

УДК 371.11

## ОРГАНІЗАЦІЯ, АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДНО-ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЇ ПЕРЕВІРКИ ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ ДО САМОПРЕЗЕНТАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Киричок І. І., Дробченко Г. О.

*Предмет дослідження авторів статті – аналіз і оцінка результатів дослідно-експериментальної перевірки готовності до самопрезентаційної діяльності майбутніх керівників загальноосвітніх навчальних закладів під час навчання в магістратурі. На констатувальному етапі дослідження визначено критерії та показники стану готовності студентів до самопрезентаційної діяльності. Як критерії сформованості готовності до самопрезентаційної діяльності виступили компоненти готовності до даного виду діяльності: когнітивний, мотиваційно-ціннісний, діяльнісно-поведінковий. На основі отриманих результатів анкетування "Мій досвід самопрезентації", методик самомоніторингу М. Снайдера, методики експертної оцінки ефективності самопрезентації, шкали виміру тактик самопрезентації С. Лі, Б. Куїглі, авторської методики "Здатність до самопрезентації", опитувальника здатності до управління самопред'явленням у спілкуванні (Н. В. Амяга), спостереження, співбесіди у респондентів визначався той чи інший рівень готовності з урахуванням шкали бальності. Установлено, що проведене на кафедрі педагогіки НДУ імені Миколи Гоголя дослідження щодо формування розвитку готовності до самопрезентації майбутніх фахівців у галузі управління виявило недостатній стан готовності до самопрезентації студентів, оскільки в опитаних найбільш сформований когнітивний компонент готовності до самопрезентаційної діяльності. Результати проведення констатувального етапу експерименту показали, що найнижчими виявилися показники діяльнісно-поведінкового компонента готовності до самопрезентаційної діяльності майбутніх управлінців, оскільки лише у 20,2 % респондентів експериментальної групи виявлено високий рівень готовності до самопрезентаційної діяльності.*

*Автори статті переконливо доводять, що студентам потрібна спеціальна підготовка до самопрезентаційної діяльності, оскільки недостатній рівень усвідомлення особистісного ресурсу, який пов'язаний з успішною самопрезентацією, породжує комунікативні та смислові бар'єри, які стають перешкодою у професійній діяльності управління.*

*Ключові слова: самопрезентація, самопрезентаційна діяльність, готовність до самопрезентаційної діяльності майбутніх керівників ЗНЗ.*

*Предмет исследования авторов статьи – анализ и оценка результатов опытно-экспериментальной проверки готовности к самопрезентационной деятельности будущих руководителей ОУЗ во время обучения в магистратуре. На констатирующем этапе исследования определены критерии и показатели состояния готовности студентов к самопрезентационной деятельности. В качестве критериев сформированности готовности к самопрезентационной деятельности выступили компоненты готовности к данному виду деятельности: когнитивный, мотивационно-ценностный, деятельностно-поведенческий. На основании полученных результатов анкетирования "Мой опыт самопрезентации", методик самомониторинга М. Снайдера, методики экспертной оценки эффективности самопрезентации, шкалы измерения тактик самопрезентации С. Ли, Б. Куигли, авторской методики "Способность к самопрезентации", опросника способности к управлению самопредъявлением в общении (Н. В. Амяга), наблюдения, собеседования у респондентов определялся тот или иной уровень готовности с учетом шкалы бальности. Установлено, что проведенное на кафедре педагогики НДУ имени Николая Гоголя исследование по формированию развития готовности к самопрезентации будущих специалистов в области управления выявило недостаточный уровень*

состояния готовности к самопрезентации студентов, поскольку у опрошенных наиболее сформирован когнитивный компонент готовности к самопрезентационной деятельности. Результаты проведения констатирующего этапа эксперимента показали, что самыми низкими оказались показатели деятельно-поведенческого компонента готовности к самопрезентационной деятельности будущих управленцев, поскольку только у 20,2 % респондентов экспериментальной группы выявлен высокий уровень готовности к самопрезентационной деятельности.

Авторы статьи убедительно доказывают, что студентам необходима специальная подготовка к самопрезентационной деятельности, поскольку недостаточный уровень осознания личностного ресурса, который связан с успешной самопрезентацией, порождает коммуникативные и смысловые барьеры, которые становятся препятствием в профессиональной деятельности руководителя.

*Ключевые слова:* самопрезентация, самопрезентационная деятельность, готовность к самопрезентационной деятельности будущих руководителей ОУЗ.

*The subject of the study is the analysis and evaluation of the experimental results and verification of readiness for the self-presentation activity of future headmasters of general educational institutions at acquiring Master's degree. At the qualitative stage of the study, criteria and indicators of students' readiness for self-presentation were determined. As criteria for the formation of readiness for self-presentation, the components of readiness for this type of activity were made: cognitive, motivational, value-oriented, activity-behavioral. On the basis of the obtained results of the questionnaire MY EXPERIENCE OF SELF-PRESENTATION, methods of self-monitoring M. Snayder, methods of expert evaluation of self-presentation effectiveness, the scale of the tactics of self-presentation of S. Lee, B. Kuigli, the author's technique ABILITY TO SELF-PRESENTATION, the questionnaire of self-presentation management ability in communication (N.V. Amyaga), observation, interviews with respondents determined one or another level of readiness taking into account the scale of balance. It was established that the research carried out at the Department of Pedagogy of the Nizhyn Mykola Gogol State University on the formation of the development of readiness for self-presentation of future specialists in the field of management revealed an inadequate state of readiness for self-presentation of students, since the respondents most formed the cognitive component of readiness for self-presentation activities. The results of the holding phase of the experiment showed that the indicators of the activity-behavioral component of readiness for self-presentation of future managers were the lowest, since only 20, 2% of the respondents of the experimental group found a high level of readiness for self-presentation activity.*

*The authors of the article convincingly prove that students need special training for self-presentation activities, because the lack of awareness of the personal resource, which is associated with successful self-presentation, generates communicative and semantic barriers that hinder the professional activity of the manager.*

*Key words:* self-presentation, self-presentation activity, readiness for self-presentation of future leaders of comprehensive educational institutions.

---

**Постановка проблеми.** Сучасна парадигма вищої освіти диктує необхідність зміни освітніх орієнтацій у сфері підготовки майбутніх керівників загальноосвітніх навчальних закладів. Особливого значення набувають такі аспекти професійного розвитку майбутнього керівника, як уміння формувати відповідний професійний імідж та відтворювати соціальні очікування, оскільки саме від тактики позиціонування своєї персони залежить його професійна компетентність. Самопрезентативна компетентність забезпечує особистості керівника ЗНЗ можливість подати себе, заявити про свої досягнення, наміри, навички та виступає однією з основних умов успішної соціально-психологічної адаптації. І навпаки, невдалі форми самопрезентації можуть породжувати значні проблеми в соціальній сфері життєдіяльності: зниження авторитету, нездатності конструктивно вирішувати проблеми в педагогічному колективі закладу.

**Аналіз останніх публікацій дослідження.** У дидактиці проблема самопрезентації розглядається вченими А. С. Подимовою, А. В. Поляковою в контексті професійних умінь і компетенцій самого вчителя, В. В. Підберезна [4] аналізує стратегії взаємодії управлінця з колегами.

У дослідженнях останніх років представлені ідеї А. Ю. Бригаднової і Л. М. Семенової [5], С. А. Карасьової [1], в яких, по-перше, акцент робиться, власне, на підготовці студентів до самопред'явлення і, відповідно, ігноруються когнітивні й діяльнісні аспекти підготовки до нього, по-друге, мотиваційно-ціннісні підвалини формування самопрезентаційних якостей зводяться, в першу чергу, до саморозвитку особистості без урахування мотивації самопрезентації.

**Мета статті** – здійснити аналіз і оцінку результатів дослідно-експериментальної перевірки формування готовності до самопрезентаційної діяльності майбутніх керівників ЗНЗ.

**Виклад матеріалу.** З метою вивчення стану готовності майбутніх керівників ЗНЗ до самопрезентації нами було проведено експериментальне дослідження, вибірка осіб становила 43 магістри спеціальності "Менеджмент. Освітній менеджмент. Гуманітарні технології управління персоналом" експериментальної групи та 43 магістри спеціальності "Дошкільна освіта", "Початкова освіта" Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя контрольної групи.

Для визначення стану готовності студентів до самопрезентації нами визначені критерії, що характеризують параметри дослідження. Критерій виражає найбільш загальну сутнісну ознаку, за якою оцінюються явища, і включає сукупність основних показників, які розкривають певний рівень будь-якого явища. Показники виражають ступінь прояву та якісну сформованість критерію.

В нашій роботі як критерії сформованості готовності до самопрезентаційної діяльності виступають компоненти готовності до даного виду діяльності.

Когнітивний компонент охоплює: знання та уявлення про особливості та умови самопрезентації; знання концепції самопрезентації; знання методів самопрезентації; знання способів міжособистісного спілкування.

Мотиваційно-ціннісний компонент інтегрує в собі: установки, ціннісно-орієнтаційні потреби майбутніх керівників ЗНЗ в професійній діяльності; усвідомлення необхідності здійснення самопрезентації на всіх етапах діяльності; розуміння сутності самопрезентації, її ролі та місця в професійній діяльності керівника закладу; розвиток здатності до професійного розвитку, що включає самоаналіз і самооцінку своєї професійної підготовленості та відповідності своїх дій до поставлених цілей і завдань; становлення здатності керувати своїми діями; потреба справляти враження на оточення; потреба використовувати засвоєний соціальний досвід та свої якості у самопред'явленні суспільству.

Діяльнісно-поведінковий компонент виявляється: в активності особистості майбутнього керівника ЗНЗ в різних аспектах професійної діяльності; в активності застосування засвоєних знань при здійсненні самопрезентації; у вмінні виступати перед аудиторією; у вмінні сприймати себе з боку (рефлексія); у здатності здійснювати планування і прогнозування процесу самопрезентації; у вміннях створити візуальний канал самоподачі – зовнішній вигляд; у здатності здійснювати самоконтроль процесу; у вмінні коригувати процес відповідно до результатів діагностики і контролю.

З метою визначення рівня готовності майбутніх управлінців до самопрезентаційної діяльності когнітивного компонента було проведено опитування магістрів на задоволеність підготовкою до самопрезентації в умовах навчання в магістратурі.

На основі отриманих результатів тестування, анкетування, спостереження, співбесіди у респондентів визначався той чи інший рівень готовності з урахуванням шкали бальності. Крім того, бралася до уваги самооцінка студентів.

На етапі констатувального експерименту встановлено, що рівень усвідомлення особливостей самопрезентації як феномена професійної діяльності майбутніх керівників контрольної та експериментальної груп недостатній (див. таблицю 1).

**Результати (середні показники) проведення методики експертної оцінки ефективності самопрезентації на констатувальному етапі дослідження**

Компоненти готовності до самопрезентаційної діяльності	Експериментальна група			Контрольна група		
	Низький рівень (кількість у %)	Середній рівень (кількість у %)	Високий рівень (кількість у %)	Низький рівень (кількість у %)	Середній рівень (кількість у %)	Високий рівень (кількість у %)
Когнітивний компонент	18	49	33	19	48	33

У результаті використання методики експертної оцінки ефективності самопрезентації нами з'ясовано, що майбутні керівники ЗНЗ частіше пов'язують самопрезентацію з зовнішньою складовою (одягом, зовнішністю, чарівністю) та комунікативними навичками (мовленням, здатністю переконувати, навіювати, маніпулювати), в той час як інтелект та ерудиція недостатньо виділяються.

Мотиваційно-ціннісний компонент готовності майбутніх керівників ЗНЗ до самопрезентації вивчався за допомогою анкетування "Мій досвід самопрезентації". Анкетування дало змогу сформувати кілька груп респондентів за сукупністю критеріїв:

- група магістрів, яка позитивно ставиться до самопрезентації та має досвід цілеспрямованого формування компетенцій, що орієнтовані на самопрезентацію (21 % респондентів експериментальної та 20 % контрольної груп) – активно-позитивні (високий рівень);

- група респондентів, яка позитивно ставиться до самопрезентації, але не має цілеспрямованого досвіду формування компетенцій, орієнтованих на самопрезентацію (56 % опитаних експериментальної та 55,5 % контрольної груп). У цій групі студенти висловили бажання відвідувати заняття з основ формування навичок самопрезентації – пасивно-позитивні (середній рівень);

- група студентів (23 % осіб експериментальної та 20 % студентів контрольної груп), яка нейтрально ставиться до самопрезентації і не висловлює бажання розвивати в собі ці здібності, оскільки вважає, що їхнє майбутнє життя буде не скоро пов'язане з публічною діяльністю, проте навички самопрезентації їм, швидше за все, найближчим часом не знадобляться – нейтральні (низький).

Оскільки з явищем самопрезентації особистості в професійній діяльності тісно пов'язане поняття "самомоніторинг", яке означає здатність індивіда до регулювання власної поведінки з метою відповідності вимогам соціальної ситуації, то нами було використано методику самомоніторингу М. Снайдера з метою вивчення мотиваційно-ціннісного компонента готовності майбутніх керівників ЗНЗ до самопрезентації. Для емпіричного дослідження процесу самомоніторингу була розроблена шкала вимірювання самомоніторингу, яка використовується майже у всіх дослідженнях самопрезентації. У вибірці з високим рівнем самомоніторингу особистості прагнуть створити сприятливе враження про себе, демонструючи лише кращі якості, і виявляють в спілкуванні соціальну сміливість, активність; вони життєрадісні, говіркі, рухливі, добре контролюють свої емоції і поведінку, дипломатичні у відносинах з оточенням. Майбутні керівники з низьким рівнем самомоніторингу самодостатні, в спілкуванні прямолінійні і більш категоричні, є менш гнучкими в демонстрації різних форм експресивної поведінки.

У результаті використання анкети та методики нами з'ясовано, що 21,5 % респондентів контрольної групи та 17 % експериментальної групи мають низький рівень готовності до самопрезентаційної діяльності мотиваційно-ціннісного компо-

нента, оскільки магістри цієї групи нейтрально оцінюють необхідність здійснення самопрезентації на всіх етапах діяльності; у них немає потреби здійснення самооцінки своєї професійної підготовленості до самопрезентації та відповідності своїх дій до поставлених цілей і завдань, у становленні здатності керувати своїми діями, відсутня потреба справляти враження на оточення та використовувати засвоєний соціальний досвід і свої якості у самопред'явленні суспільству. У 53 % магістрів контрольної групи та 53 % експериментальної групи виявлено середній рівень готовності до самопрезентаційної діяльності мотиваційно-ціннісного компонента, оскільки опитані цієї групи позитивно емоційно оцінювали корисність результатів необхідності здійснення самопрезентації; у них спостерігалася потреба самоподачі та самопред'явлення як зобов'язання перед учнями, колегами; ситуативна потреба справляти враження на оточення та використовувати засвоєний соціальний досвід і свої якості у самопред'явленні колективу. Високий рівень готовності до самопрезентаційної діяльності продемонстрували 25,5 % опитаних контрольної групи та 30 % експериментальної групи.

Результати використання анкетування "Мій досвід самопрезентації" та методики самомоніторингу М. Снайдера наведено у таблиці 2.

Таблиця 2

**Результати (середні показники) анкетування "Мій досвід самопрезентації" та методики самомоніторингу М. Снайдера на констатувальному етапі дослідження**

Рівень	Експериментальна група		Контрольна група	
	Кількість респондентів	У %	Кількість респондентів	У %
Високий	13	30	11	25,5
Середній	23	53	23	53
Низький	7	17	9	21,5

Отже, дані таблиці констатують, що в майбутніх керівників ЗНЗ експериментальної групи рівень мотиваційно-ціннісної готовності до самопрезентаційної діяльності вищий, ніж у респондентів контрольної групи: на 2 % більше магістрів з високим рівнем готовності до самопрезентаційної діяльності; середні показники не відрізняються; на 2 % більше респондентів з показниками низького рівня готовності до самопрезентаційної діяльності в контрольній групі, ніж в експериментальній.

З метою визначення рівня вмілості (практичної готовності) діяльнісно-поведінкового компонента майбутніх керівників ЗНЗ до самопрезентаційної діяльності нами було використано опитувальник здатності до управління самопред'явленням у спілкуванні (Н. В. Амяга), який дав змогу вивчити, якою мірою майбутні управлінці здійснюють контроль своєї поведінки і, тим самим, можуть впливати на враження, яке складається про них у оточення.

У результаті проведення опитувальника здатності до управління самопред'явленням у спілкуванні (Н. В. Амяга) нами було встановлено, що у 19,7 % майбутніх управлінців експериментальної групи та 19 % магістрів контрольної групи високий рівень управління самопред'явленням у спілкуванні, оскільки ця група студентів вміє регулювати свою поведінку відповідно до ситуації; їхня поведінка гнучка, і діапазон її варіативності для різних ситуацій широкий. У 53,8 % майбутніх керівників ЗНЗ експериментальної групи та 54,3 % контрольної групи виявлено середній рівень спроможності до управління самопред'явленням у спілкуванні, а в 26,5 % респондентів експериментальної та 26,7 % контрольної групи визначено низький рівень, оскільки ці магістри приділяють мало уваги інформації, що сигналізує про самопред'явлення в певній соціальній ситуації; їхній репертуар самопред'явлення не надто широкий.

Також нами була використана шкала виміру тактик самопрезентації С. Лі, Б. Куїглі. У методиці С. Лі, Б. Куїглі наведено опис 12 тактик самопрезентації: 1. Захисні тактики (зречення; виправдання з прийняттям на себе відповідальності;

виправдання з запереченням відповідальності; перешкоджання самому собі; вибачення). 2. Асертивні тактики (бажання / прагнення сподобатися; залякування; прохання / благання; приписування собі досягнень; перебільшення своїх досягнень; приклад для наслідування; негативна оцінка інших.

У результаті використання методики нами були проаналізовані загальні емпіричні дані, отримані в результаті дослідження.

Для майбутніх управлінців низького рівня розвитку діяльнісно-поведінкового компонента готовності до самопрезентаційної діяльності характерним було те, що вони обирали переважно захисні тактики – "вибачення", "зречення", "виправдання з запереченням відповідальності", "перешкоджання самому собі", що відносяться до стратегії "ухилення", зрідка "негативна оцінка інших"; вони також виявляли благання про допомогу, невміння показати себе з кращого боку, стати прикладом для наслідування.

Опитані середнього рівня розвитку даного компонента готовності до самопрезентації визначали важливу роль асертивних тактик: залякування, негативна оцінка інших, приписування собі досягнень, виправдання з прийняттям на себе відповідальності.

Майбутні управлінці високого рівня розвитку діяльнісно-поведінкового компонента готовності до самопрезентації найбільш часто обирали тактики асертивні ("приклад для наслідування", "повідомлення про свої досягнення", "бажання сподобатися"), іноді й захисні ("виправдання з прийняттям на себе відповідальності", "вибачення"), причому застосування захисних тактик у них мало маніпулятивний характер. Результати використання шкали виміру тактик самопрезентації С. Лі, Б. Куїглі подано у таблиці 3.

**Таблиця 3**  
**Результати шкали виміру тактик самопрезентації С. Лі, Б. Куїглі на констатувальному етапі дослідження**

Рівень	Експериментальна група		Контрольна група	
	Кількість респондентів	У %	Кількість респондентів	У %
Високий	9	21	8	20
Середній	24	56	23	55,5
Низький	10	23	12	24,5

З таблиці 3 постає, що в майбутніх керівників ЗНЗ експериментальної групи рівень здатності використовувати доцільні тактики самопрезентації вищий, ніж у респондентів контрольної групи: на 1 % більше магістрів з високим рівнем здатності використовувати доцільні тактики самопрезентації; середні показники майже не відрізняються в обох групах, а опитаних з низьким рівнем здатності використовувати доцільні тактики самопрезентації на 1,5 % респондентів більше в контрольній групі, ніж в експериментальній.

Нами було розроблено авторську методику "Здатність до самопрезентації", яка спрямовувалася переважно на визначення здібностей до ораторського мистецтва та мистецтва іміджу. Майбутнім управлінцям пропонувалося записати власний виступ "Портфоліо моїх досягнень" у вигляді презентації на відеоносії, оцінити виступ за розробленими критеріями, поданими в таблиці 4.

У результаті використання методики "Здатність до самопрезентації" нами було визначено 3 рівні здібностей до ораторського мистецтва та самоподачі під час виступу: високий, середній та низький.

Високий рівень здібностей до ораторського мистецтва та самоподачі відрізнявся високою культурою мовлення управлінця; дотриманням установленого регламенту; відповідним зовнішнім виглядом; використанням засобів візуалізації; ораторською майстерністю (чіткою дикцією, темпом, емоційністю, умінням інтонувати).

Таблиця 4

**Критерії та оцінки виступу "Портфоліо моїх досягнень"  
майбутніх керівників ЗНЗ**

Бали	Актуальність проблеми	Системність	Майстерність самопрезентації	Наукова обґрунтованість	Результативність
4	Важливість, значущість; оптимальність запропонованого рішення; чіткість цілей та завдань; розуміння сутності проблеми; відповідність сучасним тенденціям розвитку	Наявність чіткої системи цілей, завдань, методів, форм, засобів, прийомів навчання, які забезпечують вирішення проблеми; всі елементи досвіду взаємопов'язані, спрямовані на реалізацію загальних ідей освіти та завдань, визначених керівником як пріоритети в його системі роботи	Висока культура мовлення; дотримання усталеного регламенту; відповідний зовнішній вигляд; використання засобів візуалізації; ораторська майстерність (чітка дикція, темп, емоційність, уміння інтонувати)	Використання наукової термінології, посилання на психолого-педагогічні ідеї, наукова новизна	Відповідність отриманих результатів заявленій проблемі, цілям, завданням та ідеям керівника; прогнозування з урахуванням отриманих результатів
3	Те саме. Відсутність одного елемента	Те саме. Відсутність деяких елементів системи	Те саме, окрім наявності ораторської майстерності	Використання наукової термінології, посилання на психолого-педагогічні ідеї	Те саме. Не встановлений прогноз отриманих результатів
2	Те саме. Відсутність двох елементів. Неповнота викладу	Те саме. Відсутність взаємозв'язку елементів	Те саме, окрім двох елементів	Посилання на психолого-педагогічні ідеї	Те саме. Відсутність результату з одного з поставлених завдань
1	Неактуальна	Відсутність чіткої системи елементів та взаємозв'язку між ними	Низька майстерність самопрезентації	Наукова обґрунтованість відсутня	Відсутність результатів

Середній рівень здібностей до ораторського мистецтва та самоподачі майбутніх керівників ЗНЗ характеризувався недостатньою високою культурою мовлення управлінця; дотриманням усталеного регламенту; відповідним зовнішнім виглядом; використанням засобів візуалізації; проте ораторська майстерність була невисокою (чітка дикція, темп мовлення не завжди відповідав ситуації

висловлювання, недостатня емоційність, ситуативність натхнення, інтересу до предмета висловлювання, невисокий рівень уміння інтонувати).

Низький рівень здібностей до ораторського мистецтва та самоподачі майбутніх управлінців – магістри відрізняються низькою ораторською майстерністю (нечіткою дикцією, темп мовлення не відповідає ситуації висловлювання, низька емоційність, відсутність натхнення, інтересу до предмета висловлювання, низький рівень уміння інтонувати), у виступі простежується неповнота викладу, відсутність чіткої системи елементів та взаємозв'язку між ними.

Результати використання методик подано в таблиці 5.

Таблиця 5

**Результати використання опитувальника здатності до управління самопред'явленням у спілкуванні (Н. В. Амяга), авторської методики "Здатність до самопрезентації", шкали виміру тактик самопрезентації С. Лі, Б. Куїглі**

Рівні вмiстостi (практичної готовності) майбутніх керівників ЗНЗ	Респонденти контрольної групи (у %)	Респонденти експериментальної групи (у %)	Середнє значення показників контрольної групи (у %) за результатами 3 методик	Середнє значення показників експериментальної групи (у %) за результатами 3 методик
<b>Опитувальник здатності до управління самопред'явленням у спілкуванні (Н. В. Амяга)</b>				
Низький	26,7	26,5		
Середній	54,3	53,8		
Високий	19	19,7		
<b>Методика "Здатність до самопрезентації"</b>				
Низький	29,5	28,5		
Середній	51,5	51,5		
Високий	19	20		
<b>Шкала виміру тактик самопрезентації С. Лі, Б. Куїглі</b>				
Низький	23	24,5		
Середній	55,5	56		
Високий	20	21		
<b>Середнє значення</b>				
Низький			<b>26,4</b>	<b>26,5</b>
Середній			<b>53,7</b>	<b>53,7</b>
Високий			<b>19,3</b>	<b>20,2</b>

Отже, з таблиці 5 постає, що рівень практичної вмiстостi – готовності майбутніх керівників ЗНЗ (діяльнісно-поведінковий компонент) до самопрезентаційної діяльності є недостатнім у магістрів контрольної та експериментальної групи й істотно не відрізняється: низький рівень виявлено у 26,4 % респондентів контрольної та 26,5 % експериментальної групи, що на 0,1 % більше, ніж у опитаних контрольної групи; середній рівень визначено у 53,7 % магістрів контрольної групи та 53,7 % студентів експериментальної групи; високий рівень виявлено у 19,3 % магістрів контрольної групи та 20,2 % респондентів експериментальної групи, що на 0,9 % опитаних більше, ніж у опитаних контрольної групи.

На основі аналізу результатів усіх методик були виділені рівні готовності до самопрезентаційної діяльності майбутніх керівників ЗНЗ, які відображені в таблиці 6.



Таблиця 6

**Результати вивчення рівня готовності до самопрезентаційної діяльності майбутніх керівників на початку дослідно-експериментальної роботи**

Компоненти готовності до самопрезентаційної діяльності	Експериментальна група			Контрольна група		
	Низький рівень (кількість у %)	Середній рівень (кількість у %)	Високий рівень (кількість у %)	Низький рівень (кількість у %)	Середній рівень (кількість у %)	Високий рівень (кількість у %)
Когнітивний	18	49	33	19	48	33
Мотиваційно-ціннісний	17	53	30	21,5	53	25,5
Діяльнісно-поведінковий	26,5	53,7	20,2	26,4	53,7	19,3
<b>Середнє значення</b>	20,5	51,9	27,3	22,3	51,5	25,9

**Висновки.** Аналіз отриманих результатів констатувального експерименту свідчить, що готовність до самопрезентаційної діяльності у студентів експериментальної та контрольної груп знаходиться на рівні нижче середнього, оскільки лише третина магістрів цих груп показали високий рівень знань про сутність та організацію самопрезентаційної діяльності, її значення для професійного становлення та розвитку майбутнього управлінця; у 70 % опитаних недостатній рівень сформованості конструктивної мотивації самопрезентаційної діяльності. У опитаних найбільш сформований когнітивний компонент готовності до самопрезентаційної діяльності. Найнижчими виявилися показники діялісно-поведінкового компонента готовності до самопрезентаційної діяльності майбутніх управлінців, оскільки лише у 20,2 % респондентів експериментальної групи виявлено високий рівень готовності до самопрезентаційної діяльності.

Зважаючи на результати дослідження, ми дійшли висновку, що студентам потрібна спеціальна підготовка до самопрезентаційної діяльності, оскільки недостатній рівень усвідомлення особистісного ресурсу, який пов'язаний з успішною самопрезентацією, породжує комунікативні та смислові бар'єри, які стають перешкодою у професійній діяльності управлінця.

**Перспективи дослідження.** Резюмуючи сказане, слід зазначити, що проведене на кафедрі педагогіки НДУ імені Миколи Гоголя дослідження щодо формування розвитку готовності до самопрезентації майбутніх фахівців у галузі управління виявило недостатній стан готовності до самопрезентації студентів, що спонукало до розроблення методики підвищення ефективності формування готовності до самопрезентаційної діяльності, необхідної для майбутнього управлінця.

### Література

1. Карасева С. А. К. Формирование готовности будущих бакалавров-менеджеров к самопрезентационной деятельности: автореф. дисс. ... на соиск. научн. степени канд. пед. наук : спец. 13.00.08 "Теория и методика профессионального образования" / Карасева Саяд Акиф Кызы. – Махачкала, 2013. – 24 с.
2. Михайлова Е. В. Самопрезентация: теории, исследования, тренинг / Е. В. Михайлова. – СПб. : Речь, 2007. – 224 с.

3. Пикулёва О. А. Тренинг эффективной самопрезентации / О. А. Пикулёва // 18 программ тренингов : руководство для профессионалов / под ред. В. А. Чикер. – СПб. : Речь, 2007. – С. 88–102.

4. Подберезная В. В. Эффективные стили самопрезентационного поведения управленческих кадров / В. В. Подберезная // Сборник научных трудов Академии последипломного образования / под ред. А. И. Товгень. – Минск : АПО, 2010. – Вып. 7. – С. 192–203.

5. Семёнова Л. Н. Технология самопрезентации : учеб.-метод. комплекс / Л. М. Семёнова ; под ред. К. В. Киуру. – Челябинск : Изд-во ЮУрГУ, 2005. – 54 с.