

Хмельницький національний університет
Гуманітарно-педагогічний факультет
Кафедра соціальної роботи і соціальної педагогіки

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

Другий (магістерський)

Освітній рівень

**«ОСОБЛИВОСТІ ГРУПОВОГО СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОГО
КОНСУЛЬТУВАННЯ ПІДЛІТКІВ ЩОДО ПРОФЕСІЙНОГО
САМОВИЗНАЧЕННЯ»**

Назва теми

Галузь знань 23 Соціальна робота

Шифр і назва галузі знань

Спеціальність 231 Соціальна робота

Шифр і назва спеціальності

Освітня програма Соціальна робота. Соціальна педагогіка

Назва освітньої програми

23094

Номер індивідуального навчального плану студента

Виконала: студентка II курсу, група СРМ-23-1



Дарія ПОЛИВАНА

Ініціали, прізвище

Керівник кандидат психологічних наук, доцент

науковий ступінь, вчене звання



Катерина ОЛІЙНИК

Ініціали, прізвище

До захисту допускаю:

В.о. зав. кафедри соціальної роботи і соціальної педагогіки

кандидат педагогічних наук, доцент



Олена ВАСИЛЕНКО

Ініціали, прізвище

09 грудня 2024 р.

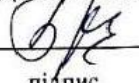
Хмельницький, 2024

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет гуманітарно-педагогічний
Кафедра соціальної роботи і соціальної педагогіки
Освітній рівень другий(магістерський)
Галузь знань 23 Соціальна робота
Спеціальність 231 Соціальна робота
Освітня програма Соціальна робота. Соціальна педагогіка

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри
соціальної роботи і соціальної
педагогіки

 Юрій БРИНДКОВ

підпис

протокол № 5 від 14 грудня 2023 р.

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ

Поливаной Дарії Олексіївни

1. Тема кваліфікаційної роботи: «Особливості групового соціально-педагогічного консультування підлітків щодо професійного самовизначення»
Керівник кваліфікаційної роботи: Олійник К.С., кандидат психологічних наук, професор.

Затверджено наказом ректора університету від 26 серпня 2024 р. № 60

2. Строк подання студентом роботи на кафедру 09 грудня 2024 р.

3. Вихідні дані до роботи: матеріали звіту з переддипломної практики, комплекс методів та методик дослідження: методик «Визначення групи професій, якій підліток надає переваги», «Визначення статусів професійної ідентичності», «Методика дослідження спеціальних здібностей людини», «Дослідження причин вибору професії підлітками та структури їх мотиваційної сфери». У дослідженні взяли участь 40 підлітків, віком 15-16 років, які є учасниками профорієнтаційних тренінгів у студії розвитку "Ліберті" (м. Хмельницький).

4. Зміст кваліфікаційної роботи (перелік питань, які потрібно розробити): вступ, Розділ 1. Теоретичний аналіз проблеми групового соціально-педагогічного консультування підлітків щодо професійного самовизначення: групове консультування як вид роботи соціального педагога, особливості проведення групового профорієнтаційного консультування підлітків, форми і методи групового консультування підлітків з питань професійного самовизначення, висновки до розділу; Розділ 2. Експериментальне дослідження особливостей групового соціально-педагогічного консультування підлітків щодо професійного самовизначення: дослідження рівнів професійного самовизначення підлітків та аналіз

отриманих результатів, розробка програми проведення групового консультування підлітків щодо їх професійного самовизначення, науково-практичні рекомендації соціальним педагогам щодо вдосконалення технології групового консультування підлітків з професійного самовизначення; висновки до розділу; висновки, перелік джерел посилання, додатки.

5. Перелік графічного матеріалу (із зазначенням обов'язкових креслень) 9 таблиць, 4 рисунки.

6. Консультанти розділів кваліфікаційної роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

7. Дата видачі завдання 14 грудня 2023 р.


КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів (розділів) кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапу роботи	Примітка
1	Вибір теми дослідження. Визначення об'єкта і предмета дослідження, постановка мети і завдань.	До 09 грудня 2023 р.	Виконано
2	Визначення теоретико-методологічних засад дослідження. З'ясування актуальності проблеми	До 01 лютого 2024 р.	Виконано
3	Оформлення вступу кваліфікаційної роботи	До 01 березня 2024 р.	Виконано
4	I розділ кваліфікаційної роботи	До 10 червня 2024 р.	Виконано
5	II розділ кваліфікаційної роботи	До 01 листопада 2024 р.	Виконано
6	Загальні висновки	До 20 листопада 2024 р.	Виконано
7	Попередній захист кваліфікаційної роботи	До 10 грудня 2024 р.	Виконано
8	Оформлення кваліфікаційної роботи. Підготовка до захисту, рецензування	21-22 листопада 2024 р.	Виконано
9	Захист кваліфікаційної роботи (відповідно графіку)	19-20 грудня 2024 р.	Виконано

Здобувачка


Дарія ПОЛИВАНА

Керівник роботи


Катерина ОЛІЙНИК

АНОТАЦІЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Тема кваліфікаційної роботи «Особливості групового соціально-педагогічного консультування підлітків щодо професійного самовизначення»

Студент Дарія ПОЛИВАНА

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Керівник Катерина ОЛІЙНИК

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Кваліфікаційна робота включає 99 сторінок, з них основного тексту 78 сторінок, 9 таблиць, 4 рисунки, перелік джерел посилання складає 54 найменування (з них 10 іноземною мовою), 2 додатки.

Ключові слова: соціальний педагог, соціально-педагогічне консультування, групове консультування, підлітки, профконсультування, професійне самовизначення.

Об'єктом дослідження є групове соціально-педагогічного консультування підлітків.

Предметом дослідження є особливості групового соціально-педагогічного консультування підлітків щодо професійного самовизначення..

За результатами дослідження розроблено програму групового соціально-педагогічного консультування підлітків з питань професійного самовизначення та науково-практичні рекомендації соціальним педагогам.

Розроблена програма дозволяє соціальним педагогам проводити індивідуалізований підхід, враховуючи особистісні особливості підлітків та їх потреби у виборі професії. Науково-практичні рекомендації, розроблені на основі дослідження, можуть бути використані соціальними педагогами для вдосконалення технології групового консультування щодо професійного самовизначення підлітків, що позитивно впливатиме на підвищення ефективності профорієнтаційної роботи в загальноосвітніх закладах і поза ними.

Здобувачка  Дарія ПОЛИВАНА

Дата подання кваліфікаційної роботи до захисту 09 грудня 2024 року.

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ГРУПОВОГО СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ ПІДЛІТКІВ ЩОДО ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ	11
1.1 Групове консультування як вид роботи соціального педагога	11
1.2 Особливості проведення групового профорієнтаційного консультування підлітків.....	16
1.3 Форми і методи групового консультування підлітків з питань професійного самовизначення.....	22
Висновки до розділу.....	26
РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ГРУПОВОГО СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ ПІДЛІТКІВ ЩОДО ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ.....	29
2.1. Дослідження рівнів професійного самовизначення підлітків та аналіз отриманих результатів	29
2.2. Розробка програми проведення групового консультування підлітків щодо їх професійного самовизначення.....	50
2.3. Науково-практичні рекомендації соціальним педагогам щодо вдосконалення технології групового консультування підлітків з професійного самовизначення.....	70
Висновки до розділу.....	74
ВИСНОВКИ.....	76
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ.....	79
ДОДАТКИ.....	85
ДОДАТОК А Форми діагностичних бланків.....	85
ДОДАТОК Б Ключі до проведених методик.....	88

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Підлітковий вік, з огляду на його специфіку та складність, привертає значну увагу науковців, психологів, соціальних педагогів і батьків. В умовах сучасного розвитку системи соціально-педагогічної діяльності актуалізується проблема забезпечення ефективної допомоги підліткам, спрямованої на підтримку їх особистісного розвитку, подолання кризових моментів і формування життєвих та професійних орієнтирів.

Серед усіх напрямків співпраці соціального педагога із дітьми підліткового віку необхідно виділити консультаційну роботу. Психодіагностична, профілактична, просвітницька та корекційно-відновлювальна діяльність демонструють позитивну динаміку у вирішенні проблем професійного самовизначення. Водночас соціально-педагогічна консультаційна робота забезпечує досягнення швидких результатів за умов належної організації процесу та використання ефективних форм і методів.

Соціальному педагогу в процесі професійної діяльності доводиться стикатися з багатьма викликами, зокрема сприяти підліткам у вирішенні проблеми, пов'язаних із формуванням і розвитком їхньої самосвідомості. Віковий період є критичним для становлення особистості, оскільки ці підлітки починають активно осмислювати своє місце в суспільстві, формувати систему цінностей і визначати життєві орієнтири. У цьому процесі значну роль відіграє підтримка фахівців, незважаючи на складність, пов'язану з емоційною нестабільністю, кризами самоідентифікації та пошуком сенсу життя, вимагають професійного підходу.

Робота соціального педагога тісно переплітається з діяльністю практичного психолога, для якого основним предметом дослідження є внутрішній світ людини. Основним завданням психолога є допомога в гармонізації цього внутрішнього світу, що включає подолання внутрішніх

конфліктів, розвиток емоційної зрілості та формування здатності до самореалізації.

Водночас соціальний педагог зосереджується на адаптації підлітка до соціального середовища, сприянні налагодженню конструктивних стосунків із ровесниками, вчителями та родиною, а також у вирішенні питань, пов'язаних із професійним самовизначенням і плануванням майбутнього. Співпраця соціального педагога і практичного психолога є важливою складовою комплексної допомоги підліткам, спрямованим на всебічний розвиток їх особистості, підтримку в період вікових криз і створення умов для успішної самореалізації.

Аналіз теоретичних джерел засвідчив, що у вітчизняній та зарубіжній науці розробляються ефективні методи взаємодії між психологом як консультантом і підлітком як клієнтом. Особливе місце займає екзистенційно-гуманістичний підхід, який фокусується на унікальності кожної особистості, її прагненні до самореалізації та пошуку сенсу життя. Біля витоків цього підходу стояли видатні науковці, такі як Вільям Джемс, Гордон Олпорт, Карл Роджерс, Віктор Франкл, Ролло Мей та Джеймс Бюдженталь. Їхні ідеї стали основою для створення методик, які спрямовані на підтримку підлітків у їх особистісному розвитку, допомогу у вирішенні кризових ситуацій та формуванні автентичної самосвідомості.

Серед вітчизняних науковців, які займалися проблемами консультування саме підлітків, необхідно виділити В.І. Гарбузова, О.А. Ліщинську, Н.Максимову та ін. Проблемами професійного самовизначення підлітків цікавилися такі науковці, як Іван Зязюн, який досліджував питання виховання особистості, та Володимир Кремень, що працював над інтегративними підходами до формування професійних компетенцій. Людмила Хомич і Тетяна Титаренко вивчали психологічні аспекти профорієнтації та самовизначення підлітків, включаючи кризові моменти цього віку. Ірина Завадська й Олена Семиченко зосередилися на методах

консультування та когнітивно-емоційних аспектах вибору професій, тоді як Світлана Романюк досліджувала вплив різних середовищ (сімейного та шкільного) на професійне самовизначення старшокласників. Їхні дослідження суттєво вплинули на розвиток теорії та практики профорієнтації в Україні.

Проблема професійного самовизначення підлітків, хоча й активно досліджувалася українськими науковцями, залишається недостатньо вивченою через кілька чинників. По-перше, швидкі зміни ринку праці, пов'язані з технологічним прогресом і глобалізацією, створюють проблеми для нових підлітків у виборі професій, які завжди не враховуються в наукових дослідженнях. По-друге, недостатньо уваги приділяється впливу сучасних соціальних і цифрових медіа на формування професійних уподобань молоді. Також, відчувається нестача міждисциплінарних підходів, які б поєднували психологічні, соціологічні та економічні аспекти профорієнтації. Крім того, у практичній площині не завжди ефективно впроваджуються сучасні методики консультування та підтримки, адаптовані до умов української освіти і суспільства.

Об'єкт дослідження: групове соціально-педагогічного консультування підлітків.

Предмет дослідження: особливості групового соціально-педагогічного консультування підлітків щодо професійного самовизначення.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та експериментально дослідити особливості групового соціально-педагогічного консультування підлітків щодо їх професійного самовизначення, розробити програму проведення групового консультування підлітків, а також надати науково-практичні рекомендації соціальним педагогам щодо вдосконалення технології групового консультування підлітків з професійного самовизначення.

Відповідно до мети були визначені наступні завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз стану дослідження проблеми в сучасній науковій літературі.
2. Обґрунтувати особливості проведення групового соціально-педагогічного консультування підлітків щодо професійного самовизначення.
3. Визначити форми та методи групового консультування підлітків з питань професійного самовизначення
4. Експериментально дослідити рівні професійного самовизначення підлітків та проаналізувати отримані результати.
5. Розробити програму проведення групового соціально-педагогічного консультування підлітків щодо їх професійного самовизначення.
6. Надати науково-практичні рекомендації соціальним педагогам щодо вдосконалення технології групового консультування підлітків з професійного самовизначення.

В даному дослідженні ми використали **комплекс методів дослідження:**

- теоретичні; аналіз соціально-педагогічної, психологічної, наукової та методичної літератури, синтез, узагальнення, систематизація та опис;

- емпіричні: для проведення діагностики рівня розвитку професійного самовизначення у старшокласників, а саме: методики «Визначення групи професій, якій підліток надає переваги», «Визначення статусів професійної ідентичності», «Методика дослідження спеціальних здібностей людини», «Дослідження причин вибору професії підлітками та структури їх мотиваційної сфери»;

- методи математичної статистики: методи описової статистики, кількісний та якісний аналіз даних, оцінка мір розсіювання даних дисперсії, розрахунок коефіцієнта рангової кореляції Спірмена.

Базою нашого дослідження було визначено студію розвитку "Ліберті" у м. Хмельницькому. В дослідженні взяли участь 40 підлітків, віком 15-16 років, які є учасниками профорієнтаційних тренінгів.

Апробація результатів дослідження. Результати експериментального дослідження були висвітлені в опублікованій науковій статті: Поливана Д. Олійник К. Особливості проведення групового профорієнтаційного консультування підлітків та доповідалися на XIV Всеукраїнській науково-практичній конференції «Формування особистості сучасного фахівця як суб'єкта самотворення в умовах освітнього простору» (м. Хмельницький, 28 листопада 2024 року) і Всеукраїнському науково-практичному круглому столі «Проблеми трансформації суспільних відносин в умовах розбудови громадянського суспільства в Україні» (м. Хмельницький, 2 грудня 2024 року).

Практичне значення дослідження полягає в розробці програми групового соціально-педагогічного консультування підлітків з питань професійного самовизначення та науково-практичних рекомендацій соціальним педагогам. Розроблена програма дозволяє соціальним педагогам проводити індивідуалізований підхід, враховуючи особистісні особливості підлітків та їх потреби у виборі професії. Науково-практичні рекомендації, розроблені на основі дослідження, можуть бути використані соціальними педагогами для вдосконалення технології групового консультування щодо професійного самовизначення підлітків, що позитивно впливатиме на підвищення ефективності профорієнтаційної роботи в загальноосвітніх закладах і поза ними.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота магістра складається зі вступу, двох розділів, висновків, переліку джерел посилання (54 позиції, з них 10 іноземною мовою), 2 додатків. Загальний обсяг роботи становить 99 сторінок, з них обсяг основного тексту – 78 сторінок.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ГРУПОВОГО СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ ПІДЛІТКІВ ЩОДО ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ

1.1. Групове консультування як вид роботи соціального педагога

На сьогодні особливо актуальною є потреба в наданні соціально-педагогічної допомоги особистості шляхом соціально-педагогічного консультування. Соціально-педагогічне консультування – це форма надання практичної соціально-педагогічної допомоги на основі попереднього вивчення проблем, що турбують клієнтів, а також вивчення особистості клієнтів та їх взаємовідносин з оточуючими людьми [7; 14; 28]. Соціально-педагогічне консультування покликане розв'язувати гострі життєві проблеми, сприяти самоактуалізації¹ особистості та її життєвому потенціалу.

Соціально--педагогічне консультування з питань особистісного розвитку, навчання та виховання дітей та підлітків, спрямоване на практичне вирішення найважливішого завдання вікової психології, що полягає в систематичному контролі за перебігом особистісного розвитку дітей з метою його оптимізації і корекції [4; 13].

Предметом соціально-педагогічного консультування підлітків є підтримка їх розвитку в умовах соціальних та психологічних змін, які супроводжують цей віковий етап. Це включає допомогу у формуванні самосвідомості, розвитку соціального навичок, подоланні кризових ситуацій, а також підтримку в процесі професійного самовизначення. Консультування спрямоване на надання підліткам індивідуальної та групової підтримки, які адаптуються до соціуму, приймають відповідні рішення та знаходять свій життєвий шлях.

¹ Від лат. *actualis* – дійсний, справжній. Прагнення людини до можливого більш повного виявлення і розвитку своїх особистісних можливостей.

Головне завдання соціального педагога-консультанта виникає в наданні професійної допомоги підліткам у подоланні соціальних, емоційних та психологічних труднощів, а також у підтримці їхнього розвитку в період особистісних і соціальних змін. Це включає допомогу у формуванні самосвідомості, розвиток соціальних і комунікативних навичок, підтримку в процесі професійного самовизначення та прийнятті відповідних рішень. Соціальний педагог-консультант має створити сприятливі умови для адаптації підлітків до змін в їхньому житті та допомогти їм розвиватися, а також створити для психічно здорових клієнтів умови для визначення ними усвідомлених нешаблонних способів дій, які б дозволили їм жити у відповідності з можливостями культури [13; 16].

Соціально-педагогічне консультування відноситься до виду вікового консультування. Якщо створити схему видів соціально-педагогічних консультацій, то, враховуючи вік дітей, можна виділити такі види консультацій дітей, як: консультування з проблем дошкільного віку; консультування в початковій школі; консультування з проблем середнього шкільного або підліткового віку; консультування у старшій школі тощо.

Соціальний педагог може консультувати різні категорії осіб залежно від вікової групи дітей. У дошкільному віці основними клієнтами є батьки та вихователі, яких педагог підтримує в питаннях виховання та розвитку дітей. У молодшій школі соціальний педагог консультує батьків, вихователів і педагогів, допомагаючи вирішувати проблеми адаптації дітей до навчального процесу, а також сприяє створенню сприятливого середовища для їхнього розвитку. У середній та старшій школі, крім батьків, учителів та адміністрації, до соціального педагога звертаються самі учні, що мають зростаючу потребу в підтримці та консультаціях щодо особистісних, соціальних та професійних питань. [7; 33-40].

Соціально-педагогічне консультування, ймовірно, є більшим мистецтвом, ніж наукою. Соціальний педагог-консультант працює з

найскладнішим і основним об'єктом – людиною. Основним принципом цієї взаємодії є, як і в медицині, правило: «Не нашкодь!». Без професійних знань і вміння використовувати консультативні методики, консультант має володіти стійкою системою переконань і світоглядом, що надає йому впевненість у собі. Для ефективного функціонування в професії соціальний педагог повинен знайти відповідь на питання про сенс життя та своє місце в ньому через призму своєї професійної діяльності. [3; 28].

Консультування соціального педагога має свої особливості. Консультативну роботу можна проводити як в індивідуальному порядку, так і в груповій формі. Зокрема групове консультування – поширений вид діяльності соціального педагога, що може включати в себе велике різноманіття форм і засобів групової консультативної роботи. Велике значення у процесі групового консультування відіграє бесіда [7; 11]. Вона дозволяє спеціалісту не тільки дізнатись про проблему від клієнтів, але і допомагає розкрити її суть та знайти її вирішення.

Такого виду робота проводиться з усіма учасниками навчально-виховного процесу. Так, наприклад, з підлітками, батьками, вчителями. Зазвичай у практиці групового консультування окрім бесіди, яка носить інформаційний та діагностичний характер, використовуються техніки, що покращують взаємодію в групі, створюють середовище для рефлексії та мають ефективний консультативний вплив на учасників через самих членів групи.

Соціальний педагог у своїй консультативній роботі може використовувати техніки і прийоми різних психолого-педагогічних напрямків і шкіл. Існує кілька теоретичних підходів, які мають свою назву, створюють свою мету, етапи розвитку групової соціально-педагогічної роботи, визначають роль і функції групового консультанта, а також пропонують багато різноманітних стратегій і технік впливу в груповому консультуванні [8; 44-45]. Нижче в таблиці подані підходи та

прийоми, які в них використовуються, що можна застосовувати у практиці групового консультування взагалі і в школі зокрема (див. таблиця 1.).

Для соціального педагога як консультанта важливо вміти чітко обґрунтовувати адекватність кожного методу та прийому, який він використовує в груповій роботі. Ці методи та прийоми спрямовані на досягнення змін, а також на забезпечення та дослідження взаємодії. Вони можуть бути використані етично для досягнення кінцевого ефекту, але завжди існує ризик їх неправильного застосування.

Таблиця 1.1 - Теоретичні підходи та техніки групового консультування соціального педагога

Підходи	Прийоми
Психоаналітичний	Вільні асоціації, аналіз сновидінь, інтерпретація, інсайт, альтернативна сесія.
Групи психодрами	Самопрезентація, обмін ролями, техніка «дубля», проєкція майбутнього, монолог, «чарівний магазин», повторення, рольовий тренінг.
Екзистенційний	Використовуються різні методи для розуміння і розкриття учасниками способів «буття в світі».
Особистісно-центрований	Використовується дуже мало технік, особливо задалегідь підібраних. Найважливіші техніки - активне вслухання, пояснення, відображення почуттів.
Гештальт	Мовні вправи, фантазування, гра діалогів, репетиція, зворотний експеримент, перебільшення, аналіз сновидіння.
Транзактний аналіз	Структурний аналіз, моделювання сім'ї, аналіз «сценаріїв», рольові ігри.
Поведінкова групова терапія	Підкріплення, контракт, моделювання, тренування поведінки, зворотній зв'язок, інструктування, когнітивна реконструкція, вирішення проблем.
Раціонально-емотивна терапія	Когнітивні прийоми: домашні завдання, усунення умовностей; емотивні прийоми: рольова гра, використання гумору, вправа «атака на сором»; поведінкові методи: покарання і підкріплення, тренінг навичок.

Консультанти діють непрофесійно, якщо застосовують методи, з якими вони погано знайомі, переслідують особливості цілі, намагаються за допомогою конкретних технік збільшити свою владу над групою або зробити на неї тиск. Суть етичної проблеми виникає в тому, щоб консультант використовував методи емоційної стимуляції, не експлуатуючи групи учасників. Багато прийомів, які застосовуються в груповій роботі, сприяють прояву інтенсивних емоцій і орієнтовані на їх виклик, проте важливо, щоб вони використовувалися етично і з повагою до учасників. [17; 38].

Навчившись раціонально обґрунтовувати для себе вживання кожної техніки, можна ефективно і правильно їх впроваджувати. Прийоми повинні заохочувати самодослідження і саморозуміння особи, яка звертається до консультанта. В зразковому варіанті вони мають підходити до унікальної ситуації клієнта і допомагати йому в засвоєнні нових форм поведінки. Важливо, щоб прийоми впроваджувалися в процес вчасно і з повагою до клієнта.

Отже, соціально-педагогічне консультування в школі проводиться для осіб, які не мають клінічних порушень, однак шукають соціально-педагогічну допомогу. Тут стикаємося, перш за все, з людьми, які відчують труднощі в повсякденному житті, навчанні та вихованні. Мета соціально-педагогічного консультування полягає в допомозі клієнтам зрозуміти, що відбувається в їхньому житті і осмислено досягти поставленої мети на основі усвідомленого вибору при вирішенні проблем емоційного, професійного та міжособистісного характеру [14; 19].

Групове консультування включає кілька основних положень:

- допомагає клієнтам вибрати і діяти на власний розсуд;
- допомагає навчатися новому способу поведінки;
- сприяє розвитку особистості;

- акцентує відповідальність клієнтів, тобто визнає, що незалежні, відповідальні індивіди здатні у певних обставинах приймати самостійні рішення, а консультант лише створює умови, які заохочують вольову поведінку клієнтів;

- серцевиною консультування є консультативна взаємодія між клієнтами і консультантом.

Групове соціально-педагогічне консультування в може проводитись з усіма учасниками навчально-виховного процесу.

1.2. Особливості проведення групового профорієнтаційного консультування підлітків

Вибір професії є етапом у життєвому та професійному становленні особистості, оскільки він впливає на подальшу реалізацію потенціалу людини в суспільстві. Професійна діяльність не лише забезпечує засоби для захисту, а й дає можливість людям виразити свій інтер'єр

Життєвий досвід та чисельні соціальні дослідження показують, що вірно обрана професія має велике значення як для суспільства, так і для самої особистості. Коли підліток обирає професію відповідно до своїх здібностей, інтересів та зв'язків, це не тільки позитивні властивості на його особистісний розвиток, але й приносить вигоду суспільству, яке отримує працівника, який працює з ентузіазмом, професіоналізмом і відповідальністю. Водночас, така людина відчуває задоволення від своєї діяльності, можливість для самореалізації, що, у свій час, позитивно впливає на її нервовий та психологічний стан, сприяючи досягненню.

Вибір професії можна розглядати як взаємодію двох основних компонентів: з одного боку — індивідуальні особливості молодої людини, які проявляються в її проявах, інтересах, характері та темпераменті, а з

іншого — вимоги професії, які вона висуває до особистості. Цей процес забезпечує гармонізацію внутрішніх характеристик особистості з вимогами, що ставлять перед людиною обрану спеціальність, і є початковим етапом у становленні її професійної ідентичності [14; 51]. Відповідаючи на дане запитання, можна сказати, що при правильному виборі індивідуальні особливості старших підлітків збігаються з вимогами професії.

Сьогодні існує величезна кількість професій, з'являються нові, а характер і організація праці в старих професіях змінюються, що зумовлено активним впровадженням сучасних технологій і техніки у всі сфери людської діяльності. У такому різноманітті можливостей сучасному випускникові часто важко зробити правильний вибір, і в результаті цей процес може бути випадковим або стихійним.

У цьому контексті важливу роль відіграє профконсультація — система психолого-педагогічного вивчення особистості, спрямована на допомогу в правильному виборі професії. Завдяки профконсультації учень отримує підтримку в виборі такої спеціальності, яка найбільше відповідає його інтересам, здібностям і можливостям, що дозволяє максимально реалізувати й розвинути потенціал особистості [21; 36].

У результаті профконсультації виявляється індивідуальна структура здібностей особистості, що дозволяє визначити як позитивні, так і негативні тенденції в підготовці до обраної професії. Це дає змогу оцінити готовність до професійного навчання, виявити сильні та слабкі сторони, а також коригувати подальший шлях професійного розвитку, забезпечуючи оптимальні умови для самореалізації та досягнення успіху в обраній галузі.

Таким чином, підсумком професійної консультації є сформоване в підлітків професійне самовизначення. Характерними його показниками є:

- уявлення про зміст та умови праці, можливі труднощі при досягненні мети; знання вимог професії до особи; своїх здібностей; уявлення про потреби суспільства у фахівцях цієї професії;

- визначення шляху здобування професії, способів подолання можливих труднощів; уміння співвіднести вимоги професій і своїх здібностей; упевненість у високій соціальній значимості обраної професії, прагнення до досягнення високих показників у професійній діяльності; стійке позитивне ставлення до професії та до себе як до суб'єкта професійної діяльності.

Консультативна допомога, яка надається у такій формі, має характер групового процесу, який проходить в атмосфері взаємного сприйняття та відвертості, дозволяє учасникам проаналізувати та визначити особисті професійні проблеми, провести адекватну оцінку себе та здобути або розвинути вміння приймати рішення відносно своєї професійної кар'єри [22; 50]. Ця групова взаємодія, відбувається відповідно з груповою динамікою, під час яких кожний учасник має можливість шляхом виконання вправ навчитись вирішувати проблеми та досягнути поставлену ціль. Групове консультування дозволяє укріпити певні позитивні схильності особистості, які в ній закладені, але не в стані проявитися в індивідуальному консультуванні. До них можна зарахувати тенденцію до пошуку рішень проблем та експериментування нових рішень під впливом відчуття приналежності до групи. Шляхом активної участі людина розширює свої знання та компетенції, розвиває свої думки та ідеї, є активним суб'єктом, який здобуває знання шляхом особистого досвіду та пошуків, а роль профконсультанта зосереджується на підтримці цього процесу.

Вказаний вище опис охоплює активні методи та техніки праці, які використовують профконсультанти в процесі групового консультування, реалізованого у формі майстер-класу. Навчальний характер групового процесу, який відбувається у відповідній атмосфері, сприяє самооцінці учасників, своїх слабких та сильних сторін, розвиває вміння, допомагає їм діяти у різних громадських та професійних ролях, а також допомагає учасникам у визначенні та вирішенні власних професійних проблем [28; 48].

В груповому процесі профконсультант не веде учасників «за руку», а створює умови, щоб вони вміли вчитися, шукати творчих рішень, робити відповідні вибори, а також діяти та співпрацювати з іншими. Необхідно підкреслити, що праця в групі: підвищує почуття відповідальності за себе та інших, створює почуття приналежності до групи, заохочує до роздумів, формує вміння співпрацювати, надихає інших, допомагає помітити себе на фоні групи, дає привід для розмови, дискусії, підвищує відчуття безпеки, дає можливість обміну досвідом.

Груповий процес це сила, яка впливає на це, як група працює і як себе поводить. Допомагає членам групи та групі, як цілості, виконати свою працю [27; 46]. Він складається з багатьох елементів, котрі взаємно на себе впливають. Слід згадати про найважливіші елементи, до яких зараховується:

- комунікація. Всі вміння комунікації під час роботи використовуються для утворення позитивних та конструктивних відносин між учасниками та ведучим. Взаєморозуміння, довіра, прийняття рішень стає легшим, якщо ведучий сам дає приклад та ставить натиск на використання специфічних методів комунікації, наприклад шляхом використання пояснень, роз'яснень, відчуття даної ситуації;

- прийняття рішень. Ведучий повинен допомогти учасникам побачити переваги різних стилів прийняття рішення в різних ситуаціях. Вирішування більшістю голосів може бути наприклад хорошим способом прийняття рішення в менш важливих справах, а рішення, що приймається на основі порозуміння та угоди може бути найкращим способом для важливих справ в групі;

- вирішування проблем та конфліктів. Це частина групового процесу, яка пов'язана з почуттями або поведінкою учасників, а також коли різниці у поглядах в групі занадто великі. Така ситуація є перешкодою у досягненні групою визначеної цілі та ускладнює розвиток групового процесу. Найбільш ефективним у даній ситуації буде застосування зворотної інформації,

спрямоване на поєднання почуттів або поведінки зі складністю виявлення реальних потреб. Складні та конфліктні справи необхідно поставити на обговорення, це призведе до того, що конфлікт не наростатиме;

- норми групи. Вони визначають, що є відповідним, а що ні, впливають на позицію та поведінку членів групи. Норми, що сприяють розвитку групи, зокрема стосуються виявлення почуттів, сприйняття зі сторони інших, активної участі в груповій дискусії [1; 27]. Дві ключові норми це правило гарантії довіри та правило надання зворотної інформації;

- єдність. Означає привабливість групи для її учасників, все те, що впливає на бажання залишатись в ній та її підтримування. Утворенню єдності сприяє: задоволення особистих потреб людини в групі, взаємна симпатія її членів, дружня атмосфера, престиж, конкуренція з іншою групою або групами [13; 25];

- напруження. Виникає під час взаємодії між членами групи, конфронтації різних поглядів, позицій, бажань та поведінки. Можуть виникати конфлікти між окремими особами, між даною особою і групою, між підгрупами, між групою та ведучим. Якщо напруження занадто високі, члени групи не здатні ефективно працювати, з другої сторони, якщо рівень напружень занадто низький – члени групи обирають комфортні взаємовідносини замість вирішування завдань або проблем;

- структура групи. У консультуванні важливим є неформальний характер структури, який визначається різним рівнем популярності та престижу окремих її учасників. Структура за формальним характером, яка визначена організаційними функціями, менш вагома;

- утворення підгруп. Чим більша група, тим частіше утворюються в ній підгрупи, які складаються з 2 або 3 осіб. Вони виникають на основі схожості, наприклад віку, статі, захоплень, взаємної симпатії. Інколи підгрупу можуть утворити «інтелектуалісти», які будуть проявляти зверхність по відношенню до менш – на їх думку – інтелектуально розвинутих учасників, або люди, які

люблять нарікати та скаржитись [6; 21]. Ведучий повинен володіти знаннями про принципи поведінки учасників групи, вміти за ними спостерігати і знати, які психологічні потреби викликають дану поведінку. До основних психологічних потреб ми зараховуємо потребу безпеки, громадськості, вагомості, структури. В групі її члени можуть реалізувати потреби приналежності, контролю, довіри.

Отже, профконсультація є важливим інструментом, який допомагає підліткам правильно вирішити проблему професійного вибору. Вона являє собою комплексну систему психолого-педагогічного вивчення особистості, що спрямована на виявлення її сильних і слабких сторін, здібностей, інтересів та потенціалу. Профконсультація допомагає підліткам не лише усвідомити свої внутрішні ресурси та схильності, а й зрозуміти, які професії відповідають їхнім індивідуальним особливостям і можливостям.

Вона також дозволяє сформувати у підлітків чітке уявлення про вимоги різних професій, що допомагає зробити обґрунтований вибір на основі реальних даних про себе та навколишній світ. У результаті, завдяки профконсультації, учень здатен обрати таку професію, в якій будуть максимально реалізовані його здібності, що сприятиме не тільки успіху в професійній діяльності, але й досягненню гармонії та задоволення від обраної справи.

Групова форма її проведення підвищує почуття відповідальності за себе та інших, створює почуття приналежності до групи, заохочує до роздумів, формує вміння співпрацювати, надихає інших, допомагає помітити себе на фоні групи, дає привід для розмови, дискусії, підвищує відчуття безпеки, дає можливість обміну досвідом. До професійної консультації також залучають психологів та медичних працівників школи, які мають знання про психологічні та медичні протипоказання для різних професій. Вони можуть запобігти випадкам, коли підлітки змушені змінювати професійну орієнтацію вже на етапі відбору, виявивши можливі

медичні обмеження, які можуть вплинути на вибір певної спеціальності. Завдяки такому комплексному підходу, поєднуючи психологічний, соціально-педагогічний і медичний аспекти, консультація стає більш точною та ефективною, що дозволяє підліткам зробити більш обґрунтований і безпечний професійний вибір.

1.3. Форми і методи групового консультування підлітків з питань професійного самовизначення

До групи проблемних методів, що використовуються у профконсультуванні зараховуються активні методи. Основна ціль активних методів і технік праці, які використовуються в груповому профконсультуванні, є допомога учасникам у ефективному засвоєнні знань на тему праці та навчання [13; 20]. Їх завдання розвивати позицію і вміння ефективно вирішувати різні життєві та професійні ситуації, а також вдосконалювати вміння комунікації з іншими.

При застосуванні таких методів важливою є атмосфера довіри, двохстороння відвертість, а також заключення договорів та їх виконання, як учасниками, так і консультантом. Окреме місце серед цих технік займають інтеграційні методи. Вони впорядковують перші важкі кроки у взаємних контактах. Інтеграційні методи допомагають зменшити тривогу та відстань між усіма членами групи, а також між ведучим та групою. Суть цих інструментів це заохочення, пропозиція, зацікавлення, а не наказ або примус.

Інтеграційні методи повинні допомогти у контакті між людьми, в об'єднанні групи, утворенні в ній єдності і зв'язку, які лежать в основі взаємодії. Відповідними інструментами, які дають можливість ефективно працювати в групі та засвоїти нові способи мислення та дій є активізаційні методи та інтерактивні техніки [2; 23]. До них відносяться:

- інтеграційні методи. Це вправи та ігри, які ініціюють групові зустрічі. Вони розслабляють, релаксують, викликають в учасників хороший настрій та налагоджують доброзичливу атмосферу, гарантують безпеку в групі та відчуття totoжності, вчать ефективної комунікації та підготовлюють до чергових форм активності;

- лекція. Він надає інформацію, ідеї, погляди групі учасників; допомагає проводити інші передбачені дії в групових заняттях, залучає учасників до активної участі в груповому процесі. Інтеракція існує, але зосереджується в основному на задаванні запитань після закінчення лекції;

- дискусія. Метод дискусії є також одним з основних способів спонукання групи до аналізу поведінки. Мотивує до логічного мислення, вчить обмінюватися поглядами та їх аналізувати, а також представляти власну позицію. Шляхом спільних пошуків учасники формують погляди, котрі дійсно є їх власними, а також довіру до самих себе, яка виникає з цих поглядів. Провокуючи дискусію, можна також вплинути на зміну позиції членів групи. Метод навчає критично і творчо мислити, поєднувати знання з досвідом та виражати власні погляди. Дозволяє учасникам планувати реалізацію способів вирішення своїх проблем. До дискусії повинні підготуватись як учасники, так і ведучий, а це означає, що повинна бути чітко сформульована ціль дискусії, а також теми для детального обговорення під час дискусії мають бути скерованими на цю ціль;

- спостереження. Цей метод призначений для спостереження за процесами, які відбуваються в групі, або для дослідження ефективності виконуваних завдань. Даний метод відомий під назвою «Акваріум» [6: 25; 53];

- мозковий штурм. Зосереджується на застосуванні спільних знань та енергії групи для презентації якомога більшої кількості ідей. Учасники без застороги подають ідеї та рішення, котрі не будуть оцінюватись або засуджуватись аж до утворення остаточного списку ідей для подальших

спільних роздумів. Метод вчить творчо мислити та відкривати свої здібності та схильності;

- аналіз випадку. Цей метод заключається у вирішенні – часто в малих групах – проблем і завдань. Ці завдання базуються на описі ситуації, пов'язані з поясненням даної професійної проблеми. Ціль цього методу – призвести до того, щоб завдяки дискусії та обміну поглядами учасники прийшли до висновків, які можуть бути корисними в їх професійній практиці. В аналізі випадку ситуація представлена у виді реальної або симульованої проблеми. Вона заключається в описанні конкретної проблемної ситуації, котру аналізуватимуть учасники [2; 16]. Ціль цього аналізу – опрацювання рішення поставленої проблеми. Учасники також здобудуть знання і вміння та формулюють свої погляди;

- програвання ролей, драма, симуляція. Програвання ролей з власного життя або життя інших призводить до того, що учасники краще пізнають свої емоції, реакції, споглядають з відстані на деякі ситуації, дивлячись на них очима інших людей, пізнають спосіб мислення та реакцію інших людей, наближаються до програних ролей. Зокрема цей метод корисний під час реалізації блоку занять, пов'язаних з вмінням проводити співбесіди з роботодавцем. Драма дає змогу пережити деякі проблеми та знайти їх рішення. Задається певна проблема, запитання, яке стає приводом для надання відповіді у виді виконаної сценки. Виконання сценки викликає в учасників емоції, допомагає їх виразити, пережити та зрозуміти. Симуляція це наслідування реальності [19; 35]. Її ціль – вдосконалення вмінь, безпечна перевірка ситуації. Часто використовується як тренінг перед презентацією. Метод програвання ролей це ефективний метод зміни позиції. Під час нього застосування між учасниками відбуваються деякі ситуації, які потрібно обговорити в групі. Це ефективний спосіб показати, як слід вести себе в конкретній ситуації. Метод вчить здобувати досвід, дає можливість

потренувати те, що вивчили члени групи, а також прийняти зауваження в сприятливій формі гри;

- співпраця в підгрупах та робочих командах. Групи завдань складаються з декількох осіб, члени яких протягом короткого часу разом працюють над конкретним завданням або вирішенням проблем. Метод використовується при обговоренні питань з метою зацікавлення групи і її окремих членів. Вчить також працювати в групі і з групою, показує, як сприймати індивідуальні різниці, правильно вести комунікацію та переговори [4; 14; 25];

Прикладом інших технік є методи групового профконсультування, що використовуються в центрах зайнятості, які допомагають вирішувати проблеми безробітних: французький «Освітній Метод» і датські методи: «Курси Надихання» і «Готовність до Змін»;

- «Освітній Метод». Особу трактується суб'єктивно, клієнтам не нав'язують жодних рішень, а це означає, що вони несуть повну відповідальність за свої рішення [4; 22; 45]. Консультант супроводжує клієнта у його пошуках, допомагає йому освоїти проблему, визначити пріоритети і прийняти професійне рішення. Клієнт не очікує пасивно на інформацію та допомогу, тому що освітній підхід активізує клієнтів шляхом їх внутрішньої мотивації для самостійних дій на ринку праці. Приклади вправ, які використовуються в рамках «Освітнього Методу», це: «Ромашка», «Мій досвід в життєвих виборах», «Ідеальна професія», «Невідомі професії», «40 професій», «Кав'ярня», «Виклик оригінальності», «Історії для розповіді», «Китайський портрет»;

- «Курс Надихання». Методи, які охоплює цей курс, є пропозицією допомоги людям, котрі безробітні вже довгий період часу або які знаходяться перед загрозою безробіття [11; 23]. Їх ціль – підвищення мотивації та надихання учасників на активний пошук роботи. Для них підготовлюється індивідуальний план працевлаштування. Основною ціллю «Курсу Надихання» є підвищення мотивації та стимуляція учасників до активної

участі в конструюванні свого професійного майбутнього і пошуку свого місця на ринку праці. Ціль досягається шляхом усвідомлення учасниками можливості дій, їх прав та обов'язків, укріплення пізнання і розуміння себе, підвищення самооцінки і усвідомлення необхідності прийняття відповідальності за себе та своє життя [25; 53]. В рамках «Курсу Надихання» реалізуються наступні форми занять: «Метод аналізу історії життя», «Кузня майбутнього», «Гра в театр». Структура цілого курсу складається з декількох тематичних блоків. Окремі тематичні блоки охоплюють по декілька вправ.

Отже, соціальний педагог в професійному консультуванні підлітків використовує багато різних форм та методів у своїй роботі. Зокрема творчі та активізуючі техніки, котрі дають можливість пошуку рішення проблем та застосування їх учасниками та ведучим. Основна ціль активних методів і технік праці, які використовуються в груповому профконсультуванні є допомога учасникам у ефективному засвоєнні знань на тему праці та навчання. Їх мета розвивати позицію і вміння ефективно вирішувати різні життєві та професійні ситуації, а також вдосконалювати вміння комунікації з іншими. При застосуванні даних методів важливою є атмосфера довіри, двохстороння відвертість, а також заключення договорів та їх виконання, як учасниками, так і консультантом. Вони впорядковують перші важкі кроки у взаємних контактах, допомагають зменшити тривогу та відстань між усіма членами групи, а також між ведучим та групою. Суть цих інструментів це - заохочення, пропозиція, зацікавлення, а не наказ або примус.

Висновки до розділу

Проблема професійного самовизначення підлітків, хоча й активно досліджувалася українськими науковцями, залишається недостатньо вивченою через кілька чинників. По-перше, швидкі зміни ринку праці, пов'язані з технологічним прогресом і глобалізацією, створюють проблеми для нових підлітків у виборі професій, які завжди не враховуються в

наукових дослідженнях. По-друге, недостатньо уваги приділяється впливу сучасних соціальних і цифрових медіа на формування професійних уподобань молоді. Також відчувається нестача міждисциплінарних підходів, які б поєднували психологічні, соціологічні та економічні аспекти профорієнтації. Крім того, у практичній площині не завжди ефективно впроваджуються сучасні методики консультування та підтримки, адаптовані до умов української освіти і суспільства.

Консультування соціального педагога має свої особливості. Консультативну роботу можна проводити як в індивідуальному порядку, так і в груповій формі. Зокрема групове консультування – поширений вид діяльності соціального педагога, що може включати в себе велике різноманіття форм і засобів групової консультативної роботи.

Життєвий досвід та чисельні соціальні дослідження показують, що вірно обрана професія має велике значення як для суспільства, так і для самої особистості. Коли підліток обирає професію відповідно до своїх здібностей, інтересів та зв'язків, це не тільки позитивні властивості на його особистісний розвиток, але й приносить вигоду суспільству, яке отримує працівника, який працює з ентузіазмом, професіоналізмом і відповідальністю. Водночас, така людина відчуває задоволення від своєї діяльності, можливість для самореалізації, що, у свій час, позитивно впливає на її нервовий та психологічний стан, сприяючи досягненню.

Підсумком професійної консультації є сформоване в підлітків професійне самовизначення. Характерними його показниками є:

- уявлення про зміст та умови праці, можливі труднощі при досягненні мети; знання вимог професії до особи; своїх здібностей; уявлення про потреби суспільства у фахівцях цієї професії;
- визначення шляху здобування професії, способів подолання можливих труднощів; уміння співвіднести вимоги професій і своїх здібностей; упевненість у високій соціальній значимості обраної професії,

прагнення до досягнення високих показників у професійній діяльності; стійке позитивне ставлення до професії та до себе як до суб'єкта професійної діяльності.

Групова форма її проведення підвищує почуття відповідальності за себе та інших, створює почуття приналежності до групи, заохочує до роздумів, формує вміння співпрацювати, надихає інших, допомагає помітити себе на фоні групи, дає привід для розмови, дискусії, підвищує відчуття безпеки, дає можливість обміну досвідом. соціальний педагог в професійному консультиванні підлітків використовує багато різних форм та методів у своїй роботі. Зокрема творчі та активізуючі техніки, котрі дають можливість пошуку рішення проблем та застосування їх учасниками та ведучим. Основна ціль активних методів і технік праці, які використовуються в груповому профконсультиванні є допомога учасникам у ефективному засвоєнні знань на тему праці та навчання. Їх мета розвивати позицію і вміння ефективно вирішувати різні життєві та професійні ситуації, а також вдосконалювати вміння комунікації з іншими.

РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ГРУПОВОГО СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ ПІДЛІТКІВ ЩОДО ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ

2.1. Дослідження рівнів професійного самовизначення підлітків та аналіз отриманих результатів

Для проведення нашого дослідження нами було використано комплекс методик, які призначені для діагностики рівня професійного самовизначення підлітків підліткового віку. Базою дослідження було визначено студію розвитку "Ліберті" у м. Хмельницькому. В дослідженні взяли участь 40 старших підлітки віком 15-16 років, що є учасниками профорієнтаційних тренінгів.

На початку нашого дослідження ми використали методику «Визначення групи професій, якій підліток надає переваги» (див. додаток А). Вона призначена для виявлення, які із запропонованих 5 груп професій найбільше підходять для досліджуваних. В основу дослідження покладено диференційно-діагностичний опитувальник для старшокласників.

Кожному школяру пропонується відповісти на 20 запитань. Кожне питання має два варіанти: «а» і «б», із яких слід вибрати одне.

Для фіксації вибраних положень учню пропонується картка відповідей. Кожному питанню відповідає дві клітинки картки – «а» і «б». Вибрані положення слід позначити знаком «+», відхилені – знаком «-».

Далі слід підрахувати кількість плюсів у кожному із п'яти вертикальних рядків і проставити відповідні суми у цих клітинках картки. Перший вертикальний рядок відповідає професіям типу «людина – природа» (П); другий – «людина – техніка» (Т); третій – «людина – людина» (Л); четвертий – «людина – знакова система» (З.С.); п'ятий – «людина – художній образ»

(Х.О.). Час для відповідей необмежений, але слід відповідати швидко, покладаючись на першу думку. Дані оброблялися відповідно до ключа (див. додаток Б).

Пізніше ми використали методику «Визначення статусів професійної ідентичності» (див. додаток А), яка визначає рівень професійної ідентичності старшокласників. Опитувальник складається з 20 пунктів, за кожним з яких можливі чотири варіанти відповідей: «а», «б», «в», «г». Потрібно уважно прочитати їх і вибрати той, який найкраще виражає точку зору обстежуваного. Можливо, що якісь варіанти відповідей здадуться рівноцінними, проте варто вибрати той, який найбільшою мірою відповідає учню. Потім треба записати номер питання і вибраний варіант відповіді на кожний з них. Важлива умова: максимальна правдивість!

Особливості процедури проведення: серед відповідей немає “добрих” або “поганих”, тому немає потреби вгадувати, яка з них правильна або краща.

Кожен варіант відповіді оцінюється в 1 або 2 бали за однією з шкал, бали підсумовуються. Дані оброблялися відповідно до ключа (див. додаток Б).

Наступною ми використали «Методику дослідження спеціальних здібностей людини», яка була модернізована к.п.н., проф. М.С. Янцуром (див. додаток А). Вибір професії значною мірою залежить від здібностей, оскільки саме вони дозволяють успішно виконувати конкретний вид діяльності. Для того, щоб краще оцінити свої здібності, підліток має прослухати твердження, в яких коротко описуються конкретні навички, необхідні для виконання певних завдань. Після цього він заповнює «Бланк відповідей», ставлячи відповідний знак поруч з кожним номером. Якщо підліткові легко дається виконання цієї діяльності, він ставить знак «+», якщо це завдання йому зовсім не під силу — знак «-», а якщо він може виконувати це завдання час від часу — знак «0». Такий підхід дозволяє більш точно

визначити області, де учень має потенціал, а також ті, які потребують подальшого розвитку чи уточнення. Потрібно відповідати на кожне ствердження, не пропускати жодного. Довго роздумувати не потрібно, краще покластися на першу думку. Після заповнення «Бланку відповідей» необхідно підрахувати кількість знаків «+» у кожній вертикальній колонці. Отримані суми слід записати у нижній рядок кожної колонки та перенести до відповідної «Таблиці результатів». Кожна колонка відповідає певним здібностям до діяльності в конкретній сфері: Л — літературній; Б — біологічній; М — математичній; Т — технічній; Х — художній; Мз — музичній; А — артистичній.

Висновки робляться на основі найвищих балів у відповідних сферах, які свідчать про найбільш розвинені здібності учня. Ці результати слід враховувати при професійному консультуванні, оскільки вони вказують на сфери діяльності, в яких підліток має потенціал для успішної реалізації, а також допомагають спрямувати його вибір професії у відповідності до його здібностей та інтересів. Дані оброблялися відповідно до ключа (див. додаток Б).

Останньою нами була проведена методика «Дослідження причин вибору професії підлітками та структури їх мотиваційної сфери» (див. додаток Б). Методика призначена головним чином для виявлення мотивів, які впливають на той чи інший вибір професії досліджуваних. Підліткам пропонується відповісти на 32 запитання. На бланку відповідей, напроти відповідного номера відзначити ступінь значущості для себе того або іншого мотиву, вираженого в балах: 4 – дуже значущий; 3 – має значення; 2 – швидше значущий, ніж незначущий; 1 – швидше незначущий, ніж значущий; 0 – не має значення. Обробка результатів проводиться шляхом підсумовування балів по стовпцях. Порівняння чотирьох отриманих сум дозволить виявити співвідношення мотивів вибору професії. Дані оброблялися відповідно до ключа (див. додаток Б). Отже, проведені нами методики дозволять виявити рівень професійного самовизначення підлітків підліткового віку.

Зробивши кількісний аналіз результатів за першою методикою «Визначення групи професій, якій підліток надає переваги», ми виявили які із запропонованих 5 груп професій найбільше підходять для обстежуваних (див. рисунок 2.1). Дані занесли до протоколу (див. таблиця 2.1).

Таблиця 2.1 - Протокол дослідження підлітків за методикою «Визначення групи професій, якій підліток надає переваги»

№ з/п	Респонденти	Групи професій
1	Респондент 1	Людина-Художній образ
2	Респондент 2	Людина-Техніка
3	Респондент 3	Людина-Знакова система
4	Респондент 4	Людина-Техніка
5	Респондент 5	Людина-Знакова система
6	Респондент 6	Людина-Знакова система
7	Респондент 7	Людина-Техніка
8	Респондент 8	Людина-Знакова система
9	Респондент 9	Людина-Знакова система
10	Респондент 10	Людина-Людина
11	Респондент 11	Людина-Техніка
12	Респондент 12	Людина-Знакова система
13	Респондент 13	Людина-Людина
14	Респондент 14	Людина-Техніка
15	Респондент 15	Людина-Знакова система
16	Респондент 16	Людина-Техніка
17	Респондент 17	Людина-Художній образ
18	Респондент 18	Людина-Техніка
19	Респондент 19	Людина-Людина
20	Респондент 20	Людина-Знакова система
21	Респондент 21	Людина-Техніка
22	Респондент 22	Людина-Знакова система

Продовження таблиці 2.1		
23	Респондент 23	Людина-Людина
24	Респондент 24	Людина-Художній образ
25	Респондент 25	Людина-Знакова система
26	Респондент 26	Людина-Техніка
27	Респондент 27	Людина-Техніка
28	Респондент 28	Людина-Художній образ
29	Респондент 29	Людина-Знакова система
30	Респондент 30	Людина-Техніка
31	Респондент 31	Людина-Художній образ
32	Респондент 32	Людина-Техніка
33	Респондент 33	Людина-Знакова система
34	Респондент 34	Людина-Знакова система
35	Респондент 35	Людина-Людина
36	Респондент 36	Людина-Знакова система
37	Респондент 37	Людина-Техніка
38	Респондент 38	Людина-Техніка
39	Респондент 39	Людина-Техніка
40	Респондент 40	Людина-Художній образ

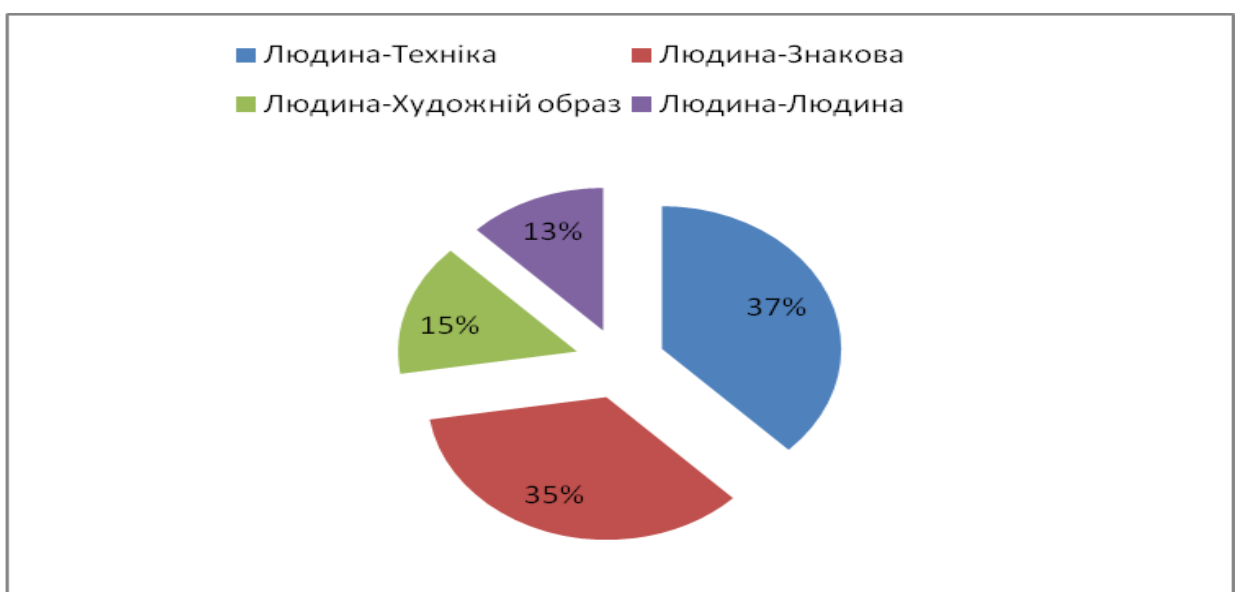


Рисунок 2.1- Групи професій, яким надають перевагу підлітки

Отже, з рисунка 2.1 та таблиці 2.1 видно, що 37,5% підлітків (15 осіб) вибрали заняття, які відповідають групі професій Людина-Техніка і це свідчить проте, що їм слід обирати свою майбутню професію, яка буде пов'язана з технічними пристроями, транспортними засобами, машинами, приборами. Предмет праці — технічні системи, речовинні об'єкти, матеріали, види енергії; 35% підлітків (14 осіб) надають перевагу професіям групи Людина-Знакова система. Їм слід займатися роботою, що пов'язана з умовними знаками, кодами, природними мовами.; у 15% (6 осіб) — переважають професії, що належать до групи Людина-Художній образ. Предмет праці — художні образи, це свідчить про те, що досліджуваним краще обирати професію пов'язану з творчістю. 12,5% (5 осіб) підлітків надають перевагу професіям групи Людина-Людина. Вони схильні до роботи з групами, колективами, людьми.

Інтерпретуючи результати за методикою «Визначення статусів професійної ідентичності», ми виявили рівні професійної ідентичності старшокласників. (див. рисунок 2.2). Дані занесли до протоколу (див. таблиця 2.2).

**Таблиця 2.2 - Протокол дослідження підлітків за методикою
«Визначення статусів професійної ідентичності»**

№ з/п	Респонденти	Рівень вираження статусу	Рівні професійної ідентичності
1	Респондент 1	нижче середнього	Нав'язана професійна ідентичність
2	Респондент 2	нижче середнього	Сформована професійна ідентичність
3	Респондент 3	нижче середнього	Сформована професійна ідентичність
4	Респондент 4	середній	Нав'язана професійна ідентичність
5	Респондент 5	середній	Невизначений стан

Продовження таблиці 2.2			
6	Респондент 6	середній	Сформована професійна ідентичність
7	Респондент 7	середній	Нав'язана професійна ідентичність
8	Респондент 8	нижче середнього	Невизначений стан
9	Респондент 9	нижче середнього	Нав'язана професійна ідентичність
10	Респондент 10	середній	Нав'язана професійна ідентичність
11	Респондент 11	нижче середнього	Сформована професійна ідентичність
12	Респондент 12	середній	Нав'язана професійна ідентичність
13	Респондент 13	нижче середнього	Нав'язана професійна ідентичність
14	Респондент 14	нижче середнього	Сформована професійна ідентичність
15	Респондент 15	нижче середнього	Сформована професійна ідентичність
16	Респондент 16	середній	Сформована професійна ідентичність
17	Респондент 17	нижче середнього	Нав'язана професійна ідентичність
18	Респондент 18	середній	Сформована професійна ідентичність
19	Респондент 19	середній	Нав'язана професійна ідентичність
20	Респондент 20	нижче середнього	Нав'язана професійна ідентичність
21	Респондент 21	середній	Нав'язана професійна ідентичність
22	Респондент 22	середній	Сформована професійна ідентичність
23	Респондент 23	середній	Нав'язана професійна ідентичність
24	Респондент 24	середній	Нав'язана професійна ідентичність
25	Респондент 25	середній	Сформована професійна ідентичність
26	Респондент 26	нижче середнього	Нав'язана професійна ідентичність
27	Респондент 27	нижче середнього	Мораторій (криза вибору)
28	Респондент 28	середній	Нав'язана професійна ідентичність

Продовження таблиці 2.2			
29	Респондент 29	середній	Сформована професійна ідентичність
30	Респондент 30	середній	Нав'язана професійна ідентичність
31	Респондент 31	нижче середнього	Сформована професійна ідентичність
32	Респондент 32	нижче середнього	Нав'язана професійна ідентичність
33	Респондент 33	нижче середнього	Нав'язана професійна ідентичність
34	Респондент 34	нижче середнього	Сформована професійна ідентичність
35	Респондент 35	середній	Нав'язана професійна ідентичність
36	Респондент 36	середній	Нав'язана професійна ідентичність
37	Респондент 37	середній	Сформована професійна ідентичність
38	Респондент 38	середній	Нав'язана професійна ідентичність
39	Респондент 39	нижче середнього	Сформована професійна ідентичність
40	Респондент 40	середній	Сформована професійна ідентичність



Рисунок 2. 2 - Рівні професійної ідентичності

Отже, з рисунка 2.2 та таблиці 2.2 видно, що у 5% підлітків (2 особи) невизначена професійна ідентичність. Стан, який характерний для осіб, які не мають певної професійної мети та планів і при цьому не намагаються їх сформулювати, збудувати можливі варіанти свого професійного розвитку. Найчастіше цей статус мають підлітки, батьки яких не хочуть або не мають часу виявляти активну цікавість до професійного майбутнього своїх дітей. Такий статус буває і у підлітків, які звикли жити поточними бажаннями і недостатньо усвідомлюють важливість вибору майбутньої професії; 40% підлітків (16 осіб) мають сформовану професійну ідентичність.

Особи, які досягли сформованої професійної ідентичності, характеризуються впевненістю у правильності свого вибору та готовністю будувати своє майбутнє. Вони пройшли через "кризу вибору", самостійно визначили свої професійні цінності, життєві цілі й переконання, що дозволяє їм усвідомлено вибудовувати своє життя. Таку ідентичність продемонстрували 45% підлітків (18 осіб).

У 52,5% підлітків (21 особа) виявлено нав'язану професійну ідентичність. Вони обрали професійний шлях під впливом авторитетів, таких як батьки чи друзі, що на певний час забезпечує комфортний стан, уникнення тривог про майбутнє. Однак вибір, зроблений таким шляхом, не завжди відповідає інтересам і здібностям особи, що в майбутньому може призвести до розчарування.

Лише 2,5% підлітків (1 особа) перебуває у стані мораторію, тобто кризи вибору. Це характеризується активним пошуком альтернатив, роздумами про можливі варіанти професійного розвитку та "примірюванням" різних ролей. У цей період часто виникає нестабільність у стосунках із батьками та друзями, що може змінюватися від повного взаєморозуміння до конфліктів. Після завершення "кризи вибору" більшість переходить до сформованої або, рідше, до нав'язаної ідентичності.

Результати отримані внаслідок обробки отриманих даних по «Методиці дослідження спеціальних здібностей людини», виявили в підлітків розвиток спеціальних здібностей, що відповідають певним видам діяльності. (див. рисунок 2.3). Дані занесені до протоколу (див. таблиця 2.3).

Таблиця 2. 3 - Протокол дослідження підлітків за «Методикою дослідження спеціальних здібностей людини»

№ з/п	Респонденти	Спеціальні здібності людини
1	Респондент 1	Літературні
2	Респондент 2	Артистичні
3	Респондент 3	Математичні
4	Респондент 4	Технічні
5	Респондент 5	Математичні
6	Респондент 6	Математичні
7	Респондент 7	Літературні
8	Респондент 8	Математичні
9	Респондент 9	Математичні
10	Респондент 10	Художні
11	Респондент 11	Технічні
12	Респондент 12	Математичні
13	Респондент 13	Літературні
14	Респондент 14	Технічні
15	Респондент 15	Математичні
16	Респондент 16	Артистичні
17	Респондент 17	Художні
18	Респондент 18	Технічні
19	Респондент 19	Літературні
20	Респондент 20	Математичні
21	Респондент 21	Художні
22	Респондент 22	Математичні
23	Респондент 23	Літературні

Продовження таблиці 2.3		
24	Респондент 24	Артистичні
25	Респондент 25	Літературні
26	Респондент 26	Літературні
27	Респондент 27	Технічні
28	Респондент 28	Музичні
29	Респондент 29	Музичні
30	Респондент 30	Технічні
31	Респондент 31	Художні
32	Респондент 32	Технічні
33	Респондент 33	Музичні
34	Респондент 34	Математичні
35	Респондент 35	Літературні
36	Респондент 36	Математичні
37	Респондент 37	Літературні
38	Респондент 38	Технічні
39	Респондент 39	Біологічні
40	Респондент 40	Музичні

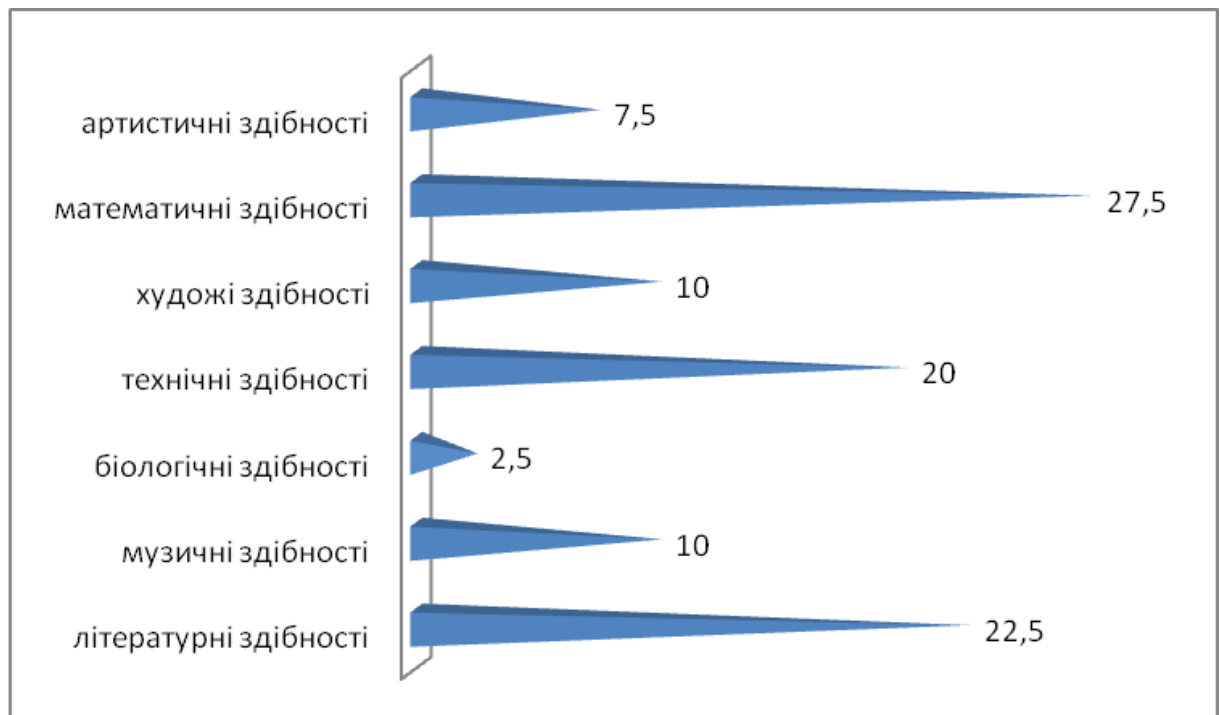


Рисунок 2.3 - Спеціальні здібності людини

Отже, з рисунка 2.3 і таблиці 2.3 видно, що у 22,5% підлітків (9 осіб) визначено літературні здібності, а це свідчить про їх схильність до різного роду літературної діяльності, як у сфері Людина-Людина, так і у сфері Людина-Художній образ; 10% підлітків (4 особи) мають спеціальні музичні здібності, вони знадобляться при виборі професій з категорії Людина-Художній образ; у 2,5% підлітків (1 особа) наявні біологічні здібності. Такий результат дає можливість досліджуваним обирати професію з категорії Людина-Природа; в 20% підлітків (8 осіб) виявлено технічні здібності. Дана категорія опитуваних може обирати професію зі сфери Людина-Техніка; 10% підлітків (4 особи) володіють спеціальними художніми здібностями, це відповідно дає змогу їм застосувати їх у професіях з категорії Людина-Художній образ; математичні здібності 27,5% досліджуваним (11 осіб) дадуть змогу знайти своє місце у сфері Людина-Знакова система; 7,5% опитуваних (3 особи) мають артистичні здібності, це свідчить про схильність підлітків до професій категорії Людина-Художній образ.

Аналіз результатів по методиці «Дослідження причин вибору професії підлітками та структури їх мотиваційної сфери» виявив причини вибору професій підлітків старшої школи (див. рисунок 2.4). Дані занесли до протоколу (див. таблиця 2.4).

**Таблиця 2.4 - Протокол дослідження підлітків за методикою
«Дослідження причин вибору професії підлітками та структури їх
мотиваційної сфери»**

№ з/п	Ім'я та ініціали учня	Мотиви вибору професії
1	Респондент 1	матеріального благополуччя
2	Респондент 2	ділового характеру
3	Респондент 3	творчої реалізації в праці
4	Респондент 4	престижності професії
5	Респондент 5	творчої реалізації в праці
6	Респондент 6	ділового характеру

Продовження таблиці 2.4		
7	Респондент 7	престижності професії
8	Респондент 8	ділового характеру
9	Респондент 9	ділового характеру
10	Респондент 10	престижності професії
11	Респондент 11	ділового характеру
12	Респондент 12	престижності професії
13	Респондент 13	престижності професії
14	Респондент 14	творчої реалізації в праці
15	Респондент 15	матеріального благополуччя
16	Респондент 16	ділового характеру
17	Респондент 17	ділового характеру
18	Респондент 18	творчої реалізації в праці
19	Респондент 19	ділового характеру
20	Респондент 20	творчої реалізації в праці
21	Респондент 21	престижності професії
22	Респондент 22	ділового характеру
23	Респондент 23	матеріального благополуччя
24	Респондент 24	творчої реалізації в праці
25	Респондент 25	творчої реалізації в праці
26	Респондент 26	ділового характеру
27	Респондент 27	матеріального благополуччя
28	Респондент 28	ділового характеру
29	Респондент 29	матеріального благополуччя
30	Респондент 30	ділового характеру
31	Респондент 31	творчої реалізації в праці
32	Респондент 32	творчої реалізації в праці
33	Респондент 33	творчої реалізації в праці
34	Респондент 34	престижності професії
35	Респондент 35	престижності професії
36	Респондент 36	творчої реалізації в праці
37	Респондент 37	престижності професії
38	Респондент 38	матеріального благополуччя
39	Респондент 39	творчої реалізації в праці
40	Респондент 40	творчої реалізації в праці



Рисунок 2.4 - Мотиви вибору професії підлітками

Отже, з рисунка 2.4 і таблиці 2.4 видно, що на причини вибору професії та структуру мотиваційної сфери 22,5% підлітків (9 осіб) впливають мотиви престижності професії, що свідчить про пошук роботи, яка би була модною і престижною в даний час; у 15% підлітків (6 осіб) наявні мотиви матеріального благополуччя, що свідчить про орієнтацію при виборі тієї чи іншої професії на високий заробіток; у 30% досліджуваних (12 осіб) наявні мотиви ділового характеру, що говорить про планування кар'єрного зростання опитуваних; мотивами творчої реалізації в праці керуються 32,5% підлітків (13 осіб), такий результат дає змогу стверджувати про пошук в майбутній професії задоволення та реалізації свого творчого потенціалу.

Одержавши масив даних по проведених методиках, зробимо аналіз даних за результатами методик «Визначення групи професій, якій підліток надає переваги» та «Дослідження причин вибору професії підлітками та структури їх мотиваційної сфери», використовуючи методи описової статистики:

сформулюємо варіаційний розподіл; знайдемо оцінки мір центральної тенденції Моди, Медіани, середнього; знайдемо оцінки мір розсіювання даних дисперсії, середнє квадратичне відхилення; розрахуємо коефіцієнт рангової кореляції Спірмена.

Аналіз даних по методиці «Визначення групи професій, якій підліток надає переваги»

Варіаційний розподіл

5, 5, 5, 5, 5, 5, 5, 5, 5, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 7, 7, 7, 7, 7, 7, 7, 7, 7, 7, 7, 7, 7, 8, 8, 8, 8, 8, 8, 8, 9, 9, 9.

$n = 40$ – кількість елементів розподілу;

$k = 5$ – кількість різних елементів;

$M_o = 7$ – значення варіанти, яке має найбільшу частоту;

$M_e = 7$ – значення, що ділить впорядкований розподіл навпіл;

$\bar{x} = x_1 + x_2 + \dots + x_{40} / 40 = 6,7$ – середнє значення вибірки;

Знайдемо оцінки мір розсіювання даних дисперсії, побудуємо таблицю (див. таблиця 2.5).

Таблиця 2.5 - Розрахунок Дисперсії

X_i	n_i	$x_i - \bar{x}$	$n_i (x_i - \bar{x})^2$
5	8	-1,7	23,12
6	10	-0,7	4,9
7	11	0,3	0,99
8	8	1,3	13,52
9	3	2,3	15,87

$$\sum n_i (x_i - \bar{x})^2 = 58,4$$

$$S_{\frac{2}{x}} = \frac{\sum_{i=1}^n n_i (x_i - \bar{x})^2}{n - 1} = 58,4 / 39 = 1,49$$

Знайдемо середнє квадратичне відхилення

$$S_x = \sqrt{S_{\frac{2}{x}}} = \sqrt{1,49} = 1,22$$

Аналіз даних по методиці «Дослідження причин вибору професії підлітками та структури їх мотиваційної сфери»

Варіаційний розподіл

5, 5, 5, 5, 7, 7, 8, 8, 8, 8, 10, 10, 11, 11, 11, 13, 15, 15, 15, 17, 17, 17, 17, 17, 17, 17, 17, 17, 17, 18, 18, 18, 18, 18, 18, 18, 18, 19, 19, 19, 19, 19.

$n = 40$ – кількість елементів розподілу;

$k = 10$ – кількість різних елементів;

$M_o = 7$ – значення варіанти, яке має найбільшу частоту;

$M_e = 17$ – значення, що ділить впорядкований розподіл навпіл;

$\bar{x} = x_1 + x_2 + \dots + x_{40} / 40 = 13,75$ – середнє значення вибірки;

Знайдемо оцінки мір розсіювання даних дисперсії, побудуємо таблицю (див. таблиця 2.6).

Таблиця 2.6 - Розрахунок Дисперсії

X_i	n_i	$x_i - \bar{x}$	$n_i (x_i - \bar{x})^2$
5	4	-8,75	306,25
7	2	-6,75	91,12
8	4	-5,75	132,25
10	2	-3,75	28,12
11	3	-2,75	22,68
13	1	-0,75	0,56
15	3	1,25	4,68
17	10	3,25	105,62
18	6	4,25	108,37
19	5	5,25	137,81

$$\sum n_i (x_i - \bar{x})^2 = 937,46$$

$$S^2_{\bar{x}} = \frac{\sum_{i=1}^n n_i (x_i - \bar{x})^2}{n - 1} = 24,03$$

Знайдемо середнє квадратичне відхилення

$$s_x = \sqrt{s_x^2} = \sqrt{24,03} = 4,9$$

Розрахуємо коефіцієнт рангової кореляції Спірмена

У групі досліджуваних було виявлено групи професій, які найбільш підходять опитуваним та причини вибору професії і мотиви. Чи можна стверджувати, що вибір групи професії залежить від мотивації?

Проранжуємо дані, занесемо до таблиць (див. таблиці 2.7; 2.8).

Прийmemo: групу Людина-Людина – за 1; групу Людина-Техніка – за 2; групу Людина-Знакова система – за 3; групу Людина-Художній образ – за 4.

Прийmemo: мотиви матеріального благополуччя – за 1; мотиви ділового характеру – за 2; мотиви творчої реалізації в праці – за 3; мотиви престижності праці – за 4.

Позначимо: x – групи професій; y – мотиви вибору професій; R_x – ранг для груп професій; R_y – ранг для мотивів вибору професій

Таблиця 2.7 - Ранжування даних за результатами визначення груп професій

№ з/п	x	R_x
1	3	27,5
2	4	37,5
3	1	3
4	2	13
5	2	13
6	2	13
7	2	13
8	4	37,5
9	3	27,5
10	2	13
11	1	3

Продовження таблиці 2.7		
12	3	27,5
13	2	13
14	2	13
15	4	37,5
16	3	27,5
17	1	3
18	1	3
19	2	13
20	2	13
21	3	37,5
22	2	13
23	1	3
24	3	27,5
25	4	37,5
26	3	27,5
27	3	27,5
28	3	27,5
29	3	27,5
30	4	37,5
31	2	13
32	2	13
33	3	27,5
34	3	27,5
35	3	27,5
36	2	13
37	4	37,5
38	2	13
39	2	13
40	3	27,5

**Таблиця 2.8 - Ранжування даних за результатами визначення мотивів
вибору професій**

№ з/п	у	R_у
1	4	36
2	4	36
3	4	36
4	4	36
5	2	12,5
6	3	25
7	1	3,5
8	2	12,5
9	2	12,5
10	3	25
11	1	3,5
12	3	25
13	3	25
14	1	3,5
15	3	25
16	2	12,5
17	1	3,5
18	2	12,5
19	3	25
20	3	25
21	4	36
22	3	25
23	2	12,5
24	3	25
25	3	25
26	4	36
27	3	25

Продовження таблиці 2.8		
28	2	12,5
29	3	25
30	2	12,5
31	4	36
32	2	12,5
33	4	36
34	2	12,5
35	1	3,5
36	3	25
37	4	36
38	2	12,5
39	1	3,5
40	2	12,5

Для розрахунку коефіцієнта рангової кореляції Спірмена побудуємо таблицю (див. таблиця 2.9).

Таблиця 2.9 - Розрахунок коефіцієнта рангової кореляції Спірмена

№ з/п	Ім'я та ініціали	x	y	R_{xi}	R_{yi}	$(R_{xi} - R_{yi})^2$
1	Богдан І.	3	4	27,5	36	72,25
2	Оксана А.	4	4	37,5	36	2,25
3	Юра К.	1	4	3	36	1089
4	Олександр Л.	2	4	13	36	529
5	Петро В.	2	2	13	12,5	0,25
6	Сергій К. О.	2	3	13	25	144
7	Настя М.	2	1	13	3,5	90,25
8	Юра Л.	4	2	37,5	12,5	625
9	Григорій С.	3	2	27,5	12,5	225
10	Софія М.	2	3	13	25	144
11	С. К.	1	1	3	3,5	0,25

Продовження таблиці 2.9						
12	Т. Г.	3	3	27,5	25	6,25
13	Вікторія Я.	2	3	13	25	144
14	Андрій П.	2	1	13	3,5	90,25
15	Едуард Р.	4	3	37,5	25	156,25
16	Валерія П.	3	2	27,5	12,5	225
17	Віка Б.	1	1	3	3,5	0,25
18	Вітя К.	1	2	3	12,5	90,25
19	Юля М.	2	3	13	25	144
20	Саша П.	2	3	13	25	144
21	Катя К.	3	4	37,5	36	2,25
22	Саша К.	2	3	13	25	144
23	Ірина Г.	1	2	3	12,5	90,25
24	Аліна	3	3	27,5	25	6,25
25	Олена А.	4	3	37,5	25	156,25
26	Аня Д.	3	4	27,5	36	72,25
27	Ярослав В.	3	3	27,5	25	6,25
28	Юля Г.	3	2	27,5	12,5	225
29	Вікторія	3	3	27,5	25	6,25
30	Руслан І.	4	2	37,5	12,5	625
31	Зоряна	2	4	13	36	529
32	Вася П.	2	2	13	12,5	0,25
33	Олена	3	4	27,5	36	72,25
34	Майя К.	3	2	27,5	12,5	225
35	Іра К.	3	1	27,5	3,5	576
36	Віталій	2	3	13	25	144
37	Денис С.	4	4	37,5	36	2,25
38	Віталіна О.	2	2	13	12,5	0,25
39	Марта Ш.	2	1	13	3,5	90,25
40	Варя В.	3	2	27,5	12,5	225

$$\Sigma = 7119,5$$

$$r = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n (R_{xi} - R_{yi})}{n(n-1)} = 1 - (42717/63960) = 1 - 0,66 = 0,34$$

Оскільки коефіцієнт рангової кореляції 0,34, то зв'язок між вибором груп професій і мотивами, які спонукають підлітків до вибору професій є прямий слабкий, що свідчить про періодичну залежність мотивів вибору професії від вибору груп професій.

Отже, провівши дослідження та інтерпретували отримані результати, ми дійшли до висновку, що в деяких підлітків недостатньо сформована професійна ідентичність та мотивація щодо вибору професії. Розрахувавши коефіцієнт рангової кореляції Спірмена, ми виявили, що вибір груп професій, які найбільше підходять досліджуваним слабо залежить від причин вибору професії підлітками та структури їх мотиваційної сфери. Для підвищення рівня професійного самовизначення в досліджуваних необхідно провести з ними групову консультативну роботу.

2.2. Розробка програми проведення групового консультування підлітків щодо їх професійного самовизначення

Проблема вибору професії завжди була актуальною, а в сучасному світі її значення лише зростає. Вибір професії — це одне з ключових завдань у житті кожної людини. Проте, через брак знань про правила професійного вибору, недостатню обізнаність щодо ситуації на ринку праці та відсутність практичного досвіду, близько 40% молоді обирає професії, які не відповідають їхнім інтересам, здібностям та уподобанням. Особливо гостро стоїть питання недостатнього усвідомлення підлітками особливостей певної професійної діяльності та власних можливостей для її освоєння.

Підготовка підлітків до свідомого професійного вибору набуває особливої важливості, оскільки орієнтація на певну професійну діяльність і визначення свого життєвого шляху є невід'ємною частиною навчально-виховного процесу в школі. Усвідомлений підхід до цього вибору сприяє не

лише особистісному розвитку учнів, але й їхній майбутній самореалізації у професійній сфері.

Правильний вибір професії є важливим чинником, що забезпечує моральне задоволення та підвищує самооцінку особистості. Крім того, він сприяє високій продуктивності праці та якості виконуваних завдань. Вибір професії стає точкою перетину інтересів особистості й суспільства, дозволяючи гармонійно поєднати особисті прагнення з загальними потребами.

Ключовим етапом соціально-педагогічної роботи та практичної підготовки підлітків до трудової діяльності є їх правильна профорієнтація, яка включає проведення профконсультацій. Це допомагає молоді усвідомлено обирати професію, що відповідає їхнім інтересам і здібностям, сприяючи їхній успішній самореалізації в майбутньому.

Продіагностувавши рівень професійного самовизначення у старшокласників, ми виявили у деяких підлітків професійну невизначеність. Для формування в них професійної ідентичності та адекватної позиції вибору майбутньої професії нами було створено дану програму групового профконсультування підлітків.

Оскільки на рівень професійного самовизначення впливають ряд як зовнішніх так і внутрішніх факторів, в нашу консультативну програму окрім інформаційних блоків та вправ щодо поглиблення знань про професії ми використали також техніки і вправи рефлексійного характеру для консультації підлітків з проблем самопізнання.

Мета програми: дати інформацію учасникам про світ професій, формувати в них високий рівень професійної самовизначеності і професійної ідентичності та спрямувати підлітків на вибір адекватних мотивів вибору професії шляхом самопізнання та вміння правильно взаємодіяти з іншими.

Завдання програми:

1. Надати учасникам можливість усвідомити свою унікальність та індивідуальність, визначити ролі, які вони виконують щодня, виявити їхні сильні та слабкі сторони, визначити можливості для самовдосконалення;
2. Дати підліткам інформацію про світ професій, які їх цікавлять, сформуванню в них інтерес до професійного самовизначення.
3. Орієнтувати учасників на формування в них професійної ідентичності та адекватного мотиву вибору майбутньої професії.
4. Розглянути етапи процесу прийняття рішень, сформуванню уявлення і відпрацювати техніки протистояння впливу і гідної відмови;
5. Підготовка до вибору професії підлітків, формування навиків впевненої поведінки.

Форма реалізації: групова, кількість учасників: 12 – 15 осіб.

Тривалість програми: 6 занять; їх тривалість 90 хвилин.

Обладнання і матеріали: аркуші паперу; олівці; ручки; картки з малюнками.

Заняття 1: Самопізнання

Привітання

Вправа «Я унікальний тим, що ...»

Мета: знайомство і створення довірчої атмосфери, усвідомлення унікальності кожної людини тому, що вона допомагає учасникам розкріпачитися.

Учасники сидять у колі. Ведучий пояснює завдання. «Я пропоную кожному з вас назвати свою унікальну особливість, кажучи: «Я унікальний (а) тим, що ... (вмію грати на скрипці)». Коли в групі є учасник, в якого є та ж особливість, то йому (їй) з вигуком «Я теж» потрібно сісти на коліна (якщо кілька людей, то сідають на коліна один одному). Після цього наступний учасник називає свою особливість.

Вправа «Хто я?»

Мета: усвідомлення учасниками ролей, які вони постійно відіграють та визначення можливих напрямків розвитку для себе в майбутньому.

Ведучий роздає кожному учаснику 6-7 аркушів і пояснює завдання «Напишіть на картках свої ролі, які ви виконуете в житті (наприклад, дочка, учень тощо) На одному аркуші запишіть одну роль. Ви можете брати додатково стільки карток, скільки вам необхідно».

Обговорення

- Які ролі для вас найважливіші?
- У яких ролях ви відчуваєте себе найкомфортніше?
- У яких ролях вам не дуже комфортно? Чому?
- Які ще ролі хотілося б виконувати в майбутньому?
- Які думки виникли у вас під час цієї вправи?

Вправа «Мої сильні та слабкі сторони»

Мета: визначення учасниками своїх сильних і слабких сторін, також можливостей для самовдосконалення.

Запропонуйте кожному учаснику на аркуші А-4 протягом 2 хвилин написати свої основні слабкі і сильні сторони.

Питання для обговорення

Потім об'єднайте учасників у трійки та попросіть обговорити наступні питання:

- Ви задоволені тим, що у вас написано чи вам хотілось би щось змінити?
- Як я можу ефективно використовувати свої сильні сторони?
- Що я можу зробити, щоб змінити свої негативні якості?
- Які якості, на ваш погляд, вам простіше виправити?

- Що нового ви дізналися про себе та про інших?

Завершення заняття

Заняття 2: Світ професій

Привітання

«Спочатку варто розібратися, що таке професія» та «з чим її їдять?» У мене в руках суперсучасний мікрофон. Кожен, в чії руки він потрапить, повинен сказати своє визначення поняття «професія» та її ролі. Таким чином, ми, не вдаючись у довгі нудні розмови, зможемо дізнатися, яке ж значення має професія в житті кожного з нас».

Інструкція: Соціальний педагог кидає м'ячик першому учаснику, той, висловивши свою думку, передає естафету наступному.

Соціальний педагог: «А як ви думаєте, скільки взагалі професій існує, ну, скажімо лише в нашій країні? (Учасники дають варіанти відповідей). За даними центру профорієнтації в світі існує більше 400 тисяч професій! І, незабаром, вам доведеться вибирати одну з них. Часом, роблячи вибір на користь тієї або іншої професії, ми навіть не замислюємося про те, що спектр наших можливостей в цій області значно більший. Наприклад, візьмемо таку сучасну професію, як менеджер. ... Якщо ви збираєтеся працювати менеджером, то вам доведеться зробити нелегкий вибір, між менеджером з реклами, менеджером з персоналу, менеджером по роботі з клієнтами, менеджером з туризму та готельного бізнесу, менеджером з управління виробництвом і т.д. і т.п... Або в професії бухгалтера існують наступні можливості: бухгалтер промислової сфери, бухгалтер будівельної сфери, бухгалтер торгівельної сфери, бухгалтер в сільському господарстві, банківська справа, фінанси: облік і аудит, міжнародні економічні відносини, статистика тощо».

Бесіда про класифікацію професій

Розподіл професій за різними критеріями допомагає краще зрозуміти їхні особливості та вимоги. Ось основні категорії, які застосовуються для класифікації професій:

За предметом праці:

Людина – природа: професії, пов'язані з біологічними об'єктами, природними процесами та ресурсами. Наприклад, агроном, біолог, лісник, ветеринар.

Людина – техніка: робота з технічними системами, машинами, матеріалами. Наприклад, інженер, механік, слюсар, кранівник.

Людина – людина: взаємодія з іншими людьми, групами або колективами. Наприклад, лікар, вчитель, юрист, офіціант.

Людина – знакова система: робота з інформацією, символами, формулами. Наприклад, програміст, економіст, коректор.

Людина – художній образ: творча діяльність, пов'язана зі створенням і відтворенням художніх образів. Наприклад, художник, музикант, актор, дизайнер.

За метою праці:

Гностичний клас: пізнавальна діяльність, спрямована на аналіз, розпізнавання, оцінювання об'єктів. Наприклад, лаборант, санітарний лікар, коректор.

Перетворювальний клас: активне перетворення предмета праці через обробку, обслуговування, вплив. Наприклад, учитель, столяр, кресляр.

Пошуковий клас: творча та винахідницька діяльність. Наприклад, вчений, дизайнер, конструктор.

За знаряддями праці:

Ручні: використання ручних інструментів. Наприклад, ювелір, слюсар, музикант.

Машини: застосування техніки з ручним керуванням. Наприклад, токар, тракторист, машиніст.

Автоматизовані системи: робота з автоматичними установками.
Наприклад, оператор, апаратник, диспетчер.

Функціональні засоби: використання мови, міміки, рухів або організму. Наприклад, актор, вчитель, артист балету.

За умовами праці:

Побутові: робота в звичайних умовах. Наприклад, бібліотекар, економіст, кресляр.

На відкритому повітрі: праця під відкритим небом. Наприклад, агроном, будівельник, лісник.

У незвичайних умовах: робота в екстремальних умовах (на висоті, під водою, у космосі). Наприклад, шахтар, пілот, космонавт.

З підвищеною моральною відповідальністю: професії, що потребують особливої уваги до життя, здоров'я чи матеріальних цінностей. Наприклад, лікар, суддя, продавець.

Висновок: розуміння особливостей професій допомагає визначити, яка сфера діяльності відповідає інтересам, здібностям і темпераменту особистості. Така класифікація є основою для успішної профорієнтації та вибору професійного шляху.

Обговорення

Що нового про професії ви сьогодні дізнались?

Чи кожна людина може обрати будь-яку професію, яка їй подобається?

Що необхідно, на вашу думку, людині, щоб зробити свій професійний вибір?

Про яку професію ви б хотіли більше дізнатись?

Гра «Ланцюжок професій»

Мета: поглибити закріпити знання про професії.

Соціальний педагог: «А зараз ми з вами спробуємо самі знайти той зв'язок, який існує між часом зовсім несхожими професіями. При цьому

необхідно враховувати не лише вид діяльності, але і схожість за умовами праці, засобами тощо. Ми по колу побудуємо «ланцюжок професій». Я назву першу професію, наприклад, металург, наступний назве професію, у чомусь близьку до металурга, наприклад, кухар. Наступний за ним називає професію, близьку до кухаря і т.д. Важливо, щоб кожен зумів пояснити, в чому схожість названих професій, наприклад, і металург, і кухар мають справу з вогнем, з високими температурами, з печами. Ну що, спробуємо?»

Інструкція: По ходу гри іноді слід ставити уточнюючі питання, типу: «У чому ж схожість вашої професії з попередньою?» Остаточне рішення про те, чи приклад професії був вдалим, приймає група. Під час обговорення гри важливо звернути увагу підлітків на те, що між самими різними професіями іноді можуть виявлятися найцікавіші загальні схожі елементи. Такі несподівані зв'язки між різними професіями свідчать про те, що не слід обмежуватися тільки одним професійним вибором, адже дуже часто те, що Ви шукаєте в одній (тільки в одній!?) професії, може опинитися в інших, більш доступних...

Соціальний педагог: «А тепер, коли ми назвали стільки різних професій, давайте подумаємо, чи потрібні всі вони людям? Можливо, від якихось із них можна було б відмовитися? Для цього я пропоную вам зіграти в ще одну гру під назвою «Автобус»».

Завершення заняття.

Заняття 3: Цікава професія

Привітання

Минулого разу ви хотіли більше дізнатись про цікаві незнані для вас професії. Отже, сьогодні про них поговоримо.

Бесіда з підлітками про професії

Мерчандайзер:

1. Загальна характеристика професії
2. Посадові обов'язки
3. Кваліфікаційні вимоги
4. Функції
5. Заробітна плата
6. Професійне навчання:

Геолог

1. Особливості роботи.
2. Знання та вміння.
3. Професійно важливі риси
4. Медичні протипоказання:
5. Шляхи отримання професії:

Обговорення

Що об'єднує ці професії?

До яких груп за класифікацією, яку ми розглядали на минулому занятті, вони належать?

Чому більшість з вас захотіла дізнатись саме про ці професії?

Завершення заняття

Заняття 4: Прийняття рішень, впевненість в собі, відповідальність

Привітання.

Інформаційний блок

«Протягом лише одного дня ми приймаємо безліч вагомих і невагомих рішень. І оскільки ми робимо це так часто, не звертаємо уваги на сам процес. Якщо ви хочете з'їсти бутерброд, ви повинні вирішити, який саме бутерброд ви хочете: з маслом, з сиром, з джемом тощо. Тим не менше, недостатньо відповідні навички при прийнятті рішень, часто створюють проблеми. Адже деякі рішення можуть вплинути на все наше життя.

Рішення – це вибір між двома або більше можливостями. Вміння приймати розумні рішення та домагатися позитивних результатів завдяки цим рішенням, є дуже важливим елементом розвитку особистості».

Ведучий питає учасників:

З яких кроків, на вашу думку, складається процес прийняття рішення?

Після того, як учасники висловилися, ведучий проводить підсумки і дає інформацію:

Процес прийняття рішення складається з наступних етапів:

1. Усвідомити проблему.
2. Скласти перелік можливих рішень (альтернатив).
3. Дати оцінку кожному з пропонованих рішень.
4. Вибрати найкраще з представлених рішень.
5. Скласти план введення свого рішення в життя.

Примітки! Запишіть ці етапи на аркуші паперу А1/дошці.

Усвідомити проблему:

Чия це проблема? Кого вона стосується? Хто краще за інших зможе її вирішити? Дізнайтеся про неї все, що можливо.

Скласти перелік можливих рішень:

Якими є шляхи (альтернативні) вирішення проблеми? Майже завжди можна знайти більше двох ймовірних рішень, тому, якщо ви зайшли в глухий кут, зверніться по допомогу до особи, яка зможе запропонувати вам інші варіанти. Іноді ми приймаємо розумні рішення; іноді наші рішення невдалі. Але це наш вибір і відповідати за нього нам; ми беремо на себе відповідальність за наслідки, якими б вони не були. Це означає, що ми радіємо, зробивши правильний вибір, який приніс хороші результати. Але це також означає, що, помиляючись у виборі, ми повинні визнавати свою

помилку, зробити висновок і постаратися надалі приймати рішення більш обачно.

Дати оцінку кожному з пропонованих рішень:

Необхідно передбачати наслідки кожного рішення, а також наскільки воно є вдалим з моральної точки зору, з огляду на законність та на взаємини з іншими людьми тощо.

Вибрати найкраще з представлених рішень:

Ви повинні бути впевненими, що зроблений вами вибір є згідним з вашими головними життєвими цінностями та дозволить досягти поставлених вами цілей. Якщо рішення прийняте, це означає, що ви поставили перед собою ту чи іншу мету. Її досягнення вимагатиме від вас певних дій – наприклад, розповісти комусь про прийняте рішення, змінити своє ставлення до чого-небудь, позбутися поганої звички або здобути хорошу, навчити щось нове тощо.

Скласти план для введення свого рішення вжиття:

Як це рішення вплине на вашу наявну ситуацію та ваше життя в майбутньому? Чи готові ви змиритися з новими обов'язками та наслідками, які виникнуть у зв'язку з вашим вибором?»

Вправа «Вплив»

Мета: дати учасникам можливість проаналізувати різні джерела впливу, з якими вони стикалися у житті.

«Різні люди вказують нам, як поводитися і що цінувати в житті, намагаються впливати на прийняті нами рішення. Іноді, ці вказівки протирічать одне одному. Зараз ми спробуємо розібратися, яким чином здійснюється цей суперечливий вплив».

Ведучий ділить учасників на 4 малі групи.

Робота в групах

Інструкція для груп: «Вам потрібно визначити, як впливають на нас різні джерела (кожна група отримує своє джерело). Цей вплив може бути як явним (наприклад, коли батьки говорять нам ким бути), так і прихованим (наприклад, коли ми одягаємося так, щоб бути схожим на рок-зірок). На це у вас 10 хвилин».

Групи аналізують.

- Вплив з боку родини,
- Вплив з боку школи,
- Вплив з боку однолітків,
- Вплив з боку книг, журналів, телебачення, кіно.

Групи представляють свої напрацювання. Після презентацій запропонуйте учасникам порівняти вплив різних джерел.

Обговорення

- Що відбувається, коли різні впливи суперечать один одному?
- Наприклад, коли батьки говорять вам прийти додому не пізніше визначеного часу, чи повертаєтеся ви? А якщо друзі будуть переконувати вас погуляти довше? На чий вплив ви будете орієнтуватися? Чому?
- У чому сильні і слабкі сторони того, що ми відчуваємо вплив з боку: Сім'ї? Школи? Друзів? Книг, журналів, телепередач?
- Як вирішити, на який вплив орієнтуватися, якщо впливи з боку різних джерел суперечать один одному?

Інформаційний блок

Вплив можна визначити як здатність змушувати інших слухати і виконувати свої вимоги. «Отже, для протистояння впливу можна використовувати наступні техніки:

- Нескінченне уточнення – Докладне і точне прояснення того, чого саме домагається співрозмовник.

- Зовнішня згода – Висловлення згоди з якою-небудь частиною висловлювання співрозмовника або з тим, що те, на що він (а) звернув (ла) увагу, є дійсно важливим, змушує задуматися і т.п.

- Зіпсована пластинка – Багаторазове повторення одного і того ж звернення, яке містить важливе повідомлення для співрозмовника, щоразу з однією і тією ж інтонацією.

Вправа

Мета: спрямування учасників на відпрацювання умінь протистояння впливу.

Викличте 6-8 бажаючих і об'єднайте їх в пари. Дайте кожній парі короткий опис ситуації. Нехай в кожній парі учасники розподілять ролі і декілька хвилин подумують над стратегією своєї поведінки. Потім пари по черзі відіграють ситуації, демонструючи вивчені техніки протистояння впливу. Завдання інших – записати у своїх зошитах, що було найбільш ефективним, що можна було б змінити в поведінці впливу, який протистоїть.

Обговорення

Коли всі ситуації будуть відіграні, ведучий проводить обговорення, причому спочатку на кожне питання просить відповідати бажаючих:

- Які почуття у вас виникли у зв'язку з вправою?
- Що для вас було найскладніше?
- Що було найбільш вдалим?
- Що б ви зробили по-іншому?
- До яких висновків ви прийшли?

Інформаційний блок

«Одне з найважливіших прав особистості – право вільного вибору. Воно передбачає, що людина має право приймати рішення, яке для неї є найбільш доцільним. При цьому їй іноді доводиться подолати натиск оточуючих.

Відтак, зовнішні обставини та внутрішні установки людини можуть змінюватися, з цього логічно випливає право людини змінювати свої рішення. Тому дуже важливо вміти гідно відмовити, не образивши людини, яка зробила пропозицію і зробити це переконливо».

«Важливо не лише вміти сказати «ні», але і зробити це так, щоб не зіпсувати відносини».

Ведучий запитує учасників:

Як можна відмовитися від чого-небудь, чого ви не хочете, зберігши при цьому відносини?

Після того, як учасники висловилися, ведучий дає правила-етапи гідної відмови. На кожному етапі можливе прийняття відмови. Якщо ж цього не відбувається, то потрібно переходити до наступного етапу згідно послідовності.

Правила-етапи гідної відмови:

- Твердо, але доброзичливо та спокійно скажи «ні», не вступаючи в сперечання, суперечки.

- Погоджуйся з доказами, але стій на своєму: «у цьому ти правий, але я не хочу цього робити».

- Припиняй розмову: «я більше не бажаю говорити на цю тему».

- Переходь в контратаку: засип співрозмовника своїми аргументами.

- Запропонуй компроміс.

Підсумки Рішення – це вибір між двома або більше речами чи діями. Вміння приймати мудрі рішення і домагатися позитивних результатів завдяки цим рішенням є дуже важливим елементом розвитку особистості. В цьому може допомогти вміння відмовитися від нав'язаної думки, особливо відмовитися таким чином, щоб зберегти відносини, що також важливо.

Завершення заняття

Заняття 5: Мотиви вибору професії

Привітання

Інформаційний блок

Діяльність людини своїми мотивами. Мотив — це причина або стимул, який спонукає людину до певних форм діяльності чи поведінки, заради досягнення конкретної мети. Мотивами можуть бути явлення, ідеї, чи почуття переживання, які відображають матеріальні чи духовні потреби людини. Важливо відзначити, що одна й та сама діяльність може мати різні мотиви.

Мотиви людської діяльності охоплюють широкий спектр: органічні, функціональні, матеріальні, соціальні, духовні. У будь якому разі мотивація — це система мотивів або стимулів, які спонукають людину до певних дій або поведінки. Мотивація є ключовим чинником у визначеному напрямку та інтенсивності діяльності людини.

Мотиви відіграють важливу роль у формуванні поведінки, діяльності та особистості підлітка. Соціальні мотиви є особливо значущими, оскільки вони виражають прагнення людини сприяти суспільному та особистісному розвитку. Такі мотиви підкреслюють спрямованість особистості на досягнення загальнолюдських цілей і задоволення потреб, наприклад: збереження світу, боротьба з несправедливістю, забезпечення добробуту суспільства.

Широка група соціальних мотивів розкриваються в прагненні особистості своєю працею сприяти суспільно-особистісному розвитку, підкреслюють соціальну направленість особистостей на вищі загальнолюдські цілі і потреби (прагнення зберегти мир, не допустити несправедливості, забезпечити заможне життя людей тощо).

Деякі вчені виокремили такі мотиви вибору професії: мотиви престижності професії, мотиви матеріального благополуччя, мотиви ділового характеру, мотиви творчої реалізації в праці. Не можна сказати, що якийсь з

цих мотивів є найкращим, а якийсь – найгіршим. При виборі професії людина має орієнтуватись не лише на один мотив, але і враховувати багато факторів.

Великий вплив на вибір професії має думка інших. Часто буває, що батьки самі вирішують ким буде їхня дитина, особливо не цікавлячись її думкою. Значною на вибір майбутньої професії є думка однолітків, а ще більше – їхній вибір. Молода людина, прагнучи бути як всі, може зробити велику помилку, обираючи професію, яка їй не підходить за багатьма показниками. Тому, наші з вами зустрічі мають допомогти вам добре проаналізувати ваші бажання та можливості.

Обговорення

Який вплив на вашу думку здійснює оточення?

Чи є такі професії, які б ви хотіли обрати, але вони вам не підходять?

Чи варто засмучуватись з цього приводу?

Якими мотивами ви зазвичай керуєтесь?

Хто має найбільший вплив на ваш професійний вибір?

Вправа «Порада»

Мета: дати учасникам можливість проаналізувати, чи варто давати поради або слухатись порад інших.

«Потрапляючи в складні ситуації, люди часто звертаються до когонебудь за порадою. Але існує погляд, що не варто давати поради. Чому? Ми завжди це робили! Давайте подумаємо, що відбувається, коли ви даєте поради своїм друзям або самі дотримуетесь порад з їх боку».

Поділіть учасників на 4 групи і дайте їм завдання протягом 7 хвилин відповісти на питання:

- 1 група: Наведіть аргументи на користь того, щоб слухати порад.

- 2 група: Наведіть аргументи проти того, щоб слідувати порадам.

- 3 група: Наведіть аргументи на користь того, щоб давати поради іншим.

- 4 група: Наведіть аргументи проти того, щоб давати поради іншим.

Після того, як всі групи представляють свої напрацювання, запропонуйте учасникам поділитися висновками, до яких вони прийшли в ході цієї вправи.

Завершення заняття

Заняття 6: Співбесіда

Привітання

Інформаційний блок

Після точного визначення з вибором майбутньої професії і після спеціального навчання, на кожного потенційного працівника чекає дуже важлива зустріч. Це – співбесіда з роботодавцем. Її добре проходження дає великий шанс потрапити на роботу. Є багато правил правильного проходження співбесіди. Власне, поговоримо про це.

На ефективність розмови з роботодавцем впливає ряд чинників, зокрема зовнішній вигляд співрозмовника. При підготовці до зустрічі з роботодавцем необхідно звернути увагу на свій зовнішній вигляд, поведінку під час зустрічі, тембр голосу тощо. Ваш одяг повинен бути чистим та ретельно випрасуваним. Для зустрічі з роботодавцем бажано одягнути діловий костюм чи сукню.

При спілкуванні потрібно звертати увагу на свої жести, міміку, рухи голови та рук. Говорити по суті, без жаргону і непотрібних слів, поводити себе гідно і пристойно. Чітко відповідати на запитання. Для кращого результату слід попередньо вдома прорепетирувати свою співбесіду перед дзеркалом, або з кимсь із знайомих.

Зазвичай співбесіді передуює написання резюме. Основний зміст резюме складається з таких частин.

Ідентифікація. На початку слід вказати своє прізвище, ім'я та по-батькові, домашню адресу з поштовим індексом та номер телефону для контракту.

Досвід роботи. Упорядкувати інформацію про досвід роботи двома шляхами:

- хронологічно, окремо перерахувавши кожну посаду на кожному місці роботи, починаючи із самої недавньої і посуваючись до найпершої. Навести дату початку і кінця роботи, назву й адресу підприємства (установи, фірми), посаду, яку обіймав кандидат, обов'язки та всі основні досягнення;
- за функціями, перерахувавши конкретні області спеціалізації робіт, наприклад, викладацька робота, наукова діяльність, участь у процесі управління тощо, тобто роботи, які пов'язані з майбутньою діяльністю.

Освіта. Необхідно перерахувати отриману освіту, включаючи назви і адреси навчальних закладів, дати початку і кінця навчання, одержані ступені та свідоцтва, що їх підтверджують, сферу спеціалізації. Якщо претендент ще навчається у навчальному закладі, то необхідно навести очікувану дату випуску (місяць, рік).

Особиста підготовка та інтереси. Сюди входить додаткова інформація про вміння та здібності, які могли б знадобитися для потрібної професійної роботи. Наприклад, знання іноземної мови, навички роботи на комп'ютері та друкування на машинці, вміння керувати автомобілем, досвід роботи із спеціальним обладнанням, наявність публікацій, винаходів та патентів тощо.

Інша інформація. Дані про вік, сімейний стан, зріст, вагу, стан здоров'я тощо.

Резюме складається за таким принципом: після ідентифікаційних даних подається найвагоміша інформація, що могла б зацікавити роботодавця. Це може бути рівень освіти, досвід роботи або будь-яка інша потрібна інформація.

Перш, ніж іти на зустріч з роботодавцем, молодий фахівець повинен дізнатись якомога більше про установу, підприємство або фірму, де він хоче працювати: її виробу та послуги, економічний стан, кількість і види робіт, що надаються, відомості з історії фірми; імена керівників, з ким доведеться спілкуватися; правила і тактика прийом на роботу. Вивчити діапазон зміни заробітної плати тієї роботи, яку шукає. Підготуйтеся до відповідей, в основному тих, що записані в анкеті і запитань, які можуть виникнути в роботодавця у результаті знайомства з анкетною.

Обговорення

Чи важлива, на вашу думку, співбесіда?

Чи варто дотримуватись правил під час розмови з роботодавцем?

Навіщо складають резюме?

Яким чином можна знайти роботу?

Ділова гра «А ось і Я!»

Мета: формування в підлітків готовності до співбесіди.

Соціальний педагог: «А для того, щоб перевірити і, по можливості, хоч трохи підвищити свою готовність до проходження співбесіди при працевлаштуванні, я пропоную вам гру «А ось і Я!» Назва гри говорить, ось я прийшов, подивіться, чи підходжу я для вашої фірми... Умови гри передбачають, що підсумки співбесіди є вирішальним чинником зарахування на працю або вступу на навчання. Зараз я роздам вам листочки паперу і кожен з вас випише 5-7 найголовніших правил поведінки для вступника і 5-7 головних правил проведення бесіди для представника приймальної комісії, які дозволили б йому не помилитися при виборі претендента. На це вам відводиться 7 хвилин.

Тепер сядьмо в коло. Я попрошу двох бажаючих виконати перше ігрове завдання: протягом 7-10 хвилин розіграти сценку співбесіди. Але спершу давайте уточнимо, хто буде грати претендента на місце праці, а хто керівника

закладу. Також нам важливо визначити, що це за заклад (конкретний вуз, фірма тощо), а також, яка саме вакансія пропонується для претендента, тобто про що піде мова. Бажано, щоб заклад і вакансія в ньому були досить престижними, але в той же час реалістичними для працевлаштування. Керівник нехай уточнить нам цей факт. А претендент відразу ж уточнить, якими основними характеристиками і якостями володіє ваш герой, його вік, освіта, стать, життєвий досвід тощо. Отже, під час того, як буде відіграна перша ситуація, інші учасники уважно спостерігають за діями керівника і претендента, відзначаючи для себе, наскільки їхні дії відповідають вписаним на ваших листочках правилам поведінки для керівника і претендента. Будь ласка, починайте!»

Інструкція: Після першого програвання усім (включаючи головних гравців) дається завдання: за 5-бальною шкалою оцінити успішність дій окремо для претендента та для керівника. При наявності більшого часу можна навіть швидко підрахувати, скільки балів набрали керівник і претендент по оцінках інших гравців.

Соціальний педагог: «Перше слово надається головним гравцям. Спочатку ви по черзі називаєте свої оцінки (та самооцінки), а потім коротко коментуєте їх, не забувши співвіднести свої оцінки з вписаними раніше правилами поведінки для керівника та для претендента. Після цього про свої враження і оцінки висловляться й інші учасники».

Гра-рефлексія «Яблука»

Мета: дати можливість учасникам узагальнити свій досвід і переживання консультації.

Соціальний педагог: «А тепер я пропоную вам оцінити це заняття. Для цього кожен з вас візьме по одному яблуку з кожного кошика (вирізані з кольорового паперу). У першому кошику червоні стиглі яблука, на яких ви повинні написати те, що вам найбільше сподобалося і їх ми повісимо на дерево. У другому кошику лежать зелені незрілі яблука. На них напишіть те,

над чим варто було б подумати і так само повісьте їх на дерево. А в третьому кошику лежать огризки. На них напишіть те, що вам здалося марним або те, що вам не сподобалося і прикріпіть їх під деревом».

Завершення заняття

2.3. Науково-практичні рекомендації соціальним педагогам щодо вдосконалення технології проведення групового консультування підлітків щодо професійного самовизначення

Професійне самовизначення підлітків є важливою складовою їхнього розвитку, після чого цей процес визначає подальший життєвий шлях, кар'єрний розвиток та особистісне вдосконалення. Сучасна система освіти вимагає активного включення соціальних педагогів у професійну підготовку підліткової молоді. Одним із ефективних інструментів цього процесу є групове консультування, яке дозволяє підліткам не тільки знайти відповіді на запитання щодо своєї майбутньої професії, а й усвідомити власні здібності, інтереси та можливості. Для вдосконалення технології проведення групового консультування соціальним педагогам ми підготували такі науково-практичні рекомендації.

Підготовчий етап

Аналіз аудиторії. Перш ніж розпочати проведення групового консультування, соціальний педагог має провести попередній аналіз аудиторії. Важливо оцінити вікові особливості учасників, їхні попередні знання про професію, рівень самосвідомості та бажання обговорювати особисті питання. Це дозволяє розробити індивідуалізовану стратегію для кожної групи.

Розробка програми консультування. Програма групового консультування повинна бути чітко структурованою та включати кілька етапів:

Ознайомлення підлітків з основами профорієнтації (розгляд різних видів діяльності, типів професій, їх взаємозв'язку з особистісними якостями);

Психологічні вправи для самопізнання та визначення сильних і слабких сторін;

Презентація професій на основі інтересів і здібностей підлітків, аналіз можливостей кар'єрного зростання в різних галузях.

Підбір інструментарію. Успішне проведення групового консультування неможливо без правильного вибору інструментів. Варто додати тестові методики для оцінки здібностей (наприклад, тести на визначення інтересів або професійної спрямованості). Крім того, слід використовувати мультимедійні презентації, відео-матеріали, а також реальні приклади з життя успішних людей у різних сферах діяльності.

Проведення групового консультування.

Створення сприятливої атмосфери. Групове консультування повинно проходити в атмосфері довіри та відкритості. Підлітки відчують себе комфортно і бути готовими до активної участі в обговореннях. Перші етапи групового консультування варто присвятити розігріву: знайомству учасників, ледве формальним розмовам на загальні теми, які додатково розкріплять атмосферу.

Інтерактивні методи консультування. Сучасне консультування має бути інтерактивним і включати різноманітні методи. Рекомендується використовувати:

Дискусії, у яких підлітки можуть обговорювати, чому одна професія є більш привабливою для іншого, і що їх приваблює в конкретній діяльності;

Групові вправи для визначення особистих орієнтирів, наприклад, гра «Автобус», де підлітки обирають професії, які, на їхню думку, не є

актуальними в майбутньому, або вправа «Моя професія», де вони створюють ідеальну професію, що відповідає їхнім інтересам.

Рольові ігри, де підлітки приміряють різні професійні ролі: лікаря, юриста, вчителя, інженера тощо. Це разом їм не тільки краще зрозуміти, що включає в себе конкретну професію, а й оцінити свої сили.

Професійні позиції та вправи на практиці. Підлітки можуть відчуті складності у виборі професії через невизначеність або недостатній рівень практичних знань про різні спеціальності. Тому важливо включити вправи, які будуть змушені їх отримати отриману теоретичну інформацію на практиці. Наприклад, розігрування професійних ситуацій, де підлітки приймають рішення, як діяти в певних умовах (якщо вони працюють лікарем, адвокатом чи журналістом).

Використання сучасних технологій

Інтернет-ресурси та тестування. Використання онлайн-ресурсів для профорієнтації є важливою частиною групового консультування. Педагоги можуть використовувати спеціалізовані сайти, які дають можливість пройти тести на визначення професійних інтересів або здібностей. Важливо, щоб підлітки мали можливість проходити тестування онлайн, а потім обговорити результати. Це дозволяє підліткам обрати професії, які заважають їхнім інтересам і інтересам.

Інтерактивні презентації та відео. Для залучення уваги підлітків до різних професій варто використовувати мультимедійні матеріали, які наочно демонструють професії в реальному житті, інтерв'ю з людьми, які вже працюють у цих сферах, або відеоекскурсії на підприємстві чи в офісі. Це допоможе підліткам уявити себе на місці цих людей і зробити вибір.

Індивідуальний підхід у групі

Акцент на індивідуальність кожного учасника. Підлітки мають різний рівень самосвідомості та інтересів, тому важливо під час обговорення акцентувати увагу на індивідуальних особливостях кожного. Підлітки

повинні відчувати підтримку, що покращує їх сприйняття свого професійного вподобання. Соціальний педагог має допомогти кожному учаснику сформуванню можливості професії, які відповідають його інтересам.

Особиста підтримка. Не всім підліткам буде легко визначитися із професійним шляхом, а соціальний педагог має мати готовність надати індивідуальні консультації. Під час групових зустрічей можна організувати короткі інтерв'ю або індивідуальні бесіди для тих, хто бажає отримати більше конкретних порад.

Постконсультаційна робота

Рефлексія та зворотній зв'язок. Після закінчення групового консультування важливо провести рефлексію: що сподобалося підліткам, що вони побачили нового і як це допоможе їм у подальшому професійному виборі. Це може бути дійсним за допомогою анкети або усного опитування.

Індивідуальні плани розвитку. Соціальний педагог має допомогти підліткам скласти план дій на майбутнє, зокрема щодо вибору навчального закладу, курсів, професійної орієнтації та волонтерських можливостей. Це створить у підлітках структуру відчуття і допоможе їм чітко уявити свої майбутні кроки.

Моніторинг ефективності

Оцінка результатів. Для визначення ефективності проведеного консультування соціальний педагог має ввести систему оцінки результатів, наприклад, шляхом тестування підлітків через кілька місяців після консультування. Це дозволило рішення, чи змінився підхід підлітків до вибору професій, чи були зроблені конкретні кроки у розвитку своїх інтересів.

Аналіз успішності вибору професії. Можна провести додаткові бесіди з підлітками, які взяли участь у консультуванні, щоб з'ясувати, чи отримали вони програму з професійним шляхом. Це дає зворотний зв'язок для корекції подальшої роботи з іншими групами підлітків.

Отже, групове консультування підлітків щодо професійного самовизначення є важливим етапом у їхній професійній підготовці. Врахування індивідуальних особливостей учасників, використання сучасних технологій та інтерактивних методів значно ефективніше дозволить проводити соціально-педагогічну профорієнтаційну діяльність. У процесі групового консультування підлітків щодо професійного самовизначення важливо зосереджуватися на індивідуальних особливостях кожного учасника, створюючи сприятливу атмосферу для відкритого обговорення та самопізнання.

Висновки до розділу

Сучасна система освіти вимагає активного включення соціальних педагогів у професійну підготовку підліткової молоді. Одним із ефективних інструментів цього процесу є групове консультування, яке дозволяє підліткам не тільки знайти відповіді на запитання щодо своєї майбутньої професії, а й усвідомити власні здібності, інтереси та можливості.

Продіагностувавши рівень професійного самовизначення у старшокласників, ми виявили у деяких підлітків професійну невизначеність. Для формування в них професійної ідентичності та адекватної позиції вибору майбутньої професії нами було створено дану програму групового профконсультування підлітків.

Оскільки на рівень професійного самовизначення впливають ряд як зовнішніх так і внутрішніх факторів, в нашу консультативну програму окрім інформаційних блоків та вправ щодо поглиблення знань про професії ми використали також техніки і вправи рефлексійного характеру для консультації підлітків з проблем самопізнання.

Використання різноманітних інтерактивних методів, таких як рольові ігри, дискусії та вправи на саморозкриття, дозволяє підліткам краще

зрозуміти свої інтереси та можливості, а також дізнатися більше про різні професії, їхні вимоги та можливості. Інтеграція сучасних технологій, таких як онлайн-тести та мультимедійні матеріали, значно підвищує ефективність процесу консультування, сприяючи кращому засвоєнню інформації та залученню підлітків до активного самопізнання.

Завершення групового консультування повинно передбачати рефлексію та зворотний зв'язок, що дозволяє не тільки оцінити ефективність процесу, а й коригувати подальшу роботу. Важливо також продовжувати підтримку підлітків у післяконсультаційний період, допомагаючи їм скласти індивідуальний план розвитку та професійного самовизначення. Це створює підліткам чітке розуміння їх майбутнього шляху та досягнення більшої впевненості у виборі професії, що сприятиме успішному кар'єрному розвитку в майбутньому.

1. Провівши дослідження та інтерпретували отримані результати, ми дійшли до висновку, що в деяких підлітків недостатньо сформована професійна ідентичність та мотивація щодо вибору професії. Розрахувавши коефіцієнт рангової кореляції Спірмена, ми виявили, що вибір груп професій, які найбільше підходять досліджуваним слабо залежить від причин вибору професії підлітками та структури їх мотиваційної сфери. Для підвищення рівня професійного самовизначення в досліджуваних необхідно провести з ними групову консультативну роботу. З цією метою нами була розроблена програма проведення групового соціально-педагогічного консультування підлітків щодо їх професійного самовизначення та надано науково-практичні рекомендації соціальним педагогам щодо вдосконалення технології групового консультування підлітків з професійного самовизначення.

ВИСНОВКИ

В умовах сучасного розвитку системи соціально-педагогічної діяльності актуалізується проблема забезпечення ефективної допомоги підліткам, спрямованої на підтримку їх особистісного розвитку, подолання кризових моментів і формування життєвих та професійних орієнтирів.

Серед усіх напрямків співпраці соціального педагога із дітьми підліткового віку необхідно виділити консультаційну роботу. Психодіагностична, профілактична, просвітницька та корекційно-відновлювальна діяльність демонструють позитивну динаміку у вирішенні проблем професійного самовизначення. Водночас соціально-педагогічна консультаційна робота забезпечує досягнення швидких результатів за умов належної організації процесу та використання ефективних форм і методів.

Групове консультування включає кілька основних положень. Воно допомагає клієнтам вибирати і діяти на власний розсуд, дає можливість навчатися новим способам поведінки, сприяє розвитку особистості, акцентує відповідальність клієнтів, тобто визнає, що незалежні, відповідальні індивіди здатні у відповідних ситуаціях приймати самостійні рішення, а консультант створює умови, які заохочують вольову поведінку клієнтів. Серцевиною консультування являється консультативна взаємодія між клієнтами і консультантом. Групове консультування в загальноосвітніх навчальних закладах і поза ними може проводитись з усіма учасниками навчально-виховного процесу.

Профконсультація є видом групового консультування підлітків і допомагає їм правильно вирішити проблему професійного вибору. Вона являє собою систему психолого-педагогічного вивчення особистості для надання їй допомоги у виборі такої професії, у якій найповніше реалізувалися й розвивалися б її здібності. Групова форма її проведення підвищує почуття відповідальності за себе та інших, створює почуття

приналежності до групи, заохочує до роздумів, формує вміння співпрацювати, надихає інших, допомагає помітити себе на фоні групи, дає привід для розмови, дискусії, підвищує відчуття безпеки, дає можливість обміну досвідом.

Соціальний педагог в професійному консультуванні підлітків використовує багато різних форм та методів у своїй роботі. Зокрема творчі та активізуючі техніки, котрі дають можливість пошуку рішення проблем та застосування їх учасниками та ведучим. Основна ціль активних методів і технік праці, які використовуються в груповому профконсультуванні є допомога учасникам у ефективному засвоєнні знань на тему праці та навчання. Їх мета розвивати позицію і вміння ефективно вирішувати різні життєві та професійні ситуації, а також вдосконалювати вміння комунікації з іншими. При застосуванні даних методів важливою є атмосфера довіри, двохстороння відвертість, а також заключення договорів та їх виконання, як учасниками, так і консультантом. Вони впорядковують перші важкі кроки у взаємних контактах, допомагають зменшити тривогу та відстань між усіма членами групи, а також між ведучим та групою. Суть цих інструментів це - заохочення, пропозиція, зацікавлення, а не наказ або примус.

Провівши дослідження серед старших підлітків та інтерпретували отримані результати, ми дійшли до висновку, що в деяких підлітків недостатньо сформована професійна ідентичність та мотивація щодо вибору професії. Розрахувавши коефіцієнт рангової кореляції Спірмена, ми виявили, що вибір груп професій, які найбільше підходять досліджуваним слабо залежить від причин вибору професії підлітками та структури їх мотиваційної сфери. Оскільки коефіцієнт рангової кореляції 0,34, то зв'язок між вибором груп професій і мотивами, які спонукають підлітків до вибору професій є прямий слабкий, що свідчить про періодичну залежність мотивів вибору професії від вибору груп професій.

Продіагностувавши рівень професійного самовизначення у старшокласників, ми виявили у деяких підлітків професійну невизначеність. Для формування в них професійної ідентичності та адекватної позиції вибору майбутньої професії нами було створено дану програму групового профконсультування підлітків. Оскільки на рівень професійного самовизначення впливають ряд як зовнішніх так і внутрішніх факторів, в нашу консультативну програму окрім інформаційних блоків та вправ щодо поглиблення знань про професії ми використали також техніки і вправи рефлексійного характеру для консультації підлітків з проблем самопізнання.

Отже, сучасна система освіти так і позаосвітньої діяльності вимагає активного включення соціальних педагогів у професійну підготовку підліткової молоді. Одним із ефективних інструментів цього процесу є групове консультування, яке дозволяє підліткам не тільки знайти відповіді на запитання щодо своєї майбутньої професії, а й усвідомити власні здібності, інтереси та можливості. Для вдосконалення технології проведення групового консультування підлітків щодо професійного самовизначення ми підготували науково-практичні рекомендації соціальним педагогам.

Врахування індивідуальних особливостей підлітків, використання сучасних технологій та інтерактивних методів значно ефективніше дозволить проводити соціально-педагогічну профорієнтаційну діяльність. У процесі групового консультування підлітків щодо професійного самовизначення важливо зосереджуватися на індивідуальних особливостях кожного учасника, створюючи сприятливу атмосферу для відкритого обговорення та самопізнання.

Правильний вибір професії дає моральне задоволення, високу самооцінку. Водночас високу продуктивність праці, високу якість продукції, він є точкою, в якій сходяться інтереси особистості та суспільства, де можливе й необхідне поєднання особистих і загальних інтересів. Саме профконсультація сприяє ефективному професійному самовизначенню.

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ:

1. Борисова, Н. В. Професійне самовизначення соціального педагога. Психологічне сьогодні. 2014. № 2. С. 57-65.
2. Веришовський, С. М., Колеснікова, І. В., Маркова, А. К. Професійна культура соціального педагога . Педагогічна освіта. 2015. № 3. С. 112-119.
3. Гончаренко, С. У. Професійне самовизначення молоді: соціально-педагогічний аспект. Освіта і управління. 2016. Т. 19, № 1. С. 45-52.
4. Гончарова Н.О. Основи вибору професії: консультативний тренінг / За ред. В.Ф.Моргуна. Полтава: АСМІ, 2007. 48 с.
5. Дмитренко, Т. О. Соціально-педагогічне консультування підлітків у процесі професійного самовизначення. Наукові записки. Серія: Педагогічні науки. 2017. № 150. С. 89-95.
6. Енциклопедія педагогічних технологій та інновацій /Автор-укладач Н. П. Наволокова. Х.: Вид. група «Основа», 2010. 176с.
7. Євтушенко, О. В. Групове консультування як метод соціально-педагогічної роботи з підлітками. Соціальна педагогіка: теорія та практика. 2018. № 2. С. 33-40.
8. Єрмаков. І.Г., Життєтворчі компетенції особистості: Практико-зорієнтований посібник/ І.Г. Єрмаков. Д.О. Пузіков. Донецьк: Каштан, 2007. 242с.
9. Жукова, І. М. Профорієнтаційна робота з підлітками: методи та форми. Педагогічний процес: теорія і практика. 2019. № 4. С. 77-83.
10. Зайцева, Л. В. Соціально-педагогічні технології професійного самовизначення підлітків. Вісник Черкаського університету. Серія: Педагогічні науки. 2020. № 1. С. 102-109.
11. Ігротека: Практика організації допрофесійного освітнього простору: збірник рольових ігор / редкол.: Ю. І. Соловійов, О. І. Чернишов та ін. Донецьк: Витоки, 2010. 226с.

12. Іваненко, О. В. Роль соціального педагога у професійному самовизначенні підлітків. Молодь і ринок. 2021. № 5. С. 58-63.
13. Ковальчук, Н. В. Групове консультування в системі профорієнтаційної роботи з підлітками. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. 2022. № 3. С. 145-152.
14. Лисенко, М. С. Особливості соціально-педагогічного консультування підлітків у процесі професійного самовизначення. Науковий вісник Миколаївського національного університету. Серія: Педагогічні науки. 2023. № 2. С. 89-95.
15. Людина та її професія: навчальний посібник для студентів вищих навч. закладів / А. М. Кухарчук, В. В. Лях, А. Б. Широкова. К: Сучасне слово, 2006. 544 с.
16. Левченко А. Психологічні особливості підліткового віку. Психолог. 2003. №42(90). С.9–16.
17. Мартиненко, О. В. Професійне самовизначення підлітків: соціально-педагогічний підхід. Педагогічний альманах. 2014. № 21. С. 112-118.
18. Моргун В.Ф. Багатовимірний аналіз досягнень учня з метою профілювання та профорієнтації: навчальний посібник/ В.Ф. Моргун – Полтава, 1997. – 16 с.
19. Назаренко, Т. І. Групове соціально-педагогічне консультування як засіб підтримки професійного самовизначення підлітків. Соціальна робота в Україні: теорія і практика. 2015. № 3-4. С. 45-51.
20. Олійник, В. В. Методика проведення групових консультацій з підлітками щодо вибору професій. Педагогічні науки: реалії та перспективи. 2016. № 8. С. 99-105.
21. Петренко, С. В. Соціально-педагогічна підтримка професійного самовизначення підлітків у груповій роботі. Вісник Луганського національного університету. Серія: Педагогічні науки. 2017. № 9. С. 123-130.

22. Пирог Г. В. Професійне самовизначення старшокласників, які опинились у складних життєвих обставинах: діагностична та корекційно-розвивальна робота / Г. В. Пирог, Д. С. Коробко . Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки». Випуск 2. Том 2. Херсон, 2018. С. 66-71.

23. Поливана Д. Олійник К. Групове соціально-педагогічне консультування як інструмент професійного самовизначення підлітків. Формування особистості сучасного фахівця як суб'єкта самотворення в умовах освітнього простору: матеріали XIV Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Хмельницький, 28 листопада 2024 р.) / за ред. О. В. Варгатої, Д. Є. Карпової. Хмельницький національний університет: кафедра психології та педагогіки. Хмельницький. 2024. С.240-245

24. Професійне самовизначення старшокласників: Методичний посібник / Упорядник Л. Шелестова. – К.: Вид. дім «Шкільний світ», 2006. – 128с.

25. Професійне самовизначення учнівської молоді в умовах освітнього округу : монографія /Л. А. Гуцан, О. Л. Морін, З. В. Охріменко, О. М. Пархоменко, Л. І. Гриценко ; І. І. Ткачук , за ред. О. Л. Моріна. Харків: «Друкарня Мадрид». 2016. 220 с.

26. Психологічне консультування (психологічна служба молоді) /Укладач: Федорчук В.М. –Кам.Под. держ. пед. інст., наук.вид.від. 1996. 32 с.

27. Романенко, Л. М. Групове консультування підлітків з питань професійного вибору: соціально-педагогічний аспект. Наукові записки Національного університету "Острозька академія". Серія: Психологія і педагогіка. 2018. № 6. С. 67-74.

28. Савченко, О. А. Профорієнтаційне консультування підлітків у груповій формі: методичні рекомендації. Методичний посібник. Київ: Освіта України, 2019. 48 с.

29. Семененко, І. В. Соціально-педагогічна робота з підлітками у сфері професійного самовизначення: технологічний підхід. Освіта і розвиток обдарованої особистості. 2019. № 4. С. 63-70.
30. Сидоренко, Л. В. Підготовка соціальних педагогів до профорієнтаційної роботи з підлітками. Вісник післядипломної освіти. 2020. № 3. С. 34-40.
31. Слободянюк, М. П. Формування професійного вибору підлітків у груповій формі консультування. Педагогічні студії. 2021. № 5. С. 87-93.
32. Соколова, О. А. Групова робота як метод сприяння професійному самовизначенню підлітків. Соціальна педагогіка: теорія та практика. 2022. №3. С. 21-27.
33. Сприяння у виборі професії: [методичний посібник з профорієнтації / укл. О. О. Левко та ін] – Мн.: Пасія, 2006. – 48 с.
34. Суботіна, Т. В. Технології групового консультування у профорієнтаційній роботі з підлітками. Психолого-педагогічні дослідження. 2023. № 2. С. 47-53.
35. Тести у профорієнтації: для шкільних психологів, вчителів-предметників, класних керівників / укл. А. М. Кухарчук, В. В. Лях. К: Екоперспектива, 2009. – 487 с.
36. Тимченко, Н. В. Групові форми роботи з підлітками щодо вибору професій. Вісник Київського університету. Серія: Педагогіка. 2024. № 1. С. 88-94.
37. Ткаченко, О. С. Особливості групової роботи з підлітками у процесі професійного вибору. Молодь і ринок. 2018. № 4. С. 56-62.
38. Федоренко, А. І. Групова взаємодія у профорієнтаційній роботі з підлітками. Науковий вісник. Серія: Педагогічні науки. 2017. № 6. С. 92-98.
39. Хоменко, Л. П. Соціально-педагогічна робота з підлітками: форми і методи. Педагогіка і психологія. 2016. № 3. С. 45-50.

40. Чайка, В. В. Професійне самовизначення старшокласників у процесі соціально-педагогічного консультування. *Освітні новації*. 2019. № 2. С. 73-78.
41. Шевченко, О. М. Модель соціально-педагогічної підтримки підлітків у професійному самовизначенні. *Вісник педагогічних наук*. 2020. № 8. С. 101-107.
42. Щербакова, І. В. Ефективність групових форм роботи у профорієнтаційній діяльності соціальних педагогів. *Соціальна педагогіка: актуальні питання*. 2021. № 1. С. 39-44.
43. Юрченко, Н. О. Групове консультування у соціально-педагогічній підтримці підлітків. *Педагогічні дослідження*. 2022. № 5. С. 59-65.
44. Яковенко, В. Г. Роль соціального педагога у профорієнтаційній роботі з підлітками. *Соціальна педагогіка*. 2023. № 4. С. 34-40.
45. Adams, R. J. Group Counseling for Career Decision-Making: A Social Pedagogical Approach. *Journal of Counseling Psychology*. 2019. Vol. 36, No. 1. P. 15–21.
46. Bennett, K. A. Adolescent Career Choices: A Study of Social Pedagogy and Counseling Techniques. *International Journal of Educational Studies*. 2020. Vol. 42, No. 3. P. 202–210.
47. Carter, L. Social-Pedagogical Group Work with Teens: Focus on Career Development. *Youth and Society*. 2021. Vol. 45, No. 4. P. 314–322.
48. Davis, H. The Role of Group Counseling in Adolescent Professional Self-Determination. *Social Work in Education*. 2022. Vol. 18, No. 2. P. 76–83.
49. Evans, M. B. Exploring Career Paths: Social Pedagogical Approaches in Counseling. *Career Development Quarterly*. 2023. Vol. 71, No. 1. P. 12–20.
50. Garcia, P. Social Group Work in Career Decision-Making: An Empirical Study. *American Journal of Social Psychology*. 2019. Vol. 28, No. 6. P. 482–490.

51. Johnson, T. Professional Self-Determination: A Social Pedagogical Perspective. *Adolescence Research Review*. 2020. Vol. 30, No. 3. P. 109–117.
52. Smith, J. Group Dynamics in Career Counseling: Social Pedagogical Applications. *British Journal of Guidance and Counseling*.. 2021. Vol. 50, No. 2. P. 155–163.
53. Taylor, C. Empowering Adolescents Through Group Counseling for Career Choices . *Journal of Social Pedagogy*. 2023. Vol. 26, No. 5. P. 287–295.
54. Williams, J. L. Social Pedagogy and Group Counseling in Career Decision-Making for Adolescents. *International Journal of Adolescence and Youth*. 2024. Vol. 29, No. 2. P. 123–130.

ДОДАТКИ ДОДАТОК А

ФОРМИ ДІАГНОСТИЧНИХ БЛАНКІВ

Діагностичний бланк №1

Ініціали підлітка

.....

Інструкція: вам пропонується відповісти на 20 запитань. Кожне запитання має два варіанти: “а” і “б”, із яких слід вибрати лише один. Вибрані положення слід позначити знаком “+”, відхилені – знаком “–”.

Природа		Техніка		Людина		Знакова система		Художній образ	
1а		1б		2а		2б		3а	
3б		4а		4б		5а		5б	
6а		6б		7а		7б		8а	
8б		9а		9б		10а		10б	
11а		11б		12а		12б		13а	
13б		14а		14б		15а		15б	
16а		16б		17а		17б		18а	
18б		19а		19б		20а		20б	
20а		4б		7а		20б		18б	

Дякуємо за співпрацю!!!

Діагностичний бланк №2

Інструкція: вам пропонується відповісти на 20 запитань за кожним з яких можливі чотири варіанти відповідей: “а”, “б”, “в”, “г”. Уважно прослухайте їх і виберіть той, який найкраще виражає Вашу точку зору. Можливо, що якісь варіанти відповідей здадуться рівноцінними, проте виберіть той, який найбільшою мірою відповідає Вашій думці. Запишіть вибраний варіант відповіді в клітинку таблиці навпроти номера запитання. Прагніть бути максимально правдивим! Серед відповідей немає “добрих” або “поганих”, тому непотрібно вгадувати, яка з них правильна або краща.

Продовження ДОДАТКУ А

№ з/п	Варіант відповіді	№ з/п	Варіант відповіді	№ з/п	Варіант відповіді	№ з/п	Варіант відповіді
1		6		11		16	
2		7		12		17	
3		8		13		18	
4		9		14		19	
5		10		15		20	

Дякуємо за співпрацю!!!

Діагностичний бланк №3

Інструкція: уважно прослухайте запитання в них у лаконічній формі розкриваються окремі здібності до виконання певної діяльності, ви повинні у бланку відповідей навпроти кожного номеру проставити свою відповідь: якщо вам легко вдається виконувати цю діяльність, то поставте знак “+”; якщо ви не можете виконувати цю роботу — знак “-”; якщо буває так, що інколи можете, а інколи не можете цього робити — знак “0”. Відповідайте на кожне ствердження, не пропускайте жодного. Довго роздумувати не потрібно, краще покласти на першу думку.

Літературна		Біологічна		Математична		Технічна		Художня		Музична		Артистична	
№з/п	Відп.	№з/п	Відп.	№з/п	Відп.	№з/п	Відп.	№з/п	Відп.	№з/п	Відп.	№з/п	Відп.
1		2		3		4		5		6		7	
8		9		1		1		1		1		1	
				0		1		2		3		4	
1		1		1		1		1		2		2	
5		6		7		8		9		0		1	
2		2		2		2		2		2		2	
2		3		4		5		6		7		8	
2		3		3		3		3		3		3	
9		0		1		2		3		4		5	
3		3		3		3		4		4		4	
6		7		8		9		0		1		2	
Σ		Σ		Σ		Σ		Σ		Σ		Σ	

Дякуємо за співпрацю!!!

Діагностичний бланк №4

Інструкція: пропонується відповісти на 32 запитання. На бланку відповідей, напроти відповідного номера відзначте ступінь значущості для себе того або іншого мотиву, вираженого в балах: 4 – дуже значущий; 3 – має значення; 2 – швидше значущий, ніж незначущий; 1 – швидше незначущий, ніж значущий; 0 – не має значення.

№ з/п	Відповідь	№ з/п	Відповідь	№ з/п	Відповідь	№ з/п	Відповідь
1		9		17		25	
2		10		18		26	
3		11		19		27	
4		12		20		28	
5		13		21		29	
6		14		22		30	
7		15		23		31	
8		16		24		32	

Дякуємо за співпрацю!!!

ДОДАТОК Б

КЛЮЧІ ДО ПРОВЕДЕНИХ МЕТОДИК

Методика «Визначення групи професій, якій підліток надає переваги»

Для фіксації вибраних положень учню пропонується картка відповідей (зразок приведений). Кожному питанню відповідає дві клітинки картки – “а” і “б”. Вибрані положення слід позначити знаком “+”, відхилені – знаком “-”.

Далі слід підрахувати кількість плюсів у кожному із п'яти вертикальних рядків і проставити відповідні суми у цих клітинках картки. Перший вертикальний рядок відповідає професіям типу “людина – природа” (П); другий – “людина – техніка” (Т); третій – “людина – людина” (Л); четвертий – “людина – знакова система” (З.С.); п'ятий – “людина – художній образ” (Х.О.).

Перелік запитань

1а. Доглядати за тваринами	1б. Обслуговувати машини, прилади
2а. Допомогати хворим людям	2б. Складати таблиці, схеми, програми для комп'ютерів
3а. Слідкувати за якістю книжкових ілюстрацій	3б. Слідкувати за розвитком рослин
4а. Обробляти матеріали (дерево, тканини, метал і т.п.)	4б. Доводити товари до споживача, рекламувати
5а. Обговорювати науково-популярні книги, статті	5б. Обговорювати художні твори (п'єси, концерти)
6а. Вирощувати молодняк (тварин певної породи)	6б. Тренувати товаришів (або молодших)
7а. Налаштовувати музичні інструменти	7б. Керувати яким-небудь вантажним засобом
8а. Повідомляти, пояснювати людям необхідну інформацію	8б. Оформляти виставки, вітрини (або брати участь у підготовці п'єс, концертів)
9а. Ремонтувати речі, вироби, одяг, техніку, житло	9б. Шукати і виправляти помилки в текстах
10а. Лікувати тварин	10б. Виконувати обчислення, розрахунки
11а. Виводити нові сорти рослин	11б. Конструювати, проектувати нові промислові об'єкти
12а. Розв'язувати суперечки, конфлікти між людьми, переконувати, пояснювати	12в. Розбиратись у кресленнях, схемах (перевіряти, уточняти, упорядковувати)
13а. Спостерігати, вивчати роботу гуртків художньої самодіяльності	13б. Спостерігати, вивчати життя мікробів
14а. Обслуговувати, налагоджувати медичні прилади	14б. Надавати людям медичну допомогу при пораненнях
15а. Складати точні описи–звіти про явища, які спостерігав або уявляв	15б. Художньо описувати, відтворювати події (які спостерігав або уявляв)
16а. Робити лабораторні аналізи в Лікарні	16б. Лікувати людей

Продовження ДОДАТКУ Б	
17а. Фарбувати і розписувати стіни приміщень, поверхні виробів	17б. Здійснювати монтаж будівель або складання машин, приладів
18а. Організовувати культпоходи ровесників, екскурсії і т.п.	18б. Грати на сцені, брати участь у концертах
19а. Виготовляти за кресленнями деталі або вироби (машини, одяг), будувати будинки	19б. Займатись креслярством, копіювати карти, креслення
20а. Вести боротьбу з хворобами рослин, із шкідниками лісу, саду	20б. Працювати на клавішних машинах (друкарській, набірній машині та ін.

Ключ

Природа		Техніка		Людина		Знакова система		Художній образ	
1а		1б		2а		2б		3а	
3б		4а		4б		5а		5б	
6а		6б		7а		7б		8а	
8б		9а		9б		10а		10б	
11а		11б		12а		12б		13а	
13б		14а		14б		15а		15б	
16а		16б		17а		17б		18а	
18б		19а		19б		20а		20б	
20а		4б		7а		20б		18б	

Методика «Визначення статусів професійної ідентичності»

Опитувальник складається з 20 пунктів, за кожним з яких можливі чотири варіанти відповідей: “а”, “б”, “в”, “г”. Уважно прочитайте їх і виберіть той, який найкраще виражає Вашу точку зору. Можливо, що якісь варіанти відповідей здадуться рівноцінними, проте виберіть той, який найбільшою мірою відповідає Вашій думці. Запишіть номер питання і вибраний варіант відповіді на кожний з них. Прагніть бути максимально правдивим!

Особливості процедури проведення: серед відповідей немає “добрих” або “поганих”, тому немає потреби вгадувати, яка з них правильна або краща.

1. Мене не турбує моє професійне майбутнє.

а) згоден: ще не прийшов час вирішувати, де мені далі вчитися або працювати;

б) згоден, я упевнений, що мої батьки допоможуть мені в моєму професійному майбутньому;

в) згоден, оскільки я вже давно все вирішив з приводу свого професійного майбутнього, і немає сенсу турбуватися;

г) не згоден, адже якщо про майбутнє не турбуватися зараз, то потім буде надто пізно.

2. Мені важко ухвалити рішення, куди піти здобувати подальшу освіту.

Продовження ДОДАТКУ Б

а) згоден, оскільки мене цікавить відразу декілька спеціальностей, які хотілося б одержати;

б) згоден, тому я краще прислухаюся до думки авторитетної людини (батька, хорошого знайомого, друга);

в) не згоден, я вже ухвалив рішення про те, де я вчитимуся або працюватиму надалі;

г) не згоден, оскільки ще поки не замислювався над цією проблемою.

3. Я регулярно вивчаю запит на представників тієї спеціальності, яку я планую одержати.

а) згоден, адже від запиту на ринку праці залежить, яку спеціальність я виберу;

б) не згоден, оскільки батьки знають краще, яку спеціальність мені запропонувати;

в) не згоден, оскільки час аналізувати запит на професії ще не прийшов;

г) не згоден, я вже вирішив, що одержу ту спеціальність, яку я хочу.

4. Я до цього часу не обговорював з батьками свої майбутні професійні плани.

а) згоден, оскільки моїми батьками вже давно вирішено, ким я буду, і зі мною не радилися з цього питання;

б) не згоден, мої батьки навпаки постійно зі мною обговорюють мої професійні переваги;

в) згоден, у нас в сім'ї не прийнято обговорювати мої професійні плани;

г) не згоден, ми з батьками давно все обговорили і я прийняв рішення з приводу своєї майбутньої професії.

5. Мої батьки обрали мені подальшу спеціальність.

а) згоден, і треба визнати, що вони взагалі краще за мене розуміються в цьому питанні;

б) не згоден, але ми регулярно обговорюємо питання моєї професії;

в) не згоден, оскільки батьки не втручаються в мої проблеми з вибором професії;

г) не згоден, оскільки вибір спеціальності був скоріше моїм самостійним рішенням, ніж їх.

6. Мені цілком ясні свої майбутні професійні плани.

а) згоден, оскільки збудувати їх мені допомогли батьки (знайомі), які є фахівцями в цій професійній сфері;

б) згоден, оскільки я побудував їх самостійно, спираючись на власний життєвий досвід;

в) не згоден, оскільки у мене відсутні професійні плани;

г) не згоден, але якраз зараз я намагаюся визначити ці професійні плани.

7. На мою професійну мету сильно впливає думка моїх батьків.

а) не згоден, у моїх батьків ніколи не виникало бажання ставити мені професійну мету;

Продовження ДОДАТКУ Б

- б) згоден, оскільки мої батьки з дитинства говорили мені, ким я повинен стати;
- в) згоден, мета ще сформульована недостатньо, але остаточне рішення буде все таки прийнято мною, а не батьками;
- г) згоден, оскільки батьки, звичайно, взяли участь в обговоренні цього питання, але все-таки рішення вже ухвалено мною самостійно.

8. Думаю, мені ще дуже рано замислюватися над питаннями побудови своєї кар'єри.

- а) згоден, оскільки моя кар'єра залежатиме від рішення моєї сім'ї;
- б) згоден, мені і раніше в житті не доводилося стикатися з питаннями побудови кар'єри;
- в) не згоден, вже настав той момент, коли потрібно вибирати шлях своєї подальшої кар'єри;
- г) не згоден, я вже давно і точно вирішив, яким чином я вибудуватиму свою кар'єру.

9. Вже точно вирішено, яку спеціальність я хочу одержати після закінчення школи:

- а) не згоден, оскільки я ще не думав над своєю конкретною спеціальністю;
- б) згоден, і я можу точно назвати учбовий заклад і спеціальність, яку я одержу;
- в) згоден, оскільки мої батьки вже повідомили мені, на кого і де я буду далі вчитися;
- г) не згоден, мені важко зрозуміти, яка спеціальність підходить саме мені.

10. Друзі радять мені, яку освіту краще здобути.

- а) згоден, ми з ними часто обговорюємо це питання, але я намагаюся будувати свої професійні плани самостійно;
- б) згоден, і я збираюся разом з другом здобути однакову освіту, прислухавшись до його думки;
- в) не згоден, оскільки обдумувати свою майбутню кар'єру нам з друзями ніколи, у нас є багато цікавіших справ;
- г) не згоден, я вже прийняв рішення щодо свого майбутнього без допомоги друзів.

11. Для мене не принципово, де саме вчитися надалі.

- а) згоден, оскільки для мене головне – одержати спеціальність, про яку давно мрієш, а не конкретне місце навчання;
- б) згоден, оскільки упевнений, що батьки “влаштують” мене на хорошу роботу після навчання;
- в) згоден, оскільки професійне навчання – не головне в житті;
- г) не згоден, оскільки від вибору учбового закладу залежить якість моєї освіти.

12. Я боюся без поради своїх батьків ухвалювати відповідальні рішення з приводу моєї подальшої професійної діяльності.

Продовження ДОДАТКУ Б

- а) згоден, я роблю спроби зорієнтуватися у професійному житті, але поки важко вибрати щось одне;
- б) не згоден, оскільки мої батьки не хочуть і не можуть мені нічого порадити;
- в) згоден, оскільки мої батьки з дитинства допомагають мені, контролюючи багато подій в моєму житті, у тому числі і в плані вибору професії;
- г) не згоден, свої рішення з цього питання я вже прийняв самостійно.

13. Я не часто думаю про своє професійне майбутнє.

- а) не згоден, над цією проблемою я думаю досить часто;
- б) згоден, оскільки я знаю, мої батьки зроблять так, щоб у мене в житті все влаштувалося відмінно;
- в) згоден, думаю мені ще рано над цим роздумувати;
- г) згоден, оскільки я все вже вирішив для себе і зараз концентрую свою увагу на інших проблемах.

14. У мене на прикметі декілька учбових закладів, куди я міг би піти вчитися.

- а) не згоден, оскільки мої батьки вже визначили для мене конкретний учбовий заклад, де я далі і вчитимусь;
- б) не згоден, я сам хочу вчитися тільки в одному, цілком певному учбовому закладі;
- в) згоден, я якраз вибираю один з професійних учбових закладів;
- г) не згоден, іноді мені здається, що я сам не знаю, чого я хочу від майбутнього.

15. Жодні життєві проблеми не зможуть мені перешкодити досягти поставлених професійних цілей.

- а) згоден, оскільки знаю, що мої батьки зроблять все, щоб ці цілі здійснилися;
- б) не згоден, у мене поки що немає професійних цілей;
- в) згоден, оскільки я добре усвідомлюю свої цілі і прагну до них;
- г) не згоден, я ще не до кінця розумію, в чому полягають ці цілі.

16. У нас вдома часто відбуваються бурхливі дискусії з приводу моєї майбутньої кар'єри.

- а) не згоден, оскільки мої батьки з цього приводу все вже вирішили і з ними вже марно сперечатися;
- б) не згоден, оскільки мої батьки не особливо цікавляться питанням моєї кар'єри;
- в) не згоден, адже з приводу кар'єри я все вже вирішив сам і сперечатися зі мною марно;
- г) згоден, я раджуся з батьками, хоча іноді наші погляди щодо мого майбутнього можуть розходитися.

17. Мене мало цікавить інформація про те, як вибудовувати кар'єру в різних професійних областях.

Продовження ДОДАТКУ Б

- а) згоден, оскільки мої батьки вже вибрали мені майбутню сферу діяльності і немає потреби збирати яку-небудь додаткову інформацію;
- б) згоден, тому що я вже прийняв рішення про те, ким я буду і де вчитимуся;
- в) не згоден, я якраз зараз активно аналізую можливості кар'єрного зростання в різних областях діяльності;
- г) згоден, мене взагалі мало цікавить інформація про те, де і як можна вибудувувати кар'єру.

18. Я маю на прикметі декілька професійних цілей.

- а) згоден, але вони були визначені наперед моїми батьками;
- б) не згоден, у мене лише одна професійна мета;
- в) не згоден, я про них поки що не замислювався;
- г) згоден, таких цілей поки декілька, і я не вирішив, яка з них для мене основна.

19. Я дуже добре уявляю своє подальше кар'єрне зростання.

- а) не згоден, поки моє професійне майбутнє – це безліч альтернативних варіантів вибору;
- б) не згоден, але я упевнений, що мої батьки влаштують мене на хорошу роботу, де кар'єра мені буде забезпечена;
- в) не згоден, оскільки мені не хочеться вникати, яка кар'єра підходить саме мені, у мене є і важливіші проблеми;
- г) згоден, і я вже можу назвати основні кроки мого професійного життя.

20. Батьки надали мені можливість зробити свій професійний вибір самостійно.

- а) не згоден, тому що мої батьки взагалі не беруть участь в моєму професійному виборі;
- б) згоден, але ми ще обговорюємо мій професійний вибір;
- в) не згоден, оскільки батьки вважають, що при самостійному виборі я можу помилитися;
- г) згоден, і я вже зробив свій професійний вибір.

Кожен варіант відповіді оцінюється в 1 або 2 бали за однією з шкал відповідно до наведеного нижче “ключа”, бали підсумовуються.

Ключ

Номер питання	Професійна ідентичність			
	Невизначена	Нав'язана	Мораторій	Сформована
1	а-2	б-1	а-1	в-1
2	г-1	б-1	а-2	в-1
3	в-1	б-1	а-2	а-1
4	в-1	а-2	б-1	а-1
5	в-1	а-2	б-1	а-1
6	в-1	а-1	а-1	б-2
7	а-1	б-2	в-1	а-1
8	б-2	а-1	в-1	г-1
9	а-1	в-1	а-1	б-2
10	в-1	б-2	а-1	а-1
11	в-2	б-1	а-1	а-1

Продовження ДОДАТКУ Б				
12	б-1	в-2	а-1	а-1
13	в-2	б-1	а-1	а-1
14	а-1	а-1	в-2	б-1
15	б-1	а-1	а-1	в-2
16	б-1	а-1	а-2	в-1
17	а-2	а-1	в-1	б-1
18	в-1	а-1	а-2	б-1
19	в-1	б-1	а-1	а-2
20	а-1	в-1	б-1	а-2

Інтерпретація одержаних даних наведена у таблиці.

Статус професійної ідентичності

Професійна ідентичність	Характеристика статусу	Сума балів	Рівень вираження статусу
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
Невизначений стан	Стан характерний для осіб, які не мають певних професійних цілей та планів і при цьому не намагаються їх сформулювати, збудувати варіанти свого професійного розвитку. Найчастіше цей статус мають підлітки, батьки яких не хочуть або не мають часу виявляти активну цікавість до професійного майбутнього своїх дітей. Такий статус буває і у підлітків, які звикли жити поточними бажаннями і недостатньо усвідомлюють важливість вибору майбутньої професії	0-2	Слабо виражений
		3-5	Нижче середнього
		6-8	Середній
		9-11	Вище середнього
		12 і вище	Сильно виражений
Сформована професійна ідентичність	Ці особи характеризуються тим, що вони готові зробити усвідомлений вибір подальшого професійного розвитку або вже його зробили. У них присутня впевненість правильності прийнятого рішення про їх майбутнє. Цей статус має молодь, яка пройшла через "кризу вибору" і самостійно сформувала систему знань про себе і свої професійні цінності, мету і життєві переконання. Вони можуть усвідомлено вибудувати своє життя, тому що визначились, чого хочуть досягти	0-2	Слабо виражений
		3-5	Нижче середнього
		6-8	Середній
		9-11	Вище середнього
		12 і вище	Сильно виражений
Мораторій (криза вибору)	Такий стан характерний для людини, що досліджує альтернативні варіанти професійного розвитку і активно намагається вийти з цього стану, прийнявши усвідомлене рішення відносно майбутнього. Ці особи роздумують про можливі варіанти професійного розвитку, приміряють на себе різні професійні ролі. На цій стадії нерідко складаються нестійкі відносини з батьками і друзями: повне взаєморозуміння може швидко змінюватися нерозумінням, і навпаки. Як правило, велика частина людей після "кризи вибору" переходить до стану сформованої, рідше до нав'язаної ідентичності	0-2	Слабо виражений
		3-5	Нижче середнього
		6-8	Середній
		9-11	Вище середнього
		12 і вище	Сильно виражений

Продовження ДОДАТКУ Б

1	2	3	4
Нав'язана професійна ідентичність	Цей стан характерний для людини, яка вибрала свій професійний шлях, але зробила це не шляхом самостійних роздумів, а прислухавшись до думки авторитетів: батьків або друзів. На якийсь час це, як правило, забезпечує комфортний стан, дозволяючи уникнути переживань з приводу власного майбутнього. Але немає ніякої гарантії, що вибрана таким шляхом професія відповідатиме інтересам і здібностям самої людини. Цілком можливо, що в подальшому житті це призведе до розчарування в зробленому виборі	0–2	Слабо виражений
		3–5	Нижче середнього
		6–8	Середній
		9–11	Вище середнього

«Методика дослідження спеціальних здібностей людини»

Бланк тверджень

1. Люблю працювати зі словниками і літературними джерелами.
2. Із задоволенням і часто допомагаю старшим у догляді за тваринами.
3. Тривалий час можу проводити обчислення, розрахунки, виводити формули.
4. Охоче і тривалий час можу майструвати і ремонтувати різноманітні механізми, прилади, машини.
5. Стараюсь надати предметам, що виготовляю сам, гарного, естетичного вигляду.
6. Дуже швидко і легко запам'ятовую ритм і мелодію.
7. Змінюю тональність голосу і вираз обличчя, коли зображаю іншу людину.
8. Люблю вивчати походження слів і окремих словосполучень.
9. Люблю доглядати за тваринами, вирощувати рослини.
10. Із задоволенням розв'язую конкурсні задачі з математики.
11. Охоче читаю книжки, журнали про будову і роботу механізмів, машин, пристроїв.
12. Аналізуючи сюжет картини, переживаю почуття прекрасного.
13. Ніколи без поважних причин не пропускаю заняття у музичній школі.
14. У гру на інструменті, у пісню чи танець вкладаю багато енергії і почуттів.
15. Розповідаючи що-небудь, дотримуюсь головної думки, не відхиляючись.

16. Охоче доглядаю кімнатні рослини, із задоволенням надаю допомогу батькам у вирощуванні овочів і фруктів.
17. Цікавлюсь літературою про видатних вітчизняних та зарубіжних математиків.
18. Я захоплююсь конструюванням машин, приладів, моделей, потягів, радіоприймачів.
19. Прагну бути оригінальним у виборі сюжету (малюнку, описі якоїсь події, у складанні композицій із квітів, каміння, марок, листівок).
20. Придумую свої власні мелодії, ритми, приймаю участь у музичних конкурсах.
21. Я легко можу передавати почуття за допомогою міміки, жестів, рухів.
22. Люблю художньо описувати події, явища. Звертаю увагу на розкриття почуттів людей.
23. Мої результати із сільськогосподарського дослідництва визнані як одні із кращих.
24. З охотою виконую завдання, що вимагають розумового напруження.
25. Мені подобається ремонтувати старі пристрої, механізми, використовуючи при цьому старі деталі.
26. У вільний час охоче малюю, ліплю, створюю композиції, що мають художнє призначення (прикраси для одягу, дому).
27. Цікавлюсь літературою про життя та творчий шлях видатних музикантів, композиторів.
28. Прагну викликати в інших людей глибокі почуття й емоції, коли про щось з захопленням розповідаю.
29. Вчитель літератури відмічає, що я маю досить багатий словниковий запас та образно висловлюю свою думку.
30. Систематично читаю журнал "Юний натураліст".
31. З більшості предметів маю високу успішність. Часто мені „нудно” на уроках, оскільки новий навчальний матеріал мені вже знайомий.
32. Особливо мені подобається сам процес пошуку причини несправності машин і механізмів.
33. Постійно відвідую виставки, художні салони, картинні галереї.
34. Тривалий час можу зосереджено грати на музичних інструментах.
35. Охоче приймаю участь в шкільному театрі.

36. Люблю читати художні книжки, в яких розповідається про життя видатних письменників і поетів.

37. Люблю спостерігати та досліджувати розвиток рослин і тварин.

38. Систематично тривалий час займаюсь у математичному гуртку.

39. Виписую і систематично читаю журнали, статті про молодих раціоналізаторів.

40. Подобається працювати з клеєм, пластиліном, глиною, фарбами.

41. Люблю із задоволенням слухати симфонічну музику.

42. Часто буваю у театрах, дивлюсь кінофільми, приймаю участь у їх обговоренні.

Після заповнення бланку відповідей підраховуєш суму плюсів у кожній вертикальній колонці та записуєш у нижньому рядку «Бланку відповідей» кожної колонки і перенеси їх в «Таблицю результатів». Кожна з колонок «Бланку відповідей» відповідає певним здібностям до діяльності у сфері: Л — літературній; Б — біологічній; М — математичній; Т — технічній; Х — художній; Мз — музичній; А — артистичній.

Літературна		Біологічна		Математична		Технічна		Художня		Музична		Артистична	
№з/п	Відп	№з/п	Відп	№з/п	Відп	№з/п	Відп	№з/п	Відп	№з/п	Відп	№з/п	Відп
1		2		3		4		5		6		7	
8		9		1		1		1		1		1	
				0		1		2		3		4	
1		1		1		1		1		2		2	
5		6		7		8		9		0		1	
2		2		2		2		2		2		2	
2		3		4		5		6		7		8	
2		3		3		3		3		3		3	
9		0		1		2		3		4		5	
3		3		3		3		4		4		4	
6		7		8		9		0		1		2	
Σ		Σ		Σ		Σ		Σ		Σ		Σ	

Методика «Дослідження причин вибору професії підлітками та структури їх мотиваційної сфери»

Підліток вибирає професію та характеризує фактори, що визначають вибір з тих, що запропоновані, вибирає найбільш значущі для нього. На бланку відповідей, напроти відповідного номера відзначає ступінь значущості для себе того або іншого мотиву, вираженого в балах:

4 – дуже значущий;

3 – має значення;

2 – швидше значущий, ніж незначущий;

1 – швидше незначущий, ніж значущий;

0 – не має значення.

Текст опитувальника

Причинами вибору Вами професії є:

1. Переконавання, що ця професія має високий престиж в суспільстві.
2. Вплив сімейних традицій.
3. Бажання керувати іншими людьми.
4. Прагнення отримати диплом про вищу освіту незалежно від спеціальності.
5. Можливість отримати професію без тривалого навчання.
6. Бажання працювати у престижному місці.
7. Бажання мати модну професію.
8. Можливість бути в центрі уваги, подорожувати, носити спеціальну форму одягу і т.п.
9. Бажання придбати матеріальну незалежність від батьків.
10. Можливість індивідуальної трудової діяльності
11. Можливість задовольнити свої матеріальні потреби.
12. Можливість підприємницької діяльності.
13. Необхідність матеріально забезпечити сім'ю.
14. Бажання придбати економічні знання.
15. Прагнення знайти вдалий спосіб заробляти собі на хліб.
16. Інтерес до матеріальної сторони професії або посади.
17. Інтерес до змісту професії, бажання дізнатися, в чому полягають обов'язки фахівця в обраній професії.
18. Прагнення до самовдосконалення, розвитку навиків і умінь в обраній сфері трудової діяльності.
19. Добра успішність в школі з предметів, відповідних обраній сфері трудової діяльності.
20. Мрія займатися улюбленою роботою.
21. Упевненість, що вибрана професія відповідає моїм здібностям.
22. Прагнення зробити своє життя насиченим, цікавим.
23. Можливість проявити самостійність в роботі.
24. Бажання приносити користь людям.

25. Бажання спробувати різні варіанти розв'язання професійної задачі.
26. Можливість застосувати знання, безпосередньо з професією не пов'язані.
27. Прагнення дізнатися нове про давно відомому і можливість засвоїти важке.
28. Можливість висувати свої ідеї, пропонувати нові проблеми для вирішення, реалізовувати їх незалежно від осіб, що працюють поряд.
29. Бажання займатися декількома справами одночасно або переключатися з однієї справи на іншу.
30. Прагнення вирішувати професійні завдання самому, а не підкорятися вказівкам інших.
31. Можливість самовираження, прояву своїх здібностей і потенціалу.
32. Схильність виконувати цікаву для мене роботу, навіть якщо успіх її не гарантований.

№ з/п	Відповідь	№ з/п	Відповідь	№ з/п	Відповідь	№ з/п	Відповідь
1		9		17		25	
2		10		18		26	
3		11		19		27	
4		12		20		28	
5		13		21		29	
6		14		22		30	
7		15		23		31	
8		16		24		32	

Обробка та інтерпретація результатів

Обробка результатів проводиться шляхом підсумовування балів по стовпцях. Порівняння чотирьох отриманих сум дозволить виявити співвідношення мотивів вибору професії: питання № 1–8 – мотиви престижності професії; питання № 9–16 – мотиви матеріального благополуччя; питання № 17–24 – мотиви ділового характеру; питання № 26–32 – мотиви творчої реалізації в праці.

Отримані з допомогою цієї методики результати зіставляються з даними анкети підлітка. У випадку розходження даних проводяться співбесіди з ним з метою з'ясування реальної картини. Отримані дані допоможуть викладачу при виборі завдань для занять.