

leadership, workplace culture, physical infrastructure and human resources, which are indispensable to the delivery of quality education and ultimately involve the mind, body and spirit of learners in the vision of many education policies.

Leadership is the engine of an organization because it has a fundamental influence on the organizational conditions of the organization. While it may not have a significant impact on the organization alone, it may regulate the working climate within the organization. One is that because leaders have administrative and managerial power over their system functions, power can stagnate, corrupt, or transform institutions. For example, when an authoritative leader has a negative impact on the system and workforce, a visionary leader, on the other hand, innovates and systematizes its functions, often making it successful in a short time. The former is either self-centered or a particular group, as it relies on conformity, cronyism and favoritism. The latter is all-human. For example, the way it works is based on collaboration and partnership. This leader is not only emotionally intelligent and religiously compassionate, but also adept at "timing construction." He promotes diversity, fosters a collaborative culture, values dynamism, ensures collegiality, and fosters organizational learning. At the same time, he/she also disintegrates individualism and balkanization because he/she knows they threaten empathic relations, institutional development and collective progress.

Дарина Тарарук,
аспірантка кафедри педагогіки,
Хмельницька гуманітарно-педагогічна академія

ВИБІР ПРОФЕСІЇ: ІСНУЮЧА ТИПОЛОГІЯ ОСВІТНІХ ПРОБЛЕМ

Для визначення типології проблем, що виникають при виборі старшокласниками професії, важливо з'ясувати сутність поняття «професія»,

оскільки саме воно є вихідним та концептуальним. Визначень даного поняття у сучасній науковій літературі багато. Зокрема, це заняття, що потребує спеціальної підготовки; група людей, які займаються однотипною діяльністю; особлива форма соціальної організації працездатних членів суспільства та ін. Саме безліч визначень свідчить про складності даного феномена. Виходячи з цього, можна дати таке визначення професії.

Професія це історично виниклі форми трудової діяльності, для виконання якої людина повинна мати певні знання і навички, спеціальні здібності і розвинені професійно важливі якості.

Нині поняття «професія» тісно пов'язане з поняттям «спеціальність». Професія – ширше поняття, ніж спеціальність. Професія поєднує групу родинних спеціальностей. Світ професій різноманітний і динамічний, так як постійно виникають нові професії, зміст праці професій, що діють, оновлюється, відмирають професії низько кваліфікованої праці, з'являються суміщені та інтегровані професії та спеціальності. Молоді важко самостійно орієнтуватися у цьому різноманітному світі професій. Це викликає об'єктивні труднощі під час виборів професії учнями.

У науковій педагогічній літературі виокремлені три основні складові вибору професії:

- а) окреслення своїх бажань – «хочу»;
- б) виокремлення своїх здібностей – «можу»;
- в) усвідомлення потреб суспільства та ринку праці – «треба».

Бажання, можливості та ринок праці перебувають у постійній зміні, тому довгострокові плани мають будуватися з урахуванням можливих змін «хочу», «можу», «треба». Причинами виникнення неадекватного професійного вибору є відсутність врахування основних чинників професійного вибору: наявність

здібностей, рівень домагань, поінформованість про світ професій чи конкретної професії, думка батьків, думка товаришів, потреби ринку праці.

Одним із найскладніших питань теми є питання визначення ціннісно-смыслового підходу до розвитку самовизначення особистості. До основних аспектів ціннісно-смыслового підходу можна віднести: зародження та формування професійних намірів особистості під впливом загального розвитку особистості та первинного орієнтування у різних сферах трудової діяльності, у світі праці та світі професій; визначення суспільного сенсу (пошук такої професії та роботи, яка б давала можливість отримати заробітну плату (суспільна оцінка праці за справедливістю, тобто відповідно до витрачених зусиль); у період професійного навчання формування ставлення до себе як до суб'єкта обраної діяльності та професійної спрямованості, відображення установок на розвиток професійно значимих особистісних якостей та ін.

Говорячи про самовизначення як процес і результат пошуку внутрішнього «Я» і сенсу у професійній діяльності зазначимо, що поняття «професійне самовизначення» співвідноситься з такими поняттями, як самоактуалізація, самореалізація, самоздійснення, самотрансценденція [2]. Дослідженням проблем самовизначення особистості займалися такі вчені як: О. Вітковська, А. Маслоу, К. Ясперс та ін.

Науковці [1; 3; 4; 5] пов'язують самореалізацію та самоактуалізацію з трудовою діяльністю та з роботою за фахом, що підкреслює нерозривний зв'язок професійного самовизначення з самореалізацією людини в інших сферах життя, тобто з особистісним самовизначенням.

У професійному становленні особистості професійне самовизначення розглядається як вибіркове ставлення індивіда до світу професій загалом та до конкретної обраної професії; усвідомлений вибір професії з урахуванням своїх особливостей та можливостей, вимог професійної діяльності та соціально-

економічних умов та ін. Важливо, що професійне самовизначення здійснюється впродовж усього професійного життя й проявляється у рефлексії та переосмисленні свого професійного буття в процесі самоствердження у професії. Актуалізація професійного самовизначення особистості спричинюється різними подіями: закінченням школи, професійного навчального закладу, підвищенням кваліфікації, зміна місця проживання, атестація, звільнення із роботи та ін.

Отже важливо, що професійне самовизначення особистості включає: усвідомлюваність цінності суспільно корисної праці та необхідності професійної підготовки; орієнтування в соціально-економічній ситуації та прогнозування престижності обраної праці; загальне орієнтування у світі професійної діяльності та виокремлення професійної мети – мрії; визначення ближніх професійних цілей як етапів та шляхів до дальньої мети; інформування про професії та спеціальності, відповідних професійних освітніх закладів та місцях працевлаштування; уявлення про перешкоди, що ускладнюють досягнення професійних цілей, а також знання своїх переваг, що сприяють реалізації намічених планів та перспектив; наявність системи резервних варіантів вибору у разі невдачі за основним варіантом самовизначення; початок практичної реалізації особистої професійної перспективи та постійне коригування намічених планів за принципом зворотного зв'язку.

Список використаної літератури

1. Васюк Ю. А. Особливості і структура соціальної самовизначеності підлітків у психолого-педагогічній науці і практиці. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. 2020. № 9(103). С. 301–312.

2. Вітковська О. І професійне самовизначення особистості і практичні аспекти професійної консультації: моног. К. : Наук. світ, 2001. 91 с.

3. Добра К. Ю., Барчі Б. В. Професійне самовизначення особистості. *Освіта і формування конкурентоспроможності фахівців в умовах євроінтеграції*, 2019. 155 с.

4. Ребуха Л. З. Готовність вчителів-гуманітаріїв до профорієнтаційної роботи у закладах загальної середньої освіти. Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Педагогічні науки, 2022. №1(349). Ч.1. С. 185–194.

5. Hryniouva M., Khannanova O. Профорієнтація як шлях до успішного професійного самовизначення особистості. *Українська професійна освіта. Ukrainian professional education*, 2018. №3. С. 34–43.

Василь Баранюк,
аспірант кафедри соціальної роботи та
менеджменту соціокультурної діяльності,
Тернопільський національний педагогічний університет
Науковий керівник:
Ольга Сорока,
доктор педагогічних наук, професор,
професор кафедри соціальної роботи та
менеджменту соціокультурної діяльності,
Тернопільський національний педагогічний університет
імені Володимира Гнатюка

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ТЕАТРАЛЬНОЇ ОСВІТИ НА ТЕРНОПІЛЬЩИНІ

Одним із проявів збагачення змісту духовного життя суспільства є формування його специфічних структур в окремих регіонах України відповідно до тих давніх традицій, які в них побутували, формування на цій основі інфраструктури соціокультурної сфери та культурних потреб місцевого населення.

Ознакою сформованої системи підготовки фахівців у будь-якій професії завжди є критерій розвитку постулатів шкіл та напрямів, що існували раніше, тому можна сміливо стверджувати, що в Україні була створена своя особлива система, заснована на традиціях української театральної школи. Разом з тим, не можна залишити поза увагою той факт, що ця система підготовки має низку характерних особливостей, однією з яких є регіональний контекст.