educ_2024_226

Міністерство освіти і науки України
Чернівецький національний університет
Імені Юрія Федьковича

Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи
Кафедра практичної психології

ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ І КОМУНІКАТИВНИХ ЯКОСТЕЙ У ПІДЛІТКІВ ТА ЮНАКІВ

Дипломна робота

Рівень вищої освіти – другий (магістерський)

Виконала
студентка 6 курсу, групи 623
спеціальності Практична психологія
Боднарюк Юліана Віорелівна
Керівник: Чорней Марина Петрівна

До захисту допущено:
Протокол засідання кафедри №
Від « »_____2023р.
Зав. кафедри_____доц. Радчук В.М.

Чернівці - 2023

АНОТАЦІЯ

Боднарюк Ю.В. Особливості взаємозв'язку професійного самовизначення і комунікативних якостей у підлітків та юнаків. – Рукопис. Магістерська робота на здобуття освітнього ступеня магістра зі спеціальності 053 Психологія. – Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича. – Чернівці, 2023. – 91 с.

Кваліфікаційна робота присвячена вивченню теоретичних основ та емпіричному дослідженню проблеми професійного самовизначення підлітків та юнаків. У першому розділі роботи проводиться аналіз поняття «професійного самовизначення» в психологічній літературі, розглядаються специфіка цієї проблеми в контексті підлітків та юнаків, а також чинники, які впливають на професійний вибір цієї категорії осіб.

Другий розділ містить результати емпіричного дослідження, яке вивчає взаємозв'язок комунікативних якостей особистості та професійного самовизначення підлітків та юнаків. Описано організацію дослідження та аналіз отриманих результатів.

Кваліфікаційна робота містить висновки, які узагальнюють отримані результати, а також список використаних джерел та додатки. Робота допоможе зрозуміти і вивчити проблему професійного самовизначення серед підлітків та юнаків, а також взаємозв'язок цієї проблеми з їхніми комунікативними якостями особистості.

Ключові поняття: самовизначення, професійне самовизначення, підлітковий вік, юнацький вік, комунікативні уміння.

ABSTRACT

Bodnaruk Yu.V. features of the relationship between professional self-determination and communicative qualities in adolescents and young men. – **The manuscript.** Master's thesis for obtaining an educational master's degree in the specialty 053 Psychology. – Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University. – Chernivtsi, 2023. – 91P.

The qualification work is devoted to the study of the relationship between professional self-determination and communicative qualities in adolescents and young men. The paper examines how questions about choosing a future profession and developing communication skills of this category of people interact.

The work consists of two sections. The first chapter provides a theoretical analysis of the concepts of "professional self-determination" and "communicative qualities" in the context of psychological literature, examines the specifics of the problem of professional self-determination among adolescents and young men, as well as factors that influence the professional choice of this category of persons.

The second section contains the results of an empirical study of the relationship between professional self-determination and communicative qualities of adolescents and young men. This section describes the organization of the study and the analysis of the results obtained.

The paper contains conclusions that summarize the results obtained, as well as a list of sources and appendices used. The qualification work will help to reveal and clarify the relationship between professional self-determination and communication qualities in adolescents and young men, as well as understanding the importance of this aspect in their lives.

Key concepts: self-determination, professional self-determination, adolescence, adolescence, communication skills.

ЗМІСТ

Вступ……..…..5

Розділ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ПІДЛІТКІВ ТА ЮНАКІВ……...……..8

1.1 Поняття професійного самовизначення у психологічній літературі……..……...…8

1.2. Специфіка проблеми професійного самовизначення у підлітків та юнаків ……..…17

1.3. Чинники здійснення підлітками професійного вибору ……26

Висновки до першого розділу……..36

Розділ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ КОМУНІКАТИВНИХ ЯКОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ І ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ПІДЛІТКІВ І ЮНАКІВ……..…..38

2.1. Організація емпіричного дослідження взаємозв'язку комунікативних якостей особистості та професійного самовизначення підлітків та юнаків……38

2.1. Аналіз результатів емпіричного дослідження ……45

Висновки до другого розділу……...62

Висновки……..…64

Список використаних джерел……..…66

Додатки……..…73

ВСТУП

Актуальність дослідження. Трансформація сучасної економіки та суспільства викликала значні зміни у спектрі професій, затребуваних ринком праці, у соціальному престижі та соціальному статусі професій і, отже, суттєво вплинула на цінність того чи іншого професійного вибору.

Розширення та ускладнення процесу виробництва призвело з одного боку – до професійної варіативності, коли велика кількість професій, що пропонуються на ринку освітніх послуг, супроводжується малою поінформованістю підлітків та юнаків про ці професії. З іншого боку – нестабільна економічна ситуація у суспільстві характеризується непередбачуваністю працевлаштування. Прогнози дослідників неоднозначні. На думку одних авторів, становище підростаючого покоління песимістично, оскільки соціальна ситуація та прогнози на майбутнє викликають негативну оцінку професій та областей діяльності, на які молоді люди традиційно орієнтувалися. Особливістю суспільної свідомості є надія на те, що ринок автоматично вирішить усі проблеми. З іншого боку, багато авторів стверджують, що молодь легше орієнтуються у соціальних змінах, оскільки їм не доводиться ламати систему цінностей та перебудовувати стандарти поведінки. Характерно, що обидва ці підходи, підкріплені великою кількістю емпіричних спостережень.

Теоретичною основою нашого дослідження стали праці вітчизняних та зарубіжних вчених у сфері психології (К.О. Абульханова-Славська, Г.М. Андрєєва, В.М. Дружинін, Д. Майєрс, Л.М. Собчик та ін.). Проблема професійного самовизначення виступає центральною для багатьох дослідників. У ній виражені 3 основні підходи. У рамках першого - соціологічного, професійне самовизначення розглядається як багатосходинний процес, як серія завдань, які суспільство ставить перед особистістю, що формується і як ця особистість повинна послідовно вирішити їх протягом певного періоду часу (Кон І.С., Клімов Є.О., та ін.). Другий підхід – соціально-психологічний; під професійним

самовизначенням розуміють процес поетапного прийняття рішень, завдяки яким індивід формує баланс між своїми уподобаннями, здібностями, потребами існуючої системи загального поділу праці (Голланд Дж., Ільїн В.С., Кондаков І.М., Хроменко О.І. та ін). Для послідовників третього, диференційно-психологічного підходу, професійне самовизначення – процес формування індивідуального стилю життя, частиною якого є професійна діяльність (Пряжніков Н.С., Хейвігхерст Р., Сьюпер Д. та ін.).

В рамках цих підходів визначено типи та рівні професійного самовизначення, етапи його становлення та стадії професійного розвитку.

Питання формування здібностей та схильностей людини не можна розглядати поза системою взаємин. спрямованість інтересів індивіда залежить від зв'язку з колективом, місцем у колективі та вимогами колективу.

Ця обставина ставить дослідника перед питанням ступеня взаємозв'язку міжособистісних взаємин у класі та групі на процес професійного самовизначення підлітків та юнаків.

Об'єкт дослідження: професійне самовизначення підлітків та юнаків.

Предмет дослідження: взаємозв'язок професійного самовизначення та комунікативних якостей у підлітковому та юнацькому віці.

Мета дослідження – вивчення взаємозв'язку показників професійного самовизначення та сформованості комунікативних якостей особистості у підлітковому та юнацькому віці.

Гіпотези дослідження – існує значимий взаємозв’язок між показниками професійного самовизначення та сформованості комунікативних якостей особистості у підлітковому та юнацькому віці.

Завдання нашого дослідження:

1. Провести теоретичний аналіз досліджень щодо проблеми вибору професії та виявити компоненти професійного самовизначення особистості.
2. Визначити специфіку професійного самовизначення у підлітковому та юнацькому віці.

3. Емпірично виявити взаємозв'язок між показниками професійного самовизначення та сформованості комунікативних якостей особистості у підлітковому та юнацькому віці.

Методи дослідження. Для розв'язання поставлених завдань та перевірки гіпотези було використано такі методи: теоретичні (аналіз проблеми на базі психологічної літератури), що дозволили виявити, узагальнити і систематизувати різноманітні підходи і практичний досвід з проблеми дослідження; емпіричні (додати назви тестових методик); статистичні (аналіз відсоткових співвідношень, кореляційний аналіз).

Вибірка дослідження. Додати

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається з 2 розділів – аналізу наукової літератури з проблеми професійного самовизначення підлітків та юнаків, методологічної організації дослідження та емпіричного дослідження професійного самовизначення старшокласників та юнаків.

Робота викладена на ? сторінках, містить ? таблиць, ? рисунків, ? додатків, список літератури складається з джерел.

РОЗДІЛ 1.
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ПІДЛІТКІВ ТА ЮНАКІВ

1.1 Поняття професійного самовизначення у психологічній літературі

Самовизначення особистості-наукова проблема, яка розглядається в таких галузях знань, як філософія, соціологія, педагогіка, психологія. У зв'язку з цим існує безліч різних підходів до визначення цього поняття.

Категорія самовизначення у різних авторів співвідноситься з такими поняттями, як «самоактуалізація», «самореалізація», «самоздійснення», «самотрансценденція». При цьому ці категорії реалізуються в ході трудової діяльності.

Проблема вибору професії міцно пов'язані з формуванням такого компонента самосвідомості як самовизначення. На думку К.А. Абульханової – Славської, «розвиток особистості необхідно пов'язаний з її самовизначенням, з типом і способом вирішення протиріч із соціальною дійсністю, власним життям, оточуючими людьми» [2, с. 38]. Автори вважають, що самовизначення є виявом вищого рівня розвитку особистості не лише стосовно перебігу окремих подій, власних вчинків, а й стосовно перебігу життя в цілому.

Теоретичний аналіз показав, що більшістю авторів професійне самовизначення сприймається як суттєва сторона загального процесу розвитку особистості. Воно не зводиться до акту вибору професії, виступаючи як змістовний процес духовного розвитку особистості. Самовизначення складається в процесі безперервної взаємодії суб'єкта із зовнішнім світом. У руслі цієї взаємодії людина активно “шукає себе”, керуючись уявленнями, що склалися в нього, про себе, свої очікування, свою можливу роль [6, с. 15]. Вибір професії, таким чином, невіддільний від розвитку особистості загалом.

Якщо у 15 років життя дитини кардинально не змінилося і підліток залишився в школі, він тим самим відсунув на два роки вихід у доросле життя та сам вибір подальшого шляху. У цей короткий термін йому необхідно створити життєвий план — вирішити питання, ким бути (професійне самовизначення) та яким бути (особистісне та життєве самовизначення). Старшокласник повинен не просто уявляти своє майбутнє в загальних рисах, а усвідомлювати способи досягнення поставлених цілей, що є показниками сформованого професійного самовизначення. Воно передбачає самообмеження, відмову від фантазій, в яких дитина могла стати представником будь-якої, найпривабливішої професії. Старшокласнику доводиться орієнтуватися у різних професіях. В основі ставлення до професій лежить не досвід дитини, а відомості, отримані від батьків, друзів, знайомих, телепередач тощо. Цей досвід зазвичай абстрактний, не пережитий, не вистражданий дитиною [16, с. 114]. З іншого боку, треба чітко оцінити свої об'єктивні можливості - рівень навчальної підготовки, здоров'я, матеріальні умови сім'ї та, головне, свої здібності та нахили, що також ускладнює вибір.

Розглядаючи самовизначення, Н. Гуріна визначає такі його види та характеристики:

1. потреба в особистісному самовизначенні є потреба у формуванні ціннісної смислової системи, в якій об’єдналися уявлення про себе і про світ;
2. самовизначення спрямоване у майбутнє;
3. особистісне самовизначення пов'язані з вибором професії, але з зводиться до нього [20, с. 17].

Дослідження, проведене О.П. Сергієнко, показало, що успішне самовизначення призводить до набагато вищої адаптації учнів при здобутті професії та подальшому працевлаштуванні. На її думку, успішне самовизначення включає позитивні очікування від вибору, встановлення на ефективне здобуття професії та подальше працевлаштування, сформовані професійні наміри [67, с.

71].

Професійне самовизначення – багатовимірний та багатоступінчастий процес, який можна розглядати у різних аспектах:

1. як серію завдань, які суспільство ставить перед особистістю, що формується і які ця особистість повинна послідовно вирішити протягом певного періоду часу;
2. як процес прийняття рішень, за допомогою яких індивід формує та оптимізує баланс своїх здібностей і нахилів, з одного боку, та потреб існуючої системи суспільного поділу праці – з іншого;
3. як процес формування індивідуального способу життя, частиною якого є професійна діяльність.

У цьому перший підхід – соціологічний, виходить із запитів суспільства, другий – соціально-психологічний – передбачає методи узгодження запитів нашого суспільства та якостей особистості, третій – диференціально-психологічний - із властивостей особистості.

А. Клімов, провідний спеціаліст у галузі психології професійного самовизначення, виділяє в його структурі 2 рівні:

1) гностичний, що означає перебудову свідомості та самосвідомості;

2) практичний, що призводить до реальних змін соціального статусу людини [32, с. 62].

Як вважає Н.С. Пряжніков, професійне самовизначення тісно пов'язане з життєвим і особистісним самовизначенням, але в вищих рівнях свого прояву ці типи взаємопроникають, доповнюючи одне одного [58, с. 162].

Для професійного самовизначення;

1) характерна велика формалізація (професіоналізм відбивається у дипломах та сертифікатах);

2) потрібні сприятливі умови (соціальний запит, відповідні організації, устаткування тощо).

Для життєвого самовизначення характерні:

1) глобальність, всеосяжність того образу і стилю життя, які специфічні для соціокультурного середовища, в якому живе ця людина;

2) залежність від стереотипів суспільної свідомості даного соціокультурного середовища;

3) залежність від економічних, соціальних, екологічних та інших об'єктивних факторів, що визначають життя цієї соціальної та професійної групи.

Для особистісного самовизначення:

1) характерна неможливість формалізації повноцінного розвитку особистості;

2) для розвитку та прояву кращих особистісних якостей людини необхідні складні обставини та умови життя.

У сучасному світі, коли основну частину часу дорослі проводять на роботі, особистісне самовизначення великою мірою пов'язане з професійним (з «головною справою» життя).

Професійне самовизначення є процес вибору професії та вирішення професійних завдань, це також процес вибору життєвого шляху, процес формування індивідуального стилю життя, частиною якого є професійна діяльність [68]. Головна мета професійного самовизначення – формування внутрішньої готовності самостійно та усвідомлено планувати, коригувати та реалізовувати перспективу свого розвитку [56, с. 110].

Таким чином, професійне самовизначення тісно пов'язане з життєвим та особистісним самовизначенням.

У кожному з основних типів самовизначення (професійному, особистісному, життєвому), Н.С. Пряжніков умовно виділяє підтипи, що відрізняються за критерієм широти діапазону, за можливостями самовизначення. Оскільки вводиться критерій «більше – менше» (можливостей), то автор називає ці підтипи рівнями можливостей самовизначення та описує по 5 таких рівнів для професійного та особистісного самовизначення. На його думку, професійне та

особистісне самовизначення існують паралельно один одному і проходять у своєму розвитку від нижчого до вищого рівнів [58, с. 151-152].

Професійне самовизначення зазвичай поділяють на ряд етапів, тривалість яких варіює залежно від соціальних умов та індивідуальних особливостей розвитку.

На сьогоднішній день існує кілька періодизацій професійного розвитку. Основні їх представлені у таблиці 1.1

Таблиця 1.1

Теорії онтогенезу професійного розвитку

Автор теорії професійного розвитку	**Основні періоди у межах теорії**
Є.О. Клімов	Стадії професійного розвитку: 1. Дошкільний онтогенез: інтерес до побутових та трудових операцій. 2. Шкільний онтогенез: виникнення інтересу до всіх видів діяльності, диференціація інтересу до роботи, інтерес до життя. Фази розвитку професіонала: 1. оптантна фаза – людина, яка набуває занепокоєння питаннями вибору або вимушеної зміни професії і робить цей вибір; 2. адепт фаза – людина, яка вже стала на шлях прихильності до професії і освоює її; 3. фаза адаптації, “звикання” молодого фахівця до роботи; 4. інтервальна фаза – досвідчений працівник, який і стійко любить свою справу, і може цілком самостійно ефективно справлятися з основними професійними функціями на даному трудовому посту. 5. фаза майстерності**,** коли працівник може вирішувати і найпростіші, і найважчі професійні завдання; виділяється спеціальними якостями, вміннями, широким орієнтуванням у професійній галузі, має свій індивідуальний, неповторний

	стиль діяльності, 6. фазовий авторитет – майстер своєї справи, вже добре відомого як мінімум, у професійному колі; 7. фаза наставництва**:** людина, в якої колеги готові повчитися, перейняти досвід.
І.С. Кін	Виділив етапи професійного самовизначення, тривалість яких варіює. 1. Перший етап -дитяча гра, в ході якої дитина бере на себе різні професійні ролі та “програє” окремі елементи пов'язаної з нею поведінки. 2. Другий етап -підліткова фантазія, коли підліток бачить себе у мріях представником тієї чи іншої привабливої для нього професії. 3. Третій етап захоплює весь підлітковий і більшу частину юнацького віку. Попередній вибір професії. Різні види діяльності сортуються і оцінюються спочатку з погляду інтересів підлітка, потім з погляду його здібностей і, нарешті, з погляду його системи цінностей. Інтерес до предмета стимулює школяра більше ним займатися, це розвиває його здібності; виявлення здібності, підвищуючи успішність діяльності та приносячи визнання оточуючих, своєю чергою підкріплює інтерес. 4. Четвертий етап – практичне прийняття рішення, свій вибір професії, включає два основних компонента: визначення рівня кваліфікації майбутнього праці, обсягу і тривалості необхідної підготовки щодо нього; вибір конкретної спеціальності.
Д. Сьюпер	5 характерних етапів професійного шляху людини: 1.Етап зростання (від народження до 14 років): відтворення різних професійних ролей. 2.Етап дослідження (від 15 до 24 років): визначення потреб, інтересів, здібностей, цінностей і можливостей; «примірювання» можливих варіантів професійної кар'єри, підбір відповідної професії та початок її освоєння. 3. Етап зміцнення кар'єри (від 25 до 44 років): прагнення зайняти міцне становище у вибраній сфері діяльності. 4.Етап збереження досягнутого (від 45 до 64 років): прагнення зберегти за собою те становище на виробництві або службі, якого індивід досяг на попередньому етапі.

	5.Етап спаду (після 66 років): зміна характеру роботи у зв'язку з можливостями людини, що знизилися, припинення трудової діяльності.

Р. Гейвігурст	Етапи професійного розвитку: 1. Ідентифікація із працівником (від 5 до 10 років). Діти ідентифікуються зі своїми працюючими батьками. 2. Придбання основних трудових навичок та формування працьовитості (від 10 до 15 років). 3. Набуття конкретної професійної ідентичності (від 15 до 25 років 4. Становлення фахівця (від 25 до 40 років). 5. Робота для суспільства (від 40 до 70 років). 6. Роздуми про продуктивний період професійної діяльності (після 70 років).
.І. Фельдштейн	Етапи вибору предмета майбутньої діяльності: 1. Перший етап вибору предмета майбутньої діяльності – найвідповідальніший момент. Нова форма діяльності збагачується відповідними діями та цілями, настає період сталої рівноваги. Мотиваційний комплекс професійної діяльності, що формується, поки що відсутній. 2. На другому етапі первинного мотивоутворення відбувається перетворення потреби у якісно новий стан - вона опредмечується, стає мотивом діяльності. Цей мотив виконує щодо діяльності подвійну функцію: спонукає і спрямовує її. Мотив включається в різнорівневу систему мотиваційного профілю особистості разом з діяльністю, що ним спонукається. Відбувається єдиноборство двох зустрічних впливів: узагальненого минулого досвіду та досвіду актуального, що коригує узагальнення на основі ситуації, що виникла. Необхідна перевага досягається “педагогічним маневром” - підтримкою основного мотиву діяльності іншими потребами підлітка: у самоствердженні, самореалізації, самостійності тощо. 3. На третьому етапі переважає групова мотивація, яка характеризується формуванням високого рівня ділового співробітництва, відносин довіри, вимогливості кожного, впевненості у здатності групи самостійно вирішувати

	поставлені завдання. Мотиваційна структура діяльності характеризується великою значимістю мотивів суспільних та індивідуальних у порівнянні з мотивом орієнтації на групу однолітків. 4. Вищий, четвертий етап розвитку діяльності – етап вираженої колективістської мотивації. Відмінною особливістю особистості стає стійкість цілепокладання щодо зовнішніх впливів. Структура діяльності відрізняється тенденцією до самореалізації, зростанням числа ситуаційних лідерів. Високою операційно-технічною майстерністю багатьох її учасників, здатністю рядових членів групи до цілеспрямованої діяльності поза груповою підтримкою.

Розглядаючи проблеми професійного самовизначення сучасних підлітків та юнаків, ми хочемо виділити три важливі аспекти:

1) соціальну ситуацію, в умовах якої відбувається професійне самовизначення підлітків;

2) ставлення самих підлітків до вибору професії;

3) психолого-педагогічний супровід професійного самовизначення [23, с. 12].

Соціальна ситуація, в якій формується особистість сучасного підлітка та юнака, характеризується крайньою нестійкістю. Реформування систем загальної, середньої професійної та вищої професійної освіти, нестабільна соціально – економічна обстановка в нашій країні, постійна трансформація ринку праці, зміна ціннісних пріоритетів у суспільстві-ці глобальні чинники мають значний вплив як на особистісне, так і на професійне самовизначення підлітків.

Сучасна дійсність вимагає від них вміння орієнтуватися в тому, що відбувається, бути гнучкими і мобільними. Психолого-педагогічний супровід і підтримка професійного становлення підлітків в цих умовах стають життєво необхідними.

Ставлення самих підлітків до вибору майбутньої професії досить поверхневе. У підлітковому та юнацькому середовищі не є рідкістю утриманські настрої, низька мотивація до навчання, небажання думати про майбутнє. Багато

школярів недостатньо поінформовані про світ професій.

На *психолого-педагогічному супроводі професійного самовизначення* підлітків та юнаків хочеться звернути особливу увагу.

В даний час професійною орієнтацією займаються різні структури і організації: загальноосвітні установи, установи середньої та вищої професійної освіти, центри зайнятості населення, комерційні організації, які надають профорієнтаційні послуги, підприємства та організації, зацікавлені в залученні робочої сили. Проводиться безліч різних заходів, періодично проходять тижні і дні профорієнтації. Основні профорієнтаційні заходи, які проводяться в школах, – це діагностика, зустрічі з представниками коледжів і вузів, профорієнтаційні конкурси, екскурсії на підприємства [7, с. 52].

Профорієнтаційна діагностика учнів в школах в основному зводиться до визначення їх інтересів і нахилів і проводиться за давно застарілими методиками. Діагностиці індивідуальних особливостей (особливостей темпераменту, акцентуацій характеру, мотивації вибору професії та ін.), а також діагностиці труднощів у професійному самовизначенні практично не приділяється увага. Крім того нерідко сама діагностика носить формальний характер і проводиться лише для звітності [13, с. 59].

Різноманіття різних організацій, що займаються в даний час профорієнтацією школярів, різноманіття різних форм профорієнтаційної роботи, з одного боку, відкривають величезні перспективи, а з іншого – ставлять проблему системності, цілеспрямованості та ефективності профорієнтації в цілому.

Таким чином, дослідження різних авторів показують, що професійне самовизначення є складним, багаторівневим процесом, який виступає важливою умовою гармонійного розвитку особистості. Більшістю авторів професійне самовизначення сприймається як суттєва сторона загального процесу розвитку особистості. Професійне самовизначення тісно пов'язане з життєвим та

особистісним самовизначенням. Воно не зводиться до акту вибору професії, виступаючи як змістовний процес духовного розвитку особистості. У його основі прилучення до культури, до культури соціальних взаємовідносин, культури праці та самоорганізації діяльності. Самовизначення здійснюється як на гностичному, так і на практичному рівні.

Отже, професійне самовизначення у цій роботі розглядатиметься як процес, розтягнутого у часі і як результат психологічного стану суб'єкта на межі сьогодення та майбутнього. Професійне самовизначення це процес, який, так чи інакше, супроводжує людину протягом усього життєвого шляху, найбільш хвилюючий та найважливіший вибір випадає саме на підлітковий та юнацький вік. У цей період разом із вибором професії постає завдання визначити свій життєвий шлях і знайти своє місце в соціальному світі.

1.2. Специфіка проблеми професійного самовизначення у підлітків та юнаків

Професійне самовизначення – це одна з важливих проблем психології професійного формування особистості, у якій воно розглядається як найбільш значимий компонент професійного розвитку людини. У свою чергу, професійне становлення – це тривалий, різнобічний і досить рухливий процес, який є складовою частиною загального розвитку особистості і включає чотири основні етапи:

- формування професійних намірів;
- професійне навчання;
- професійна адаптація;
- часткова чи повна реалізація у трудовій діяльності.

У контексті вивчення специфіки проблеми професійного самовизначення у підлітків та юнаків необхідно коротко розглянути зазначені вікові групи в рамках мотиваційно – потребнісної сфери.

Підлітковий вік багато років привертає увагу психологів. Біля джерел різноманітних теорій становлення підліткового віку стояли такі великі вчені, як Ст. Хол, З. Фрейд, К. Левін, Ж. Піаже. Ними були вивчені межі та критерії цього віку; особливості проходження стадій психосексуального розвитку; параметри та умови протікання вікових криз, що визначають розвиток особистості; особливості інтелектуальної та емоційної сфер; зміни у діяльності та багато іншого [66].

Старший підлітковий вік є фазою переходу від шкільного дитинства до юності. Він характеризується активним процесом побудови життєвих планів, реальним входженням у доросле життя і продовжується від 15 до 17 років [12, с. 133].

Якщо говорити про юність, цей період охарактеризований переходом від залежного дитинства до дорослості. Цей період ознаменований завершенням статевого дозрівання та соціалізацією у суспільстві. Вікові кордони досить умовні та охоплюють вік від 15-16 до 21-25 років. На думку Рибалка В., великий розрив у верхній межі віку пояснюється тим, що «ускладнення суспільно-трудової діяльності, в якій має брати участь людина, спричинило подовження необхідних термінів навчання. Нові покоління молоді значно пізніше, ніж їхні ровесники у минулому, починають самостійне трудове життя... Звідси – подовження періоду «рольового мораторію», коли юнак «приміряє» різні дорослі ролі, але ще не ідентифікується з ними остаточно…». Процес самовизначення в юнацькому віці ускладнюється свободою вибору, яка сприяє великій варіативності вибору можливих шляхів, зокрема й у професійній діяльності [63, с. 12].

Г. Костюк. зазначав, що у період юності змінюється провідний тип діяльності з навчально – пізнавальної на навчально – професійну. Однак, починаючи з 90-х, з'явилося таке явище як «працюючий студент», що сприяє відволіканню від навчання у ЗВО як від основного виду діяльності [41, с.18].

Кареліна І. так само визначає юнацтво як період, коли відбувається зміна потреб, а саме на перший план висуваються мотиви пов'язані зі своїм становищем у майбутньому. Разом з цим розвивається ініціативність і

водночас почуття невизначеності [26, с. 34]. Е. Еріксон зауважує, що найважливішим для людини на цьому етапі є об'єктивна самооцінка, аналіз своїх здібностей та потреб. При успішному перебігу цієї стадії, у юнаків і дівчат формується почуття ідентичності, що допомагає визначити своє майбутнє місце у суспільстві, у їх найближчої соціальної групі [80, с.136]. На думку Шаповаленко І., у віці 15-17 років починається криза навчально - професійної орієнтації, коли людина перебуває на стадії оптації. На цій стадії відбувається переоцінка навчальної діяльності, залежно від професійних намірів. Причиною цієї кризи може виявитися не відповідність бажаного та реального: не можливість реалізації обраної професії або вибір професії без урахування своїх здібностей, нахилів, інтересів тощо [77, с.201].

Являючи собою соціально - психологічне явище, обумовлене конкретно - історичними обставинами розвитку суспільства, підлітковий період із одного боку, відрізняється стабільністю глибинно-психологічної сутності основних характеристик; з іншого боку, зміни у соціально-економічному житті зумовлюють якісні відмінності соціальної наповнюючої процесів формування свідомості, самосвідомості, особистісного становлення зростаючих людей [11, с. 17].

Завданням нашого дослідження є вивчення накопиченого теоретичного та практичного матеріалу щодо особливостей побудови особистості старшого підлітка та юнака в аспекті професійного самовизначення.

У процесі онтогенезу зростаюча людина входить у якісно нову соціальну позицію, відбувається формування свідомого ставлення себе як до члена суспільства. Підліток шукає своє місце у навколишньому світі, і бачить перспективу своєї корисності для суспільства у збагаченні власної індивідуальності. Це є основою його особистісного зростання. Але йому, по-перше, не вистачає довіри, поваги дорослих, а по-друге, не завжди створюються можливості для задоволення потреб у самореалізації. Самовизначення як професійне, і особистісне, стає центральним новоутворенням старшого

підліткового віку. Це нова внутрішня позиція, що включає усвідомлення себе як члена суспільства, ухвалення свого місця в ньому [72, с. 169].

Зміни, які з підлітком, охоплюють велику групу соціально - психологічних характеристик поділяються на: зміна провідної діяльності, зміни в системі міжособистісних відносин, переживання ідентичності та формування життєвої перспективи.

Розгляд змісту та взаємовпливу цих характеристик, на наш погляд, дозволить скласти більш точне уявлення про процес вибору професії як одного з найважливіших соціально - психологічних завдань, що вирішуються особистістю на цьому етапі.

Розглянемо ці показники стосовно старшого підліткового та юнацького віку [12, с. 62-71]:

1. Провідна діяльність. У старшому підлітковому та молодшому юнацькому віці відбувається поступова зміна провідної діяльності спілкування, на навчально – професійну. Завдяки особливій «готовності до праці», що складається до цього віку, у підлітка формується усвідомлене прагнення вивчити свої можливості, проявити себе. Ще не зробивши остаточного вибору, він ніби приміряє різні ролі, знайомиться з реальністю, набуває знання та навички «про запас».

Різноманітність функцій, що становлять навчально – професійну діяльність (навчальна робота, фізична праця, художня творчість, спортивні, організаційні справи тощо), дозволяє підлітку визначити коло своїх інтересів та здібностей; вибрати серед них найбільш успішні та перспективні; засвоїти навички, необхідні у майбутній професійній та трудовій діяльності; створити собі довгострокову перспективу, збудувати життєві плани; побудувати наскільки можливо повний, несуперечливий та цілісний образ майбутньої роботи з урахуванням індивідуальних особливостей та можливостей його реалізації.

Таким чином, навчально-професійна діяльність дозволяє визначити та

розвинути психологічні, психофізіологічні та фізичні ресурси особистості, затребувані у майбутній трудовій діяльності.

Цю думку підтверджує О.А. Столярчук, підкреслюючи, що найважливіше завдання старшої школи – «передача шляхів, з яких педагог може допомогти дитині стати тим, ким вона може стати» [67, с. 137].

Важливий момент, пов'язаний із самовизначенням, – зміна навчальної мотивації. Старшокласники починають розглядати навчання як необхідну базу, передумову майбутньої професійної діяльності. Їх цікавлять предмети, які будуть потрібні надалі, їх знову починає хвилювати успішність (якщо вони вирішили продовжити освіту). Як вважає В.Л. Погрібна, у старшому шкільному віці з'являється свідоме ставлення до навчання [56, с 108].

2. Система міжособистісних відносин. У період переходу від дитинства до дорослості, вважає Д.І. Фельдштейн, «...контрастність дитинства та дорослості ... ускладнює засвоєння підлітком дорослих ролей і породжує багато зовнішніх та внутрішніх конфліктів» [77, с. 88].Це знаходить своє відображення у відносинах з однолітками та дорослими.

Відносини з однолітками зазнають протягом підліткового віку значних змін. Для молодшого підлітка однолітки – референтна група, де він шукає підтримки, схвалення та визнання, вона є еталоном для наслідування у поведінці, мовленні і т.д. Для старшого підлітка ситуація змінюється. Дослідження проведене А.Б. Коваленко, виявило зміни взаємин підлітка. У середніх класах міжособистісні взаємини співучнів багато в чому визначають вибір ними тих чи інших професій та ступінь включеності до навчально-професійної діяльності [30, с.106]. Однак, вже до кінця навчання у школі, коли плановане професійне майбутнє виявляється максимально наближеним до сьогодення, для багатьох старшокласників саме їхні професійні наміри опосередковують міжособистісні стосунки з однокласниками та сприяють формуванню у рамках класу неформальних об'єднань учнів із професійних інтересів. Автор зазначає, що з

свого соціально - психологічного розвитку такі угруповання перевершують клас загалом.

Змінюються і відносини підлітка та юнака із дорослими. Найважливіша психологічна особливість підліткового віку - почуття дорослості, виявляється у тому, що рівень домагань підлітка передбачає майбутнє його становище, якого він практично ще досяг. «Підліток починає почуватися дорослим, прагне бути і вважатися дорослим, відкидаючи свою приналежність до дітей. Він ще немає відчуття справжньої дорослості, але є величезна потреба у визнанні його дорослості оточуючими» [38, с. 123].

Повноцінні партнерські відносини підлітка та юнака з дорослим, їх співробітництво допомагають реалізації соціальної функції юності, як стадії інтеграції дитинства та адаптаційного ступеня розвитку. Характерно, що ці відносини розвиваються у аспекті обраних підлітком життєвих перспектив, як зазначено у дослідженні [43, с. 24-39].

3. Розвиток самосвідомості. Здатність підлітків та юнаків пізнавати себе породжує потребу до самоствердження, самовираження, тобто прагнення проявити себе у тих якостях особистості, що вони вважають цінними. Депривація цих потреб і є основою кризи підліткового віку [17, с. 22].

Самосвідомість проходить особливий етап у старшому підлітковому та молодшому юнацькому віці. І вирішальне значення для його психологічної структури та поведінки мають перспективні цілі, на що звернув увагу ще К. Левін. У своєму топологічному вченні про особистість він доводив, що цілі, які ставить перед собою людина, наміри, які вона приймає, є своєрідними потребами, які не відрізняються за своєю силою від справжніх потреб. І що ширшим є «життєве простір», у якому включений індивід, тим більшого значення набувають віддалені цілі. Ціннісні орієнтації суб'єкта на ці майбутні цілі підпорядковують собі проміжні і цим визначають поведінку, емоції та моральний стан суб'єкта.

Таким чином, наявність у підлітків та юнаків стійких особистісних виборів

робить їх цілеспрямованими, а отже внутрішньо більш зібраними та організованими. [19, с.21].

Процес розвитку самосвідомості пов’язаний із формуванням самооцінки. Самооцінка – механізм переробки знання себе на рівні афективного (ставлення себе) процесу, як із інструментальних показників розвиненості образу «Я». Формування самооцінки залежить від уміння учнів як аналізувати свою діяльність, так і враховувати її результати [20, с.358].

Старші школярі починають орієнтуватися не стільки на оцінку їх оточуючими людьми, скільки на самооцінку, у зв'язку з цим у цей період особливо інтенсивно формується почуття власної гідності, самоповаги, прагнення відповідати як вимогам оточуючих, так і своїм власним вимогам до себе.

У зв'язку з цим підліток певною мірою емансипується від безпосереднього впливу дорослих, і його поведінка, а тим самим і розвиток починає все більше і більше визначатися внутрішніми умовами: цінностями, які він засвоїв, зразками, на які орієнтується сформованою самооцінкою [11, с.16].

Особливий етап самосвідомість проходить у старшому підлітковому віці. Становлення нового рівня самосвідомості йде за напрямами, виділеними О.С. Власовою, – інтегрування образу себе, переміщення його ззовні всередину [16, с. 212]. У цей віковий період відбувається зміна деякого «об'єктивістського» погляду на себе «ззовні» на суб'єктивну, динамічну позицію «зсередини».

М.В. Савчин характеризує цю істотну різницю у погляді на себе молодших і старших підлітків так: підліток орієнтований передусім на пошук відповіді, «який він серед інших, наскільки він схожий на них», старший підліток – «який він у очах оточуючих, наскільки він відрізняється від інших і наскільки він схожий чи близький до свого ідеалу» [66, с.74].

Розвиток самосвідомості підлітків та юнаків пов'язані з зміною Я – концепції. У когнітивній її складовій посилюється об'єктивна самооцінка, в емоційно – оціночній – почуття гідності та рівняння на ідеал, у поведінковій –

посилення власних установок. У цьому, поруч із такими модальностями самоустановок як Я – реальне, Я – дзеркальне і Я – ідеальне, розвивається Я – конструктивне, тобто Я – у – майбутньому. Цей Я - образ пронизаний дієвими мотивами та стійкими прагненнями [20, с.357].

4. Переживання ідентичності. У більшості віково-психологічних концепцій підлітковий вік визначається насамперед через новоутворення індивідуальної самосвідомості, серед яких найважливішими є ідентифікаційні структури. (У. Джеймс, Е. Бернс, Е. Еріксон, Дж. Марсіа та ін.)

Саме на цьому віковому рубежі відбувається консолідація самохарактеристик та засвоєних зразків соціальної поведінки. На думку С. Максименко, «набуття ідентичності – результат складного процесу, в ході якого відбувається розширення соціоролевого репертуару, запозичення моделей соціальної поведінки, властивого більш старшому віку, досягнення рівноваги між залежністю і незалежністю, розвиток персональної системи ціннісних орієнтацій» і багато іншого [42, с.16].

З погляду А.Б. Коваленко, центральним конфліктом цього віку є протиріччя між становленням індивідуальності та дифузією (розмиванням) ідентичності. На думку вченого, найбільше, «…турбує молодих людей нездатність встановити професійну ідентичність. Щоб зберегти свою спільність, вони тимчасово починають ідентифікуватися з героями своїх груп, кліпів, натовпів, аж до можливої повної втрати своєї індивідуальності» [31, с.126]. Професійне самовизначення стає умовою ідентичності як головної риси особистісного розвитку.

Розглядаючи ідентичність підлітка, К.В. Бабак запроваджує поняття «психосоціального мораторію». Він розуміє під ним простір, необхідний підлітку, щоб упоратися з множинним особистісним та соціальним вибором цього віку. Це час, коли можуть бути випробувані різні ролі, «психосоціальний мораторій служить ... проміжним станом між дитячим та дорослим віком, у рамках якого

спочатку в ігровій формі, а потім у вигляді пристосування до вимог колективу, пробуються суб'єктивні переживання, альтернативи та обов'язки» [6, с. 15].

Таким чином, ідентичність – важлива характеристика, пов'язана з оволодінням стійкою системою уявлень про себе та визначає адаптивність особистості в соціумі. Найбільш значущими у плані нашого дослідження є вказівка на те, що саме професійне самовизначення стає основою сталої ідентичності. Воно наближає підлітка до високого рівня реалізованої ідентичності, допомагає подолати критичний період мораторію та уникнути стану дифузії чи передрішення, коли вибір підлітка визначають оточуючі [72, с. 194].

Незважаючи на те, що для юнаків та дівчат серйозне значення мають зовнішні мотиватори: висока матеріальна забезпеченість, умови праці, контакти з людьми – ситуація вибору майбутньої професії складаються по-різному. На вибір дівчат значний вплив має думка батьків, і зовнішні джерела інформації (позашкільні заняття, засоби інформації, література). Тоді як на вибір юнаків, крім батьків, впливає соціальне оточення (друзі та вчителі) [8, с.86].

Юність – це період інтенсивних роздумів про майбутню професію. Одні орієнтуються на думку сім'ї, інші на свої інтереси та схильності, а треті обирають професію, виходячи лише з побудованих планів на майбутнє.

Отже, після обрання професії, професійне самовизначення продовжує формуватись у процесі освітньої підготовки, тобто на ранніх стадіях професіоналізації особистості. До того, як вона не сформує адекватного та більш повного уявлення про себе як активного суб'єкта професійної діяльності, про успішність процесу професійного самовизначення говорити досить важко.

За етапами професійного становлення особистості, про що йшлося попередньо, виділяють етапи професійного самовизначення. Зокрема, це етап формування професійних намірів, який переживають підлітки, цілеспрямована професійна підготовка, характерна для періоду ранньої та зрілої юності, етапи профадаптації та подальшої реалізації особистісного потенціалу у трудовій

діяльності [49, с. 56].

Дослідження професійного самовизначення на етапі оволодіння професією при навчанні у професійному закладі традиційно розглядається з позиції адаптації студента та професіонала-початківця. Найчастіше процес входження у професію супроводжується кризами, коли проблема вибору актуалізується та від способу її вирішення залежить подальша реалізація професійної траєкторії [69, с. 57].

Таким чином, на попередньому періоді професійного самовизначення важливими моментами стають пізнавальна активність, поінформованість учня про професії, розуміння особистісних особливостей та наявність поєднання внутрішніх та зовнішніх мотивів у виборі професійного шляху. Старшокласникам належить зробити обдуманий вибір. І чим вище буде ступінь узгодженості психологічних можливостей людини і вимогами, що висуваються професією, тим більше задоволення він отримуватиме від роботи, адаптуватиметься до зовнішніх умов, що змінюються, і успішніше переживати професійні кризи, які є неминучими для переходу на новий професійний рівень.

Отже, підлітковий та юнацький вік – це період є важливим етапом психічного та особистісного розвитку. Він характеризується особливими соціальною ситуацією, видами діяльності, новоутвореннями, специфічним перебігом кризи. Значні зміни відбуваються у розвитку інтелектуальної, спонукальної та емоційно-вольової сфер, у становленні самосвідомості. За несприятливих соціально-психологічних умов виникають труднощі у розвитку особистості, зокрема формування акцентуацій характеру.

1.3 Чинники здійснення підлітками професійного вибору

Професійне самовизначення саме є найважливішим етапом іншого процесу творчої самореалізації особистості. В ході професійного самовизначення зростаючий людина повинна цілком усвідомлено сформувати для себе завдання

самореалізації в обраній сфері діяльності, враховуючи при цьому наявні психологічні та фізіологічні ресурси.

Сутність професійного самовизначення в контексті проблематики творчої самореалізації особистості полягає в пошуку знаходженні особистісного сенсу в освоюваної і виконуваної трудової діяльності.

В даному параграфі розглянемо такі чинники професійного вибору підлітків та юнаків як:

- ✓ Мотивація професійного вибору.
- ✓ Ціннісні орієнтації у структурі професійного самовизначення.
- ✓ Образ як регулюючий механізм професійного самовизначення.

Розглянемо детальніше перший чинник професійного самовизначення підлітків та юнаків – ***мотивацію професійного вибору***.

У поведінці людини є дві функціонально взаємопов'язані сторони: спонукальна та регуляційна. Заохочування забезпечує активізацію і спрямованість поведінки, а регуляція відповідає за те, як воно складається від початку до кінця в конкретній ситуації. Психічні процеси, темперамент, характер, емоції – усе це забезпечує переважно регуляцію поведінки. Що ж до його стимуляції, чи спонукання, воно пов'язані з поняттями мотиву і мотивації. Ці поняття включають уявлення про потреби, інтереси, цілі, наміри, прагнення, спонукання, що є у людини, про зовнішні фактори, які змушують його поводитися певним чином, керуючи його діяльністю [24, с. 115].

Цілі, поставлені людиною, свідомо прийняті нею рішення та наміри здатні підпорядкувати собі безпосередні спонукання, що визначає поведінку людини. Але в тих випадках, коли засвоєні цінності самі набувають чинності безпосередніх спонукань, вони можуть визначати поведінку людей незалежно від свідомо прийнятих рішень, підкоряючи собі всі інші його спонукання, у тому числі й неусвідомлювані ним самим. У цьому випадку можна говорити про гармонійну структуру мотиваційної сфери людини, а отже, і про гармонійну

структуру її особистості. Ієрархічна будова мотиваційної сфери визначає спрямованість особистості людини, яка має різний характер залежно від того, які саме мотиви за своїм змістом та будовою стали домінуючими.

У період старшого підліткового віку (15-17 років) та юнацького віку (умовно до 25 років) вже складається досить певна відносно стійка спрямованість особистості. Вона визначає моральну сторону особистості підлітка та юнака, а також багато особливостей його поведінки та діяльності.

Існує ряд психолого-педагогічних причин, що зумовлюють важливість питання про вибір професії. Кожна людина потребує визнання оточуючих і хоче, щоб її оцінили, шукає схвалення, любові та незалежності. Один із способів досягти цього – вибрати таку професію, яка б виділяла її в очах оточуючих і приносила б їй емоційне задоволення. Таке ототожнення з професією дозволяє людині знайти себе, сприяє самореалізації та самовираженню. Прагнення досягти більшого успіху у професійній діяльності є наслідком високого рівня самооцінки та сприяє утвердженню почуття власної гідності. Від того, наскільки великий успіх підлітка та юнака в його власних очах і в очах оточуючих, залежить ступінь його задоволеності і самосхвалення. У юнацьких пошуках індивідуальності та задоволеності дуже сильна мотивація вибору професії, що сприяє реалізації особистості [33, с. 61].

Однак іноді взагалі немає раціонального вибору професії як такого. Підлітки просто беруться за першу роботу, за яку добре платять, яку порекомендували друзі; це може бути єдине місце, на яке їх прийняли і про яке вони знають. У такому разі вибір професії виявляється швидше випадковим, ніж усвідомленим. Тільки через деякий час вони раптом відчувають, що нещасливі, не дуже пристосовані до виконання завдань, що стоять перед ними, і жертвують своєю свободою і життям заради якихось сумнівних висновків.

Найбільше досліджень професійного самовизначення присвячено розгляду чинників, що визначають його розвиток.

Автори виділяють комплекс умов, які впливають на професіоналізацію особистості. Так, С.О. Ткаченко розглядає:

- інтереси, здібності, минулий досвід, уявлення про майбутню професію;
- індивідуальні особливості: риси характеру, темперамент, властивості нервової системи;
- рівень підготовки: культурний світогляд, світогляд, шкільна успішність;
- стан здоров'я;
- соціальні чинники: місце проживання, професійні поради батьків, рекомендації вчителів, товаришів, засобів масової інформації, шкільних психологів [71, с.29-34].

Рейтингова значущість впливів чинників визначалася у дослідженні В.Л. Погрібної. Перше місце за результатами його досліджень займає сфера дружніх відносин. Друге – засоби масової інформації (книги, газети, журнали, кінофільми, телепередачі). Третє місце – педагогічний колектив, класний керівник, потім вчителі-предметники, завуч та директор школи. Четверте місце – вплив сім'ї. П'яте місце – навчальні предмети, що вище успішність школяра, тим більше впливають навчальні предмети на його професійним самовизначенням. Шосте та наступні місця займають позакласна робота, організації, суспільно-корисна та виробнича праця [56, с.109].

При всьому різноманітті виявлених чинників, автори не виводять їх за межі особистих контактів індивіда з оточуючими. А тим часом, широко визнана психологами чотирифакторна модель розвитку особистості, запропонована У. Бронфенбреннером, підкреслює важливість загальніших соціальних впливів, як-от етнокультурні традиції та державна молодіжна політика.

У плані нашого дослідження особливо важливими є ідеї В. Рибалка про те, що поведінка кожного молодого покоління визначається також і зовнішніми соціально - економічними умовами [61, с. 53].

Стрес, супутні несприятливі соціально - економічні умови, однозначно на

особистісному розвитку підлітка. А сприятливі соціально-економічні умови, навпаки, дають простір щодо різноманітних напрямів розвитку. Сформований в юнацькому віці стиль розвитку – результат соціальних умов, з якими молода людина має активно взаємодіяти.

В. Рибалка вводить таке поняття, як «творчо орієнтована» структура планування життя, яка «спрямована далеко в майбутнє, за формою та організацією відносно незалежна від змістів, які зазвичай вважаються доцільними або «розумними» і проявляється шляхом активного включення різних нових пізнавальних та формуючих можливостей у свій спосіб життя індивіда» [63, с.13].

Велике значення в порівнянні з минулими роками набув фактор творчого характеру праці.

Цю ідею конкретизує В.Л. Луговий, зазначаючи, що перехідний період від однієї системи суспільно – економічних відносин до іншої завжди пов'язаний з великими труднощами – відбувається процес ламання стереотипів традиційних форм професіоналізації, які зазнають змін у сучасних умовах [45, с.8]. Раніше ідеальний образ професіонала багато в чому був пов'язаний з образом конкретних людей та їхньою професійною біографією, їх певними професійними цінностями. А тепер «ідеальний образ професіонала» замінений на «ідеальний спосіб життя» («американський», «європейський», «новий», «сучасний»). «Невизначеність ціннісних уявлень про саму професію зміщує орієнтири на вибір бажаного, бажаного способу життя за допомогою професії, яка вже виступає засобом досягнення цього способу життя, а не його істотною частиною» [45, с. 8-10].

Наступним чинником професійного самовизначення підлітка та юнаків є ***формування ціннісних орієнтацій***.

Ціннісні орієнтації є найважливішим компонентом структури особистості, у ціннісній орієнтації акумулюються весь життєвий досвід, накопичений особистістю у її індивідуальному розвитку, всі сліди зовнішніх впливів із боку природи й суспільства. Засвоювані під час формування особистості ціннісні

уявлення служать для індивіда своєрідним зразком, з яким він постійно зіставляє свої інтереси й індивідуальні схильності, випробувані потреби і актуальне поведінка.

У соціальній психології під ціннісними орієнтаціями прийнято розуміти метод диференціації об'єктів індивідом за їхньої значимістю. Ціннісні орієнтації формуються при освоєнні соціального досвіду та виражаються в ідеалах, переконаннях, інтересах та інших проявах особистості. (Г. Костюк, С.Д. Максименко, В.Д. Сагайдюк, Ю.А. Стицько) У структурі людської діяльності ціннісні орієнтації тісно пов'язані з пізнавальними та вольовими її сторонами. (Ю.А. Калина) Система ціннісної орієнтації утворює змістовну сторону спрямованості особистості та висловлює внутрішню основу її ставлення до дійсності. (Н.В. Дзінько, Л.М. Кравченко)

Ціннісні орієнтації особистості найчастіше розглядаються у зв'язку з фактами реальної поведінки [27, с. 37]. У цьому виділяються такі основні моменти: «...по-перше, ціннісні орієнтації характеризують спрямованість і зміст соціальної активності особистості, і, по-друге, розглядаються як регулятор її соціальної поведінки» [27, с. 38].

Відповідно до засвоєної ціннісної орієнтації особистість здійснює вибір певних соціальних установок: як цілі чи мотиви конкретної діяльності узгоджуються із особливостями конкретних ситуацій.

Як підкреслює О.П. Ляска, система ціннісної орієнтації є найважливішою характеристикою особистості та показником її сформованості. Ступінь розвиненості ціннісних орієнтацій, особливості їх становлення дозволяють будувати висновки про рівні розвитку особистості, цілісність і стійкість якої «виступає як стійкість її ціннісних орієнтацій» [46, с. 118].

Войтко А.І. поділяє ціннісні аспекти на суспільні (усвідомлення соціальної цінності) та особисті (система особистих цінностей, тобто те, чого індивід хоче для себе) [17, с.22]. Ціннісні орієнтації так чи інакше узгоджуються з ідеалом,

формуючи власну ієрархію життєвих цінностей, більш віддалених, щодо близьких та найближчих, а також цінностей – засобів або уявлень про норми поведінки, які людина розглядає як зразок. У цінностях ми маємо справу не з властивостями речей як такими, але з відносинами між людьми, які кристалізуються в цих предметах.

Інші дослідники виділяють два види цінностей – предметні, які виступають як об'єкти спрямованих на них потреб, та цінності свідомості чи ціннісні уявлення. Перші є об'єкти наших оцінок, а другі виступають як найвищі критерії для таких оцінок.

Система ціннісної орієнтації є найважливішою характеристикою особистості та показником її сформованості (О. Вишневський, І.Д. Бех, В.Д. Сайко). У соціологічному аспекті цінності це нормативи чи регулятори діяльності. При такому підході їх частіше поділяють на цінності – норми, цінності – ідеали, цінності – цілі, цінності – кошти тощо. Можна типологізувати цінності як наявні чи придбані,; далі як цільові чи мислимі, бажані, можливі; і, нарешті, при подальшому розподілі цільових цінностей отримуємо таку-ієрархію: цінності – цілі та цінності – ідеали, а потім цінності – бажання та цінності – належного (нормативного).

Далі розглянемо образ як чинник професійного самовизначення, що регулює поведінку у підлітковому та юнацькому віці.

Протистояння особистості безлічі впливів середовища, збереження спрямованості в процесі реалізації програм при вирішенні завдань відбувається за допомогою когнітивних моделей та образів, які повинні мати адекватність, значимість і дієвість. Таке «протистояння особистості безпосередньому оточенню передбачає, інтеграцію всіх внутрішніх процесів і центрування всіх сфер діяльності та спілкування на об'єкті завдання» [47, с.91]. На думку В.М. Василькова, образ виступає центральною проблемою психологічної науки загалом [13, с. 60].

Особлива функція образів, як зазначає Н.В. Ліфарєва, у тому, що вони надають реальність свідомої картині світу. Цю особистісну освіту він називає образом світу – це «цілісна багаторівнева система уявлень людини про світ, інших людей, про себе та свою дійсність» [44, с.49]. Найважливіша роль образу світу – його прогностичність. Він містить у явному чи неявному вигляді прогноз на найближче майбутнє. «Це вирішальною мірою визначає мотивацію діяльності людини та її життєві стратегії» [51, с.8].

Термін «образ» охоплює все різноманіття пізнавальних моделей – від образу сигналу до стратегії та програм, включаючи образи Я та самосвідомості, картини світу, образу життєвої ситуації та колективу.

Дані онтогенезу та патології образу дають підставу розрізняти первинний (латентний, еталонний) та вторинний (актуальний) образи.

Еталонний образ формується в онтогенезі у процесі освоєння об'єкта та пов'язаного з ним життєвого досвіду. У разі кожної нової життєвої ситуації спочатку відтворюється первинний образ, який приглушується, добудовується чи перебудовується на актуальний образ залежно від вимог завдання. Це процес соціалізації та об'єктивації образу завдяки спеціальним розумовим та регулюючим прийомам.

Відносна стабільність образу, визначеність його прояву та функціонування значно варіюють в інтервалі від «непроникності образу для досвіду» (Піаже) до його повної «проникності» для будь-яких випадкових зовнішніх та внутрішніх впливів та вражень. Це стосується всіх видів образів, включаючи образ Я конкретної особистості. Б.Ю. Оранюк пише, що, очевидно, «мембрану» непроникності утворює сітка наказів і заборон, що формується в ході становлення образу на тлі всього досвіду особистості, що накопичився в ході її формування у соціальному середовищі [52, с.3].

У структурі регуляції діяльності образ є когнітивним компонентом. Це можливо завдяки іманентно властивій стороні образу, функції регуляції (у

найширшому значенні слова), адже він виникає як засіб опосередкування взаємодії із середовищем та визначення режиму цієї взаємодії [57, с.15]. Регуляція активності та діяльності здійснюється регуляційними вузлами різних порядків, які формуються в онтогенезі у певній послідовності (частковий цільовий образ, цільовий образ, намір, передрішення, рішення), а також регулюючими прийомами та діями, що забезпечують основні процеси регуляції діяльності: цілепокладання, планування, самоінтрузії, стеження, оформлення та закріплення результату діяльності.

Однак, регулюючою конструкцією, що забезпечує результативність діяльності, образ стає, пройшовши ряд стадій, значно змінившись. У цьому образ набуває якість усвідомленості, довільності (адекватність, реалістичність, надійність, дієвість). Протягом цього відбувається перетворення образу об'єкта на образ мети, тобто «нарощування» операційно-технічними прийомами активної дії. Варіативність цього процесу становить центральну характеристику індивідуального варіанта регуляції активності та визначає зрештою результативність діяльності [20, с.357].

У своїх працях Л. Романенко розглядає особливості регулюючого образу. Ось що пише: «...регулююча функція образу – це функція упорядкування поведінки. Вона проявляється у: стабільності, стійкості, що забезпечує збереження образу протягом усієї ситуації задачі і тим самим у здатності образу визначити напрямок руху; оптимальності режиму роботи; у раціональності регулюючих прийомів; в ефективності щодо системи тощо» [65, с. 14].

Дослідження Г. Костюка, Г. Люблінської, С. Максименка, Б. Федоришина, вказують на роль практичних знань, умінь, рівня володіння методами розумової діяльності на формування її організованості. У процесі оволодіння предметними рухами та способами діяльності формуються складні, внутрішні рухи, що утворюють операційно – технічний склад – матрицю регулюючої цілестратегічної конструкції. М. Боришевський довів, що центральною ланкою довільної дії є

«пов'язаний зі словом узагальнений образ зовнішніх умов та того, що в цих умовах має бути зроблено» [10, с.319].

Таким чином, стає зрозуміло, що образ сам по собі не має регулюючої поведінку функції, яку набуває, ставши когнітивним компонентом складної регулюючої конструкції. Утворення регулюючих конструкцій залежить від сформованості та взаємодії ряду основних блоків (регуляції): потребнісно - настановного, операційно-технічного (особливо вербальних прийомів), інформаційно-пізнавального блоку, ціннісних орієнтацій тощо.

Важливою характеристикою образу є суб'єктність. Вона визначає упередженість, залежність образу потреб, мотивів, цілей, установок, емоцій людини тощо. «Образ формується з урахуванням досвіду, який накопичила людина, певною мірою асимілюючи цей досвід, що особливо чітко виявляється у випадках, коли йдеться про образи, пов'язані з життєво значущою людини діяльністю» [16, с.183].

Для нашого дослідження особливо важливим є те, що психічний образ виконує функцію регулятора дій, забезпечуючи їх адекватність предмету, засобам та умовам. У діяльності ціль виступає для суб'єкта у формі образу майбутнього результату. Такий образ випереджає саму діяльність. На цій основі формуються плани, стратегія діяльності, сукупність конкретних дій, операцій тощо. Психічний образ майбутнього результату майбутньої діяльності як її мета має існувати для суб'єкта так, щоб він міг оперувати з цим чином, видозмінювати його відповідно до нових умов [47; 41].

У світлі викладеного професійне самовизначення постає як реалізація особистісних цінностей, засвоєних у процесі етнокультурної соціалізації. Конкретним виразом цінностей є цінності – зразки. У випадку професійного самовизначення – це образи професії та фахівців, що направляють особистісний вибір і регулюють досягнення мети.

Таким чином, професійне самовизначення обумовлено багатьма чинниками

та факторами, що усвідомлюються індивідом.

Особистість обирає життєвий шлях відповідно до своїх потреб і цілей, але під впливом як найближчого оточення, так і загальної соціально-економічної ситуації та внутрішньо-мотиваційної сфери.

Висновки до першого розділу

Професійне самовизначення – це важливий аспект життя кожної людини. Ця проблема виникає у багатьох людей і може бути дуже складною для вирішення.

Розв'язання проблеми професійного самовизначення включає в себе вивчення ваших інтересів, цілей і навичок, дослідження різних професій, консультацію з фахівцями та вагому важливості приділення часу для саморозвитку. Важливо пам'ятати, що професійне самовизначення - це процес, який може тривати протягом усього життя, і ви можете змінювати свою професію, якщо ваші цілі і інтереси змінюються.

Підготовка до професійної діяльності змінює ставлення старших підлітків та юнаків до світу та себе. Важливою умовою змін, що відбуваються, є перебудова мотиваційної сфери та ускладнення системи мотивів.

У навчанні з'являються елементи самоосвіти, дорослі цінують професіоналізм, з однолітками утворюються групи профорієнтаційної спрямованості. І як центральне особистісне утворення формується ідентичність - основа індивідуальності та подальшої побудови особистості.

Вибір професії – це пошук людиною найбільш придатного їй місця у професійної спільності. Він органічно пов'язаний з ціннісними орієнтаціями особистості.

Ціннісні відносини до професій визначаються соціально - економічними та особистісними чинниками, головними з яких вважатимуться потреби економічного розвитку суспільства, національні та сімейні традиції, особистісні

нахили та можливості індивіда.

Професійне самовизначення постає як реалізація особистісних цінностей, засвоєних у процесі етнокультурної соціалізації. Конкретним виразом цінностей є цінності – зразки. У даному випадку це образи професії та фахівців, що направляють особистісний вибір і регулюють досягнення мети. Психічний образ виконує функцію регулятора дій, забезпечуючи їх адекватність предмету, засобам та умовам. У діяльності ціль виступає для суб'єкта у формі образу майбутнього результату. Такий образ випереджає саму діяльність. На цій основі формуються плани, стратегія діяльності, сукупність конкретних дій, операцій тощо. Психічний образ майбутнього результату майбутньої діяльності як його мета має існувати для суб'єкта так, щоб він міг оперувати з цим чином, видозмінювати його відповідно до мінливих умов.

Теоретичний аналіз досліджень показує водночас недостатню, на наш погляд, розробленість проблеми професійного самовизначення сучасних підлітків та юнаків, коли життєва перспектива стала менш визначеною, і вибір професії поєднується з варіативністю можливого застосування своїх здібностей.

РОЗДІЛ ІІ.
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ КОМУНІКАТИВНИХ ЯКОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ І ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ПІДЛІТКІВ І ЮНАКІВ

2.1. Організація емпіричного дослідження взаємозв'язку комунікативних якостей особистості та професійного самовизначення підлітків та юнаків

Метою нашого дослідження було виявлення взаємозв’язку професійного самовизначення підлітків та юнаків з рівнем розвитку їх комунікативних якостей.

Вибірка складається з учнів 9-х та 11-х класів Чернівецьких ліцеїв №20,22 (6 класів), студентів Чернівецького національного університету (факультет педагогіки, психології та соціальної роботи та факультет математики та інформатики).

Загалом брали участь 159 осіб. З них 77 осіб підліткового віку та 82 особи юнацького віку. Серед них 104 дівчата та 55 юнаків.

Розподіл піддослідних за віковими категоріями подано у табл. №2.1

Таблиця 2.1

Розподіл підлітків та юнаків за віком та статтю

	Хлопці	Дівчата	Усього
Учні 13 - 14 років	36	41	77
Учні 16-17 років	7	21	28
Студенти 19 – 25 років	12	42	54

Методики дослідження були відібрані відповідно до завдань дослідження:

1) вивчення теорій професійного самовизначення;

2) вивчення особливостей професійного самовизначення підлітків та юнаків;

3) виявлення відмінності за критеріями професійного самовизначення між

учнями підліткового та юнацького віку, а також серед юнаків та дівчат;

4) розглянути тенденції професійних нахилів у міні-групах;

5) виявити взаємозв'язок між комунікативними, організаторськими здібностями та професійним вибором.

У діагностичний інструментарій увійшли:

Дослідження рівня професійного самовизначення: Анкета «Особистий професійний шлях» відображає думку досліджуваного про деякі компоненти професійного самовизначення і служить загального характеристикою знайомства з уявленнями учнів про трудової діяльності, способи оволодіння майбутньої професією та перспективи професійного зростання.

В основу методики «Особистий професійний шлях» покладено схему компонентів, запропоновану О.О. Клімовим та доповнено ціннісно-моральними компонентами самовизначення Н. Пряжніковим [58].

1) усвідомлення необхідності професійної освіти після школи;

2) виділення дальньої професійної мети (мрії) та її узгодження з іншими важливими життєвими цілями;

3) знання про цілі, що вибираються: професії, навчальні заклади, місце роботи...;

4) уявлення про свої можливості та перешкоди, які можуть вплинути на досягнення поставлених цілей;

5) продумування резервних варіантів вибору (на випадок невдачі за основним варіантом), як спосіб бути мобільним до ситуації, що відбувається;

6) початок практичної реалізації ОПШ. (Особистого професійного шляху).

Анкета «Особистий професійний шлях» зазвичай використовується як самостійне ознайомлювальне дослідження ситуації, в якій дані можуть бути використані для профорієнтаційної роботи. В анкеті використовується 16 відкритих питань щодо відповідних компонентів схеми побудови особистого професійного шляху.

Відповіді питання анкети складали першу частину дослідження. За тривалістю заповнення відводилося 30 хвилин. Цього часу було цілком достатньо для складання повної відповіді на кожне запитання. Варто зазначити, що чимало

запитань анкети змусили школярів замислитися. Предметом роздумів стали як кінцевий результат, так і способи його досягнення, шлях, яким досліджуваний має намір слідувати, і ті об'єктивні та суб'єктивні ресурси, які йому для цього знадобляться.

Бланк анкети та інтерпретація відповідей наведено у додатку А.

Дослідження професійних нахилів:

Найбільш вдалою, науково – упорядкованою та схематизованою методикою виявлення професійних схильностей, на наш погляд, є *«Диференціально – діагностичний опитувальник» Клімова Є.А.*. Він ґрунтується на класифікації професій, розробленої автором методики. В основу цієї класифікації автор поклав чотири ознаки, що характеризують усі існуючі професії. Це – предмет (об'єкт) праці, мета праці, знаряддя праці та умови праці [29, с. 156].

Усі професії відповідно до класифікації Є.А. Клімова можна розділити залежно від особливостей предмета праці на п'ять типів:

1) «людина-природа». Ведучий предмет праці – це рослини, тварини чи мікроорганізми;

2) «людина-техніка». Провідний предмет праці – технічні системи, речові об'єкти, матеріали, види енергії;

3) «людина-людина». Провідний предмет праці – люди, групи, колективи, спільності людей;

4) «людина-знак». Ведучий предмет праці - умовні знаки – цифри, коди, природні або штучні мови;

5) «людина-художній образ». Провідний предмет праці – художні образи, умови їх побудови.

Ця методика дозволяє у дослідженні визначити ступінь сформованості професійних нахилів учнів. А також проаналізувати відповідність яскраво або середньо вираженої професійної схильності з обраною професією та шкільними предметами, які вказані в анкеті «Особистий професійний шлях».

Як мотиваційна складова для респондентів було те, що дані отримані за методикою «Диференціально – діагностичний опитувальник» можна буде

використовувати при виборі підлітком напряму профільного навчання надалі, а для старшокласників, як критерій правильності – неправильності майбутнього вибору.

Бланк опитувальника, дешифратор та інтерпретація результатів наведено у додатку Б.

Дослідження комунікативних та організаційних схильностей: «Оцінка комунікативних та організаторських нахилів» В.В. Синявського та Б.А. Федоришина. Метою діагностики є вимірювання рівня розвитку комунікативних та організаторських здібностей у досліджуваних у певний період. Методика базується на принципі відображення та оцінки респондентом деяких особливостей своєї поведінки у різних ситуаціях (які знайомі досліджуваному з його власного досвіду). Відповіді респондентів будуються на основі самоаналізу досвіду своєї поведінки у тій чи іншій ситуації [37, с.165-170].

Комунікативні та організаційні здібності є професійно важливими якостями. З одного боку, вони необхідні для того, щоб відбутися в таких професіях, як вчитель, політик, менеджер і т.д., одним словом професії типу «людина – людина». З іншого боку, вони необхідні для вертикального зростання кар'єрними сходами, тобто просування по службі як начальник відділу, керівник групи або підприємства і т.д.

Бланк опитувальника, дешифратори та інтерпретація результатів наведено у додатку Б.

Дослідження міжособистісних взаємин у класі, групі: Методика «Соціометрія» запропонована Дж. Морено (додаток В). Ряд авторів розміщує соціометричне опитування в окрему категорію методів, поруч із анкетуванням, інтерв'юванням, спостереженням, експериментом. Але за сутністю техніки проведення соціометрія належить до опитувального методу, але його ускладнює процедура обробки даних. Також є різні способи організації самого дослідження з урахуванням вікових особливостей групи або цілей дослідження. Незважаючи на різноманітність варіантів, існує спільність у етапах проведення соціометричного дослідження [48, с.84].

Слід зазначити, що з даної методики важливим є підготовчий етап проведення. Він полягає у встановленні довірливих відносин дослідника та досліджуваних. Для створення необхідних умов учасники були проінформовані про цілі соціометричного дослідження та були переконані, що результати необхідні виключно для статистичної обробки. Далі слідує етапи збору та обробки даних.

Для дослідження міжособистісних взаємин у класі та групі нас цікавили такі показники: кількість позитивних виборів, кількість негативних виборів, і навіть розподіл учасників на міні-групи з урахуванням взаємних позитивних виборів.

І тому у таблицю, аналогічну соціометричному бланку у перший рядок вписуються прізвище та номер будь-якого члена групи, що має взаємний вибір. У перший стовпчик вписується його номер. Потім вписуються ті, хто перебуває у взаємному виборі з другим записаним, з третім, тощо, до тих пір, поки цей ланцюг не обривається. Далі формується наступна підгрупа. Те саме повторюється з будь-яким наступним, хто має взаємні вибори, і так далі. Останніми членами соціоматриці заносяться ті, хто не має взаємних позитивних виборів.

Таблиця 2.2

Виділення мікро-груп у соціоматриці

№	Хто обирає	Кого вибирає									
		1	4	7	11	9	8	3	5	6	10	2
1	Надія	X	*	*	*							
4	Василь	*	X			*						
7	Христина	*		X			*	*				
11	Катерина	*			X							
9	Ольга		*			X	*					
8	Максим	+		*			X					
3	Дмитро			*			+	X	*			

5	Ганна							*	X	*		
6	Микола								*	X	+	
10	Олександр		+					+			X	*
2	Михайло						+				*	X

Мікрогрупи розташовуються по діагоналі, що проходить з верхнього лівого в правий нижній кут таблиці. Чисельність їх, зазвичай, коливається від 2 до 7 людей.

Підібраний інструментарій тестів дозволив не лише особисто «познайомитися» з кожним досліджуваним за допомогою анкети, а й виявити основний напрямок професійних нахилів кожного та у міні групі зокрема. На додаток до цього, завдяки отриманим результатам є можливість проаналізувати ступінь поінформованості учнів про майбутню професію. Не менш цікавим є порівняння мотивації обраної професії у підлітків та юнаків. А також необхідною для подальшої профрієнтаційної роботи буде аналіз позначення учнями можливостей, перешкод та конкретних дій для реалізації професійного плану.

Опис методики та спосіб обробки даних наведено у додатках. Для вирішення завдань кількісного аналізу були використані такі статистичні методи дослідження:

Контент – аналіз. Це формалізований метод вивчення текстової інформації, що полягає в перекладі інформації, що вивчається, в кількісні показники та її подальшої статистичної обробки. Сутність методу контент-аналізу полягає у фіксації певних одиниць змісту, що вивчається. Процедура підрахунку у загальному вигляді подібна до стандартних прийомів класифікації за виділеними угрупованнями. Застосовується складання спеціальних таблиць, застосування комп'ютерних програм та спеціальних формул [48, с.52].

Коефіцієнт відмінностей виразності ознаки Манна-Уітні. Критерій використовується для порівняння непов'язаних або незалежних вибірок, причому ці вибірки можуть бути взяті з однієї або різних генеральних сукупностей. Таким чином, для нескладних вибірок характерно, що до них обов'язково входять різні

досліджувані.

Для оцінки достовірності відмінностей між нескладними вибірками використовується низка непараметричних критеріїв. Одним із найпоширеніших є критерій U. Цей критерій застосовують для оцінки відмінностей за рівнем вираженості будь-якої ознаки для двох незалежних (незв'язних) вибірок. При цьому вибірки можуть відрізнятися за кількістю досліджуваних [37, с. 102].

Критерій Крускала-Уолліса. Критерій призначений для оцінки відмінностей одночасно між трьома, чотирма і т.д. вибірками за рівнем будь-якої ознаки. Він дозволяє встановити, що рівень ознаки змінюється під час переходу від групи до групи, але і вказує напрям цих змін. Усі індивідуальні значення ранжуються так, якби це була одна велика вибірка. Потім всі індивідуальні значення повертаються у свої початкові вибірки і підраховуються суми отриманих ними рангів окремо по кожній вибірці. Якщо в одній із вибірок переважатимуть низькі значення рангів, в іншій – високі, а в третій – середні, то критерій H дозволить встановити ці відмінності [37, с. 105].

Однофакторний дисперсійний аналіз. Дисперсійний аналіз, запропонований Р. Фішером, є статистичним методом, призначеним для виявлення впливу низки окремих чинників на результати експериментів. Цей метод базується на припущенні про те, що якщо на об'єкт (групу досліджуваних) впливає кілька незалежних факторів та їх вплив складається, то загальну дисперсію значень ознаки, що характеризує об'єкт (групу досліджуваних), можна розкласти на суму дисперсій, що виникають внаслідок впливу кожного окремого фактора, а також обумовлених випадковими впливами (залишкова дисперсія). Порівняння дисперсій, зумовлених впливом різних чинників, із випадковою (залишковою) дисперсією дозволяє оцінити значущість внеску кожного з чинників, тобто, оцінити достовірність цих впливів. Однофакторний дисперсійний аналіз дозволяє уточнити ступінь впливу незалежної змінної [37, с. 79].

Вибір методів математичної статистики обумовлений завданнями дослідження. Поряд із зазначеними методами, застосовувалися також t критерій

Стьюдента, коефіцієнт кореляції Пірсона. Математична обробка проводилася у програмі SPSS.

2.2 Аналіз результатів емпіричного дослідження

Емпіричне дослідження професійного самовизначення підлітків та юнаків були проведені відповідно до описаних методик. Нижче наведено результати, отримані за всіма зазначеними методиками.

Анкета «Особистий професійний шлях»

Розглянемо деякі відповіді на питання анкети, які є найбільш інформативними для реалізації розв'язання завдань дослідження. У таблиці 2.3 представлено розподіл усіх відповідей респондентів щодо питання *«Ким би ви хотіли стати (за професією) через 10 років?».*

Таблиця 2.3

Розподіл відповідей респондентів щодо статусу вибору професії

(за результатами анкетування) n=159

Вік / стать	13-14 років		16-17 років		19-25 років	
	Ю	Д	Ю	Д	Ю	Д
Статус респондента						
Не зроблено вибір	44%	12%	0%	19%	17%	12%
Частково зроблено вибір	6%	29%	14%	29%	8%	10%
Зроблено вибір	50%	59%	86%	52%	75%	78%

Примітка: (тут і далі): Ю – юнаки Д - дівчата

У таблиці респонденти розподілені за статусом відповіді про певний вибір професії, віком та статтю. За всіма трьома критеріями можна спостерігати відмінності.

50% юнаків та 59% дівчат віку 13-14 років, 86% юнаків та 52% дівчат 16-17 років та 75% юнаків та 78% дівчат віку 19-25 років на сьогоднішній день зробили вибір майбутньої професії. Такий розподіл відповідає віковим особливостям у

проблемі професійного самовизначення. Розподіл позитивних відповідей за критерієм «стать» мають відмінність лише у підлітковому віці та у віці ранньої юності.

Відповідям респондентів, які вказали кілька різних професій, наприклад, «журналіст, лінгвіст», було надано статус «частково зроблений вибір». Також цей статус було надано відповідям, які вказують не конкретну професію, а підприємство, на якому хотілося б працювати надалі, наприклад завод, лабораторія, університет, школа, МНС тощо. За статевим критерієм можна відзначити, що дівчатам більш властиво мати кілька варіантів професій або достатньо розуміти сферу діяльності, в якій вони хотіли б працювати за власною мотивацією. Найбільші труднощі у виборі професії мають підлітки, переважно підлітки-юнаки. Цю особливість також наголошує Гуріна Н. у своєму емпіричному дослідженні, вказуючи що у дівчат до 14 – 15 років вибір професії більшою мірою виявляється сформованим, тоді як у юнаків до 14 – 16 років підвищується невизначеність професійного вибору [22].

Виявилося, цікавим розподіл всіх позитивних відповідей на друге питання анкети виходячи з категоризації професійних схильностей за Клімовим Є.О.: «людина – природа», «людина – техніка», «людина – людина», «людина – знак» та «людина – художній образ». Ця методика дозволяє визначити тип професії, який найбільше підходить, тобто, професійне спрямування підлітків. Розподіл результатів представлений на рисунку 2.1.

На діаграмі ми бачимо розподіл домінуючих типів професій

Рис.2.1. Розподіл типів професійного спрямування серед підлітків

Звісно, треба пам’ятати, що люди з «чистим» типом професійного спрямування майже ніколи не зустрічаються. Тип, що найбільше підходить підлітку, ми визначали як домінуючий. Найбільше представлене професійне спрямування «людина-людина» – 28 % респондентів, для такого типу підходять усі професії, що пов’язані з обслуговуванням, допомогою чи спілкуванням з іншими людьми. Звісно, що це спрямування більше типово для дівчат. Другий по представленості серед учнів становить тип «людина-техніка», що свідчить про краще освоєння підлітками технічних напрямів роботи. Фактично порівну у вибірці представлені тип «людина-знак» та «людина-природа». Перша характеризує всі професії, пов'язані з обрахуванням, цифровими та літерними знаками, в тому числі і музичні спеціальності, а друга – всі професії, пов'язані з допомогою тваринам, догляду за рослинами, лісовим господарством тощо. І найменш представлене серед досліджуваних професійне спрямування «людина-художній образ», що описує схильність до творчих професій.

Такий розподіл типів професійного спрямування є очікуваним та адекватним для підлітків, оскільки школи непрофільні і підлітки ще не спрямовані на конкретну спеціальність, але вже мають уявлення про свої професійні інтереси та вподобання. n=101

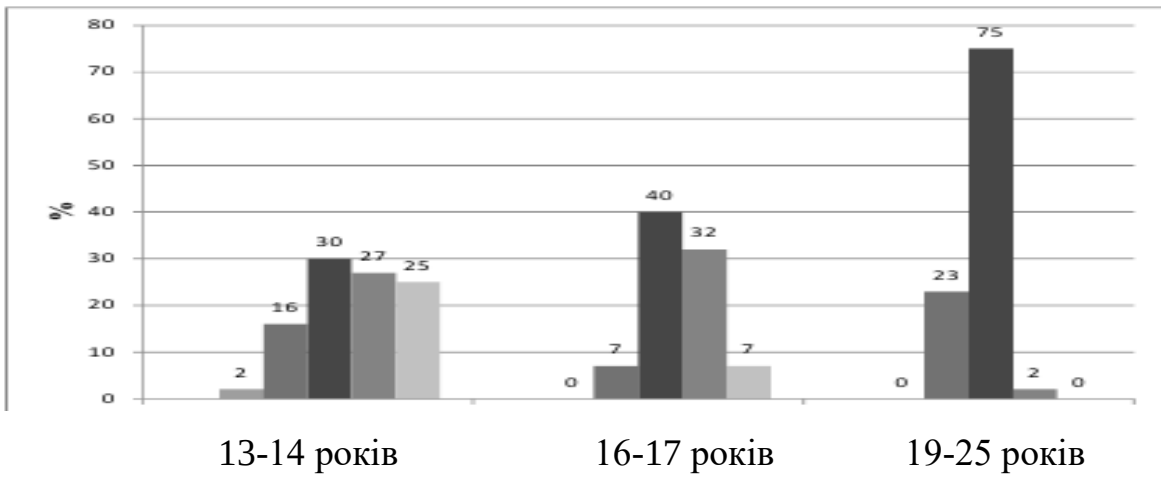

Рис.2.2.Розподіл респондентів на вибір професії (на підставі анкети), %

- Л-П - «людина – природа»
- Л -Ч - «людина – людина»
- Л -З - «людина – знак»
- Л -Х – «людина – художній образ».

Серед відповідей щодо категоризації професійних нахилів найбільший інтерес становлять школярі. Студенти на сьогоднішній день здобувають професійну освіту у ЗВО і більшість із них збираються працювати за спеціальністю (78%). У підлітків видно, що вибір професії представлений у всіх категоріях. Найбільшою популярністю користуються професії «людина – людина», найменшою – «людина – природа».

З діаграми на рис. 2.2 видно, що у 10 класі є два найбільш яскраво вираженого вибору напряму: «людина – людина» і «людина – знак». Слід зазначити, що респонденти знаходяться у віковому періоді, коли відбувається об'єднання пізнавальних та професійних інтересів учнів. Також тут можна брати до уваги факт, що юнаки та дівчата в 10 класі вибирають професію виходячи з її затребуваності перспективності, наприклад, програміст, або виходячи з доступного способу здобуття професії, наприклад, вчителі різних предметів.

На питання *«У чому бачите сенс свого професійного життя?»* за інструкцією респонденти не були обмежені у кількості відповідей. Деякі обмежилися однозначною відповіддю, хтось вважав за необхідне вказати дві чи три мотивації вибору професії. Всі відповіді були розподілені на 5 підгруп із найбільш популярними думками. n=190

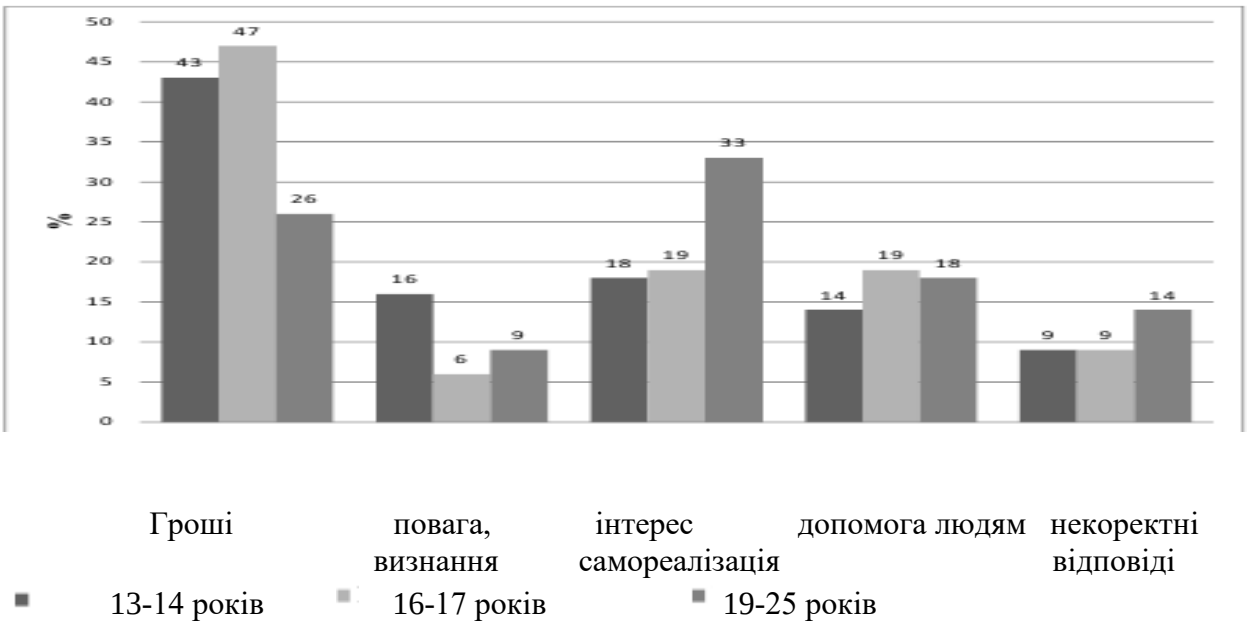

Рис.2.3. Розподіл респондентів за критеріями «сенс майбутньої професії», «вік» та «стать», %

Матеріальна мотивація найпопулярніша серед школярів. 43% респондентів віку 13-14 років та 47% респондентів віку 16-17 років вказали цю відповідь. Можливо, це пов'язано з тим, що більшість школярів розглядають майбутню професію виключно як можливість бути незалежним та самостійним (за результатом анкетування). Це відповідає віковій потребі в автономії, незалежності, свободі та бажанні прийняти права та обов'язки дорослої людини.

Друге місце серед підлітків посідає інтерес та самореалізація (18%). На третьому місці – повага та визнання і лише на четвертому – допомога людям.

Для старшокласників однаково важливими виявилися мотиви, такі як «допомога людям», «цікавість, самореалізація». І лише 6% відповідей було про значення поваги та визнання в роботі.

Серед студентів спостерігається тенденція до гармонізації внутрішніх та зовнішніх мотивів вибору професії, що є найсприятливішою ситуацією для процесу професійного самовизначення. У студентів можна прослідкувати таку ієрархію мотивів. На першому місці – інтерес та самореалізація (33%), на другому – матеріальна складова професії (26%), на третьому – допомога людям (18%) та на останньому місці – повага та визнання (9%)

9% підлітків, 9% старшокласників та 14% студентів не змогли пояснити або дали не коректні відповіді, наприклад «заради життя», «щоб було місце в житті» (за результатом анкетування).

Відповіді респондентів на запитання *«Напишіть три найнеприємніші моменти, пов'язані з майбутньою професією»* були поділені на три категорії.

До категорії «Знає» потрапили відповіді, які описували ситуації, що стосуються безпосередньо професії. Наприклад, високий рівень відповідальності (лікар), високе фізичне навантаження, травми (хореограф).

До категорії «частково знає» потрапили некоректні відповіді. Учні шкіл із категорії «частково» вказують неприємні моменти, пов'язані з умовами роботи, наприклад коротку відпустку, недружній колектив, завантаженість тощо. Відповіді студентів зазначають причини, пов'язані з працевлаштуванням, конкуренцією у професії.

Знання неприємних моментів пов'язаних із майбутньою професією відображає один із критеріїв професійного самовизначення – орієнтація у часі. Доцільно в рамках поставлених завдань дослідження конкретизувати відповіді з категорії «знає» за критеріями «стать» та «вік».

У результатах діаграми можна спостерігати певну тенденцію. Дівчата у всіх вікових групах переважно мають уявлення про неприємні моменти, пов'язані з майбутньою професією. n=159

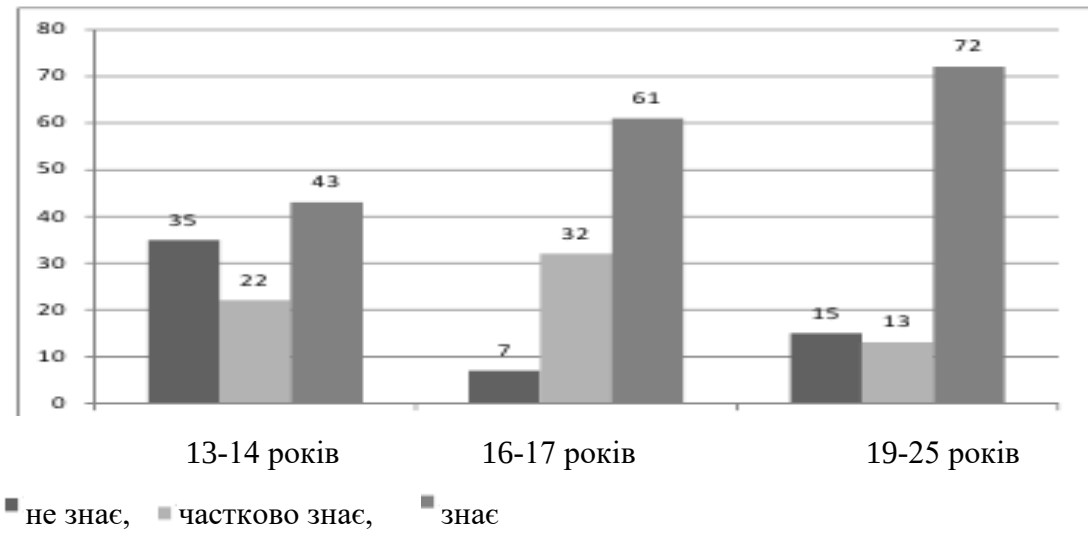

Рис. 2.4. .Розподіл позитивних відповідей респондентів на питання про три неприємні моменти, пов'язані з майбутньою професією за критеріями «стать» та «вік», %

Ще одне питання, яке виявилося показовим для вирішення завдань дослідження *«Чи є у вас резервні варіанти вибору? Які?»* Всі відповіді на це питання були розподілені у кожній віковій групі на дві категорії «є» чи «ні» резервний варіант професії. n=100

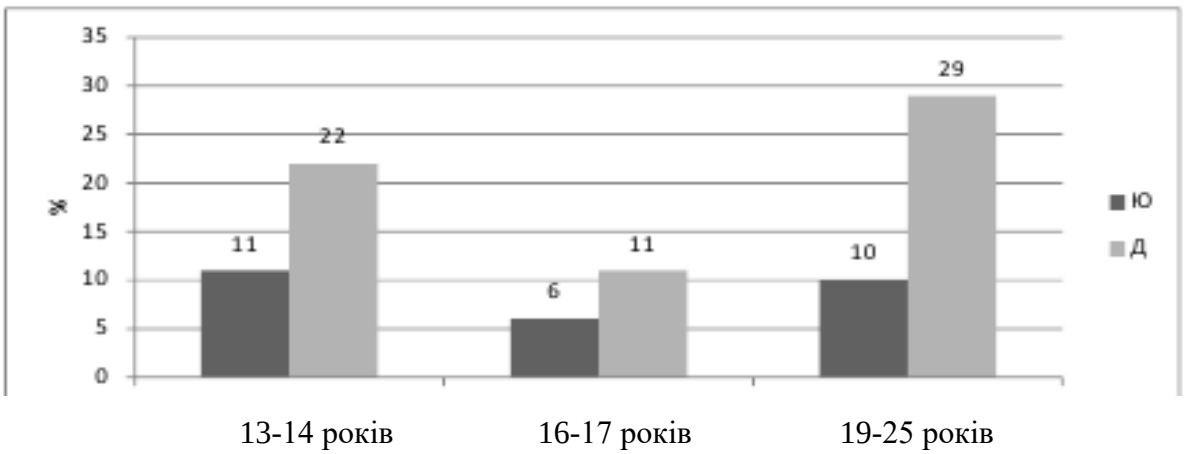

Рис.2.5.Розподіл відповідей респондентів за критерієм «наявність резервного плану» та «вік», %

З рисунка 2.5 видно, що учні школи більшою мірою зацікавлені у наявності резервних варіантів вибору. 60% підлітків та 64% старшокласників розглядають резервні варіанти із суміжних спеціальностей або орієнтуються на професійний напрямок додаткових позакласних занять. Можливо, це сформовано тією обставиною, що школярі мають не лише обрати професію, виходячи зі своїх інтересів, а також обрати навчальний заклад, в якому вони отримуватимуть професійну освіту. У цьому контексті бажано мати кілька варіантів вибору професійного шляху.

Студенти так чи інакше зробили вже вибір професії. Вибравши спеціальність, факультет. 52% опитаних студентів впевнені в обраній професії і тому не вважають за потрібне мати запасні варіанти (за результатами анкетування). 48% студентів розглядають варіанти у суміжних спеціальностях, на випадок, якщо не вдасться влаштуватися за фахом. Також у цій же категорії є студенти, які не збираються працювати за обраною спеціальністю і вони вже мають варіанти професій, за якими вони працюватимуть після закінчення вузу.

Активність у своїх намірах здійснення професійних планів відображала відповідь на запитання *«Що ви зараз вже робите для реалізації своїх планів, окрім хорошого навчання?*

Відповіді респондентів було розподілено на дві категорії щодо актуальних дій для здійснення їх професійних планів.

n=159

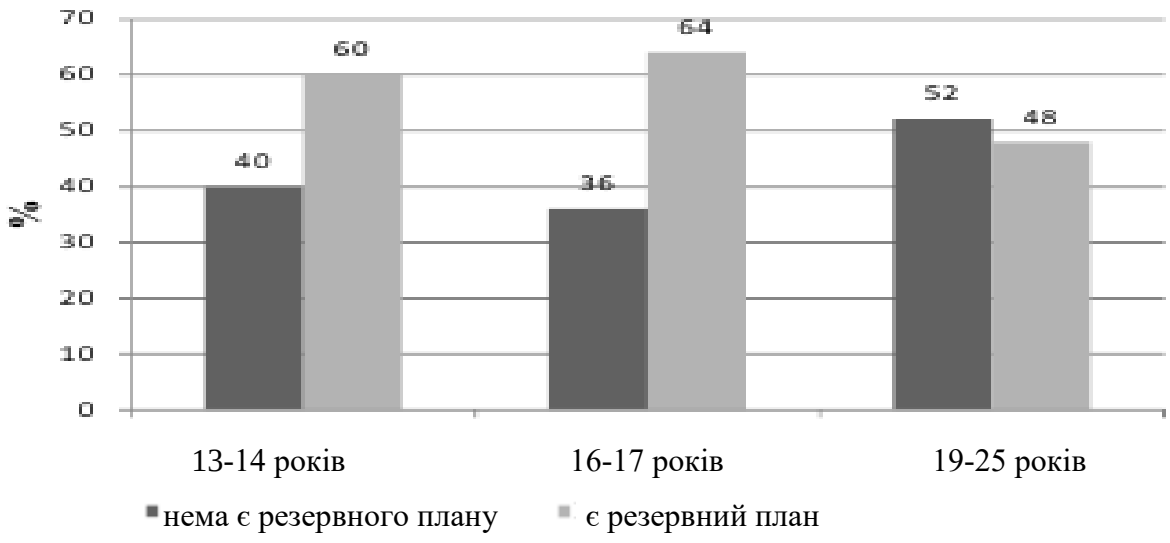

Рис. 2.6. Розподіл відповідей респондентів на питання 7 за критерієм «вік», %

На рисунку 2.6 можна бачити, що у 60% підлітків, 64% старшокласників та 52% студентів частково реалізовують свої професійні цілі. На рівні підлітків це проявляється у пошуку здобуття професії, збирання інформації про умови вступу до професійного навчального закладу, відвідування позашкільних занять. Старшокласники виявляють зацікавленість у відвідуванні додаткових курсів, репетиторів, участі у конференціях, олімпіадах, тобто дії спрямовані на вступ у конкретний професійний навчальний заклад (за результатами анкетування). Студенти на своєму етапі професійного становлення здійснюють професійні проби, беруть участь у конференціях, вивчають спеціальні спеціальності за своїм напрямком на виробничих сайтах (за результатами анкетування).

Найбільший відсоток активних респондентів групи старшокласників (64%). Можна зробити припущення, що для старшокласників реалізація своїх намірів у досягненні професійної мети найбільш актуальна на сьогодні порівняно з підлітками та студентами. На них очікує випускний клас, державна підсумкова атестація, які багато в чому визначають подальшу траєкторію професійного маршруту, а саме вступ до професійного навчального закладу. Активні дії в галузі додаткових курсів, занять із репетиторами сьогодні в майбутньому мають обернутися у вигляді хороших результатів з НМТ, і тим самим забезпечити вступ до ЗВО за бажаною спеціальністю, а не за «залишковим» принципом.

Диференційно-діагностичний опитувальник n=77

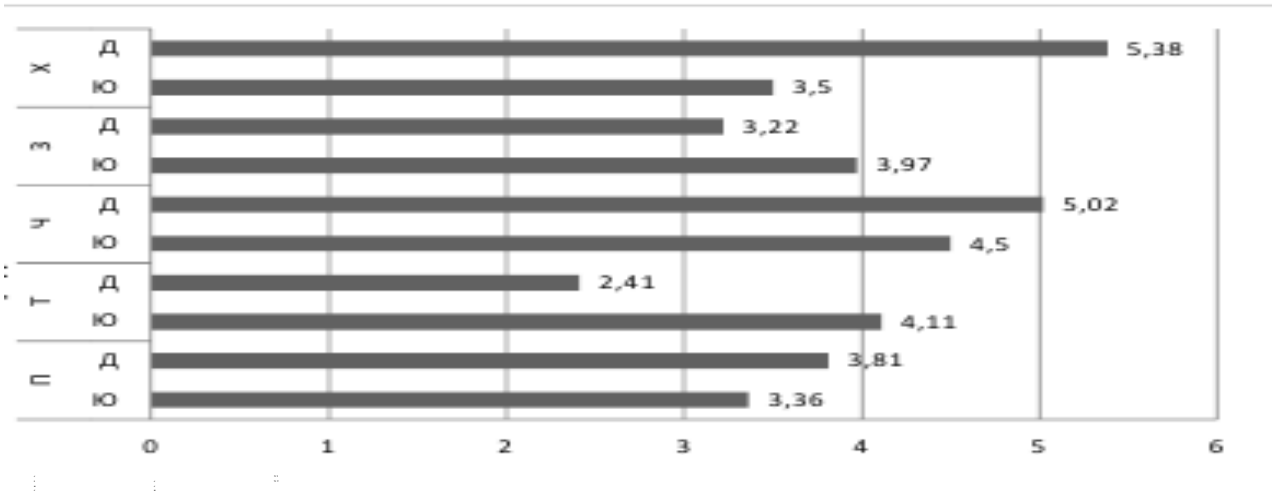

Рис. 2.7 Розподіл респондентів віку 13-14 років за критеріями «професійні схильності» та «стать», середнє значення

З результатами методики, представленої на рисунку 2.7, у юнаків – підлітків ступінь виразності професійних нахилів розподілилася так:

Серед юнаків-підлітків: 1. «людина – людина» - 4,5; 2. «людина – техніка» - 4,11; 3. “людина - знак” - 3,97; 4. «людина – художній образ» – 3,5; 5. “людина - природа” - 3,36.	Серед дівчат-підлітків: 1. «людина – художній образ» – 5,38. 2. «людина – людина» - 5,02 3. «людина – природа» - 3,81 4. «людина – знак» - 3,22 5. «людина – техніка» - 2,41.

n=28

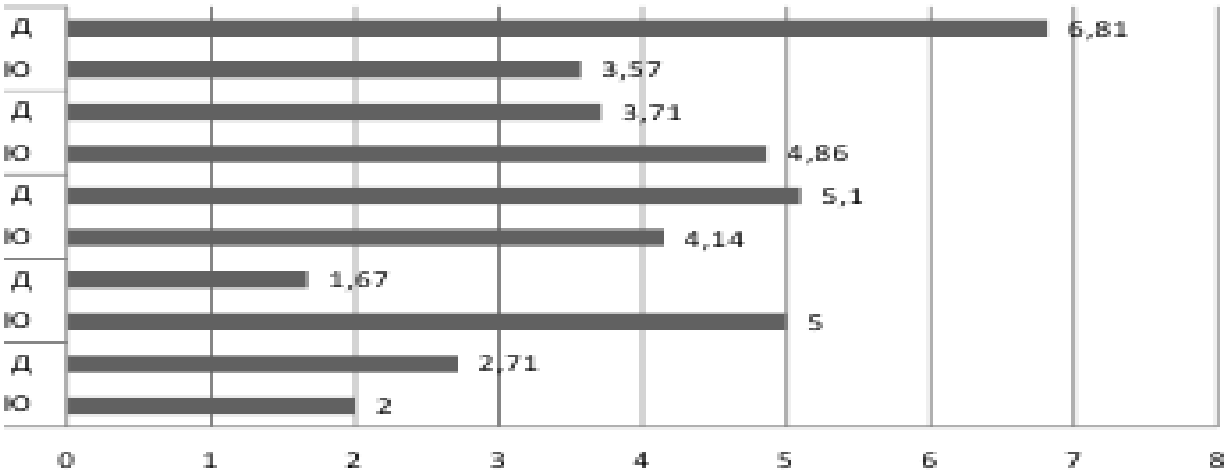

Рис. 2.8.Розподіл респондентів віку 16-17 років за критеріями «професійні схильності» та «стать», середнє значення

З результатів методики, представлених на рисунку 2.8, у юнаків – старшокласників ступінь виразності професійних схильностей розподілилася так:

Серед юнаків- старшокласників: 1. «людина – техніка» – 5 2. «людина – знак» – 4,86 3. «людина – людина» – 4,14 4. «людина – художній образ» – 3,57 5. «людина – природа» – 2.	Серед дівчат- старшокласниць: 1. «людина – художній образ» – 6,81 2. «людина – людина – 5,1 3. «людина – знак» – 3,71 4. «людина – природа» – 2,71 5. «людина – техніка» –1,67

n=54

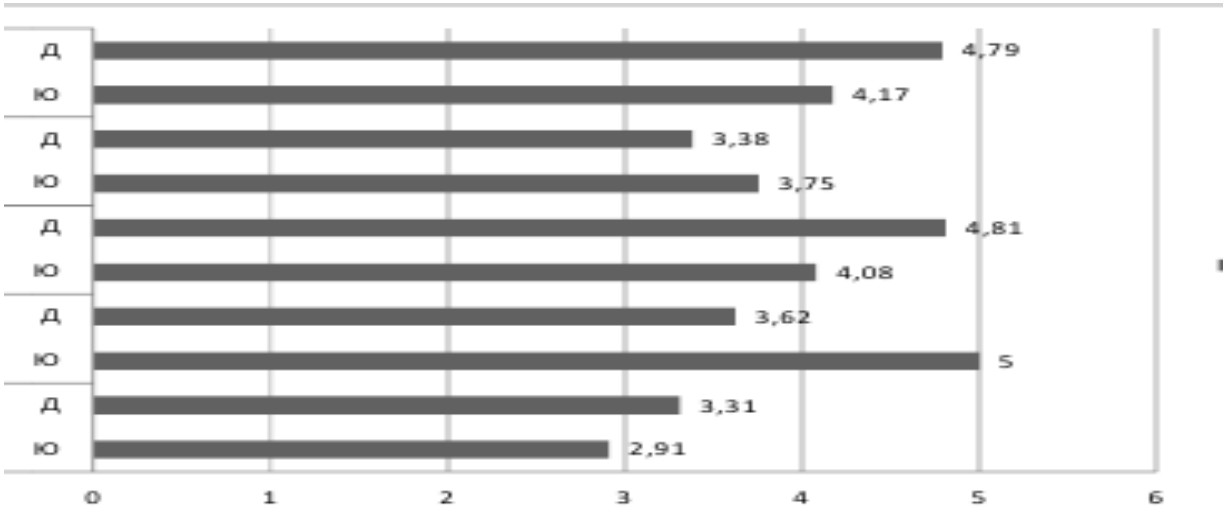

Рис 2.9.Розподіл респондентів віку 19-25 років за критеріями «професійні схильності» та «стать», середнє значення

З результатів методики представлених на рисунку 2.9, у юнаків – студентів ступінь виразності професійних нахилів розподілилася таким чином:

Серед юнаків- студентів:	Серед дівчат- студенток:
1. «людина – техніка» – 5	1. «людина – людина – 4,81
2. «людина – художній образ» – 4,17	2. «людина – художній образ» – 4,79
3. «людина – людина» – 4,08	3. «людина – техніка» – 3,62
4. “людина - знак” – 3,75	4. “людина - знак” – 3,38
5. «людина – природа» – 2,91.	5. “людина - природа” – 3,31.

Аналізуючи значення, отримані за допомогою методики, доцільно виділити деякі подібності та відмінності між віковими групами. У дівчат – школярок максимальне значення за критерієм «людина – художній образ» (5,38 – підлітки, 6,81 – старшокласниці). Найменше значення за критерієм «людина – людина» (5,02 – підлітки, 5,1 – старшокласниці). У дівчат – студенток максимальне значення за критерієм «людина – людина» (4,81) і трохи менше «людина – художній образ» (4,79). У дівчат студенток вище значення за категорією «людина – техніка» (3,62), тоді як у дівчат – школярок на останньому місці (2,41 – підлітки,

1,67 – старшокласниці). Така відмінність може бути пояснена особливостями вибірки, оскільки студентки представлені двома факультетами: математичним, яким більш властиві професійні схильності категорії «людина – техніка», «людина – людина» та педагогіки, психології та соціальної роботи, яким більше властиві професійні схильності категорії «людина – людина». У юнаків усіх вікових груп найменше значення за категорією «людина – природа» (3,36 – підлітки, 2 – старшокласники, 3,31 – студенти). У юнаків – старшокласників (5) та юнаків – студентів (5) максимальне значення за категорією «людина – техніка», на відміну від юнаків – підлітків, у яких дана категорія на другому місці за значеннями (4,11). За іншими критеріями серед юнаків подібності немає.

Комунікативні та організаційні здібності

Перейдемо до розгляду значень набутих за методикою «комунікативні та організаційні здібності» у підлітків та юнаків, подані в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Виразність рівня комунікативних та організаційних здібностей у підлітків та юнаків n=159

Вік	К		О	
	Ю	Д	Ю	Д
13-14 років	3,61	2,8	3,44	3,24
16-17 років	2,57	2,52	2,86	3,19
19-25 років	2,75	2,9	3,25	3,62

Примітка (тут і далі): К – комунікативні здібності О – організаційні здібності

За даними дослідження можна стверджувати, що показники комунікативних і організаційних здібностей в юнаків – підлітків результати вищі (3,61), ніж в дівчат – підлітків (2,8). Відносно рівні значення у старшокласників та студентів за критерієм «стать». Організаційні здібності найбільше виражені у

юнаків підлітків (3,44), ніж у дівчат – підлітків (3,24). Протилежна ситуація у старшокласників та студентів.

Аналіз результатів дослідження за допомогою критерію Манна-Уітні для незалежних вибірок дозволив отримати результати, які представлені на рис. 2.10. За нульову гіпотезу було прийнято, що розподіл є однаковим для категорії «стать»

n=159

16	Розподіл К є однаковим за критерієм «стать»	Критерій U Манна-Уітні для незалежних вибірок	0,13	Нульова гіпотеза відхиляється
17	Розподіл О є однаковим за критерієм «стать»	Критерій U Манна-Уітні для незалежних вибірок	0,696	Нульова гіпотеза приймається

Рис.2.10.Показники коефіцієнта відмінностей Манна-Уітні для незалежних вибірок за критерієм «стать»

У таблиці 2.5 представлені значення, отримані за допомогою кореляційного аналізу (коефіцієнт кореляції Пірсона). Яке значення р?

Таблиця 2.5

Результати за t-критерієм Стьюдента між юнаками та дівчатами n=159

	стать	N	Середнє	Середньоквадратичне відхилення	Середньоквадратична помилка середнього
К	Д	104	2,788	1,2122	0,1189
	Ю	55	3,291	1,3006	0,1754
О	Д	104	3,385	0,9685	0,0950
	Ю	55	3,327	0,9623	0,1325

Таким чином, коефіцієнт виразності ознаки Манна-Уітні, результати за t-

критерієм Стьюдента, свідчать, що відмінності між юнаками та дівчатами існують тільки за комунікативними здібностями і переважно у юнаків. Відмінності щодо організаційних здібностей статистично не значущі.

Соціометрія

Результати за методикою “соціометрія” фіксувалися для дослідженням за критерієм «взаємний позитивний вибір». У таблиці 2.6 можна побачити розподіл результатів взаємних виборів у класах, групах у відсотковому співвідношенні. А на підставі позитивних виборів було виділено міні-групи для подальшого дослідження загальних переваг усередині груп.

Таблиця 2.6

Розподіл взаємних позитивних виборів у класі групи за критеріями «вік» і «стать» n=159

Вік	0 виборів		1 вибір		2 вибору		3 вибору	
	Ю	Д	Ю	Д	Ю	Д	Ю	Д
13-14 років	39%	24%	33%	43%	28%	32%	0%	0%
16-17 років	43%	24%	29%	24%	14%	52%	14%	0%
19-25 років	17%	17%	17%	38%	50%	46%	17%	0%

Цікавим виявилося порівняння результатів, отриманих на 2 відповідь анкети, та результатів за методикою «Диференціально – діагностичний опитувальник». На рис. 2.11 можна побачити відповіді, які були розподілені за такими категоріями: «частковий збіг», «не збіг». До категорії «повний збіг» потрапили відповіді, чий вибір професії та найбільший результат за методикою «Диференціально – діагностичний опитувальник» збіглися. Категорія «частковий збіг» передбачає, що вибір професії не збігся з яскраво вираженими професійними здібностями, але збігся зі схильністю до значення 5 або 6, або зроблено вибір професії.

Найбільший відсоток збігів вибору професії з виразністю професійних

нахилів можна відзначити у респондентів підліткового віку. За критерієм «стать» у віковій групі 13-14 років у дівчат-підлітків більшою мірою (69%), ніж у юнаків-підлітків (56%). Максимальне значення збігів у старшокласників посідає категорія «частковий збіг». У дівчат - старшокласниць більшою мірою (50%), ніж в юнаків – старшокласників (40%). Що стосується студентського віку, то серед юнаків та дівчат досить рівномірно розподілилися результати без яскраво виражених проявів у якійсь із категорій.

n=101

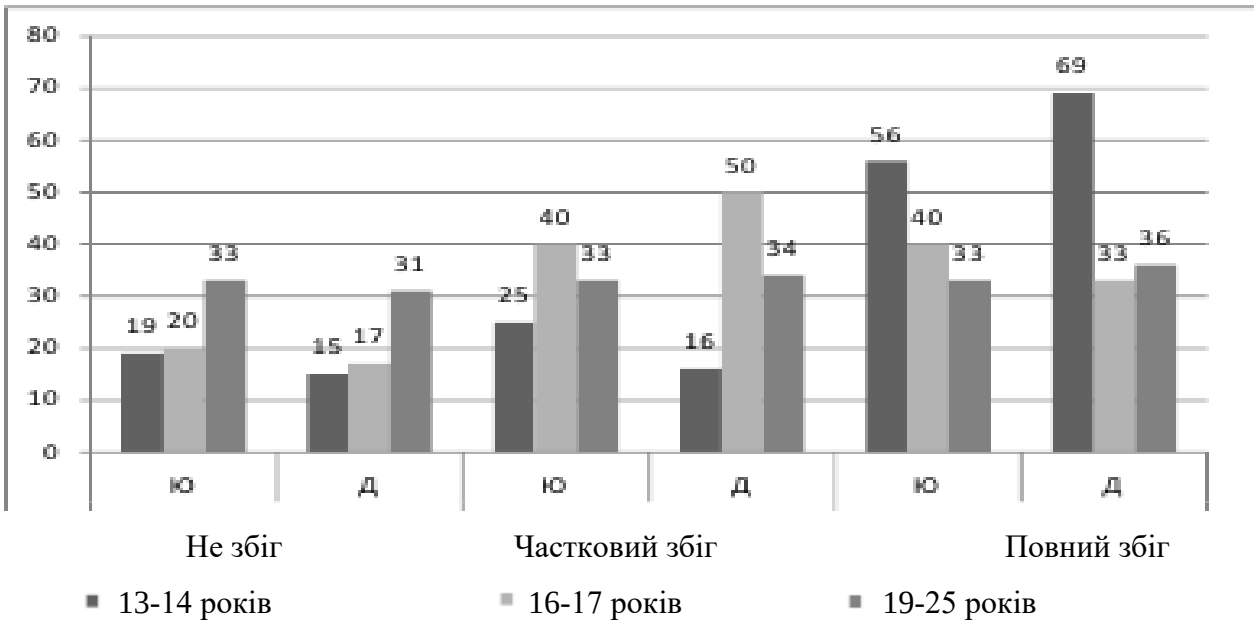

Рис 2.11.Розподіл результатів збігу вибору професії та виразності професійних нахилів респондента за критеріями «вік» та «стать», %

Виходячи з результатів гістограми, можна припустити, що вибирати професію, орієнтуючись на свої здібності та інтереси властиво респондентам підліткового віку.

На рисунку 2.12 представлені результати кореляційного аналізу (коефіцієнт кореляції Пірсона, рівень значущості = 0,95) між показниками результатами збігу вибору професії та виразності професійних здібностей з деякими питаннями анкети у респондентів та професійними напрямками.

n=101

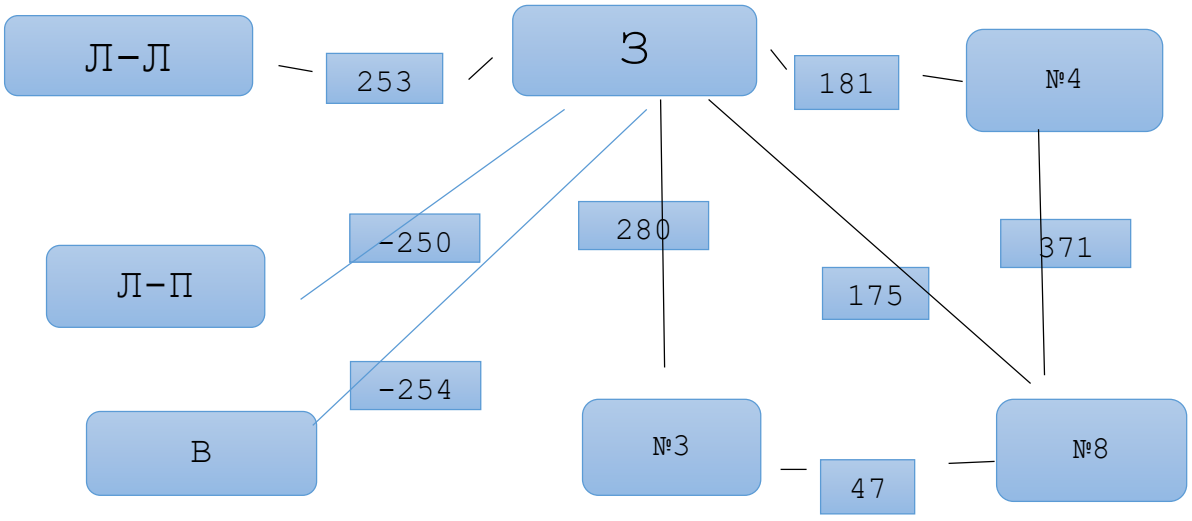

Рис 2.12. Кореляційна плеяда. Нічого не зрозуміло, перемалювати

Примітка:

З – збіг вибору професії та виразності професійних здібностей В-вік

№3, №4, №8 – середнє значення відповіді питання №3, №4, №8.

Кореляційні зв'язки представлені без нуля.

У респондентів, які зробили вибір професії, спостерігаються позитивні кореляційні зв'язки між збігами вибору професії та виразності професійних здібностей та професійними схильностями категорії «людина – людина», а також з повнотою відповідей на питання анкети: професійна мотивація респондента, знання про неприємні моменти дії задля досягнення своєї професійної мети. Негативні кореляційні зв'язки між збігами вибору професії та виразності професійних нахилів та професійними нахилами категорії «людина – природа».

Таким чином, на основі кореляційного аналізу можна припустити, що для даної вибірки властиво збіг професійних нахилів та вибір професії з категорії «людина – людина» та не властиво для категорії «людина – природа». Можна припустити, що збіг вибору професії та професійних нахилів більш властивий респондентам молодшого віку. Так само можна зробити припущення, що в цій вибірці вибір професії, який збігається з професійними нахилами, допомагає

сформулювати коректний зміст майбутньої професійної діяльності, сформувати уявлення про всі аспекти професії, в тому числі і негативні, і вже робити дії для досягнення своїх цілей.

З метою з'ясування особливостей впливу шкали «збіг вибору професії та професійних нахилів» було проведено однофакторний дисперсійний аналіз. Отримані результати показали значущість від віку ($F(5.122) = 0.007$, $p=0.01$), від професійних нахилів категорії «людина – природа» ($F(4.275)=0.016$, $p=0.05$) та категорії «людина – людина» ($F(5.076) = 0.008$, $p = 0.01$). Вивчення залежності шкали та відповіді на 3 питання анкети про сенс майбутньої професії значущості не виявило ($F(4,290) = 0,16$).

Проаналізувавши результати нашого дослідження за допомогою критерію Манна-Уітні для незалежних вибірок, ми отримали результати, які наведені в таблиці 2.7. За нульову гіпотезу було прийнято, що розподіл є однаковим для категорії «стать».

Таблиця 2.7

Показники коефіцієнта Манна-Уітні відмінностей для незалежних вибірок за критерієм «стать»

n=77

1	Нульова гіпотеза	Критерій	Знач.	Рішення
2	Розподіл є однаковим за критерієм «стать»	Критерій U Манна-Уітні для незалежних вибірок	,103	Нульова гіпотеза приймається
	Розподіл а2 є однаковим за критерієм «стать»	Критерій U Манна-Уітні для незалежних вибірок	,025	Нульова гіпотеза відхиляється

Примітка (тут і далі):

а2 – відповіді на запитання анкети про вибір професії

Таблиця 2.8

Статистично значущі відмінності за статтю n=77

	стать	Н	Середнє	Середньоквадратичне відхилення	Середньоквадратична помилка середнього
А2	Д	104	3990	1,3182	0,1293
	Ю	55	3,481	1,5381	0,2074

Отже, коефіцієнт Манна-Уітні виразності ознаки свідчить, що у розподілі відповіді питання про вибір професії існують відмінності за критерієм «стать» з великим середнім значення в дівчат (3,990).

Ще однією гіпотезою емпіричного дослідження було припущення, що у підлітковому та юнацькому віці є взаємні зв'язки між професійними намірами та комунікативними якостями.

Позитивна кореляція спостерігається між комунікативними нахилами та професійними з категорій «людина – людина», що є абсолютно природним, оскільки професії категорії «людина – людина» мають на увазі наявність високого рівня комунікативних нахилів [57, с.18]. Позитивна кореляція між комунікативними нахилами та професійними з категорій «людина – техніка» викликана особливостями вибірки. Так у юнаків – підлітків та юнаків старшокласників досить високі показники результатів за методиками «диференційно-діагностичний опитувальник» та «комунікативні та організаційні здібності». Імовірно, що високий рівень комунікативних здібностей у школярів може бути наслідком гуманітарної спрямованості шкіл – гімназій, ліцеїв, де навчаються респонденти – школярі.

Було визначено, що професійне самовизначення підлітків та юнаків залежить в тому числі і від комунікативних здібностей зазначених вікових категорій.

Висновки до другого розділу

В розділі описано емпіричне дослідження виявлення взаємозв'язку професійного самовизначення сучасних підлітків та юнаків із розвитком комунікативних х якостей.

Проведене дослідження показало, що 101 респондент визначився на сьогоднішній день із вибором професії. З них 50% юнаків та 59% дівчат віку 13-14 років, 86% юнаків та 52% дівчат 16-17 років та 75% юнаків та 78% дівчат віку 19-25 років. Найбільші труднощі у виборі професії мають підлітки, переважно підлітки-юнаки (44%). Що підтверджує першу гіпотезу дослідження.

Найбільш повні відповіді про негативні моменти, пов'язані з майбутньою професією, змогли вказати 72% студентів, 61% старшокласників і лише 43% підлітків.

Найбільший відсоток, що відображає ступінь активності у реалізації професійних цілей сьогодні, серед респондентів групи старшокласників (79%). Сьогоднішні зусилля мають обернутися у вигляді хороших результатів НМТ, і тим самим забезпечити вступ до ЗВО за бажаною спеціальністю, а не за «залишковим» принципом.

Цікавим залишається факт вибору сенсу майбутньої професії. 43% респондентів віку 13-14 років та 47% респондентів віку 16-17 років вказали матеріальну мотивацію. Серед студентів на першому місці – інтерес та самореалізація (33%), на другому – матеріальна складова професії (26%), на третьому – допомога людям (18%) та на останньому місці повага і визнання (9%).

Порівняння результатів всіх виборів професій, виходячи з категоризації професійних здібностей за Клімовим Є.О., та результатами за методикою «Диференціально – діагностичний опитувальник» показало, що найбільший відсоток збігів вибору професії з виразністю професійних нахилів можна відзначити у респондентів підліткового віку. За критерієм «стать» у віковій групі 13-14 років у дівчат-підлітків більшою мірою (69%), ніж у юнаків-підлітків

(56%). Максимальне значення збігів у старшокласників посідає категорія «частковий збіг». У дівчат - старшокласниць більшою мірою (50%), ніж в юнаків – старшокласників (40%). Що стосується студентського віку, то серед юнаків та дівчат досить рівномірно розподілилися результати без яскраво виражених проявів у якійсь із категорій.

З метою з'ясування особливостей впливу шкали «збіг вибору професії та професійних нахилів» було проведено однофакторний дисперсійний аналіз. Отримані результати показали значущість від віку ($F(5.122) = 0.007$, $p=0.01$), від професійних нахилів категорії «людина – природа» ($F(4.275)=0.016$, $p=0.05$) та категорії «людина – людина» ($F(5.076) = 0.008$, $p = 0.01$). Вивчення залежності шкали та відповіді питання анкети про сенс майбутньої професії значимості не виявило ($F(4,290) = 0,16$).

Ще однією гіпотезою емпіричного дослідження було припущення, що у підлітковому та юнацькому віці є взаємні зв'язки між професійними намірами та комунікативними якостями. Ця гіпотеза підтверджується позитивною кореляцією між комунікативними нахилами та професійними з категорій «людина – людина», що підтверджується теоретичними аспектами.

Таким чином, в рамках аналізу отриманих даних, нами було проведено якісне та кількісне дослідження, емпіричні завдання, що стоять перед нами, було вирішено.

ВИСНОВКИ

За результатами теоретичного та емпіричного дослідження особливостей взаємозв'язку професійного самовизначення і комунікативних якостей особистості у підлітків та юнаків ми змогли зробити наступні висновки:

1. Професійне самовизначення – складний, багаторівневий процес, який виступає важливою умовою гармонійного розвитку особистості. Професійне самовизначення тісно пов'язане з життєвим та особистісним самовизначенням. Воно не зводиться до акту вибору професії, виступаючи як змістовний процес духовного розвитку особистості.

Головна мета професійного самовизначення – формування внутрішньої готовності самостійно та усвідомлено планувати, коригувати та реалізовувати перспективу свого розвитку. Доведено, що успішне самовизначення призводить до набагато вищої адаптації учнів при отриманні професії та подальшому працевлаштуванні.

2. Сензитивним на формування професійного самовизначення, виступає старший підлітковий та молодший юнацький вік. Зміни в даному віці охоплюють велику групу соціально - психологічних характеристик. До них відносяться зміна провідної діяльності, зміни в системі міжособистісних відносин, переживання ідентичності та формування життєвої перспективи.

3. В рамках емпіричного дослідження нами було відібрано респондентів 77 осіб підліткового віку та 82 особи юнацького віку. Серед них 104 дівчата та 55 юнаків. Вибірка за своїми соціально-демографічними показниками повноцінно представляє генеральну сукупність. Виходячи з поставлених завдань, було реалізовано дослідження з рекомендованого інструментарію методик та отримані результати були зіставлені з особливостями професійного самовизначення підліткового та юнацького віку.

4. Віковою особливістю професійного самовизначення є неузгодженість образу майбутньої професії. Вибрана професія часто не відповідає навчальним інтересам та успішності старшокласників, їх уявленням про місце навчання та терміни здобуття освіти за даною професією, подальше працевлаштування тощо. Показники неузгодженості вищі у дев'ятикласників, тоді як вибір кількох професій найчастіше в 11 класі. Але в 11-му класі значно зростає множинність та невизначеність вибору, невідповідність професії інтересам як реакція на соціальну нестабільність.

Гендерні особливості професійного самовизначення виявилися у тому, що образ себе у професії для дівчат насичений особистісними зовнішніми якостями (доброта, краса тощо), на відміну образів у юнаків, насичених вольовими рисами. Більшість дівчат орієнтовано на реалізацію кар'єрних планів, а не на побудову сім'ї, проте робота в їхньому представленні поєднується з приємним проведенням часу і образ професіонала насичений емоційними рисами. Юнаки висловлюють романтичну готовність до роботи з ризиком для життя. Я у професії відрізняється вольовими якостями, але не сприймають працю в умовах, небезпечних для здоров'я.

Було визначено, що професійне самовизначення сучасних підлітків та юнаків має позитивний взаємозв’язок зі спрямованістю на спілкування та професійною спрямованістю «людина-людина» та негативний із спрямованістю на себе та професійною спрямованістю «людина-техніка», що підтверджує взаємозв’язок із розвитком комунікативних якостей.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абульханова К. О. Методологічне значення категорії суб'єкта для сучасної психології // Людина. Суб'єкт. Вчинок: філософсько-психологічні студії; заг. ред. В. О. Татенко. К. :Либідь, 2006. С. 37–51.
2. Андрухів О. Модель стратегії професійного самовизначення учнівської молоді. Педагогіка і психологія проф. освіти. 2018, № 1. С. 128 − 135.
3. Арцишевська О. Сутнісний аналіз самовизначення людини. Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. Філософські науки. 2019. № 11. С. 9–12. 82
4. Арцишевська О.Р. У пошуках себе (механізми самовизначення людини) Науковий вісник СНУ імені Лесі Українки. Серія: Філософські науки. 2017. № 15 (240). С. 4-9.
5. Арцишевський Р.А. Роль самосвідомості у становленні соціального суб'єкта. Соціальні студії. Луцьк: ІСН, 2019. №1. С. 2-9.
6. Бабак К. В. Професійний розвиток особистості як психологічна проблема // Оновлення змісту, форм та методів навчання і виховання в закладах освіти. 2010. № 43. С.14 – 16.
7. Боднар А. Я., Макаренко Н. Г. Особливості професійного самовизначення особистості на етапі навчання у ВНЗ // Наукові записки. Том 59. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. 2006. С. 49-55.
8. Бодров В.А. Психологія професійної придатності. К.: ПСРСЕ, 2007. 511 с.
9. Бондаренко О.Ф. Психологічні особливості сучасної молоді та проблеми професійної підготовки психологів-практиків // Практична психологія та соціальна робота. 2003. №4. С. 8-11.
10. Боришевський М. Особистість у вимірах самосвідомості: [монографія]. Суми: Видавничий будинок «Еллада», 2012. 608 с.
11. Боришевський М. Самосвідомість як фактор психічного розвитку особистості. Психологія і суспільство: український

теоретикометодологічний соціогуманітарний часопис / Тернопільський національний економічний університет. Тернопіль, 2016. № 4 (38). С.14-20.

12. Варій М. Й. Загальна психологія: Підручник для студентів психологічних і педагогічних спеціальностей. К.: Центр учбової літератури, 2007. 967 с.
13. Васильков В.М. Соціально-психологічні питання професійного самовизначення старшокласників у сучасних умовах // Педагогіка і психологія. 2010. № 3. С. 59-66.
14. Вдовенко І.С. Професійне самовизначення учнів та їхнє професійне спрямування // Науковий часопис НПУ ім. В.П. Драгоманова Серія 5 : Педагогічні науки: реалії та перспективи. 2015. Вип. 51. С. 46-51.
15. Вітковська О.І. Професійне самовизначення як життєва проблема особистості // Педагогіка і психологія. 2009. № 3. С. 171-179.
16. Власова О.І. Психологія соціальних здібностей: структура, динаміка та чинники розвитку. К.: ІВЦ, 2005. 307 с.
17. Войтко А.І. До питання професійного самовизначення підлітків в сучасних умовах // Оновлення змісту, форм і методів навчання і виховання в закл. освіти: Зб. наук. пр. Рівне: Рівнен. держ. гуманіт. ун-т., 2002. Вип. 22. С. 20–27
18. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник. К.: Либідь, 1997.376 с.
19. Гуріна Н. Формування готовності учнів до свідомого вибору професії // Сучасна школа України. 2009. № 9. С. 18-22.
20. Долинська Л.В. Самосвідомість та «Я – концепція» особистості // Загальна психологія: навч. посіб.]. К., 1999. С. 356–360.
21. Завадська Ж.Е. Здатність до самовизначення як показник соціальної зрілості старшого школяра // Адаптація та виховання, 2006, № 10, С. 35-42.
22. Закатнов Д. О. Зміст профорієнтаційної роботи зі старшокласниками. К. : ІПВ АПН України, 2003. 80 с.
23. Закатнов Д. О. Професійне самовизначення старшокласників: методичний

посібник. К. : КНЕУ, 2003. 96 с.

24. Занюк С.С. Психологія мотивації. Київ :Либідь, 2002. 304 с.
25. Капустіна О. В. Активізація професійного самовизначення старшокласників // Навчальні інновації та їх вплив на якість освіти. К. : КНЕУ, 2003. С. 437-438.
26. Кареліна І.О. Вікова психологія та психологія розвитку // Навч. методичний посібник для студентів ВНЗ. Я., 2009. 168 с.
27. Клименко В.В. Психологія творчості : навч. посіб Київ : Центр навч. літ., 2006. 480 с.
28. Клімов Е.О. Деякі психологічні принципи підготовки молоді до праці і вибору професії // Питання психології, 1985. № 4. С. 3-6.
29. Клімов Е.О. Шляхи в професіоналізм : навч. посібник для вузів за напрямом і спеціальностями психології; М.: Флінта, 2003. 318 с.
30. Коваленко А.Б. Психологія міжособистісного взаєморозуміння: підручник. К., ВПЦ "Київський університет", 2010. 215 с.
31. Коваленко А.Б. Психологія розвитку толерантності підлітка: Монографія / А.Б.Коваленко, І.В.Федосєєва. Переяслав-Хмельницький, ПП «СКД», 2014. 330 с.
32. Коваль К. О. Розвиток «soft skills» у студентів один з важливих чинників працевлаштування. Вісник Вінницького політехнічного інституту. 2015. №2. С. 162–167.
33. Коломінський Н.Л. Модель психологічної готовності особистості до особливих видів професійної діяльності// Наук. зап. Тернопільського держ. пед. ун-ту ім. В. Гнатюка : Сер. Педагогіка. 1999. № 1 С. 58–64.
34. Корбутяк В.І. Методологія системного підходу та наукових досліджень: навч. посіб. Рівне: НУВГП, 2010. 176 с.
35. Корнєв М.Н., Коваленко А.Б. Соціальна психологія. К.: АТ «Київська книжкова фабрика», 2015. 304 с.

36. Корольчук М.С. Методичні та теоретичні проблеми в психології : навч. посіб Київ : Ельга ; Ніка-Центр, 2013. 336 с.
37. Корольчук М.С. Психодіагностика : навч. посіб. Київ: Ельга ; НікаЦентр, 2012. 400 с.
38. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності : підручник для студ. вищ. навч. закладів. Київ: Ельга ; Ніка-Центр, 2012. 400 с.
39. Корольчук М.С. Теорія і практика професійного відбору. Київ : Ельга ; НікаЦентр, 2013. 536 с.
40. Коропецька О. М. Профорієнтація та профвідбір: монографія. Івано-Франківськ : Місто НВ, 2009. – 347 с.
41. КостюкГ.С. Роль професійного самовизначення у формуванні особистості. К.: Рад.школа, 1971. С. 17-26.
42. Максименко С. Д. Прогнозування розвитку особистості як наукова проблема // Наук. Вісник Миколаївського держ. пед. ун-ту ім. В. О. Сухомлинського; серія «Психологічні науки». Миколаїв: ТОВ «Фірма «Іліон»,2010. Т. 2, вип. 5. С. 3 – 19.
43. Кучеренко Є. В. Професійне самовизначення підлітків як динамічний процес [Електронний ресурс] // Психологія: електронне наукове фахове видання. Електронні дані. 2015. Режим доступу: http://vuzlib.com/content/view/443/94/
44. Ліфарєва Н. В. Психологія особистості: Навчальний посібник К.: Центр навчальної літератури, 2003. 237 с.
45. Луговий В. І. Світовий досвід професіоналізації освіти: концептуальні засади і практична реалізація // Педагогіка і психологія. 2010. № 2(67)’10. С.5 – 22.
46. Ляска О.П. Психологічний аспект проблеми професійного визначення особистості. К., 2008. С. 117-125.
47. Максименко С.Д. Розвиток психіки в онтогенезі. Київ : Форум, 2002. Т. 1: Теоретико-методологічні проблеми генетичної психології. 319 с.

48. Мельник О.В. Методи психодіагностики у професійному самовизначенні молоді : метод. посіб. Київ : Педагогічна думка, 2012. 128 с.
49. Мерзлякова О.Л. Професійне самовизначення старшокласників як впливовий чинник їх саморозвитку // Професійне самовизначення особистості в системі «людина–техніка» : еколого-аграрний напрям: матер. Всеукр. наук.-практ. конф. Кам'янець-Подільський, 2008. С. 54-62.
50. Ничкало Н.Г. Професійна педагогіка в інформаційно-технологічному суспільстві // Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи: матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 24-26 жовтня 2007 р.). Хмельницький : Авіст, 2007. С. 88-94.
51. Омельченко Г. Профорієнтація і професійний профіль // Практична психологія і соціальна робота. 2008. № 3. С. 95-97.
52. Оранюк Б. Ю. Вікові особливості підлітків у контексті формування інформаційної культури в мережевому спілкуванні // Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. 2016. № 1(55). 11 с.
53. Основи методології та організації наукових досліджень: навч. посіб. / за ред. А.Є. Конверського. К.: Центр учбової літератури, 2019. 352 с.
54. Педагогічне управління професійним самовизначенням учнівської молоді: Метод. посіб. К., 2001.152 с.
55. Побірченко Н.А. Успішна професія – як її обирають: нові підходи до організації проф. самовизначення учн. молоді // Директор школи. Шкіл. світ. 2009. № 2. С. 70–75.
56. Погрібна В. Л. Професійне самовизначення: проблеми теорії практики // Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого». Серія : Соціологія. 2017 № 4. С. 106-117.
57. Потовій Я.І. Особливості ціннісно-мотиваційної сфери студентів // Практична психологія та соціальна робота.2002, №2. С. 13–19.
58. Пряжніков Н. З. Професійне та особистісне самовизначення. М. Вид-під Ін-

ту практ.психології; В.: НВО "МОДЕК", 1996. 256 с.

59. Психологічний словник / за ред. В. І. Войтка. К. : Вища школа, 2019. 215 с.
60. Радчук Г.К. Особистісне та професійне самовизначення як чинник професійного становлення особистості // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. 2012. Випуск 5. С.47-54
61. Рибалка В. Визначення особистості та особистісна орієнтація професійного розвитку молоді // Професійне становлення особистості. Психолого-педагогічний журнал.2013. № 1. С. 52-62.
62. Рибалка В.В. Професійний розвиток // Енциклопедія освіти /Акад. пед. Наук України ; відповід. ред. В. Г. Кремень. К. : Юрінком Інтер, 2008. С. 733.
63. Рибалка В.В. Психологічна теорія особистості // Психологія і суспільство. 2002. № 1. С. 10–17.
64. Рибалка В.В. Психологія праці особистості : навч.-метод. посіб.К. : КМПУ ім. Б.Д. Грінченка, 2006. 59 с.
65. Романенко Л. Професійне самовизначення учнів // Сільська школа України. 2006. № 7. С. 14-21.
66. Савчин М.В., Василенко Л.П.Вікова психологія.К.: Академвидав,2006.202 с.
67. Сергєєнкова О. П., Столярчук О. А., Коханова О. П., Пасєка О. В. Вікова психологія. Навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2012. 376 с.
68. Синякова В. Б. Професійне самовизначення особистості [Електронний ресурс] // Мала академія наук учнівської молоді. Режим доступу : http://www.kyivobl.man.gov.ua/zakhody/Poradi_psihologa/PROFESIJNE_SAMOVIZNACHENNJA_OSOBISTOSTI/
69. Сметаняк В. І. Особистісне самовизначення і свобода в ракурсі взаємної детермінації // Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія. Івано-Франківськ: Плай, 2003. Вип. 8. Ч. 2. С. 53-59.;
70. Твардовська М. Основи професійної орієнтації // Практична психологія і соціальна робота. 2007. № 8. С. 27-33.

71. Ткаченко С. О. Взаємозв'язок мотиваційної спрямованості із смисложиттєвими орієнтаціями та бажанням схвалення у осіб юнацького віку. Київ, 2019. 94 с.
72. Токарева Н. М. Сучасний підліток у системі психолого-педагогічного супроводу : монографія. Кривий Ріг, 2014. 312 с.
73. Федосова Г.Л. Тренінг ефективної комунікації в організаціях в умовах змін // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки ; Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Київ, 2007. Вип. 19. С. 29–32.
74. Філософський енциклопедичний словник / Ред. кол. В. І. Шинкарук (голова), Є. К. Бистрицький, М. О. Булатов (та ін.). К.: Абрис, 2002. 742 с.
75. Харченко Т. Г. Психологічні особливості студентства // Вісник психології та педагогіки. К., 201. 608 с.
76. Шапар В. Б. Психологічний тлумачний словник. Х. : Прапор, 2004. 640 с.
77. Шаповаленко І.В. Психологія розвитку та вікова психологія: підручник та практикум для навчального бакалаврату.– 3-є перероб і доп. М., Издательство Юрайт, 2015. 375 с.
78. Шапошнікова О.Л., Мазурик О.В. Особливості професійного самовизначення студентів // Вісник Донецького інституту соціальної освіти.Д. 2010. №6. С. 84-87.
79. Щербан Т.Д. Теоретико-методичні підходи у дослідженні навчального спілкування// Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць : за ред. С.Д. Максименка ; Ін-т психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. Психологія навчання. Генетична психологія. Том X. Вип. 23. Київ : Логос, 2012. С. 817–828.
80. Ягупов В.В. Вікова психологія : [підручник]. К. : Тандем, 2004. 656 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

Диференційно-діагностичний опитувальник (ДДО) Є.О.Клімова

Методика призначена для відбору на різні типи професій відповідно до класифікації типів професій Є.О.Клімова. На основі відмінностей у предметах праці всі професії запропоновано поділити на п’ять типів: “людина - природа”, “людина - техніка”, “людина – людина”, “людина - знакова система”, “людина - художній образ”.

1. Людина – природа (П)

Праця людей цієї групи професій пов'язана з:

- перетворенням, переробкою (садівник, технолог харчової промисловості та ін.);
- обслуговуванням, охороною флори і фауни (працівник лісового господарства, квітникар, птахівник, тваринник та ін.);
- заготівлею продуктів, експлуатацією природних ресурсів (мисливець, рибалка, лісоруб, агроном, зоотехнік та ін.);
- відновленням, лікуванням (ветеринар, еколог, лісівник та ін.);
- вивченням, описом, дослідженням (генетик, геолог, ботанік, зоолог, метролог та ін.).

2. Людина - техніка (Т)

Праця людей цієї групи професій пов'язана з:

- перетворенням деталей, виробів, механізмів (виготовлення деталей, машин, механізмів вручну, на верстатах та автоматичних лініях, слюсарно-складальні роботи, монтажні та електромонтажні, будівельно-оздоблювальні, роботи з видобутку та переробки промислової сировини, виготовлення харчових продуктів);
- обслуговуванням технічних об'єктів (налагодження та обслуговування обладнання, управління верстатами, машинами, механізмами, транспортними засобами та будівельними машинами);
- відновленням (відновлення та ремонт технічного обладнання, виробів);

- вивченням (контроль і аналіз якості виробів і механізмів, випробування якості виробів).

3. Людина - людина (Л)

Праця людей цієї групи професій пов'язана з:

- вихованням, навчанням, тренуванням інших людей (вихователь дошкільних закладів, дитячих будинків, викладач в школах та інших навчальних закладах, майстер виробничого навчання, тренер по спорту та ін.);
- медичним обслуговуванням людей та доглядом за ними (лікар, зубний технік, медична сестра);
- правовою допомогою (суддя, адвокат, юрисконсульт, працівник міліції і т.д.);
- організацією людей, керівництвом та управлінням ними (адміністратор, менеджер та ін.);
- вивченням, описом, дослідженням інших людей (соціолог, психолог, журналіст, слідчий та ін.).

4. Людина - знакова система (З)

Праця людей цієї групи професій пов'язана з:

- перетворенням, розрахунком, сортуванням (бухгалтер, економіст, листоноша та ін.);
- кодуванням, дешифруванням, розпізнаванням символів (стенографіст, радист, лінгвіст, філолог, історик, математик, бібліотекар та ін.);
- управлінням руху (диспетчер та ін.);
- складанням і зберіганням документації (нотаріус, архіваріус, діловод та ін.);
- відновленням, усуненням спотворень (коректор, редактор та ін.).

5. Людина – художній образ (Х)

Праця людей цієї групи професій пов'язана з:

- перетворенням, створенням (архітектор, дизайнер, скульптор, модельєр, художник, режисер, композитор та ін.);
- виконанням, виготовленням виробів за зразком в одиничному екземплярі (диригент, музикант, вокаліст, актор, ювелір, реставратор, оформлювач та ін.);
- з відтворенням, копіюванням, розмноженням художніх творів (майстер з розпису, шліфувальник по каменю, маляр та ін.).

Опитувальник можна використовувати при профорієнтації підлітків і дорослих. Можливе використання методики індивідуально і в групі.

Додаток Б

Дослідження комунікативних та організаційних схильностей

Автором цієї методики є український психолог Борис Федоришин.

Анкетна частина методики пропонує обстежуваному серію запитань, на які можна дати або позитивні, або негативні відповіді, тобто «так» або «ні». Як вже було сказано, відповіді обстежуваного будуються на самоаналізі досвіду своєї поведінки в тій чи іншій ситуації.

Можливості виявлення комунікативних й організаторських схильностей закладено у відповідних групах запитань, сукупність яких подана в бланку «Перелік тверджень». Спектр опитування в ньому досить широкий для того, щоб за результатами відповідей обстежуваного можна було виявити якісні та кількісні параметри його комунікативних й організаторських схильностей.

В програму вивчення комунікативних схильностей введено групу запитань такого змісту:

а) чи прагне учень до спілкування з людьми;

б) чи має він багато друзів або добрих товаришів;

в) чи подобається йому знаходитися найчастіше в колі своїх друзів (товаришів) чи він воліє до проведення часу на самоті;

г) чи швидко звикає він до нових осіб у своєму оточенні, до нового колективу;

д) як швидко й чи позитивно реагує на прохання друзів, добрих знайомих;

е) чи подобається йому громадська робота;

ж) чи легко встановлює контакти з незнайомими людьми;

з) чи не відчуває дискомфорту під час виступів перед аудиторіями слухачів.

Відповідно до цього було розроблено двадцять спеціальних запитань.

Програма виявлення організаторських схильностей учнів включає запитання іншого змісту:

а) швидкість орієнтації в складних ситуаціях;

б) спритність, ініціативність, наполегливість, вимогливість;

в) схильність саме до організаторської діяльності;

г) самостійність, самокритичність;

д) витримка;

е) ставлення до громадської роботи;

ж) товариськість.

На цій основі розроблено також двадцять запитань. Кожне з них певною мірою характеризує організаторські схильності учня.

Інструкція до методики КО.

Вам потрібно дати відповідь на сорок тверджень, що представлені в листі запитань.

Увага, всі запитання сформульовані у вигляді тверджень. Але ці твердження потрібно розуміти як запитання для Вас особисто. Придивіться до першого твердження-запитання: «У мене є багато друзів, з якими я часто спілкуюсь». Перенесіть це твердження на себе і дайте відповідь на запитання, яке стоїть за цим твердженням: чи не правда, що у Вас є багато друзів? Якщо це правда, якщо Ви вважаєте, що у Вас дійсно є багато друзів, то у бланку відповідей Ви поставите знак «+». А якщо Ви вважаєте, що це твердження не про Вас, що воно Вас не характеризує, Ви не можете погодитись з тим, що у Вас дійсно є багато друзів, то Ви відповісте знаком «–». Плюс – це відповідь «так», а мінус означає відповідь «ні».

Всі твердження пронумеровані, їх 40. Номер клітинки бланку відповідей співвідноситься з номером твердження, тому результати Ваших відповідей («+» або «–») уважно проставляйте у клітинки бланку відповідей. Отже, відповідь на перше запитання треба проставити в клітинку з номером «01», відповідь на друге запитання – в клітинку «02» і так далі.

Перелік тверджень до методики КОС

1. В мене є багато друзів, з якими я часто спілкуюсь.

2. У більшості випадків я здатен переконати своїх товаришів у своїй правоті.

3. У більшості випадків я дуже довго переживаю заподіяну мені образу.

4. Мені дуже часто буває не під силу розібратися у складних ситуаціях, що

виникають серед моїх знайомих (наприклад, у причинах погіршення стосунків між ними, сварках тощо).

5. Я відчуваю в собі прагнення до встановлення знайомств з різними цікавими для мене людьми.

6. Мені подобається виконувати громадську роботу, вона мене майже не обтяжує.

7. Мені простіше й приємніше проводити час за будь-якими особистими заняттями, ніж серед людей.

8. Я досить легко відмовляюся від своїх намірів, якщо трапляються перешкоди для їх здійснення.

9. Мені не важко спілкуватися з людьми, які набагато старші за мене.

10. Буває, що саме я організую різні ігри або розваги зі своїми товаришами.

11. Трапляється, що я відчуваю в собі деякі незручності, труднощі, коли мені доводиться увійти в нову для мене компанію.

12. Я часто відкладаю виконання своїх справ на потім.

13. Мені зовсім не важко спілкуватись з незнайомими мені людьми.

14. У більшості випадків я намагаюся, щоб мої товариші діяли так, як я вважаю за потрібне.

15. Мені не так просто включитися в нову, не зовсім знайому для мене групу людей.

16. В мене дуже рідко виникають конфлікти з товаришами, якщо вони (або хтось з них) не виконують своїх обіцянок або обов'язків.

17. Буває, що в мене виникає прагнення познайомитися та порозмовляти з новою для мене людиною.

18. При вирішені різних питань я досить часто беру ініціативу на себе.

19. Досить часто мені хочеться побути на самоті.

20. У більшості випадків я відчуваю себе не дуже добре у незнайомій мені обстановці (серед незнайомих мені людей тощо).

21. Мені подобається бути серед людей.

22. Мене трохи турбує те, що мені не вдається завершити розпочату справу.

23. Я почуваю себе не дуже впевнено, якщо потрібно познайомитися з новою людиною.

24. Мене трохи стомлює часте спілкування з товаришами.

25. Мені подобається брати участь у групових іграх.

26. Я досить часто виявляю ініціативу, коли доводиться вирішувати питання, що стосуються інтересів моїх товаришів.

27. Я відчуваю себе невпевнено серед малознайомих мені людей.

28. Я рідко прагну до доведення моєї правоти будь-кому з моїх знайомих.

29. Я відчуваю себе зовсім вільно у будь-якій, навіть у незнайомій мені компанії.

30. Я займаюся (можу займатися) громадською роботою.

31. Я прагну до обмеження кола моїх знайомих.

32. У більшості випадків я не прагну відстоювати свою думку, своє рішення.

33. Я почуваю себе добре у будь-якій компанії.

34. Я із задоволенням організую різні заходи для своїх товаришів.

35. Я почуваю себе трохи ніяково, якщо доводиться виступати перед великою групою людей.

36. Я досить часто запізнююся на заплановані зустрічі.

37. У мене багато друзів.

38. Я часто потрапляю в центр уваги моїх товаришів.

39. Під час спілкування із малознайомими мені людьми я відчуваю себе незручно.

40. Я почуваю себе не зовсім впевнено, не зовсім вільно, коли опиняюсь у великій групі своїх товаришів.

Бланк відповідей до методики КОС

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

11 12 13 14 15 16 17 18 19 20

21 22 23 24 25 26 27 28 29 30

31 32 33 34 35 36 37 38 39 40

K = 0,05 × M

Mком. =Kком. = 0,05 × Mком. = Qком. =

Морг. = Корг. = 0,05 × Морг. =Qорг. =

Обробка й оцінювання результатів тестування

Вам потрібно підрахувати кількість співпадінь Ваших відповідей з тими відповідями, що зазначені у дешифраторі, це число записати у формулу К = 0,05 х М, де «М» – кількість співпадінь Ваших відповідей з відповідями (знаками), зазначеними у дешифраторі. Зробивши певні підрахунки, Ви отримуєте величину оцінного коефіцієнта – «К».

Дешифратор: Комунікативні схильності КОС

1+4–6+7–9+
11 – 13 + 15 – 17 + 19 –
21 + 23 – 25 + 27 – 29 +
31 – 33 + 35 – 37 + 39 –

Дешифратор: Організаційні схильності КОС

2 + 4 – 6 + 8 – 10 +
12 – 14 + 16 – 18 + 20 –
22 + 24 – 26 + 28 – 30 +
32 – 34 + 36 – 38 + 40 –

Наприклад, Ваші відповіді на 18 запитань комунікативного підрозділу методики співпали з відповідями, що проставлені у комунікативному дешифраторі. За організаторським підрозділом методики (лист відповідей і організаторський дешифратор) таких співпадінь налічується 15. У цьому разі оцінний коефіцієнт комунікативних схильностей дорівнює 0,9 (Ккоm. = 0,05 х 18 = 0,9); коефіцієнт організаторських схильностей за цією ж формулою дорівнює 0,75 (Корг. = 0,05 х 15 = 0,75).

Кількісні оцінні показники, одержані за цією методикою, можуть варіювати від 0 до 1. Показники, ближчі до одиниці, свідчать про високий рівень виявлення комунікативних або організаторських схильностей, ближчі до 0 – про низький рівень.

Оцінний коефіцієнт К – це первинна кількісна характеристика виявлених схильностей. Для якісної стандартизації результатів іспиту потрібно використати спеціальні шкали оцінок. У них тому чи іншому діапазону кількісних показників (К) відповідає певна якісна оцінка (Q).

Шкала оцінок комунікативних схильностей

Kkom. Qkom Рівень прояву комунікативних схильностей
0,1 – 0,45 1 Низький
0,5 – 0,55 2 Нижче середнього
0,6 – 0, 65 3 Середній
0,7 – 0,75 4 Вище середнього
0,8 – 1 5 Високий

Шкала оцінок організаційних схильностей

Корг. Qорг. Рівень прояву організаційних схильностей

0,2 – 0,55 1 Низький
0,6 – 0,65 2 Нижче середнього
0,7 3 Середній
0,75 – 0,8 4 Вище середнього
0,85 – 1 5 Високий

Оцінка 1 (Q = 1), характеризується вкрай низьким рівнем прояву схильностей до комунікативної або організаторської діяльності.

Оцінка 2 (Q = 2), розвиток комунікативних або організаторських

схильностей знаходиться на рівні нижче середнього. Вони не прагнуть до спілкування, почувають себе скуто в новій компанії, у новому колективі, віддають перевагу перебуванню на самоті, обмежують коло своїх знайомств, відчувають труднощі в установленні активних контактів з людьми, погано орієнтуються в незнайомій ситуації, не відстоюють власні погляди й тяжко переживають образи. Прояви ініціативи в громадській діяльності вкрай занижені, в багатьох справах вони намагаються уникнути прийняття самостійних рішень.

Оцінка 3 (Q = 3), характеризується середнім рівнем прояву комунікативних й організаторських схильностей. Вони прагнуть до контактів з людьми, не обмежують кола своїх знайомств, відстоюють свої думки й планують свою працю.

Однак потенціал цих схильностей не відзначається високою сталістю.

Оцінка 4 (Q = 4), відноситься до групи з високим рівнем прояву комунікативних й організаторських схильностей. Вони не розгублюються у новій обстановці, швидко знаходять собі приятелів, постійно прагнуть до розширення кола своїх знайомих, займаються громадською діяльністю, допомагають близьким, друзям, виявляють ініціативу у спілкуванні, здатні до прийняття самостійних рішень у складних ситуаціях. І все це відбувається не за примусом, а згідно зі своїм власним внутрішнім прагненням, згідно зі своїм спрямуванням.

Оцінка 5 (Q = 5), має дуже високий рівень прояву зазначених схильностей. Відчувають потребу в комунікативній і організаторській діяльності й активно, помітно прагнуть до неї. Для них є характерними: швидка орієнтація в складних ситуаціях; своєчасний вибір засобів спрощення, розрядки ситуації; невимушеність поведінки в новому колективі. Вони є ініціативними, самі будують потрібну ситуацію навколо себе, приймають самостійні рішення, відстоюють і свої думки, і свої рішення. Здатні внести пожвавлення в незнайому компанію.

Їм подобається організовувати різні ігри, заходи, вони вельми наполегливі в діяльності, що їх приваблює. Завдяки своїй ініціативності вони самі відшукують ті справи, що відповідають їх потребам у комунікативній і організаторській діяльності.

При інтерпретації результатів дослідження за методикою КОС під час профконсультаційної роботи слід зважати на те, що ця методика виявляє лише наявний рівень прояву комунікативних й організаторських схильностей особистості, а не виконує безумовно функцій прогнозу розвитку або гальмування цих схильностей.

Додаток В

СОЦІОМЕТРІЯ:
ДОСЛІДЖЕННЯ МІЖОСОБИСТІСНИХ ВІДНОСИН У ГРУПІ

Соціометрична техніка, розроблена Дж. Морено, застосовується для діагностики міжособистісних і міжгрупових відносин з метою їхньої зміни, поліпшення й удосконалювання. За допомогою соціометрії можна вивчати типологію соціального поводження людей в умовах групової діяльності, судити про соціально-психологічну сумісність членів конкретних груп.

Соціометрична процедура може мати на меті:

а) вимір ступеня згуртованості-роз'єднаності в групі;

б) виявлення «соціометричних позицій», тобто співвідносного авторитету членів

групи по ознаках симпатії-антипатії, де на крайніх полюсах виявляються «лідер» групи і «відкинутий»;

в) виявлення внутрішньогрупових підсистем, згуртованих утворень, на чолі яких можуть бути свої неформальні лідери.

Використання соціометрії дозволяє проводити вимір авторитету формального і неформального лідерів для перегрупування людей у командах так, щоб знизити напруженість у колективі, що виникає через взаємну ворожість деяких членів групи.

Соціометрична процедура проводиться груповим методом, його проведення не вимагає великих часових витрат (до 15 хв.). Вона дуже корисна в прикладних дослідженнях, особливо в роботах по удосконалюванню відносин у колективі.

Соціометрична процедура.

Загальна схема дій при соціометричному дослідженні полягає в наступному. Після постановки задач дослідження і вибору об'єктів вимірів формулюються основні гіпотези і положення, що стосуються можливих критеріїв

опитування членів груп. Тут не може бути повної анонімності, інакше соціометрія виявиться малоефективною. Вимога експериментатора розкрити свої симпатії й антипатії нерідко викликає внутрішні утруднення в опитуваних і виявляється в деяких людей у небажанні брати участь в опитуванні. Коли питання чи критерії соціометрії обрані, вони заносяться на спеціальну картку чи пропонуються в усному вигляді по типу інтерв'ю. Кожен член групи зобов'язаний відповідати на них, вибираючи тих чи інших членів групи в залежності від більшої чи меншої схильності, їх переваг у порівнянні з іншими, симпатій чи, навпаки, антипатій, довіри чи недовіри тощо. Надійність процедури залежить насамперед від правильного добору критеріїв соціометрії, що диктується програмою дослідження і попереднім знайомством зі специфікою групи. З метою підтвердження вірогідності відповідей дослідження може проводитися в групі кілька разів. Для повторного дослідження беруться інші питання.

Соціометрична процедура може проводитися в двох формах. Перший варіант — *непараметрична процедура*. У даному випадку випробуваному пропонується відповісти на питання соціометричної картки без обмеження числа виборів випробуваного. Якщо в групі нараховується, скажімо, 12 чоловік, то в зазначеному випадку кожний з опитуваних може вибрати 11 чоловік (крім самого себе). Таким чином, теоретично можливе число зроблених кожним членом групи виборів у напрямку до інших членів групи в зазначеному прикладі буде дорівнює (N-1), де N- число членів групи. Так само і теоретично можливе число отриманих суб'єктом виборів у групі буде дорівнює (N-1). Зазначена величина (N-1) отриманих виборів є основною кількісною константою соціометричних вимірів. При непараметричній процедурі ця теоретична константа є однаковою як для індивідуума, що робить вибори, так і для будь-якого індивідуума, що став об'єктом вибору.

Перевагою даного варіанта процедури є те, що вона дозволяє виявити так звану емоційну експансивність кожного члена групи, зробити зріз різноманіття

міжособистісних зв'язків у груповій структурі. До недоліків слід віднести складність обрахування, оскільки при збільшенні розмірів групи до 12-16 чоловік зв'язків стає так багато, що без застосування обчислювальної техніки проаналізувати їх дуже важко. Іншим недоліком непараметричної процедури є велика імовірність одержання випадкового вибору. Відповідь «вибираю всіх» може мати два пояснення: або у випробуваного дійсно склалася така узагальнена аморфна і недиференційована система відносин з навколишніми (що малоймовірно), або випробуваний свідомо дає помилкова відповідь, прикриваючи формальною лояльністю до навколишніх і до експериментатора (що більш ймовірно).

Аналіз подібних випадків змусив деяких дослідників спробувати змінити саму процедуру застосування Методу й у такий спосіб знизити імовірність випадкового вибору.

Так народився другий варіант — *параметрична процедура* з обмеженням числа виборів. Випробуваним пропонують вибирати строго фіксоване число з усіх членів групи. Величина обмеження числа соціометричних виборів одержала назву «соціометричного обмеження» чи «ліміту виборів». Його введення значно підвищує надійність соціометричних даних і полегшує статистичну обробку матеріалу. Ліміт виборів значно знижує імовірність випадкових відповідей і дозволяє стандартизувати умови виборів у групах різної чисельності в одній вибірці, що й уможливлює зіставлення матеріалу по різних групах.

В даний час прийнято вважати, що для груп у 22-25 учасників мінімальна величина «соціометричного обмеження» повинна вибиратися в межах 4-5 виборів. Істотна відмінність другого варіанта соціометричної процедури полягає в тому, що соціометрична константа (N1) зберігається тільки для системи одержуваних виборів (тобто з групи до учасника). Для системи відданих виборів (тобто в групу від учасника) вона виміряється новою величиною d (соціометричним обмеженням). Уведенням цієї величини можна

стандартизувати зовнішні умови виборів у групах різної чисельності.

Загалом проведення соціометричного опитування повинно задовольняти наступним вимогам:

1. Опитування можна проводити лише в групах, які мають певний досвід спільної діяльності.

2. Розмір групи повинен давати її членам можливість активного безпосереднього спілкування

3. Запитання, що задаються, повинні являти собою критерії.

4. Зміст обраного критерію повинний бути ясним та зрозумілим для всіх членів групи, яка досліджується.

5. Необхідно вказати можливу кількість виборів Коли потрібно отримати повну картину взаємовідносин між членами даної групи, дозволяється робити необмежене число виборів (непараметрична процедура). Якщо дослідника цікавлять лише типові елементи структури, то вводиться обмежена кількість виборів (параметрична процедура).

6. Члени групи повинні ясно уявляти собі її границі. Кожний член колективу може вибирати собі партнерів для спільної діяльності тільки в межах свого колективу.

7. Опитування повинне проводитись сторонньою для даної групи особою.

8. Кожний член групи повинен робити вибори самостійно, не радячись з іншими Обробка результатів

Коли соціометричні картки заповнені і зібрані, починається етап їхньої математичної обробки. Найпростішими способами кількісної обробки є табличний, графічний і індексологічний.

Соціоматриця (таблиця). Результати виборів розносяться по матриці за допомогою умовних позначок. Таблиці результатів заповнюються окремо по різних критеріях виборів. По вертикалі записуються за номерами прізвища всіх членів групи, що вивчається; по горизонталі – тільки їхній номер. На відповідних

перетинаннях цифрами +1, +2, +3 позначають тих, кого вибрав кожен випробуваний у першу, другу, третю чергу, цифрами -1, - 2, -3 – тих, кого піддослідний не обирає в першу, другу і третю чергу.

Після того, як позитивні і негативні вибори занесені в таблицю, треба підрахувати по вертикалі алгебраїчну суму всіх отриманих кожним членом групи виборів (сума виборів).

Потім треба підрахувати суму балів для кожного члена групи, з огляду на при цьому, що вибір у першу чергу дорівнює +3 балам (-3), у другу – +2 (-2), у третю – +1(-1). Після цього підраховується загальна алгебраїчна сума, що і визначає статус у групі.

Аналіз соціоматрицы за кожним критерієм дає досить наочну картину взаємин у групі. Можуть бути побудовані сумарні соціоматриці, що дають картину виборів по декількох критеріях, а також соціоматриці за даними міжгрупових виборів. Основна перевага соціоматриці – можливість представити вибори у числовому виді, що дозволяє проранжувати членів групи по числу отриманих і відданих виборів, встановити порядок впливів у групі. На основі соціоматриці будується соціограма – карта соціометричних виборів (соціометрична карта).

Соціограма. Соціограма – графічне зображення реакції випробуваних один на одного при відповідях на соціометричний критерій. Соціограма дозволяє зробити порівняльний аналіз структури взаємин у групі в просторі на деякій площині («щиті») за допомогою спеціальних знаків. Вона дає наочне представлення про внутрішньо групову диференціацію членів групи за їх статусом (популярністю). Приклад соціограми (карти групової диференціації), запропонованої Я. Коломинским: ——> позитивний однобічний вибір,

<——> позитивний обопільний вибір, ------> негативний однобічний вибір,

<------> негативний обопільний вибір.

Аналіз соціограми полягає у визначенні центральних, найбільш впливових

членів, потім взаємних пар і угруповань. Угруповання складаються з взаємозалежних осіб, що прагнуть вибирати один одного. Найчастіше в соціїіометричних вимірах зустрічаються позитивні угруповання з 2, 3 членів, рідше з 4 і більш членів.

Соціометричні індекси. Розрізняють персональні соціометричні індекси і групові соціометричні індекси. Перші характеризують індивідуальні соціально-психологічні властивості особистості в ролі члена групи. Другі дають числові характеристики цілісної соціометричній конфігурації виборів у групі. Вони описують властивості групових структур спілкування.

Числове значення ІНДЕКСУ СОЦІАЛЬНОГО СТАТУСУ визначає місце або ранг індивіда в колективі.

ІНДЕКС ПОЗИТИВНОЇ ЕКСПАНСИВНОСТІ характеризує роль особистості в групі як джерела передачі соціальної і психологічної інформації.

ІНДЕКС КОНЦЕНТРАЦІЇ ВЗАЄМОДІЇ показує здатність особистості, як члена групи, зосереджувати потоки психологічної і соціальної інформації на себе.

ІНДЕКС ПОЗИТИВНОГО (НЕГАТИВНОГО) ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ індивіда з іншими членами колективу показує роль індивіда в утворенні взаємних позитивних (негативних) зв'язків в колективі.

ІНДЕКС ЗГУРТОВАНОСТІ виражається в процентах (%%) від теоретично можливої згуртованості рівної 100%.

ІНДЕКС КОНФЛІКТНОСТІ показує вираженість негативних явищ у взаємовідносинах між членами колективу.

ІНДЕКС ЗВ'ЯЗНОСТІ виражає частоту потоку соціальних зв'язків між членами колективу.

ІНДЕКС РЕФЕРЕНТНОСТІ - це співвідношення позитивних взаємних зв'язків з числом односторонніх виборів. Він характеризує ступінь зв'язку членів с ядром колективу.

Додаток Г

Результати констатувального дослідження

Результати обстеження за методикою «Мотиви вибору професії»

Мотиви вибору професії	Група № 1 випускники	Група № 2 першокурсники
1. Внутрішні індивідуально значущі мотиви	23,1± 1,45	18,4± 1,16*
2. Внутрішні соціально значущі мотиви	21,7± 1,59	16,1± 1,09*
3. Зовнішні позитивні мотиви	16,4± 1,69	22,5± 1,68*
4. Зовнішні негативні мотиви	–	11,2± 0,94*

* Достовірні відмінності між групами обстежуваних випускників і першокурсників, $p<0,05$.

Результати обстеження за методикою «Комунікативні та організаційні здібності»

Шкала	Група № 1 випускники	Група № 2 першокурсники
1. Коефіцієнт комунікативних схильностей	4,5± 0,05	2,9± 0,03*
2. Коефіцієнт організаційних схильностей	3,4± 0,06*	2,3± 0,04*

* Достовірні відмінності між групами обстежуваних випускників і першокурсників, $p<0,05$.

Додаток Д

Вправи на розвиток професійного самовизначення

Вправа «Самопрезентація або Хто Я?»

Мета: формувати позитивні особистісні якості.

Учасникам тренінгу пропонується відповісти на питання: «Хто Я?», використовуючи 20 слів або речень. Далі, виступаючи перед групою варто всі відповіді поділити на групи, залежно від причин: все залежить від мене (Я); все залежить від інших (О); все залежить від долі (Д). Чим більше відповідей з групи Я, тим вищий бал (від 0 до 10 балів), які отримує учасник. Питання для обговорення: «чи помітили Ви осіб зі схожими якостями? Назвіть їх. Які з них можуть бути значимими для майбутньої професійної діяльності?»

Вправа «Голосуйте за мене»

Мета: допомагати долати внутрішні бар'єри та розвивати лідерські якості.

Учасникам треба провести вибори лідера групи. Для цього кожен отримає бюлетень та проголосує. Далі кожен повинен підійти до всіх учасників із запитанням: «Ти проголосуєш за мене під час виборів лідера нашої групи?» Той, хто відповідає («Так», «Ні», «Не знаю») повинен аргументувати свою відповідь. Результати фіксуються в бюлетені, підкріплюючи підписом. Далі всі учасники стають у лінію за отриманим рейтингом. При обговоренні: «Чому на Вашу думку учасник зайняв саме це місце у рейтингу виборців? Хто із обраних є найбільш ефективним керівником і чому?»

Вправа «Розмова на чистоту»

Мета: встановлення довірливої та відкритої атмосфери, можливість учасникам краще пізнати один одного та отримання зворотного зв'язку від групи.

Інструкція: «Для людини, на мій погляд, характерна цікавість: «А як мене сприймають інші?», «Який я у відношенні з іншими?»

Етап № 1: На аркуші формату А4 кожен пише свої позитивні й негативні якості, які у нього проявляються в комунікаціях. 3 хвилини на виконання. Отже,

перед кожним – його бачення самого себе. Скажімо так: комунікативний автопортрет.

Другий етап вправи дозволить порівняти власне уявлення про себе з тим, як ми виглядаємо в очах інших.

Етап № 2: Візьміть кожен ще по одному чистому аркушу. Його Ви прикріпіть за допомогою шпильки на спині.

Цей лист заповнюватимуть ваші товариші. Якщо Ви хочете, щоб вам писали тільки компліменти – малюйте в куті аркуша сонечко. Якщо хочете почути критику – малюйте блискавку і хмару. Якщо Вам цікаво дізнатися про себе погане і хороше – малюйте знаки питання. Тепер попросіть товаришів закріпити на спині чисті аркуші, а на грудях листи самооцінки. Готові?

Ми починаємо! Можете вільно пересуватися по аудиторії, читати листи самооцінки, реагувати, писати коментарі.

Закінчуйте тоді, коли Ви побачите, що більшість зустрічей вже відбулася і вправа втрачає ритм.

Підведення підсумків:

• Сісти в коло.

• Тепер всі можуть прочитати матеріал, що накопичився на їх «заспинних» аркушах.

• Далі, тренер пропонує бажаючим прочитати коментарі.

Тренер: «Як ми розуміємо слова – це вербальне втілення сили. Нам завжди приємніше чути добрі, привітні слова, компліменти, ніж повні негативу. Ми день від дня повинні формувати в собі звичку говорити людям добрі слова, хвалити їх. Якщо кожен з вас оточить людей своєю безумовною любов'ю і розумінням, замість того, щоб нападати на них і звинувачувати, то у відповідь люди стануть поводитись зовсім інакше, ніж поводились зазвичай. Перед обличчям істинної любові і щирої турботи у будь-якої людини відкривається серце. Взаємовідносини – це як танець: куди поведемо партнера, який вплив надамо, так

і будуть формуватися стосунки і спілкування. Тому давайте навчимося користуватися потрібними словами, постараємось мислити позитивно і тоді обов'язково відчуємо, як наше життя зміниться!

Як друге правило ми запишемо – не критикувати! Не нападати, а хвалити! Говорити добрі слова! «Використовуй потрібні слова і твоє життя зміниться»…

Вправа «Позитивний монолог»

Мета: прийняття свого «Я» в позитиві, розвиток рефлексії.

Кожний з учасників розповідає про себе протягом 2 хв.

Щось позитивне. Якщо він спробує якимось чином прикрасити те, про що говорить, він отримує покарання у вигляді додаткових 30 сек. Якщо він висловлює негативні або песимістичні судження, що принижують його власну гідність або можливості, тоді після закінчення розповіді йому дається завдання перефразувати (тричі) висловлювані судження в конструктивному руслі.

Рефлексія.

Вправа «Холодний суп»

Мета: розвиток асертивності, можливість по-новому інтерпретувати отриману інформацію.

Ця вправа проводиться після короткої теоретичної частини, під час якої тренер пояснює значення термінів «впевнений (асертивний)», «невпевнений (пасивний)», «агресивний», «маніпулятивний». Учасники сідають півколом.

На підлозі трикутником розтягується шнур, по його кутах і на середині однієї зі сторін лежать картки зі словами «упевнений», «невпевнений», «агресивний», «маніпулятивний». Лінії, що з'єднують різні види поведінки, є континуумом, на ньому розташовуються перехідні форми поведінки: від маніпулятивної до невпевненої і агресивної, від невпевненої –до впевненої і т.д.

Інструкція: ведучий пропонує для обговорення таку ситуацію: Вас попросили обговорити ділові питання з важливим клієнтом, і Ви запросили його в дорогий ресторан.

І ваш клієнт, і Ви замовили собі першу страву. Суп виявився холодним. Клієнта запросили Ви, значить, Ви є господарем і відчуваєте, що повинні щось зробити. Кожен учасник отримує картку, на якій написана можлива реакція на становище.

Учасникам пропонується помістити картки, що їм дісталися, в просторі трикутника і обґрунтувати своє рішення. Група може задавати питання кожному учаснику і обговорювати його вибір.

Зміст карток:

1. Запитайте офіціанта: «Цей суп подається холодним?»

2. Відставте тарілку в сторону.

3. Встаньте і покиньте заклад.

5. Скажіть офіціантові: «Я хотів би поговорити з менеджером».

6. Скажіть офіціантові: «Суп огидний. Понесіть його і негайно подайте нам що-небудь більш їстівне».

7. Запитайте офіціанта: «Любий, а що сталося з вашою електроплитою?»

9. Скажіть офіціантові: «Цей суп холодний. Будь ласка, замініть його».

10. Скажіть офіціантові, що Ви хотіли б відняти вартість супу з рахунку.

11. Запитайте у вашого клієнта, чи не бажає він поскаржитися.

12. Коли офіціант прийде прибирати тарілки, скажіть:

«Вибачте мене, але я боюся, що ми не змогли доїсти суп. На смак він не поганий, але він був не дуже теплим – абсолютно холодним, я маю на увазі!»

Під час загального обговорення аналізуються варіанти впевненої поведінки та приклади з власного життя, коли учасники змогли використовувати даний варіант.