

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ**  
**КАФЕДРА ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ**

До захисту допустити:  
Завідувач кафедри

\_\_\_\_\_  
(підпис)                      (ПІБ зав.кафедри)  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 р.

**«ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ ВИХОВАТЕЛЯ ДО  
САМООРГАНІЗАЦІЇ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ»**

Кваліфікаційна робота  
здобувача вищої освіти  
другого (магістерського) рівня вищої освіти  
освітньо-професійної програми  
«012 Дошкільна освіта»  
Єлисеєвої Наталії Володимирівни  
Науковий керівник:  
Брежнєва Олена Геннадіївна  
доктор педагогічних наук, доцент  
завідувачка кафедри дошкільної освіти  
Рецензент:  
Рейпольська О.Д.  
доктор педагогічних наук, доцент  
Інституту проблем виховання НАПН  
України  
завідувач лабораторії дошкільної освіти  
і виховання

Кваліфікаційна робота захищена  
з оцінкою \_\_\_\_\_  
Секретар ЕК \_\_\_\_\_  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 р

Маріуполь – 2021 р.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1.....	8
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ ВИХОВАТЕЛІВ ДО САМООРГАНІЗАЦІЇ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ.	8
1.1 Аналіз ключових термінів та понять в полі проблеми самоорганізації вихователів дітей дошкільного віку у професійній діяльності.....	8
1.2 Проблема формування готовності вихователів до самоорганізації в професійній діяльності в психолого-педагогічних дослідженнях.....	20
1.3 Обґрунтування педагогічних умов формування готовності вихователів до самоорганізації у професійній діяльності.....	30
Висновки до розділу 1.....	36
РОЗДІЛ 2.....	38
ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ ВИХОВАТЕЛІВ ДІТЕЙ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ ДО САМООРГАНІЗАЦІЇ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ.....	38
2.1. Вивчення стану готовності вихователів дітей дошкільного віку до самоорганізації у професійній діяльності.....	38
2.2. Експериментальна перевірка педагогічних умов формування готовності вихователів дітей дошкільного віку до самоорганізації в професійній діяльності.....	57
2.3. Динаміка становлення готовності вихователів дітей дошкільного віку до самоорганізації в професійній діяльності.....	73
Висновки до розділу 2.....	78
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ.....	80
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	82
ДОДАТКИ.....	88

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** Сучасне становлення українського суспільства характеризується зростанням процесів самоорганізації громадян, їх прагненням до особистісного та професійного розвитку. Суспільство створює стійкий попит на особистість, яка здатна до новаторства, самоорганізації, самореалізації, яка вміє аналізувати та прогнозувати власну життєву перспективу.

Самоорганізація у професійній діяльності вихователів дітей дошкільного віку можна визначити двома складовими, а саме: перша складова – постійно діюча, друга складова – ситуативно діюча. Зростаючий інтерес науковців і педагогів-практиків до проблеми самоорганізації у професійній діяльності пов'язаний з визнанням професійної самоорганізації одним з головних компонентів системи забезпечення якості дошкільної освіти. Актуальність проблеми самоорганізації у професійній діяльності вихователів дітей дошкільного віку визначається нинішнім станом української системи дошкільної освіти, яка здійснюється відповідно до Конвенції про права дитини, Законів України «Про освіту», «Про дошкільну освіту», «Про охорону праці», «Про дитяче харчування», Базового компоненту дошкільної освіти, Концепції Національно-патріотичного виховання дітей та молоді, інших законодавчих джерел.

Для налагодження якості управління як з боку педагогів дошкільних навчальних закладів дуже важливо оволодіти навичками організації, прийомами і техніками самоорганізації власної педагогічної діяльності. Тому значна частина роботи вихователів дітей дошкільного віку пред'являє вищі психологічні вимоги до рівня його самоорганізації і потребує ефективних методик та програм, які забезпечать діагностику та формування готовності до самоорганізації у професійній діяльності.

Аналіз наукових досліджень в полі проблеми вивчення самоорганізації у професійній діяльності вихователів засвідчує її різноаспектність, наявність

суперечливих позицій науковців про склад і структуру самоорганізації. У дослідженнях самоорганізації виділяються різні напрями. До першого напрямку відносять роботи, спрямовані на вивчення окремих компонентів даного процесу (В.І. Андреев, Т.Н. Болдишев та інші). Другий напрям досліджень об'єднує праці, у яких досліджуються взаємозв'язки між функціональними компонентами процесу самоорганізації (О.А. Конопкін, Н.М. Пейсахов, С.Б. Елканов, Р.Х. Шакуров та інші).

Головним завданням для нас стало розв'язати суперечність між необхідністю формування готовності до самоорганізації у вихователів дітей дошкільного віку, забезпеченням вже існуючих у їх професійній діяльності традиційних форм і методів управління даним процесом. Саме ці протиріччя зумовила вибір теми дослідження: **«Формування готовності вихователів дітей дошкільного віку до самоорганізації у професійній діяльності»**.

**Мета дослідження:** теоретично обґрунтувати та експериментально перевірити педагогічні умови формування готовності вихователів дітей дошкільного віку до самоорганізації у професійній діяльності.

**Об'єкт дослідження:** процес професійної діяльності вихователів дітей дошкільного віку.

**Предмет дослідження:** педагогічні умови формування готовності вихователів дітей дошкільного віку до самоорганізації в професійної діяльності.

**Гіпотеза:** готовність до самореалізації у вихователів дітей дошкільного віку набуде більш високого рівня за наступних педагогічних умов:

- 1) запровадження інноваційних форм і методів професійного саморозвитку;
- 2) забезпечення поетапного формування компонентів готовності вихователів дітей дошкільного віку до самоорганізації в професійної діяльності;
- 3) створення в педагогічному середовищі ЗДО атмосфери творчої, інтерактивної взаємодії, що стимулює формування готовності

вихователів дітей дошкільного віку до самоорганізації.

Відповідно до мети і гіпотези дослідження були визначені наступні **завдання:**

1. Проаналізувати проблему самоорганізації вихователів дітей дошкільного віку в теорії і практиці.
2. Визначити та науково обґрунтувати компоненти готовності вихователів до самоорганізації в професійній діяльності.
3. Визначити критерії та рівні сформованості готовності вихователів дітей дошкільного віку до самоорганізації.
4. Обґрунтувати та експериментально перевірити педагогічні умови формування готовності вихователів дітей дошкільного віку до самоорганізації у професійній діяльності.

**Методи дослідження.** Для розв'язання поставлених завдань, досягнення поставленої мети та перевірки гіпотези було використано наступні **методи дослідження:** *теоретичні:* аналіз і систематизація психолого-педагогічної, наукової літератури з проблеми дослідження, визначення основних понять – «самоорганізація», «наукова організація праці»; синтез, узагальнення і систематизація отриманих даних, порівняння, класифікація, абстрагування, конкретизація наукової інформації щодо проблеми готовності до самоорганізації вихователів дітей дошкільного віку у професійній діяльності); *емпіричні:* діагностичні (спостереження, бесіди); *праксиметричні:* аналіз рівня сформованості готовності вихователів до самоорганізації; педагогічний експеримент з вихователями ЗДО); *статистичні:* опрацювання отриманих експериментальних даних

**Методологічною основою дослідження стали** теоретичні положення про самоорганізацію особистості та суспільства (В.П. Андрущенко, Г.В. Беленька, Н.В. Спиця та ін.) та психолого-педагогічні праці з проблеми самоорганізації у різних видах діяльності (О.Л. Кононко, С.С. Мжачих, М.О. Орликовський та ін.).

**Експериментальною базою дослідження стали** заклади дошкільної

освіти «Веселка» №159 та «Катруся» №165 Маріупольської міської ради Донецької області. В експерименті брали участь вихователі (всього 64 особи), з яких були сформовані контрольна (КГ) (ЗДО №165) і експериментальна (ЕГ) (ЗДО №159) групи, по 32 осіб в кожній.

Дослідження проводилося протягом 2020-2021 років й охоплювало 4 етапи науково-педагогічного пошуку.

**На аналітико-пошуковому етапі** (вересень-жовтень 2020р.) вивчено психолого-педагогічну літературу з обраної теми; визначено мету, предмет, об'єкт, завдання та гіпотезу дослідження.

**На аналітико-констатувальному етапі** (листопад - січень 2020-2021 рр.) визначено основні компоненти готовності вихователів до самоорганізації та розроблено методичку діагностики цих компонентів.

**На формувальному етапі** (лютий – липень 2021 р.) здійснено перевірку розробленої програми з формування готовності вихователів дітей дошкільного віку до самоорганізації у роботі закладів дошкільної освіти.

**На завершально- узагальнювальному етапі** (вересень-листопад 2021р.) проводилася обробка даних, зіставлення і оформлення результатів дослідження.

**Наукова значущість дослідження** полягає в тому, що визначено й теоретично обгрунтовано готовність вихователів дітей дошкільного віку до самоорганізації у професійній діяльності, у експериментальній перевірці програми, що забезпечує підвищення рівня готовності до самоорганізації вихователів в умовах роботи закладів дошкільної освіти.

**Практична значущість кваліфікаційної роботи:** розроблено діагностичну методичку компонентів готовності до самоорганізації, розроблені матеріали для підвищення рівня готовності до самоорганізації вихователів, що можуть бути використані для оптимізації роботи закладу дошкільної освіти.

**Апробація і впровадження результатів дослідження** здійснювалися при проведенні педагогічного експерименту у закладах дошкільної освіти

«Веселка» №159 та «Катруся» №165 Маріупольської міської ради Донецької області. Основні положення і результати дослідження були висвітлені у стендовій доповіді «Діяльність вихователя як основний компонент готовності до самоорганізації» та доповідалися на Декаді студентської науки, а також у публікації «Визначення рівнів готовності до самоорганізації у вихователів дітей дошкільного віку: констатувальний етап експериментального дослідження» збірника матеріалів II Всеукраїнської Інтернет-конференції викладачів, здобувачів вищої освіти, аспірантів та молодих вчених «Еволюційні процеси в галузі дошкільної освіти: інноватика, досягнення, перспективний досвід» (30 листопада 2021 року).

**Структура і обсяг роботи.** Складається зі вступу, двох розділів, списку використаних джерел (70 найменувань), додатків на 9 сторінках, 16 таблиць, 6 рисунків. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи 96 сторінок, із них основного тексту 81 сторінка.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ ВИХОВАТЕЛІВ ДО САМООРГАНІЗАЦІЇ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

#### 1.1 Аналіз ключових термінів та понять в полі проблеми самоорганізації вихователів дітей дошкільного віку у професійній діяльності

Проблема формування готовності вихователів до самоорганізації в професійній діяльності є достатньо актуальною і змістовною, та охоплює поняття, без яких розкриття даної проблеми не є можливим. Аналіз досліджень з обраної теми виділяє низку понять, які входять до неї, а саме: «самоорганізація», «самоменеджмент», «самовдосконалення», «професійна та психологічна готовність» та ін. Аналіз цих понять дає нам можливість визначити зміст і структуру поняття готовності до самоорганізації вихователя в професійній діяльності, як ключового поняття обраної теми.

Кожна професійна діяльність має свою організаційну культуру та закони, що допомагають організувати час. Проблема професійної самоорганізації вихователів має важливе значення. У наукових працях, що присвячені самоуправлінню та самоорганізації вказується, що організувати себе, свої зусилля та активності в окремій особистості і в колективі – одне з більш важких завдань для людства.

- Успішність професійної діяльності вихователя залежить від багать;
- Рівня розвитку здібностей, характеру мотивації та вольових зусиль;
- Професійної спрямованості;

Однак зазначені характеристики особистості педагога набувають оптимального вияву за умови раціональної самоорганізації різних видів діяльності: навчальної, пізнавальної, професійної тощо.



Відомо, що людський організм є саморегульованою системою. Розглядаючи особливості організації праці, Л. Фрідман розрізняє ситуативну, стихійну, неусвідомлену саморегуляцію й осмислену раціональну самоорганізацію. Автор запевняє, що «самоорганізація є осмисленим усвідомленим процесом, на відміну від ситуативної, стихійної й неусвідомленої саморегуляції [38, с. 45].

Аналіз наукових досліджень в полі проблеми вивчення самоорганізації у професійній діяльності вихователів засвідчує її різноаспективність, наявність суперечливих позицій науковців про склад та структуру процесу самоорганізації. У дослідження цього багатогранного процесу виділяються різні напрями. До першого напрямку відносять роботи, спрямовані на вивчення окремих компонентів даного процесу, а другий напрям об'єднує праці, у яких досліджується взаємозв'язки між функціональними компонентами процесу самоорганізації.

Для нашого дослідження є важливим є конкретизація терміну «самоорганізація», надання йому однозначного тлумачення. Тому подальші теоретичні розвідки пов'язані з аналізом різних тлумачень ключових термінів та понять. Вітчизняні підходи до дослідження процесів самоорганізації пов'язані з працями В. Арешонкова [5], О. Глузмана [13] та ін. У їхніх працях категорії «самоструктурування», «самовдосконалення» близькі за змістом.

Так, В. Арешонков вважає необхідним під час входження вихователя в професійну діяльність приділяти увагу на набуття саме професійної самоорганізації, а не суто педагогічної. Ми погоджуємося із думкою дослідника, адже у процесі професійної діяльності вихователь закладу дошкільної освіти постійно перебуває в умовах вибору норм комунікації з дітьми. Вихователь має бути готовим до виконання відповідних завдань, вибору специфічних форм, методів і засобів виховання дошкільників, способів розв'язання суто педагогічних проблем тощо. В. Арешонков справедливо зазначає, що діяльність вихователя часто може супроводжуватися певними стресовими ситуаціями, що інколи можуть

призводити до відмови від праці, психологічних зривів тощо [5, с. 15]. Отже, висновок науковця В Арешонкова про те, що професійна діяльність педагога є процесом «самоструктурування, самовпорядкування, й самовдосконалення особистісних, професійних та пізнавальних компетентностей педагога з метою професійної самореалізації» [5, с. 4] визнаємо справедливим.

Теоретичний аналіз першоджерел дозволив нам визначити компоненти самоорганізації вихователя закладу дошкільної освіти, основні принципи його діяльності (принципи нової організаційної культури: воля до блага дітей, які стануть майбутнім поколінням нашого суспільства). Підтвердження наших висновків знаходимо в працях О.Глузмана, який стверджує, що діяння на благо дітей має бути принципом морально зрілої людини, яка за шляхетним покликанням власними діями реалізовує ідеї гармонійної побудови професійної діяльності за сучасними організаційними моделями. З цього приводу можна навести цитату О. Глузмана: «Терпіння – готовність до випробувань при незмінності й непорушності своїх намірів, цілей, бажань всупереч обставинам. Правдивість, є наслідком високої самоорганізації та самоусвідомлення людини» [13, с. 14]. Отже, за думкою науковця, цей принцип спонукає й мотивує любити й поважати оточуючих, зберігати вірність своєму слову, чесно і правдиво звіряти власні вчинки та дії з серцем і душею.

Питанню самоорганізації особистості та суспільства присвячено роботи В.П. Андрущенка. Вчений відзначав, що «самоорганізація» не здійснюється шляхом свавілля, адже вона має базуватися на елементах «організації, вага яких змінюється в міру становлення самоорганізованого суспільства. У такому випадку, на думку автора, «організація постає не як мета, а як засіб. За його допомогою формуються передумови – становлення внутрішньої єдності необхідності і свободи. Вчений вважає, що «організоване суспільство» є перехідним, транзитним суспільством, тоді як «самоорганізоване суспільство» - стабільним та перспективним. [3, с. 10-13]

Якщо більш детально розглянути походження слова «самоорганізація», то ми бачимо, що воно складається з двох частин – «само» і «організація». Так, перша частина «само» визначається у трьох аспектах. У першому – означає дію, про яку йде мова в другій частині слова, що спрямована на суб'єкт цієї дії (наприклад, самоізоляція, самодисципліна та ін.). По-друге, частина «само» вказує на дію, що відбувається без сторонньої допомоги (наприклад: самозабезпечення, самозахват тощо). По-третє, ця частина означає дію, що відбувається автоматично, з допомогою механізмів (наприклад: самозапис, самохід тощо) [53, с. 485]. Отже, як бачимо, перша частина «само» завжди означає дію яка спрямована на реалізацію другої частини слова.

Друга частина слова «організація» - характеризується через чотири смислових значення, а саме: «1) дія зі значенням організувати, організовувати, організовуватися; 2) сукупність людей, груп, об'єднаних для досягнення якоїсь мети; 3) будова, структура чогось; 4) фізичні, психічні особливості окремої особи» [53, с. 486].

Термін «організація», за тлумачним словником [58], подається як організованість; хороше, планомірне, продумане влаштування» внутрішня дисципліна. Організований – дисциплінований, який діє чітко й планомірно.

У словнику соціологічних термінів [56, с.169] «організація» - 1) внутрішня упорядкованість, узгодженість взаємодії окремих елементів або частин системи відповідно до структури цілого; 2) сукупність процесів та дій, які ведуть до утворення і вдосконалення взаємозв'язків між частинами цілого; зведення чого-небудь у систему. Як вид діяльності, пов'язаний із цілеспрямованим впливом на об'єкт щодо налагодження стійких зв'язків, упорядкування й координації різнобічної активності індивідів, груп, організація зберігається з поняттям «управління», хоча й не вичерпує його.

Як відомо, організувати означає створити, встановити, привести в порядок, заснувати гармонійно та злагоджено. Уміння самоорганізації є важливим в педагогічній діяльності.

У психологічному словнику [58, с.136] ця категорія розглядається як діяльність та здібності особистості, що пов'язана з умінням організувати себе і проявляється в цілеспрямованості, активності, плануванні своєї діяльності, самостійності, швидкості прийняття рішень і відповідальності за них, критичності оцінки результатів своїх дій, почутті та обов'язку.

За визначенням О. Бондаревської і С. Кульневича, «самоорганізація - це процес переведення свідомості особистості з режиму відтворення у режим концентрації власної діяльності». [38, с. 26]

І. Міщенко визначає самоорганізацію як «уміння людини так організувати свою діяльність, щоб найповніше реалізувати свій творчий потенціал за умов відповідної ситуації». Автор зазначає, що головною ознакою самоорганізації є вміння налаштуватися на діяльність і підтримувати працездатний стан протягом тривалого часу без застосування вольових зусиль. [40]

Як визначено в енциклопедичному джерелі [43, с 72], самоорганізація є складовою процесу управління на рівні окремої особистості. Її функція полягає в мобілізації на досягнення мети управління людини п'яти основних різновидів ресурсів: психологічних, інформаційних, матеріальних, фінансових та часу. Для успішної організації *психологічних ресурсів* основною є самомотивація або внутрішня мотивація, в якій людина самостійно управляє й реалізує свій власний сенс життя. Запорукою успіху в самомотивації виступає духовний розвиток, удосконалення загальнолюдської орієнтації та розвиток вольової сфери для ефективного реалізації власного потенціалу в сферах соціального життя: сім'ї, колективі, колі професійного спілкування тощо. *Інформаційні ресурси* упорядковуються за допомогою постійного підвищення кваліфікації. Матеріальні та фінансові ресурси є засобами досягнення професійних і життєвих цілей, і мають бути оптимізовано за якістю і кількістю.

С. Кульневич запевняє, що «педагогічна самоорганізація – це здатність педагога до «самовирошування» своїх внутрішніх ресурсів. Разом з тим, внутрішні ресурси потребують деякої зовнішньої ініціативи». [27, с.163]

Самоорганізація будь-якої педагогічної праці пов'язана з вольовою саморегуляцією, контролем діяльності, певним самообмеженням. На думку науковця, контроль діяльності людини є однією з провідних функцій свідомості. Здатність свідомості здійснювати контроль діяльності має моральну природу й пов'язана з комплексом інших особистісних функцій:

- критичність, як суб'єктивна оцінка внутрішніх станів та ставлень особистості;

- рефлексивність, як здібність не тільки знати самого себе, але й виходити за межі власного «Я»;

- мотивування, як здатність надавати сенсу подіям і власній діяльності, прийняттю рішень з обґрунтування власної діяльності за допомогою емоційно-ціннісного і змістово-сислового переживання соціального і пізнавального досвіду.

Т. Новаченко вважає, що «педагогічна самоорганізація – це цілісне, динамічне утворення особистості, яке характеризується сукупністю педагогічної рефлексії, професійної компетентності і спрямоване на самовдосконалення для здійснення професійної діяльності». [44, с. 23]

Визначаючи педагогічну самоорганізацію, знаходить у ній три елементи: *педагогічну рефлексію, професійну компетентність та самоуправління.*

Визначаючи педагогічну рефлексію як компонент педагогічної самоорганізації, вона виходила з того, що її значення спричиняється зверненням до внутрішньої психологічної сутності вихователя. Професійне рефлексивне ставлення педагога до власної діяльності дає можливість спостерігати, аналізувати та самоідентифікувати себе з педагогічним ідеалом. [43, с.12]

Дослідники Я. Ільїнська, Н. Дуднік, І. Ральникова розглядають самоорганізацію професійної діяльності як «діяльність особистості,

спонуковану та скеровувану цілями самокерування і саморегулювання своєї професійно значущої праці, яка здійснюється як система інтелектуальних дій, спрямованих на вирішення завдань самостійної організації й здійснення своєї праці; здатність особистості самостійно визначати мету та першочергові завдання, організувати їх поетапне рішення, контролювати цей процес та аналізувати одержані результати з метою подальшого розвитку, вдосконалення професійно необхідних ринк характеру та здібностей для підвищення рівня професіоналізму вихователя. [22, с. 123]

Н.Пейсахов вважає, що завдяки самоорганізації відбувається свідоме впорядкування структури, вибудовування підсистем і елементів у найкращому порядку, можливому для цих умов, знаходження оптимальної сили зв'язку між підсистемами, пошук оптимальної структури. [35, с. 75]

С. Єлканов пропонує розглядати самоорганізацію в контексті проблеми професійного самовиховання як структурний елемент такої групи прийомів самовиховання як «самовплив». До основних форм самоорганізації вчений відносить: самоспостереження, самоконтроль, самозвіт, самоаналіз і самооцінку. [35, с. 76]

Сучасні дослідники наголошують, що сучасне суспільство створює стійкий попит на особистість, здатну до самоорганізації та самовизначення. І неабияку роль у формуванні такої особистості відіграє самоменеджмент, завдяки якому вихователь може отримати низку переваг.

Поняття «самоменеджмент» складається з двох основ: 1) займенника «сам» - вживається разом з іменником або особовим займенником на означення особи чи предмета, що безпосередньо є джерелом або об'єктом дії, стану; 2) іменник «менеджмент»- означає діяльність, що спрямована на досягнення поставленої мети за допомогою планування, організації, координації використання людських і матеріальних ресурсів, реалізації завдань та контролю за їх виконанням.

Поняття «самоменеджмент» уперше використав провідний німецький науковець Лотар Зайверт. Автор вивчає самоменеджмент у контексті

управління людиною власним часом і пропонує таке визначення: «Самоменеджмент - це послідовне і цілеспрямоване використання надійних методів оптимального і свідомого використання людиною власного часу в щоденній діяльності». [34, с.127]

Цікавим для нашого дослідження є підхід до проблеми самоменеджменту у психолого-педагогічній науці. Наприклад, В. Грищенко розглядає поняття «професійно-педагогічний самоменеджмент», і пропонує таке визначення: «це специфічна активність педагога, що ґрунтується на технологіях ефективного використання часу та цілеспрямованої регуляції поведінки і дій, забезпечує організацію власної діяльності в різних напрямках розвитку». [15, с.36]

А. Зайцева вивчає проблему самоменеджменту педагогів і конкретизує категорію «педагогічний самоменеджмент» як цілеспрямоване застосування найбільш ефективних методів, прийомів та технологій професійного самовдосконалення з метою оптимального використання власного потенціалу, суб'єктивних особливостей та часу. [20, с. 45]

О. Штепа, досліджуючи проблему самоменеджменту сучасного фахівця, визначила основні його напрямки:

- Тайм-менеджмент – організація часу (Д.Адаір);
- Стрес-менеджмент – самоорганізування у стресових ситуаціях (М.Фрезе);
- Тіім-менеджмент – командний менеджмент (Г. Паркер);
- Імпресіон-менеджмент-менеджмент справляння вражень (Е. Джоунс);

Ресурс-менеджмент- самоорганізування особистих цінностей (О.Штепа). [67, с. 35]

І. Томашевська, розкриваючи питання самоменеджменту у педагогічній діяльності, відзначає тісний взаємозв'язок особистісного і професійного. Автор вважає, що це поняття є багаторівневим процесом самодіяльності особистості, що характеризується усвідомленим і раціональним управлінням

власним життям і творчим саморозвитком. На її думку, самоменеджмент – цілеспрямоване і послідовне оволодіння навичками самоуправління, самоорганізації, саморегуляції, самовиховання з метою неперервного саморозвитку і самореалізації у професійній діяльності. [60, с.128] Цей процес розкривається, за висловом І.П. Томашевської, на рівні проектувальної діяльності вихователя в особистісному вимірі, і здійснюється як єдність процесів самопрогнозування. Самоменеджмент, таким чином, виявляється у процесі планування стратегій і тактик своєї поведінки на кожному з етапів педагогічної діяльності шляхом відпрацювання конкретних алгоритмів професійних дій та їх послідовності у процесі вирішення педагогічних завдань. [60, с.129]

Аналізуючи наукову літературу, ми виділили п'ять концепцій самоменеджменту, які будуються на визначеній ідеї, навколо якої формується система методик і прийомів роботи над собою для реалізації цієї ідеї.

1. У концепції Лотара Зайверта – це ідея економії свого часу.
2. У концепції М.Вудкока і Д. Френсіса – ідея подолання власних обмежень.
3. У концепції В.А. Андрєєва – ідея саморозвитку творчої особистості.
4. У концепції А.Т. Хроленко – підвищення особистої культури ділового життя.
5. У концепції Бербеля і Хайнца Швальбе – ідея досягнення особистого ділового успіху.

Розглянемо коротко характеристику зазначених концептуальних підходів.

Відповідно до *концепції М.Вудкока і Д. Френсіса*, самоменеджмент – це всебічний спосіб перевірки своїх власних обмежень і пошуку реальних шляхів розвитку особистісних і ділових якостей. [50, с. 232-235]

Можливості:

- Здатність керувати собою;



- Розумні особисті цінності;
- Чіткі особисті цінності
- Постійне підвищення особистого професійного рівня;
- Розвиток навичок рішення проблем;
- Винахідливість і здатність до інновацій;
- Здатність впливати на оточуючих людей;
- Знання управлінських підходів;
- Уміння керувати колективом;
- Уміння навчати і розвивати підлеглих;

Обмеження – це фактори, що стримують потенціал і результати роботи окремої особистості у цілому.

Відповідно, це такі обмеження:

- Нездатність керувати собою;
- Розмиті особисті цілі;
- Неясні особисті цілі;
- Зупинений саморозвиток;
- Недостатність навичок вирішувати проблеми;
- Відсутність творчого підходу;
- Невміння впливати на людей;
- Недостатнє розуміння суті управлінської праці;
- Слабкі навички керівництва;
- Невміння навчати;

Відповідно до *концепції В.А. Андрєєва*, самоменеджмент – це психологічний механізм саморозвитку творчої особистості, здатної до безупинного саморозвитку і самореалізації в одному чи декількох видах професійної діяльності.

Він включає:

- Самопізнання;

- Самовизначення;
- Самоврядування;
- Самовдосконалення;
- Самоконтроль;
- Самостворення;

Вихідною позицією для саморозвитку є визначення свого типу творчої особистості, виходячи з 18-ти характеристик різних типів творчих особистостей. Знання своїх індивідуальних особливостей і здібностей дуже важливо, тому що це, по суті, знання своїх достоїнств і недоліків.

*Концепція А.Т. Хроленко* заснована на ідеї культури ділового життя.

Відповідно до цієї концепції, самоменеджмент - це практикум підвищення свого ділового потенціалу шляхом підвищення рівня ділової культури в різних її аспектах, а саме:

- Культури взаємовідносин між людьми;
- Мистецтва ділової бесіди;
- Організації ділового письма;
- Мистецтва підготування доповіді і публічного виступу;
- Техніки особистої роботи;

Розширення професійних можливостей особистості в результаті роботи по підвищенню своєї ділової кваліфікації створює основу для самоорганізації.

Відповідно *концепції Бербеля і Хайнца Швальбе*, самоменеджмент – це досягнення особистого ділового успіху через самопізнання і самовдосконалення своїх ділових якостей.

Також розглянемо таке поняття, як «професійне самовдосконалення». Професійне самовдосконалення – це свідомо професійна діяльність педагога в системі його неперервної педагогічної освіти, яка спрямована на підвищення фахового рівня, професійну самореалізацію, подальший розвиток професійно значущих якостей, підвищення ефективності навчально-виховної

роботи в школі відповідно як до інтересів, потреб і можливостей учнів, так і до вимог суспільства щодо соціалізації, особистісного і професійного розвитку людини [55].

Л. Кондрашова стверджує, що необхідно розвивати свої здібності керувати своїм особистим вдосконаленням і вдосконаленням інших, тобто забезпечувати кожному перспективу внутрішнього росту» [60, с. 237].

На думку В. Сластьоніна «професійне самовдосконалення педагога як активна, цілеспрямована діяльність по систематичному формуванню у себе професійно значущих рис і якостей передбачає свідому роботу по розвитку своєї особистості як професіонала: адаптування своїх індивідуальних особливостей до вимог педагогічної діяльності, постійне підвищення професійної компетентності і неперервний розвиток соціально-моральних та інших властивостей особистості» [52, с. 236].

Отже, самоорганізація вихователя ЗДО – це діяльність особистості з чіткого впорядкування власної життєдіяльності, яка виявляється в цілепокладанні, цілеспрямованості, самоаналізі, самооцінці, самоконтролі й саморегуляції своїх дій. Самоорганізація та самоменеджмент сучасного педагога є необхідною умовою його саморозвитку та побудови ефективної професійної діяльності.

## **1.2 Проблема формування готовності вихователів до самоорганізації в професійній діяльності в психолого-педагогічних дослідженнях**

Здійснений термінологічний аналіз на попередньому етапі наукового осмислення проблеми дозволив нам виявити різні тенденції, напрями у дослідженні проблеми формування готовності вихователів до самоорганізації в професійній діяльності. Вважаємо за доцільне проаналізувати різні наукові підходи до формування готовності вихователів до самоорганізації.

Феномен самоорганізації у педагогіці висвітлено у працях зарубіжних (В. Буданов, Т. Григор'єва, В. Данилов, М. Климонтович, О. Князева, С. Курдюмов, Г. Малинецький, І. Пригожин, Г. Рузавін, Г. Хакен, С. Харитонов, С. Хорунжий, Г. Шефер, Е. Янч), вітчизняних (М. Аверін, В. Андрєєв, В. Арешонков, Т. Гури, О. Демченко, О. Євдотюк, С. Кульневич, Н. Мирончук, Т. Шевченко, Т. Новаченко та ін.). Дослідженню самоорганізаційних процесів в освіті, педагогічних явищах, об'єктах і системах присвячено роботи Н. Вишнякової, О. Вознюка, П. Горбунової, О. Дубасенюк, А. Євдотюк, Л. Зоріної, С. Кульневича, Т. Левченко, Л. Новікової, В. Редюхіна та ін).

Процеси формування готовності до самоорганізації представлені в різних дослідженнях. Так, М. Аверін вказував, що в ході процесів самоорганізації самоутворюється, самовідтворюється і самовдосконалюється організація як складна динамічна система. Її

відміною рисою від всіх систем є цілеспрямований, але разом з тим природний характер. Автор вказував на процеси, що протікають при взаємодії системи з навколишнім середовищем, в тій чи іншій мірі автономні, відносно незалежні від неї. В. Алієв виділив три типи процесів самоорганізації. Так, до першого типу автор відносить такі процеси, завдяки яким відбувається самозародження організації, тобто виникнення якісно нового цілісного формування з деякої сукупності об'єктів певного рівня.

До другого типу дослідник відносить процеси, що підтримують певний рівень організації при застосуванні зовнішніх і внутрішніх умов її функціонування.

До третього типу автор відносить процеси вдосконалення і саморозвитку організацій, які здатні накопичувати і використовувати минулий досвід. Відзначимо, що дані процеси більше підходять до організаціям як системам, і для вихователя закладу дошкільної освіти як для особистості важливим є саме третій тип процесів, оскільки в процесі професійної діяльності працівник має здійснювати керований розвиток досягнення цілей [1, с. 135-136].

Результати практичної діяльності, а також цільові психолого-педагогічні дослідження свідчать, що процес самоорганізації завжди є результатом усвідомленої взаємодії педагога з конкретним соціальним середовищем, в ході якого він реалізує потреби виробити у себе такі особистісні якості, які забезпечують успіх у професійній діяльності і в житті взагалі. Отже, самоорганізацію в професійній діяльності можна розглядати як свідомий, цілеспрямований процес підвищення рівня своєї професійної компетентності та розвитку професійно значущих якостей у відповідності із зовнішніми соціальними вимогами, умовами професійної діяльності і особистою програмою розвитку.

Наступною важливою передумовою, що обумовлює початок процесу самоорганізації є ставлення вихователя до пропонованим вимог.

Закономірно, що при байдужому ставленні до них ніякої мови про розвиток власної особистості бути не може. Тільки при усвідомленому прийнятті пропонованих вимог вихователь буде відчувати потребу в самоорганізації.

Дослідник Н. Мирончук визначає самоорганізацію професійної діяльності цілісним динамічним утворенням особистості, яке ґрунтується на педагогічній рефлексії, професійних знаннях, самоуправлінні власною діяльністю та спрямоване на професійне самовдосконалення [38, с. 86]. Автор вважає, що керівництво процесом самоорганізації буде більш ефективним, якщо розглядати його складну функціональну систему, що має свою логіку розвитку і відносно самостійні етапи протікання [38, с. 87]. Структурно процес самоорганізації складається з чотирьох основних логічних взаємопов'язаних етапів:

1. Самосвідомість і прийняття рішень;
2. Планування і вироблення програми самоорганізації;
3. Безпосередня практична діяльність з реалізації поставлених завдань в роботі над собою;
4. Самоконтроль і самокорекція цієї діяльності.

В своїх напрацюваннях Л. Алексеєнко-Лемовська виявляє три види самоорганізації – біологічну, особистісну та професійну. Перша зумовлена генетичною програмою його соматичного розвитку. Друга - під впливом соціального середовища, освітніх систем, предметно-практичної та особистісно-рольової діяльності. Третя – цілеспрямованістю, активністю, обґрунтованістю мотивації й спланованістю праці, котра в межах конкретного педагогічного фаху вимагає самостійності й швидкості ухвалення рішень, здатності адекватно оцінювати їхні наслідки та високого рівня професійної відповідальності[2, с. 15].

Як зазначає О. Нестеренко, «за допомогою процесів самоповаження, самопрограмування, самовдосконалення, самоактуалізації й самореалізації особистість намагається впорядкувати

свою вже пізнану структуру [41, с. 7]. Отже, особистісна самоорганізація є стрижнем для розвитку професійної самоорганізації.

Таке розуміння самоорганізації вихователя можна ототожнити із загальнопрофесійними функціями, серед яких доцільно виокремити *пізнавальну, трудову, кооперативну й розвивальну*. У своїй єдності вони виконують різні ролі, а саме:

- екстенсивну (нагромадження нових знань);
- орієнтувальну (визначення себе в культурі);
- компенсаторну (ліквідація освітніх прогалин);
- саморозвивальну (удосконалення особистісних і професійних якостей);
- методологічну (розширення меж професіоналізму);
- комунікативну (налагодження взаємин між людьми);
- творчу (досягнення новизни й оригінальності способів та результатів діяльності);
- молодильну (профілактика інертності й застою);
- психотерапевтичну (усунення комплексу неповноцінності);
- геронтологічну (підтримання зв'язку зі світом та життєдіяльності).

Розглянемо загальнопрофесійні функції детальніше [1]:

Таблиця 1.1

Пізнавальна функція	Спрямована на самостійне оволодіння методикою пізнання, що стає засобом і метою його життя. Для цього необхідно знати механізми перебігу та вікові особливості пізнавальних процесів, володіти прийомами їх виявлення й саморозвитку. Така спроможність об'єднує в собі
---------------------	---

	<p>зовнішній і внутрішній вектори самоорганізації. Зовнішній напрям задається різними формами пізнання педагогом себе як фахівці з нормами щодо рівня загальнокультурної й професійної ерудиції. В основі цього процесу лежать такі прийоми, як самоприйняття, самопостереження й самоаналіз. В обох випадках це забезпечується рефлексивно-когнітивним та мотиваційно-комунікативними механізмами. На рефлексивно-когнітивному рівні педагог віддає перевагу самопізнанню й саморефлексії, аналізуючи наявну інформацію про себе. На мотиваційно-комунікативному рівні відбувається взаємодія з довкіллям, у процесі якої вчитель пізнає себе й оточення способом налагодження зворотного зв'язку.</p>
Трудова функція	<p>Детермінується постійним підвищенням рівня професійної компетентності, тобто здатності якісно виконувати завдання педагогічної діяльності. Це досягається завдяки проведенню комплексу заходів, які виконуються для забезпечення порядку в роботі.</p>



	<p>При цьому зусилля мають спрямовуватися на закріплення набути знань і вмінь щодо раціональної організації робочого місця, підвищення якості й результативності педагогічної діяльності, у ході якої самоорганізація позначається чіткою послідовністю в роботі, систематичністю й дисципліною праці, самоплануванням, самоконтролем, самозвітом і самокритикою. Особливе значення також має компетентність організації часової професійної перспективи, що полягає в спроможності педагога утворювати часові структури стратегічного планування найближчої й віддаленої перспектив роботи, актуалізувати, потенціювати й реалізувати події професійного життя, визначити межі часового планування (заняття, виховний захід тощо). За годинами й хвилинами, творчо й гнучко розподіляти роботу щодо розв'язання завдань синхронізації дидактичних і виховних дій у межах періоду проведення занять, оцінювати їх тривалість (термін, темп і ритм), прискорювати</p>
--	--

	чи вповільнювати виконавчий процес.
Кооперативна функція	<p>Ґрунтується на поступовому відкритті інших та індивідуальній участі в спільному виконанні проектів. На протипагу конфліктної педагогічної взаємодії, що призводить до деструктивних наслідків, кооперативні засади налагодження взаємин у колективі передбачають посильний внесок кожного учасника навчального процесу в розв'язанні спільного завдання. При цьому міра взаєморозуміння й активності в процесі співпраці зумовлює «близькість» суб'єктів педагогічного процесу, позиціонує їхні взаємини на шкалі «конфлікт-злагода», де домінує компроміс, у ході досягнення якого першорядне місце посідають комунікативні навички.</p> <p>В аспекті самоорганізації педагога роль кооперації полягає в формуванні його професійної відповідальності, фахових умінь слухати, поважати думку опонентів, висловлювати критичні зауваження для виправлення помилок, що досягається завдяки дотриманню принципів добровільного налагодження зв'язків, співпраці, рівноправності й</p>

	партнерства.
Розвивальна функція	<p>Охоплює широке коло проблем саморозвитку його духу й тіла, розуму і почуття, дій і вчинків. Така фундаментальна здатність стає життєвою стратегією, що розкриває цілу низку можливостей для досягнення цілісності особистості в контексті професійної самореалізації й самоствердження. Це відбувається шляхом переведення «можливостей у реальність» (В.Клочко), «потенційного в актуальне» (К. Абульханова-Славська), завдяки чому породжуються професійні смисли й цінності, котрі утворюють простір для задоволення потреб. У цьому полі провідну самоорганізаційну роль відіграє «мотивація досягнення» (Д.Аткінсон), що складається прагнення до успіху й уникнення невдач. Для педагога успіх – це позитивний результат його професійної діяльності щодо досягнення значущих для нього й соціуму цілей, що в процесі самореалізації забезпечує саморозвиток, який оцінюється суспільством у формі схвалення.</p>

Окресленні загальнопрофесійні функції самоорганізації педагога зумовлюються дією вибору, або ухвалення рішення, котра може бути неоднозначною через нечіткість усвідомлення альтернатив або наявними ризиками безпеки. Тому в процесі професійної діяльності потрібно постійно користуватися методами самоспостереження, самозбагачення й самоорієнтування.

С. Мжачих вважає, що при формуванні готовності до самоорганізації вихователів доцільно ознайомлювати з прийомами самовдосконалення, а саме:

- Прийоми, спрямовані на використання інтелекту (особисті правила та девізи, самонагадування);
- Прийоми, спрямовані на використання почуттів (самосхвалення, самозаохочення, самокритика, самосуд, самопокарання);
- Прийоми, спрямовані переважно до вольових зусиль та до практики поведінки (самообіцянка, самозобов'язання, клятва, намір, самопідбодрювання, самозаборона) [37, с. 54].

Використання перелічених методів та прийомів сприяє формуванню особистісної складової самоорганізації. Відповідно у вихователів формуються вольові якості, вони вчаться регулювати поведінку відповідно до вимог професійної педагогічної діяльності, керувати власними емоціями, виконувати певні правила, дотримуватись режиму дня тощо.

Визнаючи тісний зв'язок особистісного і професійного компонентів самоорганізації, згадаємо про те, що серед вихователів закладів дошкільної освіти є дуже творчі та талановиті люди. Але, не завжди творчий вихователь може бути самоорганізованим. [10, с. 34]. Дійсно, можна уявляти взаємозв'язки між особистісним та професійним компонентами самоорганізації як взаємодетерміновані. Важко назвати творчого вихователя, якого люблять та слухають діти, як таку людину, я

не володіє вольовими якостями. Тому може бути доречним вивчення певних особливостей прояву вольових якостей у самозростанні вихователя, адже він має набути вмінь керувати не тільки маленькими дітьми, а й самим собою. Однією з основних умов готовності вихователя до саморозвитку є прагнення його до самозростання як вольової особистості, отже, важливим є питання мотивації до самоорганізації, як до особистісних змін, що потребує відповіді на те, потрібна така зміна у професійній діяльності у майбутньому.

Отже, бажаний стан майбутнього у професійній діяльності має бути відмінним від наявного в особистості стану, що є актуальним на даний момент і постає головним у мотивації та самоорганізації, що приведе до здійснення відповідних особистісних змін через власну активність.

### **1.3 Обґрунтування педагогічних умов формування готовності вихователів до самоорганізації у професійній діяльності**

Виявлення педагогічних умов, що мають вплив на професійну готовність вихователів до самоорганізації в професійній діяльності є предметом дослідження у працях науковців. Дослідник А. Іщенко вважає, що «педагогічними умовами є явищ, обставин, шляхів, уявних результатів, спонукальних мотивів тощо. [14, с. 56] О. Глузман трактує поняття «педагогічні умови» як «зовнішні обставини середовища, які також виступають причиною якісних змін особистості педагога в його професійній діяльності». [13, с. 8]

Аналіз науково-педагогічної літератури засвідчує, що в даний час існують різні варіанти трактування поняття «педагогічні умови», тож існує необхідність уточнення змісту. Відомі вчені (В. Андрєєва, Ю. Бабанський, М. Конюхов, О. Пехота, Р. Серьожников та інш.) з різних аспектів розглядають зміст поняття «педагогічні умови».

Так, Р. Серьожникова «педагогічні умови» розуміє як сукупність об'єктивних можливостей, змісту, форм, методів, педагогічних прийомів.

На думку В. Андрєєва, педагогічні умови являють собою результат цілеспрямованого відбору, конструювання й застосування елементів змісту, методів та прийомів, а також організаційних форм навчання для досягнення цілей.

О. Бабчинська зазначає, що «педагогічні умови - це чинники (обставини), від яких залежить ефективність функціонування педагогічної системи [7]. Згідно психолого-педагогічних досліджень педагогічні умови слід розуміти як обставини, від яких залежить та відбувається цілісний

продуктивний педагогічний процес професійної підготовки фахівців, що опосередковується активністю особистості чи групи людей. У цьому контексті умови є динамічним регулятором інформаційних, особистісних, психологічних і педагогічних чинників навчання.

Слушною є думка Н. Болюбаш, яка зазначає, що «педагогічні умови – це сукупність взаємопов'язаних факторів, які необхідна для цілеспрямованого процесу формування професійної компетентності з метою формування ключових і базових компетенцій».

Найбільш ефективними педагогічними умовами для формування готовності вихователя до самоорганізації в професійній діяльності, на нашу думку, можуть бути наступні:

- 1) запровадження інноваційних форм і методів професійного саморозвитку;
- 2) забезпечення поетапного формування компонентів готовності вихователів дітей дошкільного віку до самоорганізації в професійній діяльності;
- 3) створення в педагогічному середовищі ЗДО атмосфери творчої, інтерактивної взаємодії, що стимулює формування готовності вихователів дітей дошкільного віку до самоорганізації.

Визначені вище педагогічні умови потребують детального розкриття та обґрунтування.

Як вказується в Інструктивно-методичних рекомендаціях МОН України «Щодо організації діяльності закладів дошкільної освіти у 2020/2021 навчальному році», не слід обмежувати ініціативу вихователя у виборі форм організації освітнього процесу. Від вихователів, згідно з цим нормативним документом, вимагається уміння розподіляти у часі діяльність дітей різних вікових груп, забезпечити особистісно-орієнтований, диференційований, індивідуальний, діяльнісний та інші сучасні підходи до організації дитячої життєдіяльності у закладі дошкільної освіти. Також у документі зазначено, що ефективність освітнього процесу значною мірою

залежить від дотримання розпорядку дня, раціонального поєднання і чергування в ньому різноманітних форм роботи з дітьми, доцільної організації рухового, санітарно-гігієнічного режимів та інших чинників[25]. Також, у документі зазначається, що залучення вихователів до оволодіння технологіями психолого-педагогічного проектування є ефективним засобом для їхнього професійного саморозвитку та самоосвіти.

А. Є. Горський, І. В. Барматова, О. Б. Буданова, О. В. Овчар зазначають, що вихователю закладу дошкільної освіти необхідно постійно ознайомлюватися з новою нормативною документацією з ведення педагогічної діяльності у закладі дошкільної освіти, досліджувати нову науково-методичну літературу, вивчати актуальні досягнення психолого-педагогічної науки, ознайомлюватися з новітніми програмами та педагогічними технологіями, знайомитися з інноваціями та досвідом роботи у закладах дошкільної освіти, вдосконалювати загальний рівень розвитку тощо [14, с. 36].

Самоорганізовуватися вихователю в професійній діяльності можна через особливі форми, а саме:

- Педагогічна рада;
- Навчально-методичні семінари;
- Курси підвищення кваліфікації;
- Консультації;
- Відкриті заняття;
- Вивчення педагогічного досвіду;
- Педагогічний тренінг;
- Майстер-клас.

Розкриємо сутність цих форм більш детально. Так, на *педагогічній раді* відбувається колективне обговорення актуальних питань педагогіки. Зазвичай педагогічні ради проводять на певну тематику. В процесі



педагогічної ради вихователь може не тільки заслухати питання і обговорити його, але й взяти участь у тренінгу, перейняти передовий педагогічний досвід, зробити аналіз тощо.

В. Героєва вказує на те, що успіх педагогічної ради залежить від підготовки та участі в обговоренні актуальних питань членів колективу. Підготовка, на думку науковця, має бути організована таким чином, щоб якомога більше педагогів взяли в ній участь. Особливе значення автор відводить вихователям, що тільки розпочинають професійну діяльність.. Так, на педагогічних радах вони вчаться в правильним прийомам виховного впливу на дітей, допомагають поліпшувати освітньо-виховний процес тощо. Для цього добирається необхідний дидактичний матеріал і посібники, опрацьовується методична література, складаються плани доповідей та повідомлень, виступів з теоретичним обґрунтуванням кожного питання, з прикладами про діяльність закладу дошкільної освіти.

Наступна форма, за якої вихователі дітей дошкільного віку підвищують власний професійний рівень – *навчальний семінар-практикум*. Він може проходити в закладі дошкільної освіти, в управлінні з питань освіти, а також на кафедрах закладів вищої освіти. Такі семінари спрямовані на підвищення теоретичного рівня підготовки вихователя. В процесі семінару зазвичай задіюють присутніх науково-педагогічних працівників, пропонують їм завдання, що тренують педагогічні здібності. Відмітимо, що семінар є видом занять практичного характеру, що спрямований на поглиблене опрацювання теоретичного матеріалу. Навчальні семінари сприяють активізації пізнавальної діяльності вихователів, підвищують самостійність суджень, уміння відстоювати власні думки. Як зазначає А. Кузьмінський, у процесі проведення семінарів потрібно цілеспрямовано виховувати таку етичну рису, як толерантність, тобто терпимість до чужих думок і тверджень. Отже, так особистісні та професійні уміння, що виробляються на семінарах та постійно вдосконалюються, продовжує освітній процес, активізує такі вміння, як висловлення власних і чужих думок, у підвищенні рівня наукового

світогляду, озброєння системою методів і прийомів пошуку істини [31, с. 256-257].

Наступна форма, що допомагає вдосконалити професійний саморозвиток вихователів – *курси підвищення кваліфікації*. Такі курси проводяться в закладах вищої освіти та інститутах після дипломної освіти. Але, є один недолік – навчання на курсах підвищення кваліфікації один раз в декілька років не може забезпечити необхідної динаміки росту професіоналізму, Л. Меленець зазначає, що «кваліфікацію слід підвищувати на «робочому місці», у власному дитячому садку, що дозволяє не тільки врахувати особливості і проблеми даного закладу дошкільної освіти, а й створити умови для об'єднання колективу у вирішенні загальних задач інноваційними методами».

На курсах підвищення кваліфікації вихователь прослуховує курс лекцій, виконує самостійну роботу, готує і захищає випускну роботу. В сучасних умовах, більшість курсів підвищення кваліфікації проходять дистанційно.

Також, однією з форм професійного саморозвитку вихователів дітей дошкільного віку є *консультація*. Зазвичай, ініціатором такої форми роботи виступає методист закладу дошкільної освіти. Консультація планується заздалегідь. На таких консультаціях вихователі дізнаються про новинки методичної літератури, нормативної документації, ознайомлюються з сучасними підходами до навчання і виховання дошкільників. Окрім методиста, до проведення консультацій залучаються різні фахівці, серед яких – дитячі психологи, логопеди, соціальні педагоги тощо. На таких консультаціях вихователі мають можливість отримати відповіді від спеціалістів на конкретні запитання або пояснення певних теоретичних положень чи аспектів їх практичного застосування у професійній діяльності.

Однією з основною формою для професійної самоосвіти вихователів дітей дошкільного віку – відкриті заняття. Під час проведення заняття, вихователь має можливість продемонструвати свої напрацювання, а ті вихователі, які приходять для перегляду такого заняття, переймають

позитивний педагогічний досвід, а також здійснюють самоаналіз власної професійної діяльності. Треба зауважити, що для того щоб така форма, як відкрите заняття впливало на покращення професійної діяльності, потрібна, перш за все, сумлінна підготовча робота.

Для підвищення рівня професійної самоорганізації також потрібно вивчати передовий педагогічний досвід, що включає в себе: вивчення та аналіз педагогічних матеріалів (конспектів, планів, зразків дидактичних матеріалів, примірників дитячої творчості, зразків інформаційних матеріалів для батьків та ін.) Окреме місце займає ознайомлення із спеціальними журналами, серед яких:

- Журнал «Дошкільне виховання» ( в ньому поряд із теоретичним матеріалом наведені практичні поради і зразки проведення занять, методичні розробки для дітей різного віку);
- Журнал «Дошкільний навчальний заклад» (в ньому надається актуальна інформація, розкриваються сучасні розробки занять із дітьми дошкільного віку, наводяться актуальні методичні поради, розкриваються питання психології дитини тощо).

Наступна форма для професійної самоосвіти є педагогічний тренінг. Залучаючи до співпраці педагога або дитячого психолога, вихователь може розвивати різноманітні педагогічні здібності, відпрацьовувати навички роботи з дітьми дошкільного віку, навчатися новим педагогічним технологіям.

Ще однією популярною формою, за допомогою якої відбувається поглиблення професійних знань, умінь та дослідження інновацій, є *майстер-клас*. Під час проведення цього заходу відбувається передавання досвіду шляхом демонстрації різних прийомів роботи. Перевагою цієї форми є інтерактивність: можливість вивчати і розповсюджувати методичні розробки за темою заходу, брати участь в обговоренні, висловлювати власні

пропозиції тощо. Майстер-клас забезпечує формування професійної мотивацію та навичок самоорганізації.

Важливим аспектом виявлених педагогічних умов формування готовності вихователів до самоорганізації у професійній діяльності є те, що кожна з них пов'язана з іншими та буде ефективною лише при системному сукупному застосуванні. Отже, можемо дійти висновку, що формування готовності вихователів до самоорганізації вимагає системного виконання педагогічних умов. Усі виділені умови мають застосовуватися цілеспрямовано та позитивно впливати на результати діяльності педагогів в закладах дошкільної освіти.

### **Висновки до розділу 1**

Вивчення психолого-педагогічних досліджень дозволяє дійти висновку, що проблема формування готовності вихователів до самоорганізації в професійній діяльності є досить актуальною.

Аналіз наукових підходів щодо сутності понять «самоорганізація», «самоменеджмент» свідчить про наявність великої кількості їх тлумачень.

Проблема формування готовності вихователя до самоорганізації в професійній діяльності знайшла своє відображення у багатьох наукових працях. За результатами аналізу дефініцій встановлено зв'язок між поняттями формування готовності вихователя до самоорганізації. Поняття «самоменеджмент» є складником та одночасно умовою формування самоорганізації вихователя, що безпосередньо впливає на загальну готовність педагога до самоорганізації в професійній діяльності.

В ході дослідження визначено, що самоорганізація - це процес переведення свідомості особистості з режиму відтворення у режим концентрації власної діяльності. Самоорганізація будь-якої педагогічної праці пов'язана з вольовою саморегуляцією, контролем діяльності, певним самообмеженням. Визначено, що контроль діяльності людини є однією з

провідних функцій свідомості. Здатність свідомості здійснювати контроль діяльності має моральну природу й пов'язана з комплексом інших особистісних функцій:

-критичність, як суб'єктивна оцінка внутрішніх станів та ставлень особистості;

-рефлексивність, як здібність не тільки знати самого себе, але й виходити за межі власного «Я»;

-мотивування, як здатність надавати сенсу подіям і власній діяльності, прийняттю рішень з обґрунтування власної діяльності за допомогою емоційно-ціннісного і змістово-сміслового переживання соціального і пізнавального досвіду.

Проведений теоретичний аналіз досліджень проблеми дає змогу зробити висновок, що педагогічна самоорганізація, включає в себе три елементи: *педагогічну рефлексію, професійну компетентність та самоуправління*. Визначаючи педагогічну рефлексію як компонент педагогічної самоорганізації, вона виходила з того, що її значення спричиняється зверненням до внутрішньої психологічної сутності вихователя. Професійне рефлексивне ставлення педагога до власної діяльності дає можливість спостерігати, аналізувати та самоідентифікувати себе з педагогічним ідеалом.

Проблема формування готовності вихователя знайшла своє відображення у багатьох дослідженнях. Разом з тим, проблема формування готовності до самоорганізації в професійній діяльності залишається недостатньо розробленою, тож вважаємо, що подальша робота за цим напрямом є перспективною.

## РОЗДІЛ 2

### ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ ВИХОВАТЕЛІВ ДІТЕЙ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ ДО САМООРГАНІЗАЦІЇ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

#### 2.1. Вивчення стану готовності вихователів дітей дошкільного віку до самоорганізації у професійній діяльності

На етапі пошуково-розвідувального експерименту було важливим здійснити оцінку актуального стану досліджуваної проблеми. Саме на це спрямований констатувальний етап експериментальної роботи. Експериментальною базою дослідження слугували заклади дошкільної освіти «Веселка» №159 та «Катруся» №165 Маріупольської міської ради Донецької області. В експерименті брали участь 64 вихователі, з яких були сформовані контрольна (КГ) і експериментальна (ЕГ) групи, по 32 осіб в кожній.

Організуючи експеримент ми добре розуміли, що оцінку стану готовності вихователів до самоорганізації у професійній діяльності доцільно розглянути у двох аспектах – особистісному та соціальному. Вирішенню цих питань можуть сприяти інноваційні професійного саморозвитку вихователів, а також моніторинг стану особливостей самоорганізації. Ми вважаємо, що при проведенні дослідження з питань професійної самоорганізації важливою є розробка адекватних критеріїв оцінки відповідної готовності, в нашому випадку - рівня готовності вихователів дітей дошкільного віку до самоорганізації у їх професійній діяльності.

*Критерій* (від грець. criterion - засіб для судження) - «мірило істинності, вірогідності людських знань, їх відповідності об'єктивній дійсності» [53]. Отже, критерій висловлює суттєві зміни об'єкта і являє собою

межі знання, повноти прояву його у окремих випадках. Критерії мають відповідати наступним вимогам: по-перше, бути об'єктивними; по-друге, включати основні моменти явища, що досліджується; по-третє, охоплювати типові сторони досліджуваного явища.

**Мета констатувального етапу експерименту** – вивчити педагогічні умови формування готовності вихователів до самоорганізації в професійній діяльності.

**Завдання констатувального етапу експерименту:**

1. Вивчити особливості освітнього середовища закладу дошкільної освіти як платформи щодо формування готовності вихователів до самоорганізації в професійній діяльності. Дослідити мотиваційні фактори, що впливають на активність вихователів у самоорганізації.
2. Вивчити форми і методи професійного саморозвитку педагогів, що мають місце в практиці роботи закладу дошкільної освіти
3. Дослідити рівні готовності вихователів до самоорганізації в професійній діяльності на основі виділених критеріїв та відповідних їм показників.

Основним **методом** констатувального етапу експерименту став авторський опитувальник з визначення рівня готовності вихователів до самоорганізації у професійній діяльності.

Програма констатуючого експерименту складалася з двох етапів:

**1 етап** – розробка опитувальника з проблеми формування готовності вихователів до самоорганізації в професійній діяльності.

**2 етап** – виявлення рівня готовності вихователів до самоорганізації з точки зору чотирьох основних компонентів: мотиваційного, змістовного, операційного та рефлексивного.

На **першому етапі** ми розробили опитувальник з проблеми формування готовності вихователів до самоорганізації. Для визначення рівня готовності педагогів до самоорганізації у професійній діяльності було розроблено нову модель готовності вихователів до самоорганізації в професійній діяльності.

Та спираючись на теоретичні дослідження та попередній досвід науковців, нами були визначені наступні критерії та показники готовності. Основу такої моделі складають чотири взаємообумовлені компоненти: мотиваційний, змістовний, операційний та рефлексивний. Нижче наводимо схему, що віддзеркалює структуру готовності вихователів до самоорганізації в професійній діяльності.



Рис.2.1

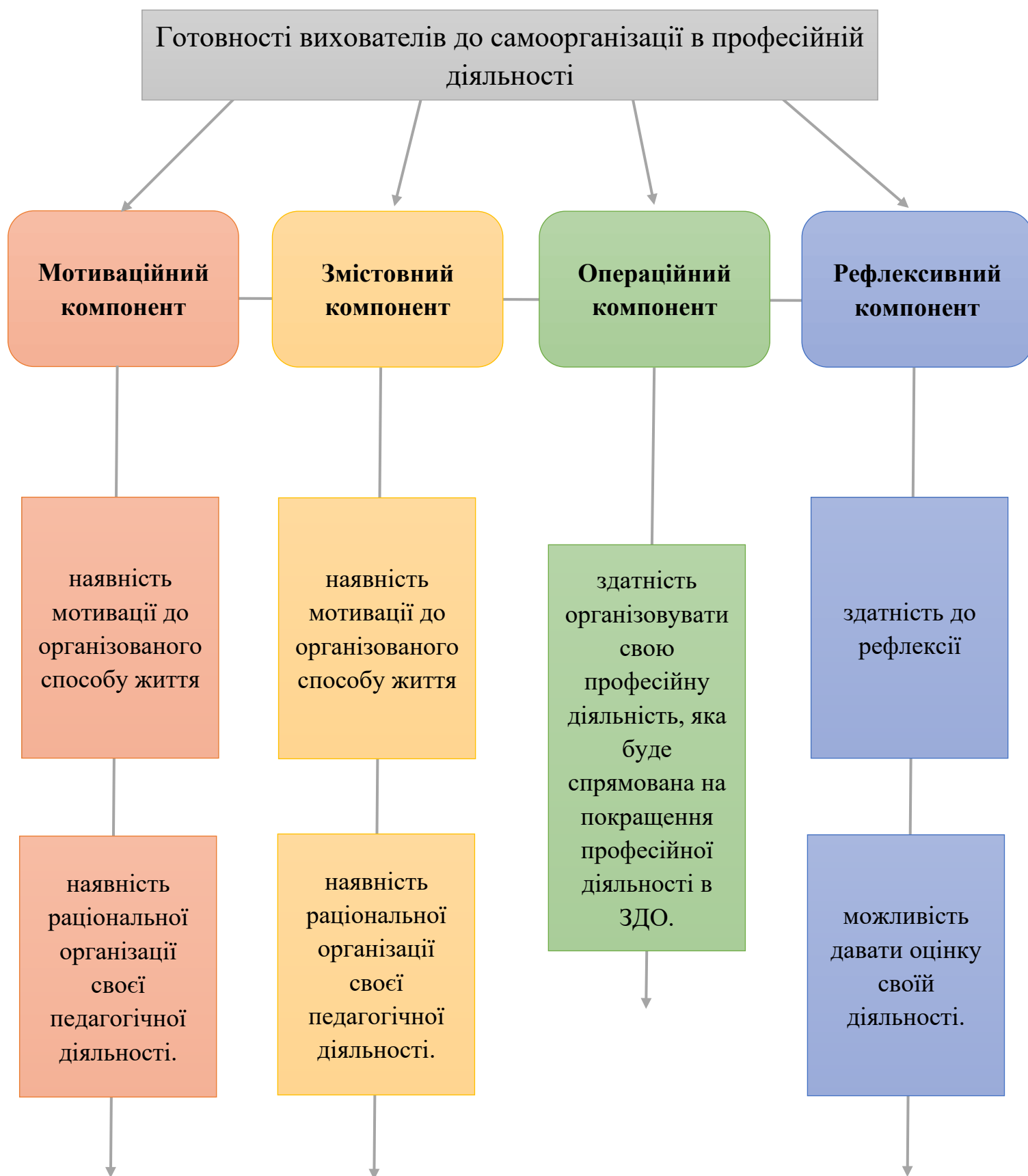


Рис. 2.1 Модель структури готовності вихователя до самоорганізації в професійній діяльності

Таблиця 2.1

<b>Мотиваційний компонент</b>	Передбачає наявність мотивації до організованого способу життя і раціональній організації своєї педагогічної діяльності.
<b>Змістовний компонент</b>	Передбачає наявність розуміння про самоорганізацію та форми власного вдосконалення та розвитку.
<b>Операційний компонент</b>	Передбачає здатність організувати свою професійну діяльність, яка буде спрямована на покращення професійної діяльності в ЗДО.
<b>Рефлексивний компонент</b>	Передбачає здатність до рефлексії, можливість давати оцінку своїй діяльності.

При цьому було виявлено 3 рівні готовності вихователів до самоорганізації у своїй професійній діяльності, а саме : високий, середній і низький.

Таблиця 2.2

<p><b>Високий рівень</b></p>	<p>Характеризується наявністю: сильної мотивації до самоорганізації своєї професійної діяльності, активної лідерської позиції; здатність до організації свого життя, наявність знань про основи тайм-менеджменту; уміння організувати діяльність із дітьми у закладі дошкільної освіти.</p>
<p><b>Середній рівень</b></p>	<p>Передбачає наявність: стійкої мотивації до організації своєї діяльності, усвідомлення потреби в раціональній організації професійної діяльності; наявність основних знань про самоорганізацію у своїй роботі, наявність активної позиції у саморозвитку.</p>
<p><b>Низький рівень</b></p>	<p>Визначається відсутність особистих мотивів в самоорганізації, наявність явних прогалин в наукових знаннях про організацію своєї діяльності, неможливість планувати і організувати роботу в ЗДО.</p>

Була розроблена методика визначення рівня готовності вихователів до самоорганізації у своїй професійній діяльності, яка складалась в наступному: були розроблені судження по кожному з компонентів. Оцінювались вони, виходячи з кількості балів:

Таблиця 2.3

<b>0 балів</b>	Твердження повністю не відповідає дійсності;
<b>1 бал</b>	Скоріше не відповідає, ніж відповідає;
<b>2 бали</b>	Скоріше відповідає, ніж не відповідає;
<b>3 бали</b>	Твердження повністю відповідає дійсності.

Кожний компонент готовності до самоорганізації оцінювався кількісно:  $\leq 10$  балів - низький рівень, 11-20 балів – середній рівень,  $21 \geq$  балів - високий рівень досліджуваної готовності.

На **другому етапі** ми проводили опитування серед вихователів з точки зору чотирьох основних компонентів: мотиваційного, змістовного, операційного та рефлексивного.

**Оцінка мотиваційного компоненту визначалась наступними судженнями:**

Таблиця 2.4

1.	Я хочу знати основи раціонального способу життя.
2.	Я хочу дізнатися значення раціональної діяльності для

	підвищення якості професійної діяльності.
3.	Я дотримуюся раціонального способу життя.
4.	У мене сильна мотивація до самоорганізації у професійній діяльності.
5.	У мене висока потреба в раціональній організації професійного саморозвитку.
6.	У мене сильна мотивація до самоорганізації у власному житті.
7.	У мене переконання, що позитивна мотивація на раціональну організацію праці підвищить рівень моєї професійної діяльності.
8.	Я завжди цікавлюся новими методиками організації праці у дошкільних навчальних закладах.
9.	У мене сильне переконання в необхідності самоосвіти в галузі професійної діяльності.
10.	Для здійснення професійної діяльності необхідно ознайомлюватися із технологіями тайм-менеджменту.

Аналіз даних щодо опитування мотиваційного компоненту показало, що більшість педагогів більш-менш вмотивовані до самоорганізації.

Так, на перше твердження «Я хочу знати основи раціонального способу життя» більшість вихователів (49 осіб) відповіли, що воно повністю відповідає дійсності.

На друге твердження «Я хочу дізнатися значення раціональної діяльності для підвищення якості професійної діяльності» також більшість вихователів (50 осіб) відповіли, що воно повністю відповідає дійсності.

Але при цьому, на третє твердження «Я дотримуюся раціонального способу життя», четверте «У мене сильна мотивація до самоорганізації у

професійній діяльності» та п'яте твердження «У мене висока потреба в раціональній організації професійного саморозвитку» більшість вихователів (58 осіб) відповіли, що воно скоріше не відповідає, ніж відповідає дійсності.

На шосте твердження «Я завжди цікавлюся новими методиками організації праці у закладах дошкільної освіти» більшість вихователів (48 осіб) відповіли, що воно скоріше відповідає дійсності, ніж не відповідає.

По сьомому твердженню «У мене переконання, що позитивна мотивація на раціональну організацію праці підвищить рівень моєї професійної діяльності» більшість опитуваних (51 особи) відповіли, що воно повністю не відповідає дійсності, і, навіть, викликало певний спротив.

Восьме твердження «Я завжди цікавлюся новими методиками організації праці у дошкільних навчальних закладах» більшість вихователів (58 осіб) відповіли, що воно повністю відповідає дійсності.

Дев'яте твердження «У мене сильне переконання в необхідності самоосвіти в галузі професійної діяльності», як і десяте «Для здійснення професійної діяльності необхідно ознайомлюватися із технологіями тайм-менеджменту» дані розподілились таким чином – більшість вихователів (52 особи) відповіли, що воно повністю не відповідає дійсності.

Отже, отримання таких даних доводить, що необхідна планомірна робота у цьому напрямку – розвитку мотиваційного компоненту готовності вихователів до самоорганізації в професійній діяльності.

**Змістовний компонент** вимірювався завдяки наступному опитувальнику:

**Оцінка змістового компоненту визначалась наступними судженнями:**

Таблиця 2.5

1.	Знання про самоорганізацію важливі для професійної діяльності кожного вихователя дітей дошкільного віку.
2.	Дезорганізація заважає для здійснення професійної діяльності із

	дітьми.
3.	Для підвищення рівня самоорганізації необхідні знання з основ тайм-менеджменту.
4.	Знання особливостей самоорганізації у професійній діяльності необхідні вихователю дітей дошкільного навчального закладу.
5.	Я знаю багато способів для вдосконалення рівня професійних знань.
6.	У мене існує система підвищення знань щодо самоорганізації власної професійної діяльності.
7.	Я можу відразу сказати, якою є батьки дитини – самоорганізовані, або ні.
8.	Для підвищення знань з питань самоорганізації я постійно читаю необхідну літературу.
9.	Вивчення та діагностика готовності до самоорганізації – важливий компонент професійної діяльності.
10.	Кожний вихователь має володіти базовими знаннями про раціональну організацію виховання дітей дошкільного віку.

Аналіз отриманих результатів змістовного компоненту показав, що більшість педагогів мають деякі знання щодо самоорганізації та способів подолання дезорганізації.

Так, на перше твердження «Знання про самоорганізацію важливі для професійної діяльності кожного вихователя дітей дошкільного віку» більшість вихователів (62 особи) відповіли, що воно повністю відповідає дійсності.

На друге твердження «Дезорганізація заважає для здійснення професійної діяльності із дітьми» також більшість вихователів (54 особи) відповіли, що воно повністю відповідає дійсності.

Але при цьому, на третє «Для підвищення рівня самоорганізації необхідні знання з основ тайм-менеджменту» та четверте «Знання особливостей самоорганізації у професійній діяльності необхідні вихователю дітей дошкільного навчального закладу» майже третина опитуваних вихователів (22 особи) оцінили як таке, що не відповідає дійсності. І ми вважаємо, що це досить тривожна тенденція, адже знання з основ тайм-менеджменту дуже необхідні вихователям у їхній професійній діяльності.

П'яте твердження «Я знаю багато способів для вдосконалення рівня професійних знань» більшість вихователів (59 осіб) відповіли, що воно скоріше не відповідає, ніж відповідає дійсності. Цей результат доводить, що саме тут потрібна коригувальна робота.

Щодо шостого твердження «У мене існує система підвищення знань щодо самоорганізації власної професійної діяльності» більшість вихователів (60 осіб) відповіли, що воно не відповідає дійсності, і даний результат свідчить, що у практичній роботі вихователів є деякі прогалини.

На сьоме твердження «Я можу відразу сказати, якою є батьки дитини – самоорганізовані, або ні» більшість опитуваних вихователів (58 осіб) відповіли, що воно повністю відповідає дійсності. Також вихователі зауважили, що таких батьків відразу видно – вони ніколи не запізнюються, у них діти завжди одягнені відповідно температурному режиму, і вони виконують рекомендації вихователів.

По восьмому твердженню «Для підвищення знань з питань самоорганізації я постійно читаю необхідну літературу» більшість опитуваних (49 осіб) відповіли, що воно повністю не відповідає дійсності, і взагалі були здивовані, що існує спеціальна література з питань самоорганізації вихователів у їхній професійній діяльності.



На дев'яте твердження «Вивчення та діагностика готовності до самоорганізації – важливий компонент професійної діяльності» більшість вихователів (55 осіб) відповіли, що воно повністю не відповідає дійсності. Відразу стає зрозуміло, що існує гостра потреба у виправленні даної ситуації.

Щодо десятого твердження «Кожний вихователь має володіти базовими знаннями про раціональну організацію виховання дітей дошкільного віку» всі вихователі (64 осіб) відповіли, що воно повністю відповідає дійсності. Це доводить, що вихователі визнають необхідність раціональної організації виховання дітей, але самі провести відповідну роботу вони не в змозі. Отримання таких даних доводить, що необхідна планомірна робота у цьому напрямку – розвитку змістовного компонента готовності вихователів до самоорганізації у професійній діяльності.

Наступний компонент – **операційний**, оцінювався завдяки таким судженням:

**Оцінка операційного компонента визначалась наступними судженнями:**

Таблиця 2.6

1.	Я вмю організувати раціональну діяльність із дітьми у дошкільному навчальному закладі.
2.	Для мене не викладає складнощів організовувати виховне середовище в групах.
3.	Я раціонально розподіляю час для кожного виховного заняття із дітьми.
4.	Для мене проведення відкритого заняття не викликає

	складнощів.
5.	Я завжди намагаються подолати дезорганізованість у вихованні дітей.
6.	Заклик до роботи з боку завідувача дошкільного закладу для мене – рідкісне явище, я зазвичай самостійно можу із цим впоратися.
7.	Мої заняття із дітьми – цілеспрямовані та послідовні, досягають визначених результатів.
8.	Зазвичай на заняттях із дітьми я не допускаю тривалих зупинок.
9.	Організовані заняття із дітьми дошкільного віку викликають в мене задоволення і радість, я прагну до проведення таких занять.
10.	Самодисципліна – важлива якість, яку я зазвичай виховую у дітей.

Аналіз даних показав, що всі педагоги володіють деякими прийомами та способами для самоорганізації, але деякі питання потребують відповідної корекції. Це говорить про те, що необхідна організована робота у цьому напрямку – розвитку операційного компоненту готовності вихователів до самоорганізації у своїй діяльності.

Так, на перше твердження «Я вмію організувати раціональну діяльність із дітьми у дошкільному навчальному закладі» більшість вихователів (59 осіб) відповіли, що повністю відповідає дійсності.

На друге твердження «Для мене не викладає складнощів організувати виховне середовище в групах» також більшість вихователів (55 осіб) відповіли, що воно повністю відповідає дійсності.

Але при цьому, на третє твердження «Я раціонально розподіляю час для кожного виховного заняття із дітьми» оцінювання вихователів

розподілилася. Так, відповідь «скоріше не відповідає, ніж відповідає» (1 бал) виставили 38 осіб, а відповідь «скоріше відповідає, ніж не відповідає» (2 бали) виставили 26 осіб. Це доводить, що у цьому напрямку необхідно проведення корегувальної та роз'яснювальної роботи.

Четверте твердження «Для мене проведення відкритого заняття не викликає складнощів» більше, ніж половина опитуваних (36 осіб) оцінили як таке, що не відповідає дійсності. Такі дані говорять про те, що необхідно більш детально вивчати питання цього аспекту.

П'яте твердження «Я завжди намагаюся подолати дезорганізованість у вихованні дітей» більшість вихователів (59 осіб) відповіли, що воно скоріше відповідає, ніж не відповідає дійсності.

У шостому твердженні «Заклик до роботи з боку завідувача дошкільного закладу для мене – рідкісне явище, я зазвичай самостійно можу із цим впоратися» більшість вихователів (60 осіб) відповіли, що воно відповідає дійсності.

На сьоме твердження «Мої заняття із дітьми – цілеспрямовані та послідовні, досягають визначених результатів» більшість вихователів (55 осіб) відповіли, що воно повністю відповідає дійсності. Під час опитування вони також відповіли, що дуже намагаються, щоб результати цієї роботи були найкращими.

По восьмому твердженню «Зазвичай на заняттях із дітьми я не допускаю тривалих зупинок» більшість опитуваних (49 осіб) відповіли, що воно повністю відповідає дійсності.

На дев'яте твердження «Організовані заняття із дітьми дошкільного віку викликають в мене задоволення і радість, я прагну до проведення таких занять» більшість вихователів (55 осіб) відповіли, що воно скоріше не відповідає, ніж відповідає дійсності. Отже, існує певна потреба у виправленні такої ситуації.

На десяте твердження «Самодисципліна – важлива якість, яку я зазвичай виховую у дітей» всі вихователі (64 осіб) відповіли, що воно повністю відповідає дійсності.

Оцінка рефлексивно компоненту проводилася за такими питаннями:

**Оцінка рефлексивного компоненту визначалась наступними судженнями:**

Таблиця 2.7

1.	В мене активна позиція щодо самоорганізації професійної діяльності.
2.	Зазвичай я дотримуюся організованого способу життя.
3.	Професійне самовдосконалення для мене важлива ознака як для особистісного, так і для професійного зростання.
4.	Я відчуваю задоволення від праці, яка є організованою.
5.	Якщо люди досягають успіху, то передусім – це ознака їхньої самоорганізації.
6.	Для мене виявити вольові зусилля у досягненні мети не представляє складнощів.
7.	Згрупувати дітей для досягненні мети виховної діяльності – важлива ознака соціальної самоорганізації.
8.	Координувати і регулювати дії батьків у вихованні дітей дошкільного віку – важливе завдання як для кожного вихователя, так і для всього дошкільного навчального закладу.
9.	Прагнути до самоорганізації професійної діяльності – для мене звичайне діло.
10.	Хаос та безпорядок у групі дошкільнят – результат низького

	рівня самоорганізації вихователя у його професійній діяльності.
--	---

Аналіз даних про рефлексивний компонент показав, що більшості опитаних вихователів не виражено активну позицію в самоорганізації своєї діяльності, не всі педагогу дотримуються організованого способу життя.

Якщо розглядати дані опитування детально, то це виглядає наступним чином.

Так, на перше твердження «В мене активна позиція щодо самоорганізації професійної діяльності» більшість вихователів (60 осіб) відповіли, що воно скоріше не відповідає, ніж відповідає дійсності.

На друге твердження «Зазвичай я дотримуюся організованого способу життя» більшість вихователів (52 осіб) відповіли, що воно повністю відповідає дійсності.

Але при цьому, на третє твердження «Професійне самовдосконалення для мене важлива ознака як для особистісного, так і для професійного зростання» оцінювання вихователів розподілилося. Так, відповідь «скоріше не відповідає, ніж відповідає» (1 бал) виставили 35 осіб, а відповідь «скоріше відповідає, ніж не відповідає» (2 бали) виставили 28 осіб. Це доводить, що у цьому напрямку необхідно проведення пояснювальної роботи.

Четверте твердження «Я відчуваю задоволення від праці, яка є організованою» більше, ніж половина опитуваних вихователів (36 осіб) оцінили як таке, що повністю відповідає дійсності. Це говорить про необхідність самоорганізації в професійній діяльності.

П'яте твердження «Якщо люди досягають успіху, то передусім – це ознака їхньої самоорганізації» більшість вихователів (59 осіб) відповіли, що воно скоріше відповідає, ніж не відповідає дійсності.

У шостому твердженні «Для мене виявити вольові зусилля у досягненні мети не представляє складнощів» більшість вихователів (60 осіб) відповіли, що воно скоріше не відповідає, ніж відповідає дійсності. І це є досить тривожним фактом.

На сьоме твердження «Згрупувати дітей для досягненні мети виховної діяльності – важлива ознака соціальної самоорганізації» більшість вихователів (55 осіб) відповіли, що воно повністю відповідає дійсності.

По восьмому твердженню «Координувати і регулювати дії батьків у вихованні дітей дошкільного віку – важливе завдання як для кожного вихователя, так і для всього дошкільного навчального закладу» більшість опитуваних (49 особи) відповіли, що воно повністю відповідає дійсності.

Але на дев'яте твердження «Прагнути до самоорганізації професійної діяльності – для мене звичайне діло» більшість вихователів (55 осіб) відповіли, що воно скоріше не відповідає, ніж відповідає дійсності. Ми бачимо, що існує потреба у виправленні даної ситуації.

На десяте твердження «Хаос та безпорядок у групі дошкільнят – результат низького рівня самоорганізації вихователя у його професійній діяльності» всі вихователі (64 особи) відповіли, що воно повністю відповідає дійсності.

Розроблені нами критерії дозволили визначити рівні готовності вихователів закладу дошкільної освіти до самоорганізації в контрольній (КГ) та експериментальної (ЕГ) групах. Дані подано у таблиці 2.1 та діаграмі (див. табл.2.8, рис.2.2).

Таблиця 2.8

***Рівні готовності вихователів закладу дошкільної освіти до самоорганізації (початковий етап)***

Рівень готовності до самоорганізації	Вихователі, залучені до участі в експерименті (64 особи)	
	Кількість осіб	Показник у %
Високий	8	12 %

Середній	20	32%
Низький	36	56%

Рис.2.2

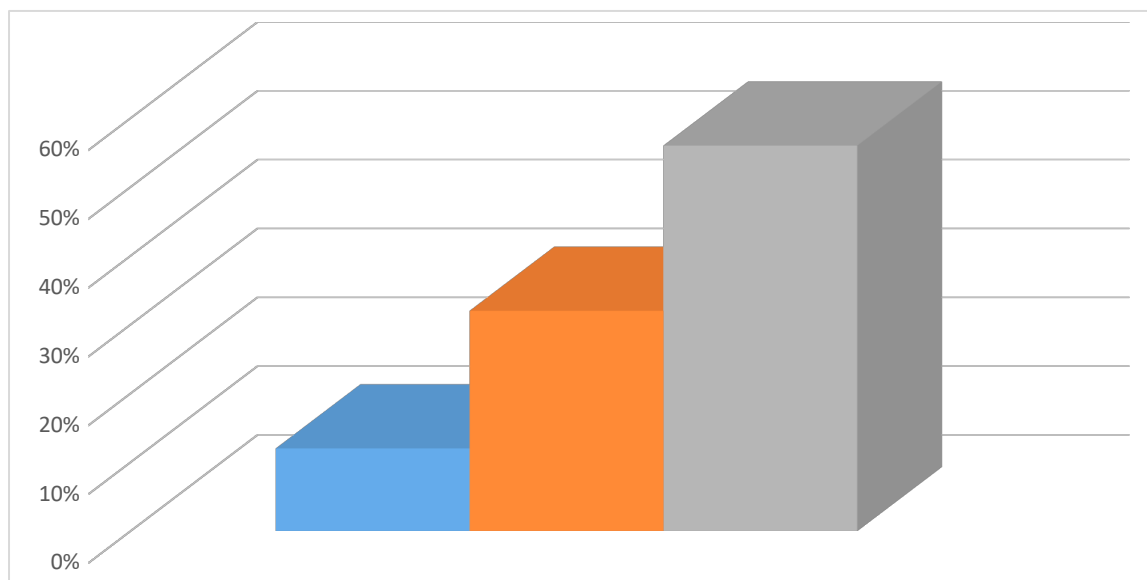


Рис. 2.2. Розподіл даних щодо рівнів готовності вихователів дошкільного навчального закладу до самоорганізації (у %)

12 % - високий рівень, 32 % – середній рівень, і більш, ніж половина вихователів – 56 % – низький рівень готовності до самоорганізації.

Розподіливши вихователів відповідно їх групам та провівши загальний аналіз діагностики, з'ясували, що показник якості знань в обох групах однаковий за усіма рівнями готовності (див.табл. 2.9, рис. 2.3).

**Розподіл вихователів, залучених до педагогічного експерименту, на групи (ЕГ, КГ)**

Рівень готовності до самоорганізації	Експериментальна група (32 вихователя ЗДО №159)		Контрольна група (32 вихователя ЗДО №165)	
	Кількість осіб	Показник у %	Кількість осіб	Показник у %
Високий	4	12%	4	12%
Середній	10	32%	10	32%
Низький	18	56%	18	56%

Рис. 2.3

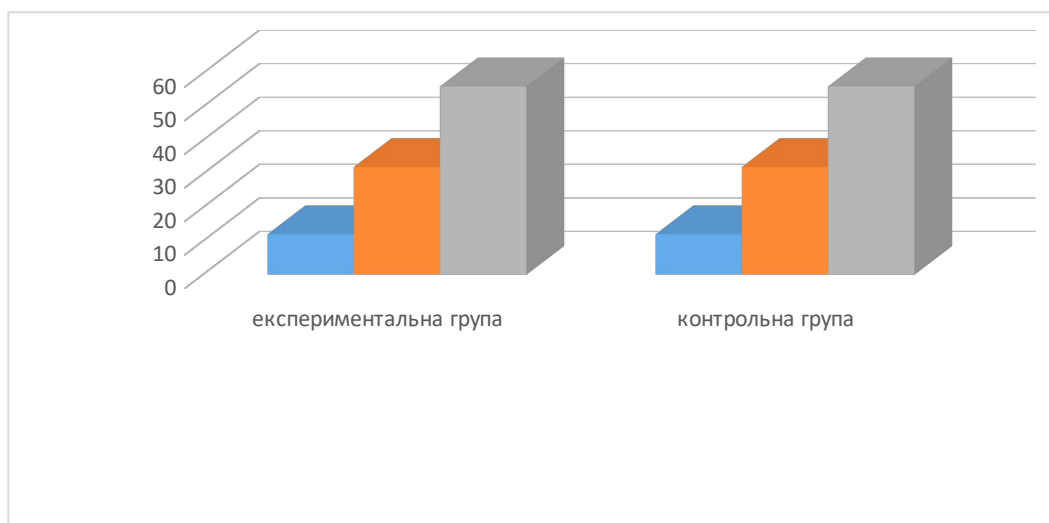


Рис. 2

.3 Порівняльна діаграма щодо рівнів готовності вихователів експериментальної та контрольної груп до самоорганізації (у %) на початку експерименту

Отже, зазначені групи вихователів є рівнозначними на початку констатувального етапу дослідження, що сприяє чистоті його проведення (рис. 2). Виходячи з цього, завданням формувального експерименту стало розробка експериментальної програми для підвищення рівня готовності



вихователів до самоорганізації у професійній діяльності. Саме на це і спрямоване наше подальше дослідження.

## **2.2. Експериментальна перевірка педагогічних умов формування готовності вихователів дітей дошкільного віку до самоорганізації в професійній діяльності**

На основі узагальнених даних експериментального дослідження, де був вивчений стан готовності вихователів до самоорганізації в професійній діяльності, нами була розроблена програма формуючого експерименту.

**Метою формуючого експерименту** було дослідити експериментальним шляхом педагогічні умови формування готовності вихователів до самоорганізації у професійної діяльності.

### **Завдання формуючого експерименту:**

1. Розробка і проведення теоретичних та практичних семінарів щодо рівня підвищення готовності вихователів до самоорганізації у професійній діяльності;
2. Розробка і проведення корекційної роботи для вихователів із різними рівнями готовності до самоорганізації у професійній діяльності;
3. Визначення рівня готовності вихователів дітей дошкільного віку до самоорганізації у професійній діяльності;

Для досягнення цілей першого завдання нами було розроблено низку методик для вихователів експериментальної групи, що включали в себе:

1. Авторську методику оцінювання компонентів готовності до самоорганізації у професійній діяльності;
2. Методику «здатність до самоуправління» (за Н. М. Пейсаховим);
3. Розроблені теми бесіди, що дозволяють уточнити досліджуваний рівень готовності до самоорганізації.

Вся робота здійснювалась в три етапи: підготовчий, основний і заключний.

Першим етапом навчання був мотиваційний, в межах якого відбулося ознайомлення педагогів із особливостями освітнього

середовища закладу дошкільної освіти, важливості організації своєї професійної діяльності.

Виходячи з проблеми та мети дослідження, завдань та гіпотези нами було розроблено програму експериментальної роботи та визначено загальну спрямованість дослідження. Її сутність полягала у визначенні педагогічних умов підготовки вихователів до самоорганізації в професійній діяльності. Такими умовами в контексті теми нашого дослідження можуть бути наступні:

1. запровадження інноваційних форм і методів професійного саморозвитку;
2. забезпечення поетапного формування компонентів готовності вихователів дітей дошкільного віку до самоорганізації в професійній діяльності;
3. створення в педагогічному середовищі ЗДО атмосфери творчої, інтерактивної взаємодії, що стимулює формування готовності вихователів дітей дошкільного віку до самоорганізації.

Виникає необхідність упорядкувати наведені педагогічні умови, окреслити засоби та методи формування готовності вихователів до самоорганізації в професійній діяльності. (Рис 2.4)

Рис 2.4

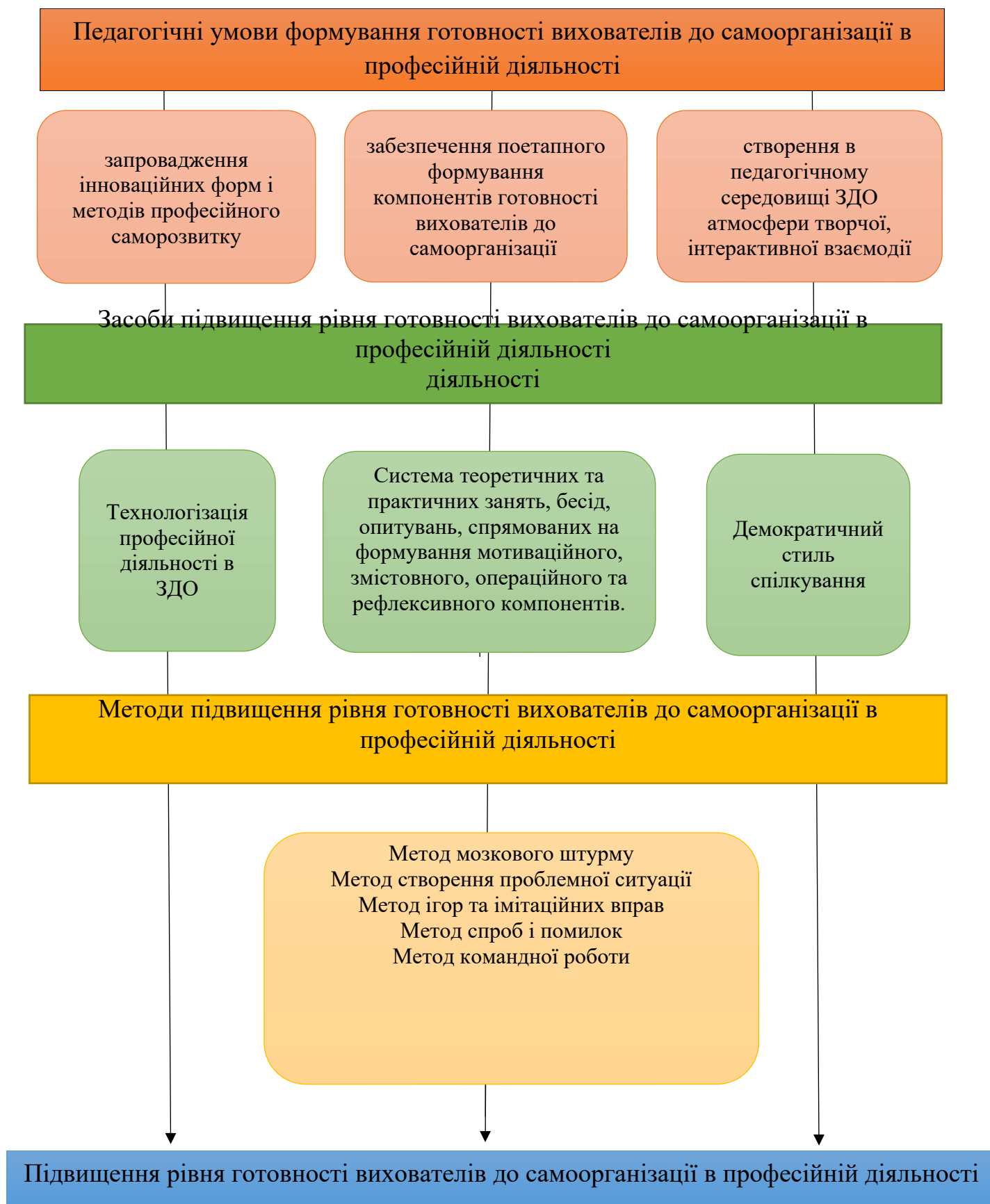


Рис. 2.4 Модель структури готовності вихователя до самоорганізації в професійній діяльності

Для формування готовності вихователів до самоорганізації в професійній діяльності необхідно враховувати методи, засоби та педагогічні умови (рис. 2.4)

Методами підвищення рівня готовності до самоорганізації в професійній діяльності є:

- Метод мозкового штурму
- Метод створення проблемної ситуації
- Метод ігор та імітаційних вправ
- Метод спроб і помилок
- Метод командної роботи

Засобами підвищення рівня готовності до самоорганізації в професійній діяльності є:

- Технологізація професійної діяльності в ЗДО
- Система теоретичних та практичних занять, бесід, опитувань, спрямованих на формування мотиваційного, змістовного, операційного та рефлексивного компонентів.
- Демократичний стиль спілкування

Ознайомлення вихователів із основними елементами самоорганізації в професійній діяльності відбувалось за допомогою семінарів, консультацій та бесід, у ході яких були надані рекомендації та пояснення. (рис 2.5)

Рис 2.5



Рис 2.5 Форми роботи із вихователями ЗДО

Під час підготовчого етапу нами були розроблені десять запитань , які були поставлені вихователям у форматі бесіди:

Таблиця 2.10

1.	Чи вірно Ви визначаєте власні можливості у професійній діяльності?
2.	Зазвичай, під час проведення занять, Ви все передбачаєте заздалегідь?
3.	Чи вдається у роботі із батьками домогтися задуманого?
4.	Чи заважають Вам у роботі непередбачені перешкоди довести

	справу до кінця? Якщо так, то наведіть приклад.
5.	Як Ви вважаєте, коли існує чіткий план роботи у групі, чи важко із ним творчо працювати?
6.	Чи замислюєтеся Ви про професійні цілі? Які вони?
7.	Як зазвичай Ви продумуєте плани для досягнення гарних результатів у роботі із дітьми.
8.	Чи можна сказати, що у роботі із дітьми Ви завжди досягаєте того, чого хотіли?
9.	Що зазвичай впливає на вибір ваших рішень: поставлені цілі, або настрої в даний момент?
10.	Якими є Ваші особисті цілі та перспективи у житті?

Після проведення таких бесід нами була проведена діагностика у експериментальній групі, і результати були дещо змінені. Так, у експериментальній групі вихователів було встановлено, що високий рівень мали не 13 % опитуваних (3 вихователі), а лише 9% (2 вихователі), відповідно, середній рівень мали не 32 % опитуваних (7 вихователів), а 36 % вихователів (8 осіб). Дані щодо розподілу вихователів на низькому рівні готовності до самоорганізації не змінився – 55 % опитаних (12 вихователів). Результати поглибленої діагностики подано у таблиці 2.3 (див. таблицю 2.11).

Таблиця 2.11

**Розподіл вихователів експериментальної групи по рівнях готовності після поглибленої діагностики**

Рівень готовності	Експериментальна група
-------------------	------------------------

до самоорганізації	(32 вихователя ЗДО №159)	
	Кількість осіб	Показник у %
Високий	2	9%
Середній	8	36%
Низький	12	55%

**Основний етап** відзначився значною тривалістю та охопив 6 місяців (лютий – липень 2021 р.). **Мета** даного етапу полягала в апробації експериментальних теоретичних та практичних семінарів щодо рівня підвищення готовності педагогів до самоорганізації у своїй діяльності. Програмою заплановано проведення теоретичних та практичних занять.

Так, на **теоретичному занятті** нами було надано повідомлення, які закінчувалися запитанням до вихователів для роздумів та відповідей:

**Повідомлення 1.** «Самоорганізація у професійній діяльності вихователя дітей дошкільного віку – явище складне. Можна відзначити наступну головну тенденцію, яка існує в практиці ЗДО: прагнути у будь-яких умовах знаходити рівновагу у роботі із дітьми. Але економічна та політична криза, яка на сьогодні існує, порушує рівновагу, збуджує стреси та нервовість. У дітей та їхніх батьків спостерігаються дезорганізованість, що виявляється у поведінці.

Для вихователів сьогодні вкрай важливим є вміти самоорганізуватися, тобто вміти змінити ці стани у дітей, впливати на їхніх батьків. Це має відбуватися усвідомлено, з певним цілеспрямованим початком.

У будь-якій діяльності має існувати плани досягнення мети, що є свідченням процесів самоорганізації. У особистому житті – особисті плани. У кожного вихователя вони є різними. Але у професійних цілях майже у вихователів дітей дошкільного віку є спільність. Як ви вважаєте, чому?».

**Повідомлення 2.** «Чи є загальні принципи, чи існує можливість за допомогою сучасних знань розробити рекомендації для підвищення рівня



готовності вихователів дітей дошкільного віку до самоорганізації у професійній діяльності?

Відомо, що чим більш жорсткими плани занять, тим залишається менше простору для творчості вихователя. Але, без планів роботи із дітьми по певних напрямках вихователі не зможуть досягти наміченої мети. Самоорганізація у такому випадку досягається завдяки чітко організованим, цілеспрямованим діям, за допомогою визначеної чітко мети. Яка є мета Вашої професійної діяльності?».

**Повідомлення 3.** «Що таке готовність вихователів дітей дошкільного віку до самоорганізації у професійній діяльності? По-перше, це наявність певної задалегідь мети, яка визначена у Законі України «Про дошкільну освіту», у Базовому компоненті. Відіграють велику роль пріоритети інноваційного розвитку, творчого підходу у виховній діяльності, у професійному зростанні кожного вихователя. По-друге, адаптивність, мінливість і гнучкість у професійній діяльності. По-третє, підвищення успішної професійної самоосвіти кожного вихователя, а також професійна мотивація. По-третє, використання в різних цілях передачі інформації, нових методик та технологій дошкільного виховання. Для цього слід створити певні умови. Як Ви вважаєте, які це умови?»

**Повідомлення 4.** «Саморозвиток, необхідний для кожного вихователя, потребує певної корекції. Змінюється система вищої та післядипломної освіти, з'являється система освіти дорослих, розробляються нові професійні цілі, накопичується інформація для їх досягнення. Для здійснення професійного саморозвитку необхідним буває і пошук соціальної підтримки, і певні стратегії для досягнення вирішення проблем. Так, для вирішення проблем професійного саморозвитку потрібно залучення зовнішніх ресурсів, пошук інформаційної підтримки. В цьому плані для успішних професіоналів характерним є орієнтованість на взаємодію. Від кого вихователь дітей дошкільного віку може отримати підтримку та конкретну дієву допомогу для професійного саморозвитку?»

**Також, для реалізації другого завдання програми, нами були розроблені рекомендаційні поради для професійного зростання:**

1. Плануйте свій день, складаючи список того, що потрібно зробити, і дотримуйтеся його виконання.
2. Плануйте найскладніші завдання на ту частину дня, коли ви найбільш продуктивні.
3. Прийдіть на роботу за 15 хвилин до робочого дня.
4. Виділіть у своєму розпорядку 45 хвилин, в які вас ніхто не буде турбувати, і сконцентруйтеся на найважливіших завданнях. Для цього можна піти в іншу кімнату, надіти навушники.
5. Не намагайтеся постійно перевіряти свій е-майл або сторінки у соціальних мережах, відключіть всі повідомлення, що надходять Вам на протязі дня. Виділіть на це півгодини свого часу.

Вихователі експериментальної групи обговорювали ці поради та ділилися своїм досвідом щодо них.

Для приклада наведемо думки вихователя-методиста С.В. :«Завжди беріть активну участь в кожній зустрічі, на кожному семінарі чи практикумі. Не намагайтеся заховатися, як маленька дитина. Під час педагогічних рад, методичних об'єднань підтримуйте особистий контакт з колегами, діліться з ними власним професійним досвідом. Якщо ви багато чого знаєте, але не поширюєте власний досвід, ваша праця буде знецінюватися. Коли Ви готуетесь до будь-якого відкритого заняття, проведення свята у групі, репетируйте свої виступи перед дзеркалом, опрацюуйте всі можливі питання від інших і труднощі, які можуть виникнути. Відвідайте відкриті лекції, семінари, практикуми, читайте новітню літературу – саме таким чином Ви зможете розширити свій професійний кругозір».

На практичних заняттях експериментальною групою було відпрацьовано наступні міні-заняття: «Раціональний спосіб життя», «Уміння управляти собою», «Чіткі цінності», «Основи тайм-менеджмента сучасного вихователя», «Саморозвиток», «Навики вирішення організаційних проблем»,

«Уміння впливати на батьків та осіб, що їх замінюють», «Розуміння особливостей організаційної діяльності вихователя», і «Уміння налагодити групову роботу із дітьми», «Аналіз своїх обмежень», «Творчий підхід до організації професійного зростання» тощо. Ці міні-заняття проводилися протягом 30 хвилин та склалися із вступної частини (мотиваційної), основної (вироблення корисних професійних навичок) та заключної (обговорення та підведення підсумків).

Наприклад, **практичне заняття «Основи тайм-менеджмента сучасного вихователя»** було побудовано нами таким чином:

**Мета:** Розвиток професійної компетентності вихователя, професійної рефлексії, відпрацювання методик тайм-менеджменту.

#### 1. Вступна частина (мотиваційна хвилинка)

Мотивація для досягнення успіху. Вступне слово ведучого: «Час – безцінний та невідновлюваний ресурс. І до того часу, поки часом не управляють, нічим іншим управляти не можна».

#### 2. Основна частина.

Відокремлювати основні відносини від другорядних, причому робити це швидко і правильно – дуже цінне в організацію часу вміння. І головним помічником у цьому має стати Метод Ейзенхауера – техніка розміщення пріоритетів. Він виділив наступні 4 категорії щоденних справ за критеріями – важливості та терміновості:

#### **Категорія А: Важливі та термінові**

Сюди входять усі невідкладні справи: аварійна та критична ситуації, проекти з «палаючим терміном», все те, що необхідно виконати негайно. Не допускайте виникнення цих справ! Намагайтеся передбачити їхню появу!

#### **Категорія Б: Важливі та не термінові**

У цій групі мають бути зосереджені справи, які наближають Вас до мети – найкорисніші завдання. Вони стосуються Вашого особистісного розвитку. Зосередьте всі Ваші зусилля на справах цієї категорії – вони дадуть найбільшу віддачу.

### **Категорія В: Не важливі та термінові**

Виконання цих справ не наблизить Вас до досягнення Вашої мети. У цій категорії накопичуються найшкідливіші справи, які намагаються видати себе за справи з категорії А. Це можуть бути термінові справи, які не належать до ваших безпосередніх обов'язків. Не сприймайте все, що треба зробити терміново – за важливе. Думайте про цілі!

### **Категорія Г: Не важливі та не термінові**

Як не прикро, таких справ більшість. Ця категорія щоденних справ робить дуже маленький внесок у Вашу якість життя або не робить його взагалі. Однак вони часто бувають цікавими та навіть приємними. Це може бути: розмова з друзями по телефону в робочий час, чаювання, гра в комп'ютер, перегляд серіалів та ін.

### **Вправа «Оцінка внутрішнього будильника» (пісочний годинник).**

Усі учасники стають перед стільцем, заплющують очі. Ведучий дає завдання – мовчки стояти із заплющеними очима протягом однієї хвилини. Рахувати про себе не можна. Коли хвилина завершиться необхідно розплющити очі і так само мовчки присісти на своє місце. Аналіз, у кого внутрішній годинник іде точно, у кого поспішають, у кого відстають і що це означає.

### **Вправа "Ім'я" (прийом креативного мислення).**

Ведучий пропонує написати своє повне ім'я в стовпчик, вибрати дві гарні літери, підібрати слова-іменники на ці літери. До цих слів підібрати визначення. Дати визначення поняттю «сучасний педагог» із включенням одного із вигаданих словосполучень. (Ведучі розміщують на дошку висловлювання учасників, проводять аналіз).

### **3. Заключна частина.**

Рефлексія

Мета: отримання зворотного зв'язку.

Інструкції. Учасникам пропонується продовжити наступні пропозиції:

1. Найбільше мені сподобалося (не сподобалося)...
2. Для ефективної організації свого часу необхідно...
3. У своїй професійній діяльності я використовуватиму...
4. Актуальним на зустрічі для мене було...

Також обговорення стосувалося і методичних порад для батьків, які прагнуть, щоб їхня дитина була більш організованою. Вихователі розказували, що у своїй практичній діяльності часто спостерігають таке: «Якщо батьки постійно спізнюються або затримуються, то зазвичай і дитина не виявляє організованості та дисципліни. Працювати із такими батьками складно, від них відчувається тривожність, що передається і на психологічний стан дитини».

Також цікавою була робота вихователів експериментальної роботи для підбору приказок та прислів'їв, що стосуються організації свого часу. На наше питання: «Яким приказкам можна навчити дітей, коли вони виявляють недисциплінованість?». Вихователі підбирали наступні прислів'я та приказки: «Бджола мала, а й та працює», «Без діла жити — тільки небо коптити», «Добре роби — добре й буде!», «Коли є до чого жагота, то кипить в руках робота», «Коли почав орати, то у сопілку не грати!», «Недаром говориться, що діло майстра боїться», «Під лежачий камінь вода не тече», «Хочеш їсти калачі — не сиди на печі», «Як дбаєш, так і маєш». Вихователі щиро відкликалися на даний вид роботи, адже впродовж багатьох століть народна мудрість підтверджувала спроможність людини відбирати й осмислювати найхарактерніші сторони праці та суспільного життя. Отже, така робота, як основа багатовікового життєвого досвіду, взаємин між людьми та навколишнім світом, підвищувала інтерес вихователів до саморозвитку, що і стало поштовхом зростання рівня готовності до самоорганізації у їх професійній діяльності.

Під час аналізу роботи з вихователями ми переконались у тому, що індивідуальний підхід та інтерактивна форма взаємодії мають велике

значення у формуванні готовності вихователів до самоорганізації в професійній діяльності. Такий комплексний підхід сприяє розвитку всіх компонентів готовності – мотиваційного, змістовного, операційного та рефлексивного.

Проведені заняття були проаналізовані на предмет активності вихователів дітей дошкільного віку. Під час обговорень вихователі проявляли велику зацікавленість-ставили запитання, брали участь у дискусії. Переважна більшість учасників проявляла інтерес та сміливість. Ті вихователі, які мали сумніви та демонстрували нерішучість, згодом проявили ініціативність. Такий прояв є запорукою професійного зростання в майбутньому. Позитивним показником можемо вважати продукування великої кількості ідей, перехід від пасивного сприйняття до активного (висування питань до обговорюваної теми).

Після аналізу наявних проблем, проведення консультацій, бесід та семінарів спостерігали покращення у розумінні суті поняття «самоорганізація». Вихователі наголосили, що допомога та зацікавленість у вирішенні проблемних питань значно стимулюють дійти успіху та опанувати нові технології. Тим самим підвищується мотивація до пізнання нового та підвищення рівня самоорганізації в професійній діяльності.

Метою останнього, **заключного етапу**, формувального етапу було виявлення рівня готовності вихователів до самоорганізації в професійній діяльності.

Після проведення теоретичних та практичних занять нами, за допомогою діагностики, визначався рівень готовності вихователів до самоорганізації у експериментальній групі. Діагностика показала, що результати змінилися. Так, у експериментальній групі вихователів було встановлено, що високий рівень мали не 9% (2 вихователі), а 27 % (9 вихователів), відповідно, середній рівень мали не 36 % вихователів (11 осіб), а 55 % (17 вихователів), а на низькому залишилося не 55% (18 вихователів), а 18 % (6 вихователі). Результати діагностики подано у порівняльній таблиці

2.4, що відображає певну динаміку у розподілі рівнів готовності до самоорганізації у професійній діяльності (див. таблицю 2.12).

Таблиця 2.12

**Динаміка у розподілі вихователів експериментальної групи по рівнях готовності після проведення теоретичних та практичних занять**

Рівень готовності до самоорганізації	Дані експериментальної групи після поглибленої діагностики (32 вихователя)		Дані експериментальної групи після проведення занять (32 вихователя)		Динаміка (у%) +/-
	Особи	%	Особи	%	
Високий	2	9	9	27	+18
Середній	8	36	17	55	+19
Низький	12	55	6	18	-37

Отже, із таблиці видно зміну у динаміці рівнів готовності вихователів до самоорганізації у професійній діяльності. Так, високий рівень підвищився на 18 %, середній – на 19 %, тоді як низький рівень зменшився на 37 %. Такі дані дозволяють нам говорити про успішність та ефективність занять, але при цьому, як на наш погляд, потрібно проведення корекційної роботи, на що було спрямоване наступне завдання.

Так, **наступне завдання** передбачало корекційну роботу з вихователям різного рівня готовності і здійснювалася наступним чином:

- робота з вихователями з високим рівнем розвитку готовності до самоорганізації у професійній діяльності передбачала широкий вибір самостійних дій, що мають на меті удосконалювати знання і вміння в сфері власного розвитку, що сприяють розвитку всіх компонентів досліджуваної готовності;

- вихователі із середнім рівнем готовності залучалися до роботи по зміні ставлення до свого стилю професійної діяльності, як вищої цінності,

формуванню у них стійкої мотивації до власної самоорганізації, що знизить рівень тривожності та покращить стан справ у різних сферах;

- вихователям, які мають низький рівень готовності до самоорганізації, пропонувалося з'ясувати причини низької мотивації і невміння організувати себе на досягнення певних результатів у власній професійній діяльності.

Після проведення корекційної роботи нами, за допомогою діагностики, визначався рівень готовності вихователів до самоорганізації у експериментальній групі. Діагностика показала, що результати стали дещо іншими. Так, у експериментальній групі вихователів було встановлено, що високий рівень мали не 27 % (9 вихователів), а 40 % (13 вихователів), відповідно, середній рівень мали не 55 % (12 вихователів), а 60 % (13 вихователів), а на низькому залишилося не 18 % (6 вихователів), а 0 % (0 вихователів).

Результати контрольного вимірювання подано у порівняльній таблиці 2.5, що відображає певну динаміку у розподілі рівнів готовності до самоорганізації у професійній діяльності після проведення корекційної роботи (див. таблицю 2.13).

Таблиця 2.13

**Динаміка у розподілі вихователів експериментальної групи по рівнях готовності після корекційної роботи**

**Динаміка у розподілі вихователів експериментальної групи по рівнях готовності після проведення теоретичних та практичних занять**

Рівень готовності до самоорганізації	Дані експериментальної групи після проведення занять (32 вихователя)		Дані експериментальної групи після корекційної роботи (32 вихователя)		Динаміка (у +/-)
	Особи	%	Особи	%	
Високий	9	27	13	40	+13
Середній	17	55	19	60	+5
Низький	6	18	0	0	-18



--	--	--	--	--	--

Отже, із таблиці видно зміну у динаміці рівнів готовності вихователів до самоорганізації у професійній діяльності після проведення корекційної роботи. Так, високий рівень підвищився на 13 %, середній – на 5 %, тоді як низький рівень зменшився на 18 %. Такі дані дозволяють нам сміливо говорити про високу ефективність корекційної роботи із вихователями, що входили до експериментальної групи.

### **2.3. Динаміка становлення готовності вихователів дітей дошкільного віку до самоорганізації в професійній діяльності**

Після запровадження експериментальної програми ми провели спільну діагностику у експериментальній та контрольній групах.

**Мета контрольного етапу експерименту** полягала у виявленні динаміки змін у рівні готовності до самоорганізації в професійній діяльності у кожного вихователя експериментальної групи (ЕГ) та порівняння отриманих результатів з показниками контрольної групи (КГ).

#### **Завдання контрольного етапу експерименту:**

1. Аналіз контрольної діагностики стану готовності вихователів дітей дошкільного віку до самоорганізації у професійній діяльності.

Проведення контрольного етапу відбувалось за методиками констатувального етапу. Відповідно на основі діагностики було здійснено обстеження чотирьох основних компонентів: мотиваційного, змістовного, операційного та рефлексивного.

Прикінцевий зріз і здійснений порівняльний аналіз рівнів готовності вихователів до самоорганізації у професійній діяльності підтвердив, що проведена експериментальна робота призвела до позитивних змін. Результати визначення рівнів готовності вихователів до самоорганізації у професійній діяльності до і після формувального експерименту подано в таблиці 6 (див. табл.6).

Як видно з таблиці, кількісні показники високого рівня готовності вихователів до самоорганізації у професійній діяльності (експериментальна група) після проведеної роботи значно перевищили показники вихователів, що знаходилися у контрольній групі і відповідні показники, що були здобуті під час констатувального експерименту.

Високого рівня готовності вихователів до самоорганізації у професійній діяльності досягли 40% вихователів експериментальної групи (на констатувальному етапі – 13%; рівень зріс на 27%), середній рівень готовності вихователів до самоорганізації у професійній діяльності виявили 60% (на констатувальному етапі – 32%; рівень зменшився на 28%), на низькому рівні готовності до самоорганізації у професійній діяльності вихователів не залишилося - 0 % (було –55%; рівень зменшився на 55%).

У контрольній групі високий рівень готовності до самоорганізації у професійній діяльності виявили 13% вихователів (на констатувальному етапі –13%; динаміки не виявлено – 0%), середній рівень готовності до самоорганізації у професійній діяльності виявлений у 36% вихователів (було –32%; рівень зріс на 4%), низький – у 50% вихователів (було 55%; рівень зменшився на 5 %). Дані розміщено у таблиці 5 та порівняльній діаграмі (рис. 2.14).

Таблиця 2.14

Розподіл вихователів експериментальної і контрольної груп за рівнями готовності до самоорганізації у професійній діяльності (прикінцевий зріз формувального експерименту)

Рівні	Експериментальна група ЕГ				Контрольна група КГ			
	Початок експерименту		Кінець експерименту		Початок експерименту		Кінець експерименту	
	особи	%	особи	%	особи	%	особи	%
Високий	4	13	13	40	4	13	4	13
Середній	10	32	9	60	10	32	12	36
Низький	18	55	0	0	18	55	16	50

Рис. 2.6

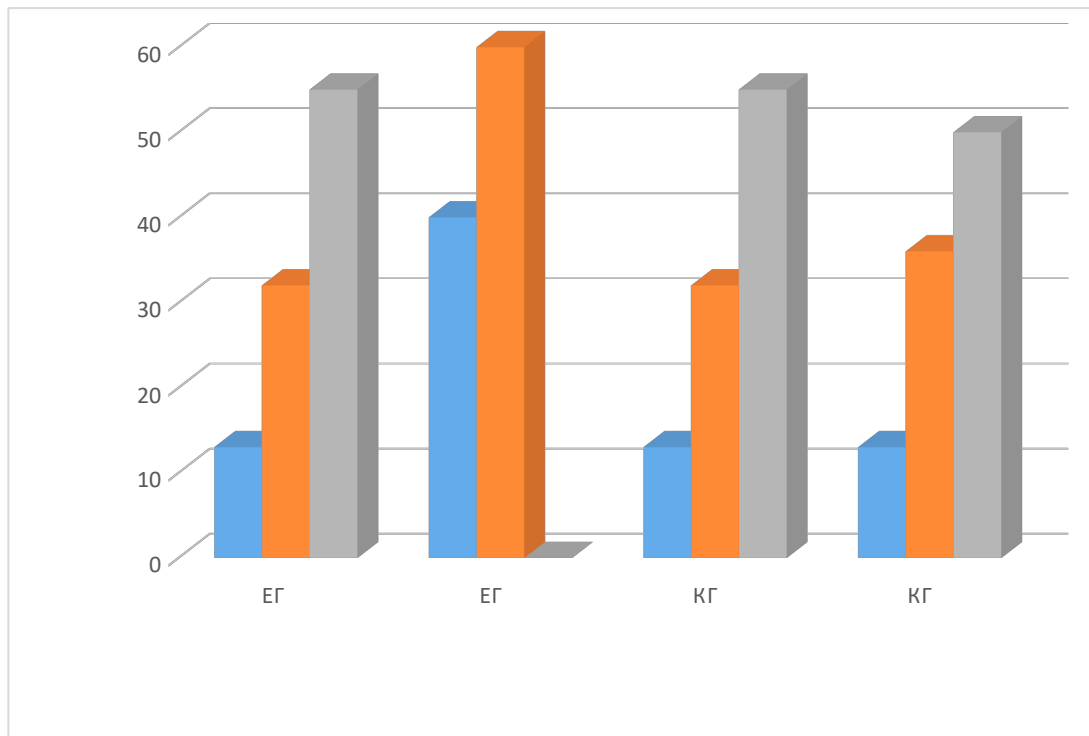


Рис.2.6 Порівняльна діаграма розподілу рівнів готовності вихователів до самоорганізації у професійній діяльності (у%) до і після проведення експериментальної роботи

Наведемо якісні показники, які були отримані внаслідок проведення бесід із вихователями після запровадження експерименту:

Таблиця 2.15

Вихователь М.М.	«Проведена експериментальна робота відкрила мені проблему мого життя – і це самоорганізація, зростання як особистості в цілому. Я ніколи не задумувалася, що така робота може бути настільки цікавою, адже ми простежували кожний свій день, планували кожний час роботи, що
-----------------	--

	<p>відзначилося і на організації вільного часу від роботи, вдома, із сім'єю. Нарешті, я вивчила що таке самоорганізація, зрозуміла, що відбувається, коли стресові ситуації відходять на задній план, а робота із дітьми приносить справжнє задоволення».</p>
<p>Вихователь Р.П.</p>	<p>«Ми вже давно повинні були звикнути до прогресивних змін, що відбуваються у сучасній дошкільній освіті. І це призводять до того, що вихователям потрібно ще більше працювати над собою, змінюватися і удосконалюватися. І саме важливе - це перетворити себе, зробити власне професійне становлення керованим. Мені приємно, коли я можу сама управляти своїм часом, сама контролювати власні емоції, адже до цього часу із цим у мене були певні труднощі – я багато чого не встигала. Після відвідування мною занять мені стало відомо, що потрібним є рух до збалансованості та рівноваги. Дуже прикро, що ці знання я не отримала раніше.»</p>
<p>Вихователь О.В.</p>	<p>«Я вважаю, що тайм-менеджмент допомагає ефективно вирішувати наступні завдання: побачити свою професійну діяльність у цілісності; вміти аналізувати і</p>

	<p>прогнозувати свою подальшу роботу із дітьми та їх батьками; сприяти розробці ефективної системи виховання дітей дошкільного віку; знаходити границю гнучкості у планах роботи; ефективно досягати цілей; набувати нових способів досягнення мети в складних умовах для забезпечення ефективного виховного процесу у дошкільних навчальних закладах».</p>
<p>Вихователь Н.О.</p>	<p>«Я завжди намагаюсь планувати свій день та намагаюсь організувати свою роботу так , аби діти отримали позитивні результати, а їхні батьки – задоволення від того, що їх діти зростають і розвиваються. Мої вихованці прагнуть виконувати невеличкі доручені завдання до кінця. Це не може не радувати».</p>
<p>Вихователь В.М.</p>	<p>«Після проведення практичних занять я зрозуміла, чому я не завжди могла знаходити вірний шлях для вирішення поставленої мети. Але зараз я маю уявлення, як правильно планувати свої заняття із дітьми, знаю, яким чином буду справлятися з труднощами та стресовими ситуаціями, що інколи виникають в роботі вихователя».</p>

--	--

Отже, результати дослідження засвідчили, що обрані зміст і прийоми формувального етапу експерименту були вірними, оскільки сприяли підвищенню рівня готовності вихователів до самоорганізації.

Проведене експериментальне дослідження спрямовувалось на реалізації моделі формування готовності вихователів до самоорганізації в професійній діяльності показало, що мотивація педагогів має позитивну динаміку. Проведена робота дозволяє нам дійти до висновків.

## **Висновки до розділу 2**

Проведене експериментальне дослідження було спрямовано на визначення критеріїв, показників та рівнів готовності вихователів до самоорганізації в професійній діяльності.

Компонентами готовності були визначені наступні: мотиваційний, змістовний, операційний та рефлексивний.

Нами було визначено основні складові кожного з компонентів. Так, мотиваційний є основним, і передбачає наявність мотивації до організованого способу життя і раціональній організації своєї педагогічної діяльності.

Показниками змістовного компоненту є наявність розуміння про самоорганізацію та форми власного вдосконалення та розвитку; спеціальні знання, терміни та поняття, що входять у наукове поле проблеми.

В свою чергу, операційний компонент передбачає здатність організувати свою професійну діяльність, яка буде спрямована на покращення професійної діяльності в ЗДО. А рефлексивний компонент передбачає здатність до рефлексії, можливість давати оцінку своїй діяльності. При цьому виявлено 3 рівні готовності вихователів до

самоорганізації у своїй професійній діяльності, а саме : високий, середній і низький.

Відповідно до високого рівня вихователь має стійку мотивацію до організації своєї професійної діяльності та активну лідерську позицію. В нього наявні знання про основи тайм-менеджменту, також вміє організовувати діяльність із дітьми в закладі дошкільної освіти.

У вихователя, готовність якого сформована на середньому рівні наявні усвідомлення потреби в раціональній організації професійної діяльності та активної позиції у саморозвитку.

Знання вихователя із низьким рівнем сформованої готовності до самоорганізації знаходяться на недостатньому рівні. В нього визначається відсутність особистих мотивів в самоорганізації, наявність явних прогалин в наукових знаннях про організацію своєї діяльності, неможливість планувати і організовувати роботу в ЗДО.

Протягом експериментального дослідження було перевірено педагогічні умови формування готовності вихователів до самоорганізації в професійній діяльності шляхом впровадження експериментальної програми. Впровадження її і було спрямовано на реалізацію даних педагогічних умов та продемонструвало досить позитивну динаміку у розвитку мотиваційної складової., підвищення рівня знань, умінь та професійних навичок.

За підсумками формувального та контрольного етапів дослідження доходимо висновку, що сформувати готовність вихователів до самоорганізації можливо лише за умов впровадження певних заходів: бесід, семінарів, теоретичних та практичних занять тощо.



## ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Відповідно до мети та завдань, окреслених на початку роботи, були зроблені наступні висновки.

Формування готовності вихователя до самоорганізації в професійній діяльності – це досить складний та багатогранний процес, у якому важливу роль відіграють уміння людини так організувати свою діяльність, щоб найповніше реалізувати свій творчий потенціал за умов відповідної ситуації. Сучасні заклади дошкільної освіти потребуються фахівців, які здатні до самоорганізації та самовизначення.

У першому розділі роботи було здійснено теоретичний аналіз наукових праць, які присвячені формуванню готовності вихователя до самоорганізації в професійній діяльності, що говорить про актуальність проблеми.

Визначено, що готовність вихователя до самоорганізації в професійній діяльності є особливим станом особистості, за якого передбачено наявність мотиваційного ставлення до власної професійної діяльності, володіння сучасними та ефективними методами та засобами досягнення власних та професійних цілей, здатності до рефлексії тощо.

Проведений теоретичний аналіз проблеми доводить необхідність у створенні таких педагогічних умов, що сприятиме формуванню готовності вихователя до самоорганізації в професійній діяльності. Серед них:

1. запровадження інноваційних форм і методів професійного саморозвитку;
2. забезпечення поетапного формування компонентів готовності

вихователів дітей дошкільного віку до самоорганізації в професійній діяльності;

3. створення в педагогічному середовищі ЗДО атмосфери творчої, інтерактивної взаємодії, що стимулює формування готовності вихователів дітей дошкільного віку до самоорганізації.

У другому розділі роботи проводилось експериментальне дослідження.

Під час констатувального етапу експерименту було визначено компоненти та показники готовності вихователя до самоорганізації в професійній діяльності., вивчення яких відбувалось за допомогою комплексу діагностичних методик.

Компонентами готовності були визначені наступні: мотиваційний, змістовний, операційний та рефлексивний. Так, мотиваційний є основним, і передбачає наявність мотивації до організованого способу життя і раціональній організації своєї педагогічної діяльності.

При цьому виявлено 3 рівні готовності вихователів до самоорганізації у своїй професійній діяльності, а саме : високий, середній і низький. До кожного рівня були підібрані відповідні критерії.

Результати проведення констатувального етапу експерименту засвідчили наступні дані: високому рівню готовності відповідають 12 % вихователів, середньому – 32%, тоді як низькому рівню відповідають 56%. Отримані результати є підтвердження несформованості готовності вихователя до самоорганізації в професійній діяльності.

Протягом формувального етапу експерименту було перевірено педагогічні умови формування готовності вихователя до самоорганізації в професійній діяльності шляхом впровадження експериментальної програми, яка включала в себе: теоретичні та практичні заняття, консультації, бесіди, семінари тощо.

За підсумками формувального та контрольного етапів дослідження спостерігаємо позитивну динаміку рівнів готовності завдяки впровадженню експериментальної програми, а отже створених певних педагогічних умов.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аверін М. Метод самоорганізації особистості та його соціально-педагогічні перспективи Київ. Контекст, 2017. 336 с.
2. Алексеєнко-Лемовська Л. В. Методична компетентність вихователів дошкільних навчальних закладів: сутність та концептуальні засади. Педагогічні науки 2015. № 126. С. 14-23.
3. Андрущенко В. П. Організоване суспільство: потреба для України. Нова парадигма : Філософія. Соціологія. Політологія: Журнал наукових праць. Вип. 50. Київ. 2005. С. 3-21.
4. Андрущенко К.А. Теоретичні аспекти самоменеджменту: умови виникнення і розвитку. 2010. № 7. [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.m.nauka.com.ua/?op=1&j=efektyvnaekonomika&s=ua&z=258>
5. Арешонков В.Ю. Педагогічні засади самоорганізації слухачів системи післядипломної педагогічної освіти : дис... канд. пед. Наук. Житомирський держ. ун-т ім. І.Франка. Житомир, 2016. 215 с.
6. Бабіч Л. В., Кондратенко Г. М. Основи педагогічної майстерності. Херсон, 2002. 81 с.
7. Бабчинська О. І., Шевченко І.О., Гайдай І.С. Перспективи розвитку самоменеджменту в Україні. [Електронний ресурс] / Режим доступу: [www.rusnauka.com/29\\_DWS\\_2012/Economics/5\\_120673.doc.htm](http://www.rusnauka.com/29_DWS_2012/Economics/5_120673.doc.htm).
8. Базовий компонент дошкільної освіти (нова редакція), схваленого рішенням колегії Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 21.01.2021 №33;

9. Бех І. Рефлексивно-експліцитний метод у вихованні особистості. Рідна школа. 2012. № 12. С. 3-7.
10. Беленька Г. В. Вихователь дітей дошкільного віку: становлення фахівця в умовах навчання. Київ. 2006. 304 с.
11. Валецька Р. Роль вихователя у формуванні мотивації і навичок здорового способу життя у дітей дошкільного віку. Педагогічний пошук. 2007. № 2. С. 73-75.
12. Волотовська Т.П. Самоменеджмент керівника загальноосвітнього навчального закладу як основа його самоосвітньої діяльності. Теорія та методика управління освітою. 2015. № 2 (16). [Електронний ресурс]. Режим доступу: [file:///C:/Users/www/Downloads/ttmuo\\_2015\\_2\\_20%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/www/Downloads/ttmuo_2015_2_20%20(1).pdf)
13. Глузман О. В. Базові компетентності: їхня сутність та значення у життєвому успіху особистості. Гуманітарні науки. 2019. № 1(17). С. 6-15.
14. Горський А. Є. Комплексне дослідження стану системи дошкільної освіти України. Аналітичний звіт. Київ. 2018. – 118 с.
15. Грищенко В. О. Самоменеджмент : Навч. Посіб. Луганськ, 2006. 192 с.
16. Давкуш Н. Формування прогностичної компетентності майбутніх вихователів дошкільних закладів в умовах. Педагогіка і психологія проф. освіти. 2012. № 1. С. 115-122.
17. Добронравова І. Динамічний хаос у соціумі як середовище соціальної самоорганізації. Соціологія: теорія, методи, маркетинг. 2015. № 1. С. 168-180.
18. Добрянский І.А. Особливості, способи і прийоми організації активного діалогічного навчання (з досвіду роботи). 2007. №1. С. 47-55
19. Дошкільна освіта у світі. Україна. [Електронний ресурс]/Режим доступу: <http://pedpresa.ua/114523-doshkilna-osvita-u-sviti-ukrayina.html>
20. Дубич К. В. Основи теорії управління та менеджменту : Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ. Пектораль, 2005. 101 с.

21. Єльнікова Г. В. Сутність адаптивного управління, його закономірності і принципи. Наука і сучасність. Київ. 2000. Вип. 2, ч. 1. - С. 69-78
22. Єрмошенко М. М. Менеджмент : підручник К., 2011. - 656 с.
23. Жебровський Б. Дошкілля на порозі нового року. Дошкільне виховання. 2014. № 1. С. 2-4.
24. Зязюн Л. І. Теоретичні засади розвитку та саморозвитку особистості в освітній системі Франції: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра пед. Наук. Київ. 2008. – 30 с.
25. Інструктивно-методичні рекомендації «Щодо організації діяльності закладів дошкільної освіти у 2020/2021 навчальному році» Лист МОН України від 30.07.2020 № 1/9-411. 10 с. [Електронний ресурс] / Режим доступу: <https://mon.gov.ua/storage/app/uploads/public/5f2/402/c17/5f2402c174135147155911.pdf>
26. Керженцев П. М. Принципи організації. Київ. Либідь. 1993. С. 265-292.
27. Колесник О. П. Психологія духовного саморозвитку особистості: монографія. Луцьк: РВВ «Вежа» Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2017. 388 с.
28. Колпаков В. М. Самоменеджмент: навч. посіб. Київ. Вид-во «Персонал», 2008. 528 с.
29. Конопкин О. А. Психическая саморегуляция произвольной активности человека (структурно-функциональный аспект). Вопросы психологии. 1995. № 1. С. 5-12.
30. Кошіль О. П. Освітнє середовище дошкільного навчального закладу: генеза та сутнісний зміст поняття. 2017. № 3-4. С. 150-162.
31. Кузьмінський А. І. Педагогіка вищої школи [навч. посіб.] Київ. 2005. 486 с.
32. Линенко, А. Ф. Педагогічна діяльність і готовність до неї : монографія. ПДПУ ім К. Д. Ушинського. Одеса. 1995. 80 с.

33. Лукашевич М. П. Менеджмент людських ресурсів та самоменеджмент як соціальні технології реалізації особистісного потенціалу менеджера. 2007. Вип. 3. С. 608-620.
34. Лукашевич М.П. Теорія і практика самоменеджменту. Київ. МАУП, 2010. 225 с.
35. Максименко С.Д. Загальна психологія. Київ: МАУП, 2016. 256 с.
36. Машовець М. А. Підготовка сучасного педагога дітей дошкільного віку в умовах мінливого соціуму . Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. 2015. № 4. С. 339-347.
37. Мжачих С. С. Самоорганізація майбутнього керівника дошкільного навчального закладу у професійній діяльності як наукова проблема. Еврика. 2016. № 1 (3). С.53-56.
38. Мирончук Н. М. Основи самоорганізації у професійній діяльності: навчально-методичний посібник. Житомир. 2020. 133 с.
39. Мирончук Н.М. Змістові характеристики самоорганізації праці викладача вищого навчального закладу. Формування дидактичної компетентності педагогів дошкільної та початкової освіти. Житомир. Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. С. 64-68.
40. Міщенко І.В. Самоорганізація [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.pharmencyclopedia.com.ua/>
41. Нестеренко Г. О. Синергетичний вимір самореалізації особистості в умовах трансформації суспільства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. філософ. наук. Київ. 2016. 20 с.
42. Нетепчук В. В. Самоменеджмент : навч. посіб. Рівне. 2013. 353 с.
43. Новаченко Т. В. Самоорганізація діяльності державного службовця: вітчизняний та європейський досвід: навч.-метод. матеріали / Т. В. Новаченко; уклад. Н. В. Ясько. – К.: НАДУ, 2013. – 96 с.
44. Новаченко Т.В. Формування педагогічної самоорганізації студентів педагогічних училищ: Методичні рекомендації. Одеса. 2004. - 43 с.

45. Орликовський М. О. Самоменеджмент : практикум: терміни, тести, практик. завдання та ситуації : навч. Посіб. Київ. Кондор, 2012. 409 с.
46. Поніманська Т. Сучасним дітям – педагога нової генерації. Дошкільне виховання. 2012. № 12. С. 2-3.
47. Попова О. В. Становлення та розвиток інноваційних педагогічних ідей в Україні у ХХ ст. Харків: ОВС. 2001. 314 с.
48. Розлуцька Г. Турус О. Ілавська Д. Теоретичні підходи до інновційної діяльності педагога-дошкільника. Педагогічні інновації у фаховій освіті. 2018. №1 (6). С. 141-146.
49. Симодейко С. І. Самоменеджмент майбутніх учителів початкових класів як педагогічна проблема. Наука і освіта. 2016. № 6. С. 209-211.
50. Скалозуб Т. І. Професійно-педагогічна діяльність майбутнього вихователя. Наука і освіта. 2015. № 7. С. 232-235.
51. Скляренко А. О. Аналіз підходів до визначення змісту поняття самоменеджменту. Інноваційна педагогіка. 2019. Випуск 10. С. 80-84
52. Сластенин В.А. Педагогика Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. Заведений. Москва. «Академия». 2013. 576 с.
53. Словник української мови: в 11 томах. Т.4. Київ. Рад.думка, 1973. 689 с.
54. Смольська Л. Самоменеджмент - умова конкурентоспроможності педагога. Нова пед. думка. 2008. - № 4. С. 112-114.
55. Сологуб А. І. Самоорганізація – засіб самотворення креативної особистості обдарованої дитини. [Електронний ресурс]/ Режим доступу: <http://ccjournals.eu/ojs/index.php/e-learn/article/viewFile/268/254>. С.159-164.
56. Соціологія: словник термінів і понять. Житомир. Вид-во «Волинь», 2003. – 236 с.
57. Спиця Н. В. Оптимізація процесів самоорганізації сучасного суспільства : автореф. дис... канд. філос. Наук. Запоріжжя, 2018. 17 с.
58. Тлумачний російсько-український словник психологічних термінів толкових [Електронний ресурс]/ режим доступу: [http://ebooktime.net/book\\_99.html](http://ebooktime.net/book_99.html)

- 59.Фридман Л. М. Педагогический опыт глазами психолога: кн. для учителя. Москва. Просвещение. 1987. 224 с.
- 60.Томашевська І. П. Педагогічний самоменеджмент як передумова ефективної професійної діяльності учителя. Вісник Черкаського університету. «Педагогічні науки». 2012. № 24 (237). С. 126-129.
- 61.Трубник І. В. Формування мотиваційного компонента професійної готовності майбутніх вихователів. Наука і освіта. 2011. № 6. С. 235-238.
- 62.Фалеева Л.В. Организованность и самоорганизация как качество личности: сравнительный анализ понятий. Современные проблемы науки и образования. 2012. № 4. [Електронний ресурс]/ режим доступу: [www.science-education.ru/104-6896](http://www.science-education.ru/104-6896).
- 63.Хоронжий А.Г. Самокерування духовним розвитком способу життя людини. Львів. 2012. С. 21.
64. Хуторской А. В. Ключевые компетенции. Технологии конструирования. Народное образование. 2003 № 5. с. 55-61.
65. Цимбалару А. Д. Освітній простір: сутність, структура і механізми створення. Український педагогічний журнал. 2016. №1. С. 41-50.
66. Черепаня Н.І. Формування професійної компетентності майбутніх фахівців з дошкільної освіти. Херсон. 2018. С. 91-93
67. Штепа О. С. Самоменеджмент (самоорганізування особистості). Львів. 2012. 361 с.
68. Штепа О.С. Самоменеджмент: процесуальна та диспозиційна характеристика. 2010. № 4. С. 224-235.
69. Щвец Т. А. Готовності майбутнього вихователя до педагогічної діяльності як елемент професійної майстерності. Педагогічні науки: наук. Видання. 2015. Вип. 67. С. 420-424.
- 70.Ягупов В. В. Педагогіка. Київ: Либідь, 2017. 560 с



## ДОДАТКИ

Додаток А

Стимульний матеріал для авторської методики визначення рівня готовності вихователів до самоорганізації у професійній діяльності

### Опитувальник 1

Шановний респонденте, обведіть кружечком відповідні бали щодо суджень, які представлено у таблиці. Опитування анонімне.

0 балів - твердження повністю не відповідає дійсності;

1 - скоріше не відповідає, ніж відповідає;

2 - скоріше відповідає, ніж не відповідає;

3 - твердження повністю відповідає дійсності.

### Мотиваційний компонент

№	Судження	Бали			
		0	1	2	3
1	Я хочу знати основи раціонального способу життя	0	1	2	3
2	Я хочу дізнатися значення раціональної діяльності для підвищення якості професійної діяльності	0	1	2	3
3	Я дотримуюся раціонального способу життя.	0	1	2	3
4	У мене сильна мотивація до самоорганізації у професійній діяльності.	0	1	2	3
5	У мене висока потреба в раціональній організації професійного саморозвитку.	0	1	2	3
6	У мене сильна мотивація до самоорганізації у власному житті.	0	1	2	3

7	У мене переконання, що позитивна мотивація на раціональну організацію праці підвищить рівень моєї професійної діяльності.	0	1	2	3
8	Я завжди цікавлюся новими методиками організації праці у дошкільних навчальних закладах.	0	1	2	3
9	У мене сильне переконання в необхідності самоосвіти в галузі професійної діяльності.	0	1	2	3
10	Для здійснення професійної діяльності необхідно ознайомлюватися із технологіями тайм-менеджменту.	0	1	2	3

## Опитувальник 2

Шановний респонденте, обведіть кружечком відповідні бали щодо суджень, які представлено у таблиці. Опитування анонімне.

0 балів - твердження повністю не відповідає дійсності;

1 - скоріше не відповідає, ніж відповідає;

2 - скоріше відповідає, ніж не відповідає;

3 - твердження повністю відповідає дійсності.

### Змістовний компонент

№	Судження	Бали			
		0	1	2	3
1	Знання про самоорганізацію важливі для професійної діяльності кожного вихователя дітей дошкільного віку.	0	1	2	3
2	Дезорганізація заважає для здійснення професійної діяльності із дітьми.	0	1	2	3
3	Для підвищення рівня самоорганізації необхідні знання з основ тайм-менеджменту.	0	1	2	3
4	Знання особливостей самоорганізації у професійній діяльності необхідні вихователю дітей дошкільного навчального закладу.	0	1	2	3
5	Я знаю багато способів для вдосконалення рівня професійних знань.	0	1	2	3
6	У мене існує система підвищення знань щодо самоорганізації власної професійної діяльності.	0	1	2	3
7	Я можу відразу сказати, якою є батьки дитини – самоорганізовані, або ні.	0	1	2	3

8	Для підвищення знань з питань самоорганізації я постійно читаю необхідну літературу.	0	1	2	3
9	Вивчення та діагностика готовності до самоорганізації – важливий компонент професійної діяльності.	0	1	2	3
10	Кожний вихователь має володіти базовими знаннями про раціональну організацію виховання дітей дошкільного віку.	0	1	2	3

## Опитувальник 3

Шановний респонденте, обведіть кружечком відповідні бали щодо суджень, які представлено у таблиці. Опитування анонімне.

0 балів - твердження повністю не відповідає дійсності;

1 - скоріше не відповідає, ніж відповідає;

2 - скоріше відповідає, ніж не відповідає;

3 - твердження повністю відповідає дійсності.

## Операційний компонент

№	Судження	Бали			
		0	1	2	3
1	Я вмію організувати раціональну діяльність із дітьми у дошкільному навчальному закладі.	0	1	2	3
2	Для мене не викладає складнощів організувати виховне середовище в групах.	0	1	2	3
3	Я раціонально розподіляю час для кожного виховного заняття із дітьми.	0	1	2	3
4	Для мене проведення відкритого заняття не викликає складнощів.	0	1	2	3
5	Я завжди намагаються подолати дезорганізованість у вихованні дітей.	0	1	2	3
6	Заклик до роботи з боку завідувача дошкільного закладу для мене – рідкісне явище, я зазвичай самостійно можу із цим впоратися.	0	1	2	3
7	Мої заняття із дітьми – цілеспрямовані та послідовні, досягають визначених результатів.	0	1	2	3
8	Зазвичай на заняттях із дітьми я не допускаю тривалих зупинок.	0	1	2	3
9	Організовані заняття із дітьми дошкільного віку викликають в мене задоволення і радість, я прагну до проведення таких занять.	0	1	2	3

10	Самодисципліна – важлива якість, яку я зазвичай виховую у дітей.	0	1	2	3
----	--	---	---	---	---

## Опитувальник 4

Шановний респонденте, обведіть кружечком відповідні бали щодо суджень, які представлено у таблиці. Опитування анонімне.

0 балів - твердження повністю не відповідає дійсності;

1 - скоріше не відповідає, ніж відповідає;

2 - скоріше відповідає, ніж не відповідає;

3 - твердження повністю відповідає дійсності.

## Рефлексивний компонент:

№	Судження	Бали			
		0	1	2	3
1	В мене активна позиція щодо самоорганізації професійної діяльності.	0	1	2	3
2	Зазвичай я дотримуюся організованого способу життя.	0	1	2	3
3	Професійне самовдосконалення для мене важлива ознака як для особистісного, так і для професійного зростання.	0	1	2	3
4	Я відчуваю задоволення від праці, яка є організованою.	0	1	2	3
5	Якщо люди досягають успіху, то передусім – це ознака їхньої самоорганізації.	0	1	2	3
6	Для мене виявити вольові зусилля у досягненні мети не представляє складнощів.	0	1	2	3
7	Згрупувати дітей для досягненні мети виховної діяльності – важлива ознака соціальної самоорганізації.	0	1	2	3
8	Координувати і регулювати дії батьків у вихованні дітей дошкільного віку – важливе завдання як для кожного вихователя, так і для всього дошкільного навчального закладу.	0	1	2	3
9	Прагнути до самоорганізації професійної діяльності – для мене звичайне діло.	0	1	2	3

10	Хаос та безпорядок у групі дошкільнят – результат низького рівня самоорганізації вихователя у його професійній діяльності.	0	1	2	3
----	--	---	---	---	---



Запитання для бесіди з вихователями закладу дошкільної освіти.

Передмова. Опитувальник дозволяє виявити Ваші індивідуальні особливості самоорганізації. Точність результатів залежатиме від ступеня Вашої відвертості.

1. Чи вірно Ви визначаєте власні можливості у професійній діяльності?
2. Зазвичай, під час проведення занять, Ви все передбачаєте заздалегідь?
3. Чи вдається у роботі із батьками домогтися задуманого?
4. Чи заважають Вам у роботі непередбачені перешкоди довести справу до кінця? Якщо так, то наведіть приклад.
5. Як Ви вважаєте, коли існує чіткий план роботи у групі, чи важко із ним творчо працювати?
6. Чи замислюєтеся Ви про професійні цілі? Які вони?
7. Як зазвичай Ви продумуєте плани для досягнення гарних результатів у роботі із дітьми.
8. Чи можна сказати, що у роботі із дітьми Ви завжди досягаєте того, чого хотіли?
9. Що зазвичай впливає на вибір ваших рішень: поставлені цілі, або настрої в даний момент?
10. Якими є Ваші особисті цілі та перспективи у житті?