m_educ_2026_176

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЮРІЯ ФЕДЬКОВИЧА

Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи
Кафедра практичної психології

Психологічні особливості професійного самовизначення старшокласників із різним рівнем сформованості лідерських якостей

Кваліфікаційна робота

Рівень вищої освіти – другий (магістерський)

Виконала:
студентка 2 курсу, 223 групи
Щербатюк Тетяна Юріївна

Керівник:
канд. психол. наук,
доц. **Гуцуляк Н. М.**

До захисту допущено
на засіданні кафедри
протокол № ___ від _____ 2025 р.
Зав. кафедрою _____ доц.Радчук В.М.

ЧЕРНІВЦІ – 2025

АНОТАЦІЯ

Щербатюк Т.Ю. Психологічні особливості професійного самовизначення старшокласників із різним рівнем сформованості лідерських якостей. - Рукопис. Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня «магістр».

Кваліфікаційна робота присвячена вивченню професійного самовизначення учнів старших класів. Проаналізовано основні підходи до вивчення проблеми професійного самовизначення, компоненти і етапи розвитку професійного самовизначення та чинники, що впливають на професійний вибір юнаків. Проведено емпіричне дослідження, спрямоване на виявлення особливостей професійного самовизначення учнів старших класів із різним рівнем лідерських якостей. Розроблено робочий зошит для старшокласників, який сприятиме підвищенню рівня усвідомленості у виборі професії та розвитку лідерського потенціалу. Отримані результати можуть допомогти зрозуміти фахівцям взаємозв'язок професійного самовизначення з рівнем лідерських якостей серед учнів старших класів.

Ключові слова*:* самовизначення, професійне самовизначення, юнацький вік, лідерські якості.

ABSTRACT

Shcherbatiuk T.Y. Psychological features of professional self-determination of high school students with different levels of leadership development. - Manuscript. Qualification work for obtaining the educational degree "Master".

The qualification work is devoted to the study of professional self-determination of senior school students. The main approaches to studying the problem of professional self-determination, the components and stages of the development of professional self-determination and the factors influencing the professional choice of young men are analyzed. An empirical study was conducted to identify the features of professional self-determination of senior school students with different levels of leadership qualities. A workbook for senior school students was developed, which will help increase the level of awareness in choosing a profession and developing leadership potential. The results obtained can help specialists understand the relationship between professional self-determination and the level of leadership qualities among senior school students.

Keywords: self-determination, professional self-determination, youth, leadership qualities.

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів наукових досліджень інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

_____ Т.Ю. Щербатюк

ЗМІСТ

ВСТУП……4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ СТАРШОКЛАСНИКІВ…….....7
1.1. Основні підходи до вивчення проблеми професійного самовизначення у сучасній психології ……7
1.2. Компоненти та етапи розвитку професійного самовизначення…….....14
1.3. Фактори та труднощі здійснення старшокласниками професійного вибору…….……...….20
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ: ХАРАКТЕРИСТИКА ВИБІРКИ ТА МЕТОДІВ ДОСЛІДЖЕННЯ..……31
РОЗДІЛ 3. ПОРІВНЯЛЬНО-ДІАГНОСТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ СТАРШОКЛАСНИКІВ ІЗ РІЗНИМ РІВНЕМ СФОРМОВАНОСТІ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ…….....37
3.1. Лідерські якості як важливий фактор успішності професійної діяльності……...….37
3.2. Порівняльний аналіз особливостей професійного самовизначення досліджуваних старшокласників відповідно до рівня сформованості їхніх лідерських якостей…….……...……43
3.3. Практичні рекомендації щодо використання робочого зошиту для підвищення ефективності професійного самовизначення старшокласників..71
ВИСНОВКИ…….……76
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ…….……80
ДОДАТКИ…….……86

ВСТУП

Актуальність теми. Вибір майбутньої професії є одним із ключових завдань юнацького віку. Воно стає можливим тоді, коли в особистості формуються важливі психологічні новоутворення, зокрема здатність усвідомлювати себе, свою роль у суспільстві та власний професійний шлях. У найкращому випадку школяр робить цей вибір самостійно й продумано, спираючись на знання про свої інтереси, риси характеру, здібності та сильні сторони, а також на розуміння актуальних запитів сучасного ринку праці.

Процес професійного самовизначення, його особливості, динаміка розвитку у різні вікові періоди давно привертають увагу багатьох науковців. Багато вітчизняних та зарубіжних вчених досліджували і описували професійне самовизначення. Зокрема, над трактуванням та виділенням основних аспектів феномену професійного самовизначення працювали такі вітчизняні науковці, як: І. Беганська, О. Васильєва, В. Вінс, О. Вітковська, К. Гудименко, О. Джура, М. Дубінка, І. Калюжна, Н. Ковальська, Н. Макаренко, О. Мартиненко, Є. Медвідь, Р. Мотрук, Л. Оліховська, Г. Радчук, К. Рибалочка, О. Сергєєнкова, О. Середа, В. Синявський, Г. Стадник, Н. Токарева, О. Тополь, Л. Федоренко, І. Чечко, А. Шамне, В. Шапар, А. Шиделко, О. Якимович та ін. Серед зарубіжних вчених, які зробили свій внесок у контекст професійного самовизначення, були такі, як: А. Адлер, Е. Берн, Е. Гінцберг, Дж. Голланд, А. Маслоу, Г. Олпорт, К. Роджерс, Е. Роу, Д. Сьюпер, З. Фройд, К. Хорні, Ч. Чен та ін.

У процесі професійного самовизначення значну роль відіграють індивідуально-психологічні характеристики особистості, в тому числі сформованість лідерських якостей, які можуть як сприяти, так і ускладнювати процес професійного вибору. Лідерські якості впливають на здатність людини приймати рішення, брати відповідальність за свій вибір, відстоювати власну позицію та активно взаємодіяти із соціумом.

Дослідженням феномена лідерських якостей, його особливостей прояву, компонентів і умов формування, зокрема щодо юнаків, займалися вітчизняні та зарубіжні вчені: Д. Алфімов, А. Барбінова, К. Берд, М. Блекнер, А. Віггем, С. Гармаш, Ф. Гальтон, М. Гриньова, С. Заккаро, Т. Карлейл, В. Карманенко, О. Клочко, Ч. Кулі, О. Логвись, Дж. Максвелл, Г. Радчук, Р. Стогдилл, В. Ягоднікова та ін.

У сучасних умовах вибір професії стає особливо важливим, адже він впливає не лише на трудову, а й на особистісну траєкторію розвитку. Лідерські якості при цьому відіграють значну роль, оскільки сприяють ефективній взаємодії, адаптації та самореалізації. Саме тому вивчення процесу професійного самовизначення й ролі лідерства має високу актуальність. Врахування того, що ця проблематика й досі досліджена не повністю, а її важливість для суспільства залишається високою, обумовило вибір тему кваліфікаційного дослідження: «**Психологічні особливості професійного самовизначення старшокласників із різним рівнем сформованості лідерських якостей».**

Об'єкт дослідження - професійне самовизначення учнів старшого шкільного віку.

Предмет дослідження - психологічні особливості професійного самовизначення старшокласників із різним рівнем сформованості лідерських якостей.

Мета дослідження - теоретично обґрунтувати та емпірично виявити особливості професійного самовизначення старшокласників відповідно до рівня сформованості їхніх лідерських якостей.

Для досягнення мети дослідження та перевірки сформульованої гіпотези необхідно розв'язати такі **завдання:**

1) узагальнити теоретичні дані щодо розуміння професійного самовизначення, його структури та факторів становлення у ранньому юнацькому віці;

2) порівняти особливості проявів структурних компонентів професійного самовизначення досліджуваних старшокласників із різним рівнем сформованості лідерських якостей;

3) розробити робочий зошит для підвищення ефективності професійного самовизначення старшокласників;

4) систематизувати та узагальнити опрацьований матеріал, сформулювати висновки.

Гіпотеза дослідження: існують відмінності у змістових характеристиках структурних компонентів професійного самовизначення старшокласників із різним рівнем сформованості лідерських якостей.

Методи та методики дослідження.

У процесі дослідження реалізовувався комплексний підхід, який передбачав поєднання наступних методів:

1) теоретичні (аналіз, синтез, узагальнення і систематизація концептуальних положень з досліджуваної проблеми);

2) емпіричні (анкетування (анкета «Світ професій та мій професійний вибір» (Л. Федоренко)); тестування, зокрема методики: «Діагностика лідерських якостей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький), «Портрет цінностей» (Ш. Шварц (адаптація І. Семків), «Опитувальник професійних настанов» (І. Кондаков));

3) методи інтерпретації емпіричних даних (структурний метод).

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (52 позиції) та додатків. Загальний обсяг роботи 79 сторінок, проілюстрована 4 рисунками та 3 таблицями.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ СТАРШОКЛАСНИКІВ

1.1. Основні підходи до вивчення проблеми професійного самовизначення у сучасній психології

Професійне самовизначення представляє собою складний і багатовимірний процес, який охоплює вибір майбутньої сфери діяльності, засвоєння особистісних і професійних цінностей, а також постановку життєвих планів і цілей. Він передбачає поступове прийняття рішень, у ході яких людина намагається поєднати власні інтереси та здібності з потребами суспільства. Даний процес є особливо актуальним для старшокласників, які стоять перед вибором професійного шляху.

О. Вітковська в дисертаційному дослідженні аналізує професійне самовизначення крізь призму трьох аспектів: духовного, психічного та соціально-психологічного. Духовний рівень охоплює процеси самопізнання, здійснення вибору та усвідомлення власного призначення. Саме вони виступають рушійною силою розвитку особистості й визначають напрями її майбутніх планів. Психічний аспект включає різні пізнавальні процеси та індивідуальні особливості їхнього функціонування, які формуються на основі унікального досвіду людини та впливають на її поведінку, ставлення й прийняття рішень. Соціально-психологічна складова пов’язана із потребою знайти своє місце у суспільній діяльності, міжособистісних відносинах та отримати визнання оточення [11].

У психологічному словнику В. Синявський та О. Сергєєнкова визначають професійне самовизначення як тривалий і динамічний процес, в межах якого особистість ухвалює рішення щодо майбутньої професійної діяльності, спираючись на власні індивідуально-психологічні ресурси та потреби ринку праці. Ними виділено наступні фази чи стадії професійного самовизначення: формування готовності до вибору певної професії, безпосередній вибір, професійне навчання та здобуття майстерності у сфері

діяльності. Водночас ці фази не мають чітких часових меж, оскільки їх перебіг зумовлюється як особливостями самої професії, так і особистісними характеристиками людини - її здібностями, інтересами, мотивацією, задатками, а також зовнішніми умовами, зокрема соціально-психологічними факторами [41, с. 216-228].

В свою чергу В. Шапар у тлумачному психологічному словнику пише, що професійне самовизначення варто розглядати як безперервний процес, який триває протягом усього періоду трудової діяльності людини - від моменту появи намірів щодо вибору професії і аж до завершення її кар'єрного шляху [47, с. 376].

Професійне самовизначення, як стверджує М. Дубінка, трактується науковцями з різних позицій і достатньо широко, зокрема: 1) рівень самооцінки людини у ролі фахівця певної галузі; 2) змістовний аспект спрямованості особистості, що узгоджується з покликанням; 3) ключовий об'єкт формування особистості під час професійної орієнтації. Проведений аналіз різних трактувань цього поняття дав змогу досліднику виділити найбільш характерні ознаки професійного самовизначення: 1) усвідомлення власного «Я» у світі професій; 2) наявність ціннісних орієнтирів та бачення професійних перспектив; 3) визначення професійної спрямованості та вибір спеціальності; 4) врахування суспільних потреб у певних видах діяльності; 5) формування особистісного ставлення до обраної діяльності; 6) постійне вдосконалення себе у вибраній професії.

М. Дубінка зауважує, що змістовний аналіз суті професійного самовизначення був проаналізований у працях В. Полякова та С. Чистякової. В межах створеної ними концепції професійного самовизначення молоді, воно трактується як «Я-концепція» особистості, яка відображає усвідомлення власних переживань, намірів і ставлення до практичних дій у професійній сфері за певних умов. Відповідно, логічним є твердження, що професійне самовизначення являє собою складний психічний стан, який охоплює професійну спрямованість (систему мотивів, інтересів, здібностей, потреб,

схильностей, ідеалів та установок людини), а також самосвідомість, завдяки якій індивід виступає активним суб'єктом діяльності й усвідомлює своє ставлення до дійсності крізь призму суспільних цінностей [15].

Г. Радчук, в рамках аксіологічного підходу, трактує професійне самовизначення як ключовий чинник формування професійної ідентичності особистості. Вчена наголошує на тому, що самовизначення не обмежується окремим вибором або певним етапом розвитку професійної компетентності, а є безперервним процесом, у якому людина шукає і усвідомлює смисли своєї професійної діяльності, відкриває й реалізує власне «Я» як фахівця та приймає рішення у складних ситуаціях, що постійно виникають у мінливих умовах професійної практики [37].

І. Щербакова та Г. Стадник розглядають процес професійного самовизначення таким, що триває протягом усього професійного життя людини - від формування перших намірів щодо майбутньої діяльності до завершення кар'єри. Науковиці вважають, що на розвиток цього процесу у підростаючої особистості значний вплив мають покликання, готовність до праці, уміння приймати рішення, усвідомлення власного «Я», а також мотиви, потреби та індивідуальні особливості характеру [50, с. 8-9].

К. Гудименко характеризує професійне самовизначення як процес, у якому особистість пізнає себе, оцінює власні здібності, психологічні характеристики та можливості, а також зіставляє їх із вимогами певної професії. Це передбачає прийняття рішень щодо вибору професії, навчального закладу та майбутнього місця роботи [12].

І. Чечко узагальнює, що в наукових дослідженнях зазвичай виділяють три основні підходи до розуміння професійного самовизначення: соціологічний, соціально-психологічний та диференційно-психологічний.

1) Соціологічний підхід розглядає професійне самовизначення в контексті соціалізації, коли людина орієнтується на загальноприйняті норми та моделі суспільства при виборі професійної сфери;

2) Соціально-психологічний підхід підкреслює роль цінностей і очікувань соціальних груп, з якими особистість себе ототожнює, а також пошук балансу між власними інтересами та суспільними вимогами;

3) Диференційно-психологічний підхід трактує професійне самовизначення як процес формування та розвитку індивідуального стилю життя, який визначається належністю до конкретної професійної групи [46].

Варто відзначити, що зарубіжні психологи, які досліджували професійне самовизначення, традиційно розглядали його як процес вибору професії.

Є. Медвідь, спираючись на теорію особистості А. Адлера, пише що почуття неповноцінності та прагнення до переваги значною мірою впливають на вибір професії й розвиток творчих здібностей, зокрема артистичних, художніх та кулінарних. Дослідник підкреслює, що саме ранні дитячі переживання формують життєвий стиль людини. Вже у дитинстві закладається основа плану життя: спочатку формується загальне ставлення до світу, а до 5-6 років виробляється певний життєвий стиль. Якщо дитина отримує належну підтримку та розвиток, її життєвий стиль може змінюватися та вдосконалюватися, інакше - уявлення про майбутнє можуть залишитися обмеженими та застрягти на певному рівні розвитку [27].

Л. Оліховська вказує, що наукові роботи Г. Олпорта, А. Маслоу та К. Роджерса, присвячені професійному самовизначенню, досліджують джерела активності людини. З погляду представників гуманістичної психології, головною метою професійного самовизначення є поступове формування у людини здатності сприймати себе як таку, що розвивається в певному часі, просторі та сенсі, постійно розширює власні можливості та прагне їх максимально реалізувати. Аналізуючи підходи вітчизняних вчених до визначення професійного самовизначення, Л. Оліховська зазначає, що вони пов’язують його з особистісним самовизначенням, самореалізацією у різних сферах життя, самоактуалізацією та процесом самопізнання [30].

Л. Федоренко [43, с. 26-31] зауважує, що Е. Гінцберг у своїй теорії компромісу з реальністю підкреслював, що вибір професії - це тривалий

процес, який не відбувається миттєво. Він включає серію «проміжних рішень», кожне з яких має значення, обмежуючи подальший вибір і поступово приводячи до остаточного рішення. Визначити точні вікові межі цього процесу складно через індивідуальні особливості: хтось визначається ще до закінчення школи, інші - лише до 30 років, а деякі продовжують змінювати професії протягом усього життя. Саме тому для дослідників залишається проблемою встановлення чітких рамок професійного самовизначення.

Вчена також зазначає, що в типологічній теорії Дж. Голланда професійне самовизначення трактується як процес вибору професії, у якому особистість усвідомлює власний тип - раціональний, дослідницький, соціальний, конвенційний, практичний або артистичний - і визначає, наскільки цей тип відповідає обраній професійній сфері.

У свою чергу Е. Берн, як стверджує Л. Федоренко, розглядав професійне самовизначення як своєрідне самообмеження через вибір спеціалізації та професії, властиве високо структурованим особистостям і соціальним групам. Люди, які не обмежують себе рамками особистісних чи суспільних норм, відчувають меншу потребу у такому професійному самообмеженні. Зазвичай професійний вибір роблять ті, хто має відносно сформовані особистісні якості та певні життєві плани. Ці плани можуть бути усвідомленими або частково усвідомленими: у першому випадку їхня реалізація проходить відносно легко, і обрана професія відповідає бажанням особистості, очікуванням інших і потребам суспільства; у другому випадку, за винятком рідкісних ситуацій, досягнення мети супроводжується труднощами та кризами.

Згідно з Л. Федоренко, можна виокремити три основні підходи щодо трактування феномену професійного самовизначення:

1) перший розглядає процес професійного самовизначення в рамках суб’єктного підходу як складову частину життєвого самовизначення особистості;

2) другий - заснований на культурно-історичному та діяльнісному підходах, де процес самовизначення виступає ключовим мотивуючим

чинником, який впливає на поведінку старшокласників, їхню активність та ставлення до навколишнього середовища;

3) третій підхід грунтується на дослідженні процесу становлення особистості як суб'єкта здійснення професійної діяльності. Таким чином, професійне самовизначення триває протягом всього професійного життя. Крок за кроком людина робить багато виборів. Кожен з них має вагоме значення для подальшого професійного розвитку [43, с. 19-22].

М. Дубінка розглядає сучасну теорію професійного самовизначення, запропоновану канадським дослідником Ч. Ченом у 2017 році, яка адаптує концепцію самовизначення Е. Десі та Р. Райана до професійного розвитку та підтверджена численними експериментальними дослідженнями. Перше положення цієї теорії полягає в тому, що для гармонійного професійного становлення людини, необхідно задовольнити три базові психологічні потреби:

- потреба в автономності (самодетермінації) - проявляється в прагненні особистості відчувати себе ініціатором власних дій, самостійно визначати свою кар'єрну траєкторію, професійні цілі та рішення, бути автором свого життя;

- потреба в компетентності - полягає у прагненні досягати успіху в професійній діяльності та навчанні. Відчуття професійної компетентності включає знання, навички та здатність ефективно застосовувати їх для розвитку кар'єри і результативної роботи;

- потреба у взаємозв'язку з іншими - проявляється у бажанні будувати стосунки, засновані на прихильності та відчутті приналежності, а також відчувати себе частиною професійної спільноти, яку людина поважає.

Другий принцип теорії полягає в тому, що на вибір та поведінку людини впливають дві форми мотивації - внутрішня та зовнішня. Усі ці положення однаково важливі як у період професійного навчання, так і під час безпосередньої трудової діяльності [14].

І. Беганська виділяє наступні типи самовизначення особистості: 1) самовизначення в межах конкретної трудової функції - реалізація особистістю своїх здібностей обмежується вузьким колом завдань, при цьому можливість вибору та самостійних дій мінімальна; 2) самовизначення на певному робочому посту - передбачає виконання різних функцій в межах конкретної позиції, де чітко визначені обов'язки та права, а виробниче середовище обмежене ресурсами та інструментами; 3) самовизначення на рівні спеціальності - характеризується можливістю змінювати робочі пости без значних труднощів, що сприяє самореалізації; 4) самовизначення в межах професії - працівник здатний виконувати суміжні види діяльності, обираючи вже професійну спеціалізацію, а не лише окремі робочі пости; 5) життєве самовизначення - охоплює, крім професійної діяльність, і навчання, періоди вимушеного безробіття, дозвілля тощо. Це передбачає визначення та втілення певних соціальних ролей, а також визначення власного життєвого стилю; 6) особистісне самовизначення - вищий рівень життєвого самовизначення, коли людина створює нові соціальні ролі, формуючи унікальний «образ Я» та утверджуючи його серед оточення; 7) самовизначення особистості в культурі - найвищий прояв особистісного самовизначення, коли індивід робить вагомий внесок у розвиток культури в широкому розумінні, включаючи мистецтво, науку, виробництво, релігію та інші сфери [3].

Проаналізувавши підходи зарубіжних і вітчизняних вчених, можна підсумувати, що професійне самовизначення є багатогранним і динамічним процесом пізнання людиною своїх інтересів, прагнень, цінностей та мотивацій. Цей процес триває протягом усього життя і включає формування готовності до професійної діяльності, постійне самовдосконалення та набуття майстерності у вибраній сфері.

1.2. Компоненти та етапи розвитку професійного самовизначення

Професійне самовизначення є складною системою рішень і психологічних перетворень, які відбуваються в особистості у процесі вибору й реалізації професійної діяльності. Дане явище включає низку взаємопов'язаних компонентів, що забезпечують послідовний перехід від первинного зацікавлення до усвідомленої реалізації себе в обраній професійній сфері.

Н. Токарева та А. Шамне зауважують, що Н. Ковальська вважає, що структура професійного самовизначення охоплює кілька ключових компонентів: мотиваційно-ціннісний (потреби, інтереси, мотиви та система цінностей), професійно-практичний (спеціальні знання, організаторські та комунікативні вміння), професійно-відповідний (наявність значущих для професії якостей) і самооцінковий (обізнаність, здатність до рефлексії та наявність чіткого плану професійного розвитку). Вчена аналізує готовність до вибору професії як цілісне особистісне утворення, що включає не лише мотиви й інтереси, а й уміння до саморегуляції, самоконтролю, прагнення до самовдосконалення, а також сукупність типологічних особливостей та професійно значущих рис [42].

Є. Єгорова, О. Ігнатович, В. Кобченко, Н. Литвинова пишуть, що О. Тополь розглядає професійне самовизначення як цілісне особистісне утворення, яке поєднує кілька важливих складових. Серед них - орієнтація на певну професійну діяльність, яка формується через потреби, мотиви та інтереси; професійна самосвідомість, що передбачає здатність до саморегуляції, саморозвитку й самоосвіти; професійно-оперантний рівень, який включає спеціальні знання, уміння та навички. Важливе місце займає й сукупність індивідуально-типологічних рис і професійно значущих якостей, завдяки яким стає можливим ефективне та результативне виконання конкретної діяльності [35].

На думку А. Боднар та К. Рибалочки, професійне самовизначення майбутнього фахівця слід розглядати як цілісну систему, яка складається з кількох взаємопов'язаних компонентів. До неї входять операційно-діяльнісний, когнітивний, мотиваційний та оцінно-рефлексивний складники, що разом забезпечують усвідомлений і послідовний процес вибору та реалізації професійного шляху [7].

О. Мартиненко стверджує, що, згідно із поглядами А. Василика, ще одним компонентом професійного самовизначення, є особистісна мотивація. Вона може мати внутрішній характер, коли джерелом виступають почуття задоволення чи досягнення, або зовнішній - пов'язаний із матеріальними винагородами, змаганням чи впливом керівництва. Такі ж ідеї О. Мартиненко знаходить і в працях О. Середи, яка виділяє психологічні складники професійного вибору старшокласників. До таких компонентів вчена відносить наступні: мотиваційний (зовнішні стимули та внутрішня професійна мотивація), когнітивний (знання про власні особливості та вимоги до професії) і поведінковий (загальнотрудові й спеціальні навички, уміння ставити професійну мету та досягати її) [25, с.152].

О. Якимович виділяє три компоненти складної системи професійного самовизначення, яка визначає не тільки вибір професії, але й успіх у професійній діяльності та задоволення від неї:

1) змістовний компонент (спеціалізація професійної спрямованості). Цей компонент стосується вибору конкретної професійної діяльності або спеціалізації. Він відображає, яку саме сферу діяльності обирає особистість, що визначає подальший розвиток професійних навичок і компетенцій. Важливими елементами в даному компоненті є інтереси людини, її здібності та знання, що визначають напрям і характер її професійної активності;

2) світогляд - включає загальну систему поглядів на світ, моральні цінності, етичні норми та переконання особистості, які впливають на її професійний вибір. Цей компонент визначає не тільки те, як людина бачить

своє місце в суспільстві через професійну діяльність, але й те, якими принципами вона керується в роботі та взаємодії з колегами й клієнтами;

3) динаміка психічних станів і процесів - стосується змін у внутрішньому світі під впливом професійної діяльності: емоційних реакцій, стресів, мотиваційних зрушень, когнітивних процесів. Ця динаміка впливає на продуктивність, здатність до адаптації та рівень професійної ефективності [52].

А. Шевенко пропонує трикомпонентну модель професійного самовизначення як чинника особистісного розвитку. Вона включає:

1) когнітивно-рефлексивний компонент - охоплює знання старшокласників про світ професій, їх уявлення про власні індивідуальні особливості та здатність співвіднести їх із вимогами обраного фаху;

2) ціннісно-смисловий компонент - передбачає орієнтацію на особистісну відповідальність, прагнення до самостійності у прийнятті рішень, цінність досягнення успіху й усвідомлення відповідального ставлення як важливого життєвого принципу;

3) поведінково-моделюючий компонент - виявляється у здатності школярів генерувати ідеї, будувати професійну перспективу, планувати саморозвиток і проектувати власне майбутнє як значущу цінність [48].

Слід зауважити, що А. Боднар і Н. Макаренко розглядають професійне самовизначення як тривалий, динамічний і нелінійний процес, який не обмежується жодними віковими рамками. Науковці наголошують, що цей процес не завершується на певному етапі життя, а продовжується в подальшому розвитку особистості. Вибір професії трактується не лише як визначення конкретного виду професійної діяльності, але й як пошук покликання, формування життєвого шляху, визначення свого місця в системі суспільства та спосіб включення в соціальне середовище [6].

Л. Сердюк також стверджує, що професійне самовизначення не можна звести лише до одномоментного вибору фаху чи завершення навчання за спеціальністю. Це безперервний процес, який триває протягом усього

професійного життя людини. Особистість постійно аналізує свій досвід, переосмислює власний професійний шлях і знаходить нові способи самоствердження в обраній сфері діяльності [39].

О. Джура виділяє кілька ключових моментів становлення професійного самовизначення особистості:

1) професійне самовизначення проявляється як вибіркове ставлення людини до світу професій і до конкретно обраної спеціальності;

2) центральним моментом професійного самовизначення виступає усвідомлений вибір, що враховує вимоги професійної діяльності, індивідуальні особливості та можливості, а також соціально-економічні умови;

3) професійне самовизначення не завершується на етапі вибору, а триває упродовж усього життя, коли людина постійно аналізує свій досвід і самоствердкується у професійній сфері;

4) актуалізація професійного самовизначення часто зумовлена важливими подіями - завершенням навчання, зміною місця проживання чи новими життєвими обставинами;

5) професійне самовизначення розглядається як показник соціально-психологічної зрілості та як вияв потреби в самореалізації й самоактуалізації [13].

В. Вінс пише, що у віковій психології професійне самовизначення, яке спирається на процес професійного вибору, зазвичай поділяється на кілька послідовних етапів. Їхня тривалість може відрізнятися залежно від особистості, однак основні стадії є типовими.

Перший етап пов’язаний із дитячою грою, у якій дитина пробує на собі різноманітні професійні ролі, імітуючи окремі дії та моделі поведінки представників різних сфер діяльності. Цікаво, що у деяких випадках цей етап, який природно властивий саме дошкільному та молодшому шкільному віку, може частково зберігатися й у старшому віці, супроводжуючи підлітковий період.

Другий етап охоплює період підліткових фантазій. У цей час школярі уявляють себе в майбутньому представниками тієї чи іншої професії, яка видається їм привабливою чи престижною. Мрії та фантазії часто є нереалістичними, але вони формують основу для подальшого усвідомленого вибору.

Третій етап припадає на підлітковий і значну частину юнацького віку й передбачає попередній вибір професії. На цьому етапі різні сфери діяльності починають сортуватися й оцінюватися з огляду на кілька критеріїв:

- інтересів («Мені подобається читати історичні романи, отже, я можу стати істориком»),

- здібностей («Я маю здібності до математики, можливо, варто пов’язати себе з нею»),

- ціннісних орієнтацій («Я прагну допомагати іншим - можу стати лікарем» або «Моя мета - високий дохід, яку професію обрати?»).

У цей період інтереси, здібності та цінності ще перебувають на стадії диференціації та поступового узгодження. Часто спостерігається боротьба мотивів, коли школярі намагаються знайти баланс між власними бажаннями, реальними можливостями та очікуваннями соціального оточення.

Четвертий етап - це практичне прийняття рішення, яке передбачає безпосередній вибір майбутньої професії. Він включає два основні компоненти:

1) визначення рівня кваліфікації майбутньої праці, а також обсягу й тривалості підготовки до неї;

2) вибір конкретної спеціальності.

Послідовність цього процесу може бути різною. Наприклад, дівчина може спершу визначитися зі сферою діяльності («Хочу працювати в медицині»), а вже потім уточнити рівень кваліфікації (лікар, медсестра, фельдшер). В іншому випадку, учень може спершу обрати освітню траєкторію («Я вступатиму до університету, але ще не визначився з факультетом»), а вже пізніше конкретизувати фах. Соціологічні дослідження свідчать, що саме

другий шлях зустрічається значно частіше, оскільки орієнтація на вступ до закладу вищої освіти формується швидше, ніж остаточний вибір конкретної спеціалізації [10, с. 28].

І. Ендеберя та І. Новік пропонують розглядати професійний розвиток як процес, що проходить кілька основних етапів:

- Професійне самовизначення і вибір професії - на цьому етапі формується первинне уявлення про майбутній фах, виникають перші знання та навички, які згодом стають основою для розвитку професійної компетентності й ефективності;

- Професійне становлення - характеризується активним засвоєнням спеціальних знань, умінь і навичок, що дає змогу людині поступово переходити від початкових спроб до більш упевненого й усвідомленого виконання професійних функцій. Саме на цьому етапі відбувається систематичне формування професійної компетентності;

- Професійне вдосконалення - пов’язане з подальшим розвитком і поглибленням професійних якостей, підвищенням рівня майстерності, розширенням досвіду та прагненням до самореалізації у вибраній сфері діяльності [16].

І. Калюжна наголошує, що модель професійного самовизначення складається з трьох основних груп чинників: когнітивної, ціннісно-мотиваційної та процесуальної. Когнітивний блок охоплює знання про світ професій, умови ринку праці та власні можливості. Важливими його показниками є критичне, раціональне мислення й рівень рефлексивності: якщо вони розвинені недостатньо, вибір часто виявляється залежним і несвідомим. Ціннісно-мотиваційний блок пов’язаний з актуалізацією мотивів і формуванням ставлення до професії як значущої цінності. Усвідомлення власних мотивів і ціннісних орієнтацій допомагає старшокласнику робити більш обґрунтований і свідомий вибір, спираючись на особисте, диференційоване ставлення до професійної сфери. Процесуальний блок стосується безпосереднього прийняття рішення і вибору, де важливу роль

відіграють інтернальний локус контролю та вольові якості, що забезпечують здатність відповідально діяти і доводити вибрані наміри до реалізації [18].

Таким чином, професійне самовизначення особистості є багатокомпонентним і багатоетапним активним процесом свідомого вибору та визначення життєвих цілей, який включає соціальний, особистісний і професійний аспекти. Професійне самовизначення пов'язане з індивідуальним вибором, ідеєю автономії та розвитком особистості через виявлення й реалізацію свого потенціалу, який визначає життєвий шлях особистості.

1.3. Фактори та труднощі здійснення старшокласниками професійного вибору

В умовах сучасних соціально-економічних змін значна частина молоді стикається з невизначеністю та розгубленістю щодо власного професійного майбутнього. Така ситуація актуалізує проблему професійного самовизначення, роблячи її не теоретичним припущенням, а реальною життєвою потребою, що впливає на розвиток особистості й формування її життєвих перспектив.

О. Вітковська зазначає, що умови стрімкого розвитку технологій, процеси глобалізації, а також соціально-економічні й політичні трансформації сучасного суспільства створюють для людини ситуацію невизначеності в багатьох сферах життя - особистісній, соціальній та професійній. Особливо гостро ця проблема постає перед старшокласниками, адже завершення шкільного навчання ставить їх перед необхідністю прийняття важливого рішення щодо власного майбутнього [11].

В. Погрібна, І. Підкуркова стверджують, що хоча професійне самовизначення й виступає провідним новоутворенням юнацького віку, воно не обмежується лише цим періодом. У подальшому людині необхідно обрати місце роботи, вибудувати власний життєвий план або за потреби внести до

нього корективи. Весь цей процес ґрунтується на прагненні до саморозвитку та реалізації власного потенціалу в професійній діяльності [32].

О. Васильєва вважає, що в центрі всього профорієнтаційного процесу має бути особистість з її потребами, інтересами та прагненнями. Саме орієнтація на вивчення процесів самоорієнтації й самовизначення робить проблему професійного вибору однією з ключових для молодої людини. Для ефективної організації такої підтримки необхідно враховувати особливості професійного самовизначення, а також чинники й умови, які можуть на нього впливати [9].

Л. Федоренко описує теорію професійного розвитку Д. Сьюпера, який трактував професійне становлення як процес формування та розвитку Я-концепції особистості. Ефективність цього процесу, за його підходом, залежить від того, наскільки поведінка людини відповідає завданням певного вікового етапу. Період професійного вибору й самовизначення у Сьюпера пов’язується зі стадією дослідження, що є однією з п’яти виділених ним фаз «професійної зрілості»:

1) пробудження (до 14 років),

2) дослідження (15–25 років),

3) консолідація (25–44 роки),

4) збереження (45–64 роки),

5) спад (від 65 років).

Саме на етапі дослідження професійне самовизначення характеризується тим, що молода людина, оцінюючи свої реальні можливості, пробує себе в різних соціальних і професійних ролях. На думку Д. Сьюпера, вибір професії має відбуватися з урахуванням образу «Я», а також таких чинників, як: інтелектуальні здібності, особистісні якості, цінності, інтереси, ставлення до праці та власні потреби [43, с. 28].

Слід зауважити, що труднощі здійснення старшокласниками професійного самовизначення можна пов'язати з низкою факторів, серед них

особливе значення мають соціальні та особистісні, які безпосередньо визначають характер і успішність цього процесу.

Р. Мотрук стверджує, що зарубіжні дослідники виокремили низку психодинамічних факторів, які впливають на професійне самовизначення особистості. Зокрема, З. Фройд пов'язував цей процес із підсвідомою структурою основних потреб та механізмом сублімації; К. Хорні наголошувала на впливі соціально-культурних традицій; А. Адлер підкреслював роль почуття неповноцінності та прагнення до переваги; У. Мозер акцентував на незадоволених дитячих потребах і формуванні так званих оперотропізмів, які визначають певний тип професійного розвитку. Соціокультурні чинники професійного самовизначення особливо підкреслюються у працях Е. Роу, яка відзначала значення батьківських настанов та Е. Берна, котрий розглядав вплив життєвого сценарію.

Детальніше зупиняючись на підході Е. Роу, Р. Мотрук додає, що теорія батьківських установок побудована на врахуванні стилю виховання в сім'ї. Коли дитина зростає в умовах безумовного прийняття, любові й поваги, у неї формується стійка потреба належати до соціальної групи, отримувати визнання та позитивне ставлення з боку оточення. Такі діти, подорослішавши, найчастіше обирають професії, що дають можливість бути в центрі уваги та користуватися повагою інших: це сфера освіти й виховання, медицина й соціальні служби, культура, мистецтво, індустрія розваг. Натомість діти, яким у дитинстві бракувало уваги й турботи, часто не розвивають потреби в груповій належності та не прагнуть до активних соціальних контактів. Тому їхній професійний вибір схиляється до діяльності, яка не потребує тісної взаємодії з людьми, зокрема до роботи у сфері науки чи техніки [28].

І. Мачуська вважає, що ключовими мотивами, які визначають вибір професії та формують професійне самовизначення особистості, виступають сімейні впливи, система цінностей, індивідуальні схильності, потреби, інтереси та здібності [26, с. 476].

Н. Ляховченко та В. Петрук у своїй науковій праці проаналізували чинники, які впливають на професійний вибір старшокласників. Серед основних вони виокремлюють:

- соціальні настанови щодо майбутньої діяльності,
- прагнення до суспільного визнання,
- ставлення родини й значущих дорослих,
- вплив однолітків, позицію вчителя,
- особисті професійні та життєві плани,
- здібності й їх прояви,
- рівень обізнаності про різні професійні сфери.

Поряд із цим, дослідники наголошують на ролі вікових особливостей старшокласників, зокрема нестійкої самооцінки та формування ціннісної сфери. Додатково на вибір майбутнього фаху можуть впливати батьки й родичі, літературні твори, інтернет, телебачення, періодичні видання, навчальні дисципліни та вчителі [24].

А. Шиделко [49] зазначає, що на вибір майбутньої професії молодої людини впливають як зовнішні, так і внутрішні чинники. Вони розглядаються як основа будь-якого процесу, яка визначає його характер, інтенсивність і продуктивність. Зовнішні чинники мають соціальну природу і здебільшого не піддаються контролю з боку індивіда. Це вплив середовища: судження батьків, поради друзів чи ровесників, прагнення до зовнішнього успіху, а також наявність побоювань чи страху осуду. Внутрішні чинники, навпаки, пов’язані з індивідуально-психологічними особливостями й можуть регулюватися самою особистістю, визначаючи її здібності, схильності, звички й риси характеру.

До зовнішніх чинників науковець відносить політичні умови розвитку суспільства, соціально-економічну ситуацію, вплив найближчого соціального середовища, попит ринку на фахівців певного профілю, а також вимоги роботодавців до фізичного і психологічного стану людини. Важливу роль відіграє й доступність освіти, яка в окремих випадках обмежує вибір учнів у

сільській місцевості чи малих містах. Значення мають і професійно-освітні критерії: наявність спеціальних знань, практичних умінь і досвіду їх застосування, а також можливості кар'єрного зростання, підвищення кваліфікації та престижність обраної професії.

В свою чергу, серед внутрішніх чинників виділяються: мотивація вибору професії, орієнтація на власні життєві цінності й уявлення про майбутнє; усвідомлення соціальної та особистої значущості діяльності; зацікавленість і схильності; вроджені задатки, що забезпечують успішність у професійній сфері; особливості темпераменту й характеру; а також рівень профорієнтаційної обізнаності, тобто поінформованість про світ професій і можливості реалізації у ньому [49, с. 15-16].

Л. Федоренко пише, що теоретичний аналіз чинників, які визначають професійне самовизначення особистості, дав можливість Р. Мотрук вибудувати розгорнуту та детально структуровану систему. У ній усі чинники поділено на дві групи. До першої, що охоплює суб'єктивні фактори, належать декілька важливих підгруп:

- психофізіологічні чинники, серед яких генетичні задатки, статеві й вікові особливості організму, а також індивідуальні риси тілесної конституції. Вони визначають фізичну базу для майбутньої професійної діяльності та можуть як розширювати, так і обмежувати можливості вибору;

- ціннісно-мотиваційні чинники, що охоплюють інтереси, бажання, нахили, життєві цілі та плани, соціальні установки й ціннісні орієнтації, а також потребу в самоактуалізації. Саме вони задають внутрішній вектор розвитку та визначають, наскільки вибір професії узгоджується з глибинними потребами особистості;

- рефлексивно-феноменологічні чинники, серед яких его-ідентичність, самоприйняття, самоповага, рівень самооцінки та рівень домагань. Вони формують внутрішнє бачення себе та визначають здатність особистості співвідносити власні можливості з вимогами професійної діяльності;

- ортобіотичні чинники, що стосуються стресостійкості, здатності витримувати фрустраційні ситуації, а також особистісного уявлення про власне здоров'я. Вони безпосередньо впливають на те, як людина долає труднощі та адаптується до викликів професійного середовища;

- психодинамічні чинники, до яких відносяться механізми психологічного захисту, особливості копінг-поведінки та морально-вольова саморегуляція. Ці характеристики визначають, як особистість реагує на стресові ситуації, конфлікти й внутрішні суперечності, що виникають у процесі професійного становлення.

До другої групи, що охоплює об'єктивні чинники, належать наступні:

- економічні та соціально-політичні: стан суспільства загалом, ситуація на ринку праці, попит на ті чи інші професії, а також рівень заробітної плати. Вони безпосередньо впливають на можливості та прагнення молоді щодо вибору професійної сфери, адже формують уявлення про стабільність та перспективність різних видів діяльності;

- соціально-педагогічні, що охоплюють діяльність основних інститутів соціалізації - сім'ї, дошкільних закладів, школи, закладів вищої освіти та інших освітніх інституцій. Саме вони забезпечують передачу знань, формування цінностей та соціальних ролей, які надалі визначають готовність і здатність особистості до професійного вибору;

- соціокультурні та етнокультурні, серед яких: звичаї, традиції, менталітет, фольклор та інші культурні надбання. Вони формують уявлення молоді про престижність або бажаність певних професій, створюють певний спектр орієнтирів, що впливають на мотивацію та вибір;

- екологічні умови, зокрема стан природного середовища, особливості режиму праці та умови виробничої діяльності. Такі чинники визначають фізичний та психологічний комфорт особистості, що є важливим у процесі професійної адаптації;

- інтерактивно-символічні фактори, до яких належать престиж професії, її імідж, соціальний статус, вплив моди та реклами. Ці фактори формують

уявлення про суспільну значущість певних професій і можуть істотно спрямовувати професійні орієнтації старшокласників.

Дослідникові вдалося встановити, що особливу роль у цій системі відіграє кореляція етнопсихологічних та етнокультурних чинників, адже саме традиційна ментальність певної спільноти здатна опосередковано визначати характер професійного самовизначення, задаючи рамки уявлень про «престижні» та «достойні» види діяльності [44, с. 151].

А. Бордюк описує чинники, що впливають на професійний вибір старшокласників.

По-перше, значну роль відіграють особистісні характеристики: індивідуальні здібності, інтереси, нахили, особливості темпераменту, а також рівень внутрішньої мотивації до самореалізації. Старшокласники, які мають чітко виражені інтереси у певній сфері, зазвичай більш орієнтовані на вибір професії, що узгоджується з їхніми схильностями. Наприклад, наявність природничих або технічних здібностей може зумовити прагнення реалізуватися у професіях інженера, медика чи науковця.

По-друге, важливою є здатність учня усвідомлювати власні сильні та слабкі сторони, критично оцінювати свої можливості та потенціал. Саме ця особливість дозволяє прийняти зважене рішення на користь тієї професійної діяльності, яка відповідає реальним здібностям та забезпечує умови для повноцінної самореалізації.

По-третє, визначальним чинником виступає система цінностей, яка активно формується у підлітковому віці. Якщо для юнака чи дівчини пріоритетною є матеріальна забезпеченість і стабільність, то перевага надається професіям із високим рівнем доходу. У випадку, коли на перший план виходить прагнення до соціальної місії або самовираження, вибір спрямовується у сферу творчих спеціальностей чи професій соціального значення.

По-четверте, неабияке значення має здатність старшокласника приймати рішення й брати на себе відповідальність за власне майбутнє. Уміння долати

труднощі, проявляти наполегливість і самостійно керувати своїм життям формує основу для впевненого вибору професії. Саме вольові якості й почуття відповідальності допомагають не лише визначитися з майбутнім шляхом, але й досягати успіху в професійній діяльності [8].

І. Калюжна у своїх дослідженнях встановила, що психологічні чинники, які визначають професійне самовизначення старшокласників, мають багаторівневу та нелінійну структуру. Вона була виокремлена за критерієм можливості педагогічного чи психологічного впливу в умовах освітнього процесу. Так, на макрорівні перебувають ті чинники, на які вплив є мінімальним або майже неможливим. На мезорівні зосереджені фактори, що можуть бути змінені опосередковано, тоді як на мікрорівні розташовані ті, на які можна здійснювати безпосередній вплив в рамках психолого-педагогічної підтримки професійного становлення учнів. Відповідно, у структурі психологічних детермінант професійного самовизначення старшокласників виділяються:

- макрорівень - інтеграція молоді у світове співтовариство та орієнтація на глобальний ринок праці; розвиток і зміцнення громадянського суспільства; гармонійний державний розвиток; запит держави на певні професійні кадри; соціальна оцінка престижності або непрестижності тієї чи іншої професії;

- мезорівень - сприятлива й конструктивна позиція батьків у професійному виборі дитини; вплив шкільного середовища, зокрема реалізація суб’єкт-суб’єктної стратегії, яка формує підтримку та розвиває потенціал старшокласників;

- мікрорівень - особистісні характеристики учня: актуалізовані професійні мотиви, достатній рівень розвитку вольової регуляції, сформований локус контролю, а також високий рівень рефлексивності, що дозволяє здійснювати свідомий і зважений професійний вибір [17].

Л. Федоренко стверджує, що на думку Є. Ніз’євої, особливості процесу професійного самовизначення старшокласників формуються під впливом двох головних груп чинників. Перша група пов’язана з особистісними

характеристиками школярів: їхніми індивідуальними рисами, суб'єктивними уявленнями про професійний світ, сформованим образом майбутнього фахівця та уявленням про власні можливості й потенціал. Друга група охоплює соціальні чинники. Сюди належать суспільні тенденції та престиж певних професій, вплив шкільного середовища й учителів, особливості системи оцінювання, а також роль найближчого оточення - друзів, однолітків і родини. Важливу функцію відіграють сучасні засоби масової інформації та інтернет, які формують інформаційне поле для вибору й часто задають орієнтири щодо майбутнього професійного успіху [43, с. 51].

О. Середа наголошує, що професійні наміри учнів значною мірою залежать від порад та прикладу батьків. Старшокласники часто уявляють майбутню діяльність крізь призму досвіду дорослих, не завжди зважаючи на власні здібності й особистісні особливості. При цьому як позитивний, так і негативний приклад батьків формує їхнє ставлення до професійного вибору. Саме тому дорослим важливо аналізувати цей процес комплексно, уникаючи перенесення власних очікувань на дитину [40, с.105].

І. Чечко вважає, що у випадках, коли конкретне професійне самовизначення ще не сформоване, особистість схильна орієнтуватися на соціально схвалювані варіанти вибору, відкладаючи остаточну конкретизацію на майбутнє. Проте, таке професійне визначення має свої обмеження, адже воно звужує можливості учня у пошуку власного шляху. Науковець підкреслює, що професійний вибір, який здійснюється виключно під впливом зовнішніх факторів, є не лише помилковим, а й потенційно деструктивним для розвитку особистості [45, с. 150].

На думку І. Беганської, професійне самовизначення формується під впливом внутрішньої активності особистості та поєднання цілеспрямованих чинників. Також на її думку, вибір напрямку професійної підготовки обмежується кількома групами факторів: індивідуальними характеристиками молодої людини (знання, вміння, здібності, соціальний статус, вік і стать),

суспільними умовами та культурними стереотипами певного етапу розвитку, а також системою освіти, впливом родини й найближчого оточення [3].

А. Шевенко пише, що процес професійного самовизначення не завжди має послідовний і продуктивний характер. Досить часто він супроводжується спонтанними рішеннями, коли під впливом певних обставин робиться поспішний вибір, який у подальшому не відповідає реальним здібностям та очікуванням особистості. Помилки, які виникають у такому випадку, з часом переосмислюються й набувають нового значення завдяки використанню захисних психологічних механізмів, які дозволяють інтерпретувати їх як нібито бажаний результат. Проте, у подібних ситуаціях відбувається не розвиток і зростання особистості, а радше її пристосування до наявних обставин. У такій позиції людина постає не як активний суб'єкт власного життя, а як об'єкт впливу зовнішніх умов, у які вона потрапляє випадково чи мимоволі [48, с. 24].

І. Тимчук та Д. Богданевич особливу увагу приділяють факторам, що впливають на соціальну невизначеність деяких молодих людей. Йдеться про бойові дії на території України, економічну нестабільність держави, неналежні реформи у сфері освіти, вимушену міграцію, цифрову трансформацію освіти, появу нових професій. Учні дедалі частіше орієнтуються не на традиційні довідники професій, а на соціальні мережі, платформену економіку, фриланс, блогінг. Це змінює не лише зміст вибору, а й саме уявлення про професію як таку - як про гнучку, багатовекторну, самостійно вибудовану діяльність [5].

О. Якимович вважає, що однією з основних причин відсутності професійного самовизначення молоді є надмірний вплив батьківських очікувань. Часто батьки, навіть із добрими намірами, нав'язують дітям власні мрії, що призводить до розбіжностей між бажаннями молодої людини та вимогами сім'ї, викликаючи дезорієнтацію й розчарування. Іншим чинником є орієнтація сучасної освіти на стандартизоване тестування та оцінки, що знижує розвиток критичного мислення й творчості. Крім того, на процес самовизначення суттєво впливають соціальні мережі, які формують уявлення

молоді про професійні перспективи. Дослідник також підкреслює, що відсутність професійного самовизначення серед молоді може мати серйозні й довготривалі наслідки. Коли юнаки обирають кар'єру, яка не відповідає їхнім інтересам та внутрішнім прагненням, вони нерідко стикаються з почуттям розчарування, нудьги й невдоволення. В результаті це знижує рівень їхньої мотивації, негативно позначається на продуктивності та формує байдужість до професійної діяльності. Такі тенденції здатні впливати не лише на особистісне благополуччя молодих людей, а й на розвиток економіки та суспільства загалом [52, с. 56].

Отже, вибір професії старшокласниками є результатом низки проміжних рішень, що відображають вплив як зовнішніх, так і внутрішніх чинників. Вищеописані труднощі можуть призвести до неготовності свідомого здійснення старшокласниками професійного вибору. Крім того, військові події додали до існуючих іще ряд перешкод, пов'язаних із перебуванням юнаків у стані гострого та хронічного стресу.

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ: ХАРАКТЕРИСТИКА ВИБІРКИ ТА МЕТОДІВ ДОСЛІДЖЕННЯ

Емпіричне дослідження спрямоване на виявлення психологічних особливостей професійного самовизначення старшокласників із різним рівнем сформованості лідерських якостей. У дослідженні взяли участь 52 респонденти віком 16-17 років - учні 11-х класів Чернівецького багатопрофільного ліцею №14 «Успіх» м. Чернівці.

Емпіричне дослідження проводилось у кілька етапів. Перший етап був підготовчим, на якому здійснено аналіз наукової літератури щодо обраної проблеми. Зокрема, було проаналізовано підходи вчених до вивчення проблеми професійного самовизначення, описано характерні етапи та компоненти професійного самовизначення, а також окреслено фактори й труднощі професійного самовизначення старшокласників.

Наступний етап був діагностичний, на якому проводилося емпіричне дослідження психологічних особливостей професійного самовизначення старшокласників із різним рівнем сформованості лідерських якостей за допомогою обраних методик. Далі - інтерпретаційний етап, змістом якого були обробка й аналіз отриманих емпіричних даних. На завершальному етапі - підсумковому - здійснено узагальнення емпіричних даних, розроблено робочий зошит для підвищення ефективності професійного самовизначення старшокласників, а саме розвитку когнітивної поінформованості, мотиваційної зрілості та поведінкової активності старшокласників у сфері професійного самовизначення.

Слід зауважити, що при емпіричному дослідженні професійного самовизначення старшокласників із різним рівнем сформованості лідерських якостей ми опиралися на розуміння цього феномену як процесу їх самопізнання та самореалізації, що включає в себе наступні компоненти: когнітивний, емоційно-ціннісний та орієнтовно-поведінковий. Відповідно, ми зосередили увагу на з'ясуванні специфіки кожного з цих компонентів, які, в

свою чергу, обумовлюють становлення професійного самовизначення старшокласників:

1) для вивчення когнітивного компонента професійного самовизначення випускників шкіл - анкета «Світ професій та мій професійний вибір» (Л. Федоренко) [43];

2) для дослідження ціннісно-емоційного компоненту професійного самовизначення старшокласників - методика «Портрет цінностей» (Ш. Шварца (в адаптації І.Семків)) [31];

3) для аналізу орієнтовно-поведінкового компоненту професійного самовизначення старшокласників - «Опитувальник професійних установок підлітків» (І. Кондаков) [43].

4) для виявлення рівня сформованості лідерських якостей досліджуваних старшокласників ми використали методику «Діагностика лідерських якостей», розроблену Є. Жаріковим та Є. Крушельницьким [21].

Методика «Діагностика лідерських здібностей»

(Є. Жаріков, Є. Крушельницький)

Дана методика, розроблена Є. Жаріковим та Є. Крушельницьким, дозволяє оцінити рівень прояву лідерських здібностей. Для їх виявлення досліджуваному пропонується 50 запитань, на які потрібно дати відповідь «так» або «ні». Після чого отримані відповіді співставляються з ключем до методики, підраховується кількість збігів із ключем та визначається рівень прояву лідерських здібностей. За кожну відповідь, яка співпадає з ключем, респондент отримує один бал, в іншому випадку - 0 балів.

Автори методики пропонують наступні рівні прояву лідерських здібностей:

0-25 - якості лідера виражені слабо;

26-35 - якості лідера виражені помірно;

36-40 - лідерські якості виражені сильно;

і більше - людина, як лідер, схильна до диктату.

Анкета «Світ професій та мій професійний вибір»

(Л. Федоренко)

Анкета складається з 29 запитань, які спрямовані на з'ясування повноти уявлень старшокласників про світ професій; вивчення того, які професії є найпопулярнішими серед них та які вони вважають найбільш соціально-значущими; коли вперше виник у них інтерес до обраної ними професії; яку професію планують реально обрати, про яку професію мріють, але вважають її недосяжною, а також на дослідження уявлення старшокласників про зв'язок обраних ними професій зі шкільними предметами.

За результатами обстеження, відповідно до ключа, виявляється орієнтація особи на пять типів професій:

1) «людина-людина»;
2) «людина-природа;
3) «людина-знакова система»;
4) «людина-мистецтво»;
5) «людина-техніка».

Методика «Портрет цінностей»

(Ш. Шварц (адаптація І. Семків))

Методика Ш. Шварца складається з 40 питань, кожне з яких описує певну цінність із десяти:

1. Саморегуляція (самостійність). Мотиваційна мета - незалежні, автономні думки і дії, управління власними поглядами. Цінності: осмисленість життя, мудрість, самостійність, цілеспрямованість, самостійна постановка цілей, відповідальність, успіх.
2. Стимулювання (повнота життєвих відчуттів). Мотиваційна мета - новизна і змагання в житті. Цінності: свобода, творчість, різноманітне життя, широта поглядів, відвага, життєрадісність, допитливість.

3. Гедонізм. Мотиваційна мета - задоволення, чуттєва насолода, насолода життям. Цінності: насолода життям, турбота про себе, охайність, задоволення.

4. Досягнення. Мотиваційна мета - досягнення особистого успіху за допомогою вияву компетентності, отримання соціального схвалення. Цінності: насиченість життя, самоповага, компетентність, репутація, інтелект.

5. Влада. Мотиваційна мета - досягнення соціального статусу, престижу і панування над людьми. Цінності: соціальна влада, багатство, соціальне визнання, влада, впливовість.

6. Безпека. Мотиваційна мета - стабільність, безпека і гармонія суспільства, сім'ї та самого індивіда. Цінності: рівність, соціальний порядок, національна безпека, мир на Землі, традиції, безпека сім'ї, соціальна справедливість.

7. Конформність. Мотиваційна мета - обмеження дій і спонукань, що заподіюють шкоду іншим і порушують соціальні очікування й норми. Цінності: ввічливість, самодисципліна, помірність, смирення, повага до старших, прийняття життя, яким воно є, чесність, слухняність.

8. Традиція. Мотиваційна мета - повага і підтримка звичаїв, прийняття і визнання ідей, існуючих у певній культурі, релігії. Цінності: духовність, почуття вдячності, єднання з природою, захист навколишнього середовища, доброзичливість, благочестя, релігійність.

9. Прихильність (доброзичливість). Мотиваційна мета - підтримка і підвищення благополуччя людей, з якими людина перебуває у постійному контакті, підтримує близькі стосунки. Цінності: справжня любов, вірна дружба, відданість, поблажливість.

10. Універсалізм (самоорієнтація). Мотиваційна мета - розуміння, терпимість і підтримка благополуччя всіх людей, природи та власного «Я». Цінності: згода з самим собою, недоторканність внутрішнього світу.

Методика «Опитувальник професійних настанов»

(І. Кондаков)

Дана методика спрямована на вивчення готовності підлітка чи юнака приймати професійно важливі рішення. Інтерпретація полягає в співвіднесенні один із одним результатів, отриманих за окремими шкалами, а також із іншими даними й отримання на цій основі цілісного уявлення про структуру професійних настанов досліджуваних. Відповіді респондента зіставляються з ключем, який дозволяє діагностувати особливості професійних настанов старшокласників за такими шкалами: 1) рішучість - нерішучість; 2) імпульсивність - раціоналізм; 3) реалізм - оптимізм; 4) занижена самооцінка – завищена самооцінка; 5) незалежність - залежність.

Інтерпретація результатів здійснюється за кожною шкалою окремо:

1 шкала - високі значення за цією шкалою свідчать про нерішучість у професійному виборі, яка проявляється у невпевненості, відсутності чітких уявлень і критеріїв щодо професійного розвитку, погану інформованість про світ професій. Низькі значення за цією шкалою свідчать про рішучість і впевненість у професійному виборі.

2 шкала - раціоналізм професійного вибору. Високі значення за цією шкалою свідчать про обгрунтованість, раціоналізм, розсудливість, готовність діяти за планом після грунтовних роздумів. Протилежний полюс цього фактору можна розглядати як показник імпульсивності й безпідставності.

3 шкала - високі результати свідчать про оптимізм щодо професійного майбутнього, пов'язаний з ідеалізацією, юнацьким максималізмом, почуттям вибраності, з відчуттям, що абсолютно всі проблеми можна вирішити. Протилежний полюс – реалізм професійного вибору.

4 шкала - самооцінка. Високі результати свідчать про завищену самооцінку, віру в свої сили і здібності, надмірну довіру своєму суб'єктивному враженню, наполегливість і готовність до подолання труднощів. Низькі значення цього чинника можуть свідчити про занижену самооцінку і наявність невдалого досвіду вирішення життєвих завдань.

5 шкала - залежність у професійному виборі. Високі показники за цією шкалою свідчать про несамостійність, конформізм, залежність від інших, соціальну незрілість. Низькі показники відображають незалежність у професійному виборі.

Після загальної інтерпретації результатів слід визначити рівні за наступними показниками: 0-3 - низький рівень; 4-6 - середній; 7-8 - високий рівень.

РОЗДІЛ 3. ПОРІВНЯЛЬНО-ДІАГНОСТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ СТАРШОКЛАСНИКІВ ІЗ РІЗНИМ РІВНЕМ СФОРМОВАНОСТІ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ

3.1. Лідерські якості як важливий фактор успішності професійної діяльності

У юнацькому віці важливим елементом цілісного розвитку особистості, становлення її ідентичності та формування соціального статусу виступає розвиток та прояв лідерських якостей юнаків, оскільки це формує ключові навички для майбутнього життя, соціальної взаємодії та професійної діяльності.

О. Олійник, А. Майстренко зауважують, що ранній юнацький вік - період завершення шкільного навчання - є найоптимальнішим періодом для становлення лідерства. Саме в цей час відбувається активний розвиток самосвідомості, визначення життєвих орієнтирів та становлення особистісної ідентичності. Крім того, цей етап пов’язаний із вибором майбутньої професії, формуванням системи цінностей, розширенням соціальної ситуації розвитку та інтеграцією підлітка у ширший соціальний простір [29].

М. Прищак та Л. Мацко пишуть, що термін «лідер» (від англ. leader - «той, хто веде», «керівник») трактується як особа, яка здобула визнання та авторитет у групі. З психологічної позиції лідером вважається індивід, за яким колектив визнає право ухвалювати рішення у значущих ситуаціях, організовувати спільну діяльність та координувати взаємини між її учасниками [33, с. 87].

О. Романовський, С. Резнік, Т. Гура, Ю. Панфілов, Б. Головешко та В.Бондаренко в навчальному посібнику наводять визначення Дж. Максвелла, згідно з яким: «лідер - це той, хто знає шлях, сам ним іде й показує його іншим». Це формулювання вдало відображає ключові риси, які науковці зазвичай пов’язують із лідерством. Проаналізувавши наукові джерела, автори

роблять висновок, що лідерські якості являють собою поєднання індивідуально-особистісних і соціально-психологічних характеристик, які забезпечують здатність людини виконувати функції лідера в групі [38, с.12].

Як стверджує О. Логвись, термін «leader», згідно з даними Оксфордського словника, вперше з'явився близько 1300 року. Водночас низка дослідників, серед яких Р. Стогдилл, висловлюють думку, що це поняття не могло виникнути раніше XIX століття. У 1902 році Ч. Кулі дав одне з перших визначень лідерства, розглядаючи його як «фокус групових процесів». Пізніше, у 1911 році М. Блекнер описував лідерство як зосередження зусиль в одній особистості, що виявляє собою владу всієї групи.

Вчена пише, що О. Клочко стверджував, що лідером може вважатися особистість, здатна вести за собою команду задля досягнення спільних цілей. А за визначенням С. Гармаш, лідер - це людина з розвиненими комунікативними здібностями, яка вміє ефективно впливати на інших і організовувати їхню співпрацю в колективі. У психологічній науці існує низка підходів до тлумачення поняття «лідер». Зокрема, це:

- особа, яка має чіткі цілі та здатна відігравати провідну роль у координації діяльності групи й налагодженні взаємин між її учасниками;

- авторитетна людина, яка сміливо бере на себе відповідальність, уміє впливати на оточення та вірить у досягнення успіху;

- індивід, що здобув уміння керувати власними думками, емоціями, словами й діями та здатен передавати цей досвід іншим, спонукаючи їх до наслідування;

- особа, якій довіряють і яку цінують завдяки особистісним якостям, навичкам і здібностям;

- харизматична та виразна постать, яка привертає увагу й підтримує інтерес, вирізняючись унікальними внутрішніми та зовнішніми характеристиками, що дозволяють ефективно впливати на інших [23, с. 31].

М. Гриньова, В. Карманенко [19, с. 28] звертають увагу, що один із ранніх теоретиків лідерства Т. Карлейл запропонував концепцію, згідно з якою

лідер - це особистість, наділена винятковими якостями, здатними справляти сильне враження на маси. У свою чергу, Ф. Гальтон пояснював феномен лідерства впливом спадкових чинників. А. Віггем підкреслював, що поява лідерів визначається рівнем народжуваності в панівних класах, оскільки їхні представники мають певні біологічні відмінності від пересічних людей, що пов'язано з традицією укладання шлюбів в межах аристократії. Водночас, Дж. Дауд заперечував саму ідею «лідерства мас», наголошуючи, що кожна людина в суспільстві є унікальною завдяки власній енергії, здібностям і моральній силі.

Також вчені додають, що у ранніх дослідженнях феномену лідерства значного поширення набули теорії лідерських якостей. Їх прихильники, визначальною ознакою лідера вважали наявність особливих, унікальних рис та вроджених властивостей, які нібито даруються людині «згори». Саме ці якості роблять її здатною вести за собою інших, тому лідером, згідно з цим підходом, може стати далеко не кожен. Такі уявлення тісно пов'язані з класичними поглядами істориків (Плутарха, Тита Лівія) та філософів (Платона, Аристотеля), які підкреслювали визначальну роль видатних постатей у розвитку історії. Однак, «Теорія якостей» лідера, що домінувала з 20-х років XX століття, сьогодні зазнає серйозної критики. Це пояснюється тим, що існує чимало прикладів, коли люди з високим інтелектом, сильною волею та іншими виразними рисами так і не стали лідерами. Водночас, ефективні керівники виявляли різні, інколи навіть протилежні особистісні характеристики залежно від обставин. Сучасний підхід передбачає розгляд лідерських якостей не відірвано від соціального середовища, а у взаємозв'язку з ним і з урахуванням їхньої мінливості в динаміці. Неможливість однозначно визначити набір рис, що гарантують успіх у лідерстві, зумовила появу альтернативних концепцій та теоретичних підходів.

Крім того, М. Гриньова, В. Карманенко пишуть, що у 1940 році К. Берд склав перелік із 79 рис, які можна було вважати лідерськими. До них увійшли ініціативність, доброзичливість, товариськість, оптимізм, почуття гумору,

ентузіазм, упевненість у собі, емоційна стійкість та інші характеристики. Згодом Р. Стогділ доповнив цей список такими якостями, як пильність, красномовство, популярність тощо. Проте аналіз показав, що жодна з перелічених характеристик не зберігала стабільного місця у всіх класифікаціях: приблизно 65% якостей згадувалися лише раз, 16-20% - двічі, 4-5% - тричі, а лише близько 5% потрапляли до списків чотири рази. Така розпорошеність, особливо щодо сили волі й інтелекту, поставила під сумнів можливість створити відносно сталий набір рис, які б визначали справжнього лідера [19].

На сучасному етапі розвитку наукового знання сформувалося багато підходів до трактування структури лідерських якостей. Зокрема, В. Ягоднікова пропонує розглядати їх у юнацькому віці як багатокомпонентне утворення. Вона виокремлює кілька ключових складових: 1) мотиваційний компонент, що охоплює впевненість у власних силах, прагнення досягати результатів, потребу в самоствердженні та реалізації особистісного потенціалу; 2) емоційно-вольовий, який включає врівноваженість, позитивний емоційний стан і розвиток вольових якостей; 3) особистісний - проявляється у здатності впливати на інших, у творчому та нестандартному мисленні, а також у наявності комунікативних та організаторських умінь; 4) діловий компонент, який визначається умінням ухвалювати виважені рішення в непередбачуваних умовах, готовністю брати відповідальність на себе, а також наявністю знань, умінь і навичок, необхідних для ефективної організації діяльності [51].

Д. Алфімов, аналізуючи наукову літературу, підкреслює, що серед найбільш значущих для лідера якостей найчастіше виокремлюють ініціативність, комунікабельність, почуття гумору, ентузіазм, інтелектуальні здібності, впевненість у собі, активність та енергійність. Важливими також є знання справи, уміння керувати собою й увагою, здатність творчо вирішувати проблеми, переконливо доносити ідеї та прислухатися до порад інших. До цього переліку додаються рішучість, почуття власної гідності та харизматичність.

Також дослідник пише, що В. Сбитнєва відносить до важливих якостей лідера компетентність, активність, ініціативність, товариськість та організованість. Т. Вежевич наголошує на інтелекті, комунікабельності, емпатії й доброті. З. Гапонок пропонує комплекс, що включає професійні, творчі, соціально-психологічні та комунікативні риси. А. Зоріна, спираючись на опитування студентів, виділяє такі якості, як упевненість у собі, рішучість, уміння переконувати, ерудованість і здатність створювати позитивну атмосферу в колективі. Таким чином, єдиного бачення щодо переліку ключових лідерських рис немає [1, с. 446-447].

Як стверджують О. Біда, І. Орос та А. Чичук, лідерські якості можна розглядати як комплекс особистісних характеристик, які забезпечують ефективність реалізації лідерства. Водночас, дослідники підкреслюють, що саме наявність таких рис ще не гарантує їх практичного прояву в реальних умовах. Успішність становлення індивіда в ролі лідера значною мірою визначається його здатністю актуалізувати й продемонструвати необхідні якості, уміння та навички у відповідних ситуаціях. Інакше кажучи, важливим є не лише володіння певним набором лідерських властивостей, а й уміння своєчасно та адекватно застосовувати їх у конкретному соціальному чи професійному контексті [4].

Г. Радчук та О. Логвись звертають увагу на позицію американських учених С. Заккаро, Д. Дея та С. Халпіна, які трактують лідерські якості як відносно стабільні та взаємопов’язані особистісні характеристики. Саме вони забезпечують сталість проявів лідерства у різних групових і організаційних умовах. Науковці підкреслюють, що такі характеристики охоплюють широкий спектр індивідуальних відмінностей, серед яких - риси характеру, темперамент, мотиви, інтелектуальні здібності, а також набуті вміння, знання й досвід. До ключових якостей, які формують основу ефективного лідерства, віднесено когнітивні здібності, екстраверсію, самосвідомість, емоційну врівноваженість, відкритість новому досвіду, мотивацію досягнень, соціальний та емоційний інтелект, здатність до самоконтролю та вміння

успішно розв’язувати проблеми. Таким чином, лідерство розглядається як результат гармонійного поєднання особистісних рис і практичних навичок, що дозволяють людині ефективно взаємодіяти з іншими та досягати спільних цілей. [36].

А. В. Барбінова та М. А. Ткаченко зазначають, що Д. Пащенко, досліджуючи лідерські якості старшокласників, запропонував модель, яка охоплює кілька ключових компонентів. До них належить : 1) гностичний, що відображає знання про лідерство та усвідомлення рівня власних якостей; 2) мотиваційний, який визначає прагнення до успіху, потребу в досягненні цілей, самоствердженні й самореалізації; 3) когнітивний, пов'язаний із логічністю мислення, прогнозуванням, критичністю та розсудливістю; 4) комунікативно-організаційний, який охоплює комунікабельність, ініціативність, уміння працювати у зворотному зв’язку, вирішувати конфлікти й адаптуватися; 5) особистісний - передбачає адекватну самооцінку, чесність, порядність, активність, оптимізм і почуття гумору; та 6) емоційно-вольовий, який включає рішучість, упевненість, врівноваженість, стресостійкість і готовність до ризику [2].

М. Пророк стверджує, що результативність лідера визначається не лише його особистими якостями, а й умовами ситуації. Лідери, орієнтовані на завдання, ефективніші у випадках із дуже високим або дуже низьким рівнем контролю. Ті, хто зосереджується на стосунках, досягають найкращих результатів у ситуаціях із середнім ступенем контролю, поєднуючи виконання завдань із підтримкою сприятливого клімату в групі [34, с.82].

На думку О. Козак, успіх людини в будь-якій сфері діяльності, у тому числі й у професійній самовизначеності, значною мірою зумовлений її здібностями та прагненням досягати високих результатів. Ці чинники виступають складовою частиною лідерських якостей. Сучасна інформаційна доба трансформує систему цінностей і пріоритетів як суспільства загалом, так і молоді зокрема. Це зумовлює необхідність формування в учнів комплексу лідерських рис, які дозволяють самостійно й вчасно приймати рішення,

відстоювати власну позицію, надихати й вести за собою інших для досягнення спільних цілей. Завдяки розвитку таких якостей учень здатен ефективно взаємодіяти з соціальним оточенням, реалізовувати свій потенціал і формуватися як активний, відповідальний громадянин своєї держави [20].

Г. Пирог та А. Крапивницька припускають, що старшокласники з різним рівнем вираженості лідерських якостей демонструватимуть і відмінності в характеристиках професійного самовизначення. Так, учні-лідери, яких нерідко називають «зірками», прагнуть перебувати у центрі уваги та зберігати свій високий статус серед ровесників. Вони звикли до підвищеної уваги однолітків, активно виявляють ініціативу, прагнуть бути першими та чітко усвідомлюють власні цілі, досягаючи їх наполегливими діями. Вибір майбутньої професії для таких підлітків зазвичай відбувається швидко та без надмірних вагань. При цьому головними критеріями для них виступають престижність обраного фаху, його авторитетність у суспільстві, високий рівень матеріальної винагороди, а також можливість перебувати в позиції лідера, коли інші визнають їхній вплив і орієнтуються на нх [22].

Можемо підсумувати, що рівень лідерських якостей безпосередньо пов'язаний з успішною професійною самовизначеністю, оскільки лідери, як правило, мають сильний характер, здатність брати відповідальність, мотивованість, цілеспрямованість та комунікативні навички, що дозволяє їм ефективно керувати своєю кар'єрою й досягати бажаних результатів.

3.2. Порівняльний аналіз особливостей професійного самовизначення досліджуваних старшокласників відповідно до рівня сформованості їхніх лідерських якостей

Для визначення рівня лідерських якостей досліджуваних старшокласників ми використали методику «Діагностика лідерських якостей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) (див. розділ II). Отримані результати даної методики відображені на рисунку 3.1.

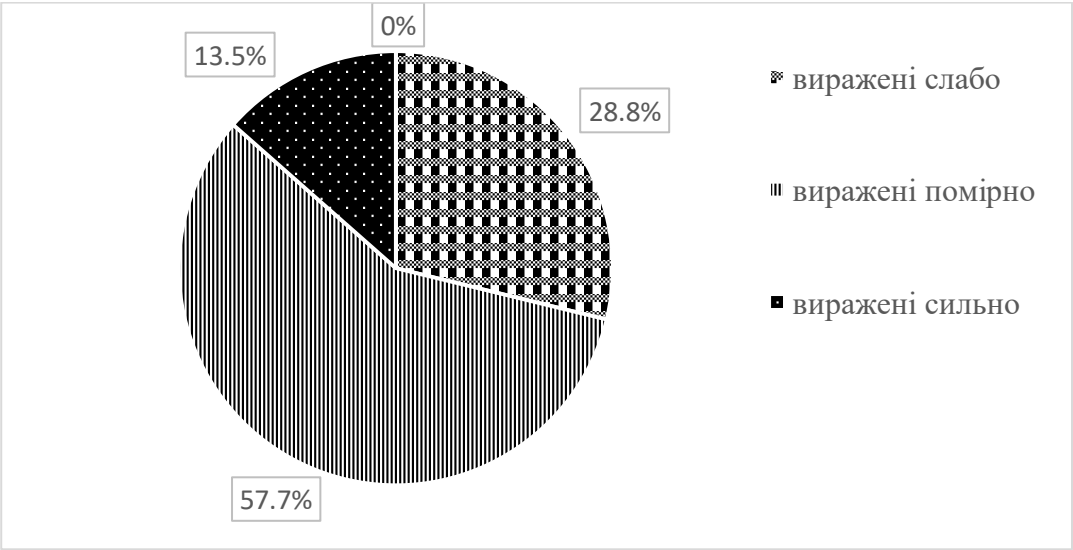


Рис. 3.1. **Розподіл учнів за рівнем вираженості лідерських якостей (у %)**

Як бачимо з рисунку, слабо виражені лідерські якості виявлено у 15 досліджуваних, що становить 28,8%. Дані юнаки зазвичай демонструють пасивність у поведінці, мають недостатньо розвинені організаторські, комунікативні й мотиваційні навички. Вони нерідко стикаються з труднощами під час прийняття рішень, організації спільної діяльності чи налагодження взаємодії в колективі, часто уникають відповідальності та віддають перевагу чіткому виконанню вказівок замість того, щоб проявляти ініціативу. Для цієї групи школярів важливим завданням є поступовий розвиток упевненості в собі, вміння контролювати себе й ефективно спілкуватися, що досягається завдяки спеціальним тренінгам і практичним вправам.

Помірний рівень лідерських якостей виявили 30 учнів (57,7%), які вже мають окремі риси лідера, проте, вони потребують розвитку організаторських, комунікативних та мотиваційних умінь. Вони здатні ухвалювати рішення й координувати спільні дії, але роблять це не завжди достатньо результативно. У певних ситуаціях вони проявляють лідерські риси, однак, не завжди готові взяти на себе повну відповідальність за групу чи виконання проєкту. Дана категорія учнів володіє хорошим потенціалом для подальшого зростання за умови навчання, практики та належної підтримки.

Лідерські якості сильно виражені у 7 (13,5%) учнів, які демонструють високий рівень організаторських здібностей та вміння впливати на оточення. Вони здатні ефективно координувати роботу групи, сприяти її розвитку і спрямовувати однокласників на досягнення спільних цілей. Такі учні легко встановлюють контакт із людьми, проявляють ініціативність, мислять стратегічно та зберігають емоційну врівноваженість у різних ситуаціях.

Слід відмітити, що жоден із досліджуваних учнів не продемонстрував схильності до диктату. Зазвичай, для осіб із властивостями цієї категорії характерні природні лідерські якості, які вони активно реалізують у різних сферах діяльності. Переважно такі школярі відзначаються впевненістю у власних рішеннях, схильністю до домінування та контролю. Проте, подібні риси іноді можуть переростати в авторитарний стиль керівництва, коли думка лідера нав'язується без урахування позиції групи. Важливим завданням є розвиток умінь взаємодії з командою, щоб лідерство мало конструктивний характер і не перетворювалося на диктат.

Відповідно, на основі вищезазначених даних можемо узагальнити, що більшість досліджуваних учнів мають середній (половина учнів) або недостатній (третина учнів) рівні розвитку лідерських умінь, тоді як високий рівень спостерігається лише у незначної частини. Дане узагальнення свідчить про важливість подальшого цілеспрямованого розвитку лідерських якостей у старших класах.

Для дослідження когнітивного компоненту професійного самовизначення старшокласників із різним рівнем лідерських якостей було використано анкету «Світ професій та мій професійний вибір» (Л. Федоренко) (див. розділ ІІ). Проаналізувавши отримані дані, ми виявили наступні результати за одним із показників - обізнаність про світ професій старшокласників, які зображені на рисунку 3.2.

Опитування серед старшокласників із слабо вираженими лідерськими якостями показало, що низький рівень обізнаності про світ професій проявляють 26,7% старшокласників, що свідчить про необхідність

додаткового професійного консультування та підтримки цих учнів у процесі визначення їхнього подальшого життєвого й кар’єрного шляху. Значно більше, а саме 40% мають середній рівень поінформованості та розвитку уявлень про світ професій.

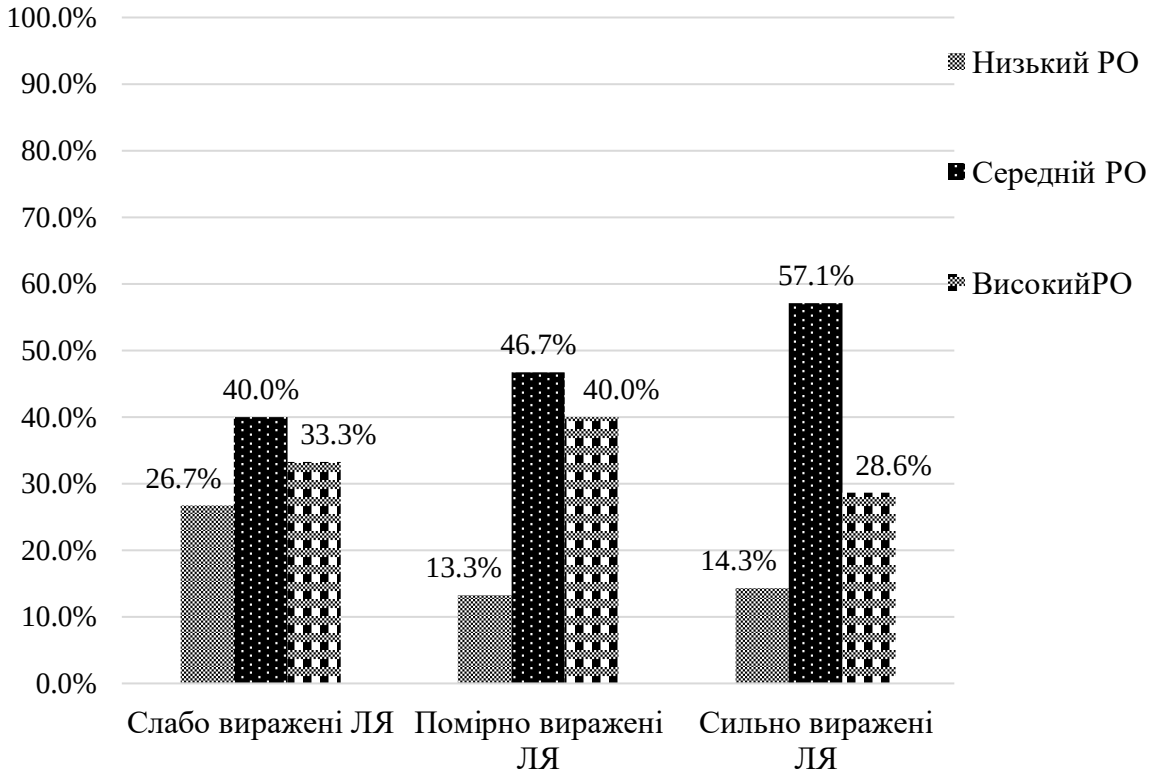


Рис. 3.2. **Рівні обізнаності про світ професій старшокласників із різним рівнем сформованості лідерських якостей (у %)**

Високий рівень обізнаності проявили 33,3%, що може свідчити про високу поінформованість стосовно своєї майбутньої кар'єри та обізнаність у різноманітності професій, про достатньо глибоке усвідомлення власних професійних перспектив, чіткі уявлення про можливі шляхи кар’єрного розвитку, а також про високу обізнаність у різноманітті сучасних професій та їхніх вимог. Такі дані показують, що ця частина старшокласників із слабо вираженими лідерськими якостями уже має сформовану базу знань для більш усвідомленого вибору майбутньої діяльності.

Результати опитування старшокласників із помірним рівнем розвитку лідерських якостей показало, що 13,3% з них мають низький рівень усвідомлення змісту та вимог різних професій. Ці учні володіють обмеженими

знаннями щодо того, які галузі будуть найбільш затребуваними у майбутньому, які технології розвиватимуться та які тенденції визначатимуть специфіку окремих напрямів професійної діяльності. Для них професійний вибір здебільшого постає не як особистісно значущий крок, а радше як соціальна необхідність.

Середній рівень уявлень про специфіку різних професій виявлено у 46,7% старшокласників із помірним рівнем лідерських якостей. Ці юнаки володіють достатньо реалістичними знаннями щодо діяльності представників різних спеціальностей. Більшість із них уже визначила одну або кілька пріоритетних професій, проте, сприймає свій вибір швидше як попереднє рішення, яке з часом ще може зазнати змін. Основну увагу вони зосереджують на підвищенні власних шансів вступити на затребувані спеціальності.

Водночас 40% респондентів цієї групи продемонстрували високий рівень обізнаності щодо сучасних професій. Вони відзначаються здатністю ширше та креативніше розглядати можливі варіанти майбутньої кар'єри, однак, при цьому менш схильні замислюватися над потенційними труднощами, які можуть виникнути у процесі подальшої професійної самореалізації.

Результати опитування старшокласників із сильно вираженим рівнем лідерських якостей демонструють, що 14,3% респондентів проявили низький рівень обізнаності і це свідчить про обмеженість їхніх уявлень про особливості майбутньої професійної діяльності. Такі учні зазвичай лише епізодично намагаються дізнатися більше про окремі сфери, рідко серйозно замислюються над власними професійними перспективами. Для них характерна певна інфантильність та орієнтація на позицію батьків у процесі вибору майбутньої спеціальності.

Середній рівень обізнаності виявлено у 57,1% старшокласників із високим рівнем лідерських якостей. Дані учні активно шукають інформацію про ті професійні напрями, які вже привернули їхню увагу, проте здебільшого залишаються байдужими до інших можливих варіантів.

Високий рівень уявлень про зміст різних професій показали 28,6% респондентів. Учні цієї категорії зазвичай ведуть цілеспрямований пошук відомостей про особливості обраної ними спеціальності, намагаючись детально зрозуміти її специфіку та вимоги. Це свідчить про більш усвідомлений підхід до майбутнього професійного вибору та прагнення заздалегідь підготуватися до можливих викликів.

Отже, серед старшокласників із різним рівнем розвитку лідерських якостей спостерігаються відмінності у ступені поінформованості про світ професій і готовності до свідомого вибору майбутнього фаху. Майже половина учнів зі слабо вираженими лідерськими якостями здебільшого мають середній рівень обізнаності, проте часто потребують додаткової підтримки та професійного консультування. Одна третина з них ще не впевнена у власних силах і схильна покладатися на думку інших, хоча інша третина вже має достатній рівень знань для усвідомленого вибору професії.

Старшокласники з помірно вираженими лідерськими якостями характеризуються більшою самостійністю у прийнятті рішень, але їхні уявлення про професії іноді залишаються поверховими. Слід зауважити, що в цій групі досліджуваних, порівняно з попередньою, показники низького рівня обізнаності про світ професій у два рази менші, а показники високого - вищі. Половина з них мають середній рівень поінформованості, проявляють креативність та інтерес до затребуваних спеціальностей, хоча іноді недооцінюють можливі труднощі професійного розвитку. Учні з високими лідерськими якостями демонструють усвідомлений підхід до планування кар’єри та проявляють активність у пошуку професійної інформації. Порівняльний аналіз свідчить, що показник низького рівня обізнаності про світ професій у цій групі досліджуваних є однаковим із показником попередньої групи, однак співвідношення середнього та високого рівнів обізнаності суттєво відрізняється. Зокрема, у групі учнів із сильно вираженими лідерськими якостями домінує середній рівень обізнаності про світ професій з великим відривом.

Другим показником, що аналізувався в межах вищезазначеної анкети, став вибір майбутньої професії. Для з'ясування професійних інтересів учням було запропоновано визначити галузь діяльності, яка є для них найбільш привабливою. Пріоритетні напрями професійного вибору старшокласників подано на рисунку 3.3.

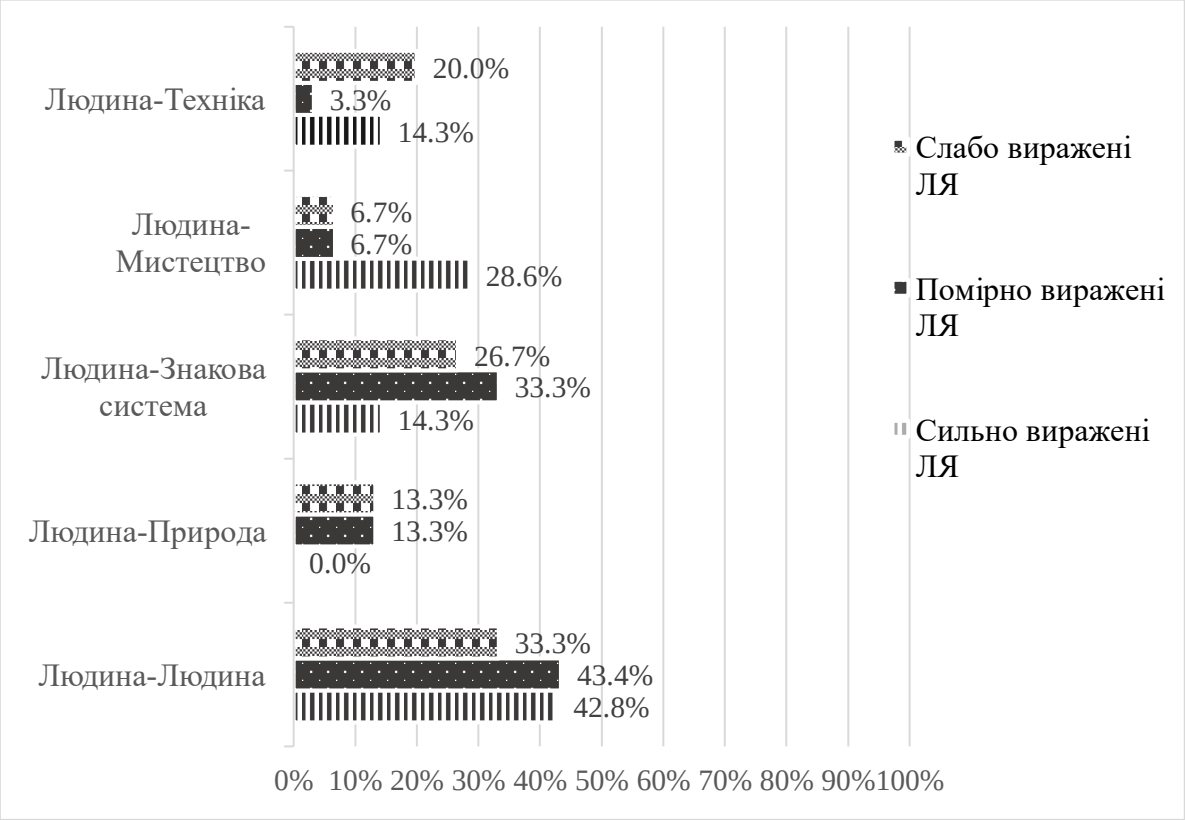


Рис. 3.3. **Пріоритетні галузі майбутньої професії старшокласників з різним рівнем сформованості лідерських якостей (у %)**

На основі даних рисунку 3.3. можемо стверджувати, що найбільша частка опитаних учнів віддає перевагу професіям напряму «Людина - Людина». Серед них 33,3% становлять старшокласники з низьким рівнем лідерських якостей, 43,4% - із помірним рівнем та 42,8% - з високим. Зрозуміло, що основним змістом професійної діяльності в цій сфері є робота з іншою людиною. До професій, що можуть бути обрані для самореалізації, належать викладацька діяльність, медицина, психологія, юриспруденція, менеджмент, зв'язки з громадськістю та інші. Саме про ці спеціальності респонденти мають найбільш повні й достовірні уявлення. Вони вважають, що зможуть успішно

впоратися з обов'язками в обраних професіях, адже володіють достатнім рівнем комунікативної компетентності.

За результатами опитування, 13,3% старшокласників із слабо вираженим рівнем лідерських якостей та така ж кількість респондентів із помірним рівнем обрали професії, що належать до галузі «Людина - Природа». Водночас серед учнів із високим рівнем розвитку лідерських якостей жоден респондент не зупинив свій вибір на цьому напрямі. Сутність професій цієї галузі безпосередньо пов'язана зі світом природи, її живими організмами та природними процесами. Об'єктами професійної діяльності виступають тварини, рослини, мікроорганізми, зокрема бактерії та мікроби, а також природні екосистеми загалом. До сучасних представників цього напряму належать мікробіологи, біологи, зоологи, ветеринарні лікарі, екологи, а також наукові співробітники та експериментатори у сферах біохімії, біофізики та суміжних природничих наук. Обираючи професії цього типу, старшокласники здебільшого орієнтуються на власні інтереси та здібності у вивченні природничих дисциплін. Проте, їхні знання щодо специфіки професійної діяльності та реальних можливостей працевлаштування залишаються поверхневими й недостатньо глибокими, що вказує на потребу подальшого розширення інформованості у цій сфері.

Самовизначення в сфері «Людина-Знакова система» знайшли 26,7% із групи старшокласників із слабо вираженим рівнем лідерських якостей, 33,3% респондентів із помірним рівнем та 14,3% учнів із сильно вираженим рівнем. Такий вибір свідчить про орієнтацію даної частини досліджуваних на професії, пов'язані зі сферою інформаційних технологій, фінансово-податковою діяльністю, маркетингом, аналізом даних та іншими сучасними галузями, що активно розвиваються у сучасному суспільстві. Учням, які обирають цей напрям, властива зацікавленість у професіях, де провідну роль відіграють операції з інформаційними потоками, цифровими символами та аналітичними системами. Для успішної самореалізації в обраній сфері важливою є наявність добре розвиненого абстрактного мислення, здатності тривалий час

зосереджуватися на виконанні завдань, а також високий рівень стійкості та переключуваності уваги.

Як показано на рисунку 3.3, найменша кількість респондентів віднесла себе до професій напряму «Людина - Мистецтво»: це лише 6,7% старшокласників із низьким рівнем, така ж частка (6,7%) учнів із помірним рівнем та 28,6% респондентів із високим рівнем лідерських якостей. До цього напряму належать професії, пов’язані з творчістю та мистецькою діяльністю: живопис, фотографія, літературна діяльність, дизайн, акторська майстерність, журналістика, хореографічне мистецтво та інші, що потребують високого рівня креативності та естетичного сприйняття. Учні, які обрали для себе професії цього типу, повинні орієнтуватися на розвиток таких якостей, як образне й асоціативне мислення, здатність відчувати та цінувати красу, сформований художній смак, творчу уяву та здатність до створення оригінальних ідей. Саме ці якості виступають визначальними для успішної самореалізації у сфері мистецтва та культурної діяльності.

До професійної групи «Людина - Техніка» себе віднесли 20% старшокласників із низьким рівнем, лише 3,3% учнів із помірним рівнем та 14,3% респондентів із високим рівнем лідерських якостей. Цей напрям об’єднує спеціальності, що передбачають безпосередню роботу з технікою, механізмами та різними технічними об’єктами. До найпоширеніших професій цієї галузі належать інженерія, технічне обслуговування, будівництво, ремонт, швейна справа, кулінарія інші, діяльність яких пов’язана з експлуатацією та створенням технічних чи матеріальних продуктів. Попри те, що більшість професій цього напряму вимагають точного дотримання технологічних інструкцій і чіткої послідовності дій, вони також можуть містити елементи творчості. Наприклад, інженери-конструктори зобов’язані пропонувати інноваційні технічні рішення, а кухарі чи кондитери - створювати нові оригінальні страви, які виходять за межі стандартних рецептів. Відповідно, діяльність у сфері «Людина - Техніка» поєднує практичність, дисципліну та

творчий підхід, що робить ці професії одночасно вимогливими й багатогранними.

Отже, результати проведеного опитування свідчать, що серед різних галузей трудової діяльності старшокласники віддають перевагу професіям, які належать до сфер «Людина - Людина» та «Людина - Знакова система». Такі напрями виявилися найбільш привабливими для респондентів незалежно від рівня розвитку їхніх лідерських якостей. Водночас вибір професій, що належать до сфер «Людина - Техніка» та «Людина - Мистецтво», зробила значно менша частина учнів. Найменш популярними серед опитаних виявилися професії типу «Людина - Природа», зацікавили невелику кількість опитаних. Такий розподіл уподобань свідчить про те, що сучасні школярі віддають перевагу професіям, які передбачають активну взаємодію з людьми або використання сучасних технологій. Це може бути зумовлено прагненням до соціальної реалізації, комунікації та орієнтацією на інноваційний розвиток суспільства. Водночас, серед старшокласників з сильно вираженими лідерськими якостями та слабо вираженими, найбільш пріоритетними є професії сфери «Людина - Людина», учні з помірно вираженими лідерськими якостями віддають перевагу професіям напряму «Людина - Знакова система».

Наступним показником, який було проаналізовано за вищевказаною анкетою, є рівень сформованості професійного самовизначення старшокласників, тобто ступінь остаточності їхнього вибору майбутньої професії залежно від вираженості лідерських якостей. Результати представлені у таблиці 3.1.

Як бачимо з таблиці, у групі старшокласників із сильно вираженим рівнем лідерських якостей виявлено високий рівень сформованості професійного самовизначення. Аналіз отриманих даних демонструє, що половина респондентів (57,1%) із цієї категорії вже зробили свідомий та впевнений вибір майбутньої професії, що є важливим індикатором зрілості їхніх намірів й готовності до професійного зростання. На нашу думку, такі результати свідчать про високий рівень самоорганізованості, здатність до

стратегічного мислення, а також про сформовану схильність цих учнів приймати рішення з орієнтацією на майбутню перспективу. Високий ступінь упевненості у власному професійному виборі значною мірою зумовлюється активною життєвою позицією старшокласників, умінням здійснювати самоаналіз, а також чітким усвідомленням власних цілей і пріоритетів.

Таблиця 3.1.

Рівні сформованості професійного самовизначення старшокласників із різним рівнем розвитку лідерських якостей (у %)

	Впевненість у виборі	Слабо виражені лідерські якості	Помірно виражені лідерські якості	Сильно виражені лідерські якості
1	Зробили остаточний вибір	20%	40%	57,1%
2.	Зробили вибір, але не можуть сказати, що він остаточний	66,7%	53,3%	42,9%
3.	Ще не вибрали	13,3%	6,7%	0%

42,9% респондентів із вищезазначеної групи досліджуваних, хоча й зробили вибір майбутньої професії, однак, ще не впевнені в його остаточності. Така позиція може свідчити не стільки про слабкість рішення, скільки про відповідальне ставлення до власного майбутнього, що властиве особам із високим рівнем розвитку лідерських якостей. Такі учні схильні ретельно аналізувати кілька можливих варіантів і лише після порівняння їхніх переваг та недоліків ухвалювати остаточне рішення.

У цій групі не було зафіксовано жодного респондента, який би залишався невизначеним щодо вибору майбутньої професії. Подібний результат може бути зумовлений наявністю у даних старшокласників чіткого уявлення про власні здібності, потреби та життєві пріоритети. Крім того, він

свідчить про сформоване почуття особистісної ідентичності, що забезпечує впевненість у правильності власних рішень і дозволяє більш цілеспрямовано планувати подальший професійний розвиток.

Досліджувані в групі старшокласників з помірним рівнем лідерських якостей, які ще не визначилися з майбутньою професією, становлять відносно невелику частку вибірки (6,7%). Проте, саме ця група потребує більш інтенсивної професійно-орієнтаційної роботи, спрямованої на допомогу в процесі самопізнання та усвідомлення власних сильних сторін. Таким старшокласникам важливо надати підтримку у виявленні їхніх здібностей і пізнавальних інтересів, а також у розумінні можливостей їх практичної реалізації в умовах сучасного ринку праці.

Найбільшу частку з вищезазначеної групи, становлять учні, які вже здійснили вибір майбутньої професії, проте, не можуть вважати його остаточним (53,3%). Такі дані свідчать про наявність певного рівня професійної орієнтації, водночас відображаючи й внутрішні сумніви респондентів. Можемо припустити, що ці учні ще перебувають у процесі активного пошуку, аналізу та порівняння можливих варіантів, намагаючись зважити переваги й недоліки окремих професійних напрямів. Крім того, їхня невпевненість може бути зумовлена впливом зовнішніх факторів, зокрема рекомендаціями із боку батьків чи однолітків, а також нестабільною економічною ситуацією, яка ускладнює прогнозування майбутніх професійних перспектив.

Дещо менша частка респондентів цієї групи (40%) вказала, що вже остаточно визначилася зі своїм професійним вибором. Це може вказувати на те, що ця частина учнів має чітке уявлення про бажану професію, а їхня впевненість у правильності рішення є достатньо міцною.

У групі старшокласників із слабо вираженим рівнем лідерських якостей, які вирізняються меншою ініціативністю, схильністю залежати від думки оточення та невпевненістю під час прийняття важливих рішень, було зафіксовано найнижчий рівень визначеності щодо майбутнього професійного

вибору. Це свідчить про недостатню сформованість у них здатності до самостійного планування власної кар'єри та недостатній розвиток упевненості у прийнятті рішень, пов'язаних із професійним самовизначенням.

Лише 20% учнів цієї групи остаточно визначилися з вибором майбутньої професії, що є найнижчим показником серед усіх досліджуваних категорій. Даний факт може вказувати на низький рівень внутрішньої мотивації до самореалізації, а також на труднощі у процесі самопізнання та формулювання власних життєвих і професійних цілей. Такі юнаки часто відчувають брак достовірної інформації про специфіку професій, недостатність зовнішньої підтримки чи впевненості у власних силах, що значно ускладнює прийняття зважених рішень, пов'язаних із майбутнім професійним самовизначенням.

Найбільша частка досліджуваних старшокласників з слабо вираженими лідерськими якостями (66,7%) належить до тих, хто зробили вибір, але не можуть сказати, що він остаточний. На нашу думку, це вказує на те, що в даних учнів ще не сформувалася чітка професійна ідентичність, що може ускладнювати процес соціальної адаптації та знижувати шанси на успішне входження в майбутнє професійне середовище. Подібна ситуація висвітлює недостатню готовність цієї групи старшокласників до самостійного планування кар'єрного шляху та потребує більш цілеспрямованої й глибокої роботи у сфері профорієнтації.

Слід зауважити, що менший відсоток (13,3%) становлять юнаки, які ще не зробили вибір майбутньої професії. Це може свідчити про нестачу внутрішньої готовності до здійснення професійного вибору, труднощі у процесі самопізнання, невпевненість у власних здібностях або низьку мотивацію до реалізації обраного кар'єрного напряму. Також така ситуація може бути наслідком обмеженої поінформованості про специфіку сучасних професій та їхні вимоги.

Отже, результати опитування демонструють, що старшокласники з сильно вираженим рівнем вираженості лідерських якостей, як правило, характеризуються більшою впевненістю у визначенні власного професійного

шляху. Учні з помірним рівнем розвитку лідерських якостей виявляють лише часткову впевненість у прийнятті рішень, пов’язаних із професійним самовизначенням, і водночас потребують додаткової підтримки, зокрема у формуванні здатності до самостійного ухвалення рішень та відповідальності за їх наслідки. Натомість старшокласники з слабо вираженим рівнем лідерських якостей демонструють недостатню впевненість у виборі майбутньої професії. Це свідчить на необхідність посиленої роботи у напрямку професійного консультування, розвитку навичок самопізнання, формування адекватної самооцінки.

Рівень впевненості старшокласників у виборі майбутньої професії значною мірою залежить від часу, коли саме вони зробили цей вибір. Учні, які визначилися із професійним шляхом раніше, мали більше можливостей ознайомитися з особливостями обраної спеціальності, отримати додаткову інформацію та сформувати глибше розуміння вимог, пов’язаних із майбутньою діяльністю. Натомість вибір, зроблений нещодавно, у багатьох випадках може мати емоційний та недостатньо виважений характер, що іноді призводить до розчарування або необхідності його перегляду.

Результати опитування щодо тривалості вибору майбутньої професії старшокласниками з різним рівнем вираженості лідерських якостей наведені на рисунку 3.4.

Можемо бачити, що 6,7% учнів із слабо вираженим рівнем, 13,3% із помірним рівнем та 14,3% із сильно вираженим рівнем лідерських якостей здійснили свій професійний вибір ще у період молодшого підліткового віку, тобто в 5-7-х класах. Відповідно, найбільш рання визначеність щодо майбутньої професії частіше зустрічається серед учнів із середнім і високим рівнями розвитку лідерських якостей. Це може вказувати про наявність у них внутрішньої мотивації, а також про схильність завчасно планувати власне майбутнє. У молодшому підлітковому віці ці учні могли демонструвати широкий спектр інтересів і здатність уявляти себе в ролі представників різних

професій. Згодом їхній вибір набув більшої усвідомленості та почав розглядатися ними як важливе життєве покликання.

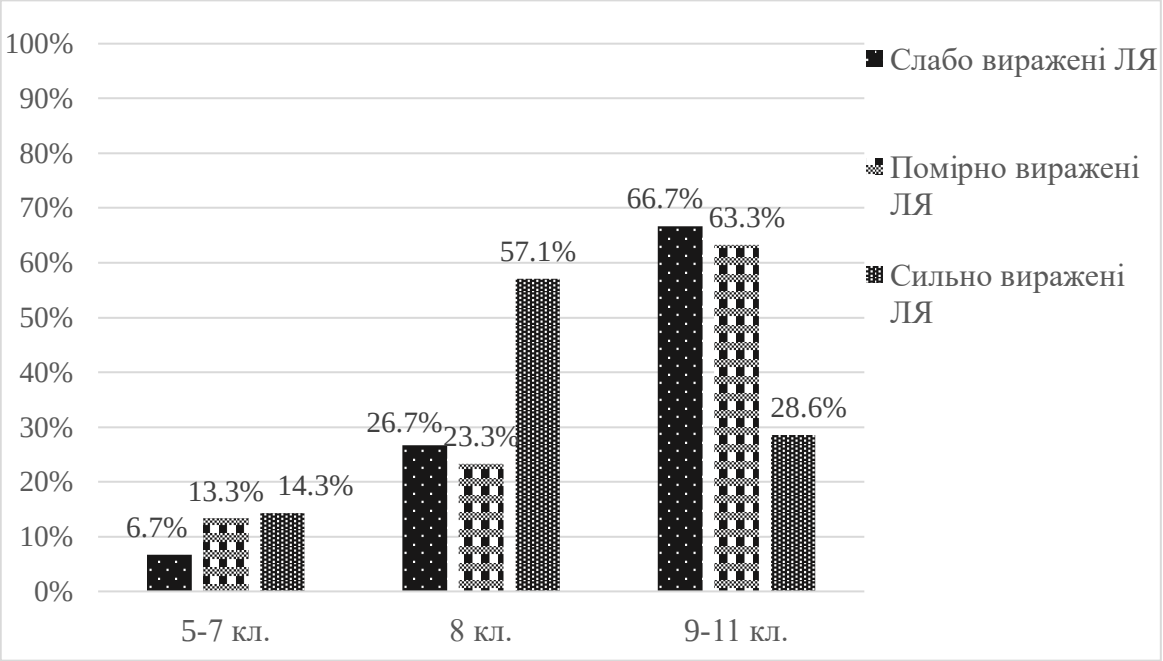


Рис. 3.4. **Співвідношення тривалості вибору майбутньої професії старшокласниками із різним рівнем сформованості лідерських якостей (у %)**

У 8-9-х класах професійне самовизначення здійснили 26,7% старшокласників із низьким рівнем, 23,3% учнів із помірним рівнем та 57,1% респондентів із високим рівнем лідерських якостей. Швидше за все, саме ці учні краще усвідомлюють власні життєві пріоритети й виявляють більшу самостійність у процесі прийняття рішень. На нашу думку, частина респондентів, які визначилися з професійним вибором на цьому етапі, досить реалістично співвідносили свої інтереси з наявними перспективами професійного навчання у майбутньому.

Найбільша кількість старшокласників визначилася з вибором професії саме у 9–11-х класах. Така тенденція простежується у 66,7% учнів із слабо вираженим рівнем, 63,3% респондентів із помірним рівнем та лише у 28,6% школярів із сильно вираженим рівнем лідерських якостей. Найвищий показник відносно пізнього професійного вибору спостерігається серед учнів із слабо вираженими лідерськими якостями, що може свідчити про їхню схильність відкладати прийняття важливих життєвих рішень та уникати

відповідальності за них. Старшокласники з помірним рівнем лідерських якостей здебільшого приймають рішення щодо майбутньої професії у старших класах. Натомість, учні з високим рівнем лідерських якостей значно частіше визначаються з професійним шляхом ще до навчання у старшій школі. Це свідчить про їхню більш ранню зрілість, вищу самостійність та сформовану здатність до стратегічного планування, що є характерними рисами осіб із вираженими лідерськими орієнтаціями.

Результати опитування показали, що у більшості старшокласників спостерігається середній рівень обізнаності щодо різних професій та їхніх особливостей. Учні зі слабо вираженими лідерськими якостями часто виявляють нерішучість і потребують більше часу для самостійного прийняття рішення про майбутню професію, тому визначаються зі своїм вибором переважно у 9-11 класах. Досліджувані з помірним рівнем лідерських якостей вже починають активно шукати шляхи реалізації власних інтересів у 9-11 в професійній діяльності та теж роблять вибір у цей період навчання. Натомість учні з високим рівнем лідерських якостей, як правило, раніше визначаються зі своїм майбутнім фахом - переважно у 8-9 класах. Це свідчить про їхню вищу цілеспрямованість, усвідомленість і готовність брати відповідальність за власний професійний шлях.

Для виявлення особливостей орієнтовно-поведінкового компоненту професійного самовизначення учнів із різним рівнем вираженості лідерських якостей нами було застосовано методику «Опитувальник професійних настанов» І. Кондакова (див. розділ ІІ), яка дала можливість простежити особливості професійних орієнтацій та виявити відмінності у поведінкових стратегіях досліджуваних юнаків залежно від рівня лідерських якостей.

Як видно з наведеної таблиці, серед учнів із слабким рівнем лідерських якостей 39% продемонстрували низький рівень рішучості, серед старшокласників із помірно вираженими лідерськими якостями - 31%, а серед респондентів із сильно вираженим рівнем - лише 13%, що відображає схильність до нерішучості у професійному виборі. Такі дані демонструють,

наскільки певна категорія старшокласників відчуває сумніви у власному визначенні й упевненість у своєму професійному виборі. Сумніви можуть виникати через нечітке уявлення про перспективи професійного розвитку, обмежені знання про власні інтереси та недостатнє розуміння змісту трудової діяльності в різних сферах.

Таблиця 3.2.

Особливості професійних настанов старшокласників із різним рівнем сформованості лідерських якостей (у %)

Показники професійних настанов	Групи досліджуваних	Учні із слабо вираженим рівнем лідерських якостей	Учні із помірно вираженим рівнем лідерських якостей	Учні із сильно вираженим рівнем лідерських якостей
Рішучість - нерішучість	високий	27	22	42
	середній	34	47	45
	низький	39	31	13
Імпульсивність - раціоналізм	високий	25	20	24
	середній	37	26	35
	низький	38	54	41
Реалізм - оптимізм	високий	17	26	18
	середній	37	43	39
	низький	46	31	43
Занижена самооцінка - завищена самооцінка	високий	27	16	13
	середній	41	43	45
	низький	32	41	42
Незалежність - залежність	високий	29	49	48
	середній	32	30	34
	низький	39	21	18

Учні з помірно вираженим та сильно вираженим рівнями лідерських якостей мають майже однакові (47% та 45%) показники середнього рівня рішучості, і менший показник (34%) в учнів із слабо вираженим рівнем лідерських якостей. Можемо припустити, що старшокласники розглядають власну рішучість, насамперед, як відсутність внутрішніх сумнівів і вагань стосовно обраної професії. Вона виявляється у готовності наполегливо

відстоювати свій вибір навіть за умов соціального тиску з боку батьків, однолітків чи суспільних очікувань.

Високий рівень рішучості серед учнів із слабо вираженим рівнем лідерських якостей виявлено у 27% старшокласників, з помірно вираженим рівнем лідерських якостей - у 22% та 42% серед учнів із сильно вираженим. Зрозуміло, що дані учні здатні усвідомлювати власні інтереси й уподобання щодо навчальних дисциплін та сфер діяльності. Однак, навіть серед них можуть виникати певні сумніви щодо відповідності обраного фаху їхнім життєвим цінностям і довгостроковим прагненням. Крім того, у частини старшокласників зберігається невпевненість у професійному виборі.

Більшість опитаних старшокласників відзначаються низьким рівнем імпульсивності у професійному виборі: 38% серед учнів із слабо вираженими лідерськими якостями, 54% - із помірними та 41% - із сильно вираженими. Для цієї групи характерні зваженість, раціональний підхід, розсудливість та схильність діяти за заздалегідь продуманим планом, коли йдеться про визначення майбутньої професії.

Середній рівень імпульсивності виявлено у 37% учнів з слабо вираженими лідерськими якостями, 26% - із помірними та 35% - із високими. Такі дані свідчать, що учні з вищим показником імпульсивності мають певні труднощі із самоконтролем, тоді як низькі значення демонструють достатню усвідомленість і здатність контролювати власну поведінку.

Високий рівень імпульсивності у професійному виборі спостерігається у 25% учнів із слабо вираженим рівнем лідерських якостей, 20% - із помірним та 24% - із сильно вираженим. Такі старшокласники здебільшого оцінюють свої професійні наміри лише з огляду на найближчу перспективу та коригують їх у разі потреби, без довгострокового планування.

Низький рівень реалізму у професійному виборі продемонстрували 46% учнів із слабо вираженим рівнем лідерських якостей, 31% із помірним та 43% із сильно вираженим. Подібні результати можуть бути пов’язані з ідеалізованим уявленням про майбутнє, переконаністю у легкому розв’язанні

будь-яких проблем. Такі школярі схильні покладатися на підтримку батьків, допускають можливість вступу на інші спеціальності або навіть подальшої зміни професійного напряму.

Середній рівень реалістичності показали 37% старшокласників із низьким рівнем, 43% - із помірним та 39% - із високим рівнем лідерських якостей. Для цієї групи характерне більш адекватне уявлення про можливі соціальні перешкоди, що можуть виникати на різних етапах професійного становлення, а також усвідомлення необхідності залучення певних життєвих ресурсів для їх подолання.

Високий рівень реалізму виявлено у меншості опитаних: у 17% респондентів із низьким рівнем, 26% - із помірним та 18% - із високим лідерських якостей. Це може свідчити про глибоке усвідомлення ними вимог майбутньої професії, а також готовність співвідносити власні можливості не тільки з етапом навчання, але й із майбутньою професійною діяльністю загалом.

Також отримані результати демонструють, що 32% старшокласників із слабо вираженим, 41% - із помірним та 42% із високим рівнем лідерських якостей демонструють низький рівень самооцінки. Це може вказувати на схильність до заниженого сприйняття власних можливостей, невпевненості у власних силах та здібностях, надмірну орієнтацію на думку оточуючих, а також неготовності долати труднощі.

Середній рівень самооцінки мають 41% учнів із слабо, 43% - із помірно та 45% із високо вираженими лідерськими якостями. Даний рівень може відображати деякі внутрішні переживання, пов’язані з невпевненістю у власних можливостях: навіть маючи реальні досягнення, ці учні схильні сумніватися у своїх здібностях. Подібна тенденція часто формується під впливом соціального середовища, стилю сімейного виховання чи особливостей шкільної атмосфери, що створює потребу в додатковій підтримці самовпевненості.

Високий рівень самооцінки зафіксовано у 27% школярів із низьким, 16% - із помірним та 13% - із високим рівнем лідерських якостей. Необхідно відмітити, що це вказує на впевненість у власних силах і здібностях учнів. Такі старшокласники зазвичай беруть активну участь у конкурсах, проєктах чи інших видах діяльності, що сприяє професійному самовизначенню, позитивному ставленні до себе, рішучості у прийнятті важливих рішень.

39% старшокласників із слабо вираженим, 21% учнів із помірним та 18% - із сильно вираженим рівнем лідерських якостей демонструють низькі показники незалежності у професійному самовизначенні. Такі юнаки часто не мають достатніх соціальних ресурсів для реалізації самостійного вибору, схильні залежати від думки батьків, учителів або однолітків і не завжди повною мірою усвідомлюють власні інтереси та здібності.

Водночас третина учнів (32%) із низьким рівнем лідерських якостей, 30% - із помірним та 34% - із високим, демонструють середній рівень незалежності. Даний рівень характеризується тим, що учні усвідомлюють вплив інших на своє професійне визначення, проте, намагаються знайти компроміс: поєднати реалізацію власних інтересів і здібностей з очікуваннями оточення та зберегти баланс між особистими і зовнішніми факторами вибору.

Високий рівень незалежності у професійному виборі притаманний 29% респондентів із слабо вираженим, 49% - із помірним та 48% - із високим рівнем лідерських якостей. Такі показники свідчать про сформовану здатність приймати самостійні рішення, брати відповідальність за власний вибір і про достатній рівень особистісної зрілості. Дані учні мають чітке уявлення про власні інтереси й цілі, відзначаються впевненістю у собі, внутрішньою мотивацією та схильністю будувати професійні плани незалежно від впливу з боку інших. При визначенні майбутнього вони орієнтуються, насамперед, на власні потреби та пріоритети, що підсилює їхню готовність до професійної самореалізації.

Аналіз результатів дослідження професійних настанов старшокласників із різним рівнем лідерських якостей показує, що половина старшокласників із

сильно вираженими та помірно вираженими рівнями лідерських якостей у процесі вибору професії проявляють високий рівень незалежності, що є ознакою їх зрілості, впевненості у собі та вміння приймати рішення, спираючись на особисті інтереси й цінності. Учні цих груп мають низький рівень імпульсивності, що свідчить про більш раціональний підхід при професійному виборі, вони схильні глибше замислюватися над тим, які труднощі можуть виникнути на шляху до професійного вдосконалення, і аналізують можливі перешкоди розвитку в умовах постійних змін на ринку праці.

Водночас, половина старшокласників із помірним рівнем лідерських якостей демонструють низький рівень реалістичності у плануванні власного професійного майбутнього, часто сприймаючи подальший кар'єрний шлях занадто оптимістично та недооцінюючи можливі труднощі й ризики на цьому шляху. На відміну від двох інших досліджуваних груп, учні із слабо вираженим рівнем лідерських якостей виявляють переважно низький рівень рішучості, що вказує на схильність ретельно обмірковувати свій професійний шлях, усвідомлюючи можливі труднощі та перешкоди, які можуть виникнути під час становлення фахової майстерності. В опитаних цієї групи також домінує низький рівень незалежності у виборі професії, який проявляється у схильності покладатися на думку інших, відсутності впевненості у власних рішеннях та нестачі соціальної підтримки, необхідної для самостійного професійного самовизначення без зовнішнього впливу.

Для вивчення ціннісно-емоційного компоненту професійного самовизначення старшокласників було застосовано опитувальник Ш. Шварца (модернізація І. Семківа) (див. розділ ІІ). Проведення даної методики дало можливість визначити нормативні ідеали та структуру цінностей особистості, які впливають на професійний вибір юнаків і проявляються у процесі професійного самовизначення. Під час підрахунку було визначено домінуючі цінності старшокласників із слабо вираженим, помірним та сильно вираженим рівнями лідерських якостей, а також зафіксовано найвищі й найнижчі

показники. Варто зазначити, що обчислення проводилося на основі середнього значення кожної цінності в межах окремої групи. Отримані результати аналізу подані в таблиці 3.3.

Таблиця 3.3.

Значущість типів цінностей старшокласників із різними рівнями сформованості лідерських якостей

Типи цінностей	Рівні розвитку лідерських якостей					
	Слабо виражені лідерські якості		Помірно виражені лідерські якості		Сильно виражені лідерські якості	
	Показники значущості типів цінностей					
	Середнє по групі	Ієрархія цінностей	Середнє по групі	Ієрархія цінностей	Середнє по групі	Ієрархія цінностей
Саморегуляція	5,4	3	6,8	2	7,2	1
Стимулювання	2,8	7	7,1	1	4,9	4
Гедонізм	6,1	2	2,8	7	4,8	5
Досягнення	6,8	1	5,2	3	6,3	2
Влада	3,2	8	4,6	4	4,4	6
Безпека	4,4	5	2,3	9	3,6	8
Конформність	2,4	9	1,9	10	2,6	9
Традиції	1,7	10	2,5	8	2,3	10
Прихильність	4,1	6	3,3	6	3,9	7
Універсалізм	4,8	4	3,9	5	5,6	3

Аналіз показників виявив, що для представників групи старшокласників із слабо вираженими лідерськими якостями типи цінностей розташовані в наступному ієрархічному порядку: досягнення; гедонізм; саморегуляція; універсалізм; безпека; прихильність; стимулювання; влада; конформність і традиції. Як показують результати, найбільш значущими для даних старшокласників виявилися такі цінності, як «Досягнення», «Гедонізм» та «Саморегуляція». Слід зауважити, що цінність досягнень відображає прагнення особистості до успіху в різних видах діяльності - навчанні,

професійній сфері, спорті, мистецтві чи наукових дослідженнях. Гедонізм ж характеризує орієнтацію на отримання задоволення від життя, що може проявлятися як у спілкуванні та взаєминах з іншими, так і у професійній діяльності, коли людина отримує радість від роботи та власних результатів. В свою чергу, саморегуляція виражає прагнення до незалежності та відчуття внутрішньої сили у прийнятті рішень. Це охоплює самостійність у виборі життєвого шляху, у взаємодії з оточенням, а також у професійному розвитку й реалізації.

Найменш значущими для вищезазначених респондентів виявилися цінності «Конформність» та «Традиції». Така цінність, як конформність, відображає прагнення жити відповідно до соціальних норм, правил і очікувань оточення. Низька орієнтація на дану цінність може виявлятися у тому, що старшокласники не завжди дотримуються вимог ввічливості, дисципліни чи уникання дій, які можуть викликати осуд або створити незручності для інших. Аналогічно низькі показники за цінністю «Традиції» свідчать про меншу схильність учнів орієнтуватися на єдині культурні норми та правила соціуму, виявляти повагу до традицій, релігійних чи моральних засад, а також приймати усталені звичаї й ідеї, що існують у суспільстві.

Для групи з помірним рівнеми лідерських якостей типи цінностей мають наступний ієрархічний порядок: стимулювання; саморегуляція; досягнення; влада; універсалізм; прихильність; гедонізм; традиції; безпека і конформність. Для даної досліджуваної групи найбільш значущими цінностями виявилися «Стимулювання», «Саморегуляція» та «Досягнення», тоді як найменш значущими - «Безпека» і «Конформність». Цінність стимулювання свідчить про схильність учнів до новизни, яскравих вражень та постійних змін, проте, отримані результати показали, що таку орієнтацію демонструє лише близько половини опитаних. Високий рівень саморегуляції виявляється у здатності юнаків контролювати свої вчинки, дії та думки, а також самостійно приймати рішення. На нашу думку, важливим чинником, що вплинув на розвиток цього показника, стала війна, яка змусила учнів швидше подорослішати та навчитися

справлятися з емоціями, з якими вони раніше не стикалися. Також необхідно підкреслити, що учні з високими показниками за цінністю «Досягнення» орієнтовані на особистий розвиток, прагнуть соціального визнання й успіху, що реалізується через демонстрацію компетентності та досягнення результатів у значущих для них сферах.

Найменш значущими для вищезазначених респондентів виявилися цінності «Безпека» та «Конформність». Це може вказувати на те, що такі учні недостатньо орієнтовані на прояв безпечної поведінки у повсякденному житті, часто не вміють передбачати небезпечні ситуації, спрогнозувати можливі наслідки взаємодії з ними та знаходити оптимальні способи дій залежно від рівня ризику. Водночас вони меншою мірою зосереджені на дотриманні єдиних соціальних цінностей і правил, вияві поваги до традицій, моральних норм та культурних звичаїв. Подібно до групи старшокласників із низьким рівнем сформованості лідерських якостей, цінність конформності у цій категорії також посідає останні позиції.

У групі досліджуваних з сильно вираженими лідерськими якостями цінності розташовані в наступному порядку: саморегуляція; досягнення; універсалізм; стимуляція; гедонізм; влада; прихильність; безпека; конформність; традиції. У цій групі, так само як і у попередніх, цінності «Саморегуляція» та «Досягнення» займають високі позиції в ієрархії цінностей. Поряд із даними цінностями значущою теж є цінність «Універсалізм», яка відображає прагнення до глибокого розуміння, прийняття та захисту всіх людей незалежно від їхніх відмінностей. Для таких юнаків характерні принципи згоди з самим собою, повага до внутрішнього світу людини, толерантність, рівність, терпимість та визнання гідності кожної особистості незалежно від її фізичних чи психічних особливостей. Слід зауважити, що цінності «Конформність» і «Традиції» знову залишаються найменш значущими для старшокласників із високим рівнем сформованості лідерських якостей, що повністю збігається з тенденціями, виявленими у двох попередніх групах.

За результатами проведеної методики можемо узагальнити, що домінуючими цінностями для всіх трьох досліджуваних груп старшокласників із різним рівнем сформованості лідерських якостей є «Саморегуляція» та «Досягнення», що, на нашу думку, свідчить про орієнтацію юнаків на самостійність і незалежність у прийнятті рішень. Для більшості з них однією з головних життєвих цілей є особистий успіх, який реалізується через прояв компетентності та завершується соціальним визнанням. Такі юнаки вмотивовані досягати своїх цілей, прагнуть бути успішними та визнаними у суспільстві, що відображає їхні амбіції та прагнення до особистісного й професійного розвитку. Найменш значущими виявилися цінності «Традиції» та «Конформність», що може означати те, що сучасна молодь не надає великого значення дотриманню усталених норм і звичаїв, часто прагнучи їх модернізувати або змінювати. Старшокласники менш схильні підкорятися суспільним стандартам, що демонструє їхнє прагнення до індивідуальності, креативності та свободи самовираження.

Підсумовуючи результати проведеного нами емпіричного дослідження, можна зробити наступні висновки:

1. Результати дослідження рівня сформованості лідерських якостей серед старшокласників дають можливість зазначити, що у більшості опитаних старшокласників лідерські якості сформовані на помірному рівні, тоді як у третини спостерігається їх недостатній розвиток. Високий рівень лідерських умінь виявлено лише серед невеликої кількості учнів. Такі результати підкреслюють необхідність системної роботи, спрямованої на розвиток лідерського потенціалу в учнів старших класів і створення умов для його подальшого вдосконалення.

2. Дослідження когнітивного компоненту професійного самовизначення старшокласників із різним рівнем розвитку лідерських якостей дало можливість виявити відмінності у поінформованості про професії та готовності робити усвідомлений вибір. Учні зі слабо розвиненими лідерськими якостями часто вагаються й потребують додаткової підтримки, а

ті, хто має помірний рівень лідерства, проявляють більше самостійності та демонструють найвищий показник високого рівня обізнаності з трьох досліджуваних груп. Найвищий показник середнього рівня усвідомленості й активності у плануванні кар'єри спостерігається серед учнів із сильно розвиненими лідерськими якостями.

Також результати свідчать, що більшість старшокласників обирають професії, пов'язані зі сферами «Людина-Людина» та «Людина-Знакова система», тоді як найменш цікавими виявилися «Людина-Мистецтво» та «Людина-Природа». Такий вибір свідчить про орієнтацію молоді на спілкування, соціальну взаємодію та технологічний розвиток. Учні з різним рівнем лідерських якостей також мають свої уподобання: з сильно вираженими та слабо вираженими тяжіють до сфер «Людина - Людина», а ті, хто має помірний рівень лідерських якостей, частіше обирають напрям «Людина - Знакова система».

Переважна частина учнів із помірно вираженими та слабо вираженими лідерськими якостями зробили професійний вибір у 9-11-х класах, коли формується достатня зрілість для прийняття рішень, а учні з сильно вираженими якостями обрали професію раніше - у 8-х класах.

3. Дослідження професійних настанов старшокласників із різним рівнем лідерських якостей у контексті орієнтовно-поведінкового компонента професійного самовизначення засвідчило наявність відмінностей між трьома групами респондентів - зі слабо, помірно та сильно вираженими лідерськими якостями. В учнів із слабо вираженим рівнем лідерських якостей переважає низький рівень рішучості та імпульсивності у прийнятті рішень щодо вибору професії. Більшість представників цієї групи мають низький рівень реалізму, що вказує на схильність до ідеалізації професійного майбутнього або невміння критично оцінювати власні можливості. Також для них типовою є залежність від зовнішньої думки, про що свідчить низький рівень незалежності та заниженої самооцінки. Такі учні потребують підтримки у формуванні

впевненості, навичок самостійного аналізу та усвідомлення власних цінностей.

Старшокласники з помірно вираженим рівнем лідерських якостей демонструють середні показники рішучості й реалізму, що свідчить про прагнення до усвідомленого вибору професії, хоча повна впевненість у власних силах ще не сформована. Водночас у половини опитаних спостерігається низький рівень імпульсивності, що вказує на більшу раціональність у прийнятті рішень. Також слід відмітити, що для цієї групи характерна тенденція до незалежності.

У групі учнів із високим рівнем лідерських якостей переважає середній рівень рішучості та раціональності (мають низьку імпульсивність), що свідчить про здатність приймати зважені рішення й діяти послідовно. Старшокласники цієї групи відзначаються високою незалежністю та середнім рівнем самооцінки, що відображає адекватне уявлення про власні можливості. Однак, більшість демонструє низький рівень реалізму, що може бути наслідком надмірного оптимізму.

4. Результати дослідження ціннісно-емоційного компоненту професійного самовизначення старшокласників із різним рівнем лідерських якостей продемонстрували, що учні зі слабо вираженими лідерськими якостями віддають перевагу цінностям саморегуляції та досягнень, але їхнє прагнення до самостійності ще не завжди супроводжується впевненістю у власних силах. Старшокласники з помірним рівнем лідерських якостей орієнтуються на особисті досягнення та соціальне визнання, прагнуть проявити компетентність і професійно реалізуватися. Вони вмотивовані розвиватися, здобувати нові знання й досягати результатів, але іноді сумніваються у власних можливостях. Учні з високим рівнем лідерських якостей демонструють чітку орієнтацію на успіх, незалежність і самостійність у прийнятті рішень. Для них важливі досягнення, визнання та можливість впливати на власне майбутнє. Водночас вони менше орієнтуються на

традиційні норми та правила, що свідчить про прагнення до свободи, креативності й індивідуальності у самовираженні.

5. Виявлення рівня сформованості компонентів професійного самовизначення старшокласників із різним рівнем розвитку лідерських якостей стало одним із ключових завдань дослідження, а також обумовило створення практичного зошита, який допоможе підвищити ефективність процесу вибору майбутньої професії та водночас сприятиме розвитку лідерських якостей учнів. Даний робочий зошит може стати корисним інструментом для пізнання себе учнями старших класів, формування усвідомленої мотивації та планування професійного шляху.

3.3. Практичні рекомендації щодо використання робочого зошиту для підвищення ефективності професійного самовизначення старшокласників

На основі отриманих результатів проведеного емпіричного дослідження стало зрозуміло, що значна кількість досліджуваних старшокласників ще не має достатньо сформованих складових професійного самовизначення. Це особливо помітно серед тих учнів, у яких рівень лідерських якостей залишається слабо вираженим або помірним. Така ситуація свідчить про потребу у психолого-педагогічній підтримці старшокласників та спеціально організованій роботі, яка допоможе їм більш усвідомлено підходити до вибору майбутньої професії та підвищити рівень лідерських якостей.

Одним із важливих підсумків проведеного емпіричного дослідження стало усвідомлення необхідності створення робочого зошита, який може бути ефективно використаний як у процесі індивідуальної профорієнтаційної роботи зі старшокласниками, так і під час групових занять.

Мета робочого зошита «Вибір майбутньої професії» полягає в тому, щоб допомогти старшокласникам краще орієнтуватися у виборі професії, розвиваючи їхню поінформованість, внутрішню мотивацію та активність у

діях. Цей зошит розроблений для того, щоб допомогти старшокласникам визначитися з майбутньою професією, і поєднує пізнавальні, мотиваційні та практичні завдання, що робить процес даного вибору більш свідомим і послідовним.

На початку робочого зошита учням запропоновано замислитися над тим, що процес вибору професії - це не випадкове рішення, а крок, який потребує роздумів ким вони хочуть бути, до чого прагнуть і що справді приносить задоволення, пізнання себе та світу професій. Перші сторінки допомагають зрозуміти, що цей зошит створений не для формальних відповідей чи оцінок, а для самоаналізу. Це своєрідний щоденник самопізнання, де можна відверто записати свої думки, побажання, мрії, зробити перші спроби визначити власний життєвий і професійний шлях.

На третій сторінці йдеться про те, що “правильний” вибір професії - це не завжди той, який виглядає вигідним чи престижним. У робочому зошиті підкреслено, що дане рішення має бути усвідомленим, потрібно аналізувати, порівнювати, слухати себе. Завдяки цьому розділу учень починає бачити різницю між тим, що хочеться по-справжньому, і тим, що просто виглядає привабливо. Такий підхід формує усвідомленість, самостійність і вміння довіряти власним відчуттям.

Четверта сторінка продовжує тему самопізнання. Старшокласникам пропонується записати, що їх надихає, які заняття приносять задоволення, які цінності важливі. Учням пропонується практична порада - вести щоденник самопізнання, де можна фіксувати свої спостереження, мрії, емоції. Це допомагає їм краще зрозуміти себе, усвідомити закономірності власних реакцій і розвинути здатність аналізувати свої переживання, вміння аналізувати власний досвід, почуття, спостереження. Такий підхід вчить їх не боятися власних сумнівів, бачити закономірності у власних інтересах, формувати більш цілісне уявлення про себе.

На п’ятій сторінці старшокласникам пропонується зробити самооцінку власних умінь і навичок. На ній йдеться не лише про так звані “жорсткі”

навички - наприклад, уміння працювати з технікою, програмами чи мовами, а й про “м’які” - спілкування, організованість, командність, відповідальність. Це завдання змушує задуматися: що я вже вмію, чого досягнув, які маю сильні сторони, над чим варто ще попрацювати. Також учням пропонується порада скористатися різними онлайн-тестами з профорієнтації. Такі інструменти допомагають їм поглянути на себе з боку, пробуджують ініціативу - замість чекати порад від когось можна самостійно зробити крок до розуміння себе.

Шоста сторінка допомагає визначити, до якого типу особистості належить учень - інтроверт чи екстраверт. На перший погляд, це проста вправа, проте, вона має значення для подальшого вибору професії. Розуміння власного темпераменту допомагає визначити, в якому середовищі тобі буде комфортно - у тихій, спокійній роботі, що вимагає концентрації, чи у динамічній, де багато спілкування й командної взаємодії.

Сьома сторінка має більш практичний характер. На ній учням пропонується скласти план розвитку навичок за SMART-системою. Це чудовий інструмент для планування, який навчає ставити чіткі цілі, визначати терміни, ресурси, етапи та відстежувати власний прогрес. Уміння учнів планувати і бачити результати своєї праці виховує почуття впевненості й відповідальності, які дуже знадобляться в дорослому житті.

Восьма сторінка робочого зошита - практична робота з аналізом професій. Учні заповнюють таблицю, записують професії, що подобаються, визначають, що в них приваблює, що викликає сумніви, які риси характеру важливі для цієї діяльності. Це завдання формує навички порівняння, критичного аналізу та вчить дивитися на професію не ззовні, а зсередини. Учень починає замислюватися, чи справді певна діяльність йому підходить, чи вона лише здається цікавою.

На дев’ятій сторінці робочого зошита учні старших класів переходять до дослідження сучасного ринку праці та професії майбутнього. Їм підкреслюється, що світ швидко змінюється, нові спеціальності з’являються, старі зникають і важливо бути готовими навчатися протягом життя. Учні

дізнаються, що сьогодні цінується не лише конкретна спеціальність, а й уміння навчатися, адаптуватися, змінюватися разом із суспільством. Це розвиває гнучкість мислення, вміння орієнтуватися у світі, де технології і тенденції постійно змінюються.

Десята сторінка робочого зошита допомагає розібратися з освітніми можливостями. Старшокласникам наголошується про можливості навчання у різних типах освітніх закладів - від коледжів до університетів - і зрозуміти, що успіх у житті не визначається лише рівнем закладу, а тим, наскільки вибраний шлях відповідає особистим здібностям та цілям. Слід відмітити, що це виховує в учнів старших класів реалістичне ставлення до освіти. Важливо не просто «куди вступити», а «для чого я туди йду і що хочу здобути». Такий підхід допомагає учням сформувати вміння усвідомлено планувати своє подальше життя.

Одинадцята сторінка робочого зошита - учні створюють власний кар'єрний план. Вони прописують короткострокові та довгострокові цілі, продумують конкретні кроки, а також вчаться передбачати можливі зміни й бути готовим коригувати свої дії. Така робота допомагає старшокласникам навчитися планувати життя реалістично, із врахуванням власних ресурсів, часу, сил і можливостей.

На дванадцятій сторінці робочого зошита подано практичні завдання для самостійної роботи. Вони допомагають старшокласнику застосувати набуті знання на практиці - дослідити професії, які цікавлять, провести інтерв'ю зі спеціалістом, спробувати провести день у професії. Ці вправи сприяють розвитку ініціативності, комунікабельності, самостійності, дозволяють учневі відчути професію зсередини та допомагають перетворити абстрактні мрії у конкретні уявлення про майбутню професійну діяльність.

Тринадцята і чотирнадцята сторінки робочого зошита присвячені темі лідерства. Учням пояснюється, що лідерські якості не обов'язково пов'язані з владою чи керівними посадами, а з умінням брати відповідальність, мотивувати себе та інших, впливати на події навколо, здатність бути активним,

ініціативним, приймати рішення й нести за них відповідальність. Старшокласникам пропонуються поради щодо розвитку лідерських якостей, які допомагають розвивати впевненість, цілеспрямованість і комунікабельність. Ці навички є актуальними в будь-якій професії, оскільки вони формують активну життєву позицію й здатність до самореалізації.

На п’ятнадцятій сторінці робочого зошита йдеться про адаптацію до змін. Сучасний світ непередбачуваний і щоб залишатися успішним, потрібно вміти підлаштовуватись під нові умови, не втрачати гнучкості, не боятися вчитися заново. Цей розділ вчить учнів старших класів не боятися змін, а бачити в них шанс на розвиток.

Шістнадцята сторінка робочого зошита має творчий характер. На ній пропонується намалювати або створити колаж із зображенням себе через десять років - де вони, чим займаються, хто поруч. Це завдання допомагає не лише розвинути уяву, а й сформувати внутрішню мотивацію. Коли старшокласник бачить, ким він хоче стати, то його цілі набувають конкретного змісту та чітких обрисів. Така вправа допомагає йому поєднати раціональне планування і творче бачення майбутнього.

На сімнадцятій сторінці робочого зошита зібрано узагальнені поради щодо вибору професії - своєрідне підсумування усього зошита. Учень може переглянути зроблену роботу й зрозуміти, наскільки змінилося його бачення себе й свого майбутнього.

Вісімнадцята та дев’ятнадцята сторінки робочого зошита відведені для особистих нотаток. Це індивідуальний простір, де учень старших класів може фіксувати свої думки, плани, відкриття, ідеї. Це важлива частина роботи, адже саме таким чином відбувається осмислення свого досвіду.

Остання сторінка робочого зошита містить добірку прикладів корисних ресурсів і посилань - сайти, книги, платформи, література, поради або додаткові знання. Це допомагає старшокласнику продовжити роботу над собою навіть після завершення зошита, роблячи процес профорієнтації безперервним і динамічним.

Необхідно зауважити, що розроблений робочий зошит може допомогти старшокласникам не лише зрозуміти, яку професію вони хочуть обрати, а й краще пізнати себе. Кожна його сторінка має свою мету і поступово веде учня від роздумів до дій. Робота з цим зошитом розвиває в старшокласників самостійність, упевненість у власних силах і віру в те, що майбутнє це не випадковість, а результат власних рішень і зусиль.

ВИСНОВКИ

Аналіз наукових джерел і результати проведеного емпіричного дослідження дозволили нам поглиблено розкрити сутність проблеми професійного самовизначення старшокласників у контексті розвитку їхніх лідерських якостей та сформулювати наступні висновки.

На сучасному етапі розвитку психологічної науки поняття «професійне самовизначення» не має однозначного трактування, проте більшість дослідників розглядають його як складний, багатовимірний процес, що охоплює когнітивний, емоційно-ціннісний та поведінковий рівні активності особистості. Професійне самовизначення старшокласника - це не тільки вибір майбутньої професії, а й усвідомлення власних можливостей, інтересів, життєвих цілей і способів їх реалізації. Воно є важливою складовою особистісного розвитку осіб юнацького віку, тісно пов’язаною з формуванням самосвідомості, самооцінки, здатності приймати рішення і нести за них відповідальність.

Лідерські якості, як психологічний феномен, виступають вагомим внутрішнім ресурсом, що впливає на ефективність процесу професійного самовизначення. Лідерство відображає рівень саморегуляції, цілеспрямованості, рішучості, здатності діяти самостійно, мотивувати себе й інших. Розвиток лідерських якостей у старшокласників стимулює активність у плануванні професійного майбутнього, підвищує рівень впевненості у власних силах і сприяє усвідомленню особистої відповідальності за прийняті рішення.

Результати емпіричного дослідження підтвердили, що у більшості опитаних учнів старших класів лідерські якості сформовані на помірному рівні, тоді як у третини респондентів вони проявляються недостатньо. Високий рівень лідерських якостей спостерігається лише у невеликої кількості старшокласників, що свідчить про потребу цілеспрямованого розвитку лідерства серед учнів.

В межах когнітивного компоненту професійного самовизначення з'ясовано, що старшокласники з помірним рівнем розвитку лідерства демонструють збалансовану поінформованість про світ професій, уміння аналізувати власні здібності та схильності. Учні з низьким рівнем лідерських якостей схильні до невизначеності та часто спираються на зовнішню думку, тоді як ті, хто має високий рівень лідерства, відзначаються самостійністю, проте іноді переоцінюють власні можливості.

За результатами аналізу професійних уподобань було виявлено, що найбільш привабливими для старшокласників із різним рівнем лідерських якостей є сфери типу «Людина - Людина» (з сильно і з слабо вираженими лідерськими якостями), «Людина - Знакова система» (з помірно вираженими лідерськими якостями), що підкреслює соціальну спрямованість і прагнення молоді до комунікації та технологічного розвитку. Цей розподіл свідчить про орієнтацію сучасних учнів на соціальні, управлінські та інформаційні професії.

У поведінковому компоненті професійного самовизначення спостерігаються деякі відмінності між групами учнів із різним рівнем лідерських якостей у пріоритетах. Так, старшокласники зі слабо вираженими лідерськими якостями переважно характеризуються нерішучістю, залежністю від зовнішніх порад та недостатньою здатністю реалістично оцінювати свої можливості. Схожі між собою пріоритети мають респонденти двох інших груп - учні з помірним рівнем розвитку лідерських якостей, як і з високим рівнем, приймають більш зважені рішення та виявляють здатність діяти послідовно й незалежно. Відмінність між цими двома групами у тому, що значна частина учнів із високим рівнем лідерських якостей (як і учнів із низьким рівнем) схильні до надмірного оптимізму щодо майбутньої професії. Водночас, всі три групи учнів із різним рівнем лідерських якостей демонструють раціональність і поступове формування самостійності.

Щодо емоційно-ціннісного компоненту, то виявлено, що учні з низьким рівнем лідерських якостей орієнтуються на досягнення особистого успіху за

допомогою вияву компетентності, на турботу про себе і насолоду життям. Старшокласники з помірним рівнем розвитку лідерства прагнуть свободи, новизни, самостійності та незалежності, тоді як учні з високим рівнем лідерських якостей, крім прагнення до автономності, демонструють ще й орієнтацію на успіх та соціальне схвалення. Саме ця група найбільш виразно виявляє прагнення впливати на власне майбутнє, формувати індивідуальний шлях розвитку та виявляти ініціативу.

Отримані результати підтверджують, що розвиток лідерських якостей сприяє активізації процесів самопізнання, підвищує рівень самооцінки й відповідальності, а також позитивно впливає на ефективність професійного самовизначення. Вони можуть бути використані у діяльності шкільних психологів та педагогів для створення програм розвитку лідерських якостей учнів, підготовки тренінгів, консультацій і майстер-класів, що сприятимуть формуванню у старшокласників активної життєвої позиції й готовності до самостійного професійного вибору. Також на основі отриманих даних нами було створено робочий зошит для старшокласників, спрямований на підвищення рівня усвідомленості у виборі професії та розвиток лідерського потенціалу. Матеріали зошита передбачають використання вправ на самоаналіз, розвиток комунікативних умінь і формування навичок рефлексії.

Підсумовуючи, можна сказати, що професійне самовизначення старшокласників є комплексним процесом, який поєднує інтелектуальні, емоційні й поведінкові аспекти, а лідерські якості виступають його ключовим регулятором. Розвиток лідерського потенціалу підвищує здатність учнів старших класів усвідомлено планувати власне майбутнє, приймати обґрунтовані рішення та досягати поставлених цілей.

Перспективи подальших досліджень наукової теми є дуже важливими, адже з огляду на реформу профільної старшої школи вже з 2027 року українські школярі повинні будуть обирати свій профіль навчання після дев’ятого класу, тобто визначатися з напрямом майбутньої професії значно раніше, ніж тепер. Результати нашого емпіричного дослідження показали, що

навіть учні одинадцятих класів не завжди готові до такого вибору, тому важливо зрозуміти, які саме психологічні чинники допомагають чи, навпаки, заважають цьому процесу і які форми підтримки могли б полегшити цей процес. Подальші наукові роботи можуть бути спрямовані на створення програм для учнів середньої школи, які б сприяли розвитку лідерських умінь, формуванню реалістичних професійних уявлень і зниженню невпевненості під час вибору профілю навчання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алфімов Д. В. Лідерські якості особистості школяра. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. 2013. Випуск 33. С. 446-451.

2. Барбінова А. В., Ткаченко М. А. Формування лідерських якостей учнів старшої школи. Методика навчання природничих дисциплін у середній та вищій школі (XXX Каришинські читання): Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Полтава, 25-26 травня 2023 р.). Полтава, 2023. С. 56-58.

3. Беганська І. Ю. Формування професійного самовизначення особистості. Комунальне господарство міст: Науково-технічний збірник. 2012. №104. С. 302-309.

4. Біда О. А., Орос І. І., Чичук А. П. Формування лідерських якостей як важливого фактору успішності професійної діяльності фахівців. Наукові записки. Серія: Педагогічні науки. 2021. Випуск 196. С. 10-14.

5. Богданевич Д. Мотиви навчання студентів в умовах соціальної невизначеності. Молодь - аграрній науці і виробництву: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти (м. Біла Церква, 19 травня 2022 р.). Науковий керівник - кандидат педагогічних наук Тимчук І.М. Біла Церква, 2022. С. 15-19.

6. Боднар А. Я., Макаренко Н. Г. Особливості професійного самовизначення особистості на етапі навчання у ВНЗ. Наукові записки. 2006. Т. 59. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. С. 49-55.

7. Боднар А. Я., Рибалочка К. А. Особливості професійного самовизначення сучасних студентів. Психологія та психосоціальні інтервенції. 2020. Т. 3. С. 3-10.

8. Бордюк А. О. Особливості мотивації професійного самовизначення сучасних підлітків. Актуальні проблеми психології в закладах освіти. 2019. Випуск 9. С. 79-85.

9. Васильєва О. А. Фактори професійного самовизначення особистості в сучасних умовах. Наука і освіта. 2011. № 1. С. 19-23.

10. Вінс В. А. Психологічний супровід свідомого вибору професії сучасних підлітків. Молодий вчений. 2016. № 9.1 (36.1). С. 26-29.

11. Вітковська О. І. Психологічні умови професійного самовизначення випускників середніх шкіл у процесі профконсультації: дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.07. - Педагогічна та вікова психологія. Київ, 2002. 223 с.

12. Гудименко К. М. Професійне самовизначення старшокласників як психолого-педагогічна проблема. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. 2015. №2 (46). С. 227-232.

13. Джура О. Д. Становлення життєтворчості особистості в контексті модернізації української освіти: дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософських наук за спеціальністю 09.00.10 - Філософія освіти. Київ, 2012. 389 с.

14. Дубінка М. М. Дослідження концептуальних засад проблеми професійного самовизначення провідними науковцями. Інноваційні проекти та програми в психології, педагогіці та освіті: Наукова монографія. Рига, 2023. С. 219-253.

15. Дубінка М. М. Проблема професійного самовизначення студентів у вищому педагогічному навчальному закладі. Наукові записки Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка. Серія: Педагогічні науки. 2013. Випуск 120. С. 148-155.

16. Ендеберя І. В., Новік І. І. Методологічний аналіз проблеми професійного становлення майбутніх практичних психологів. Молодий вчений. 2017. №10.1 (50.1). С. 69-72.

17. Калюжна І. П. Психологічні чинники професійного самовизначення старшокласників: автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.07. - Педагогічна та вікова психологія. Київ, 2019. 269 с.

18. Калюжна І. П. Теоретичний аналіз психологічних чинників професійного самовизначення старшокласників. Тематичний випуск вісника Переяслав-Хмельницького державного педагогічного університету «Вища освіта в Україні в контексті інтеграції до Європейського освітнього простору». 2017. Випуск 37-1. Т. VI (74). С. 350-360.

19. Карманенко В. В. Педагогічні умови формування лідерських якостей у студентів економічних університетів: дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук за спеціальністю 13.00.07. - Теорія і методика виховання. Полтава, 2019. 274 с.

20. Козак О. В. Особливості розвитку лідерських якостей учнів професійно-технічного закладу освіти. Правничий вісник Університету «КРОК». 2018. №31. С. 168–174.

21. Кокун О. М., Пішко І. О., Лозінська Н. С., Копаниця О. В., Герасименко М. В., Ткаченко В. В. Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу: Методичний посібник. Київ, 2012. 433 с.

22. Крапивницька А. Теоретичні засади дослідження професійного самовизначення старшокласників з різним соціометричним статусом. Психологічні дослідження: наукові праці викладачів та студентів соціально-психологічного факультету. Науковий керівник: кандидат філософських наук, доцент Г. В. Пирог. Житомир, 2018. Випуск 10. С. 52-55.

23. Логвись О. Я. Психологічні чинники розвитку лідерських якостей майбутніх педагогів у процесі професійної підготовки: дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 05 - Соціальні та поведінкові науки. Тернопіль, 2023. 284 с.

24. Ляховченко Н. В., Петрук В. А. Аналіз факторів, що впливають на вибір майбутньої професії старшокласниками. Вісник Вінницького політехнічного інституту. 2014. №4. С. 125-128.

25. Мартиненко О. О. Загальні особливості професійного самовизначення сучасних старшокласників. Габітус. 2020. Випуск 16. С. 151-155.

26. Мачуська І. М. Основні чинники професійного самовизначення старшокласників. Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді. 2013. Випуск 17 (1). С. 474-482.

27. Медвідь Є. С. Основи глибинної психології: Навчальний посібник. Ніжин, 2016. 203 с.

28. Мотрук Р. В. Етнокультурні чинники професійного самовизначення особистості: дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.07. - Педагогічна та вікова психологія. Івано-Франківськ, 2013. 232 с.

29. Олійник О. О., Майстренко А. В. Лідерство старшокласників як вимога часу. Гуманітарні студії: педагогіка, психологія, філософія. 2020. Т. 8, №1. С. 50-57.

30. Оліховська Л. П. Теоретичні основи професійного самовизначення: психологічний аспект. Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота. 2016. Випуск 2 (39). С. 161-164.

31. Петровська І. Р. Психодіагностика: навчально-методичні рекомендації до самостійної роботи здобувачів вищої освіти за спеціальністю 053 Психологія. Львів, 2021. 62 с.

32. Погрібна В. Л., Підкуркова І. В. Професійне самовизначення: проблеми теорії та практики. Вісник Національного університету імені Ярослава Мудрого. Серія: Соціологія. 2017. №4. С. 106-117.

33. Прищак М. Д., Мацко Л. А. Психологія: Навчальний посібник. Ч. І. Вінниця, 2012. 141 с.

34. Пророк М. В. Лідерські якості як важливий фактор успішності професійної діяльності фахівців соціономічних професій. Психологічний часопис. 2015. №1. С. 79-85.

35. Психологія профорієнтації у системі педагогічної освіти: Монографія / Єгорова Є. В., Ігнатович О. М., Кобченко В. В., Литвинова Н. І. [та ін.]; за ред. О. М. Ігнатович. Кіровоград, 2014. 247 с.

36. Радчук Г. К., Логвись О. Я. Лідерські якості в цілісній структурі особистості педагога. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки. 2021, Випуск 4. С. 93-100.

37. Радчук Г. К. Особистісне та професійне самовизначення як чинник професійного становлення особистості. Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. 2012. Випуск 5. С. 47-54.

38. Романовський О. Г., Резнік С. М., Гура Т. В., Панфілов Ю. І., Головешко Б. Р., Бондаренко В. В. Лідерські якості в професійній діяльності: Навчальний посібник. Харків, 2017. 143 с.

39. Сердюк Л. Психологічні особливості професійного самовизначення старшокласників. Освіта регіону. 2011. №1. С. 277-285.

40. Середа О. Ю. Соціально-психологічні чинники професійного самовизначення старшокласників: дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.05. - Соціальна психологія; психологія соціальної роботи. Київ, 2021. 201 с.

41. Синявський В., Сергєєнкова О. Психологічний словник / За ред. Н. А. Побірченко. Київ, 2007. 336 с.

42. Токарева Н. М., Шамне А. В. Основи вікової психології: Навчально-методичний посібник. Кривий Ріг, 2013. 283 с.

43. Федоренко Л. П. Психологічні особливості професійного самовизначення випускників сільських шкіл: дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.07. - Педагогічна та вікова психологія. Київ, 2020. 311 с.

44. Федоренко Л. П. Соціальні чинники професійного самовизначення старшокласників сільських шкіл. Науковий вісник ХДУ. Серія: Психологічні науки. 2018. №4. С.150-155.

45. Чечко І. І. Професійне самовизначення старшокласників в контексті профорієнтаційної роботи в закладах загальної середньої освіти. Проблеми сучасної психології. 2019. №1. С. 146-152.

46. Чечко І.І. Професійне самовизначення старшокласників як передумова успішної професійної самореалізації та кар'єрного розвитку. Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія. 2020. № 3, Т.31 (70). С.39-45.

47. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Харків, 2007. 640 с.

48. Шевенко А. М. Професійне самовизначення старшокласників як чинник особистісного зростання: дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.07. - Педагогічна та вікова психологія. Київ, 2021. 258 с.

49. Шиделко А. В. Профорієнтація і профвідбір: аксіологічні аспекти: Навчальний посібник. Львів, 2017. 140 с.

50. Щербакова І. М., Стадник Г. А. Психодіагностика професійного самовизначення особистості: Навчально-методичний посібник. Суми, 2012. 324 с.

51. Ягоднікова В. В. Формування лідерських якостей старшокласників в особистісно орієнтованому виховному процесі загальноосвітньої школи: автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук за спеціальністю 13.00.07 - Теорія і методика виховання. Луганськ, 2006. 21 с.

52. Якимович О. Н. Професійне самовизначення молоді як соціальна проблема. Габітус. 2024. №61. С. 54-58.

ДОДАТКИ
Психодіагностичний інструментарій

ДОДАТОК А

Методика «Діагностика лідерських здібностей»

(Є. Жаріков, Є. Крушельницький)

Інструкція: “Вам буде запропоновано 50 запитань, на які необхідно дати відповідь «так» (А) або «ні» (Б), зробивши позначку «+» у відповідній графі реєстраційного бланку. Середнього значення у відповідях не передбачено. Не гайте часу на роздумування. Найбільш природною є та відповідь, яка першою приходить в голову. Якщо маєте сумніви стосовно варіанту відповіді, все ж таки зробіть позначку на користь тієї альтернативної відповіді, до якої Ви більше схиляєтесь.

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____

Вік _____ Стать: чол./жін. (підкреслити)

Клас _____

№ питання	Варіанти відповіді		№ питання	Варіанти відповіді	
	А	Б		А	Б
1			26		
2			27		
3			28		
4			29		
5			30		
6			31		
7			32		
8			33		
9			34		
10			35		
11			36		
12			37		

13			38		
14			39		
15			40		
16			41		
17			42		
18			43		
19			44		
20			45		
21			46		
22			47		
23			48		
24			49		
25			50		

Текст опитувальника

1. Чи часто Ви буваєте у центрі уваги оточуючих? а) так; б) ні.

2. Чи вважаєте Ви, що багато оточуючих Вас людей мають більш високе службове становище, ніж Ви? а) так; б) ні.

3. Знаходячись на зборах людей, рівних Вам за службовим становищем, чи відчуваєте Ви бажання не висловлювати своєї думки, навіть коли це необхідно? а) так; б) ні.

4. Коли Ви були дитиною, чи подобалося Вам бути лідером серед однолітків? а) так; б) ні.

5. Чи відчуваєте Ви задоволення, коли Вам вдається переконати когось у чому-небудь? а) так; б) ні.

6. Чи трапляється, що Вас називають нерішучою людиною? а) так; б) ні.

7. Чи погоджуєтеся Ви із твердженням: «Все найкорисніше у світі є результатом діяльності невеликої кількості видатних людей?» а) так; б) ні.

8. Чи відчуваєте Ви нагальну потребу мати радника, який зміг би направити Вашу професійну активність? а) так; б) ні.

9. Чи втрачали Ви інколи холоднокровність під час розмови з людьми? а) так; б) ні.

10. Чи відчуваєте Ви задоволення, коли бачите, що оточуючі побоюються Вас? а) так; б) ні.

11. Чи стараєтеся Ви займати за столом (на зборах, у компанії і т.д.) таке місце, яке б дозволяло Вам бути в центрі уваги і контролювати ситуацію? а) так; б) ні.

12. Чи вважаєте Ви, що справляєте на людей вагоме (імпозантне) враження? а) так; б) ні.

13. Чи вважаєте Ви себе мрійником? а) так; б) ні.

14. Чи розгублюєтеся Ви, якщо люди, які Вас оточують, виражають незгоду з Вами? а) так; б) ні.

15. Чи доводилося Вам з особистої ініціативи займатися організацією трудових, спортивних та інших команд і колективів? а) так; б) ні.

16. Якщо те, що Ви намітили, не дало очікуваних результатів, то Ви:

а) будете задоволені, якщо відповідальність за цю справу покладуть на когось іншого; б) візьмете на себе відповідальність і самі доведете справу до кінця.

17. Яка з двох думок Вам ближче?

а) справжній керівник повинен сам робити ту справу, якою він керує і особисто брати участь в ній; б) справжній керівник повинен лише вміти керувати іншими і не обов'язково робити справу сам.

18. З ким Ви вважаєте за краще працювати?

а) з покладливими людьми; б) з незалежними и самостійними людьми.

19. Чи намагаєтеся Ви уникати гострих дискусій? а) так; б) ні.

20. Коли Ви були дитиною, чи часто Ви стикалися з владністю Вашого батька? а) так; б) ні.

21. Чи вмієте Ви в процесі дискусії на професійну тему залучити на свій бік тих, хто раніше був з Вами не згоден? а) так; б) ні.

22. Уявіть собі таку сцену: під час прогулянки з друзями лісом Ви загубили дорогу. Наближається вечір і потрібно приймати рішення. Як Ви вчините?

а) надасте право прийняти рішення найбільш компетентному з Вас; б) просто не будете нічого робити, розраховуючи на інших.

23. Є таке прислів'я: "Краще бути першим у селі, ніж останнім у місті". Чи справедливе воно? а) так; б) ні.

24. Чи вважаєте Ви себе людиною, яка впливає на інших? а) так; б) ні.

25. Чи може невдача у проявленні ініціативи змусити Вас більше ніколи цього не робити? а) так; б) ні.

26. Хто, на Вашу думку, справжній лідер? а) найкомпетентніша людина; б) той, у кого самий сильний характер.

27. Чи завжди Ви намагаєтесь зрозуміти і належним чином оцінити людей? а) так; б) ні.

28. Чи поважаєте Ви дисципліну? а) так; б) ні.

29. Якому з наступних керівників Ви віддаєте перевагу? а) тому, який все вирішує сам; б) тому, який завжди радиться та прислуховується до думки інших.

30. Який із наступних стилів керівництва, на Вашу думку, найкращий для роботи закладу того типу, в якому Ви працюєте? а) колегіальний; б) авторитарний.

31. Чи часто у Вас складається враження, що інші зловживають Вами? а) так; б) ні.

32. Який із наступних портретів найбільше нагадує Вас?

а) людина з гучним голосом, виразними жестами, за словом до кишені не полізе; б) людина зі спокійним, тихим голосом, стриманий, задумливий.

33. Як Ви поведете себе на зборах і нараді, якщо вважаєте свою думку єдиною, яка є вірною, але решта з Вами не погоджуються? а) промовчите; б) будете захищати свою думку.

34. Чи можете Ви підкорити свої інтереси і поведінку інших людей справі, якою займаєтеся? а) так; б) ні.

35. Чи виникає у Вас почуття тривоги, якщо на Вас покладена відповідальність за яку-небудь важливу справу? а) так; б) ні.

36. Чому б Ви віддали перевагу? а) працювати під керівництвом хорошої людини; б) працювати самостійно, без керівників.

37. Як Ви відноситесь до твердження: «Для того щоб сімейне життя було хорошим, необхідно, щоб рішення в сім'ї приймав один із подружжя?» а) згоден; б) не згоден.

38. Чи доводилося Вам купувати що-небудь під впливом думки інших людей, а не виходячи з власної потреби? а) так; б) ні.

39. Чи вважаєте Ви свої організаторські здібності хорошими? а) так; б) ні.

40. Як Ви поводитесь, зіткнувшись з труднощами? а) опускаєте руки; б) з'являється велике бажання їх подолати.

41. Чи докоряєте Ви людям, якщо вони на це заслуговують? а) так; ні.

42. Чи вважаєте Ви, що Ваша нервова система здатна витримувати життєві навантаження? а) так; б) ні.

43. Як Ви вдієте, якщо Вам запропонують реорганізувати Ваш заклад чи організацію?

а) введу потрібні зміни негайно; б) не буду поспішати і спочатку все ретельно обдумаю.

44. Чи зможете Ви перервати занадто балакучого співрозмовника, якщо це необхідно? а) так; б) ні.

45. Чи згодні Ви з твердженням: «Для того щоб бути щасливим, потрібно жити непомітно?» а) так; б) ні.

46. Чи вважаєте Ви, що кожна людина повинна зробити що-небудь видатне? а) так; б) ні.

47. Ким би Ви хотіли стати? а) художником, поетом, композитором, вченим; б) видатним керівником, політичним діячем.

48. Яку музику Вам приємніше слухати? а) потужну і урочисту; б) тиху і ліричну.

49. Чи відчуваєте Ви хвилювання, очікуючи зустрічі с поважними і відомими людьми? а) так; б) ні.

50. Чи часто Ви зустрічали людей більш волевих, ніж Ви? а) так; б) ні.

«*Ключ*»:

1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

Обробка та інтерпретація результатів:

Сума балів підраховується за допомогою «ключа» до опитувальника.

За кожну відповідь, яка співпадає з ключем, респондент отримує один бал, в іншому випадку - 0 балів.

0-25 - якості лідера виражені слабо;

26-35 - якості лідера виражені помірно;

36-40 - лідерські якості виражені сильно;

41 і більше - людина як лідер схильна до диктату.

ДОДАТОК Б

Анкета «Світ професій та мій професійний вибір»

(автор Л.П. Федоренко)

Ваша стать _____

Клас, в якому ви навчається _____

1. Чи варто в наш час чесно працювати? _____ Чому? _____

2. Задля чого ви збираєтесь прожити своє життя? _____

3. Яку професійну сферу ви вважаєте найбільш соціально значущою? Чому?_____

«Людина - Природа», «Людина - Людина»,

«Людина - Знакова система», «Людина - Мистецтво»

4. Про яку групу професій ви найбільш проінформовані:

а) економічні; б) фінансові; в) юридичні; г) гуманітарні; д) медичні; е) технічні; є) сільськогосподарські; ж) військові та силові структури; з) педагогічні.

5. Яка професія є для Вас найбільш привабливою? _____

6. Чим вона вас приваблює? _____

7. Чи обрали ви собі майбутню професію? Яку? _____

8. Чи Ви можете сказати, що: а) зробили остаточний вибір; б) зробили вибір, але не можете сказати, що він остаточний; в) ще не вибрали.

9. Хто допомагав вам з вибором професії?

а) батьки; б) представникі професії; в) товариші, знайомі, однолітки; г) вчителі, шкільні психологи; д) гурткова, позашкільна робота; е) засоби масової інформації; є) література; ж) інше (вказати).

10. Чому ви обрали саме цю професію?

а) сімейні традиції; б) вплив батьків; в) переконаність у своїх здібностях; г) престиж; д) інтерес до предмета; е) бажання цікаво жити; є) бажання присвятити себе улюбленій справі; ж) матеріальний інтерес; з) _____ (ваш варіант).

11. Назвіть три самі неприємні для вас моменти, пов’язані з вибором професії

12. Який у вас рівень знань про особливості обраної професії: а) високий; б) середній; в) низький.

13. Чи є обрана вами професія найбільш бажаною? Чи вона просто найбільш «реальна» для вас? _____

14. Коли ви вперше зацікавилися цією професією? а) до 4 кл.; б) в 5-7 кл.; в) в 8 кл.; г) в 9-11 кл.

15. Як навчання у школі впливає на розвиток вашого інтересу до професії?

а) розвиває інтерес; б) ніяк не вливає; в) формує негативне ставлення; г) важко сказати.

16. Які шкільні предмети мають найбільший вплив на розвиток вашого інтересу до професії? _____

17. Чи легко даються вам ці предмети? _____

18. Чи займаєтесь ви додатково у гуртках, працюєте з репетитором тощо? _____

19. Після закінчення школи ви плануєте: а) працювати; б) навчатися у коледжі; в) навчатися в університеті; г) не визначилися; д) інше.

20. Як ви готуєте себе до майбутньої професії? _____

21. Як ви думаєте, чи зможете ви реально здобути обрану вами професію (чи вистачить коштів, наполегливості тощо)? _____

22. Що може зашкодити здобуттю вами професії? _____

23. Чи наполегливо ви будете йти до виконання поставленої цілі? _____

24. Чи розраховуєте ви у цьому процесі на допомогу батьків, родичів, знайомих? а) так; б) частково; в) ні.

25. Як ви думаєте від чого залежать ваші успіхи у здобутті вами обраної професії? а) від зовнішніх обставин; б) деякою мірою від мене, але більше від зовнішніх обставин; в) рівною мірою від мене і від зовнішніх обставин; г) більшою мірою від мене; д) тільки від мене.

26. Які ваші власні недоліки можуть завадити вам на шляху до професійної цілі? _____

27. Якщо ви хочете у майбутньому отримати вищу освіту, то яку мету ви переслідуєте? а) стати більш освіченим; б) одержати диплом про вищу освіту; в) одержати цікаву роботу; г) для подальшої кар'єри; д) продовжити безтурботне життя; е) відстрочка від армії; є) перспективи великого заробітку; ж) престижність професії; з) престижність вищої освіти; и) за вимогою батьків; і) інше.

28. Виділіть основні етапи на шляху до реалізації вашої професійної мрії: _____

29. На скількі ви впевнені, що вам вистачить сил і енергії здійснити свої професійні плани? а) впевнений/а; б) більш впевнений/а, ніж ні: в) більш не впевнений, ніж впевнений/а; г) не впевнений/а.

ДОДАТОК В

Методика «Портрет цінностей» Ш. Шварца

(адаптація І. Семків)

Інструкція: Вам будуть наведені описи деяких людей. Подумайте, на скільки ця людина ПОДІБНА чи НЕ ПОДІБНА на ВАС. Зазначте Вашу відповідь.

Дуже подібна	Подібна на мене	Частково подібна	Трохи подібна	НЕ подібна на мене	Зовсім НЕ подібна
4	3	2	1	0	-1

1. Придумувати щось нове та бути винахідливою важливо для неї. Вона любить чинити по- своєму.	4	3	2	1	0	-1
2. Для неї важливо бути багатою. Хоче, щоб в неї було багато грошей та дорогих речей.	4	3	2	1	0	-1
3. Вважає, що важливо, щоб в світі з кожною людиною поводились однаково. Вірить, що у всіх повинні бути однакові можливості.	4	3	2	1	0	-1
4. Для неї дуже важливо показувати свої здібності. Вона хоче, щоб люди захоплювались тим, що вона робить.	4	3	2	1	0	-1
5. Для неї важливо жити в безпечному середовищі. Вона уникає всього, що може загрожувати її безпеці.	4	3	2	1	0	-1
6. Вона вважає, що в житті важливо робити багато різних справ. Вона завжди прагне новизни.	4	3	2	1	0	-1
7. Вона вірить, що люди повинні робити те, що їм говорять. Люди повинні притримуватись правил завжди, навіть коли ніхто не бачить.	4	3	2	1	0	-1

8. Для неї важливо вислуховувати думки людей, які відрізняються від неї. Навіть, якщо вона незгідна, всеодно хоче їх зрозуміти.	4	3	2	1	0	-1
9. Вона вважає, що важливо не просити більше, ніж маєш. Люди повинні задовольнятись тим, що мають.	4	3	2	1	0	-1
10. Вона завжди шукає привід для розваг. Для неї важливо робити те, що приносить задоволення.	4	3	2	1	0	-1
11. Важливо самій вирішувати, що робити. Подобається бути вільною у плануванні і виборі своєї діяльності.	4	3	2	1	0	-1
12. Дуже важливо помагати оточуючим. Хоче піклуватись про їхнє благополуччя.	4	3	2	1	0	-1
13. Дуже важливо досягти успіху в житті. Подобається справляти враження на інших людей.	4	3	2	1	0	-1
14. Для неї важлива безпека її країни. Вважає, що держава повинна бути готова до захисту від зовнішньої і внутрішньої небезпеки.	4	3	2	1	0	-1
15. Любить ризикувати. Завжди шукає пригод.	4	3	2	1	0	-1
16. Важливо завжди поводитися правильно та уникати дій, які люди вважали б невірними.	4	3	2	1	0	-1
17. Для неї важливо бути головною і вказувати іншим, що робити. Хоче, щоб люди робили те, що вона говорить.	4	3	2	1	0	-1
18. Для неї важливо бути відданою своїм друзям. Хоче присвятити себе своїм близьким.	4	3	2	1	0	-1
19. Вона щиро вірить, що люди повинні піклуватись про природу. Важливо турбуватись про навколишнє середовище.	4	3	2	1	0	-1
20. Важливо бути релігійною. Дуже старається	4	3	2	1	0	-1

дотримуватись своїх релігійних переконань.						
21.Для неї важливо, щоби речі були в чистоті та порядку. Не подобається безлад.	4	3	2	1	0	-1
22. Вона вважає, що важливо цікавитися багатьма речами. Подобається бути допитливою і намагатися зрозуміти різні речі.	4	3	2	1	0	-1
23. Вважає, що всі народи світу повинні жити в гармонії. Важливо сприяти встановленню миру між	4	3	2	1	0	-1
усіма людьми на землі.						
24. Думає, що важливо бути честолюбною. Їй хочеться показати все, на що здатна.	4	3	2	1	0	-1
25. Вона думає, що найкраще поступати відповідно до традицій. Для неї важливо дотримуватися засвоєних звичаїв.	4	3	2	1	0	-1
26. Важливо отримувати задоволення від життя. Подобається «балувати» себе.	4	3	2	1	0	-1
27.Їй важливо бути чуйною до потреб інших. Старається підтримувати знайомих.	4	3	2	1	0	-1
28. Вважає, що завжди повинна проявляти повагу до своїх батьків і людей старшого віку. Важливо бути слухняною.	4	3	2	1	0	-1
29. Хоче, щоб з усіма поводились справедливо, навіть з людьми, яких не знає. Для неї важливо захищати слабких.	4	3	2	1	0	-1
30. Вона любить сюрпризи. Для неї важливо, щоб її життя було повне яскравих вражень.	4	3	2	1	0	-1
31. Вона дуже старається не захворіти. Збереження здоров'я дуже важливе для неї.	4	3	2	1	0	-1
32. Просування вперед в житті важливо для неї.	4	3	2	1	0	-1

Прагне робити все краще за інших.						
33. Для неї важливо пробачати людям, які образили її. Намагається бачити хороше в них і не тримати образу.	4	3	2	1	0	-1
34. Для неї важливо бути незалежною. Подобається покладатись на себе.	4	3	2	1	0	-1
35. Для неї важливо мати стабільний уряд. Вона турбується про збереження громадського порядку.	4	3	2	1	0	-1
36. Для неї дуже важливо бути ввічливою з іншими людьми. Намагається ніколи не дратувати і не турбувати інших.	4	3	2	1	0	-1
37. Вона по-справжньому хоче насолоджуватися життям. Добре проводити час дуже важливо для неї.	4	3	2	1	0	-1
38. Для неї важливо бути скромною. Намагається не привертати до себе уваги.	4	3	2	1	0	-1
39. Завжди хоче бути тим, хто приймає рішення. Подобається бути лідером.	4	3	2	1	0	-1
40. Для неї важливо пристосовуватися до природи, бути її частиною. Вірить, що люди не повинні змінювати природу.	4	3	2	1	0	-1

Ключ до тесту:

№ п/п	Цінності	Номери тверджень	Сумарний бал	Середнє значення
1.	Саморегуляція	1, 11, 22, 34		
2.	Стимулювання	6, 15, 30		
3.	Гедонізм	10, 26, 37		
4.	Досягнення	4, 13, 24, 32		
5.	Влада	2, 17, 39		
6.	Безпека	5, 14, 21, 31, 35		

7.	Конформність	7, 16, 28, 36		
8.	Традиції	9, 20, 25, 38		
9.	Прихильність	12, 18, 27, 33		
10.	Самоорієнтація	3, 8, 19, 23, 29, 40		

САМОРЕГУЛЯЦІЯ (самостійність). Мотиваційна мета - незалежні, автономні думки і дії, управління власними поглядами. Цінності: осмисленість життя, мудрість, самостійність, цілеспрямованість, самостійна постановка цілей, відповідальність, успіх.

СТИМУЛЮВАННЯ (повнота життєвих відчуттів). Мотиваційна мета - новизна і змагання в житті. Цінності: свобода, творчість, різноманітне життя, широта поглядів, відвага, життєрадісність, допитливість.

ГЕДОНІЗМ. Мотиваційна мета - задоволення, чуттєва насолода, насолода життям. Цінності: насолода життям, турбота про себе, охайність, задоволення.

ДОСЯГНЕННЯ. Мотиваційна мета - досягнення особистого успіху за допомогою вияву компетентності, отримання соціального схвалення. Цінності: насиченість життя, самоповага, компетентність, репутація, інтелект.

ВЛАДА. Мотиваційна мета - досягнення соціального статусу, престижу і панування над людьми. Цінності: соціальна влада, багатство, соціальне визнання, влада, впливовість.

БЕЗПЕКА. Мотиваційна мета - стабільність, безпека і гармонія суспільства, сім'ї та самого індивіда. Цінності: рівність, соціальний порядок, національна безпека, мир на Землі, традиції, безпека сім'ї, соціальна справедливість.

КОНФОРМНІСТЬ. Мотиваційна мета - обмеження дій і спонукань, що заподіюють шкоду іншим і порушують соціальні очікування і норми. Цінності: ввічливість, самодисципліна, помірність, смирення, повага до старших, прийняття життя, яким воно є, чесність, слухняність.

ТРАДИЦІЯ. Мотиваційна мета - повага і підтримка звичаїв, прийняття і визнання ідей, існуючих в певній культурі, релігії. Цінності: духовність,

почуття вдячності, єднання з природою, захист навколишнього середовища, доброзичливість, благочестя, релігійність.

ПРИХИЛЬНІСТЬ (ДОБРОЗИЧЛИВІСТЬ). Мотиваційна мета - підтримка і підвищення благополуччя людей, з якими людина перебуває у постійному контакті, підтримує близькі стосунки. Цінності: справжня любов, вірна дружба, відданість, поблажливість.

УНІВЕРСАЛІЗМ (САМООРІЄНТАЦІЯ). Мотиваційна мета - розуміння, терпимість і підтримка благополуччя всіх людей, природи та власного «Я». Цінності: згода з самим собою, недоторканність внутрішнього світу.

ДОДАТОК Г

Методика «Опитувальник професійних настанов» (автор І.М. Кондаков)

Інтерпретація результатів здійснюється за кожною шкалою окремо:

1 шкала - високі значення за цією шкалою свідчать про нерішучість в професійному виборі, яка проявляється у невпевненості, відсутності чітких уявлень і критеріїв щодо професійного розвитку, погану інформованість про світ професій. Низькі значення за цією шкалою свідчать про рішучість і впевненості в професійному виборі.

2 шкала - раціоналізм професійного вибору. Високі значення за цією шкалою свідчать про обгрунтованість, раціоналізм, розсудливість, готовність діяти за планом після грунтовних роздумів. Протилежний полюс цього фактору можна розглядати як показник імпульсивності і безпідставності.

3 шкала - високі результати свідчать про оптимізм щодо професійного майбутнього, пов'язаний з ідеалізацією, юнацьким максималізмом, почуттям вибраності, з відчуттям, що абсолютно всі проблеми можна вирішити. Протилежний полюс – реалізм професійного вибору.

4 шкала - самооцінка. Високі результати свідчать про завищену самооцінку, віру в свої сили і здібності, надмірну довіру своєму суб'єктивному враженню, наполегливість і готовності до подолання труднощів. Низькі значення цього чинника можуть свідчити про занижену самооцінку і наявність невдалого досвіду вирішення життєвих завдань.

5 шкала - залежність у професійному виборі. Високі показники за цією шкалою свідчать про несамостійність, конформізм, залежність від інших, соціальну незрілість. Низькі показники відображають незалежність у професійному виборі.

Інструкція. Прочитайте запропоновані нижче вислови. Якщо ви з ними згодні, то в бланку відповідей обведіть той номер питання, з яким ви згодні. Якщо ви не згодні з висловлюванням, то в бланку відповідей нічого відмічати не треба. Час діагностики не обмежений.

Опитувальник

1. Я дуже погано знаю світ професій.
2. Вибір професії не повинен робитися під впливом емоцій.
3. Багато від чого зараз цінного я можу відмовитися заради перспективних професійних цілей.
4. Якщо на моєму професійному шляху виникнуть проблеми, то ніяк не через нестачу в мене знань.
5. Я з великою увагою прислухаюся до кожної поради про мій професійний вибір.
6. У професійному виборі я відчуваю безпорадність, і мені потрібна чиясь підтримка і допомога.
7. Уже зараз мені варто робити конкретні кроки до вибору майбутньої професії, а не обмежуватися лише обмірковуванням становища.
8. Я відрізняюся від інших, тому і моя професія буде особливою.
9. Немає сумнівів, коли я виберу професію, докладу всіх зусиль, щоб стати першокласним фахівцем.
10. Мої вимоги до професії такі ж звичайні, як і у моїх однолітків.
11. У виборі професії мені вкрай не вистачає власної рішучості.
12. Вважаю, що мені необхідний такий план, який дозволить мені вибрати професію абсолютно вірно.
13. Я можу багато в собі міняти, щоб відповідати майбутній професії.
14. У майбутній професії я обов'язково знайду застосування всім своїм якостям.
15. Я відчуваю себе значно впевненіше, коли знаю, що мій професійний вибір хвилює і інших.
16. Зовсім не знаю, якими критеріями мені керуватися у виборі професії.
17. Описи різних професій мають зазвичай не дуже об'єктивний характер.
18. Вважаю, що мені обов'язково повинна дістатися професія, яка дасть змогу проявитися моїй індивідуальності.
19. В мене досить здібностей, щоб стати дуже хорошим фахівцем.

20. Мені здається, що зазвичай не створюється умов, щоб людина працювала з повною віддачею.

21. Зовсім не знаю, з чого почати свій професійний шлях.

22. Навіть якщо професія вже вибрана, варто ще і ще раз подумати на цю тему.

23. Для мене дуже бажано якомога швидше набути соціальну незалежність.

24. Немає сумнівів, що в моєму професійному становленні менеі будуть супроводжувати щастя і удача.

25. У виборі професії я занадто піддаюся зовнішнім впливам, порадам, прикладам.

26. Часом я сварю себе за зайву нерішучість у виборі професії.

27. Для мене дуже важливо знайти людину, яка передала б мені секрети професійної майстерності.

28. Я відчуваю емоційний підйом від згадки про можливості, які відкриє переді мною моя майбутня професія.

29. Перешкоди на моєму професійному шляху я обов'язково подолаю, навіть відмовляючись при цьому від чогось особистого.

30. Я зовсім не поспішаю за всяку ціну набути статус дорослого.

31. Через моє невезіння мені може не пощастити і з вибором професії.

32. Я не довіряю зовнішній привабливості професій.

33. У виборі професії я покладаюся в першу чергу на інтуіцію.

34. Мій професійний вибір буде остаточним і назавжди.

35. Я, ймовірно, поступлюся, якщо мене занадто наполегливо будуть переконувати вибрати ту чи іншу професію.

36. У мене немає стійких поглядів на моє професійне майбутнє.

37. Я не дуже довіряю почуттям у виборі професії.

38. Головне в моїй майбутній професії - домогтися особистих досягнень.

39. У майбутньої професії мені хотілося б робити що-небудь виняткове.

40. У будь-якому випадку, якщо є можливість вчитися далі, не слід поспішати йти працювати.

ДОДАТОК Д

Робочий зошит



Цей зошит створено спеціально для тебе, щоб допомогти зробити перший крок до майбутньої кар'єри. Це не просто зошит із завданнями - це твій особистий простір для роздумів, відкриттів і пошуку себе.

Ти стоїш на важливому етапі свого життя - попереду дорослий світ із його вибором професій, мрій та відповідальності. Іноді цей вибір здається складним: стільки можливостей, стільки доріг! Хочеться знайти саме ту, яка підійде тобі за покликом серця й відкриє шлях до самореалізації.

Цей робочий зошит створений для того, щоб допомогти тобі краще зрозуміти себе: свої інтереси, здібності та життєві цінності. В зошиті ти знайдеш завдання, які навчать уважніше слухати свої думки й відчуття, аналізувати ситуації та робити висновки. Це не «підручник із правильної відповіді», а радше твій особистий простір для роздумів і відкриттів.

Працюючи із завданнями, ти поступово зможеш чіткіше уявити власне майбутнє, зробити перші кроки до професійного самовизначення й зрозуміти: обирати - не страшно, коли знаєш, хто ти і чого прагнеш.

Пам'ятай - **професійне самовизначення не обмежується лише юністю** - воно супроводжує людину протягом усього життя. Обрання майбутньої спеціальності чи навчального закладу - це лише перший крок на цьому шляху. Згодом кожному з нас можливо, доведеться змінювати місце роботи, напрям діяльності чи навіть свої обов'язки, пристосовуючись до нових умов і можливостей.



Як зробити правильний вибір професії?

Обирай те, що справді подобається.

Найкраща професія - це та, яка приносить радість. Зверни увагу на свої інтереси, захоплення й мотиви. Якщо справа до душі, ти охоче розвиватимешся, вдосконалюватимешся й досягатимеш успіху.

Оціни свої можливості.

Подумай, які в тебе сильні сторони, здібності та риси характеру. Враховуй стан здоров'я, рівень знань, витривалість і навіть настрій до різних занять. Важливо обрати справу, у якій ти почуватимешся впевнено й комфортно.

Дізнайся, які професії затребувані.

Плануючи майбутнє, зважай на те, які спеціалісти потрібні суспільству. Ознайомся з ринком праці, дізнайся про перспективи обраної професії - так ти поєднаєш власні інтереси з реальними можливостями.

Не варто обирати професію лише тому, що вона «модна», добре оплачувана чи комусь подобається. Важливо, щоб вона підходила саме тобі, а не просто виглядала привабливо в очах інших.

Основа свідомого вибору – пізнати себе

Перед тим, як обирати професію, необхідно глибоко зануритися у власне «Я». Самосвідомість - це розуміння своїх мотивів, цінностей, інтересів та потенціалу. Цей етап є найважливішим фундаментом для успішної та задовільної кар'єри.

Визнач свої справжні інтереси, цінності та таланти. Що тебе надихає і приносить радість? Твої цінності - це компас, який допоможе обрати професію, що відповідає твоїй внутрішній сутності.



- **Інтереси:** Що ти робиш із задоволенням, про що любиш читати?
- ---
- ---
- ---
- **Таланти:** У чому ти легко досягаєш успіху або що робиш краще за інших?
- ---
- ---
- ---
- **Цінності:** Що для тебе пріоритетно в житті та роботі (безпека, визнання, допомога, творчість)?
- ---
- ---
- ---

Практична порада: Веди щоденник самопізнання. Записуй свої спостереження, емоції, мрії та роздуми. Це допоможе краще зрозуміти себе.

Аналіз навичок: Що ти вмієш і чого хочеш навчитися?



Запиши свої навички: "жорсткі" (конкретні вміння) та "м'які" (особистісні якості).
Проаналізуй, які навички ти вже маєш, які використовуєш у повсякденному житті, і які хотів би вдосконалити або набути для майбутньої професії. Це може допомогти побачити твої сильні сторони.

- **М'які навички (Soft Skills):** Особистісні якості (комунікація, лідерство, вирішення проблем, та ін.).
- ---
- ---
- ---

- **Жорсткі навички (Hard Skills):** Конкретні, вимірювані вміння (мова, програмування, та ін.).

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

- **Навички для розвитку:** Склади план, як ти можеш їх набути або покращити.
- ---
- ---
- ---

Практична порада: Існують тести і опитувальники, які допоможуть у пізнанні себе для вибору професії. Їх можна знайти в наукових джерелах та пройти самостійно.



Хто ти ? Інтроверт чи екстраверт ?

Знання про те, чи ти інтроверт чи екстраверт, допомагає краще зрозуміти, в якому середовищі та з якими завданнями тобі буде комфортно працювати.

Інтроверти - це спокійні, зосереджені люди, які черпають енергію у власному внутрішньому світі. Вони цінують тишу, стабільність, схильні до аналітичного мислення, уважні до деталей, відповідальні та виважені у прийнятті рішень, їм комфортно працювати самостійно, коли можна зосередитися на якості, а не на кількості (приклади професій: архітектура, ІТ-сфера, графічний дизайн, аналітика, економіка, біотехнологія, хімія, проектування, кібербезпека, системне адміністрування, художня діяльність, ручна праця, та ін.)

Екстраверти - це активні, енергійні, товариські люди, яким легко взаємодіяти з іншими. Їм підходять професії, де важлива комунікація, динаміка, командна робота або лідерство. Їм важливо, щоб у роботі було "живе" спілкування, можливість впливати, надихати й відчувати себе частиною великої справи (психологія, коучинг, журналістика, телебачення, маркетинг, зв'язки з громадскістю (PR), освіта, підприємництво, туризм, акторська майстерність, та ін.)

Обери, до кого ти ближчий:
Інтроверт: ☐
Екстраверт: ☐

План самовдосконалення

Розроби чіткий план розвитку необхідних компетенцій, використовуючи цілі SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound).

Етапи створення плану:

1. *Визнач пріоритети:* Подумай, які компетенції зараз для тебе найважливіші: комунікація, критичне мислення, самоменеджмент чи лідерство. Обери 2-3 ключові навички, які реально вдосконалити протягом найближчих місяців. Це допоможе зосередитись і не розпорошуватись на все одразу.
2. *Постав SMART-цілі:* Формулюй свої завдання конкретно й вимірювано, наприклад: «Пройти онлайн-курс із тайм-менеджменту до кінця кварталу» або «Поліпшити публічні виступи, взявши участь у трьох шкільних заходах до літа». Цілі мають бути досяжними, але водночас викликати інтерес і стимул до розвитку.
3. *Визнач ресурси:* З'ясуй, що саме тобі потрібно для реалізації плану: навчальні матеріали, відеоуроки, поради, допомога вчителя чи участь у гуртку.
4. *Встанови терміни:* Розбий свої цілі на чіткі часові етапи з конкретними дедлайнами. Це дозволить бачити проміжні результати й підтримувати мотивацію протягом усього процесу.
5. *Відстежуй прогрес:* Регулярно аналізуй, що вже вдалося, а над чим ще потрібно попрацювати. Можеш вести короткі нотатки у щоденнику розвитку або в таблиці, щоб бачити, як змінюються твої навички. За потреби - коригуй план, додавай нові кроки чи адаптуй терміни.

«Я і професія»

Наступне завдання допоможе краще зрозуміти себе й обрати напрям, який відповідає твоїм інтересам і здібностям. Заповнюючи таблицю, ти зможеш порівняти різні професії, побачити, що тебе приваблює чи відштовхує, оцінити свої сильні сторони та зробити висновок, чи підходить обрана професія саме тобі.

Професія, що подобається	Що в ній приваблює	Що відштовхує	Мої сильні сторони, яких вона потребує	Висновок



Дослідження ринку праці та професій майбутнього

Після самоаналізу час поглянути на зовнішній світ - динамічний ринок праці. Розуміння сучасних тенденцій та професій майбутнього є критично важливим для успішної кар'єри.

Сучасний світ швидко змінюється завдяки технологіям. Штучний інтелект, автоматизація, робототехніка та Інтернет трансформують індустрії та створюють нові професійні можливості. Більшість професій еволюціонують, вимагаючи нових навичок. Щоб бути конкурентоспроможним на ринку праці майбутнього, важливо розвивати не лише спеціалізовані знання, а й мати критичне мислення, креативність, адаптивність, емоційний інтелект та здатність до постійного навчання.

Штучний інтелект та автоматизація. Розвиток ШІ створює попит на інженерів з машинного навчання, фахівців з NLP, робототехніки та етики ШІ.

Зелена економіка та сталість. Затребувані інженери з відновлюваної енергетики, консультанти зі сталого розвитку, екологи та агрономи з розумного землеробства.

Аналітика даних та кібербезпека. Збільшення даних потребує аналітиків, дата-сайєнтістів, архітекторів баз даних та фахівців з кібербезпеки.

Цифрова творчість та іммерсивні технології. Розвиваються розробники VR/AR, 3D-дизайнери, творці цифрового контенту та UX/UI дизайнери для віртуальних середовищ.

Біотехнології та Медицина. Нові можливості для генетиків, біоінформатиків, інженерів тканин, фахівців з телемедицини та персоналізованих терапій.

Вивчи освітні та кар’єрні шляхи



Цей крок допоможе тобі дослідити та обрати найкращий освітній і кар'єрний шлях, що відповідає твоїм інтересам, навичкам та цілям.

Типи закладів

Подумай, який навчальний заклад тобі ближчий: університет, академя чи інститут.

Дізнайся про їхню репутацію, умови вступу, можливості розвитку - конкурси, гуртки, студентські організації, міжнародні програми, документи, уважно вивчи навчальні плани, перелік дисциплін.

Дізнайся про викладачів, проєкти, практики, стажування - усе це допоможе зрозуміти, чи відповідає програма твоїм інтересам і уявленням про майбутнє.

Професійна освіта

Училища та коледжі: Не обов’язково відразу вступати до університету. Професійна освіта дає можливість швидше здобути практичні навички й почати працювати. Коледжі, технікуми, училища часто мають партнерів серед роботодавців, де можна пройти стажування або знайти першу роботу. Якщо ти любиш працювати руками, створювати щось реальне - це чудовий варіант.

Пам'ятай, обираючи професію, ти не обмежуєш себе назавжди. Сучасний світ змінюється, і ти завжди можеш переорієнтуватись, пройти нові курси, знайти інший шлях. Головне - не боятися робити крок уперед і вірити у свої сили.

Склади свій кар’єрний план

Створення кар’єрного плану - це стратегічна дорожня карта, яка допоможе тобі систематизувати дії, залишатися мотивованим і досягати цілей. Це динамічний план, що адаптується до змін.

Визначення цілей

Чітко сформулюй, чого ти прагнеш досягти, розділи цілі:
Короткострокові (1-3 роки): отримати високі оцінки, пройти додаткове навчання, займатися з репетиторами, вивчити іноземну мову, та ін.
Довгострокові (5-10+ років): отримати вищу освіту, стати провідним спеціалістом, заснувати бізнес, отримати ауковий ступінь, працювати за кордоном, та ін.

Планування конкретних кроків

Розбий цілі на менші, керовані кроки.
Освіта: Які навчальні предмети потрібні? (наприклад, математика та програмування для ІТ).
Навички: Розвивай ключові навички (комунікація, чітке висловлювання думок, лідерство, делегування, співпраця, пристосування до змін, ефективне управління часом,та ін.), спілкуйся з професіоналами.

Коригування

Відстежуй прогрес: Аналізуй виконане та перешкоди.
Будь гнучким: Не бійся коригувати план, якщо змінилися обставини чи інтереси.
Навчайся на помилках: Використовуй досвід для майбутніх коригувань.
Шукай зворотний зв'язок: Обговорюй план з вчителями, батьками.

Практичні завдання для самостійної роботи

Ці завдання допоможуть тобі застосувати знання та глибше зануритися у вибір професії. Виконання вправ допоможе краще зрозуміти професії, які ти хочеш обрати.

Дослідження п’яти професій
Обери п’ять професій, що тебе цікавлять, і детально досліди їх:
Обов'язки: Чим займається фахівець щодня?
Освіта: Які знання та кваліфікація потрібні?
Зарплата та ріст: Який дохід та перспективи?
Виклики та переваги: Що складного та що привабливого?
Умови праці: Де, як і скільки працюють?

Інтерв'ю з фахівцем
Проведи інтерв'ю з фахівцем обраної сфери (онлайн чи офлайн) для отримання цінної інформації:
Пошук фахівця: Зверніся до вчителів, батьків, або знайомих.
Підготовка: Досліди компанію та фахівця. Підготуй запитання про обов'язки, виклики, поради та розвиток.
Це дасть реалістичне уявлення про професію та може відкрити нові можливості.

Додаткове завдання: «День у професії»
Якщо є можливість, проведи день, спостерігаючи за роботою фахівця. Це дасть унікальний практичний досвід, якого не замінить жодне дослідження чи інтерв'ю.

Лідерство - рушійна сила кар'єри

На сучасному ринку праці компетентності вже недостатньо. Молодим фахівцям необхідно розвивати лідерські якості. Це не лише про управління людьми чи власний бізнес, а про ініціативність, відповідальність, здатність надихати, співпрацювати та створювати цінність на будь-якій посаді. Лідерство дає напрямок та натхнення, дозволяє не лише адаптуватися до змін, а й активно їх створювати.

Що таке лідерські якості та чому вони важливі при виборі професії?

Лідерські якості - це не тільки про керівництво іншими, це передусім про уміння взяти відповідальність за своє життя, ставити цілі й досягати їх, не боятися приймати рішення. Саме тому вони дуже цінні при виборі професії.

Людина з розвиненими лідерськими якостями:

- краще розуміє себе, вміє аналізувати свої сильні сторони;
- не пасує перед труднощами - наприклад, коли потрібно зробити вибір у складних умовах або йти нестандартним шляхом;
- ініціативна, тобто не чекає, поки хтось підкаже, що робити;
- вміє організовувати себе та інших, що корисно в будь-якій професії - від лікаря до підприємця.
- такі люди не пливуть за течією - вони створюють власний маршрут і впевнено йдуть ним.

Лідерство — це набір навичок, які можна розвивати: чітке бачення мети, мотивація команди, прийняття рішень, делегування та зворотний зв'язок. Сучасний лідер є наставником, який підтримує зростання команди. Лідеру слід розвивати емоційний інтелект для довіри та ефективної комунікації.

Як розвивати лідерські якості? Поради:

Бери участь у проектах, гуртках, ініціативах. Шкільний парламент, волонтерство, організація заходів - усе це чудові можливості навчитися брати на себе відповідальність.

Навчися слухати інших і бути прикладом. Справжній лідер не кричить - він надихає. Уміння чути і поважати думку інших так само важливе, як і вміння впевнено висловити свою.

Став маленькі цілі і досягай їх. Це розвиває віру в себе. Наприклад: "Цього тижня я виступлю з презентацією перед класом" або "Я організую групу для підготовки до ЗНО".

Розвивай комунікативні навички. Читай, виступай, веди блог або просто практикуй відкритість у спілкуванні. Уміння донести свою думку - це сила.

Не бійся помилок. Уміння визнати помилку й рухатися далі - одна з найважливіших якостей лідера.

Розвиток лідерських якостей дозволяє не лише ефективно працювати, а й активно впливати на процеси, створювати нові можливості та впевнено рухатися вперед. Це інвестиція у ваше майбутнє, що забезпечує кар'єрне зростання та особистісне задоволення від реалізованих ідей.



Адаптація до змін та гнучкість кар'єри

Сучасний ринок праці швидко змінюється через технології та глобалізацію, тому найважливіші якості для успіху - це адаптивність і гнучкість. Це означає не просто пристосовуватися, а бути готовим постійно вчитися, переосмислювати свій шлях і знаходити нові можливості. навіть коли все невизначено.

Важливість адаптивності

Адаптивність - це вміння швидко реагувати на нові вимоги, технології та непередбачувані ситуації. Ті, хто адаптується, залишаються конкурентоспроможними.

Безперервне навчання

Знання швидко застарівають, тому постійне навчання - це необхідність. Це може бути формальна освіта (курси, тренінги), або самоосвіта. Інвестуючи у знання, ви підвищуєте свою цінність на ринку праці.

Зміна професій

Багато людей змінюють професію. Карєрний поворот вимагає сміливості, планування та часто додаткового навчання. Важливо знаходити свої трансферні навички, які допоможуть у різних сферах.

Стресостійкість та психологічна гнучкість

Вміння керувати стресом, зберігати спокій і об'єктивність є критично важливим. Психологічна гнучкість дозволяє не зациклюватися на невдачах та швидко відновлюватися.

Місце для творчості

Намалюй (або зроби фотоколаж), як ти бачиш себе через 10 років.
(Де ти? Що ти робиш? Хто поруч?)

Чекліст: Обираю професію:

- [x] Я знаю свої сильні сторони
- [x] Я дослідив ринок праці
- [x] Я поговорив з людьми з різних сфер
- [x] Я пройшов тести
- [x] Я маю план на наступний рік

"Єдиний спосіб виконати велику роботу — це любити те, що ти робиш" – Стів Джобс

Поради для юнаків

- *Прислухайся до себе*. Батьки, вчителі, друзі можуть давати поради - і це добре. Але важливо не загубити власну думку. Спробуй зрозуміти, що тебе надихає, що викликає інтерес, до чого лежить душа.
- *Досліджуй себе*. Психологічні тести, профорієнтаційні опитування, спілкування з наставниками - усе це допоможе краще зрозуміти свої сильні сторони. Запитай себе:

"Що мені вдається найкраще?" або
"Що б я робив/робила навіть без оплати?"

- *Обирай те, що відповідає тобі.* Сьогодні популярні IT, маркетинг чи дизайн, а завтра можуть бути інші тренди. Головне - знайти справу, яка підходить саме тобі, а не тільки приносить гроші чи "престиж".
- *Спробуй себе в різних професіях.* Шукай приклади у реальному житті. Піди на стажування, попрацюй влітку, поговори з людьми з різних сфер. Чим глибше ти зрозумієш себе, тим точнішим буде твій вибір.
- *Не бійся змінювати напрям, це нормально!* Навіть якщо обереш "не ту" професію - це досвід. Змінювати напрям пізніше цілком нормально. Головне - діяти, пробувати, навчатися на своєму шляху.
- *Розвивай "м'які навички".* Комунікація, критичне мислення, вміння працювати в команді - це важливо у будь-якій професії. Саме ці професійні навички часто вирішують усе.
- *Твоя професія - це вибір*.Ти можеш змінюватися, рости, розвиватися. Жодне рішення не є остаточним. Обирай, пробуй і дозволь собі шукати себе.

Пам’ятай: ти сам(а) автор(ка) свого шляху!

Мої нотатки:

Ключові думки:

_____
_____
_____
_____
_____

Плани дій:

_____
_____
_____
_____
_____

Мої цілі та плани:

_____
_____
_____
_____
_____

Ідеї та роздуми:

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____



Додаткові нотатки:

Професії, які мене цікавлять:

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Навчальні заклади:

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Контакти та ресурси:

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____



Корисні ресурси та інструменти для вибору кар'єри



Ці ресурси та інструменти допоможуть тобі дослідити власні можливості та обрати ідеальний кар'єрний шлях. Використовуй їх для об'єктивної інформації та усвідомлених рішень.

Профорієнтаційні платформи та центри

«Барометри професій»: Актуальні дані про затребуваність, зарплати та прогнози ринку праці

Державні центри зайнятості: Безкоштовні консультації, тестування, бази вакансій

Кар'єрні консультанти: Індивідуальний аналіз компетенцій та план розвитку

Онлайн-платформи: Описи професій, інтерв'ю з фахівцями, освітні маршрути

Кар'єрні платформи, сайти або чат-боти: там часто є опитування, поради й опис професій (Наприклад: Career Hub - https://careerhub.in.ua/ - експертна платформа, яка об'єднує молодь, роботодавців, державні органи та освітні заклади для кар'єрного розвитку молоді - від школи до успішної реалізації у професії; SkillsUp - https://skillsup.ua/, Портал "Український освітній всесвіт " https://vsesvit.miok.lviv.ua/ та ін.)

Ці ресурси пропонують структуровану інформацію про світ професій, вимоги до освіти та перспективи на ринку праці.

Що почитати?

Білл Барнет, Дейв Едвантс «Дизайн-мислення. Спроектуй своє життя»

Шон Кові «7 звичок високоефективних підлітків»

Кен Моґі «Маленька книжка ікіґай. Секрети щастя по-японському»

Гел Елрод «Чудовий ранок. Як не проспати життя»

Віктор Франкл «Людина в пошуках справжнього сенсу» та ін.