таблиця Б.7.2

Значимість відмінностей в джерелах мотивації між підгрупами з різним рівнем професійної ідентичності

Джерела мотивації	p≤0,05	Підгрупи дослідження			
		ПІ кгн / ПІ ас	ПІ кгн / ПІ авт	ПІ ас / ПІ авт	Загальна / ПІ інт
Процесуальна мотивація	U	1673,5	1725	1879,5	1002
	R ху	0,154	- 0,155	- 0,143	-0,045
Інструментальна мотивація	U	1746,5	1922	1746,5	1010
	R ху	0,146	1	0,146	-0,259
Зовнішня концепція Я	U	1665	1769,5	1775	983
	R ху	0,137	- 0,0175	- 0,155	-0,136
Внутрішня концепція Я	U	1734	1715,5	1887	979,5
	R ху	- 0,012	- 0,025	- 0,051	-0,0417
Інтерналізація мети	U	1890	1576,5	1605	771
	R ху	0,09	0,224	0,014	-0,129

Таблиця Б.7.(3) – (6)

Коефіцієнти кореляції MSI ($U_{emp}; R_{xy}$); $U_{кр} (0.05) = 0$; $U_{кр} (0.01) = 0$

Внутрішні процеси

III кГН/загальна	III ас/III авт	III кГН/ III авт
$U_{emp} (1673,5)$ $R_{xy} (0,154)$	$U_{emp} (1725)$ $R_{xy} (0,137)$	$U_{emp} (1879,5)$ $R_{xy} (0,146)$

Інструментальна мотивація

III кГН/III ас	III ас/III авт	III кГН/ III авт
$U_{emp} 1746,5$ $R_{xy} 0,146$	$U_{emp} 1922$ $R_{xy} 0,142$	$U_{emp} 1746,5$ $R_{xy} 0,146$

Зовнішня концепція Я

III кГН/III ас	III ас/III авт	III кГН/ III авт
$U_{emp} 1665$ $R_{xy} 0,137$	$U_{emp} 1769,5$ $R_{xy} - 0.0175$	$U_{emp} 1775$ $R_{xy} - 0.155$

Внутрішня концепція Я

III кГН/III ас	III ас/III авт	III кГН/ III авт
$U_{emp} 1734$ R_{xy}	$U_{emp} 1714,5$ R_{xy}	$U_{emp} 1887$ $R_{xy} -$

Інтеріалізація мети

III кГН/III ас	III ас/III авт	III кГН/ III авт
$U_{emp} 1890$ R_{xy}	$U_{emp} 1576,5$ R_{xy}	$U_{emp} 1605$ $R_{xy} -$

Додаток Б.8. Опитувальник рівня суб'єктивного контролю Дж.Роттера» (РСК)

Таблиця Б.8.1

Описові статистики показників локусу контролю (n = 214)

Показник	Статистика	Значення статистики
Із	Середнє	8,22
	Станд. відхилення	2,51

	Коефіцієнт асиметрії	1,261
	Ексцес	2,012
Ід	Середнє	7,51
	Станд. відхилення	1,177
	Коефіцієнт асиметрії	- 0,578
	Ексцес	- 0,527
Ін	Середнє	7,83
	Станд. відхилення	1,897
	Коефіцієнт асиметрії	- 0,553
	Ексцес	- 0,163
Іп	Середнє	5,61
	Станд. відхилення	1,135
	Коефіцієнт асиметрії	0,191
	Ексцес	- 1,523
Ім	Середнє	6,44
	Станд. відхилення	1,539
	Коефіцієнт асиметрії	- 0,497
	Ексцес	- 1,213

Додаток Б.9. Дискурсивно - графічний тест (ДГТ)

Таблиця Б.9.1.

Середні значення рівневих характерологічних ознак дискурсивно - графічного тесту (ДГТ)

○	м	Субтест 1	Субтест 2
---	---	-----------	-----------

	Загальна	ПІ кгН	ПІ ас	ПІ авт	ПІ інт	Загальна	ПІ кгН	ПІ ас	ПІ авт	ПІ інт
	μ					μ				
a)	23.7	22.4	30.1	29.1	16.9	25.6	18.0	38.7	37.9	42
b)	17.8	22.7	28.5	28.1	16.9	33.8	29.5	36.0	37.2	24.9
c)	12.3	23.2	28.4	28.4	16.6	17.6	34	34.5	38.5	13.8
d)	16.9	25.6	32.9	29.4	18.1	23.7	35.1	42.4	43.7	32.4
e)	9.4	22.8	26.5	26.4	15	26.8	39.3	43.4	37.2	17.8
f)	17.7	19.8	26.4	30.9	15.2	23.7	36.6	41.5	35.9	19.5
g)	18.9	26.4	30.3	30.7	18.7	32.2	32.3	36	36.2	18.7
h)	15.8	24.1	31.4	31.4	19.5	16.6	30.8	38.2	38.8	12.2
i)	13.5	26.8	29.7	32.4	17.8	21.2	31.8	29.5	36.3	23.8
j)	14.7	24.6	33.4	31.2	18.4	19.7	32.4	31.6	37.6	26.4
k)	14.4	26.3	29	29.9	15.6	15.6	27.5	27.6	32.9	32.6
l)	16.9	23.8	31.2	30	16.4	21.5	31.9	34.6	42.6	22.8
m)	17.5	25.6	28.2	29.9	14.9	29.4	32.6	31.7	45.1	19.5

Примітки. a) ідеалізм; b) екстрасенсія; c) інтроверсія; d) афективність; e) сенситивність; f) адаптивність; g) оригінальність; h) інтелект; i) цілеспрямованість; j) наполегливість; k) розсудливість; l) точність; r) колективізм.

Додаток Б.10. Візуально – когнітивний формуючий експеримент (ВКФЕ)

Табл. Б.10.1 - Б.10.4

Таблиця Б.10.1

Порівняльні показники прояву якостей, що детермінують формування професійної ідентичності в контрольній групі дослідження (КГ)

Показники	Образ професії	Самооцінка	Емоції	Активність	Залученість до роботи	Робота з інформацією	Комунікативна готовність
До формуючого експерименту	2,64	2,93	2,55	2,57	2,71	2,93	3
Після формуючого експерименту	3	3,07	2,9	2,81	2,88	3,02	2,95
Різниця балів	0,36	0,14	0,35	0,24	0,17	0,09	0,05

Таблиця Б.10. 2.

Порівняльні показники прояву якостей, що детермінують формування професійної ідентичності в експериментальній групі дослідження (ЕГ)

Показники	Образ професії	Самооцінка	Емоції	Активність	Заглибленість в роботу	Робота з інформацією	Комунікативна
До формуючого експерименту	2,73	2,87	2,69	2,94	2,9	3,15	3,1
Після формуючого експерименту	5,29	5,32	5,43	5,29	5,3	5,2	6
Різниця балів	2,56	2,45	2,74	2,35	2,4	2,05	2,99

Перевірка гіпотези Н₀: значення показників після проведення ВКФЭ перевищують значення показників до експерименту за допомогою Т-критерію Вілкоксона.

Таблиця Б.10.3

**Значення показників Т-критерію "перед" і значення «після» проведення
ВКФЭ**

До виміру, $t_{до}$	Після вимірювання, $t_{після}$	Різниця ($t_{перед} - t_{після}$)	Абсолютне значення різниці
3	7	4	4
14	18	4	4
12	22	10	10
13	20	7	7
10	19	9	9
11	22	11	11
10	17	7	7
11	19	8	8
3	10	7	7
7	15	8	8
3	9	6	6
4	8	4	4
1	8	7	7
6	13	7	7
1	9	8	8
3	17	14	14
5	11	6	6
4	12	8	8
2	9	7	7
1	9	8	8
3	11	8	8
2	12	10	10
2	14	12	12
2	11	9	9
2	9	7	7
5	12	7	7
3	11	8	8
10	18	8	8
10	14	4	4
8	11	3	3
12	14	2	2
5	10	5	5
7	12	5	5
4	21	17	17
1	8	7	7
4	15	11	11

Таблиця Б.10.4.

Перед вимірюванням $T_{\text{перед}}$	Після вимірювання, $t_{\text{після}}$	Абсолютне значення різниці ($t_{\text{перед}} - t_{\text{після}}$)	Ранговий номер різниці
3	7	4	4.5
14	18	4	4.5
12	22	10	30.5
13	20	7	15
10	19	9	28.5
11	22	11	32.5
10	17	7	15
11	19	8	23.5
3	10	7	15
7	15	8	23.5
3	9	6	9.5
4	8	4	4.5
1	8	7	15
6	13	7	15
1	9	8	23.5
3	17	14	35
5	11	6	9.5
4	12	8	23.5
2	9	7	15
1	9	8	23.5
3	11	8	23.5
2	12	10	30.5
2	14	12	34
2	11	9	28.5
2	9	7	15
5	12	7	15
3	11	8	23.5
10	18	8	23.5
10	14	4	4.5
8	11	3	2
12	14	2	1
5	10	5	7.5
7	12	5	7.5
4	21	17	36
1	8	7	15
4	15	11	32.5
Сума			666

Перевірка достовірності матриці на основі обчислення контрольної суми:

$$\sum x_{ij} = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+36)36}{2} = 666$$

Отже, сума по стовпцю і контрольна сума рівні між собою, значить, ранжування проведено правильно. По таблиці знаходимо критичні значення для Т-критерію Вілкоксона для $n = 36$: $T_{кр} = 185$ ($p \leq 0.01$); $T_{кр} = 227$ ($p \leq 0.05$). В нашому випадку, емпіричне значення Т потрапляє в зону значущості: $ТЕМП < T_{кр} (0,01)$. Таким чином, гіпотеза H_0 приймається, так як, показники після експерименту потрапляють в зону значущості і перевищують значення показників до проведення експерименту.

Додаток В.

Професіограма професії «Педагог - організатор установи рекреації»

Таблиця В.1.

Професіограма

«Педагог - організатор установи рекреації»

I. Інформаційно - організаційний модуль професіограми «Педагог - організатор установи рекреації»	
1. Особливості спеціалізації	
1.1. Спеціалізація	Психолого - педагогічна спрямованість
1.2. Посада	Педагог - організатор закладу рекреації
1.3. Симетричні професійні ролі	Педагог - організатор, вихователь ПДС, керівник творчих проєктів (діти, підлітки), майстер ведення груп (ведучий групи, фасилітатор, модератор, коуч), педагог-організатор культурно-дозвіллевої діяльності і рекреації; педагог-аніматор (рекреаційно-розважальні центри дозвілля); методист-аніматор (культурно-освітні та культурно-мистецькі заклади художньо-естетичного виховання та художньої творчості); інструктор-аніматор

	культурно-мистецького закладу (заклади культури клубного типу, дитячо-юнацькі центри дозвілля); фахівець з організації дозвілля та рекреації (рекреаційно-розважальні центри дозвілля)
1.4. Области застосування професійних знань	Освітні установи: школи, технікуми, коледжі, ПТУ, ВНЗ; дитячі табори; дитячі турбази; дитячі військові установи; дитячі колонії; соціальні організації: дитячі будинки, притулки, інтернати, дитячі центри творчості, дитячі садки; міські навчально - методичні центри; соціальні проекти
2. Зміст професійної діяльності педагога - організатора установи рекреації	
2.1. Образ професії / професійна ідентичність	Образ фахівця "Педагог - організатор установи рекреації" - специфічний спосіб життя, комунікацій, метод самореалізації та розваги одночасно. Професійне співтовариство "педагог - організатор установи рекреації" це, з одного боку - пасіонарії, активні, віддають, з іншого – це, в кращому сенсі, деполітизоване і деідеологізоване об'єднання, нова еліта молодих людей нашої країни.
2.2. Суб'єкт діяльності	Члени тимчасового дитячого колективу, колеги, адміністрація установи рекреації, батьки, опікуни, що їх супроводжують.
2.3. Предмет діяльності	Діти, підлітки (7-15 років) і тимчасові дитячі колективи (загони), що створюються на базі окремих таборів установи рекреації
2.4. Мета діяльності	Мета професійної діяльності педагога - організатора установи рекреації визначається педагогічної концепцією, Статутом установи рекреації та детерміновано актуальністю організувати діяльність тимчасового дитячого колективу відповідно до мети, завданнями, функціями і принципами діяльності установи рекреації, створюючи умови для оздоровлення, відпочинку, розвитку здібностей і реалізації творчого потенціалу кожного вихованця і формування їх життєвого досвіду.
2.5. Зміст професійної діяльності	Суб'єкт - суб'єктна професійна діяльність. <ol style="list-style-type: none"> 1) Організація і управління дозвіллям та іншими видами активностей тимчасових дитячих колективів з урахуванням індивідуальності суб'єкта (рекреанта). 2) Реалізація творчих завдань тимчасового дитячого колективу.

<p>2.6. Спрямованість діяльності</p>	<ul style="list-style-type: none"> – організаційна (самоорганізованість і організація людей (дітей, колег та ін.) для вирішення професійних завдань); – комунікативна (обмін інформацією в процесі спілкування); – пошукова (збір інформації (творчої, пізнавальної, професійної) для вирішення професійних завдань); – реконструктивна (оперативний і заключний аналіз діяльності тимчасового дитячого колективу); – соціальна (профілактичні заходи, спрямовані на попередження різних форм асоціальної поведінки);
<p>2.7. Завдання професійної діяльності</p>	<ul style="list-style-type: none"> – адаптувати дітей до умов установи рекреації; – максимально реалізувати можливості установи рекреації як майданчика для реалізації творчого потенціалу; – створення умов для самовираження кожного члена тимчасового дитячого колективу, особистісного зростання кожної дитини; – створення сприятливої емоційної атмосфери всередині тимчасового дитячого колективу; – розвиток комунікативних умінь дітей і підлітків; – прагнення до подолання конфліктних ситуацій; – використання можливостей дитячого колективу як інструменту розвитку особистості дитини, підлітка, формування культури спілкування в тимчасовому колективі; – забезпечення змістовного відпочинку та оздоровлення дітей і підлітків, розвиток фізичної культури, спорту, туризму; – сприяння формуванню, закріпленню, розвитку вмінь і навичок самообслуговування;
<p>2.8. Функції співробітника</p>	<ul style="list-style-type: none"> – забезпечує виконання дітьми санітарно-гігієнічних норм, контролюють дотримання ними охайного зовнішнього вигляду, чистоти одягу, встановленого порядку в спальних кімнатах, інших приміщеннях житлових корпусів, їдальні та на території установи рекреації; – забезпечує неухильне дотримання дітьми дисципліни і порядку відповідно до встановленого режиму;

	<ul style="list-style-type: none"> – організовує обов'язкову участь тимчасового дитячого колективу в усіх культурно масових, спортивно-оздоровчих та трудових заходах установи рекреації; – організовує чергування дітей в житлових корпусах, їдальні, на закріпленій за тимчасовим дитячим колективом (загоном) території установи рекреації; – стежить за чистотою і порядком в житлових кімнатах; – організовує щоденне вологе прибирання спальних приміщень; – несе персональну відповідальність за організацію, життя і здоров'я дітей, а, у разі непередбачених обставин негайно доводить до відома безпосереднього керівника; – складає план роботи тимчасового дитячого колективу, відповідно до загального плану установи рекреації узгоджений з функціональним керівником і звітує в його виконанні; – бере участь в організації і проведенні спільних заходів відповідно до вказівок функціонального керівника;
<p>2.9. Результат професійної діяльності педагога - організатора установи рекреації</p>	<ul style="list-style-type: none"> – рівень сформованості тимчасового дитячого колективу на основі його самодіяльності в продуктивних, творчих видах колективної роботи, спрямованої на розвиток кожної дитини; – гуманістичний, ціннісно-орієнтований рівень взаємин, спілкування і діяльності, реально впливає на позитивні зміни в соціалізації підлітка (школяра); – підвищення рівня соціально-значущого і життєво-важливого досвіду (знання, вміння, навички), що формує стабільну потребу в самовдосконаленні та саморозвитку у рекреантів (підлітків, школярів) у тимчасовому дитячому колективі і в наступний період; – збереження і поліпшення психоемоційного та фізичного здоров'я рекреантів, відсутність аутсайдерів в дитячому колективі; – включеність в процеси вдосконалення власної діяльності, діяльності педагогічного колективу з реалізації програм установи рекреації;

<p>2.10. Зона відповідальності фахівця</p>	<p>Педагог - організатор (вожатий) закладу рекреації несе відповідальність:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за життя, здоров'я дітей та підлітків свого загону відповідно до чинного законодавства; - за життя і здоров'я дітей та підлітків під час перевезення і під час проведення екскурсій; - за попередження та подолання негативних явищ в тимчасовому дитячому колективі; - за створення заходів щодо безпеки життєдіяльності дітей та підлітків; - несе відповідальність відповідно до чинного законодавства, за застосування неприпустимих методів в спілкуванні з дітьми, пов'язаних з фізичним або психічним насильством над особистістю підлітків; - за невиконання або неналежне виконання Посадовий інструкції, Положення оздоровчих установ, правил внутрішнього розпорядку; - несе юридичну відповідальність в порядку, встановленим чинним законодавством несе всю повноту юридичної відповідальності за життя , здоров'я дітей; - під час роботи гуртків, спортивних секцій, клубів за інтересами відповідальність за життя, здоров'я і безпеку дітей покладається на керівників заходів і інших відповідальних осіб; - несе матеріальну відповідальність за збереження меблів, приміщень і обладнання житлових корпусів, а також інших відвідуваних дітьми об'єктів закладу рекреації, а також, за передані в користування тимчасового дитячого колектива постільної білизни, ігрового, спортивного та іншого інвентарю;
<p>2.11. Засоби</p>	<p>Обладнання організації професійної діяльності:</p> <ul style="list-style-type: none"> - комп'ютерна та організаційна техніка; - мультимедіа, аудіо відео технічні засоби; - різноманітні набори для дитячої творчості;

2.12. Характер професійної діяльності	Професійна діяльність педагога – організатора закладу рекреації може бути: службовою і особистісною (мотивуюча, коригуюча, формуюча); стійкою / нестійкою; двостороння/ одностороння; конфліктная / безконфліктна; індивідуальна і командна, проектна ;
3. Умови професійної діяльності педагога - організатора установи рекреації	
3.1. Режим роботи і організація професійної діяльності	Високий ступінь психо - емоційного та психофізичного навантаження (частота виникнення високого, до критичного), що пов'язано з високою активністю праці: від 7 до 19 разів на день; частота серцевих скорочень в такі моменти може підвищуватися до 192 уд / хв) ; кількість суб'єктів тимчасового дитячого колективу: від 27 до 35 осіб, що обумовлює високу інтенсивність одночасного спілкування; високий рівень персональної відповідальності за членів тимчасового дитячого колективу; діяльність в форматі невизначеності (практично немає повторення ситуацій, пов'язаних з професійною діяльністю), мультізадачність ; зоровий і слуховий аналізатори перебувають у постійній напрузі; професійні завдання виконуються в святкові, вихідні дні, а також в пізній вечірній час;
3.2. Метеорологічні та санітарно - гігієнічні умови	Трудова діяльність проходить: при різному рівні освітлення, в приміщенні (37, 3% робочого часу); на протягах, при наявності шуму, при перепадах температур від -15 С до +32 С і відносній вологості повітря від 50 до 100% ; на відкритому повітрі, в польових умовах (в тому числі в морі) або транспорті (11,1% робочого часу);
3.5. Агенти професійної шкідливості,	Шкідливість: психоемоційна напруженість; перенапруження зорового аналізатора; Специфічні захворювання:

професійні захворювання	<ul style="list-style-type: none"> - шлунково - кишковий тракт (гастрит, виразкова хвороба шлунку і 12-палої кишки, порушення обміну речовин); - серцево - судинна система ; - дихальна система (риніти, бронхіти) - артрити, остеохондроз;
4. Основні вимоги до професійної діяльності фахівця та індивідуально - особистісного профілю	
4.1. Вимоги до професійних знань	<ul style="list-style-type: none"> - Конвенція ООН про права дитини. - Про оздоровлення та відпочинок дітей: Закон України від 04.09.2008 № 375-VI. - Про охорону дитинства: Закон України від 26.04.2001 № 2402-III. - Про позашкільну освіту: Закон України від 22.06.2000 № 1841-III. - Про Загальнодержавну програму “Національний план дій щодо реалізації Конвенції ООН про права дитини” на період до 2016 року: Закон України від 05.03.2009 № 1065-VI. - Типове положення про дитячий заклад оздоровлення та відпочинку, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 28.04.2009 № 422. - Питання затвердження Державного соціального стандарту оздоровлення та відпочинку: розпорядження Кабінету Міністрів України від 17.07.2009 № 843-р. - Облаштування, утримання і організація режиму діяльності дитячих оздоровчих закладів: Державні санітарні правила і норми; ДСанПіН 5.5.5.23-99. - Правила пожежної безпеки в Україні, затверджені наказом МНС від 19.10.2004 № 126, зареєстровані в Міністерстві юстиції України 04.11.2004 за № 1410/10009. - Державний соціальний стандарт оздоровлення та відпочинку дітей, затверджений наказом Мінсім'ямолодьспорту від 13.08.2009 № 2881. - Нормативно - правова база охорони життя і здоров'я дітей. - Особливості вікового розвитку дітей шкільного і підліткового віку.

	<ul style="list-style-type: none"> - Педагогіка тимчасового дитячого колективу. - Особливості самоорганізації в рамках установи рекреації. - Методика організації ігрової діяльності. - Методичні рекомендації надання першої психологічної допомоги. - Педагогічна психологія. - Психологія девіантної поведінки. - Рекреаційна психологія.
<p>4.2. Вимоги до професійних умінь і навичок</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Навички переконувати, мотивувати, ставити завдання і вирішувати проблеми, володіти навичками побудови професійної та особистісної комунікації. - Вміти приймати на себе позицію ситуаційного лідерства. - Проводити педагогічну діагностику індивідуального розвитку. - Проводити діагностику розвитку тимчасового дитячого колективу. - Планування індивідуальної та колективної роботи з дітьми та тимчасового дитячого колективу. - Планування власної професійної діяльності. - Розробка і реалізація творчих проєктів, заходів. - Організація життєдіяльності тимчасового дитячого колективу. - Координація своєї роботи в рамках педагогічного колективу. - Прикладні навички: оформлювальні, hand made технології.
<p>4.3. Професійно важливі індивідуально - психологічні та моральні якості</p>	<ul style="list-style-type: none"> - підстави мотивації і спрямованість на професійну діяльність; - характерологічні показники (цілеспрямованість, старанність, працьовитість, ентузіазм, самокритичність, локус контролю, рівень домагань, індивідуально - особистісний профіль); - рівень сформованості і зрілості професійної ідентичності; - професійно - обумовлені якості (готовність до роботи) (підготовленість, досвід професійної діяльності (психомоторний, інтелектуальний, технічний, організаторський), який визначається

	<p>специфікою професії «педагог-організатор установи рекреації», організацією та змістом праці);</p> <ul style="list-style-type: none"> - високий рівень працездатності; - психоемоційна стійкість; - здатність прогнозувати, правильно і грамотно оцінювати ситуацію при виконанні професійного завдання ситуацію; - здатність самому приймати рішення і в потрібний момент брати на себе відповідальність; - здатність правильно оцінювати результати і наслідки своєї професійної діяльності; - прагнення до постійного професійного вдосконалення; - сумлінність; - ініціативність, організованість, дисциплінованість; - рішучість, терпіння, витримка, лояльність; - цілеспрямованість і самовладання ; - комунікабельність; - чесність ; - вміння діяти в конфліктно - стресових ситуаціях; - почуття товариськості і надійності, «відчуття ліктя»;
<p>4.4. Професійно - важливі психофізичні якості</p>	<ul style="list-style-type: none"> - увага: обсяг; концентрація; перемикання; - витривалість: загальна працездатність; динамічна (витривалість м'язів ніг, рук); статична (витривалість м'язів спини, шиї, плечового пояса); - швидка адаптація до різних (в тому числі і несприятливих умов) професійної діяльності; - здатність логічно мислити, висока швидкість мислення;
<p>4.5. Професійно - важливі фізичні якості</p>	<ul style="list-style-type: none"> - спритність; - координація (узгодженість рухів); - силові здібності (швидкість реакції)
<p>4.6. Індивідуально-особистісні якості, що <u>перешкоджають</u> ефективному виконанню</p>	<ul style="list-style-type: none"> - психічна і емоційна неврівноваженість; - дефіцит емпатії; - сугестивність (підвищена податливість по відношенню до спонукань, які спровоковані іншими людьми, некритична

<p>професійних завдань і розвитку в професії (психологічні протипоказання)</p>	<p>готовність підкоритися, схильність заражатися чужими настроями і переймати звички);</p> <ul style="list-style-type: none"> - неадекватно занижена самооцінка; - інфантильність, неможливість самостійно вирішувати свої проблеми, потреба в гіперопіці; - інтенсивне переживання тріади «страх - вина - тривога»; - низька сила «Я концепції» (Я сегментоване, незріле); - ригідність мислення: нездатність змінювати способи рішення задач у відповідність з мінливими умовами середовища; - агресивність; - гидливість; - егоїстичність; - зовнішній локус контролю; - нездатність планувати, передбачати розвиток ситуації.
<p>4.7. Медичні протипоказання для виконання професійної діяльності</p>	<ul style="list-style-type: none"> - знижений рівень інтелекту; - дефекти сенсорної сфери (зір, слух); - нервові і психічні захворювання; - інфекційні захворювання; - низький рівень інтелекту; - зайва загальмованість (брадипсихия); - низький рівень самоорганізації (дефіцит функцій: цілепокладання, аналіз ситуації, планування, самоконтроль, вольова регуляція, корекція.); - низька толерантність до стресу (емоційна чутливість, слабка нервова система);

Таблиця В.2.

**II. Аналітичний модуль професіограми
«Педагог - організатор установи рекреації»**

П р	П р о ф е с і й н і	Н о р м а т и в н і	Психологічна структура діяльності суб'єкта праці
-----	---------------------	---------------------	--

			Мета професійних дій	Психологічна характеристика професійних дій	Психічні процеси і ПВЯ, що забезпечують їх перебіг.
Організаційно - господарські функції	Організаційно - господарські функції. Забезпечити відповідність спальних приміщень санітарно - гігієнічним вимогам	Нормативна база: медичні, гігієнічні, юридичні нормативи, техніка безпеки	Вивчити, оцінити, застосувати	Перцептивні Когнітивні (зіставлення) Мнемічні Вольові	Мислення репродуктивне, словесно-логічне (невербальне); сприйняття зорове; пам'ять довгострокова і оперативна; увага довільна, стійка; спілкування: мова; сприйняття (соціальне); емпатія ; планування, прийняття рішення, виконання, контроль, оцінка;
	Оглянути кімнати і приміщення, що належать заgonу, на предмет неполадок.	Перелік пунктів огляду: електричної системи, розеток, вимикачів, проводки; стан вікон, дверей замків, меблів (не повинна бути травмоопасной і ламаної); Готовність каналізації до експлуатації.	Оцінити, спрогнозувати	Когнітивні (узагальненні) Перцептивні Мнемічні Вольові	
	Ознайомитися з планом - сіткою організації дозвілля на поточну зміну	Загальнотабірний план роботи; План - сітка зміни. Загоновий план роботи; Тематична програма змін на поточний рік. Методичні рекомендації щодо організації змін.	Пізнати, зіставити	Когнітивні Мнемічні	
	Забезпечити безпечне перебування членів тимчасового дитячого колективу в установі рекреації	Правила техніки безпеки. Правила спільного проживання. Телефон пожежної частини і аварійної служби. Список посадових осіб.	Оцінити, інформувати	Когнітивні Вольові Мнемічні Перцептивні Комунікативні	
Адміністративно - організаторські функції	Зустріч і розміщення дітей в житлових приміщеннях. Знайомство з правилами проживання, організація побуту.	Схема розселення дітей по кімнатах. Медичні, гігієнічні нормативи. Правила внутрішнього розпорядку.	Інформувати, організувати	Комунікативні (спонукання до дії) Когнітивні (спілкування) Перцептивні Вольові Сенсомоторні	Спілкування: мова; сприйняття (соціальне); увага стійка, вибіркова; мислення продуктивне, словесно-логічне, наочно-дієве; емпатія; пам'ять довгострокова, оперативна; емоційно-вольова стійкість; планування,
	Формування облікового складу, виявлення специфічних характеристик ВДК	Дані дітей: ПІБ, вік, стать, регіон; психологічний статус (ЗПР, СДГВ, ПТСР, інклюзія); соціальний статус (склад сім'ї, опікунство, дитячий будинок та ін.); психологічна характеристика тимчасового дитячого колективу	Створити, оцінити, порівняти	Когнітивні Вольові Мнемічні Перцептивні	

	Забезпечити присутність «загону» при проведенні психодіагностичної процедури.	План - графік проведення «психологічної години». Правила супроводу членів ВДК під час проведення «психологічної години». Список членів ВДК з коментарями	Організувати	Комунікативні (спонукання до дії) Когнітивні (спілкування) Вольові	прийняття рішення, виконання, контроль, оцінка;
Комунікативно - психологічні функції	Забезпечити оптимальний режим адаптації дітей до умов ВДК.	Правила внутрішнього розпорядку. Методичні рекомендації щодо організації зміни. Психологічні рекомендації організації діяльності тимчасового дитячого колективу, відповідно до вікових критеріїв і провідної діяльності	Пізнати, інформувати, спрогнозувати, виконати	Перцептивні Мнемічні Когнітивні (спілкування) Вольові Комунікативні (спонукання до дії)	Мислення репродуктивне, словесно-логічне (невербальне); сприйняття зорове; пам'ять довгострокова і оперативна; увага довільна, стійка; спілкування: мова; сприйняття (соціальне); емпатія ; планування, прийняття рішення, виконання, контроль, оцінка;
	Проведення творчих колективних справ (КТД) з членами тимчасового дитячого колективу і традиціями установи рекреації у відповідність з періодом і тематикою зміни.	Сценарії КТД; Традиції і закони установи рекреації. Режим дня, правила внутрішнього розпорядку. Графік роботи забезпечуючих підрозділів: камера зберігання, костюмерна, каса, бібліотека тощо. Атрибутика, ритуали. Загальнотабірний план роботи. Загоновий план роботи.	Інформувати, організувати, спланувати, виконати	Перцептивні Мнемічні Когнітивні (спілкування) Вольові Комунікативні (спонукання до дії)	Спілкування: мова; сприйняття (соціальне); увага стійка, вибіркова; мислення продуктивне, словесно-логічне, наочно-дієве; емпатія; пам'ять довгострокова, оперативна; емоційно-вольова стійкість; планування, прийняття рішення, виконання, контроль, оцінка;
	Реалізувати заходи психолого - педагогічної адаптації рекреантів, надати, у разі необхідності першу психологічну допомогу (ППП).	"Конвенція про права дитини" (схвалена Генеральною Асамблеєю ООН 20.11.1989) Методичний посібник для педагогів - організаторів.	Пізнати, інформувати, спрогнозувати, виконати		
Комунікативно - психологічні	Забезпечити психолого - педагогічне піклування, виходячи з психологічних і вікових особливостей членів ТДК	Особливості вікових періодів розвитку і провідна діяльність. Особливості роботи з деликвентними підлітками. Особливості роботи з «групами ризику».	Пізнати, спрогнозувати, виконати	Перцептивні Мнемічні Когнітивні (спілкування) Вольові Комунікативні (спонукання до дії)	Мислення репродуктивне, словесно-логічне (невербальне); сприйняття

	Вивчення індивідуальних особливостей дітей і надання ефективного психолого-педагогічного впливу;	Психологічна характеристика ТДК. Консультації психолога. Рекомендації з психолого-педагогічного супроводу зміни. Правила надання першої психологічної допомоги.	Пізнати, зіставити, оцінити		зорове; пам'ять довгострокова і оперативна; увага довільна, стійка; спілкування: мова; сприйняття (соціальне); емпатія ; планування, прийняття рішення, виконання, контроль, оцінка
	Професійні комунікації з батьками, опікунами.	Алгоритм медіації. Правила ділового спілкування. Правила активного слухання	Зіставити, оцінити, інформувати	Перцептивні Мнемічні Когнітивні (спілкування) Вольові Комунікативні (спонукання до дії)	Спілкування: мова; сприйняття (соціальне); увага стійка, вибіркова; мислення продуктивне, словесно-логічне, наочно-дієве; емпатія; пам'ять довгострокова, оперативна; емоційно-вольова стійкість; планування, прийняття рішення, виконання, контроль, оцінка;
Проектно - творчі функції	Забезпечити психолого - педагогічний супровід творчої самореалізації школярів на основі знання загальних вікових закономірностей розвитку	Методичний посібник для педагога - організатора. Сценарії свят, концертів та інших заходів. Щоденник цікавих справ, добірка ігор, конкурсів. Положення про конкурси, змагання, фестивалі та інші заходи. Бібліотека тренінгових вправ.	Пізнати, організувати		Спілкування: мова; сприйняття (соціальне); увага стійка, вибіркова; мислення продуктивне, словесно-логічне, наочно-дієве; емпатія; пам'ять довгострокова, оперативна; емоційно-вольова стійкість; планування, прийняття рішення, виконання, контроль, оцінка;
	Забезпечити участь членів ТДК у заходах орг.періода, участь в творчих, спортивних гуртках	Вікова психологія. Рекреаційна психологія.	Інформувати, організувати	Перцептивні	Спілкування: мова; сприйняття (соціальне); увага стійка, вибіркова; мислення продуктивне, словесно-логічне, наочно-дієве; емпатія; пам'ять довгострокова, оперативна; емоційно-вольова стійкість; планування, прийняття рішення, виконання, контроль, оцінка;
	Проведення внутрішньогрупових мистецьких заходів (дискусій, КТД, «вечірніх вогників» та ін.);		Пізнати, організувати	Мнемічні Когнітивні (спілкування) Вольові Комунікативні (спонукання до дії)	Спілкування: мова; сприйняття (соціальне); увага стійка, вибіркова; мислення продуктивне, словесно-логічне, наочно-дієве; емпатія; пам'ять довгострокова, оперативна; емоційно-вольова стійкість; планування, прийняття рішення, виконання, контроль, оцінка;
	Фасилітація групової роботи тимчасового дитячого колективу.	Методичні рекомендації щодо проведення фасилітації групової роботи.	Пізнати	Когнітивні (спілкування) Комунікативні (спонукання до дії)	Спілкування: мова; сприйняття (соціальне); увага стійка, вибіркова; мислення продуктивне, словесно-логічне, наочно-дієве; емпатія; пам'ять довгострокова, оперативна; емоційно-вольова стійкість; планування, прийняття рішення, виконання, контроль, оцінка;
Аналітично - рефлексивні функції.	Рефлексія спільної діяльності з членами тимчасового дитячого колективу	Методичні рекомендації з аналізу діяльності	Пізнати, вивчити,		
	Щоденний опис психолого-педагогічних особливостей індивідуальної і групової динаміки	Вимоги до заповнення «Педагогічного щоденника». Посадова інструкція «Педагога - організатора установи рекреації».	Пізнати, вивчити		

	Перелік нормативних документів необхідних для роботи педагога-організатора установи рекреації. Педагогічна психологія.		Когнітивні (узагальнення)	Увага стійка, вибіркова; мислення продуктивне, словесно-логічне;
Аналіз професійної діяльності за закритий період (звітний).	Алгоритм аналізу даних "Педагогічного щоденника".	Пізнати, вивчити		
Корекція Плану особистого професійного розвитку за підсумками закриття зміни.	План особистого професійного розвитку.	Пізнати, спрогнозувати		

III. Векторна психограма професії «Педагог - організатор установи рекреації»



Рис.В.1. Психограма професійно - важливих якостей, що детермінують професійну готовність педагогів - організаторів установи рекреації

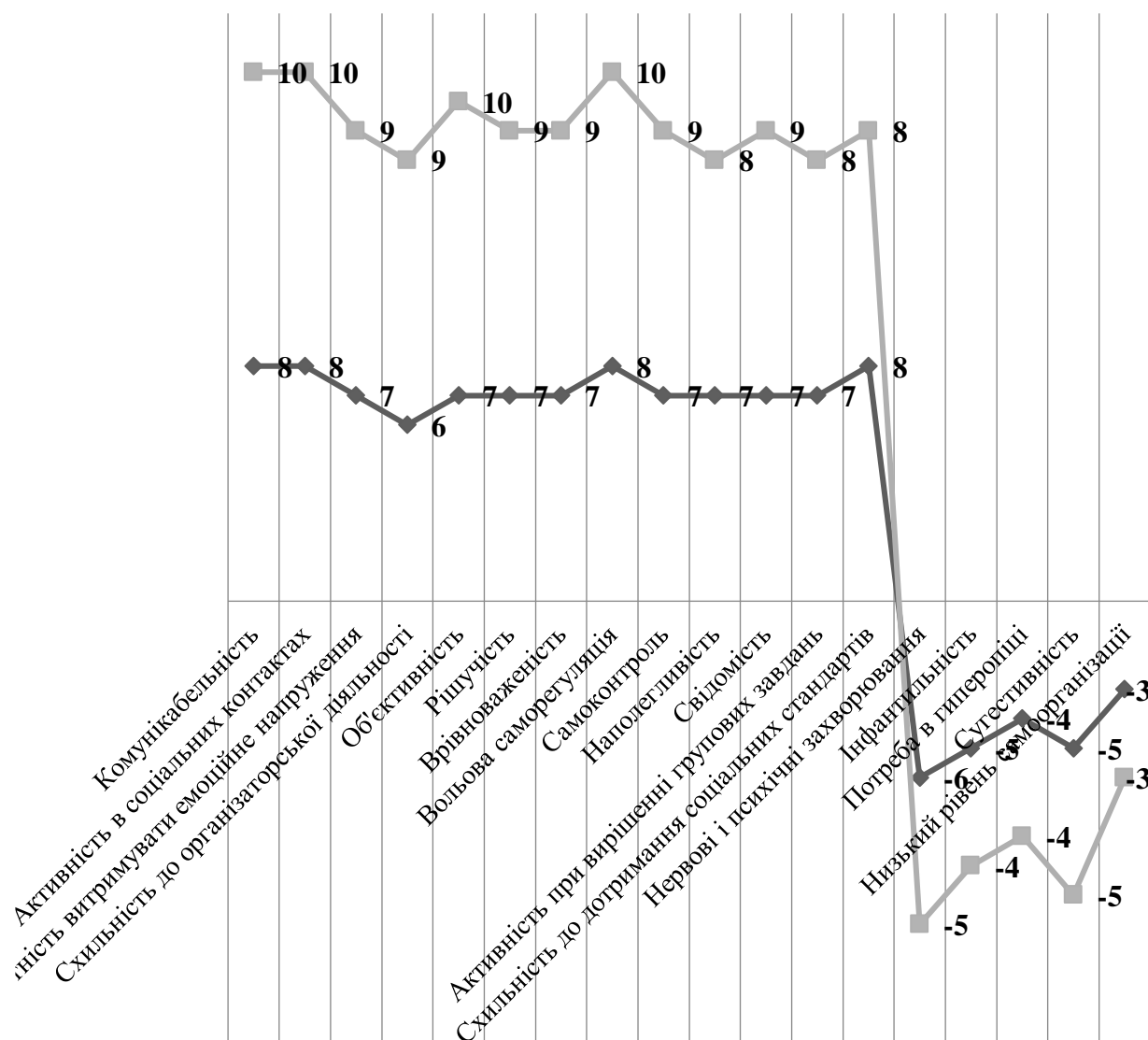


Рис.В.2. Психограма психомоторних властивостей і психологічних якостей педагога - організатора установи рекреації

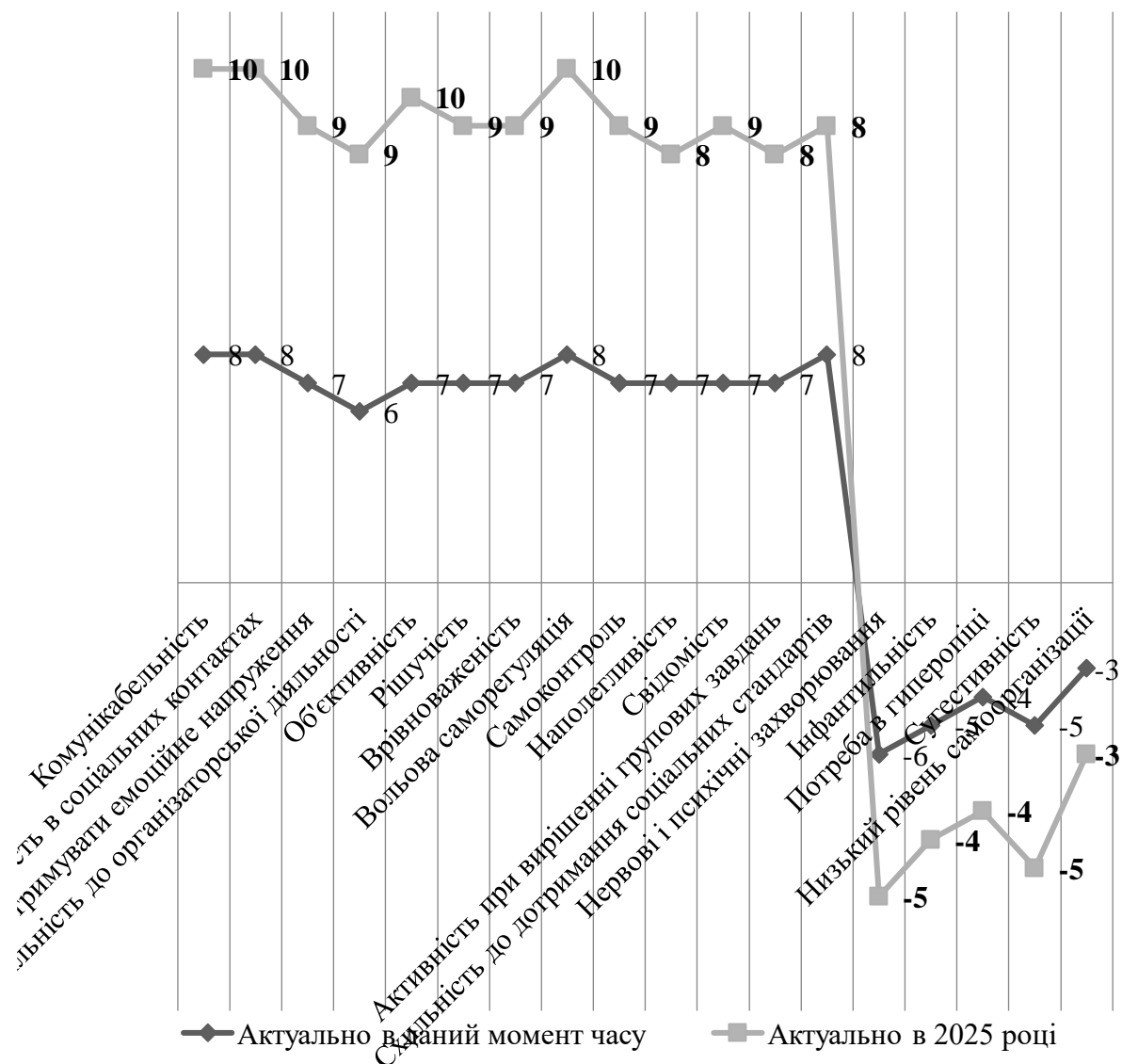


Рис.В.3. Психограма індивідуально - особистісних характеристик педагога - організатора установи рекреації

Додаток Д.

Програма тренінгу - практикуму

Візуально – когнітивний формуючий експеримент (ВКФЕ)

Перший модуль (ВКФЕ/1). Створення візуального концептуального – образу «Ідеальний образ педагога - організатора установи рекреації» .

Мета: виявлення вектору професійної спрямованості та наявність ПВЯ.

Методологічні інструменти (техніки, методи). Під час проведення модуля використовувалися наступні техніки: спрямована візуалізація, дискурсивно - графічний тест, малюнкові техніки, етюд з використанням пластичної маси, ессе, контактна імпровізація, техніка незакінчених пропозицій і т.п.

1-а сесія модуля	Створення візуального концептуального образу «Ідеальний образ педагога - організатора установи рекреації: суб'єкт - орієнтований акцент.
------------------	--

2-я сесія модуля	Створення візуального образу - концепту «Ідеальний образ педагога - організатора установи рекреації»: ідентифікація з професійною групою (табір «Зоряний», «Сонячний», «Прибережний»)
------------------	---

3-я сесія модуля	Створення візуального образу - концепту «Ідеальний образ педагога - організатора ДЦ УДЦ «Молода гвардія»: організаційна (корпоративна) ідентичність
------------------	---

Другий модуль (ВКФЕ/2). Комунікативно-психологічна підготовленість педагога - організатора установи рекреації до професійної діяльності.

Мета: занурення до професійного дискурсу, визначення статусу професійної ідентичності в експериментальній групі.

Методологічні інструменти (техніки, методи): техніки когнітивного інтерв'ю, фасилітації, методи діагностики і профілактики професійної деформації, рольові ігри, вправи спрямовані на саморозвиток та самоідентифікацію з професією «педагог – організатор закладу рекреації».

1-а сесія модуля	Комуникативно-психологічна підготовленість педагога - організатора установи рекреації до професійної діяльності»: суб'єкт - орієнтований акцент.
2-га сесія	Комуникативно-психологічна підготовленість педагога - організатора установи рекреації до професійної діяльності: взаємодія в команді фахівців (командна професійна ідентичність)
3-я сесія модуля	Комуникативно-психологічна підготовленість педагога - організатора ДЦ УДЦ« Молода гвардія» до професійної діяльності: корпоративні цінності, корпоративна професійна ідентичність.
<p>Третій модуль (ВКФЕ/3). Когнітивно - поведінковий практикум. Функціональна інтеграція і перенесення в повсякденну професійну діяльність. Мета: інтеграція отриманих навичок у професійну діяльність, активне формування професійної ідентичності педагога - організатора в умовах рекреації (експериментальна група). Методологічні інструменти (техніки, методи): тестові опитувальники, технологію СОКО (спостереження - опис - класифікація - оцінювання), імітаційні та рольові ігри , ігри - симуляції, методи центру оцінки, кейси з обговорення робочих ситуацій, соціометричні процедури. Підсумкове завдання проводилося у вигляді авторської організаційно - діяльнісної гри «Полювання».</p>	
1-а сесія модуля	Когнітивно - поведінковий практикум. Функціональна інтеграція і перенесення в повсякденну професійну діяльність : суб'єкт - орієнтований акцент.
2-га сесія	Когнітивно - поведінковий практикум. Функціональна інтеграція і перенесення в повсякденну професійну діяльність: рольові професійні рішення в команді професіоналів.
3-я сесія модуля	Когнітивно - поведінковий практикум. Функціональна інтеграція і перенесення в повсякденне життя : презентація та обговорення професіограми професії, професійні стандарти роботи педагога - організатора ДЦ УДЦ« Молода гварія».

