

Міністерство освіти і науки України

Національний університет «Києво-Могилянська академія»

Факультет соціальних наук і соціальних технологій

Кафедра психології та педагогіки

Кваліфікаційна робота  
освітній ступінь – бакалавр

на тему: «ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК РІВНЯ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ  
ЯКОСТЕЙ І ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ  
У ЮНАЦЬКОМУ ВІЦІ»

Виконала студентка 4-го року навчання,  
Спеціальності 053 «Психологія»

Шевченко Олександра Сергіївна

Науковий керівник: Боднар А. Я.,  
кандидат психологічних наук, доцент

Рецензент: Подшивайлова Л.І.,  
кандидат психологічних наук, доцент

Кваліфікаційна робота захищена  
з оцінкою «\_\_\_\_\_»

Секретар ДЕК \_\_\_\_\_  
«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 р.

Київ - 2020

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	2
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ВЗАЄМОЗВ’ЯЗКУ РІВНЯ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ І ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ У ЮНАЦЬКОМУ ВІЦІ.....	6
1.1. Теоретичні підходи до проблеми професійного самовизначення у період юнацького віку.....	6
1.2. Особливості розвитку лідерських якостей у юнаків у процесі професійного самовизначення.....	18
Висновки до першого розділу.....	25
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ’ЯЗКУ РІВНЯ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ТА ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ У ЮНАКІВ.....	27
2.1. Загальна характеристика методів і методик дослідження.....	27
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження.....	30
Висновки до другого розділу.....	65
РОЗДІЛ 3. ПРОГРАМА ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ РОЗВИТКУ І ПРОЯВУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У ЮНАКІВ.....	67
Висновки до третього розділу.....	72
ВИСНОВКИ.....	74
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	76
ДОДАТКИ	

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** У сучасному світі вкрай важливо визначити свій професійний шлях. Адже ця діяльність займає більшу частину нашого життя і для багатьох є способом самореалізації. Саме тому ми вважаємо, що досліджувати процес професійного самовизначення наразі так актуально. Оскільки прийняте юнаками рішення на користь тієї або іншої професії визначає його подальший розвиток, причому не тільки трудовий, але й особистісний. До того ж сучасні економічні та соціальні зміни, які відбуваються в усьому світі все частіше змушують юнаків приймати рішення якомога швидше. А лідерські якості цінуються як у професійній сфері життя людини, так і в особистісній. Більш того, такі якості сприяють швидкому налагодженню зв'язку з іншими людьми, прискорюють процес адаптації у новому суспільстві, в тому числі і в колі нових колег по роботі. Тому вважаємо, що наше дослідження актуально в сучасному суспільстві.

**Ступінь розробленості проблеми:** Професійне самовизначення як феномен завжди був важливим для великого кола вітчизняних і зарубіжних колег. Адже результат цього довгого процесу визначав мало не все подальше життя людини. Тому дослідження процесу професійного самовизначення, опис його основних характеристик та особливостей протікання у кожному з вікових періодів і структурування усієї отриманої інформації - вирішення усіх цих завдань були вкрай важливими для багатьох психологів. Серед вітчизняних вчених, які займалися вивченням усіх складових професійного самовизначення були такі: Виготський Л.В., Кон І.С., Клімов Е.А., Павелків Р.В., Боднар А.Я., Вітковська О. В., Кудрявцев Т. В., Пряжніков М.С., Сергєєнкова О.С.

Лідерські якості як складова більш глобального явища лідерства і як окреме від цього явища поняття досліджується психологами вже понад 100 років. Вчені займалися питаннями визначення лідерських якостей, складових компонентів цього феномена, особливостей його прояву. Крім того, розроблялися окремі методики для визначення рівня розвитку і прояву лідерських якостей, а також його компонентів, таких як організаторські та комунікативні здібності, самооцінка і т.д. Серед сучасних науковців, які продовжують вивчати поняття лідерських якостей, їхній прояв у різних вікових груп, зокрема серед юнаків, і безперервно поповнюють теоретичну і практичну бази новими знаннями: Алфімов Д.В., Ротко О., Саляхов В. Ю., Сергєєва Л.М., Сушик Н., Тихомирова О. Филонович С.Р., Ягоднікова В. та ін.

**Об'єкт дослідження** – процес професійного самовизначення.

**Предмет дослідження** – особливості розвитку лідерських якостей у юнаків під час професійного самовизначення

**Мета дослідження** – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити взаємозв'язок рівня розвитку лідерських якостей та статусу професійного самовизначення юнаків і на основі отриманих даних розробити ряд методичних рекомендацій щодо підвищення рівня розвитку лідерських якостей.

**Завдання дослідження:**

1. Здійснити теоретичний аналіз проблеми взаємозв'язку процесу професійного самовизначення та рівня розвитку лідерських якостей.
2. Емпірично дослідити статус професійного самовизначення та рівень розвитку лідерських якостей у юнаків.

3. Визначити кореляційний зв'язок між статусом професійного самовизначення та рівнем розвитку лідерських якостей
4. Розробити методичні рекомендації щодо підвищення рівня розвитку лідерських якостей серед юнаків.

**Гіпотеза:** рівень розвитку лідерських якостей зумовлює юнака до прийняття рішення щодо власного професійного майбутнього та сприяє появі сформованого професійного статусу.

**Методи наукового дослідження:** Методика вивчення статусів професійної ідентичності та самовизначення, розроблена А.Г. Грецовим та А.А. Азбель; “Диференційно-діагностичний опитувальник”, розроблений Е.А. Клімовим та модифікований А.А. Азбель; 3. Методика дослідження професійної спрямованості, розроблена Дж. Холландом, модифікована А.А. Азбель; Методика “КОЗ” або методика оцінки комунікативних і організаторських здібностей особистості, розроблена В.В. Синявським та Ф.Б. Федоришиним; Методика діагностики лідерських якостей, розроблена Є. Жаріковим та Є. Крушельницьким.

**База проведення дослідно-експериментальної роботи:** Національний університет «Києво-Могилянська академія» та КЗО «Середня спеціалізована школа №16 I-III ступеню».

**Наукова новизна** полягає у доповненні відомостей про процес професійного самовизначення, його значущість у глобальному розвитку юнака, проясненні поняття лідерських якостей, основних компонентів цього терміну.

**Практичне значення:** Розроблені нами методичні рекомендації щодо підвищення рівня розвитку лідерських якостей у юнаків можуть бути

використані ЗВО та позанавчальними закладами. А результати емпіричного дослідження можуть бути використані при написанні колегами наукових праць (наукових статей, кваліфікаційних робіт тощо).

**Структура та обсяг дипломної роботи:** Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (52 найменування), додатків (5). Загальний обсяг дипломної роботи викладено на 84 сторінках, основний зміст - 75 сторінок.

## **РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ РІВНЯ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ І ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ У ЮНАЦЬКОМУ ВІЦІ**

### **1.1. Теоретичні підходи до проблеми професійного самовизначення у період юнацького віку**

Професійне самовизначення - як процес був досліджений та описаний великою кількістю вітчизняних та зарубіжних науковців, зокрема: Боднар А.Я., Виготський Л.В., Вітковська О. В., Кон І.С., Клімов Е.А., Кудрявцев Т. В., Павелків Р.В., Пряжніков М.С., Сергєєнкова О.С. та ін.

У педагогічному енциклопедичному словнику зазначається, що «професійне самовизначення - це процес формування особистістю свого ставлення до професійної діяльності і спосіб його реалізації через узгодження особистісних і соціально-професійних потреб». [28; 32]

О. Вітковська розглядає професійне самовизначення з точки зору трьох важливих його аспектів: духовного, психічного та соціально-психологічного. Духовний аспект, у свою чергу, складається з актів вибору, самопізнання та визначення свого призначення. Ці елементи є рушійними силами, що стимулюють розвиток особистості та визначають її подальші життєві плани. Психічний аспект складається з ряду психічних пізнавальних процесів та особливостей функціонування таких процесів у конкретної особистості. Вони формуються завдяки набуттю індивідуального та неповторного досвіду особистості та впливають на її ставлення, вчинки, рішення, дії. Соціально психологічний аспект складається з потреби визначити власне місце у людській діяльності, стосунках, віднайти схвалення тощо. [8; 28].

Згідно з Пряжніковим М.С., професійне самовизначення - це самостійний і усвідомлений пошук і знаходження особистісного змісту в трудовій діяльності, яку уже обрали, і всієї життєдіяльності в конкретній культурно-історичній (соціально-економічній) ситуації. Основна мета професійного самовизначення - «поступове формування внутрішньої готовності до усвідомленої і самостійної побудови, корекції і реалізації перспектив власного розвитку (професійного), готовності самостійно знаходити особистісно значущі смисли в конкретній професійній діяльності» [34; 28].

П. Шавір вказує, що для успішного професійного самовизначення особистість повинна мати певний рівень розвитку та зазначає наступні критерії, які сприятимуть професійному самовизначенню, серед них: певний рівень абстрактного мислення, адекватність самооцінки, достатньо виражені волеволі якості, працьовитість, деякий трудовий і життєвий досвід, достатній рівень зрілості, визначену професійну спрямованість. [28]

Боднар А.Я. та Макаренко Н.Г, вважають, що процес професійного самовизначення - це не поодинокий акт, цей процес є лонгітюдним, нелінійним, нескінченним та не повинен бути прив'язаним до певних часових або вікових меж. Згідно з науковцями професійне самовизначення не закінчується на певному віковому періоді, а продовжується далі. Вибір професії - це не тільки вибір того чи іншого виду діяльності, а, поряд із визначенням свого покликання, ще й вибір відповідного життєвого шляху, місця у процесі суспільного виробництва, засіб включення у життя соціального середовища, незалежний від вікових рамок. [4, с. 50-53]

Професійне самовизначення не можна розглядати окремо від загального розвитку та самовизначення особистості. На різних етапах



залежно від діяльності повинен змінюватися зміст процесу, сукупність цілей, на досягнення яких спрямована активність суб'єкта [1; 7; 20]. Показником особистості, яка вже самовизначилася, є усвідомлення себе як суб'єкта, готового здійснювати соціально значиму діяльність та самовдосконалення цієї діяльності, здатного організувати власний життєвий шлях, стати дослідником свого минулого, теперішнього та майбутнього. [4]

Отже, з усього вищесказаного можна зробити висновок, що професійне самовизначення розглядається колегами з різних сторін, проте більшість з науковців описують професійне самовизначення як процес довготривалий та непоодинокий. Професійне самовизначення завжди включає у себе ряд інших аспектів та складових особистості. Хоч професійне самовизначення (як і особистісне) є центральним новоутворенням юнацького віку, на цьому його протікання не завершується. Адже у подальшому особистості варто обрати місце роботи, визначити свій життєвий план (а іноді його підкоригувати згідно з усіма змінними) тощо. При цьому, процес професійного самовизначення базується на потребах саморозвитку та самореалізації. [33]

Професійне самовизначення (як особистісний так і професійний) - стає центральним у соціальній ситуації розвитку юнака, питання «хто я?» і «ким я хочу бути?» постають ключовими, а завдання знайти на них відповідь у період юнацтва - центральні завдання для особистості. На основі зробленого юнаком професійного вибору здійснюється його провідна діяльність, яка ділиться на декілька типів, в залежності від рішення, яке підліток зробив у 9 класі. Адже саме у 9 класі особа робить свій перший професійний вибір: продовжити навчання у школі, вступити у

професійно-орієнтований заклад освіти (наприклад, коледж) чи обрати безпосередньо трудову діяльність.

На думку Кареліної І. О., саме професійне самовизначення стає психологічним центром соціальної ситуації розвитку. Такий вибір юнак робить двічі: перший - у 9 класі, де приймається рішення, чи продовжувати навчання у школі чи у спеціалізованому професійному закладі (коледжі, училищі тощо). Другий раз такий вибір відбувається в 11 класі, коли перед юнаком постає питання вибору ВНЗ та відповідної спеціалізації. Професійне самовизначення, як центр соціальної ситуації розвитку, формує в юнака внутрішню позицію. Якщо підліток дивиться на майбутнє з позиції сьогодення, то юнак - навпаки - дивиться на сьогодення з позиції майбутнього. За Л.І. Божович, спрямованість у майбутнє, побудова життєвих планів і перспектив - афективний центр життя юнацтва. [15]

Через актуалізацію проблеми професійного самовизначення навчання стає пріоритетною провідною діяльністю юнака, набуваючи учбово-професійного характеру. Учбово-професійна діяльність – це учбова діяльність в нових умовах соціальної ситуації розвитку, з орієнтацією на майбутнє, й у першу чергу – на набуття обраної професії. [49] Цікава думка Клімова Є. О. про навчальну діяльність як провідну, якщо вона набуває рис продуктивної діяльності: це діяльність, яка за часом і за наслідками витрачених сил має бути самокерованою; вона повинна мати широкі варіації засобів, прийомів, умінь щодо здійснення діяльності та її наслідків; стиль виконання такої діяльності має бути індивідуалізований, оптимальний для кожного учня, щоб перебороти протиріччя між потребами, інтересами його з його можливостями та здібностями [18; 27]

Варто відзначити, що згідно з сучасними дослідженнями, не для всіх юнаків, віком 15-18 і старше, учбово-професійна діяльність є провідною. На обґрунтування такого явища є декілька причин. По-перше, певна кількість старшокласників приймають рішення не продовжувати навчання, а обирають початок трудової діяльності. А, по-друге, чимало учнів старших класів загальноосвітніх шкіл і середніх професійних навчальних закладів вчаться "за інерцією", тобто з неповноцінною, перекрученою мотивацією (незавершене самовизначення, примушення батьків, приклад однолітків і т. д.). Для таких молодих людей навчання не стає значущим, не перетворюється в учбово-професійну діяльність як провідну, а функцію провідного виду діяльності, як і раніше, у підлітковому віці, виконує інтимно-особистісне спілкування з однолітками, хоча його зміст і форми порівняно з підлітковим віком помітно змінюються. Таким чином, учбово-професійна діяльність стає провідним видом діяльності тільки для тих юнаків і дівчат, які вважають для себе за необхідне продовження навчання з метою набуття бажаної професії. [49]

Започатковане ще в підлітковому віці диференційоване ставлення учнів до педагогів посилюється в старшій школі. Старшокласники вже не сприймають вчителя як втілення батька чи матері. У вчителеві юнаки хочуть бачити старшого друга, до якого можна звернутись за порадою щодо подальших життєвих планів. Дещо послаблюється тенденція залежності інтересу до навчального предмету від ставлення до вчителя в зв'язку з професійною спрямованістю навчання старшокласників. Однак старшокласники традиційно ставлять високі вимоги до особистісних якостей вчителів. Серед найбільш бажаних якостей педагога юнаки називають емоційну стійкість (врівноваженість, доброзичливість, терплячість), демократичність (позитивне ставлення до запитань юнаків,

толерантність до альтернативних точок зору), комунікабельність, любов до учнів, розуміння їх потреб й індивідуальних особливостей, ерудованість, об'єктивність. [49]

Студенти юнацького віку теж визнають вже власне юності педагогів, студенти першочергово звертають увагу на професійні якості викладача – компетентність, майстерність. Тяжіння до довірливого поза-навчального спілкування з авторитетними педагогом, властиве старшокласникам, у багатьох студентів не виявляється. Загалом відносини юнаків з дорослими зберігають певну дистанцію, а довірливе спілкування найбільш повно реалізується з ровесниками. [41]

При цьому соціальна ситуація розвитку в юнацькому віці розгортається навколо процесу професійного та особистісного самовизначення. У більшості розвинених країн на період юності доводиться час вибору професії. Однак справжнє професійне самовизначення можливе лише у взаємозв'язку з самовизначенням особистісним, яке, на думку багатьох авторів, передує професійному і є його основою (Ф. Е. Василюк, М. Р. Гінзбург, А. А. Пузирів). З точки зору інших дослідників, ці процеси йдуть паралельно, неминуче перетинаючись (В. Е. Чудновський). [41]

Учбово-професійна діяльність, як провідна в юнацькому віці має ряд визначних характеристик, найважливіші з них це мета, мотиви та дії, нижче розглянемо їх детально. По-перше, істотно змінюється усвідомлення мети навчання: знання починають сприйматися як необхідна умова майбутнього самостійного життя і, зокрема, професійної діяльності. У зв'язку з цим, як відзначає багато авторів [6, 10, 13, 16, 23, 24, 29, 42, 44 і ін.], докорінно змінюється ставлення до навчальних предметів, серед яких юнацтво уже виділяє не тільки цікаві і нецікаві, як це відбувається у

підлітків, але в першу чергу потрібні і непотрібні для оволодіння знаннями та навичками бажаної професії (звичайно, відповідно до розуміння молодими людьми сутності цієї професії). Тому в юності багато хто ретельно і наполегливо займається тими навчальними предметами, що можуть і не викликати безпосереднього інтересу, але опосередковані інтересом до майбутньої професії (як мінімум – вступом до ВНЗ ЗВО). По-друге, учбово-професійна діяльність значно змінює характер навчальної мотивації. Як будь-яка складна діяльність, учбова діяльність полімотивована і серед різноманітних мотивів відносно її мети виділяють мотиви внутрішні і зовнішні. Внутрішні навчальні мотиви – це змістовні пізнавальні інтереси (як безпосередні, так і опосередковані). Зовнішні навчальні мотиви пов'язані з метою навчання не прямо, а опосередковано і тому можуть бути позитивними (обов'язок, самовизначення, самовираження, престиж, широкі соціальні мотиви, спілкування з вчителями й однолітками і т. д.) і негативними (страх покарання або глузування, підкорення примушенню, некритичне наслідування і т. д.). Дослідження навчальної мотивації юнацтва показали значне зниження ролі негативної мотивації і, відповідно, зростання ролі позитивної мотивації, серед якої провідні місця посідають мотиви саморозвитку, самоствердження і пізнавальних інтересів [16, с. 170-190; 48]. Третя особливість учбово-професійної діяльності полягає в удосконаленні навчальних дій, що насамперед стосується дій цілевстановлення, контролю й оцінювання (хоча вони ще й далекі від ідеалу). Інакше кажучи, юнацтво починає опановувати самостійною навчальною діяльністю, робить перший крок по шляху формування вміння вчитися самостійно. І, нарешті, четвертою, непрямою, але дуже важливою особливістю учбово-професійної діяльності є її вплив на характер спілкування з

вчителями і відносини з ними [6, 9, 16, 22, 23, 24, 29, 34], що виявляється в значному зростанні вимогливості до професіоналізму, наукового і методичного рівня педагогів ("що вони нам можуть дати?") і більшої терпимості порівняно з підлітками до "дивацтв" і "нестандартності" вчителя. При цьому високі вимоги до доброзичливості, довіри, тактовності і поваги в спілкуванні вчителів з юнацтвом зберігаються. Отже, для юнаків і дівчат, що визначилися в необхідності оволодіння конкретною професією, провідним видом діяльності стає учбово-професійна діяльність, яка істотно змінює усвідомлення мети навчання, навчальної мотивації, навчальних дій і характер взаємин з педагогами. Учбово-професійна діяльність, як будь-яка провідна діяльність, стає вирішальним (але, звичайно, не єдиним!) фактором формування центральних психологічних новоутворень даного віку. [49]

Професійне самовизначення - основне новоутворення юнацького віку. На його основі відбувається подальша побудова життєвих планів. Життєвий план - широке поняття, воно охоплює всю сферу особистого та професійного самовизначення (рід занять, стиль життя, рівень домагань, рівень доходів і т.д.). За І.В. Дубровіною, у старшокласників життєві плани дуже розпливчасті і часто не відокремлюються від мрії: старшокласник уявляє себе в різних ролях, порівнює ступінь їхньої привабливості, проте не наважується прийняти остаточне рішення, обрати один шлях. У результаті такого процесу старшокласник займає бездіяльнісну позицію та не робить нічого для досягнення задуманого. Кареліна І.О. вважає, що про життєві плани варто говорити лише тоді, коли у такий план включені не тільки цілі, а й шляхи їхнього досягнення, прагнення оцінити власні суб'єктивні і об'єктивні ресурси. Життєвий план

- це не просто уявна картинка про себе у майбутньому, а це план діяльності. [15]

Процес професійного самовизначення можна розділити на декілька стадій. Так, його можна розділити на 3 етапи: спонтанний, профільний та конкретно-професійний. Кожен розрізняється за глибиною та змістом суб'єктних рефлексій: на стадії спонтанного професійного самовизначення здійснюється первинна рефлексивна орієнтація у різних видах діяльності; у профільному самовизначенні на основі рефлексії власних інтересів, здібностей здійснюється первинний вибір професійної сфери, що їм відповідає; на стадії конкретно-професійного самовизначення особистість рефлексує максимально широке коло внутрішніх та соціальних чинників, що впливають на вибір професії, здійснює остаточний вибір, складає професійний план. [25]

Т. Кудрявцев же вказує, що професійне самовизначення має чотири стадії, наголошуючи при цьому на багатоплановості, важкості та динамічності самого процесу самовизначення. На першій стадії під впливом загального розвитку особистості й початкової її орієнтації у різних професійно-трудових сферах формуються основні професійні наміри. Після чого, на другій стадії, відбувається процес професійного навчання, виховання, цілеспрямованої підготовки до подальшої професійної діяльності. На цьому етапі особистість оволодіває основними теоретичними та методичними знаннями щодо обраної професії. Третій етап - період активного входження у професійне середовище, адаптація. І нарешті четвертий період - повна або ж часткова реалізація власних професійних цілей та намірів. Перший етап - формування професійних намірів та цілей - вважається найкраще та найглибше досліджених, адже він якраз припадає на період юності, зокрема ранньої юності. Проте

наступні етапи є важливим з точки зору динаміки протікання професійного самовизначення. [21; 28]

Згідно з даними соціологічних досліджень [12], у процесі навчання та оволодіння майбутньою професією виділяється декілька стадій, які реалізуються по-різному на різних курсах навчання. Для першокурсників - це адаптація до нових умов навчання, певні сумніви у вірності зробленого вибору. На третьому курсі формується система пріоритетів, мета, цінності, наявність чи відсутність життєвих планів, починають актуалізуватися професійні інтереси та перспективні плани. На випускних курсах вирішується питання, що стосуються спеціалізації у рамках обраної професії та майбутнього місця праці. Ці дані підтверджують результати, отримані в рамках проведення соціологічного дослідження, що серед першокурсників 43% хотіли би змінити обрану спеціальність; серед студентів третього курсу – 38%, а серед студентів п'ятого курсу – 25%. [12; 51]

Е.А. Клімов виділив основні фази розвитку професіонала. Перший: оптант – період, коли людина стурбована питанням вибору професії або її вимушеної зміни і робить цей вибір. Друга фаза - адепт – професіонал, який стартує, людина, що стала на шлях освоєння професії, до яких належать, зокрема, студенти університетів. Адаптант – третя фаза – молодий фахівець, що пристосовується до умов роботи, до норм колективу, у який він потрапив, вивчає особливості роботи, звикає вирішувати творчі завдання. І нарешті, остання, четверта фаза - інтернал – досвідчений працівник, що любить свою справу, здатний самостійно виконувати основні професійні функції. [17; 19; 49]

Л.Д. Столяренко [42], подібно до концепції Т. Кудрявцева, поділяє процес професійного самовизначення на п'ять етапів. Перший етап - це



етап первинної професійної орієнтації, професійні переваги нестійкі, уявлення про професійний ринок дуже розмите, нечітке та малодиференційоване, розуміння особистих якостей необхідних для певної професії ситуативне. У віковому розрізі цей етап припадає на молодший шкільний та підлітковий вік.

Другий етап - етап власне вибору професії. Під час цього етапу формуються та зміцнюються більш реалістичні (у порівнянні з попереднім періодом) та адекватні професійні наміри та цілі, особистість стає на шлях набуття обраної професії: приділяє більше уваги професійному саморозвитку, зокрема теоретичному, початок трудової діяльності, вибір ВНЗ для набуття певної спеціальності тощо. Цей етап припадає на період ранньої юності, коли власне особа потрапляє у відповідну ситуацію розвитку.

Третій етап - професійне навчання, що виливається у своєрідну перевірку правильності зробленого вибору та у безпосередньому засвоєнні знань, умінь та навичок такої професії. Цей етап припадає на період студентства, юності.

Четвертий етап - професійна адаптація, що полягає у формуванні індивідуального стилю діяльності. П'ятий етап - самореалізація у професії, що пов'язана з повною або ж частковою реалізацією власних намірів в обраній професії. Варто зазначати, що останні два етапи можуть також припадати не тільки на період ранньої дорослості, а й на період пізньої юності, адже наразі чимало юнаків та дівчат у паралель з навчанням у ВНЗ реалізують себе у професійно-діяльній сфері.

Серед основних принципів, якими керуються юнаки на етапі вибору професії у рамках такого тривалого процесу як професійне самовизначення Вдовенко І. С. зазначає ряд принципів, а саме: принцип

усвідомлення, принцип відповідності та принцип активності - розглянемо кожен з перелічених нами принципів більш детально. Принцип усвідомлення полягає у потреби та прагненні задовольнити не тільки свої особисті наміри та потреби, а й бути корисним для суспільства. Принцип відповідності полягає в узгодження особистих знань, умінь, навичок, інтересів, задатків та схильностей з професійними вимогами та критеріями до цієї особи. Принцип активності у виборі професії характеризує тип діяльності особи в процесі професійного самовизначення. Професію треба активно шукати самому. У цьому велику роль відіграють практична проба сил у процесі трудової і професійної підготовки, поради батьків і їх професійний досвід, пошук і читання (по професії, що цікавить) літератури тощо. [5]

Серед психологічних чинників, що складають собою основу професійного самовизначення, Пряжніков М.С. зазначає такі: усвідомлення цінності суспільно корисної праці, загальне уявлення соціально-економічної ситуації країни, усвідомлення необхідності загальної і професійної підготовки для повноцінного самовизначення і самореалізації, загальне орієнтування у світі професійної праці, виділення довготривалої, глобальної професійної мети (мрії), узгодження мрії з іншими важливими життєвими цілями (сімейними, особистісними, дозвільний), знання про обрані цілі, усвідомлення внутрішніх перешкод, що ускладнюють досягнення обраної мети та ін. У контексті розуміння вибору професії як вибору діяльності поширена також точка зору, що основною детермінантою правильного вибору є професійний інтерес або професійна спрямованість. Професійний інтерес - це емоційно забарвлене ставлення людини до певного виду професійної діяльності. Інтереси можна класифікувати по-різному: характер змісту, обсяг, стійкість,

глибина, рівень дієвості і сили, характер прояви. Інтереси і схильності є значущими спонукальними факторами, які зумовлюють професійне самовизначення. [36; 49]

## **1.2. Особливості розвитку лідерських якостей у юнаків у процесі професійного самовизначення**

Важливою складовою розвитку особистості, визначення її ідентичності, соціального статусу та ін. складових у період юнацтва є розвиток та прояв лідерських якостей у юнаків.

Завданням прояснення поняття лідерських якостей, дослідження цього феномену, а також визначення основних його складових займалися цілий ряд вітчизняних та зарубіжних науковці, серед них: Алфімов Д.В., Ротко О., Саляхов В. Ю., Сергеева Л.М., Сушик Н., Тихомирова О., Филонович С.Р., Ягоднікова В. та ін.

Знаючи коректне тлумачення цього терміну, а також складові індивідуальних особливостей особистості, що входять у спектр лідерських якостей можна чітко спрогнозувати та стверджувати про високий ступінь актуалізації особи у суспільстві, зокрема у певній групі людей, успішність в отримання керівних позицій, відповідальності та завдань у ході професійної діяльності, здатність до організації та управління великою групою людей та привнесення соціально корисних вчинків.

У другій половині XX століття явищам лідерства та лідерським якостям почала приділятися велика увага зі сторони зарубіжних науковців. Під час дослідження подібних за собою, проте абсолютно різних з теоретичної точки зору, феноменів потреба у розробці спеціальних методик виявилася очевидною. У результаті проведених досліджень

виявилось, що не існує однієї конкретної лідерської якості, розвинувши яку особистість могла би претендувати на статус лідера групи.

У 1950-1970 роках поняття лідерства та лідерських якостей розглядалися у рамках трьох різних концепцій: ситуаційної, особистісної та інтеракціоністської. Представники ситуаційної концепції (Т. Хейлін, Ц. Джибб, Белл, Френч, Гоулднер, Хартлі, Сенфорд, Дж. Холландер, Вебб, Т. Адорно та ін.) підкреслювали важливість таких факторів, як авторитет і свобода дій лідера, установки групи, характер роботи, а також характер зовнішнього середовища. У цих дослідженнях утворились два напрямки. Перший - теорія харизматичного лідера (термін харизматичного лідерства був введений М. Вебером в 1990 році), яка простежувала зв'язок між особистісними якостями лідера і довільністю праці групи. [26] У другому напрямку виявляють опосередковану роль ситуаційних чинників між установками лідера, рисами особистості, поведінкою і показниками його ефективності - теорія імпліцитного лідерства. [11; 26]

Представниками особистісної концепції було продовжено вивчення лідерських якостей, серед найвідоміших: Б.Л. Хілтон, Р.М. Стогдилл, Б. Мак-Лена, Д. Стенг. Розрізнялися: ефективні і неефективні лідери, лідери різних рівнів управління, лідери в різних групах, що використовують різні лідерські стилі (виділені К. Левін) і належать до різних типів. [11]

У результаті тривалих теоретичних та емпіричних досліджень вчені дійшли до таких висновків: не існує поодиноких особистісних лідерських якостей, а існує певна гармонічна комбінація таких рис; крім особливостей особистості лідера на його успіх впливає також особливість конкретної ситуації; особистість лідера культурно детермінована. [11]

Пропонуємо нижче більш детально розглянути сучасні тлумачення феномену лідерських якостей. Так, Д. В. Алфімов, узагальнюючи поняття

«лідер», «лідерство» з терміном «якість», пропонує таке визначення: лідерські якості особистості – це узагальнені властивості лідера створювати нове бачення розв’язання проблеми, успішно впливати на послідовників у напрямі досягнення групою або організацією цілей. [3]

У своїй статті про формування лідерських якостей у студентів Н. Сушик згадує декількох науковців, які пропонували свої визначення до поняття лідерські якості, як ось: «В. Сбитнева вважає, що лідерські якості – це сукупність певних властивостей, рис, що дає змогу члену об’єднання виділитися в конкретній справі й приймати відповідальні рішення в значущих для групи ситуаціях.» [39] В. Ягоднікова пояснює цей термін таким чином: «Лідерські якості – це риси особистості, які забезпечують ефективне лідерство, а саме: індивідуально-особистісні й соціально-психологічні особливості особистості, що впливають на групу і приводять до досягнення мети» [47]

Н. Сушик, аналізуючи різні підходи до визначення поняття «лідерські якості», наводить наступне визначення: «Лідерські якості – це риси, які забезпечують ефективне лідерство, тобто здатність виділитися в конкретній справі й приймати відповідальні рішення в значущих ситуаціях; використовувати інноваційні підходи для розв’язання проблеми; успішно впливати на послідовників у напрямі досягнення спільних цілей; створювати позитивну соціально-психологічну атмосферу в колективі.» [39]

Кайдалова Л., Альохіна Н. та Щокіна Н. стверджують, що лідерські якості особистості – це риси, які забезпечують здатність виділитися в конкретній справі й приймати відповідальні рішення в значущих ситуаціях; використовувати інноваційні підходи для розв’язання проблеми; успішно впливати на послідовників у напрямі досягнення

спільних цілей; створювати позитивну соціально-психологічну атмосферу в колективі. [14, с. 36]

Лідерські якості умовно поділяються на три групи, а саме: 1) загальні управлінські (професійна компетентність, практичне мислення, комунікативність, організаційні здібності, працелюбність, сила волі, здоровий спосіб життя, стресостійкість, колективізм); 2) власне лідерські (харизматичність, творчість, ініціативність, емпатія, моральність); 3) специфічні – характерні для певної галузі. [14]

У юнацькому віці складовими компонентами лідерських якостей В. Ягоднікова називає такі: 1) мотиваційний (упевненість у собі, потреба в досягненні, прагнення до самоствердження та самореалізації); 2) емоційно-вольовий (урівноваженість, емоційно-позитивне самопочуття, наявність вольових якостей); 3) особистісний (вплив на інших, оригінальне, творче мислення, комунікативні та організаторські здібності); 4) діловий (уміння приймати правильні рішення в непередбачених ситуаціях, готовність брати на себе відповідальність, знання, уміння та навички організаторської роботи) [45].

О. Тихомирова, у свою чергу, визначила загальні та специфічні якості особистості лідера: 1) загальні якості (ними володіють не тільки лідери, а й ті, хто прагне ними стати): компетентність; організованість; працездатність; активність; ініціативність; товариськість; наполегливість; самостійність; самовладання; спостережливість; кмітливість; 2) специфічні якості лідера (своєрідні індикатори лідерських здібностей): організаторська проникливість; здатність до активного психологічного впливу; здатність до організаторської роботи, лідерської позиції, потреба брати відповідальність на себе [46]

Д. Алфімов виділяє такі якості сучасного юнака, які характеризують його як лідера: відповідальний, вимогливий до себе, до людей у виконанні справи; чесний перед собою і людьми; самостійний у виконанні дорученої справи; може співчувати і співпереживати (емпатія); здатний активно впливати на інших; уміє спілкуватися та уважно слухати співрозмовника, комунікативний; організований в будь-яких сферах життєдіяльності; уміє показати особистий приклад у поведінці і діяльності; впевнений в собі; знається у виконанні доручених справ; вміє управляти собою, володіє власними емоціями; готовий приймати відповідальні рішення. [2, с. 340; 38]

Н. Семченко поділила лідерські якості на 4 групи таких рис, а саме: інтелектуально-креативні (швидкість, гнучкість, аналітичність, критичність, продуктивність, точність, послідовність, ерудованість, компетентність тощо); морально-вольові (людинолюбство, соціальна відповідальність, порядність, чесність, оптимізм, альтруїзм, принциповість, сумлінність, самокритичність, дисциплінованість, честоловність, упевненість у собі та своїх силах, мужність, рішучість, наполегливість тощо); організаторсько-ділові (цілеспрямованість, переконливість, організованість, діловитість, активність, енергійність, заповзятливість, дієвість, об'єктивність, справедливість, доброзичливість тощо); емоційно-комунікативні (товариськість, комунікабельність, спостережливість, емпатичність, експресивність, ініціативність, репрезентативність тощо). [52]

О. Павлова виокремлює такі групи лідерських якостей: інтелектуальні, що забезпечують здатність людини пристосовуватися до нових життєвих умов, досягати «рівноваги» із середовищем, проявляти універсальну адаптивність; організаторські, що є необхідною

передумовою оволодіння індивідом організаторською діяльністю; креативні, які дозволяють особистості досягти успішності у виконанні діяльності, результатом якої є новий та оригінальний продукт; комунікативні, що проявляються у сфері спілкування та сприяють успішності особистості в різних видах діяльності. [31]

Отже, до лідерських якостей можна віднести риси, що стосуються мотивації (наполегливість, працелюбність та висока працездатність, упевненість у собі та своїх діях, рішення та вчинках тощо), емоційно-вольової сфери (врівноваженість, високий рівень самоконтролю, емпатії, харизматичність) особистісні (комунікативність, високий рівень розвитку організаторських здібностей, висока самооцінка, здатність до здійснення впливу на інших). Розглянемо ж особливості розвитку лідерських якостей у період юнацтва, для початку нагадавши основні характеристики цього віку.

Юнацький вік - переломний момент, перехідний етап між підлітковим віком та початком дорослості. Це вік входження в об'єктивний та нормативний дух свого історичного часу в його національній формі (О.В. Толстих).

З юридичної точки зору юнак отримує більше прав і свобод, проте з ними й більше відповідальності, як адміністративної і кримінальної, так і особистої і соціальної. У цей період юнак отримує паспорт, оформляє документи на вступ до ВНЗ, отримує студентський квиток тощо. Нерідко з настанням юності батьки дають ще більше свободи юнакові, довіра до дитини росте. Проте разом з психологічною свободою у виборі професії, у навчанні, у спілкуванні та поведінці настає більша відповідальність. Суспільство (у тому числі й батьки), перш за все, вимагають від юнака вибору спеціальності, визначенні власного Я, життєвого шляху, побудови



власного життєвого плану (як професійного так й особистого). Такий фон створює напругу та нерідко тисне на юнака.

У вітчизняній психології юність розглядається як психологічний вік переходу до самостійності, період самовизначення, набуття психічної, ідейної та громадянської зрілості, формування світогляду, моральної свідомості і самосвідомості. [30]

На юнака здійснюється надто інтенсивний тиск, адже за відносно короткий відлік часу він має визначити себе як особистість, сформувати власну ідентичність та визначити власну «Я-концепцію», обрати майбутню професію, яка у свою чергу, детермінує життєвий шлях та стане основою життєвих планів. Незважаючи на всі перелічені фактори, чимало юнаків зберігають оптимізм та упевненість у собі, зокрема ті, що визначилися у професійній сфері. [30]

Розвиток лідерства у юнаків - це цілеспрямоване формування відповідних якостей і навичок, вироблення особистої мотивації, стійкого бажання бути лідером, впевненість в собі, спроможність приймати рішення і брати на себе відповідальність, послідовність в реалізації спільних цілей, розуміння своїх сил, віра в досягненні цілей, ентузіазм та ін.

Даний аспект проблеми управління лідерством в навчальному закладі у великому чи меншому степені враховує можливість сформувати й розвивати лідерські якості шляхом вивчення і самовивчення. [38]

Одне з головних завдань юнацького віку - це особистісне самовизначення, яке веде за собою активне самоспостереження та рефлексію. нерідко у цей період можна спостерігати особливу зацікавленість у психології та суміжних з нею науках. Що не дивно, адже юнакові, аби визначити самого себе, поставити собі планку Я-ідеального

потрібно максимально ретельно та глибоко пізнати самого себе. У цей період чимала кількість знаходить у собі високий рівень розвитку лідерських якостей, які вдосконалюються та реалізуються різними шляхами, зокрема приєднанням до цікавих юнакові кружків та організацій у школі (і поза нею), під час навчання у ВНЗ ЗВО залучення у діяльності студентської чи громадської організації, займання посту старости групи, участь в організації та проведення культурних заходів тощо. Всі ці активності є частиною глобального процесу професійного самовизначення, адже юнакові, аби зробити вибір, потрібно перш за все пережити на собі певний досвід, аби визначити, наскільки йому цікава така трудова діяльність та наскільки його знання уміння, навички та особистісні якості співпадають з критеріями до цієї професії. Як ми зазначали раніше, професійне самовизначення - процес нелінійний, тривалий у часі та не підлягає підв'язці до певного вікового періоду, він видозмінюється переростає у нові завдання у ході психологічного та професійного розвитку особистості. Тож на початкових етапах (у період юнацтва) це може бути не тільки консультативно-дослідницька діяльність (відвідування професійно-орієнтаційних центрів, вивчення професій через книжки, інтернет-ресурси, спілкування з консультантами, батька та ін.), а й власне практична діяльність.

### **Висновки до першого розділу**

Юнацький вік - переломний момент, перехідний етап між підлітковим віком та початком дорослості. Одне з головних завдань цього періоду - це особистісне самовизначення, яке веде за собою активне самоспостереження та рефлексію. Професійне самовизначення - одне з головних завдань юнацького періоду та центральне новоутворення.

Навколо нього формується соціальна ситуація розвитку юнака. Професійне самовизначення - процес нелінійний, непоодиноким акт. Він продовжується після закінчення юнацького віку, ставлячи перед особистістю все нові і нові професійні завдання.

Розвиток лідерства у юнаків - це цілеспрямоване формування відповідних якостей і навичок, вироблення особистої мотивації, стійкого бажання бути лідером, впевненість в собі, спроможність приймати рішення і брати на себе відповідальність, послідовність в реалізації спільних цілей, розуміння своїх сил, віра в досягненні цілей, ентузіазм та ін. Один із етапів професійного самовизначення юнака - це позанавчальна культурно-мистецька діяльність: приєднання до самоврядувань, шкільних культурних кругів, студентських організацій тощо. У таких закладах юнак проявляє свої організаторські та лідерські здібності.

## **РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ РІВНЯ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ТА ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ У ЮНАКІВ**

### **2.1 Опис методичної бази для проведення дослідження**

Для дослідження взаємозв'язку професійного самовизначення та рівня розвитку й прояву лідерських якостей у юнаків нами було обрано ряд діагностичних методик у форматі опитувальників: 1. Методика вивчення статусів професійної ідентичності та самовизначення, розроблена А.Г. Грецовим та А.А. Азбель; 2. «Диференційно-діагностичний опитувальник», розроблений Е.А. Клімовим та модифікований А.А. Азбель; 3. Методика дослідження професійної спрямованості (визначення професійно спрямованого типу особистості), розроблена Дж. Холландом, модифікована А.А. Азбель; 4. Методика “КОЗ” або методика оцінки комунікативних і організаторських здібностей особистості, розроблена В.В. Синявським та Ф.Б. Федоришиним; 5. Методика діагностики лідерських здібностей, розроблена Є. Жаріковим та Є. Крушельницьким.

Методика №1 спрямована на вивчення статусів професійної ідентичності та самовизначення у юнаків. Методика дозволяє чітко визначити статус професійного самовизначення у досліджуваного та виявити, чи є такий статус нав'язаний батьками чи юнак самостійно визначив для себе певний професійний шлях. Опитувальник до методики складається з 20 питань з чотирма варіантами відповіді (a, b, c, d), кожен варіант відповіді оцінюється в 1 або 2 бали за однією з шкал, після чого

отримані бали підсумовуються. Згідно з інтерпретацією отриманих результатів аналізується результат кожної особи. Інтерпретація отриманих даних складається з чотирьох статус професійної ідентичності: невизначеного, нав'язаного, мораторію та сформованого.

Диференційно-діагностичний опитувальник (методика №2) використовується для визначення професійної спрямованості особистості на основі її/його уподобань різних за характером видів діяльності. В основу методики закладено схему класифікації професій, згідно з якою усі професії діляться на групи: «людина-природа», «людина-техніка», «людина-людина», «людина-знакова система», «людина-художній образ». Використовувана нами версія має доповнення у вигляді шостої групи, де предметом праці виступає власне людина.

Методика складається з альтернативних тверджень, з варіантами відповіді “а” або “б”. Кожен варіант описує діяльність однієї з шести груп професій. Після чого отримані відповіді співставляються з наведеним до опитувальника ключем, підраховуються отримані бали, результат інтерпретується. Максимальна сума в одному із стовпчиків вказує на домінування інтересів, а можливо, і схильностей до тієї чи іншої сфери діяльності.

Методика №3 розроблена на основі психологічної концепції Дж. Холланда, що об'єднує у собі теорію особистості з теорією вибору професії. Згідно з цією концепцією виділяється шість груп професійно орієнтованих типів особистості: реалістичний, інтелектуальний, соціальний, конвенціональний, підприємницький та художній.

Методика складається з сорока п'яти пар запропонованих спеціальностей. Серед кожної пари потрібно обрати ту, яка на погляд опитуваного є найбільш підходящою для нього. Після чого потрібно підрахувати кількість обраних спеціальностей та проставити у бланку цю кількість у бланку. Юнаку найбільш характерний той тип, за яким нараховано найбільшу кількість балів.

Методика №4 “КОЗ” дозволяє визначити рівень прояву комунікативних та організаторських здібностей серед юнаків. Методика розроблена В.В. Синявським та Ф.Б. Федоришиним. Опитувальник до методики складається з сорока тверджень за варіантами відповіді «так» або «ні». Після виконання завдання юнак заповнює спеціальний бланк, де експериментатор підраховує набрану кількість балів згідно з ключем до опитувальника. Отримані сирі бали по кожному з параметрів діляться на 20, після чого отримані коефіцієнти співставляються з відповідною шкалою та визначається рівень прояву комунікативних та організаторських здібностей. Усього в інтерпретації до методики пропонується п'ять рівнів прояву комунікативних та організаторських здібностей: низький, нижче середнього, середній, високий та дуже високий.

Методика №5 «Діагностика лідерських здібностей», розроблена Є. Жаріковим та Є. Крушельницьким дозволяє діагностувати рівень прояву лідерських здібностей у юнаків. Методика складається з п'ятидесяти тверджень з варіантами відповіді «так» або «ні». Після чого отримані відповіді співставляються з ключем до методики, підраховується кількість збігів з ключем та визначається рівень прояву здібностей. У цій методиці

автори пропонують такі рівні прояву лідерських здібностей: слабкий рівень прояву, середній, сильний та схильний до диктату.

## **2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження**

У дослідженні взяло участь 50 юнаків, віком від 16 до 18 років. Вибірка складалась з 25 учнів ЗОШ та 25 студентів ЗВО НаУКМА. Надалі ми також будемо порівнювати між собою динаміку отриманих результатів у групі учнів та групі студентів.

У ході дослідження статусів професійної ідентичності з застосування методики «вивчення статусів професійної ідентичності» (А.Г. Грецов та А.А. Азбель) ми отримали такі результати: 8% (4 людини) від усієї вибірки діагностовано невизначений статус ідентичності, серед них 6% складають студенти (3 людини) і лише 2% (1 людина) учні. Ці дані свідчать, що незважаючи на той факт, що юнак вже вступив у ЗВО з метою отримати теоретичні та практичні знання про певну спеціальність, він усе ще не має чітких та конкретних цілей, намірів та планів щодо свого професійного майбутнього. Причинами формування такого статусу можуть бути: небажання або відсутність належної кількості часу з боку батьків для прояву інтересу щодо майбутнього їхньої дитини, звичка юнака жити поточними бажаннями та потребами і не замислюватися про своє професійне майбутнє.



Рис. 1 Діаграма «Статус професійної ідентичності»

У більшості половини досліджуваних, а саме 54% (27 чоловік) визначено статус мораторію. Серед них 22% студенти (11 чоловік), а 32% (16 чоловік) учні, отже, учні становлять більшу частину цієї групи. Оскільки у юнаків все ще протікає криза 17 років (навіть у студентів 1-го курсу, яким 18 років), то таке явище цілком закономірно. Для учнів 11-го класу бути у кризі вибору характерно, адже незабаром їм доведеться обрати університет та спеціальність, з якої вони будуть отримувати теоретичні знання. Наразі ми не можемо стверджувати, що вибір університету та певної професії цілком визначає життя людини, проте таке рішення суттєво впливає на її подальший життєвий та професійний шлях і успіхи в ньому. Так само як закономірний статус мораторію для учнів, він буде нормальним і для студентів першого року навчання, адже саме у цей період у юнака виникають сумніви щодо правильності свого рішення у виборі закладу та спеціальності. Більше того, навіть якщо вибір спеціальності йому здається правильним, перед студентом постає ряд питань, пов'язаних з подальшим планування своєї професійно-трудової



діяльності. У такому віці юнак продовжує цікавитися іншими сферами зайнятості, шукати альтернативні варіанти реалізації себе у професійно-трудовій діяльності, визначати для себе мірила успіху тощо.

У 38% (19 чоловік) групи виявлено сформований статус, при чому серед цієї групи на 2% переважає вибірка студентів, аніж учнів. Ці дані демонструють, що ці юнаки зробили свій професійний вибір та формують подальший план дій, реалізацію своїх особистих професійних мрій та цілей.

Серед усієї вибірки не було виявлено жодного респондента з нав'язаним статусом професійної ідентичності. Це означає, що кожен досліджуваний приймає або ж прийняв рішення самостійно, йому не нав'язувалися та не проектувалися на нього мрії, бажання та нереалізовані плани батьків, вчителів, родичів та інших значимих для юнака дорослих.

Серед результатів дослідження професійної спрямованості юнаків немає одного, превалюючого над іншими показника. Так, 26% з усієї вибірки (13 чоловік), професійно спрямована до групи професій «людина-художній образ». До цієї групи належать такі спеціальності: художники, письменники, райтери, дизайнери, артисти, журналісти, танцюристи, хореографи тощо. Також до вищезазначених професій можна додати сферу креативного продакшену - це режисери кліпів, короткометражних фільмів, сценаристи кіно та телебачення, а також представники креативного напрямку (креативні менеджери рекламних агенцій, приватних та громадських організацій). Серед 26%, які обрали творчий напрямок 12% (6 чоловік) складають учні, а 14% (7 чоловік), тобто більшу частину, - студенти. Дані свідчать про прагнення юнаків

реалізувати себе у творчій діяльності. Юнак, який обрав для себе професію з напрямку «людина-художній образ» має перш за все володіти вродженим талантом та відповідними здібностями. Образне мислення, любов до раси, художній смак, розвинута уява, високий рівень креативності, здатність мислити «out-of the-box» - ті здібності, якими потрібно володіти та розвивати у процесі професійно-трудової діяльності. Крім вроджених здібностей і таланту, юнак повинен бути наполегливим і працьовитим.

Професійна спрямованість респондентів (за ДДО)

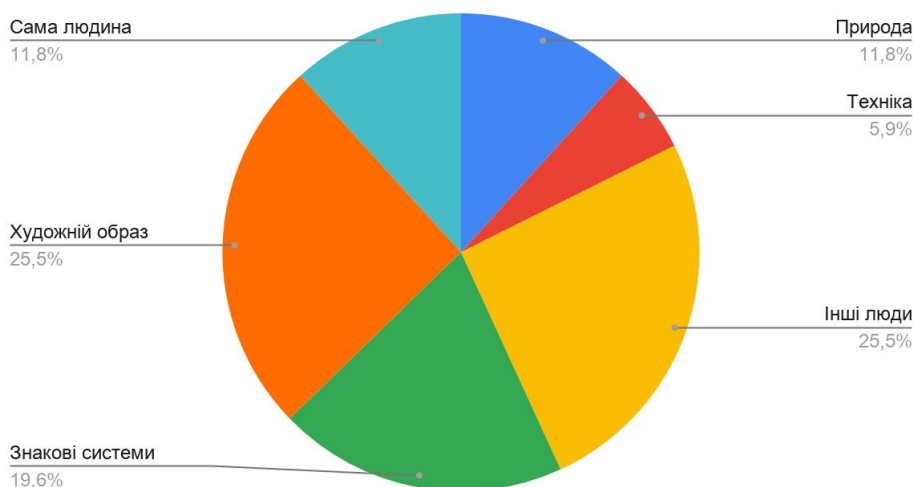


Рис. 2. Діаграма «Професійна спрямованість респондентів (за ДДО)»

У такої ж кількості, а саме у 26% від усієї вибірки було визначено професійну спрямованість до групи «людина-інші люди». Серед респондентів 18% (9 людей) - студенти і 8% (4 людини) - учні. Ці дані свідчать, що студентство більш професійно спрямоване у сфері «людина-інша людина». Предметом професійної діяльності юнаків, що обрали цей напрямок, буде інша людина. При чому характерна особливість цієї діяльності - потреба у безпосередньому впливі на інших людей. Серед професій, що можуть послужити об'єктом самореалізації: педагогічна сфера - вчитель, викладач в університеті; юридична - адвокат,

суддя, юрист; адміністративна та управлінська - прожект-менеджер, керівник підрозділу, менеджер по роботі з клієнтами, прес-секретар, менеджер зі зв'язків з громадськістю тощо. Юнаки, що обирають напрямок «людина-інша людина» мають відповідати й певним особистісним критеріям та соціальним навичкам, аби досягти успіху: постійна потреба у спілкування, здатність поставити себе на місце іншого, швидко розуміти наміри людей, мати хорошу пам'ять, уміти швидко налагоджувати зв'язок з іншими.

Сферу «людина-знакові системи» цікавить 20% вибірки, серед них більшу частину становлять учні (12%), серед групи студентів 8% зацікавились цим напрямком. Предметом такої діяльності слугує інформація про вені явища у вигляді знаків. Юнаки, що обрали цей професійний напрямок будуть створювати, обробляти, синтезувати, аналізувати, зберігати та передавати різні види даних. Так, зі сферою інформаційних технологій (а вона зараз набуває найбільшої популярності серед юнацтва) пов'язана робота дата-науковця, дата-аналітика, QA-менеджера тощо. Діяльність математиків, економістів, маркетологів пов'язана з математичною сферою напрямку «людина-знакова-система». Юнакам, що обрали цей професійний напрямок необхідно вміти абстрагуватися від реальних властивостей предмета, а з іншої - уявляти характеристики реальних явищ, що стоять за знаками. Іншими словами важливо мати добре розвинене абстрактне мислення, зосередженість та високий рівень стійкості уваги.

Найменше досліджуваних цікавить сфера «людина-техніка», цей напрямок обрали 6% респондентів (3 людини), усі були представниками студентства. Представниками цього професійного напрямку є люди, що

безпосередньо працюють з технікою: інженери, працівники СТО, будівельник, слюсар, швачок або ж швачка, повар, пекар, кондитер тощо. Професії цього типу вимагають від юнака високого рівня розвитку наочно-образного мислення і просторових уявлень та хороших рухових навичок. Незважаючи на те, що така професія вимагає чіткого дотримання інструкцій вона включає у себе і творчий напрямок, наприклад, інженери-конструктори або ж повари, від яких вимагається створення чогось суттєво нового, незвичного.

Сфери «людина-природа» та «людина-сама людина» обрали по 12% (6 чоловік). При чому групу професій «людина-природа» порівну обрали студенти та учні, так само як і набір спеціальностей «людина-сама людина».

Предметом професій напрямку «людина-природа» власне природа, живі організми, тварини, рослини бактерії, мікроби тощо. Типовими сучасними представниками цих професій є: мікробіологи, біологи, зоологи, ветеринари, науковці та експериментатори зі сфер біохімії та біофізики, екологи тощо. Юнак, що обирає свій професійний шлях напряму пов'язаний з природою, має, перш за все, любити цю сферу та ставитися до неї з усією трепетністю та обережністю. До такого спеціаліста висувається доволі специфічних вимог: з одної сторони юнак має досконало володіти базовими теоретичними знаннями з предметів, проте при цьому не акцентуватися на них при розробці та реалізації експериментів, досліджень; особа має чітко розрізняти загальнонаукове, більш-менш «вічне» знання, і оперативне науково-практичне знання, знати специфіку досліджуваних ним продуктів (наприклад, ґрунту, пасіки, рослини, що виросла конкретно на цій території під впливом певних

кліматичних умов). Також важливі вміння помічати найменші зміни в обстановці праці, плановірно спостерігати біологічні об'єкти та за їхньою динамікою видозмін. Важливо не просто бачити, а й передбачати події в якомусь складному біологічному процесі, причому робити це вчасно, оскільки часто можливі незворотні зміни - захворювання, загибель організмів, ураження рослин шкідниками і т. д. Юнак, що бачить себе у професійній діяльності, пов'язаній з природою повинен мати добре розвинену зорову пам'ять, вміти приймати оптимальні рішення, бути наполегливим у досягненні довгострокових цілей та акуратним до живих об'єктів у процесі трудової діяльності.

Предметом останнього напрямку, «людина-сама людина», є власне сама людина: її тіло, розумові та фізичні властивості, вміння та навички. Прикладом професій, де юнак може реалізувати себе: спортивний тренер, спортсмен, модель. Діяльність в цій галузі передбачає вдосконалення своєї зовнішності, тренування різних спортивних навичок, а також здійснення психологічної та фізичної підготовки до змагань, турнірів, виступів. Від юнака, що обрав для себе цей напрямок вимагається перш за все високий рівень фізичної витривалості, постійного вдосконалення себе, працьовитості та наполегливості.

Під час аналізу результатів дослідження професійної спрямованості за методикою розробленою Дж. Холландом, ми не визначили жодного типу, показники якого представляли собою левову частку групи.

### Професійно спрямований тип особистості респондентів

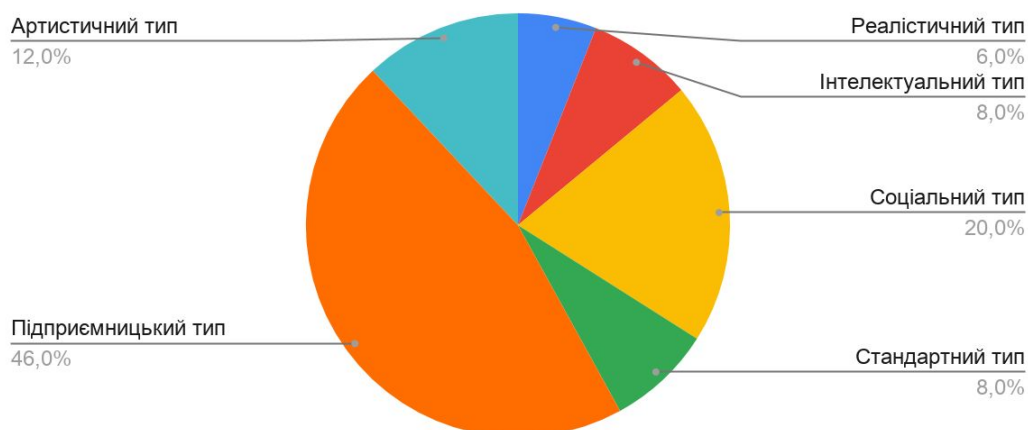


Рис. 3. Діаграма «Професійно спрямований тип особистості респондентів»

У найбільшій кількості респондентів, 46% (23 людини), визначено підприємницький професійно спрямований тип особистості. Серед цієї групи, 32% досліджуваних - студенти (16 чоловік), а 14% - учні (7 чоловік). Респондентів, яким було визначено підприємницький тип, можна охарактеризувати як спритних, практичних, швидко орієнтуються у складній ситуації, схильні до самостійного прийняття рішень, соціальної активності, мають високий рівень прояву лідерських якостей. Вони не схильні до діяльності, що вимагає посидючості, високої концентрації уваги та педантичності. Проте, такі особи зазвичай мають високий рівень прояву комунікативних та організаторських здібностей, що сприяє ефективному керівництву та управлінню іншими. Юнаки, у яких визначено цей тип, зможуть реалізувати свої професійні наміри та цілі у професіях: журналіста, редактора, менеджера зв'язків з громадськістю, прожект-менеджера, дипломата, керівника відділу або організації.

У 20% досліджуваних (10 чоловік) було діагностовано соціальний особистісний тип професійної спрямованості, при чому половина

респондентів студенти, інша половина - учні. Юнакам із соціальним типом характерні емоційна чуйність та чутливість, людяність, орієнтованість на соціальні норми та правила. Вони здатні до співпереживання, володіють добре розвиненими вербальними та невербальними засобами спілкування так само як і добре аналізують подібні знаки своїх співрозмовників та колег, мають потребу у постійній взаємодії з іншими. Останнє і є основним змістом праці осіб соціального типу. Для них найкраще підійдуть професії, що включають у себе завдання, що передбачають аналіз поведінки й едукцію інших. Типовими представниками соціального типу особистості є вчителі, викладачі, психологи-консультанти, психотерапевти, HR-менеджери.

Артистичний тип особистості ми визначили у 12% вибірки (6 чоловік), серед якої більша частина (10%) - учні, а 2% - студенти. Юнаки, у яких діагностовано артистичний тип, оригінальні у стилі мислення, незалежні у прийнятті рішень, рідко орієнтуються на соціальні норми і схвалення, мають досить комплексний та відмінний від загалу світогляд, їхнє мислення характеризується швидкістю та гнучкістю, при цьому вони емоційно чутливі. А відносини та стосунки з іншими людьми будують, спираючись на свої відчуття, емоції, уяву та інтуїцію. Мають добре розвинену реакцію та координацію і розвинені комунікативні навички. Професійна схильність таких юнаків найбільшою мірою пов'язана з акторсько-сценічною, музичною, образотворчою діяльністю. Типовими представниками артистичного типу особистості є: хореографи, актори, співаки, музичні виконавці, культурологи, дизайнери, фотографи, художники, ведучі ТВ програм тощо.

Інтелектуальний тип було визначено у 8% групи (4 людини), які між собою порівню розділили студенти та учні. Цим досліджуваням аналітичність та раціоналізм мислення, незалежність, оригінальність та байдужість до соціальних норм. Юнаки такого типу професійної спрямованості мають добре розвинені математичні здібності, формують думки в єдину логічний ланцюг та послідовно їх викладають. Схильні до вирішення логічних, абстрактних завдань. Особи цього типу, в основному, віддають перевагу професії науково-дослідницького спрямування: в діяльності яких необхідні творчі здібності та нестандартне мислення. а міжособисті відносини в структурі діяльності відіграють незначну роль. Таких юнаків зацікавляють професії хіміка, фізика, лінгвіста, біолога, математика, аналітика.

Так само як і інтелектуальний, стандартний тип також ми діагностували у 8% вибірки (4 чоловік). Такий тип притаманний юнакам з практичним мисленням, що не люблять відступати та орієнтуються на соціальні норми. Вони віддають перевагу чітко визначеній діяльності, обирають з навколишнього середовища цілі завдання, поставлені перед юнаками суспільством. Обирають професії, що пов'язані з канцелярською та математично-обрахунковою роботою, оформленням документів, встановленням кількісних співвідношень між числами, системами умовних знаків, спрямовані на обробку інформації, що надана у вигляді цифр, формул, текстів. Сфера спілкування в таких видах діяльності обмежена і не є провідною, що цілком влаштовує таких осіб. Комунікативні та організаторські здібності проявлені слабо. Найкращим чином юнаки зможуть самореалізуватися у таких професіях: бухгалтер, юрист, фінансист, економіст, аналітик.



Реалістичний або ж практичний тип особистості було діагностовано у найменшій кількості учасників дослідження, а саме у 6% з усієї вибірки (3 людини), при чому всі 6% - учні. Юнаки з практичним типом особистості володіють низькою емоційною чутливістю та високою емоційною стабільністю й стійкістю. Вони майже не орієнтуються на соціальні норми. Такі юнаки надають перевагу праці з застосуванням фізичної сили та спритності, орієнтовані на практичну працю зі швидким отриманням результату. В інтелектуальній сфері переважають математичні здібності над гуманітарними. При цьому рівень прояву комунікативних здібностей низький або нижче середнього. Зазвичай такі особи обирають професії, що пов'язані з вирішенням конкретних задач, з технікою та технічними засобами. Спілкування не є провідним у структурі такої професійно-трудової діяльності, а слугує лише ресурсом для отримання, переробки та передачі інформації. Найбільше юнаків з практичним типом зацікавляють професії інженера, конструктора, механіка, водія.

Для дослідження комунікативних та організаторських здібностей ми обрали методичку "КОЗ", розроблену Ф.Б. Федоришиним та В.В. Синявським. Згідно з отриманими та опрацьованими даними, маємо такі результати: у найбільшій кількості респондентів, а саме у 38% вибірки (19 чоловік) визначено низький прояв комунікативних здібностей, 12% - нижче середнього (6 чоловік), у 18% (9 чоловік) продіагностованих середній рівень прояву таких здібностей, у 12% - високий, а у 20% дуже високий рівень прояву комунікативних здібностей (10 чоловік).

### Рівень прояву комунікативних здібностей

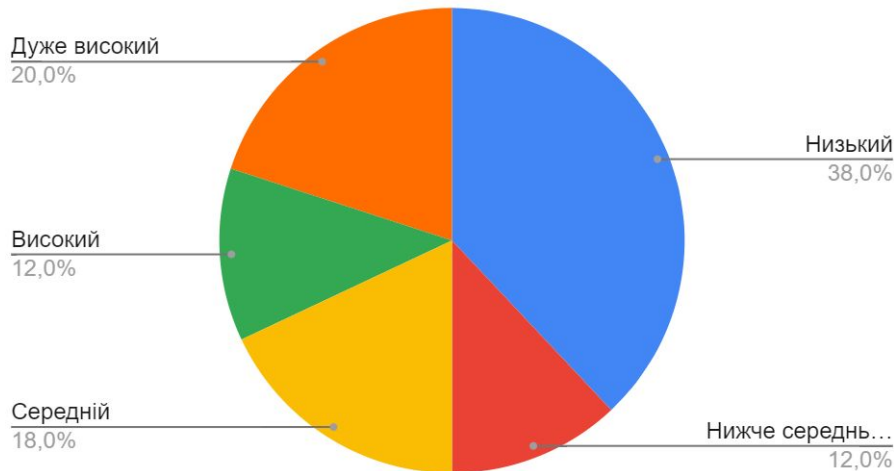


Рис. 4. Діаграма «Рівень прояву комунікативних здібностей»

Якщо ж говорити про рівень прояву організаторських здібностей, то маємо такі показники: у 20% визначено низький рівень прояву, у найменшій кількості респондентів; у 14%, рівень прояву нижче середнього (7 чоловік); 16% досліджуваних мають середній прояв організаторських здібностей (8 чоловік); у 24% (12 чоловік) ми визначили високий рівень прояву організаторських здібностей; найбільша кількість учасників дослідження, 26% (13 чоловік), мають дуже високий рівень прояву таких здібностей. Розглянемо ж більш детально, які комбінації проявів цих двох якостей зустрічаються у нашому дослідженні.

## Рівень прояву організаторських здібностей

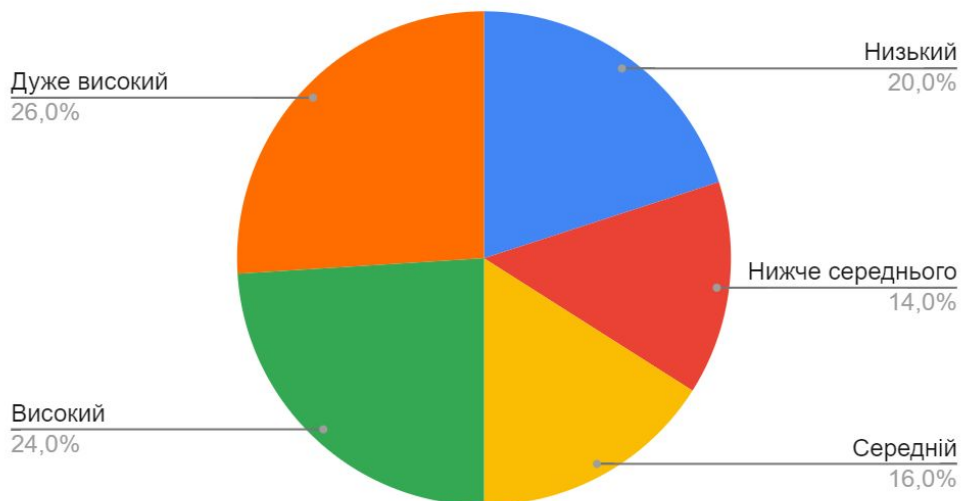


Рис. 5. Діаграма «Рівень прояву організаторських здібностей»

## Рівень прояву комунікативних та організаторських здібностей

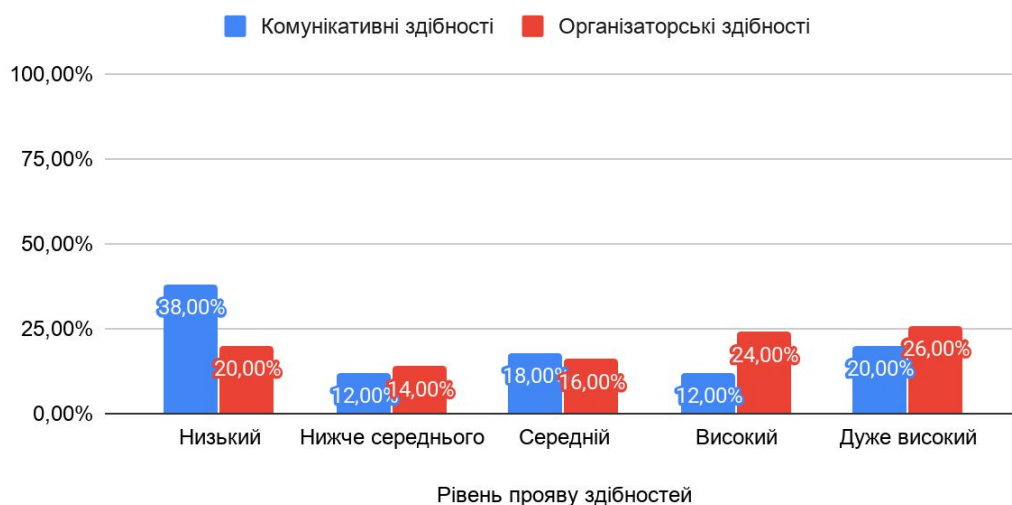


Рис. 6. Діаграма «Рівень прояву комунікативних та організаторських здібностей»

Найчастіше зустрічаються два абсолютно полярні показники: з низьким проявом комунікативних та організаторських здібностей і навпаки з дуже високими рівнями прояву цих здібностей, - ці результати

були визначені сумарно у 28% вибірки (тобто по 14% на кожний з показників відповідно). Перший показник (низькі рівні прояву комунікативних та організаторських здібностей) свідчить про низький рівень розвитку навичок спілкування та налагодження зв'язку з іншими, тривалий процес соціалізації у новій групі, а також невміння керувати, управляти та організовувати групи людей. Другий же показник, навпаки, свідчить про очевидні добре розвинуті лідерські якості, швидко адаптивність та соціалізацію, вміння знайти спільну мову з великою кількістю людей, екстравертованість, ініціативність, самостійність у прийнятті рішень. У професійно-трудої діяльності такі особистості зазвичай займають керівні позиції, швидко досягають бажаних результатів, вправно та професійно керують колективом.

Серед даних, отриманих з результатів проведеного дослідження, спостерігаються так звані «поодинокі» явища - коли лише в одного респондента було діагностовано певну комбінацію рівнів проявів комунікативних та організаторських здібностей. До таких даних належать наступні комбінації: низький рівень прояву комунікативних та нижче середнього рівень прояву організаторських здібностей; нижчий середнього рівень прояву комунікативних та низький рівень прояву організаторських здібностей; нижче середнього рівні прояву комунікативних та організаторських здібностей; нижчий середнього рівень прояву комунікативних та середній рівень прояву організаторських здібностей. У сумі такі результати становлять 8% (4 людини) від усієї групи респондентів. Ці результати дозволяють охарактеризувати респондентів як людей незалежних від інших, з погано розвиненими навичками спілкування та налагодження зв'язку з іншими, вони байдужі до

соціальних норм, зазвичай існують «окремо» від свого колективу, тяжко та довго переживають образи, намагаються уникати прояву ініціативи. У діяльності спілкування для них може служити як спосіб отримання та передачі певної інформації.

У 8% групи було визначено середній рівень прояву комунікативних та нижче середнього рівень прояву організаторських здібностей. Такі дані свідчать про вміння респондентів знайти спільну мову з іншими. Вони не обмежують коло своїх знайомств, відстоюють власну думку, планують роботу, однак потенціал їхніх схильностей не відрізняється високою стійкістю. Досліджувані з подібними результатами потребують подальшої педагогічної роботи, якщо у цьому є необхідність.

У такої ж кількості респондентів, 8%, ми визначили низький рівень прояву комунікативних та середній рівень організаторських здібностей. Такі особи не мають гострої потреби у постійному спілкуванні та взаємодії з іншими, проте якщо їм випаде роль керівника чи лідера групи, який контролюватиме діяльність або процес виконання завдання у колективі, то він зможе впоратися з таким завданням.

Цікавими, на наш погляд, є такі комбінації як: середній рівень прояву комунікативних та високий або дуже високий рівень прояву організаторських здібностей; високі рівні проявів комунікативних та організаторських здібностей.

У 4% вибірки (2 людини) ми виявили перший тип комбінації (середній рівень прояву комунікативних та високий рівень прояву організаторських здібностей). Цікавими є ці результати тому, що вони демонструють потенціал розвитку особистостей, їхні результати не є

найвищими, проте юнаки володіють потенцією до їхнього покращення та вдосконалення, зокрема комунікативних здібностей. Особи з вище наведеними результатами можуть вправно організувати роботу групи чи колективу, керувати та направляти її, вони ініціативні та самостійні у прийнятті рішень, проте не з усіма можуть знайти спільну мову, не мають дуже гострої потреби у спілкуванні та взаємодії.

Так само й юнаки із середнім рівнем прояву комунікативних та дуже високим рівнем прояву організаторських здібностей. Такі результати ми визначили у 6% вибірки (3 людини). Ці дані свідчать, що юнаки зможуть успішно організувати та керувати групою людей, проте не завжди і не з усіма можуть знайти спільну мову. У цьому й полягає подальший потенціал таких досліджуваних.

Високі показники за двома параметрами свідчать про вміння юнаків і знайти спільну мову з іншими, і вправно керувати та направляти колектив. Потенціал таких осіб полягає у довершенні таких здібностей. Такі результати ми визначили у 6% вибірки.

Хочемо акцентувати увагу на таких поєднаннях рівнів прояву здібностей: низький або нижче середнього рівень прояву комунікативних та високий або дуже високий рівень прояву організаторських здібностей.

Так, юнаки з низьким рівнем комунікативних та високим або дуже високим рівнем організаторських здібностей, не має гострої потреби у спілкуванні, може почуватися скуто у новому соціальному середовищі, довго адаптується до нього, важко знаходить спільну мову з іншими і не прагне до збільшення кола знайомих та друзів. При цьому самостійно приймає рішення, ініціативний та може вправно керувати колективом

навіть за відсутності дружніх стосунків з ним. Зазвичай люди з низьким рівнем прояву саме комунікативних здібностей характеризуються інтровертованістю характеру.

Серед усієї вибірки у 10% групи (5 людини) було визначено низький рівень прояву комунікативних та високий рівень організаторських здібностей. У 4% групи (2 людини) ми діагностували низький рівень прояву комунікативних та дуже високий прояв організаційних здібностей.

Юнаки з рівнем прояву комунікативних здібностей нижче середнього та високим або дуже високим рівнем прояву організаторських здібностей характеризуються незначно вищою потребою у спілкування та дещо кращими навичками спілкування та соціалізації, хоча так само ці уміння потребують довгої та сумлінної роботи, якщо у цьому є така необхідність.

Ми визначили 4% юнаків з рівнем прояву комунікативних здібностей нижче середнього та високим рівнем прояву організаторських здібностей. І 2%, тобто одна особа, серед вибірки має дуже високий рівень розвитку організаторських та нижчий середнього рівень комунікативних здібностей.

Для діагностики рівня прояву лідерських якостей ми застосували однойменну методику, розроблену Є. Жаріковим та Є. Крушельницьким. Згідно з отриманими нами результатами, більша половина вибірки, а саме 54% (27 чоловік), мають середній рівень розвитку та прояву лідерських якостей. Більшість цієї групи складають студенти, серед них такий рівень ми визначили у 28% (14 чоловік), 26% - у учнів (13 чоловік).

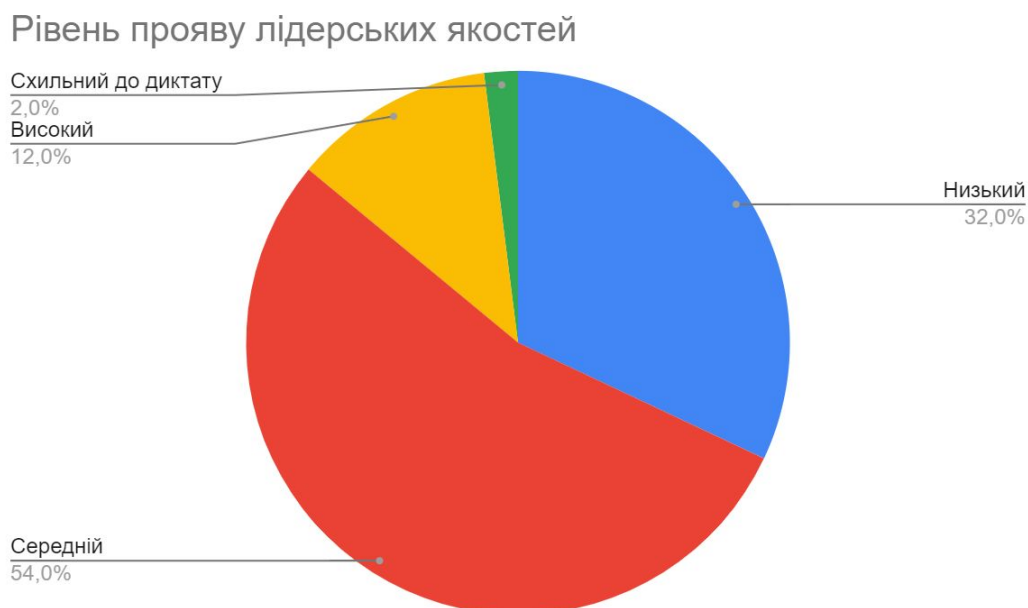


Рис. 7. Діаграма «Рівень прояву лідерських якостей»

Низький рівень прояву лідерських якостей ми визначили у 32% від усієї групи респондентів (16 чоловік). Такі показники свідчать про те, що особи не прагнуть керувати певною групою людей, лідерські якості у них розвинуті слабо, вони радше будуть слідувати за кимось, аніж самостійно направляти. Тим не менш такі особи можуть бути хорошими виконавцями завдань та доручень.

Високий рівень прояву лідерських якостей ми діагностували у 12% групи (6 чоловік). Серед неї переважна більшість, 8% - студенти (4 людини), інші ж 4% - учні. Особи з високим рівнем прояву лідерських якостей вміють керувати іншими людьми, вони самостійні, ініціативні, можуть налагодити контакт з оточуючими.

Також ми виявили схильність до диктату в однієї людини. Такий показник свідчить про авторитарний стиль управління іншими людьми, особа категорична, не сприймає порад інших, абсолютно самостійно



приймає усі рішення, а групу ставить перед фактом. У певних колективах така стратегія дійсно може бути дієвою.

Також пропонуємо вам переглянути порівняння отриманих даних з дослідження учнів та студентів.

При дослідження статусів професійної ідентичності серед ми отримали такі результати: у більшості цієї групи, а саме у 64% (16 людей) ми виявили мораторний статус ідентичності, тоді як серед студентів цей показник сягає 44% (11 респондентів). Як ми і зазначали раніше така картина є цілком закономірною, як для учнів, так і для студентів першого курсу. А той факт, що більша частина учнів наразі перебуває у статусі мораторію демонструє динаміку протікання кризи 17 років, яка безсумнівно зачіпає і професійне життя особи. У меншій кількості учнів, 36% (9 людей) ми діагностували сформований тип професійної ідентичності. Серед групи студентів цей статус ми визначили у приблизно тій же самій кількості респондентів, у 44% (у 11 людей).

Статус професійної ідентичності серед учнів

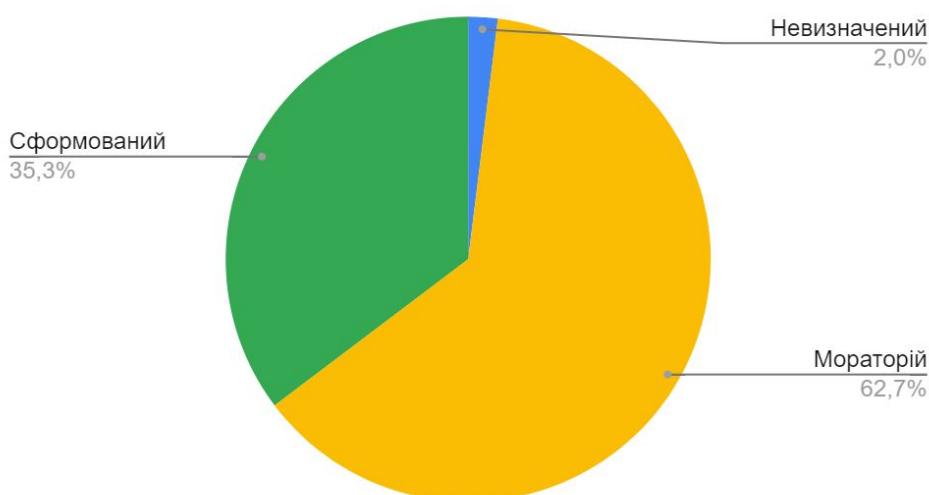


Рис. 8. Діаграма «Статус професійної ідентичності серед учнів»

Найменша кількість учнів, 2% (1 людина) серед усієї групи зараз перебуває у невизначеному статусі професійної ідентичності. Серед студентів же цей показник значно вище. У 12% (3 людини) осіб - невизначений статус професійної ідентичності. При чому у жодного з респондентів статусі нав'язаної ідентичності навіть не сягав середнього рівня, а зазвичай був у межах від 0 до 5, що згідно з інтерпретацією вважається слабо вираженим.

Статус професійної ідентичності студентів

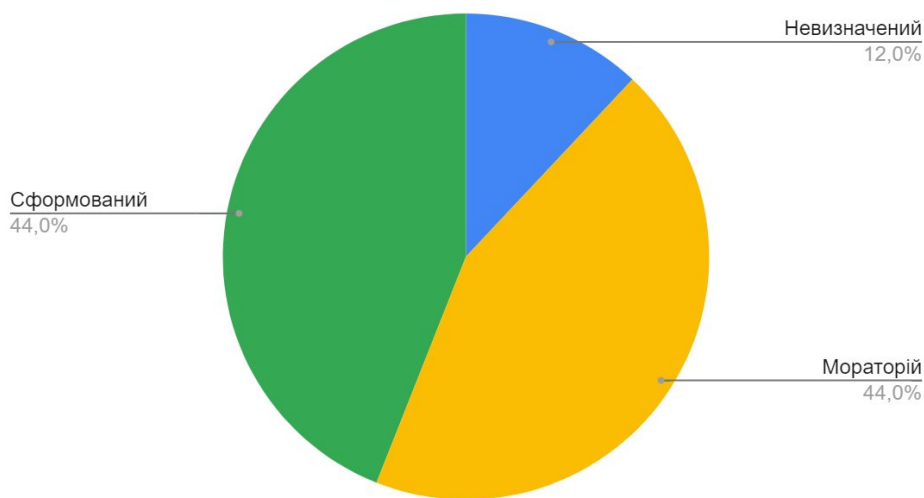


Рис. 9. Діаграма «Статус професійної ідентичності серед студентів»

Пропонуємо більш детально розглянути показники за кожною шкалою та рівень вираженості кожного зі статусів професійної ідентичності серед групи учнів та студентів. Отже, слабкий або ж нижчий середнього рівень прояву невизначеного статусу професійної ідентичності ми виявили у 96% (24 людини) учнів, серед студентів такий рівень виявлено у 84% (21 людина) респондентів.

### Рівень вираженості невизначеного статусу професійної ідентичності серед учнів

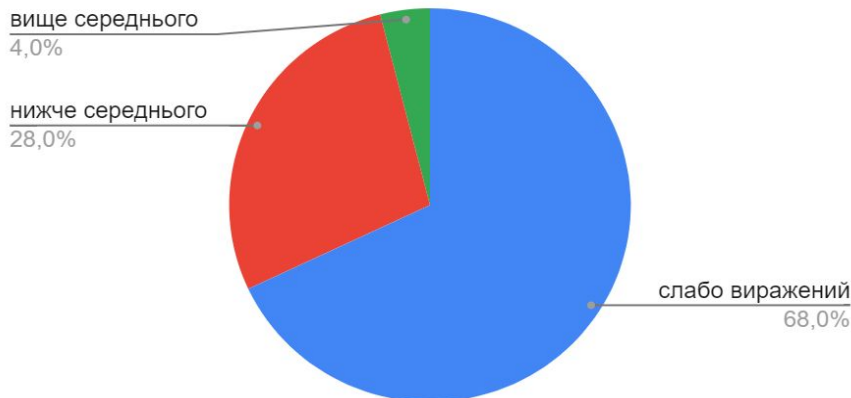


Рис. 10. Діаграма «Рівень вираженості невизначеного статусу професійної ідентичності серед учнів»

### Рівень вираженості невизначеного статусу професійної ідентичності серед студентів

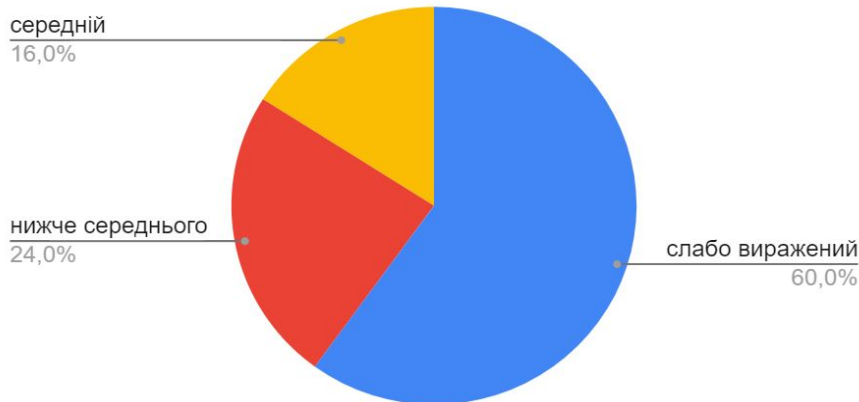


Рис. 11. Діаграма «Рівень вираженості невизначеного статусу професійної ідентичності серед студентів»

Слабкий або нижчий середнього рівень прояву мораторного статусу професійної ідентичності ми підраховали у 16% як у групі учнів, такі групи студентів. (4 людини) Проте, що цікаво, що серед студентів у більшості, 12% слабо виражений мораторний статус ідентичності і тільки в однієї особи він нижчий за середній рівень прояву. Цікаво спостерігати розподіл

підрахованих результатів за рівнями прояву вище середнього та дуже сильним. Так, серед учнів у більшості, 48% (12 людей) , визначено дуже сильний рівень прояву мораторно статусу професійної ідентичності. Серед студентів картина зворотня - у більшості, 52% (13 людей), рівень прояву вище за середній і тільки у 8% рівень прояву дуже сильний. Середні показники рівня прояву мораторного статусу ми визначили у 8% (2 людини) учнів та у 24% (6 людей) студентів. Вищий за середній та сильний рівні прояву сформованого статусу ідентичності ми підраховували у 32% (8 людей) учнів та у 28% студентів (7 людей).

Рівень вираженості мораторного статусу професійної ідентичності серед учнів

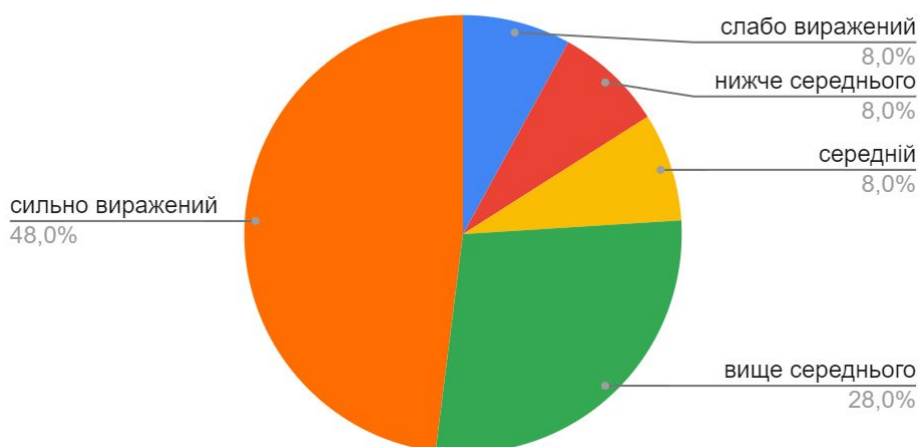


Рис. 12. Діаграма «Рівень вираженості мораторного статусу професійної ідентичності серед учнів»

### Рівень вираженості мораторного статусу професійної ідентичності серед студентів

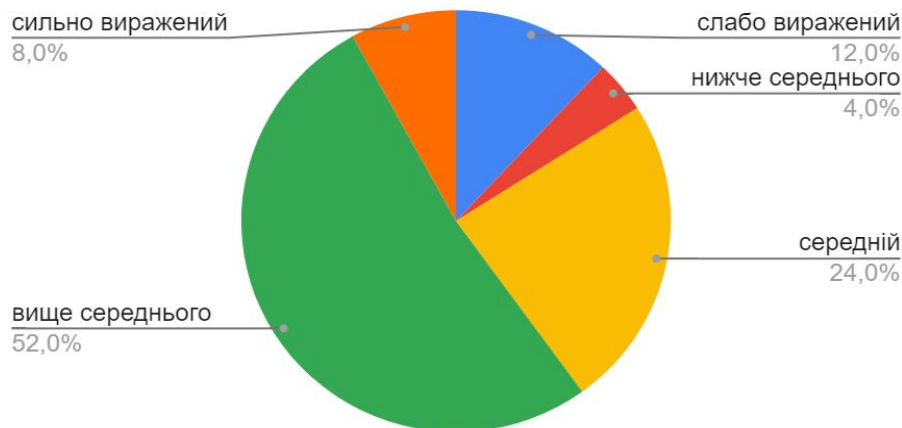


Рис. 13. Діаграма «Рівень вираженості мораторного статусу професійної ідентичності серед студентів»

Майже у половини студентів, у 48% (12 людей), ми визначили слабкий або ж нижчий середнього рівень прояву сформованого статусу ідентичності. Такі рівні прояву вищезазначеного статусу професійної ідентичності ми підраховали у 40% (10 людей) учнів. Середній рівень прояву сформованого статусу ідентичності ми виявили у 28% (7 людей) учнів та у 24% (6 людей) студентів.

### Рівень вираженості сформованого статусу професійної ідентичності серед учнів

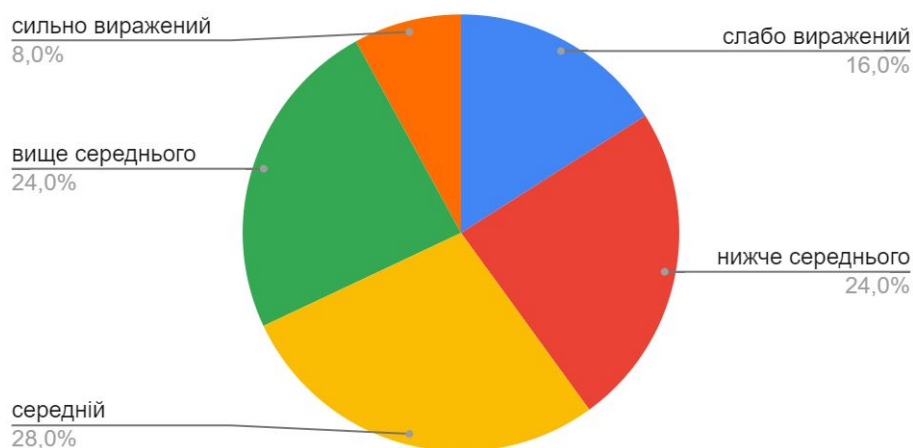


Рис. 14. Діаграма «Рівень вираженості сформованого статусу професійної ідентичності серед учнів»

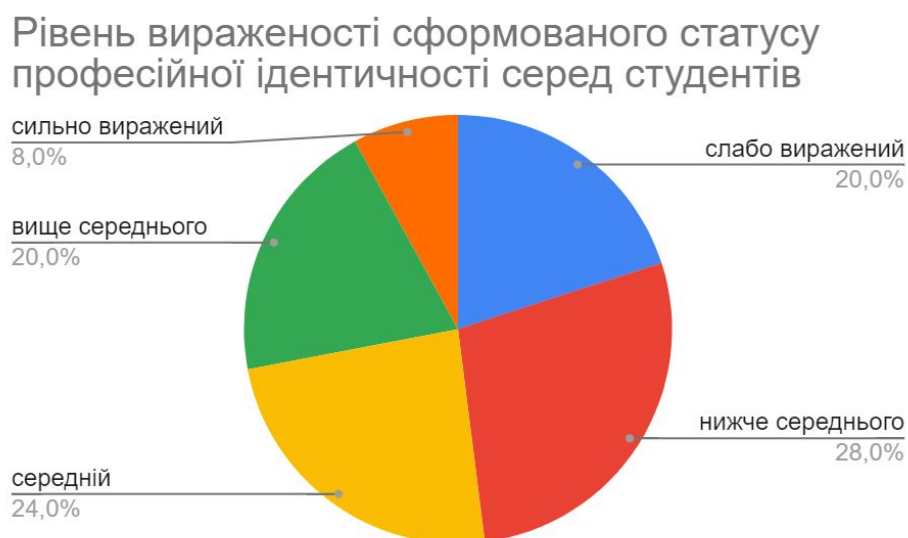


Рис. 15. Діаграма «Рівень вираженості сформованого статусу професійної ідентичності серед студентів»

Згідно з отриманими відповідями до виконаного завдання до методики ДДО, ми отримали такі результати: ані серед групи учнів, ані серед групи студентів немає переважаючого показника, тобто всі результати розкидані по всім оптантам. Так, у групі учнів найбільша кількість досліджуваних, а саме по 24% (по 6 чоловік) серед усієї групи опитуваних зацікавлена у групах професій з категорій «людина-художній образ» та «людина-знакові системи». На відміну від студентської частини вибірки, де 36% (9 людей) зацікавлені у колі професій з категорії «людина-інші люди».

Трохи менше, а саме 28% (7 чоловік), мають схильність до групи професій «людина-художній образ». Серед учнів спеціальностями з категорії «людина-інші люди» зацікавлено значно менша кількість респондентів, а саме 16% (4 людини), у порівнянні зі студентською

групою досліджуваних. При цьому у групах «людина-природа», «людина-техніка» та «людина-сама людина» нами було підраховано однакову кількість, а саме по 12% (по 3 людини) , професійно спрямованих респондентів.

Серед студентів же картина ідентична. Так, 12% мають професійну спрямованість до професій «людина-природа» і 12% - до «людина-сама людина». Лише двоє людей виявляють зацікавленість та професійну спрямованість до спеціальностей з категорії «людина-знакові системи». І лише одна людина професійно спрямована до професій з кола «людина-техніка».

Професійна спрямованість серед учнів (за ДДО)

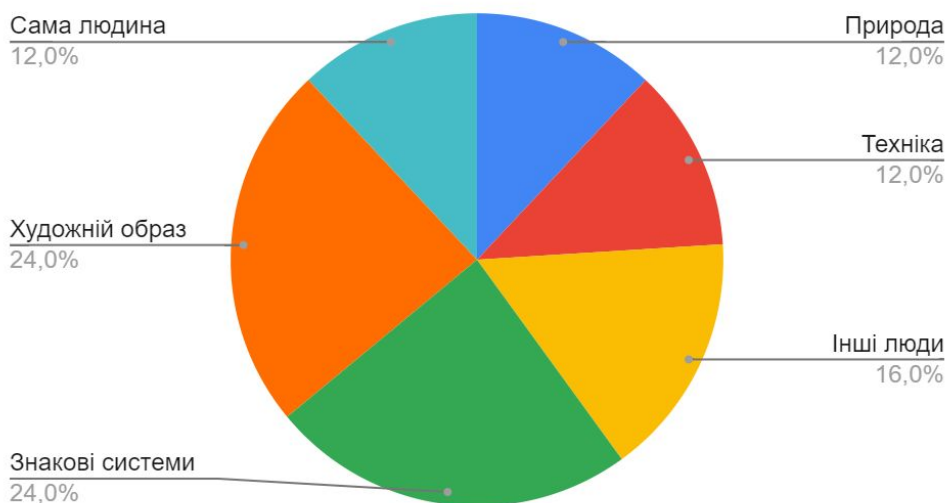


Рис. 16. Діаграма «Професійна спрямованість серед учнів (за ДДО)»

### Професійна спрямованість серед студентів (за ДДО)

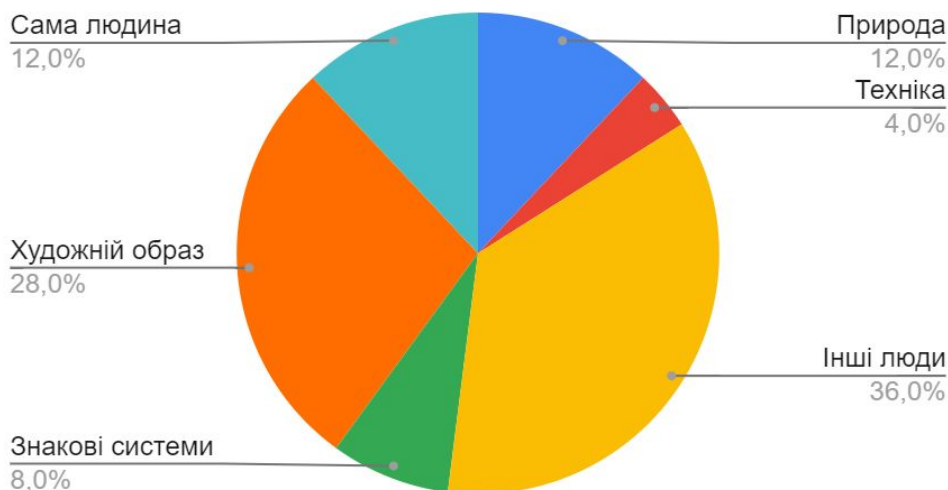


Рис. 17. Діаграма «Професійна спрямованість серед студентів (за ДДО)»

Якщо ж ми звернемося до підрахунку рівнів прояву спрямованості у відношенні до кожного напрямку, то виявимо, що серед учнів у лівовій частки є визначеним середній рівень прояву. Так, у категорії «людина-природі» середній рівень прояву професійної спрямованості виявлено у 56% респондентів (14 чоловік), у групі професій «людина-техніка» та «людина-художній образ» - 48% (12 чоловік), що також є найбільшим показником, у 52% досліджуваних (13 чоловік) виявлено такий самий рівень прояву у категоріях «людина-знакові системи» і «людина - сама людина». У найбільшій ж кількості досліджуваних, а саме у 60% (15 чоловік), визначено середній рівень прояву професійної спрямованості у категорії «людина-інші люди». Подібна картина спостерігається й у студентській групі досліджуваних.

При цьому яскраво виражену схильність до професій типу «людина-знакові системи» можна спостерігати у 20% досліджуваних (5



чоловік) з учнівської групи, тоді як серед студентів ми визначили такі показники одразу за двома групами «людина-інші люди» та «людина-художній образ». У кожній з цих категорій найвищі показники спостерігаються у 24% респондентів (6 чоловік). При цьому найменша кількість студентів професійно спрямована до таких професій як «людина-знакові системи», тут лише один досліджуваний має яскраво виражену схильність.

Якщо серед учнів певний вид професійно-трудової діяльності відторгається зазвичай у максимум двох людей (що становить 8% усієї групи опитаних), то серед студентів 24%, що є найбільшим показником за цим параметром, відторгаються професії, що належать до категорії «людина-техніка». До речі, за цим показником серед студентів немає жодного, у кого можна виявити яскраву вираженість до вищезазначеного напрямку.

При діагностиці професійно спрямованих типів особистості у групі учнів ми знову отримали досить неоднозначні результати. Серед цієї частини вибірки знову ж таки немає жодного показника, який би переважав над усіма іншими.

У 28% (7 чоловік), що є найбільшим показником, ми діагностували підприємницький професійно спрямований тип особистості. Такий тип ми визначили й у найбільшій кількості студентів, проте в цьому випадку відсоток опитаних значно вищий і сягає 64% від усієї групи (16 чоловік).

У найменшій ж кількості людей, а саме у 8% (2 людини) ми визначили конвенціональний (або стандартний) професійно спрямований тип особистості. Ця ситуація спостерігається в обох групах.

У 20% учнівської частини вибірки (5 чоловік) ми встановили реалістичний тип, ідентичний показник ми виявили й за артистичним типом. Серед студентів же артистичний тип є одним з найменших, лише 4% мають такий професійно спрямований тип, а реалістичний тип особистості не виявлено ні в жодного студента. Соціальний та інтелектуальний типи особистості ми виявили у 12% (3 людей) та у 16% (4 людини) респондентів відповідно. Тоді як у студентів соціальний тип мають чи значно більша кількість опитаних, а саме 20%. При цьому інтелектуальний, подібно до артистичного, має лише 4% групи.

Професійно спрямований тип особистості учнів

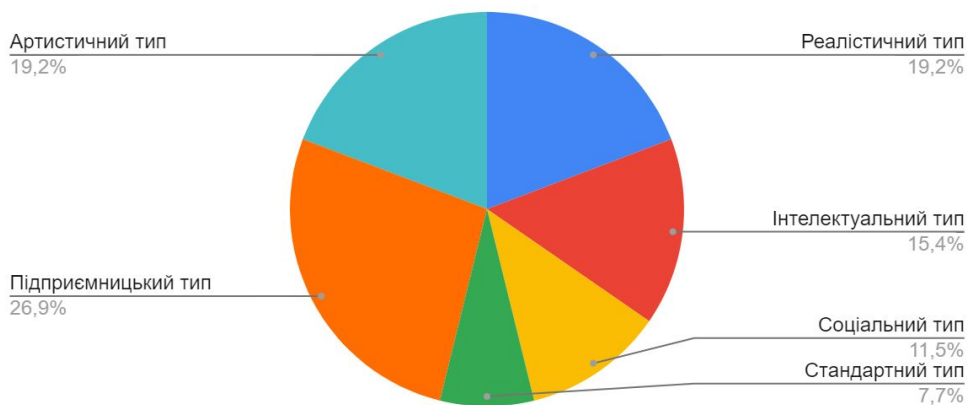


Рис. 18. Діаграма «Професійно спрямований тип особистості учнів»

### Професійно спрямований тип особистості студентів

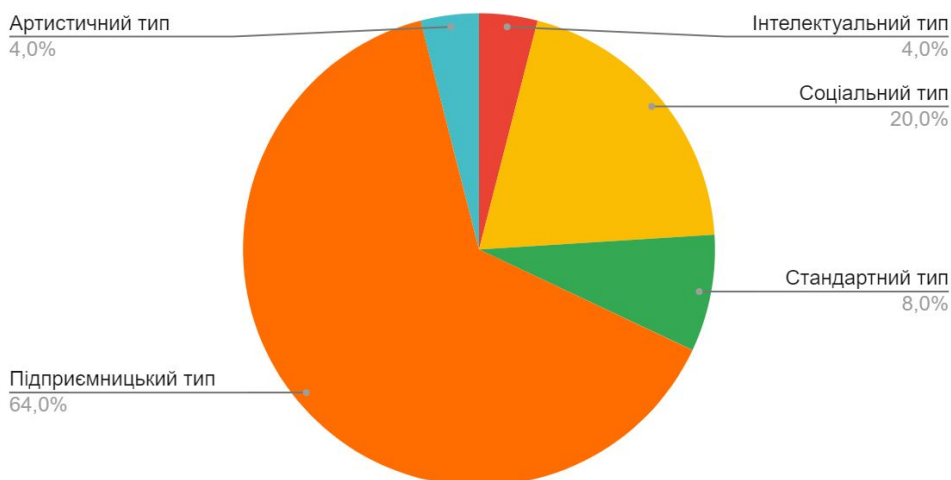


Рис. 19. Діаграма «Професійно спрямований тип особистості студентів»

При діагностиці рівня прояву комунікативних та організаторських здібностей нами були отримані досить цікаві результати. Так, серед студентської частини вибірки, у 40% (10 людей) групи ми виявили низький рівень прояву комунікативних здібностей, а рівень організаторських здібностей у 40% (людей) навпаки дуже високий. При цьому у найбільшій кількості учнів, 36% (9 людей) також діагностовано низький прояв комунікативних здібностей. А от організаторські здібності, так само як і комунікативні, також проявляються надто слабо у більшості опитаних учнів, у 28% (7 людей). При цьому серед учнів у 32% (8 людей) виявлено високий або дуже високий рівень прояву комунікативних здібностей (по 16% по кожному з рівнів). Серед студентства ж дуже високий рівень прояву таких здібностей мають 24% (6 людей) респондентів, а високий - 8% (2 людини). Серед учнів нижчий середнього рівень прояву комунікативних здібностей мають 12% учнів (3 людини), середній - 20% (5 людей). У групі студентів за такими рівнями прояву

комунікативних здібностей ми визначили у 12% (2 людини) та у 16% (4 людини) відповідно.

### Рівень прояву комунікативних здібностей серед учнів

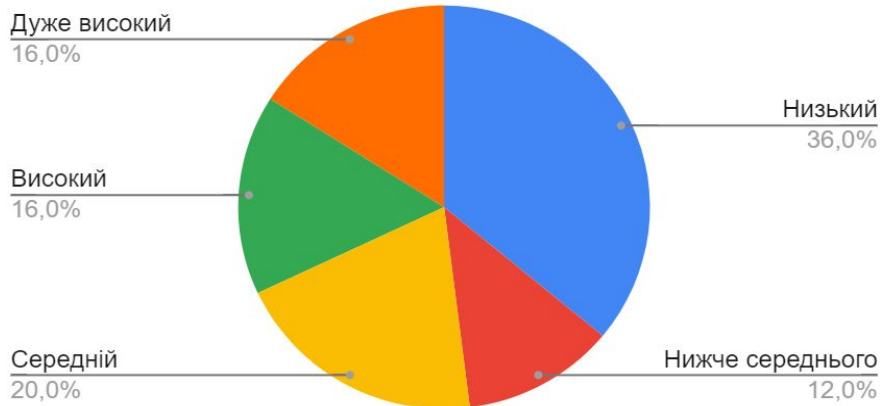


Рис. 20. Діаграма «Рівень прояву комунікативних здібностей серед учнів»

### Рівень прояву комунікативних здібностей серед студентів

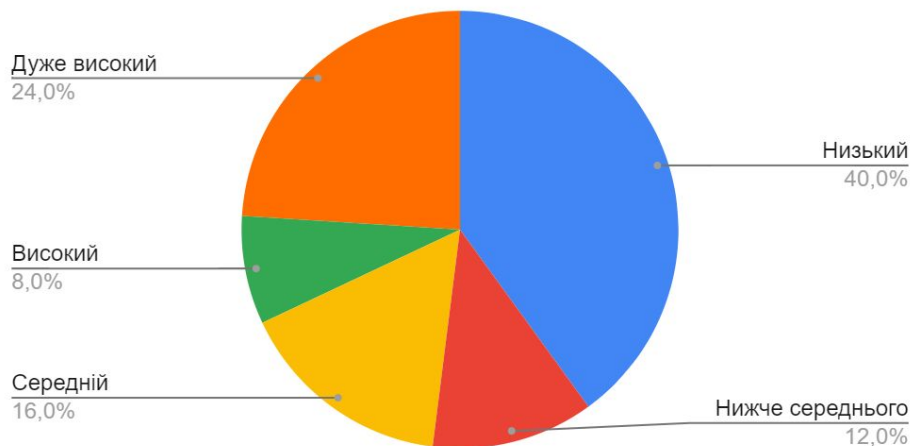


Рис. 21. Діаграма «Рівень прояву комунікативних здібностей серед студентів»

Щодо організаторських здібностей, то серед учнів нижчий середнього рівень прояву організаторських здібностей ми діагностували у

20% (5 людей) групи, у студентства цей показник найнижчий - 8% (2 людини). Середній рівень прояву таких здібностей виявлено у 16% (4 людини) учнів та у 16% (4 людини) студентів. Високий та дуже високий рівні прояву організаторських здібностей ми визначили у 24% (6 людей) та 12% (4 людини) учнів відповідно та у 24% (6 людей) і 40% студентів (10 людей). Як ми можемо побачити у найменшій кількості учнів найкраще розвинуті організаторські здібності, а от у студентів навпаки - у більшості ці здібності проявляються на дуже високому рівні.

Рівень прояву організаторських здібностей серед учнів

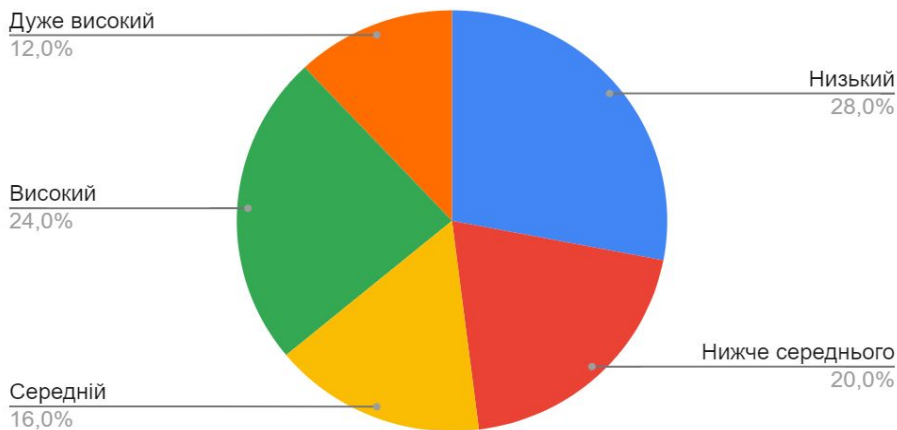


Рис. 22. Діаграма «Рівень прояву організаторських здібностей серед учнів»

### Рівень прояву організаторських здібностей серед студентів

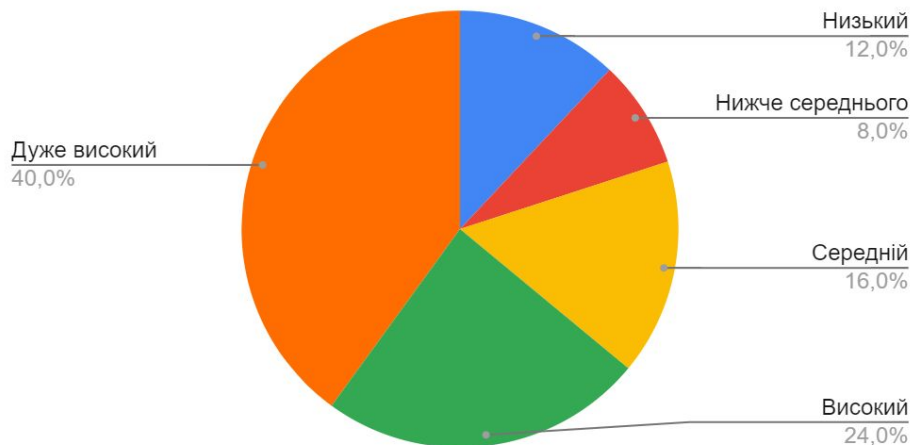


Рис. 23. Діаграма «Рівень прояву організаторських здібностей серед студентів»

При діагностиці рівня розвитку лідерських якостей у групі учнів ми визначили, що у лівової частки, а саме у 52%, рівень розвитку і прояву таких якостей є середнім. Схожа динаміка спостерігається й серед студентської частини вибірки, тут у 56% ми визначили середній рівень розвитку і прояву лідерських якостей. При цьому, серед студентів у 16% ми визначили високий рівень розвитку і прояву лідерських якостей, серед учнів же цей показник у два рази менший. До того ж в одного респондента зі студентської групи ми діагностували схильність до диктату в управлінні іншими людьми. Низький рівень розвитку і прояву вищезазначених якостей можна спостерігати у 40% (20 людей) опитаних учнів. Кількість же студентів, у яких ми діагностували такий рівень розвитку і прояву значно менший і сягає 24% (6 людей).

Рівень прояву лідерських якостей серед учнів

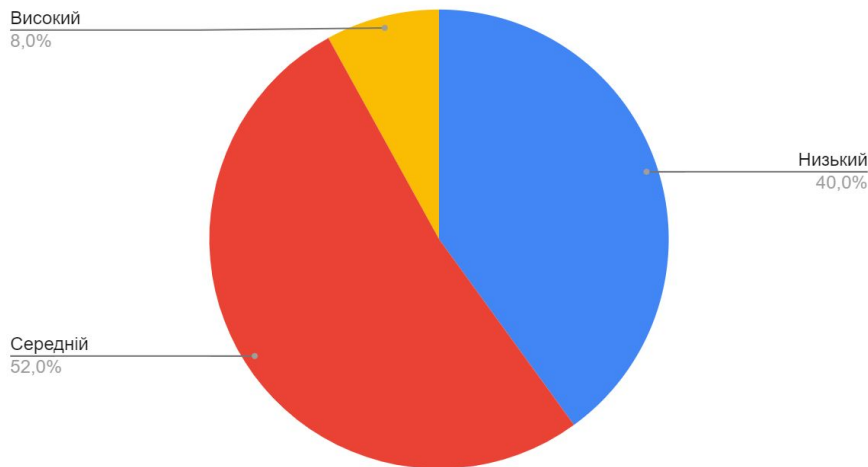


Рис. 24. Діаграма «Рівень прояву лідерських якостей серед учнів»

Рівень прояву лідерських якостей серед студентів

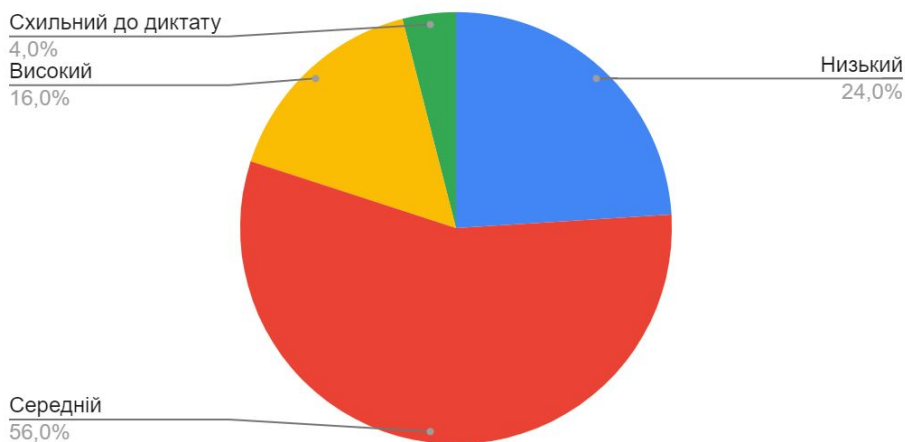


Рис. 25. Діаграма «Рівень прояву лідерських якостей серед студентів»

Під час процесу підрахунку всіх статистичних даних вибірки, ми також визначили коефіцієнт лінійної кореляції Пірсона. Нашою основною метою було визначити залежність статусу професійного самовизначення та рівня розвитку лідерських якостей у юнаків. Після проведення усіх необхідних операцій ми визначили, що статус сформованої професійної ідентичності та високий рівень розвитку лідерських якостей корелюють

між собою. Про це свідчить відповідний коефіцієнт кореляції,  $r=0,5698652917$ . Це означає, що ріст рівня лідерських якостей стимулює юнака до прийняття рішення щодо вибору майбутньої професії, задля досягнення подальших успіхів, самореалізації тощо.

Ми також визначили, при статусі професійного самовизначення мораторій та невизначеному статусі коефіцієнт кореляції є оберненим ( $r = -0,4694672281$  - для статусу мораторію;  $r = -0,263008791$  - для невизначеного статусу). Це означає, що коли юнак перебуває у статусі вибору, прояв його лідерських якостей може бути низьким. Причинами такого явища може бути тривожність, що у свою чергу спричинена тиском з боку суспільства. Адже такий вибір здійснюється у період з 16/17 до 19 років. У цей час на юнака відчуває на собі значний тиск з боку суспільства, зокрема значущих інших. Йому потрібно прийняти рішення, яке визначить майже все його подальше життя. Починаючи місцем навчання майбутній спеціальності і закінчуючи місцем роботи, посадою, рівнем заробітку, соціальним статусом тощо. Проте такі твердження потребують подальших емпіричних досліджень. У цьому ми бачимо одну з перспектив нашої наукової роботи.

Ми також визначили, що існує прямий кореляційний зв'язок між професійною спрямованістю та рівнем розвитку лідерських якостей. Для дослідження зв'язку ми взяли показники підприємницького типу професійної спрямованості та рівень розвитку лідерських якостей. Отриманий нами показник ( $r = 0,2922919825$ ) дозволяє свідчити, що високий рівень розвитку та прояву лідерських якостей зумовлює вибір саме підприємницького напрямку.



Подібний кореляційний зв'язок ми спостерігаємо при визначенні коефіцієнта між підприємницьким типом професійної спрямованості та рівнем прояву комунікативних та організаторських здібностей. Такий результат ( $r = 0,4264829831$ ) дозволяє нам стверджувати, що високі рівні прояву комунікативних та організаторських здібностей стимулюють особистість до вибору професії пов'язаної з управлінською діяльністю.

Нами також було визначено, що рівень розвитку лідерських якостей лінійно корелює з рівнем прояву комунікативних та організаторських здібностей. Такий показник ( $r = 0,6289428715$ ) дозволяє нам свідчити, що чим краще людина вміє налагоджувати зв'язок з іншими, чим вища її потреба у розширенні соціальних зв'язків, організації активності серед близьких та рідних, тим вищим буде прояв її лідерських якостей.

Крім цього, ми дослідили, що існує обернений кореляційний зв'язок між рівнем прояву комунікативних та організаторських здібностей та мораторним професійним статусом ідентичності. Про це дозволяють свідчити наведені нами дані,  $r = -0,4445242466$ . Це дозволяє нам стверджувати, що коли юнак стоїть перед вибором свого подальшого професійного шляху, потреба у комунікації з іншими людьми та бажання виявляти ініціативу зменшуються. Адже в цей час уся його увага сфокусована на визначення своїх життєвих орієнтирів, особистих та професійних цінностей, плануванні свого подальшого життя. Тож постійне спілкування з іншими, організація зустрічей з друзями, святкування та інші діяльності, пов'язані з проявом комунікативних та організаторських здібностей, відходять на другий план.

Ідентичний кореляційний зв'язок ( $r = -0,4188243662$ ) ми визначили при дослідженні впливу комунікативних та організаторських здібностей на невизначений статус професійної ідентичності. Нами було виявлено обернений кореляційний зв'язок.

Подальшу перспективу нашої наукової роботи ми вбачаємо у дослідженні взаємозв'язку мотиваційного компоненту особистості, рівня розвитку та прояву лідерських якостей та статусу професійного самовизначення. Також перспектива полягає у доповненні вже існуючих даних щодо виявлення взаємозв'язку між рівнем тривоги, рівнем прояву лідерських якостей та статусом професійного самовизначення.

## **Висновки до другого розділу**

1. Статус сформованої професійної ідентичності та високий рівень розвитку та прояву лідерських якостей корелюють між собою. Про це свідчить відповідний коефіцієнт кореляції,  $r=0,5698652917$ .
2. Існує прямий кореляційний зв'язок між професійною спрямованістю та рівнем розвитку лідерських якостей. Отриманий показник ( $r = 0,2922919825$ ) дозволяє свідчити, що високий рівень розвитку та прояву лідерських якостей зумовлює вибір саме підприємницького напрямку.
3. При мораторному та невизначеному статусах професійної ідентичності коефіцієнт кореляції є оберненим ( $r = -0,4694672281$  - для статусу мораторію;  $r = -0,263008791$  - для невизначеного статусу).

4. У більшості половини досліджуваних, а саме 54% визначено статус мораторію. Серед них 22% студенти, а 32% - учні.
5. У 38% групи виявлено сформований статус, при чому серед цієї групи на 2% переважає вибірка студентів, аніж учнів.
6. У більшості частини вибірки (38%) ми визначили низький рівень прояву комунікативних та високий рівень прояву організаторських здібностей (26%)
7. Більша половина вибірки, а саме 54%, мають середній рівень розвитку та прояву лідерських якостей.
8. Ріст рівня прояву лідерських якостей стимулює юнака до прийняття рішення щодо вибору майбутньої професії, задля досягнення подальших успіхів, самореалізації тощо.
9. Коли юнак перебуває у статусі вибору, прояв його лідерських якостей може бути низьким. Причинами такого явища може бути тривожність, що у свою чергу спричинена тиском з боку суспільства.



### **РОЗДІЛ 3. ПРОГРАМА ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ РОЗВИТКУ І ПРОЯВУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У ЮНАКІВ**

Модель формування та розвитку лідерських якостей юнаків є складним структурним утворенням, системою із взаємопов'язаними складовими, які обумовлюють її цілісність і ефективність. Нижче ми створили модель, яка допоможе підвищити рівень прояву лідерських якостей та комунікативно-організаторських здібностей у юнаків. Вона складається з чотирьох елементів: 1) аналітико-дослідницький; 2) когнітивний; 3) діяльнісно-практичний; 4) рефлексивно-оціночний. Варто відзначити, що певні елементи моделі, зокрема когнітивний та діяльнісно-практичний, можуть між собою переплітатися. Це явище зумовлено тим фактом, що процес рефлексії і самоаналізу - акти нелінійні і відбуваються кожного разу, коли юнак помічає у собі навіть мінімальні зміни.

Глобально, ми пропонуємо зробити окремі факультативні заняття для школярів і спеціалізовані програми для студентів з розвитку у них лідерських якостей з фокусом на обрану ними професійну діяльність. Наприклад, при організації програми для студентів за спеціальністю маркетинг основні теоретичні та практичні заняття будуть вибудовуватися, базуючись на специфіці конкретно цієї спеціальності. Також вважаємо за необхідне зробити як спеціалізовані програми для певних професій, так і більш узагальнені для тих, хто не бачить реалізацію своїх професійних намірів і цілей в тій сфері, по якій отримують академічні знання в університеті. При цьому у такої особи було діагностовано середній або вище середнього рівень лідерських якостей, що потребують подальшого їхнього вдосконалення.

Перш за все, вважаємо за необхідне провести аналітично-дослідницьку роботу, яка буде складатися з ряду етапів. Перший - виконання завдань до ряду методик, які сфокусовані на діагностику рівня прояву лідерських якостей та комунікативно-організаторських здібностей. Ця процедура дозволить визначити тих осіб, у яких дійсно є певний потенціал до подальшого розвитку і високого або дуже високого рівня прояву лідерських якостей та комунікативно-організаторських здібностей.

Другий етап - запис відео-презентації себе. Такий етап дозволить нам визначити вміння і навички самопрезентації, самооцінку юнаків, їхні комунікативні здібностей і навички говорити для малознайомої аудиторії.

Третій - завершальний етап - це бесіда з психологом. Така бесіда дозволить визначити основні сильні і слабкі сторони юнаків, зрозуміти їхні точки росту і перспективи. Хочемо зазначити, що в рамках такої програми ми не плануємо відбирати за рейтинговим принципом тих, у кого лідерські якості проявляються на високому або дуже високому рівнях. А скоріше хочемо допомогти розвинути ці якості тим, у кого вони проявляються на середньому рівні, але юнаки мають сильне бажання і мотивацію їх поліпшити. Однак, безумовно, при виявленні бажання з боку тих, у кого лідерські якості проявляються на високому рівні, ми також рекомендуємо включати в програму. Основним параметром включення в цю програму є мотивація учасників розвивати у собі лідерські якості. Оскільки ми вважаємо недоцільним реалізовувати таку програму на всіх студентів чи школярів, тому що далеко не всі особи потребують розвитку у себе таких якостей. Відповідно, співвідношення витрачених нами ресурсів й отриманого результату будуть непропорційні.

Також вважаємо за необхідне введення в такий програмі позиції ментора - людини, яка буде спостерігати за змінами учасників, наставляти, давати практичні рекомендації та сприяти розвитку юнаків. На цій посаді має бути людина з досвідом більше п'яти років роботи в інших програмах.

Другий етап програми, когнітивний, полягає в поєднанні теоретичних і практичних занять з метою ефективного закріплення отриманих юнаками знань, умінь і навичок. У рамках цього етапу юнаки не будуть вчити різні теорії лідерства, історію великих полководців, управлінців і засновників різних корпорацій, так як ці знання не принесуть ніякого результату і не мають під собою практичного застосування. Однак вважаємо за необхідне пояснити основну термінологію лідерства, його компоненти і взаємозв'язок високого рівня прояву лідерських якостей з успішністю виконання завдань та досягнення поставлених цілей в інших сферах життя. Когнітивний етап включатиме в себе теоретичні та практичні аспекти з психологічної, нейробіологічної, нейропсихологічної і управлінської сфер. Оскільки ми вважаємо за необхідне ознайомити юнаків з основами роботи нашої психіки, особистісними особливостями психіки, основами ефективного управління іншими людьми і т.д. Вважаємо важливим такі заняття робити спрямованими на практичну діяльність і застосування в житті. Важливим у реалізації цього етапу є емоційна складова, заняття не повинні проходити у монотонній формі, а мають бути інтерактивними з чіткою структурою теоретичної частини та моментального практичного застосування через виконання певних вправ під час занять і в якості домашнього завдання.

Основними завданнями когнітивного етапу є: 1) передати юнакам основні теоретичні знання про лідерство, лідерські якості; 2) донести до юнаків вплив рівня прояву таких якостей на успішність у виконанні

людиною професійних і особистісних завдань; 3) передати юнакам знання із суміжних сфер, ознайомити з основами загальної, соціальної та диференціальної психології, нейропсихології і нейробіології, менеджменту і т.д .; 4) закріпити отримані знання шляхом проведення практичних занять і надання матеріалів для виконання домашніх завдань різного спектру.

У процесі когнітивного етапу у юнаків формується базове уявлення про роботу нашої психіки, особливості протікання психічних процесів, що в подальшому сприяє підвищенню рівня рефлексії і самоспостереження. Ці якості в свою чергу допоможуть юнакові оцінити ефективність прийнятих ним/нею рішень, щоб у подальшому підвищити продуктивність такої діяльності. Крім того, формуються знання з соціальної психології, завдяки яким юнак буде краще розуміти динаміку групи й основні інструменти впливу на неї. Сформовані знання зі сфери диференціальної психології сприятимуть кращому розумінню й диференціації інших людей, знаходженню оптимального способу впливу на них. Отримані знання з сфер нейропсихології і нейробіології допоможуть не тільки поліпшити власну розумову діяльність такої особи, а й знайти оптимальні варіанти управління іншими людьми, знаючи особливості їхнього мислення і сприйняття реальності. Крім цього, у юнаків зформуються знання щодо сучасних досвідів і ефективних методів управління людьми в малих і великих організаціях. А комбінування в кожному занятті теоретичного і практичного компонентів сприятиме найкращому закріпленню таких знань.

Суб'єктами в ході такої діяльності виступають не тільки викладачі з вищих навчальних закладів, але перш за все лектори з досвідом роботи на



управлінських позиціях в компаніях різних масштабів: від локальних малих і середніх бізнесів до великих національних компаній.

Третій етап - діяльнісно-практичний - полягає у безпосередньому практичному застосуванні отриманих знань, умінь і навичок на практиці. Тут, кожен юнак повинен вступити в певну організацію, організувати захід локального рівня, поставити сценку в рамках певного культурного заходу і т.д. Кожному юнакові дається завдання і певний термін його виконання. Такі завдання надаються ментором з урахуванням слабких та сильних сторін кожного з учасників програми. Після виконання такого завдання кожен юнак переходить на наступний етап програми.

Основними завданнями цього етапу є: 1) закріплення існуючих знань, умінь і навичок; 2) формування у юнаків нового життєвого досвіду; 3) залучення юнаків в різні види соціально-значимої діяльності з позиції лідера; 4) виведення юнаків із зони комфорту, стимулювання особистісного розвитку і росту.

У процесі діяльнісно-практичного етапу у юнаків, перш за все, закріплюються набуті навички в управлінні людьми, комунікації з ними й організації різного роду заходів, акцій та інших соціально-значущих подій. Важливим є формування у юнаків нового життєвого досвіду, який дозволить їм надалі приймати найбільш оптимальні рішення в особистому та професійному сферах життя, обирати найбільш ефективну стратегію комунікації з різними типами особистостей, реалістично підходити до планування і реалізації власної діяльності і обирати оптимальні стратегії управління іншими людьми. Суб'єктом цього етапу виступає безпосередньо сам юнак. Ментор же - лише спостерігач, який фіксує всю динаміку процесу.

Рефлексивно-аналітичний етап - передбачає бесіду з ментором або психологом по закінченню попереднього, діяльнісно-практичного етапу. Але хочемо відзначити, що рефлексивно-аналітичний етап може протікати й на попередніх стадіях, оскільки він полягає безпосередньо у самоспостереженні й аналізі власної поведінки, прийнятих рішень і вчинених дій. Однак, саме після завершення діяльнісно-практичного етапу аналізу активності юнака з позиції лідера буде приділятися набагато більше уваги. Це не тільки бесіда з психологом, але проведення власної аналітичної роботи самого себе, складання картини "яким я був до відвідування програми і яким я став після її проходження". Основне завдання цього етапу - визначити ефективність програми для юнака, її результативність.

Таким чином, програма складається з чотирьох основних етапів: аналітико-дослідницького, когнітивного, діяльнісно-практичного і рефлексивно-аналітичного. Аналітично-дослідницький полягає у відборі і формуванні груп юнаків, що потребують розвитку та підвищення рівня прояву власних лідерських якостей та комунікативно-організаторських здібностей. Когнітивний полягає в безпосередньому навчанні та передачі теоретичних і практичних знань юнакам. Діяльно-практичний передбачає практичне застосування отриманих знань, умінь і навичок в певному соціальному середовищі. А рефлексивно-аналітичний - аналіз отриманих результатів, порівняння себе до початку програми і по її завершенню.

Ми також рекомендуємо ввести п'ятий етап, який би передбачав проходження практики в громадських організаціях або приватних компаніях на певній позиції. Однак цей етап вимагає більшої компетенції і життєвого досвіду для його найбільш ретельної і коректної його розробки.

## Висновки до третього розділу

Отже, на основі отриманих результатів емпіричного дослідження ми розробили методичні рекомендації у форматі програми з метою підвищити рівні розвитку та прояву лідерських і комунікативно-організаторських здібностей. Програма призначена для ЗОШ, ЗВО та інших позанавчальних закладів.

Програма складається з чотирьох етапів: 1) аналітико-дослідницький; 2) когнітивний; 3) діяльнісно-практичний; 4) рефлексивно-оціночний. Певні елементи моделі, зокрема когнітивний та діяльнісно-практичний, можуть між собою переплітатися.

Аналітично-дослідницький полягає у відборі і формуванні груп юнаків, що потребують розвитку та підвищення рівня прояву власних лідерських якостей та комунікативно-організаторських здібностей. Когнітивний полягає в безпосередньому навчанні та передачі теоретичних і практичних знань юнакам. Діяльно-практичний передбачає практичне застосування отриманих знань, умінь і навичок в певному соціальному середовищі. А рефлексивно-аналітичний - аналіз отриманих результатів, порівняння себе до початку програми і по її завершенню.

## **ВИСНОВКИ**

Юнацький вік - переломний момент, перехідний етап між підлітковим віком та початком дорослості. Одне з головних завдань юнацького віку - це особистісне самовизначення, яке веде за собою активне самоспостереження та рефлексію.

Професійне самовизначення - одне з головних завдань юнацького періоду та центрально новоутворення. Професійне самовизначення - процес нелінійний, непоодинокий акт. Він продовжується після закінчення юнацького віку, ставлячи перед особистістю все нові і нові професійні завдання.

Розвиток лідерства у юнаків - це цілеспрямоване формування відповідних якостей і навичок, вироблення особистої мотивації, стійкого бажання бути лідером, впевненість в собі, спроможність приймати рішення і брати на себе відповідальність, послідовність в реалізації спільних цілей, розуміння своїх сил, віра в досягненні цілей, ентузіазм та ін.

Ріст рівня розвитку та прояву лідерських якостей стимулює юнака до прийняття рішення щодо вибору майбутньої професії, задля досягнення подальших успіхів, формулювання подальших професійних цілей та намірів.

На основі отриманих результатів емпіричного дослідження ми розробили методичні рекомендації у форматі програми з метою підвищити рівні розвитку та прояву лідерських і комунікативно-організаторських

здібностей. Програма призначена для ЗОШ, ЗВО та інших позанавчальних закладів.

Програма складається з чотирьох етапів: 1) аналітико-дослідницький; 2) когнітивний; 3) діяльнісно-практичний; 4) рефлексивно-оціночний. Певні елементи моделі, зокрема когнітивний та діяльнісно-практичний, можуть між собою переплітатися.

Подальшу перспективу нашої наукової роботи ми вбачаємо у дослідженні взаємозв'язку мотиваційного компоненту особистості, рівня розвитку та прояву лідерських якостей та статусу професійного самовизначення. Також перспектива полягає у доповненні вже існуючих даних щодо виявлення взаємозв'язку між рівнем тривоги, рівнем прояву лідерських якостей та статусом професійного самовизначення.



## Список використаних джерел

1. Абульханова-Славская К. А. Активность и сознание личности как субъекта деятельности // Психология личности в социалистическом обществе: Активность и развитие личности.- М.: Наука, 1989.- С. 110-134.
2. Алфімов Д. В. Виховання лідерських якостей учнів у сучасній загальноосвітній школі: монографія / Д.В. Алфімов. – Донецьк: Каштан, 2011. – 352 с.
3. Алфімов Д. В. Зміст феномену «Лідерські якості особистості» / Д. В. Алфімов // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах : зб. наук. пр. / Класич. приват. ун-т ; [голова ред. ради : А. О. Монаєнко ; редкол. : Т. І. Сущенко (голов. ред.) та ін.]. – Запоріжжя, 2010. – Вип. 11 (64). – С. 44–51.
4. Боднар А. Я., Макаренко Н. Г.: «Особливості професійного самовизначення особистості на етапі навчання у ВНЗ» / А. Я. Боднар, Н.Г. Макаренко // Наукові записки. Том 59. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота – 2006. - С. 49-55.
5. Вдовенко І.С.: «Професійне самовизначення учнів та їхнє професійне спрямування під час навчання в Щорському вищому професійному училищі лісового господарства» /І.С. Вдовенко // Науковий часопис НПУ ім. В.П. Драгоманова Серія 5 : Педагогічні науки: реалії та перспективи. - 2015. - Вип. 51. - С. 46-51.
6. Вербицкий А.А., Платонова Т.А. Формирование познавательной и профессиональной мотивации.— М.: Высшая школа, 1986. — 158 с.
7. Веэрмани Р. К. Жизненное самоопределение городской молодёжи // Выпускник в школе и семье.- Вильнюс, 1986.— С. 95-105.

8. Вітковська О.І.: «Психологічні умови професійного самовизначення випускників середніх шкіл у процесі профконсультації» : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 - «Педагогічна і вікова психологія» / О.І. Вітковська. // К., 2002. - 21 с.
9. Выготский Л.С. Вопросы детской психологии // Собр. Соч., Т. 4. - М.: Педагогика, 1984. - С. 244-268
10. Гамезо М.В., Герасимова В.С., Горлова Г.Г., Орлова Л.М. Возрастная психология: личность от молодости до старости. – М., 1999.
11. Гриник А.А.: «Особенности развития лидерских качеств у старшеклассников» [Електроний ресурс] – Режим доступу: <http://elar.uspu.ru/bitstream/uspu/2945/1/07Grinik.pdf>
12. Дидковская Я. В. Динамика профессионального самоопределения студентов // - №2. - С. 134-138.
13. Зимняя И.А. Педагогическая психология. – Ростов н/Д, 1997. – 480 с.
14. Кайдалова Л., Альохіна Н. та Щокіна Н.: «Формування лідерських якостей на основі інноваційних методів навчання» // East European Scientific Journal. Педагогіка – 2016. – No 7. – С. 34-37
15. Кареліна І.О.: «Вікова психологія та психологія розвитку» / І.О. Кареліна // Навч. методичний посібник для студентів ВНЗ – Я., 2009
16. Кон И.С. Психология ранней юности – М., 1989. – 255 с.
17. Климов Е.А. Некоторые психологические принципы подготовки молодежи к труду и выбору профессии // Вопросы психологии, 1985. – № 4. – С. 3-6.
18. Климов Е.А. Психология профессионала. - Москва-Воронеж, 1996 – 297 с.



- 19.Климов Е.А. Развивающийся человек в мире профессий – Обнинск, 1993. – 57 с.
- 20.Краткий психологический словарь / под ред. Петровского А.В., Ярошевского М.Г. – 2-е изд., расш., испр. и доп. - Ростов н/Д., 1998. – 512 с.
- 21.Кудрявцев Т.В. Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности / Т.В. Кудрявцев, В.Ю. Шегурова // Вопросы психологии. - 1983. - №2. - С. 51-59.
- 22.Кудрявцев Т. В., Сухарев А. В. Влияние характерологических особенностей личности на динамику профессионального самоопределения // Вопросы психологии.- 1985.- № 1 - С. 86-93.
- 23.Кулагина И.Ю. Возрастная психология. Развитие ребенка от рождения до 17 лет. – М., 1997.— 176 с.
- 24.Кулагина И.Ю., Колюцкий В.Н. Возрастная психология: полный жизненный цикл развития человека. – М., 2001.- 464 с.
- 25.Ляска О.П.: «Психологічний аспект проблеми професійного визначення особистості» – К., 2008 – С. 117-125.
- 26.Мошкина Л.Д. «Психология политического лидерства» /Л.Д. Мошкина // Вестник Южно-уральского государственного университета. Серия: Социально-гуманитарные науки. – 2013. - №1. - С. 131-133.
- 27.Мучичка М.В.: «Проблема дослідження спрямованості особистості старшокласника» /М.В. Мучичка // Мукачівський державний університет, курсова робота. – М., 2013
28. Неїжпала Л.С.: Особливості професійного самовизначення студентів першого курсу спеціальності «Соціальна педагогіка» / Л.С.

- Неїжпала // Вісник Запорізького національного університету – 3., 2014 - С. 111-119.
29. Основы педагогики и психологии высшей школы / под. Ред. Петровского А.В. – М., 1986.
30. Павелків Р. В., Цигипало О. П. Дитяча психологія: Навч. по-сіб. - К.: Академвидав, 2008. - 432 с.
31. Павлова О. А. Социально-педагогические условия реализации лидерского потенциала старших подростков во временных детских объединениях : дис. канд. пед. наук : 13.00.02 / Павлова О. А. – М., 2005 - 36 с.
32. Педагогический энциклопедический словарь / [гл. ред. Б.М. Бим-Бад; редкол.: М.М. Безруких, В.А. Болотов, Л.С. Глебова и др.] / - М.: Большая Российская энциклопедия, 2003. — 528 с.
33. Погрібна В. Л.: «Професійне самовизначення: проблеми теорії практики» / В. Л. Погрібна, І. В. Підкуркова // Вісник Національного університету "Юридична академія України імені Ярослава Мудрого". Серія : Соціологія. - 2017. - № 4. - С. 106-117.
34. Потовій Я.І. Особливості ціннісно-мотиваційної сфери студентів // Практична психологія та соціальна робота. – 2002, №2. – С. 13–19.
35. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение / Пряжников Н.С. - М. : Изд- во Ин-та практ.психологии; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. - 256 с.
36. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учеб. пособие для студентов ВУЗов. – М., 2001. - 479 с.
37. Психология: Учебник для педагогических вузов. Под ред. Б. А. Сосновского. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 480 с.

- 38.Ротко О.: «Розвиток лідерських якостей молодших підлітків засобами учнівського самоврядування», // V Всеукраїнський дистанційний конкурс студентських та учнівських наукових робіт із соціальної педагогіки/соціальної роботи. — Комунальний вищий навчальний заклад "Хортицька національна навчально-реабілітаційна академія" Запорізької обласної ради, м. Запоріжжя, 2017 - 50 с.
- 39.Салыхов В. Ю.: «Формирование лидерских качеств студентов (на опыте подготовки менеджеров)», //Известия ВГПУ, г. Волгоград, Россия, 2008
- 40.Сергеева Л. М. Лідерство в управлінні професійно-технічним навчальним закладом. — К.: Арт Економі, 2011. - 42 с.
- 41.Сергеевкова О. П., Столярчук О. А., Коханова О. П., Пасека О. В. Вікова психологія. Навч. посіб. — К.: Центр учбової літератури, 2012. — 296 с.
- 42.Столяренко Л.Д. Основы психологии. — Ростов н/Д., 1997. - 736 с.
- 43.Соціологія: короткий енциклопедичний словник / під ред. В.І. Воловича ; Соціологічна асоціація України., Київ : Укр. Центр духовної культури, 1998., 736 с.
- 44.Столяренко Л.Д. Педагогическая психология. — Ростов н/Д., 2000.53. Толстых А.В. Возрасты жизни.— М., 1988. - 223 с.
- 45.Сушик Н.: «Теоретичні основи формування лідерських якостей учнівської молоді»// Теорія виховання, розділ III., 2013 - С. 110-115.
- 46.Тихомирова О.: «Виховання лідера» / О. Тихомирова // Шкільний світ. — 2009. — № 8. — С. 19–23.
- 47.Филонович С.Р. Лидерство и практические навыки менеджера: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием

- организации» / С.Р. Филонович. – М.: ИНФРА-М, 1999. – Модуль 9. – 328 с.
- 48.Формирование личности старшеклассника / под ред. Дубровиной И.В. – М.,1989.– 168 с.
- 49.Харченко Т. Г.: «Психологічні особливості студентства»/ Т. Г. Харченко // Вісник психології та педагогіки – К., 2015
- 50.Шаповаленко І.В.: «Психологія розвитку та вікова психологія: підручник та практикум для навчального бакалаврату» / І.В. Шаповаленко – 3-є перероб і доп. – М., Издательство Юрайт, 2015 – 375 с.
- 51.Шапошнікова О.Л., Мазурик О.В. : «Особливості професійного самовизначення студентів» / О.Л. Шапошнікова, О.В. Мазурик // Вісник Донецького інституту соціальної освіти – Д., 2010 – №6. - С. 84-87.
- 52.Ягоднікова В. Виховання лідерів / В. Ягоднікова // Виховна робота в школі. – 2009. – № 10. – С. 2–36.

## ДОДАТКИ

Додаток А.

Рівень вираженості невизначеного статусу професійної ідентичності

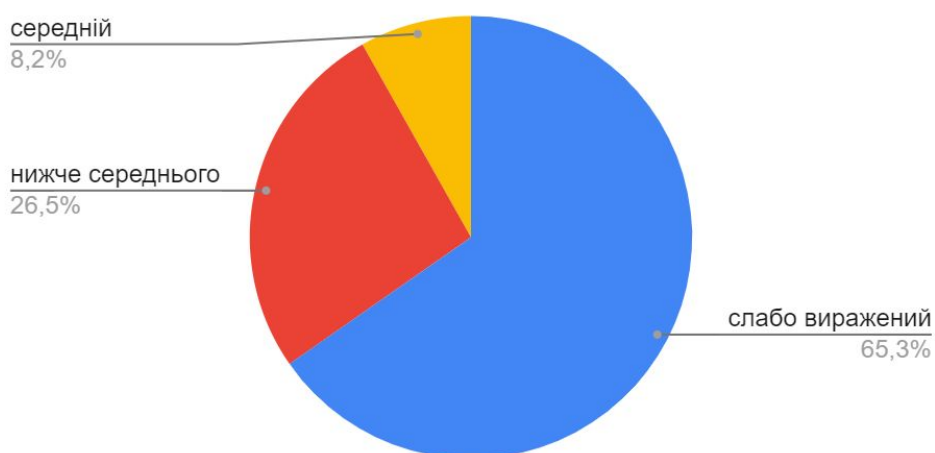


Рис. 1. Рівень вираженості невизначеного статусу професійної ідентичності

Рівень вираженості мораторного статусу професійної ідентичності

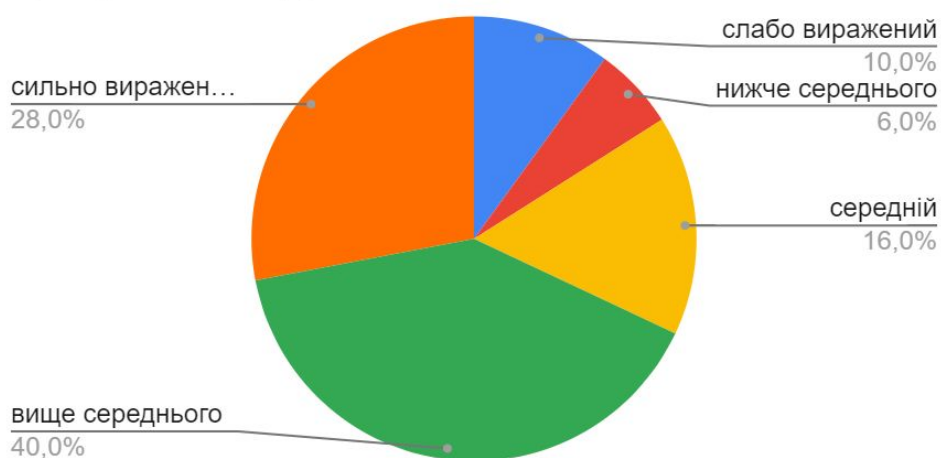


Рис.2. Рівень вираженості мораторного статусу професійної ідентичності

### Рівень вираженості сформованого статусу професійної ідентичності

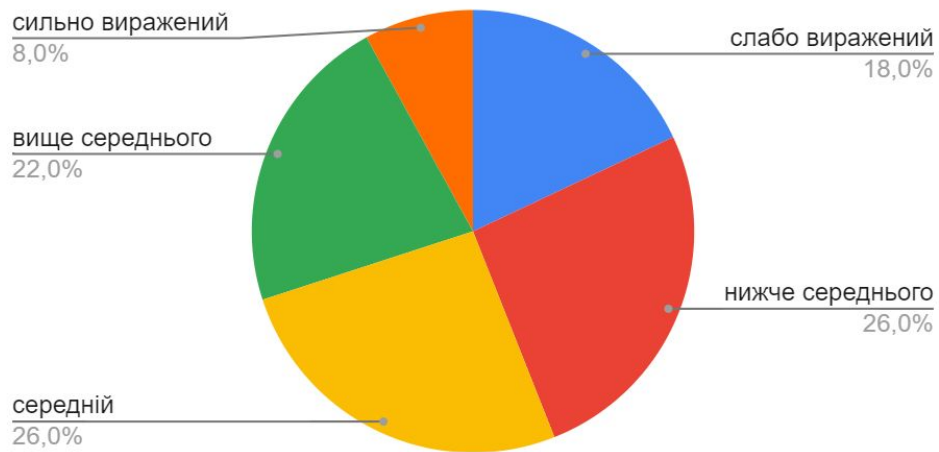


Рис.3. Рівень вираженості сформованого статусу професійної ідентичності

Рівень прояву комунікативних та організаторських здібностей серед учнів

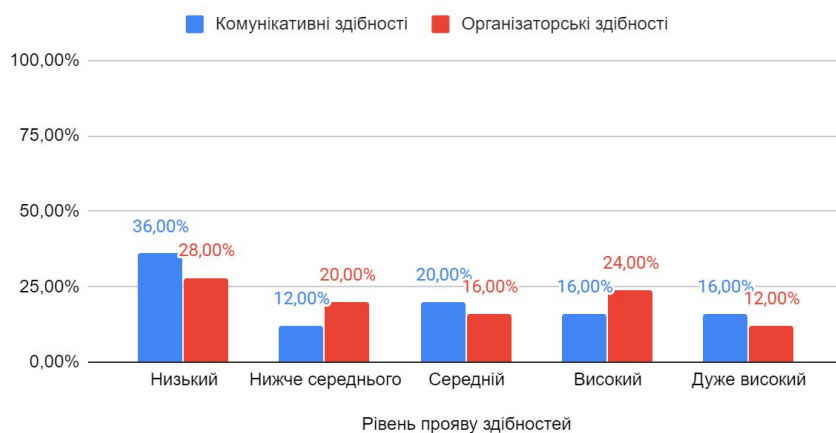


Рис. 1. Рівень прояву комунікативних та організаторських здібностей серед учнів

Рівень прояву комунікативних та організаторських здібностей серед студентів

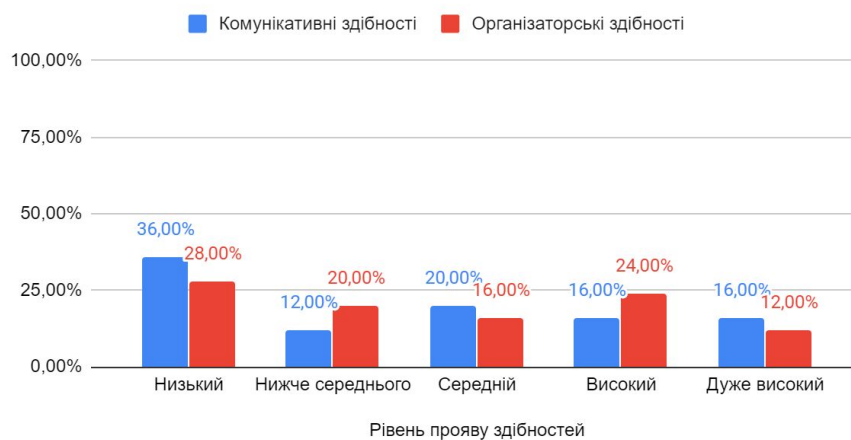


Рис. 2. Рівень прояву комунікативних та організаторських здібностей серед студентів

