

АВТОРСЬКА СИСТЕМА РОБОТИ З ПОДОЛАННЯ МІЖОСОБИСТІСНИХ ВІДНОСИН ДОМІНУВАННЯ У СТУДЕНТСЬКОМУ КОЛЕКТИВІ

Постановка проблеми. Однією з найважливіших цілей студентського колективу є сприяння підготовці кожного його члена до майбутньої професійної діяльності, вплив на формування необхідних для цього особистих якостей. Особиста участь студентів у керуванні й керівництві діяльністю колективів своїх груп стає для студентів школою цивільного й політичного виховання, розвиває організаторські здібності, психологічно готує їх до праці після закінчення ВНЗ [4]. Однак формування міжособистісних відносин домінування в студентській групі може суттєво та негативно вплинути на цей процес. Водночас система роботи з подолання міжособистісних відносин домінування у студентському колективі не була предметом жодного з вивчених актуальних вітчизняних та зарубіжних досліджень.

Аналіз актуальних досліджень. Поряд з достатнім висвітленням ролі лідерства як у вітчизняній, так і у зарубіжній психолого-педагогічній літературі, роль та значення домінування висвітлені недостатньо як в цілому, так і як фактор формування студентського колективу та зниження продуктивності навчання, що додатково обґрунтовує актуальність дослідження, результати якого висвітлені в даній статті. Проблеми визначення поняття «домінування», його дослідження, проблеми добору методологічного та психодіагностичного інструментарію недостатньо висвітлені у вітчизняній психолого-педагогічній літературі.

Тому **мета статті** полягає в розкритті авторської типології студентів, схильних до домінування, розкритті основних елементів авторської системи роботи з подолання міжособистісних відносин домінування.

Виклад основного матеріалу. Студентський вік є сенситивним для розвитку широкого кола міжособистісних відносин, серед яких чільне місце посідають лідерство та домінування. Лідерство (англ. Leadership) – реалізація організаційного керівництва [8]. Лідерство охоплює (але не обмежується тільки цим, на відміну від домінування) розробку бачення, планування, прийняття рішень, мотивування, організацію, розвиток, наділення повноваженнями і спрямування діяльності людей на досягнення конкретних цілей [3]. За наявності спільності вихідних позицій, лідерство може характеризуватися неоднозначно [7]. Лідерство, зазвичай, характеризується наступними рисами: активна життєва позиція по відношенню до себе та до інших; реалізація групових життєвих планів за рахунок інших членів групи та власних здібностей; характеризується високою оцінкою з боку інших та самооцінкою за шкалою лідерство; визнання та самовизнання досягнень для підвищення впевненості у власних силах; прагнення до самопізнання для отримання більшої інформації щодо сильних сторін своєї особистості для використання їх під час маніпуляції іншими; яскраве прагнення уникати невдач як наслідок страху втратити авторитет [1], прагнення досягнень різноманітними способами; прагнення реалізуватися, звертаючись до власного потенціалу та потенціалу інших; сприймає себе здатним вести за собою інших [5].

Проблема лідерства представлена у психологічній науці доволі широко, проте єдина загальна теорія лідерства поки-що відсутня. Переважна частина наукових досліджень присвячена загальним аспектам особистості лідера. Складність вивчення цього феномену вимагає побудови принципово іншої як теоретичної, так і прикладної моделі.

У сучасній науковій літературі існує велика кількість різноманітних концепцій лідерства, які можна умовно розділити на три великі групи:

1. Концепції, у яких обґрунтовується перевага фактору рис особистості (К. Бландшард, П. Херсей, Д. Гоулман, Р. Ділтс, Ф. Ільясов, Е. Холландер) .

2. Концепції, у яких вирішальним фактором вважається ситуація (В. Врум, Д. Стінсон, Т. Джонсон, Т. Мітчел, Р. Танненбаум, У. Шмідт, Ф. Фідлер, Р. Хаус, А. Яго).

3. Концепції, у яких поєднуються особистісні фактори і ситуаційні (С. Багрецов, В. Львов, В. Наумов, К. Оганян) [6].

Домінування – прагнення до керівництва, управління, здійснення своєї влади не маючи на те достатніх підстав з метою задоволення, передусім, власних прагнень та інтересів. За сприятливих обставин трансформується в лідерство або нівелюється оточенням і поступово деактивується. Як особливий вид відносин, які носять переважно деструктивний для групи характер, домінування здійснюється окремими членами групи, що мають лідерські якості за показниками домінантності, високий рівень прагнення до влади, спрямованості особистості на владу, негативну емоційну привабливість, середній рівень комунікативної дистанції тощо.

Домінування, на відміну від лідерства, характеризується наступними рисами: активна життєва позиція стосовно власного життя; реалізація життєвих планів за рахунок власного потенціалу та можливостей членів групи; характеризується високою оцінкою себе як активного діяча власного життя, за шкалою лідерство з боку групи невисокі показники; прагнення домінувати, отримувати визнання, потрібні позитивні реакції оточуючих, починаючи з простого підтвердження основних здібностей до оплесків та слави; прагнення влади самопізнання як основа для реалізації власного потенціалу та здійснення своєї влади; прагнення уникати невдачі та потреба у досягненні як засіб досягнути високого рівня у будь-якій “своїй” справі; прагнення бути в групі, граючи роль лідера, не будучи таким насправді; сприймає себе здібним за необхідності чи за сприятливим збігом обставин вести за собою інших, переслідуючи передусім власні цілі. Концепції лідерства, у яких обґрунтовується перевага фактору рис особистості (К. Бландшард, П. Херсей, Д. Гоулман, Р. Ділтс), фактично трактують лідерство як домінування. Під поняттям «лідерство» взагалі розуміються тенденції домінування і підпорядкування, впливу і послідовництва у системі міжособистісних взаємин у групі. Лідером вважається член групи, за яким всі решта членів групи визнають право приймати відповідні рішення у важливих для неї ситуаціях, – рішення, які стосуються їх інтересів і визначають напрямок і характер діяльності всієї групи. Лідер – найавторитетніша особистість, яка реально чи формально відіграє центральну роль у діяльності організації та регулюванні групових взаємин. Часто лідерів зображують з негативним забарвленням, однак спеціальних термінів для цього в науковий обіг не вводять. На вирішальну роль особистісного фактору вказує Фархад Ільясов, розглядаючи проблему лідерства через етологічну призму. Його теорія має дискусійний характер. Він вказує, що побудова суспільства потребує ієрархічної поведінки. Базовим («біологічним») регулятором такої поведінки виступає агресія. Вчений цікаво трактує поняття агресії, визначаючи як «конкурентну поведінку в умовах дефіциту ресурсів, яка реалізується у формі нападу, що супроводжується переживанням певних емоцій (роздратування, злість, ненависть, гнів, страх тощо) і спрямовану на перерозподіл деякого ресурсу (влади, сегменту ринку, території тощо) на свою користь. Власне соціальна (внутрішньовидова) агресія, на думку науковця, це – механізм створення ієрархії, тобто взаємин домінування – субдомінування, поділу на «вождів та натовп». Дослідник зосереджує особливу увагу на складових характеру лідера або головних характеристиках агресивної особи: схильність до роздратування, прагнення створювати конфлікти, нав'язувати їх, активно (довго і часто) і вміло погрожувати, стійкість до погроз зі сторони інших. Ф. Ільясов визначав постать лідера, як особистість, котра вміє спричиняти постійний психологічний тиск на оточуючих і демонструє рішучість привести погрозу в дію. Основою агресивної поведінки, на його думку, є страх перед дефіцитом ресурсів (харчів, води, території, статевого партнера) і страх смерті, болі («дефіцит комфорту»). Таким

чином, трактування лідерства даного дослідника більше тяжіє саме до домінування, однак дотепер не існує єдиної точки зору щодо визначення та природи ані лідерства, ані домінування.

Предмет та мета дослідження, результати якого висвітлюються у даній статті, зумовили необхідність проведення емпіричного дослідження. На першому етапі дослідження метою було вивчення взаємовпливу потреби домінування і потреби підпорядкування; зв'язку потреби влади та базових потреб. Використано методики дослідження мотиваційної сфери особистості (методика діагностики міжособистісних стосунків Т. Лірі, методика психодіагностики соціально-психологічних настанов особистості в мотиваційно-потребнісній сфері О. Потьомкіної (шкали настанов особистості на свободу та на владу), опитувальник „Піраміда Маслоу”), а також використовувалися методика вимірювання комунікативної дистанції» (А.Н. Андреева, М.О. Мдівані, Ю.Я. Рижонкіна). Крім того використовувалися також методика дослідження соціального інтелекту Дж. Гілфорда, методика визначення рівня емоційного інтелекту Н. Холла, діагностування гнучкості у спілкуванні за методикою, розробленою американським психологом Арнольдом Гольдштейном (адаптована А. Мітлош).

Результати дослідження дозволили визначити рейтинг вмінь і якостей лідера. Порівнявши і узагальнивши результати, ми визначили першу десятку найбільш рейтингових, вмінь та якостей, необхідних ефективному лідеру: 1 – впевненість у собі, 2 – вміння підібрати людей і працювати у команді, 3 – вміння бути ініціатором змін, 4 – висока мотивація, 5 – прагнення до успіху, 6 – вміння спілкуватись, 7 – наполегливість, відповідальність, 8 – успішне вирішення складних проблем у критичній ситуації, 9 – самокритичність, 10 – емоційна стабільність.

Крім того, результати емпіричного дослідження та авторського досвіду роботи зі студентами, схильними до домінування, дозволили розробити авторську типологію студентів, схильних до домінування. В узагальненому вигляді вона може бути виражена в трьох основних типах: практичний, емоційний, інтелектуальний.

Характеристику кожного типу доцільно викладати в трьох основних компонентах: 1) когнітивний, 2) емоційний, 3) поведінковий.

Практичний тип студента, схильного до домінування:

1) когнітивний компонент: дуже високий і високий рівні розвитку мислення, висока успішність практично по всіх дисциплінах; добре розвинений вербальний інтелект; відчуття й інформацію черпають у практичних діях і результатах, при вирішенні проблем воліють організовувати інших, володіють переважно мисленням лівої півкулі, орієнтацією на думку інших; будь-яке рішення відстоюють до кінця, навіть якщо воно невірне; зосереджуються на головному, на суті проблеми, успішно вчаться тому, що це відповідає їх прагматичності, сприяє досягненню головних цілей;

2) емоційний компонент: високо емоційні з домінуванням позитивних емоцій; добре мобілізуються; товариські, енергійні, нестримні, сильні особистості; установка на успіх, перемогу; дуже (іноді – занадто) впевнені в собі, з низькою тривожністю, добре соціально адаптовані;

3) поведінковий компонент: реалісти, практичні, у всьому покладаються тільки на себе; незалежні, наполегливі, прагнуть домінувати всюди і в усьому; природжені керівники; концентруються на головному; енергійні, нестримні, упевнені у своїх силах; відчутна потреба бути правим, керувати станом справ, вирішувати за інших; постійно суперничають, конкурують із іншими, важко визнають свої помилки, не люблять змінювати своїх рішень; спрямовані на справу, честолюбні, прагнуть досягти високого положення серед своїх однолітків, можуть бути прекрасними керівниками.

Емоційний тип студента, схильного до домінування:

1) когнітивний компонент: високий і середній рівні розвитку мислення, висока успішність, особливо з гуманітарних дисциплін; добре розвинений вербальний інтелект; відчуття й інформацію одержують у спілкуванні з іншими людьми, володіють (образним, інтуїтивним, емоційно забарвленим) мисленням правої півкулі, відсутність чіткої логіки, опора на думку інших людей, легко змінюють свою розумову конструкцію на користь благополуччя групи; головні риси стилю мислення – орієнтація на суб'єктивні фактори проблеми, прагнення знайти загальне навіть у протилежних точках зору;

2) емоційний компонент: відкриті, доброзичливі, товариські, співчутливі, уважні до людей, володіють високою чутливістю, розвинутою емпатією; властиві такі якості як емоційна рівність і передбачуваність; достатньо впевнені в собі, спокійні, рідко переймаються по дріб'язках, мають потребу в людях у важку хвилину; властиві емоційна виразність і відкритість;

3) поведінковий компонент: добре розуміються на людях, спрямовані на міжособистісні відносини, зацікавлені в добрих стосунках, благополуччі інших людей, скріплюють навчальний колектив, стабілізують групу; дуже популярні серед однолітків, як правило, слабкі керівники; намагаються зберегти мир і заради цього уникають займати "тверду" позицію; у конфлікті відступають першими; проявляють твердість, якщо справа стосується питань моралі або порушення справедливості.

Інтелектуальний тип студента, схильного до домінування:

1) когнітивний компонент: дуже високий і високий рівень розвитку мислення, висока успішність, особливо з професійно орієнтованих дисциплін; добре розвинений невербальний інтелект; відчуття черпає усередині себе, необхідні відомості шукає в письмових джерелах, володіє переважно мисленням лівої півкулі чітка логіка, доказовість розумових конструкцій, здатні глибоко й швидко аналізувати ситуацію, орієнтовані на деталі, колекціонують усілякі знання, вважаються ерудитами, важко переконати, змінити вже вироблену ідею, думку;

2) емоційний компонент: спокійні, врівноважені, мають високий рівень мобілізації до дії, рідко переймаються по дріб'язках; впевнені у собі, завзяті, наполегливі, тверді в рішеннях, з низькою тривожністю; часто сильні особистості;

3) поведінковий компонент: невтомні трудівники, працьовиті, старанні, мають потребу доводити почату справа до кінця, витривалі, терплячі, методичні; відчутна потреба в інформації; всі відомості чітко систематизовані, розкладені по «поличках»; люблять сталість, планують своє життя; не люблять зміни звичного ходу подій; прекрасні виконавці; лише іноді бувають гарними керівниками, тому що мають надмірну пристрасть до деталей, додаткової інформації, що позбавляє їх оперативності; не люблять конфліктів, стиль поведінки в конфлікті – відхилення, уникнення; мінімум емоцій.

Враховуючи отримані емпіричні результати була запропонована авторська система роботи з подолання міжособистісних відносин домінування у студентському колективі, до якої, крім роботи з соціальним оточенням студентів, схильних до домінування, індивідуально-консультативної роботи зі студентами, схильними до домінування, консультативної роботи з кураторами студентських академічних груп та викладачами, що працюють зі студентами, схильними до домінування включена також тренінгові програма.

Серед заходів з соціальним оточенням слід виокремити психолого-педагогічну роботу з викладацько-педагогічним складом, що працює з групами, в яких виявлені студенти, схильні до домінування, що проведена у вигляді занять наступної тематики:

Тема 1. Особливості становлення особистості в підлітковому і юнацькому віці (лекція).
План: 1. Ситуація особистісного розвитку в підлітковому і юнацькому віці. 2. Формування вольових якостей. 3. Розвиток ділових якостей особистості. 4. Становлення світогляду. 5. Моральне самовизначення. 6. Досягнення психічного розвитку в підлітковому і юнацькому віці.

Тема 2. Міжособистісні відносини в підлітковому і юнацькому віці (лекція). План: 1. Перехід до спілкування в замкнених товариських групах, психологічно ізольованих від дорослих. 2. Міжособистісні конфлікти в спілкуванні, їхньої причини, динаміка розвитку й способи усунення. 3. Внутрішній поділ системи спілкування й взаємин з дорослими й однолітками.

Тема 3. Неформальне лідерство та домінування у академічній групі (семінар). План: 1. Поняття «лідер», «лідерство», «домінування». Концепції лідерства. 2. Стилі лідерства та типологія домінування. 3. Лідерство та домінування в академічній групі, роль лідера та особи, схильної до домінування у формуванні колективу. 4. Включення лідера та студента, схильного до домінування в систему організації й керування навчально-виховним процесом у ВНЗ.

Тема 4. Методи психолого-педагогічної роботи з неформальними лідерами та студентами, схильними до домінування (практичні заняття). План: 1. Методи виявлення неформальних лідерів та студентів, схильних до домінування у академічній групі 2. Діагностика лідерів та студентів, схильних до домінування різних типів. 3. Методи діагностики динаміки групового розвитку 4. Умови, способи й форми спільної діяльності викладацько-педагогічного складу та лідерів і студентів, схильних до домінування в умовах ВНЗ.

Також окремо доцільно висвітлити соціально-психологічний тренінг членів академічної групи.

Мета тренінгу: виділити, максимізувати природні лідерські здатності в умовах групової взаємодії шляхом позитивного зворотного зв'язку; перетворити схильність до домінування на актуальне лідерство; розвивати мотиви, що лежать в основі міжособистісних відносин лідерів й інших членів академічної групи.

Завдання ведучого – не «обумовлювати» певну поведінку, а дати студенту можливість творчо підійти до власного природного поведінкового репертуару. Успіх ведучого базується на його здатності показати або визволити творчі здатності лідера, а також виявити такі у студентів, схильних до домінування. Це завдання має на увазі навчання таких студентів тому, як самостійно генерувати свою поведінку в межах й умовах контексту, обумовленого часом і простором. Такий підхід розкриває наступні важливі принципи лідерства в академічній групі: вплив інших членів навчальної групи на діяльність і відносини між ведучим і лідером (або лідером і членами навчальної групи); відповідність різних видів зворотного зв'язку завданням навчання й лідерства; ефективний зворотний зв'язок має відношення як до інформації, так і до мотивації; більш високий рівень навчання включає самомотивацію як частину навчання; недолік позитивного зворотного зв'язку руйнує відносини ведучого й лідера (лідера й інших членів навчальної групи) і приводить до «відмови від роботи» з боку лідера.

Загалом програма складається з трьох основних блоків, що мають наступні умовні назви:

1. Формування мотиваційно-орієнтовної ланки (3 заняття)
2. Формування виконавчої ланки (4 заняття)
3. Формування контрольної-оціночної ланки (4 заняття)

До першого блоку входять такі заняття: 1. Знайомство (вправи: «Самопрезентація», «Спільна мова», «Давайте знайомитися», «Вузлик», «До найменшого», «Хто я», «Імпульс»); 2. Актуалізація потреб (вправи: розминка «Місце», «Привіт», «Лідер-це...», «Скелелаз», «Не від себе»); 3. Конкретизація потреб (вправи: розминка «Приємні слова», «Малюнок Я», «Плутанина», «Шляпи», «Перелік слів»).

До другого блоку входять такі заняття: 1. Стилі лідерства (вправи: «Олівці», «Стилі лідерства», «Минуле, сучасне, майбутнє», «Радість»); 2. Особливості лідерства (вправи: «Дискусія», «Перемога чи поразка», «Формула особистості», «Життя з початку»); 3. Навички (вправи: «Масаж», «Царівна», «Лабіринт», «Розтопи коло»); 4. Уміння (вправи: «Рахівниця», «Мафія», «Клубок», «Рефлексія»).

До третього блоку входять наступні заняття: 1. Самооцінка (вправи: «Оплески», «Ти і твоє ім'я», «Асоціації», «Радість»); 2. Взаємооцінка (вправи: «Кольоровий стілець», «Чарівний магазин», «Віяло»); 3. Підсумкове (вправи: «Олівці», «Хто я», «Результат», «Рефлексія»); 4. Заключне (вправи: розминка «Місце», «Розвиток потенціалу», «Світло в кінці тунелю», «Рефлексія»).

Тренінгова програма не є виключним засобом роботи зі студентами, схильними до домінування, однак в ході апробації довела свою результативність.

Висновки. Отже, міжособистісні відносини лідерства та домінування мають велике значення у формуванні та розвитку сучасної студентської групи. Як лідерство, так і домінування впливають на результативність всього процесу навчання та виховання. Відносини лідерства мають загалом позитивний характер, сприяють формуванню студентського колективу, а відносини домінування мають зворотній вплив. Авторська типологія студентів, схильних до домінування (праксічний, емоційний, інтелектуальний типи), основні елементи авторської системи роботи з подолання міжособистісних відносин домінування (робота з соціальним оточенням, індивідуально-консультативна робота, консультативна робота з кураторами студентських академічних груп та викладачами, що працюють зі студентами, схильними до домінування, тренінгова програма тощо) довели свою ефективність, можуть і мають використовуватися в роботі з подолання міжособистісних відносин домінування у студентському колективі у сучасному українському ВНЗ.

Література

1. Бех І.Д. Особистісно зорієнтоване виховання: Науково-метод. Посібник / Іван Бех. – К.: ІЗМН, 1998.- 204с.
2. Бех І.Д. Виховання особистості. У 2 кн. Кн. 1. Особистісно орієнтований підхід: теоретико – технологічні засади. Кн. 2. Особистісно орієнтований підхід: науково – практичні засади / Іван Бех. – К.: Либідь, 2003. – 344с.
3. Бех І.Д. Психологічні джерела виховної майстерності: Навч. Посібник / Іван Бех. – Київ: Академвидав, 2009. – 248 с.
4. Ершова Н.Г. Методические аспекты психолого-педагогического сопровождения учебно-воспитательного процесса в период адаптации студентов к обучению в высшей школе / Наталія Єршова // Теория и практика физической культуры. – 2000. – №5. – С.14-17.
5. Просецкий П.А. Психологические основы формирования коллектива /Автореф.докт.дис / Павло Просецький. – Воронеж, 1971. – 44 с
6. Коломинский Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах / Ярослав Коломінський. – М., 1976. – 127 с.
7. Воротникова А.И. Использование традиций в воспитательной работе со студентами / Анна Воротнікова . – М., 1979 – 189 с.
8. Ліфарєва Н.В. Психологія особистості / Наталія Ліфарєва. – К., 2003. – 237с.

В статтє освещена авторская типология студентов, склонных к доминированию, раскрыты основные элементы авторской системы работы по преодолению межличностных отношений доминирования. В статтє акцентировано внимание на возможности и целесообразности работы по преодолению межличностных отношений доминирования в студенческом коллективе.

Author's typology of students, which prone to domination, main elements of the author's system of the work on overcoming the interpersonal relations of domination are revealed in the article. Attention on possibility and practicability of the work on overcoming the interpersonal relations of domination in student group are accented in article.

Статтю подано до друку 08.02.2012.

© 2012 р.

О.О. Стахова (м. Житомир)

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОСВІДОМОСТІ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ ПОЧАТКОВОЇ ЛАНКИ ШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

Оновлення суспільного життя, пов'язане з гуманізацією та демократизацією країни, передбачає розв'язання цілої низки важливих для розвитку держави завдань, серед яких одним із значущих є завдання всебічного гармонійного розвитку підростаючого покоління, реалізація якого забезпечується насамперед теоретично Державною програмою "Освіта (Україна XXI століття)", Законом України "Про освіту" й практично функціонуванням ряду освітніх закладів, переважну більшість яких складають школи. Відтак, із огляду на вищезазначений контекст, варто наголосити, що формуючи дитячу особистість, майбутнього громадянина держави, навчально-виховний процес повинен базуватись на висококваліфікованих педагогічних кадрах, здатних якісно виконувати свої обов'язки. Однак, як підкреслюють окремі дослідники, в освітній діяльності першочергове значення повинні мати не окремі методичні прийоми і виховні заходи, навіть знання як такі, а особистість учителя, зокрема, рівень його професійної самосвідомості, котра, як зазначалось у наших попередніх працях, забезпечує не лише розуміння та прийняття вимог конкретної професії, певного зразка відносин у ній, але й сприяє усвідомленню власних можливостей, ролі в обраній сфері соціальної взаємодії, формуванню самоповаги до себе як до знавця своєї справи, ефективній організації власної поведінки та діяльності, а отже, опосередковано – розвитку учнів.

Акцентуючи таким чином увагу на залежності професійної майстерності педагога від рівня його професійної Я-підструктури, під якою більшість науковців розуміє процес усвідомлення особистістю себе суб'єктом професійної діяльності (Л.М. Мітіна [3], П.А. Шавірі [10]), ряд авторів (С.В. Васьківська [1], К.В. Наконечна [5], Г.К. Радчук [6], Л.В. Римар [7], О.Л. Туриніна [9], В.І. Юрченко [11], Т.М. Яблонська [12] й ін.) звернулись до дослідження різних аспектів вказаного вище феномена.

Натомість, підкреслюючи роль професійного "Я" у фаховій діяльності вчителя, більшість психологів спрямували свої наукові пошуки на розкриття змістовних одиниць професійної самосвідомості, специфіки її структурної організації. І, як показав проведений нами загальний огляд літературних джерел, ряд дослідників підійшли до окресленого утворення як до єдності трьох процесів – професійного самопізнання (когнітивний компонент), емоційно-ціннісного ставлення до себе як до фахівця, професіонала (афективний компонент) та саморегуляції поведінки в сфері трудової діяльності (вольовий компонент), особливості прояву яких фрагментарно розкриті в деяких працях, в основному таких, що безпосередньо стосуються професійного "Я" майбутніх педагогів середньої й старшої ланок шкільного навчання.

Водночас, із огляду на попередній контекст, слід підкреслити, що спеціальних робіт, котрі б стосувались комплексного дослідження специфіки професійної Я-підструктури майбутнього вчителя 1 – 4-х класів, не виявлено. А це, на наш погляд, може стати предметом нових, самостійних наукових розвідок, результати яких, безперечно, поглиблять концептуальні