

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ПРАВА «КРОК»
Навчально-науковий інститут психології**

Кафедра психології

Компанченко Ангеліна Володимирівна

УДК 159.9

Кваліфікаційна робота

Вплив референтних груп на вибір старшокласниками майбутньої професії

053 «Психологія»

«Організаційна психологія»

Кваліфікаційна робота містить результати власних доробок. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело _____ А. В. Компанченко

Науковий керівник (консультант) Сингаївська Ірина Валентинівна,

кандидат психологічних наук, професор

Київ – 2023

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ РЕФЕРЕНТНИХ ГРУП У СТАРШОКЛАСНИКІВ	6
1.1 Аналіз феномену референтних груп особистості	6
1.1 Роль референтних груп у формуванні особистості.....	13
1.3 Референтність як характеристика міжособистісних стосунків в учнівському колективі	18
Висновки до розділу 1	22
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ РЕФЕРЕНТНИХ ГРУП НА ВИБІР СТАРШОКЛАСНИКАМИ МАЙБУТНЬОЇ ПРОФЕСІЇ	24
2.1 Організація та методика емпіричного дослідження.....	24
2.2 Аналіз результатів дослідження впливу референтних на вибір старшокласниками майбутньої професії	30
Висновки до розділу 2	43
РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВІВ РЕФЕРЕНТНИХ ГРУП НА ВИБІР МАЙБУТНЬОЇ ПРОФЕСІЇ	45
3.1 Особливості вибору майбутньої професії у старшокласників	45
3.2 Психологічні рекомендації щодо вибору професії в старшому шкільному віці.....	53
3.3 Рекомендації учням та вчителям для покращення взаємин в учнівському колективі	61
Висновки до розділу 3	66
ВИСНОВКИ	68
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	71
ДОДАТКИ	79

ВСТУП

Актуальність дослідження. Важливою передумовою успішного професійного самовизначення є сформованість у школяра комплексу взаємопов'язаних психічних, психологічних і фізичних особливостей, які відповідають вимогам певної професії і сприяють успішному оволодінню нею.

Референтна група як чинник формування професійного самовизначення і як соціальне явище, вперше стала досліджуватися США на початку 40-х минулого століття.

Е. А. Клімов виділяє такі основні труднощі та помилки при виборі професії: вибір професії під прямим або непрямим впливом референтної групи однолітків. Врахування думки однолітків, які добре знають один одного, важливе, проте помилковим буде здійснення професійного вибору «за компанію».

Проблема професійного самовизначення учнівської молоді посідає важливе місце у педагогічній та віковій психології, оскільки стосується вирішального моменту у життєвому становленні особистості. Особливої актуальності вона набуває у ранньому юнацькому віці. У зв'язку з цим, центральним і досить складним завданням сучасної школи є формування в учнівської молоді здатності до свідомого та самостійного вибору професії і подальшого оволодіння нею.

Вирішення цього завдання багато в чому залежить від активної позиції самих учнів, від усвідомленості себе суб'єктом власного життя, прагнення до особистісної самореалізації, вміння виважено і самостійно приймати відповідальні рішення. Тому вивчення професійного самовизначення старшокласників може відкрити нові шляхи його оптимізації.

Теоретичні передумови розробки цієї проблеми вивчались у психолого-педагогічних дослідженнях психічного розвитку особистості таких вчених, як Г. О. Балл, І. Д. Бех, М. Й. Боришевський, І. А. Зязюн, Г. С. Костюк,

Н. Г. Ничкало, П. С. Перепелиця, В. В. Рибалка, В. А. Семиченко, О. В. Скрипченко та ін.

Мета – Теоретично проаналізувати та емпірично дослідити вплив референтних груп на вибір старшокласників майбутньої професії.

Завдання дослідження:

1. Теоретично дослідити референтні групи та їх роль у формуванні особистості.
2. Розкрити референтність як характеристику міжособистісних стосунків в учнівському колективі.
3. Емпірично дослідити вплив референтних груп на вибір старшокласників майбутньої професії.
4. Розробити рекомендації для старшокласників, щодо вибору майбутньої професії.

Об'єкт дослідження – референтні групи старшокласників.

Предмет дослідження – вплив референтних груп на вибір старшокласників майбутньої професії

Для виконання поставлених завдань були використані наступні **методи:**

– теоретичні: аналіз, синтез, систематизація, що дозволило узагальнити погляди вчених на проблему;

– емпіричні: методика Р. Овчарова «Мотиви вибору професії» – для вивчення мотивів, які впливають на вибір майбутньої професії старшокласниками, методика «референтометрія» – для виявлення впливу референтних груп на вибір професії, методика «Шкала самооцінки» – для оцінки рівня самооцінки, методика «Соціометрія» – для вивчення соціальних стосунків і становлення групової динаміки в класному колективі.

– статистичні: кореляція Пірсона.

Вибірку становлять учні старших класів СЗШ №46, в кількості 54 учня.

Наукова новизна: розширено уявлення про вплив референтних груп на вибір старшокласниками майбутньої професії під час війни.

Практичне значення дослідження полягає, у тому, що його результати можуть бути використані у навчальному процесі при викладанні дисциплін із загальної та педагогічної психології, а також під час профорієнтаційної роботи з старшокласниками

Структура та обсяг дипломної роботи. Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (73 найменувань) та додатків. Загальний обсяг дипломної роботи 87 сторінок, основний обсяг 71 сторінка. Робота містить 4 рисунка, 10 таблиць та 4 додатки (на 11 сторінках).

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ РЕФЕРЕНТНИХ ГРУП У СТАРШОКЛАСНИКІВ

1.1 Аналіз феномену референтних груп особистості

У 1942 році Г. Хаймен [55] вперше використав термін «референтна група». Він не надав точного визначення цього терміну, але використовував його для позначення групи людей, з якою випробуваний порівнює себе, визначаючи свій статус.

Трохи пізніше, після Г. Хаймена [55], поняття «референтна група» було використано в дослідженнях Т. Ньюкома [63]. Він визначав референтну групу як групу, до якої індивід психологічно відносить себе, і тому співпереживає її мету, норми та орієнтується на них у своєму поведінці. Т. Ньюком використовував поняття референтної групи у своєму дослідженні соціальних установок студенток Беннінгтонського коледжу у 1943 році [63].

В результаті свого дослідження, Т. Ньюком [63] відрізняв референтні групи на позитивні (ті, чий норми і орієнтації індивід приймає) і негативні (ті, з якими індивід не згоден і відмежовується від їхніх членів). Він також вніс важливий внесок, надаючи референтній групі статусу нормативної, що раніше (наприклад, у Г. Хаймена) референтна група була пов'язана лише з установками індивіда.

Аналогічну позицію приймає М. Шериф [68], якому приписують остаточне закріплення терміну «референтна група» в американській психології. Особливу увагу М. Шериф звертав на той факт, що референтна група і група членства часто не збігаються, і референтна група є тією, до якої індивід може відносити себе психологічно, свідомо або несвідомо.

Р. Мертон [61], видатний американський соціолог, також займався розробкою теорії референтних груп. Хоча він не зміг створити повноцінну та емпірично підтверджену теорію через обмежену кількість наявних емпіричних даних та відсутність нових теоретичних розробок, які можна було б

підтвердити емпірично, деякі аспекти його теорії є цікавими для подальших досліджень. Зокрема, він намагався визначити критерії, за якими індивіди обирають певні референтні групи.

Підхід Р. Мертона обмежувався поясненням впливу референтної групи лише на прийняття конформного поведіння. Він розглядав особистість як пасивного приймача соціальних впливів у вигляді норм, стандартів поведінки, цінностей та ролей [61].

Вчені, що досліджували референтні групи, використовували різні підходи і проводили дослідження в різних напрямках, надаючи поняттю «референтна група» різне значення. У 1952 році Г. Келлі [71] узагальнив найвідоміші дослідження у цій області і прийшов до висновку, що термін «референтна група» зазвичай використовується для позначення двох різних типів відносин між індивідом і групою, пов'язаних з мотиваційними та сприйняттевими процесами. Він вбачав, що це подвійне використання терміна свідчить про те, що референтна група може виконувати різні функції у формуванні соціальних установок індивіда.

Незважаючи на широку популярність проблеми референтних груп у сучасному часі, не було значних теоретичних змін, які б настали після робіт Г. Келлі [71]. Замість цього, обмежені емпіричні дослідження породжували більше нових питань, ніж надавали вичерпних відповідей.

При оцінці теорій референтних груп варто відзначити, що вони досліджують важливий соціально-психологічний феномен. Вони приділяють належну увагу зв'язку між самооцінкою індивіда та його приналежністю до групи, а також впливу зовнішніх груп, їх цінностей і норм на соціальні установки та поведінку індивіда.

Однак, знайомство з роботами окремих авторів у цій галузі свідчить про те, що дослідники приділяють різні значення поняттю «референтна група». Відсутні чіткі класифікації референтних груп і їх функцій.

І цікаво, що закордонні соціальні психологи і соціологи, вивчаючи референтні групи, постійно оперують «готовим» поняттям, не намагаються

розкрити специфіку цієї системи міжособистісних відносин і не звертаються до вивчення самого явища референтності.

Усі референтні групи можна розподілити на два типи:

1. Компаративна референтна група – це група, що служить стандартом, за допомогою якого індивід оцінює себе та інших. Поняття компаративної референтної групи лягло в основу концепції «відносної депривації», запропонованої американським соціальним психологом С. Стауффером [67].

2. Нормативна референтна група – вона виконує регулятивну роль щодо поведінки індивіда. Теорія «нормативної» референтної групи розвинулася в роботах А. Стросса і Т. Шибутані, які визначають її як будь-який колектив, реальний або уявний, до якого індивід відносить свою поведінку і майбутнє, незалежно від того, чи отримує він високу чи низьку оцінку.

Це розуміння має багато спільного з концепцією «узагальненого іншого», яка широко використовується в роботах американського соціального психолога Дж. Міда. Згідно з його теорією, людина, прагнучи знайти внутрішню єдність і інтегрувати різноманітні аспекти своєї особистості, співвідносить себе з соціальною групою. Це означає, що індивід використовує групу як точку відліку для формування свого власного «Я» [62].

Дж. Мід розвивав ідею процесу розвитку індивіда, який складався з трьох фаз [62]:

Перша фаза – «проста ігрова фаза», в якій індивід засвоює роль одного іншого.

Друга фаза – «складна ігрова фаза», в якій індивід асимілює ролі та установки декількох інших осіб.

Третя фаза – «узагальнений інший», коли індивід ідентифікує себе з усією спільністю.

У соціальній психології спілкування та взаємодія між людьми відбуваються в різних формах і об'єднаннях, які вважаються групами. Група – це стабільне співтовариство людей, яке визначається рівнем їхньої соціальної активності та місцем у суспільстві.

Соціально-психологічний клімат охарактеризовує сукупність внутрішніх умов, що формують моральну атмосферу в групі під час розвитку та життєдіяльності. Цей клімат відображає ставлення членів групи до загальних справ і до один одного. Позитивний соціально-психологічний клімат сприяє почуттю задоволеності членів групи від участі в спільній діяльності, тоді як негативний клімат зазвичай супроводжується зростанням незадоволеності, що приводить до бажання багатьох членів групи приєднатися до привабливіших формувань. Це може призвести до дезінтеграції групи, тобто її розпаду [10].

Для кращого розуміння і класифікації великої кількості малих груп в суспільстві, американські соціальні психологи запропонували таку схему поділу:

- Первинні та вторинні групи;
- Формальні і неформальні групи;
- Групи членства і референтні групи.

Ця класифікація допомагає систематизувати різноманітні малі групи та розуміти їх особливості.

Американський психолог Ч. Кулі [54] вперше запропонував поділ малих груп на первинні та вторинні. Він спочатку надав описове визначення первинної групи, яке включало сім'ю, групу друзів, найближчих сусідів та інші подібні групи. Пізніше Кулі вказав конкретний ознаку, що дозволила визначити важливу характеристику первинних груп – прямі контакти між їхніми членами. У цій класифікації, вторинні групи, навпаки, характеризуються відсутністю безпосередніх контактів, а спілкування між їхніми членами відбувається за допомогою різних посередників, таких як засоби зв'язку.

Інший історичний поділ малих груп включає розрізнення між формальними і неформальними групами. Цей поділ був запропонований американським психологом та дослідником Е. Мейо під час його відомих хоторнських експериментів.

Формальна група відрізняється від інших типів груп тим, що в ній існує чітко визначена структура та запрограмовані ролі для її членів, які підпорядковуються груповим нормам. Прикладами формальних груп можуть бути виробничі бригади, студентські групи, спортивні команди та інші групи, утворені для спільної діяльності. Е. Мейо також відкривав наявність «неформальних груп» всередині формальних груп, які формуються природним шляхом. В таких групах відсутня ієрархія та офіційна система взаємин. Наприклад, у студентській групі можуть утворитися невеликі підгрупи, складені з друзів, музикантів, спортивних ентузіастів та інших інтересних спільнот.

Третя класифікація груп – це розділення на групи членства і референтні групи. Вона була введена вперше у 1942 році американським дослідником Г. Хайменом, якому належить відкриття феномена «референтної групи» [55].

Експерименти Хаймена показали, що деякі члени малих груп (наприклад, студентські групи) відповідають нормам поведінки, які не виникають в цій групі, але приймаються в інших групах, на які вони орієнтуються. Хаймен назвав такі групи, в які індивіди не входять фактично, але вони приймають їх норми, референтними групами [55].

В роботах М. Шерифа [68] було відзначено ще більш чітку відмінність між референтними групами та реальними групами членства. Він пов'язав поняття референтної групи з «системою звіту», яку індивід використовує для порівняння свого статусу зі статусом інших. Г. Келі [71], розробляючи концепцію референтних груп, виділив дві їх функції: порівняльну і нормативну. Він показав, що референтна група є важливою для індивіда як міркування, з яким порівнюється його поведінка, або як норматив для оцінки його дій.

Нормативна функція референтної групи виявляється в тому, що група виступає джерелом норм поведінки, соціальних установок і ціннісних орієнтацій для індивіда. Це означає, що норми та цінності індивіда формуються під впливом референтної групи, індивід усвідомлює і приймає

норми та цінності групи. Порівняльна функція референтної групи полягає в тому, що група слугує як мірка для оцінювання себе та інших. Вона є точкою відліку для порівняння індивіда з іншими людьми.

Норми та цінності, що існують у референтній групі, для індивіда часто є абсолютними, і він оцінює поведінку, наміри та особистісні якості людей, включаючи себе, згідно з цими нормами та цінностями. Обидві ці функції є важливими для формування ціннісних орієнтацій особистості. Для порівняльних референтних груп характерний ціннісний аспект, а для нормативних груп – відповідність порівняння. Ці функції мають глибокий взаємозв'язок між собою, і кожна особа реалізує їх у певній мірі [19].

Розрізнення між групами членства і референтними групами має значний потенціал для застосування у практичних дослідженнях, зокрема в області вивчення протиправної поведінки. У випадку пояснення такої поведінки, особливо серед підлітків, поняття референтної групи відіграє важливу роль. Важливо розібратись, чому людина, яка належить до групи членства, такої як шкільний клас, раптово починає орієнтуватись не на прийняті норми своєї групи, а на норми зовсім інших груп, до яких вона початково не відноситься (наприклад, сумнівних елементів «з вулиці»).

Важливими аспектами є позитивна та негативна референтні групи, які впливають на формування поведінки та цінностей особистості.

Позитивна референтна група – група, яка мотивує індивіда бути прийнятим до її складу та досягти ставлення до себе як до члена групи. Наприклад, для випускника школи це може бути студентська група певного вищого навчального закладу, в якому прагне навчатися учень.

Негативна референтна група мотивує індивіда виступати проти неї, або в якій не бажає ставлення до себе як до члена групи. Наприклад, виходець із нижчого класу відмежовується від свого соціального середовища і не бажає, щоб його ідентифікували з представниками «низів».

Механізм впливу референтної групи дозволяє дати первинну інтерпретацію цього факту: група членства загубила свою привабливість для індивіда, він співвідносить свою поведінку з «другою» групою.

Очевидним є той простий факт, що з перших днів свого життя людина зв'язана з певними малими групами, у них і через них вона отримує інформацію та в майбутньому організовує свою діяльність. В цьому значенні феномен малої групи лежить на поверхні і неопосередковано даний соціальному психологу як предмет аналізу [27].

Але з обставин, що феномен малої групи є очевидним, зовсім не виходить, що проблема малої групи відноситься до простих в соціальній психології. Насамперед подібно тому як це питання обговорюється стосовно до великих соціальних груп, тут також дуже гостро стоїть проблема, які ж групи слід розглядати як «малі».

Мала група – малочисельна за складом група, члени якої об'єднані спільною соціальною діяльністю та взаємними контактами. В науці визначено «нижню» та «верхню» межу малої групи.

Найменшою малою групою є група з двох людей – так звана «діада». В ній можливе виникнення, формування і розвиток реальних процесів, які відбуваються в групі на рівні міжособистісного спілкування та взаємодії. Щодо «верхньої» межі малої групи, то тут загальноприйнято вважати число 7 ± 2 .

Саме це число було «відкрито» американським психологом Н. Міллером при дослідженнях об'єму оперативної пам'яті. Його слід вважати оптимальним варіантом існування малої групи (наприклад, найбільш поширений у світі чисельний склад сім'ї – від 5 – до 10 чоловік). А в реальності мала група може досягати кількості 10, 15, 20 чоловік і навіть більше. Мірилом тут може виступати не формальне число членів, а потреби спільної групової діяльності.

1.1 Роль референтних груп у формуванні особистості

Референтні групи викликають особливий інтерес у психології, оскільки вони мають великий вплив на формування особистості через процес соціалізації. Ці групи встановлюють стандарти поведінки, ідеали, норми моралі та моральності, які стають орієнтирами для людини. Її поведінка та самооцінка залежать від цих референтних груп.

Головна особливість референтних груп полягає в тому, що вони визначають стиль життя, який людина бажає наслідувати у своїй поведінці. Порівнюючи свій стиль життя з вимогами референтної групи, особистість намагається внести зміни, що наближають її реальну поведінку до ідеальних зразків. Референтні групи сприяють соціальній адаптації, надаючи людині готові шаблони поведінки, які вже випробували й затвердили певні групи.

Однак, у деяких випадках, коли готові шаблони поведінки, запозичені з референтних груп, суперечать вимогам нового соціального оточення індивіда, референтність може стати перешкодою для нормальної адаптації. Наприклад, багато ранніх шлюбів стають невдалими, оскільки референтними групами для молодих подружжів залишаються сім'ї їхніх батьків, і вони намагаються слідувати старим зразкам поведінки в сім'ї, які можуть бути відмінними від нових вимог у нуклеарній сім'ї, що стає джерелом постійних суперечок та конфліктів [10].

Референтна група виявляє значний вплив на особистість, оскільки вона визначає самооцінку, критерії оцінки інших людей, норми поведінки, моральні норми та формує соціальну спрямованість і установки особистості. Вона також визначає цінності, пріоритети, принципи та потреби людини, а також впливає на формування особистісних думок і поглядів.

Референтна група може бути реальною і постійно існуючою, такою як сім'я, або умовно існуючою або віртуальною, наприклад, група комп'ютерних зломщиків-хакерів.

Це соціальна група, на яку індивід орієнтує свою поведінку. Референтною групою може бути будь-яка соціальна спільнота, від родини до

класу. Зазвичай референтною групою стає група, до якої особистість належить зараз, належала в минулому або бажає належати у майбутньому. При виборі референтної групи особистість звертає увагу на такі характеристики, як спосіб життя, престиж та дохід [39].

Група життєво необхідна для людей. Протягом тривалого періоду немовлята потребують дорослих, які надають їм турботу. У цей час діти освоюють навички і вимоги, необхідні для життя у групах. Поступово, зростаючи, вони засвоюють знання, поняття, цінності та правила поведінки, які є характерними для групи, до якої вони належать. Соціалізація сприяє їх адаптації до суспільного життя та підтримує збереження групи, навіть після смерті одного з її членів. Крім соціалізації, групи виконують інші важливі функції [39]:

1. Підтримка і піклування: Групи надають емоційну підтримку, допомогу та піклування своїм членам. Вони можуть бути місцем, де люди знаходять розуміння, теплоту і допомогу в складних ситуаціях.

2. Ідентифікація та самоусвідомлення: Групи допомагають індивідуальним особистостям усвідомити свою ідентичність та формувати своє самоусвідомлення. Через спільні цінності, норми та ідеали, люди можуть відчувати належність до певної групи і визначати себе через неї.

3. Задоволення потреб: Групи допомагають задовольнити різноманітні потреби людей, включаючи соціальні, емоційні, психологічні та фізіологічні потреби. Вони можуть створювати сприятливу атмосферу для задоволення потреб у безпеці, приналежності, інтимності, досягнення, визнання тощо.

4. Взаємодопомога та співпраця: Групи сприяють взаємодопомозі та співпраці між своїми членами. Вони можуть створювати спільні цілі, розвивати комунікаційні та співробітницькі навички, сприяти обміну ідеями та ресурсами.

5. Розвиток та навчання: Групи можуть бути середовищем для розвитку та навчання. Через обмін досвідом, знаннями та ідеями, групи сприяють особистому й професійному зростанню своїх членів.

Деякі групи формуються з метою виконання конкретної роботи. Ці групи, відомі як інструментальні групи, є необхідними для виконання завдань, які складно або неможливо виконати одній людині. Наприклад, будівельна бригада, група хірургів, потокова лінія на виробництві або футбольна команда створюються з метою досягнення певних цілей.

Інші види груп відомі як експресивні групи. Їх метою є задоволення потреб членів групи у соціальному схваленні, повазі та довірі. Ці групи зазвичай формуються спонтанно, при порівняно невеликому впливі ззовні. Прикладами таких груп можуть бути групи друзів, підлітків, які разом грають, займаються спортом або організують вечірки, оскільки це приносить їм задоволення та сприяє соціальному взаємодії [21].

Між інструментальними та експресивними групами існує певна перекриття, і вони можуть виконувати функції одна одної. Інструментальні групи часто включають елементи експресивності, а експресивні групи можуть мати інструментальні цілі.

Наприклад, військові підрозділи можуть виконувати інструментальні завдання, такі як перемога в битві, але водночас між їх членами можуть скластися глибокі емоційні зв'язки. Таким чином, вони виконують і експресивні функції, сприяючи побудові соціальних зв'язків.

З іншого боку, експресивні групи можуть мати також інструментальні аспекти, оскільки вони створюються з метою задоволення потреб у спілкуванні та соціальному взаємодії. Наприклад, група сусідів, що організує асоціацію квартирнаймачів, може мати експресивний характер, але в той же час виконувати інструментальні функції, такі як спільна робота над вирішенням проблем, пов'язаних з місцем проживання.

Люди об'єднуються не тільки для виконання спільної діяльності та задоволення соціальних, потреб, але також і для ослаблення неприємних відчуттів. У групах мають місце події і динамічні процеси, періодично повторюються в певній послідовності. До них відносяться тиск на членів групи, які б їх конформізму, виключення з групи і формування ролей. Ця

проблема цілком і повністю залежить від впливу групи на поведінку індивіда, яке можна розділити на чотири самостійних питання [37]:

- вплив норми групового більшості.
- вплив групового меншини.
- наслідки відступу індивіда від групових норм.
- особливості референтних груп.

Одним із складних аспектів є прийняття новим членом групи системи групових норм. Новачок зіштовхується з завданням ознайомлення з правилами поведінки, цінностями та взаєминами, якими керуються інші члени групи. Він стикається з викликом прийняти або відхилити ці правила і цінності. При цьому можливі наступні варіанти його ставлення до даної проблеми [22]:

- свідоме, вільне прийняття норм і цінностей групи.
- змушене прийняття під загрозою санкцій групи.
- демонстрація антагонізму по відношенню до групи (за принципом «білої ворони»).
- усвідомлене, вільне відкидання групових норм і цінностей з урахуванням можливих наслідків (аж до відходу з групи).

Особистісний розвиток школяра значно залежить від того, наскільки клас стає для нього референтною групою. У класному середовищі школяр задовольняє свої потреби в самовираженні, самоствердженні та визнанні. Взаємини з групою вирівнюються, створюються сприятливі умови для успішного розвитку особистості в певному напрямі. Один школяр може мати кілька референтних груп, і це не завжди є класний колектив. Найкраще виховання відбувається, коли формальна група є референтною.

У підлітковому періоді особливо чітко виявляється тяга до групування: підлітки прагнуть входити в групи однолітків і спілкуватися з ровесниками. Група надає їм почуття належності і відіграє важливу роль у формуванні самовизначення підлітка та його статусу у очах однолітків. Група забезпечує підтримку та захист підлітка, одночасно ставлячи перед ним вимоги й виклики.

Згідно з К. Флэйк-Хобсоном, підлітки проявляють реакцію конформності, прагнучи не вирізнятися серед своїх однолітків і бути «як усі». Вони вдягаються так само, як і їхні ровесники, мають спільні захоплення і використовують прийнятий в групі жаргон. Для підлітка дуже важливо не тільки входити до групи однолітків, але й отримувати визнання та повагу своїх ровесників. Ті підлітки, які не вписуються у ці групи, зазвичай мають низьку самооцінку, почуваються самотніми, погано пристосовуються до шкільного навчання, і у них частіше виявляються психічні розлади та випадки неправомірної поведінки .

Активний пошук підлітком своєї референтної групи стимулюється прагненням самоствердження, демонстративністю, потребою в наявності аудиторії, друзів, які визнають його «дорослість» й рівноправність. Деякий час референта група може існувати лише в уяві підлітка. Саме взаємовідносини підлітка з референтною групою й утворюють стрижневу характеристику соціальної системи його розвитку [15].

Референтними можуть бути й групи, які складаються стихійно поза школою на основі спільних інтересів. Більшість підлітків й старших школярів проводять вільний час у двірських й вуличних компаніях. Кожна з таких груп має традиції, правила, а часом – обов'язки й санкції.

Звичайно, не кожна така група носить асоціальний характер, і ставитися до кожної з них з упередженням педагогам не треба. Однак деякі вуличні компанії мають явну негативну спрямованість. Особливо небезпечними ці групи є для підлітків. Керують такими групами 17-20-річні юнаки, котрі використовують нереалізоване прагнення підлітків здаватися дорослими.

Лідери цих груп формують у підлітків шкідливі звички й потреби (куріння, випивка, наркотики як вияв зовнішніх атрибутів дорослості. Завдання педагога полягає у тому, щоб розкрити підліткам справжні критерії дорослості, показати істинні якості, властиві сучасним чоловікам й жінкам [15].

Таким чином, завдання педагога полягає у пошуку способів керування референтними для учнів групами й створення таких груп на базі свого предмета (гуртка, спортивної секції). У цьому випадку виховні цілі будуть мати позитивну спрямованість, незважаючи на різні форми, методи і засоби виховання, а також на наявність у того самого учня декількох інтересів й діяльностей одночасно.

1.3 Референтність як характеристика міжособистісних стосунків в учнівському колективі

Поняття «міжособистісні» відноситься не тільки до стосунків з іншою людиною, але також вказує на взаємну спрямованість цих стосунків. При оцінці та сприйнятті взаємодії з іншими людьми в процесі спільної діяльності та спілкування враховуються характер їх впливу, дій, потреб і інтересів. Ми використовуємо термін «міжособистісні взаємини», щоб охарактеризувати оцінку та переживання стосунків з іншими учасниками взаємодії.

Ці взаємини розвиваються та залежать від віку, статі, цінностей, на яких ґрунтується спілкування, а також від соціального впливу. Вчені вказують, що міжособистісні стосунки охоплюють систему установок, ціннісних орієнтацій, очікувань і стереотипів, за допомогою яких люди сприймають і оцінюють один одного. Структура міжособистісних стосунків включає когнітивний, емоційний і інтеракційний компоненти [22].

Референтність є важливою характеристикою міжособистісних стосунків в учнівському колективі. Вона відображає ступінь впливу, який має група або її окремі члени на формування поведінки, цінностей, інтересів та статусу інших учнів. У такому контексті, референтна група визначає соціальні норми, стандарти та моделі поведінки, які інші учні намагаються наслідувати або прийняти для себе.

Учні шукають приналежність до певної референтної групи, бажаючи отримати підтримку, підтвердження та визнання від своїх однолітків. Вони можуть сприймати цю групу як модель для наслідування і намагатися

вписатися у її стандарти і очікування. Це може виявлятися в носінні подібного одягу, участі в спільних заходах, використанні специфічної мови або виявленні подібних захоплень.

Взаємозв'язок референтності виникає, коли існує збіг між нормами і цінностями суб'єкта та значимої групи, або коли у суб'єкта менш розвинені певні якості. В такому випадку індивід опирається на стандарти поведінки, установки та цінності, що прийняті в цій групі, у своїх рішеннях і оцінках.

Референтність є одним з факторів соціальної ідентифікації особистості, і вона базується на засвоєнні нею характеристик, стандартів, соціальних установок та ролей. Індивіди мають прагнення ідентифікувати себе з носіями більш престижних соціальних ознак, які стають для них референтними. Референтні структури відображають особистісні орієнтації в соціально-професійній, побутовій і соціокультурній сферах повсякденного життя. Шляхом використання цих структур особистість встановлює для себе межі допустимого, бажаного або неприпустимого, а очікування членів референтних груп стимулюють самовираження, саморозвиток і стають критеріями для оцінювання власної діяльності [39].

У колективі суспільна значущість цілей та завдань є основною ознакою, оскільки ці цілі є вищою формою організації групи. Усі члени колективу спрямовують свої зусилля на досягнення цих цілей. Крім того, виникають міжособистісні стосунки між членами колективу, які мають складну структуру.

Міжособистісні стосунки в колективі обумовлені як об'єктивними чинниками, такими як характер цілей, умови досягнення цих цілей, особливості керівництва та стосунки між членами групи, так і суб'єктивними факторами, такими як рівень свідомості і самосвідомості учасників колективу, їхні домагання, індивідуально-психологічні особливості та здібності.

Ці стосунки відіграють важливу роль у формуванні та функціонуванні колективу. Вони впливають на комунікацію, співпрацю, спільну діяльність та досягнення цілей. Розуміння та розбірливість міжособистісних стосунків у

колективі може сприяти покращенню спільної роботи та досягненню більш високих результатів.

Для визначення рівня розвитку та інтеграції колективу існують певні показники. Однією з ключових характеристик міжособистісного взаєморозуміння та розвитку групи є її єдність. Важливо, наскільки узгоджені думки, оцінки, установки і позиції членів групи щодо об'єктів, які є найважливішими для всієї групи, таких як цілі діяльності, особи, ідеї, події [41].

Показник емоційної ідентифікації свідчить про те, наскільки індивідуальні члени групи співпереживають один одному, тепло реагують на успіхи або невдачі інших членів групи. Це означає, що вони відчують себе залученими та співпереживають із знанням групи в цілому.

Еталонність у сприйнятті членами групи вказує на їхнє переконання в тому, що колектив є добрим і наближеним до певного еталону. Це свідчить про задоволеність членів групи своїм колективом і переконання, що вони є частиною успішної та важливої групи.

Помимо процесу інтеграції, відбувається інший процес – диференціація міжособистісних відносин між учнями, що проявляється у виділенні в класі окремих осіб, «зірок», ізольованих особистостей або груп.

Референтні групи виступають мотиваційним ядром міжособистісних відносин і свідчать про певний розвиток групи як колективу. Ідентифікація себе з групою впливає на поведінку індивіда в групі, сприяє швидшому усвідомленню норм і вмінню конструктивно спілкуватися та взаємодіяти в групі [24].

На соціальному рівні, у підлітковому віці завершується первинна соціалізація. Діяльність та рольова структура особистості набувають дорослих рис, і перед нами стоїть завдання соціального та особистісного самовизначення. Це передбачає розвиток інтеграційних механізмів самосвідомості, формування свідомості та життєвої позиції, почуття приналежності та отримання статусу в соціальному середовищі. Усі ці

механізми реалізуються через якісне спілкування, свідому участь індивіда у групі, а найбільші зміни відбуваються під впливом референтних груп, до яких він безпосередньо належить, що надають йому форму самоідентифікації.

Референтність один з чинників соціальної ідентифікації особистості, в основі якої лежить засвоєння нею властивостей, стандартів, соціальних установок, ролей. Існує прагнення ідентифікувати себе з носіями більш престижних соціальних ознак, які і є референтними для окремих особистостей. Референтні структури відображають суб'єктивні орієнтації в соціально-професійній, побутовій і соціокультурній динаміці повсякденного життя. За їх допомогою особистість встановлює для себе межі допустимого, бажаного чи неприпустимого, очікування членів референтних груп спонукають до самоствердження, самоосвіти, є критеріями оцінювання власної діяльності [55].

Істотною ознакою колективу є суспільна значущість цілей та завдань, на реалізацію яких спрямовані зусилля його членів, це вища форма організації групи [24]. Між членами групи неминуче виникають міжособистісні стосунки. Ці стосунки мають складну структуру: задіяні як об'єктивні чинники (характер цілей, умови їх досягнення, особливості керівництва, стосунки, що склалися між членами групи), так й суб'єктивні (рівень свідомості й самосвідомості членів колективу, рівень їхніх домагань, індивідуально-психологічні особливості, здібності людей та ін.).

Існують певні показники, за якими можна визначити рівень розвитку колективу, його інтеграції. Єдність групи – одна з найважливіших характеристик міжособистісного взаєморозуміння і рівня розвитку групи. Важливо наскільки співпадають думки, оцінки, установки і позиції групи у ставленні до об'єктів (мети діяльності, осіб, ідей, подій), найбільш значимих для групи в цілому.

Показник емоційної ідентифікації свідчить про ототожнення себе з іншими членами групи, співпереживання з ними успіхів чи невдач, емоційну теплоту. Еталонність в сприйнятті членів групи – це переконаність у тому, що

колектив хороший, близький до еталону, задоволеність своєю групою. Паралельно з інтеграцією постійно відбувається інший процес – диференціація взаємостосунків між учнями, виділення в структурі класу «зірок», ізольованих, угруповань [56].

Є. В. Щедрина у своїй роботі «Референтність як характеристика системи міжособистісних відносин» (1979), також говорить про те, що закордонні психологи зневажають вивчення феномена референтності, що «може й повинно бути виділено як результат аналізу атрибутивних характеристик деякого виду груп (референтних груп)».

Референтні групи відіграють важливу роль у виборі, які робить особистість. Вони впливають на формування цінностей, переконань, установок та стандартів, які визначають індивідуальні вподобання і орієнтації. Особистість сприймає свої референтні групи як моделі або приклади, з якими вона ідентифікується і з якими прагне співпадати.

Психологічний клімат, створений референтними групами, має великий вплив на розуміння особистістю своєї ролі, потреб і цілей. Якщо група підтримує певні цінності і норми, особистість може відчувати соціальний тиск або мотивацію діяти відповідно до цих цінностей. Вибір, який робить особистість, може бути узгоджений з очікуваннями та нормами референтної групи, з метою отримати прийняття, підтримку і соціальну приналежність.

Висновки до розділу 1

Референтна група – соціальна група, по відношенні до якої індивід почуває свою приналежність, з яким він себе ідентифікує. При цьому реально належати він може зовсім до іншої групи. Ведучою ознакою референтної групи можуть виступати економічні, політичні, культурні чи професійні атрибути. Автор – Герберт Хейманс (1942 р.). Як бачимо, кожний з нас так чи інакше пов'язаний з певною референтною групою і займає якесь у ній місце. Звідси випливає, що референтні групи відіграють важливе місце в житті сучасної людини, і це, в свою чергу, потребує їх вивчення.

Аналіз феномену референтних груп особистості дозволяє виявити їх важливу роль у формуванні та розвитку особистості. Референтні групи є соціальним явищем, що впливає на індивіда через процес ідентифікації та прийняття цінностей, норм і поведінкових стандартів групи. Це можуть бути різні групи, такі як сім'я, друзі, клас, професійне товариство або інші соціальні колективи, з якими особа взаємодіє.

Роль референтних груп полягає у формуванні ідентичності, самооцінки та встановленні норм поведінки. Особистість порівнює себе з іншими членами групи і використовує їх як точку відліку для оцінки своїх здібностей, досягнень та цінностей. В результаті цього порівняння виникає бажання підтримувати певний рівень соціального прийняття та досягнень, що сприяє розвитку та самовизначенню особистості.

Учнівський колектив також має свої референтні групи, які впливають на формування міжособистісних стосунків. У цьому контексті референтність виявляється у сприйнятті однолітків як певної міри порівняння та визначення власної позиції в групі. Відносини з референтними групами можуть визначати ставлення до себе, рівень самооцінки та соціальну акцептованість.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ РЕФЕРЕНТНИХ ГРУП НА ВИБІР СТАРШОКЛАСНИКАМИ МАЙБУТНЬОЇ ПРОФЕСІЇ

2.1 Організація та методики емпіричного дослідження

Проведене нами дослідження ми поділили на 4 етапи. *На першому етапі* дослідження ми обирали вибірку.

На другому етапі ми підбирали методики для нашого дослідження.

На третьому етапі здійснювалося дослідження за вище вказаними методиками, виконувалось через опитування в онлайн формі.

Четвертий етап полягав у здійсненні аналізу отриманих результатів та інтерпретації даних. Для визначення кореляції ми використовували IBM SPSS Statistics Base 22.0.

В проведенні експерименту брали участь школярі старших класів (16-17 років) 11а та 11б класу, СЗШ №46 м. Київ. Загальна кількість опитаних – 54 учні.

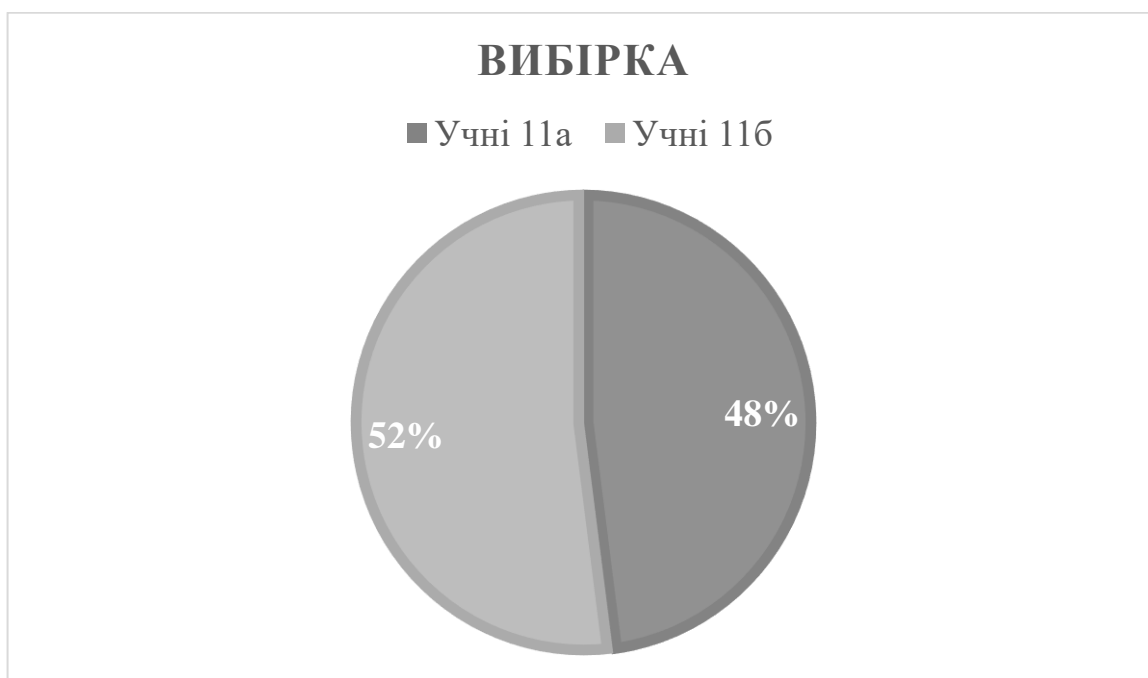


Рис. 2.1 Процентне співвідношення кількості учнів в класах

Для отримання інформації про наявність референтних груп (в класному колективі), виявлення мотивів вибору професії, визначення шкали самооцінки та розробки соціометрії.

Референтні групи впливають на вибір людини у трьох напрямках [37]:

- Нормативному;
- Ціннісно-орієнтаційному;
- Інформаційному.

Інформаційний вплив проявляється в тому, що група розказує, інформує споживача про те, які цінності вона отримує з придбаного товару на своєму досвіді. Вона ділиться своїми враженнями від отриманого товару та досвідом щодо підтвердження очікувань.

Нормативний вплив носить більш визначений характер. Сутність впливу зводиться до наслідування індивідом тим принципам та нормам, які існують в тій чи іншій групі. При цьому підкорення відбувається не завжди з особистого бажання індивіда, а інколи за винагороду або для того, щоб обійти санкції та штрафи за порушення норм групи.

Ціннісно-орієнтаційний вплив (ціннісно-експресивний, або ідентифікаційний) – людина сама бажає прийняти цінності групи. Зазвичай основною метою наслідування нормам референтної групи є бажання підвищити імідж в очах інших людей або власну самооцінку. При цьому група виступає для людини певним ідеалом цінностей, до яких прагне сама людина. Вона сприймає будь-які правила групи та абсолютно впевнена, що вони правильні.

Для нашого дослідження ми обрали:

Методика «Соціометрія» [20] (Додаток Б). Соціометрична техніка, розроблена Дж. Морено, застосовується для діагностики міжособистісних і міжгрупових відносин з метою їхньої зміни, поліпшення й удосконалювання. За допомогою соціометрії можна вивчати типологію соціального поведіння людей в умовах групової діяльності, судити про соціально-психологічну

сумісність членів конкретних груп. Соціометрична процедура може мати на меті:

- а) вимір ступеня згуртованості-роз'єднаності в групі;
- б) виявлення «соціометричних позицій», тобто співвідносного авторитету членів групи по ознаках симпатії-антипатії, де на крайніх полюсах виявляються «лідер» групи і «відкинутий»;
- в) виявлення внутрішньогрупових підсистем, згуртованих утворень, на чолі яких можуть бути свої неформальні лідери.

Використання соціометрії дозволяє проводити вимір авторитету формального і неформального лідерів для перегрупування людей у командах так, щоб знизити напруженість у колективі, що виникає через взаємну ворожість деяких членів групи. Соціометрична процедура проводиться груповим методом, його проведення не вимагає великих часових витрат (до 15 хв.). Вона дуже корисна в прикладних дослідженнях, особливо в роботах по удосконалюванню відносин у колективі.

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

Тут не може бути повної анонімності, інакше соціометрія виявиться малоефективною. Вимога експериментатора розкрити свої симпатії й антипатії нерідко викликає внутрішні утруднення в опитуваних і виявляється в деяких людей у небажанні брати участь в опитуванні.

Коли питання чи критерії соціометрії обрані, вони заносяться на спеціальну картку чи пропонуються в усному вигляді по типу інтерв'ю. Кожен член групи зобов'язаний відповідати на них, вибираючи тих чи інших членів групи в залежності від більшої чи меншої схильності, їх переваг у порівнянні з іншими, симпатій чи, навпаки, антипатій, довіри чи недовіри тощо.

Надійність процедури залежить насамперед від правильного добору критеріїв соціометрії, що диктується програмою дослідження і попереднім

знайомством зі специфікою групи. З метою підтвердження вірогідності відповідей дослідження може проводитися в групі кілька разів. Для повторного дослідження беруться інші питання.

Загалом проведення соціометричного опитування повинно задовольняти наступним вимогам:

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

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

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

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

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

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

7. Опитування повинне проводитись сторонньою для даної групи особою.

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

Мета соціометрії як методу дослідження в психології – поліпшення й оптимізація взаємодії тих осіб, які входять до складу обстежуваної групи. Завдання соціометрії:

1. Визначити ступінь згуртованості або роз'єднаності між членами колективу.

2. Виявити авторитетних людей, симпатії і антипатії всередині групи.

3. Виявити міні об'єднання всередині великого колективу, очолювані неформальними лідерами.

До соціометрії вдаються в тому випадку, якщо помітні ознаки несприятливого психологічного клімату в колективі, роз'єднаність учасників, конфлікти, суперечності, зниження працездатності і продуктивності. Отримані в ході соціометрії дані можна використовувати для подальшої перебудови колективу. Від згуртованості групи залежить загальний результат, досягнення загальних цілей.

Методика «Референтометрія» [20] (Додаток А). Референтометрія – методика, що дозволяє з'ясувати ступінь значущості кожного члена групи для його товаришів по спільноті, виявити тих, на чю думку в даній спільноті орієнтована більшість її членів, і тих, чия позиція з того чи іншого питання практично всім байдужа.

Таким чином, референтометрична методика, як і соціометрія, спрямована на аналіз специфічних міжособистісних переваг. У той же час сфера міжособистісних відносин, характер яких виявляється за допомогою референтометричної процедури, якісно відрізняється від того, що є предметом аналізу соціометричної методики.

При обробці матеріалу, отриманого в результаті проведення референтометрії, аналізу піддаються емпіричні дані тільки власне референтометричного опитування, тобто другого етапу дослідження. Всі референтометричні вибори фіксуються в спеціальній матриці, яку буде психолог, спираючись на сукупність відповідей піддослідних. Принципи її побудови, по суті справи, нічим не відрізняються від принципів побудови матриці соціометричних виборів у групі.

Референтна група – коло значущих інших, думки яких є визначальними для особистості і з якими вона – і в прямому контакті, і подумки співвідносить свої оцінки, дії і вчинки. Визначення референтного кола є досить важливим у плані збору інформації про значущі для людини відносинах.

Методика Р. Овчарова «Мотиви вибору професії» [20] (Додаток Г).

Всього за даною методикою виділено 4 типи мотивів, яким відповідає певне поєднання номерів питань тесту. Обробка тесту здійснювалася шляхом підрахунку суми балів по кожній групі мотивів. Сума отриманих балів свідчить про ступінь вираженості тих чи інших мотивів при виборі школярами майбутньої професії. Серед мотивом вибору професії Р. Овчаров виділяє внутрішні індивідуально значущі мотиви, внутрішні соціально значущі мотиви, зовнішні позитивні мотиви, зовнішні негативні мотиви.

Внутрішні мотиви вибору тієї чи іншої професії – громадська і особиста значущість; задоволення, яке приносить робота завдяки її творчому характеру; можливість спілкування, керівництва іншими людьми. Внутрішня мотивація виникає з потреб самої людини, тому на її основі людина трудиться з задоволенням, без зовнішнього тиску. Зовнішня мотивація – це заробіток, прагнення до престижу, боязнь засудження, невдачі. Зовнішні мотиви можна розділити на позитивні і негативні.

До позитивних мотивів належать: матеріальне стимулювання, можливість кар'єрного зростання, схвалення колективу, престиж, стимули, заради яких людина вважає за потрібне докладати свої зусилля. До негативних мотивів відносяться вплив на особистість шляхом тиску, покарань, критики, осуду і інших санкцій негативного характеру.

Методика «Шкала самооцінки» [20] (Додаток В).

Метою методики є виявлення рівня самооцінки особистості. Пропонується тест-опитувальник, який містить 32 твердження, з приводу яких можливі 5 варіантів відповідей, кожний із яких кодується балами за схемою. Тест визначає 3 рівні самооцінки: високу, середню і низьку.

Для старшокласників-випускників вибір професії – серйозний крок. Але проблема в тому, що вони слабо орієнтуються в наукових засадах професійного самовизначення, насамперед, психологічних. Більшості юнаків та дівчат не вистачає загальних знань психології особистості, їм важко розібратися в своїх інтересах, здібностях, якостях і рисах характеру. Їх

уявлення про особистості часто залишаються на рівні життєвих, побутових суджень. Все це дає право стверджувати, що психологічна освіта як умова формування об'єктивної самооцінки, як умова правильного вибору професії дуже потрібно нашим старшокласникам.

Аналізуючи теоретичний матеріал, ми припустили, що самооцінка, як особистісна характеристика, буде істотно впливати на вибір професії.

2.2 Аналіз результатів дослідження впливу референтних на вибір старшокласниками майбутньої професії

На початку емпіричного дослідження ми обрали методику «Соціометрія». Методику було обрано для визначення статусу учнів в класі. Соціометрична техніка застосовується для діагностики міжособистісних і міжгрупових відносин з метою їх зміни, покращення, вдосконалення.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ РЕФЕРЕНТНИХ ГРУП НА ВИБІР СТАРШОКЛАСНИКАМИ МАЙБУТНЬОЇ ПРОФЕСІЇ

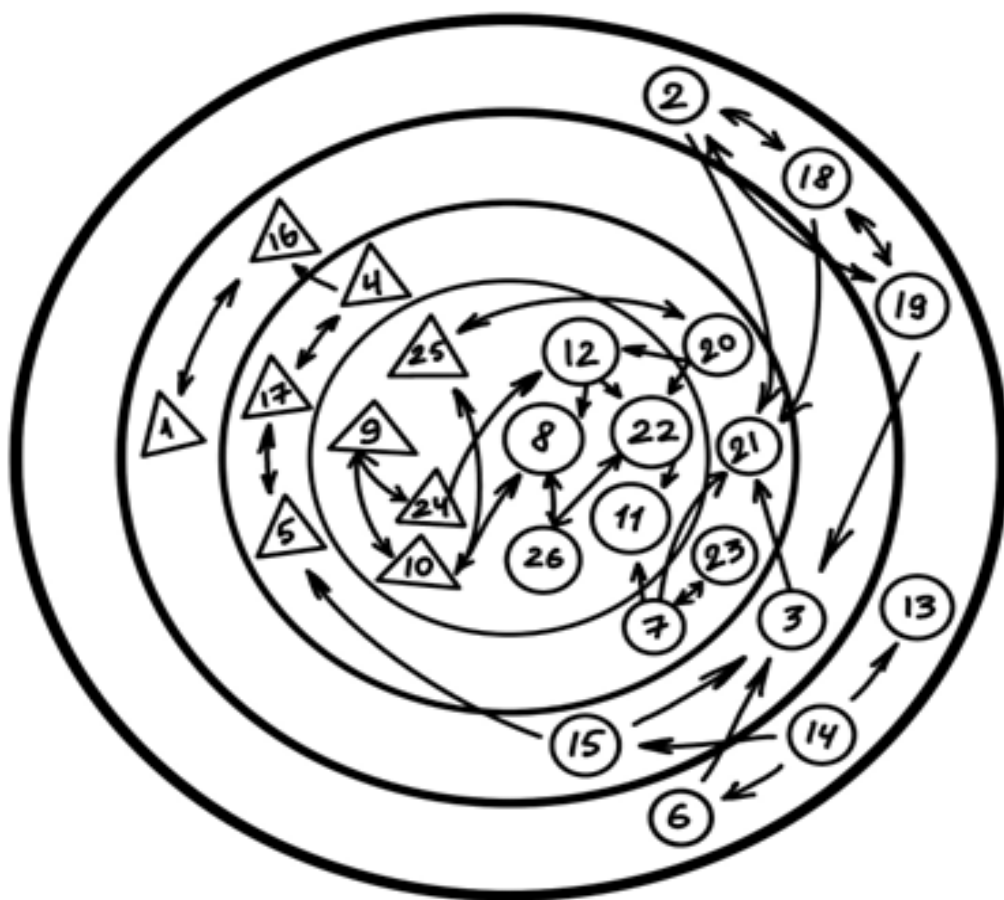


Рис. 2.1 Соціометрія 11а класу

За допомогою соціометрії, проведеної в 11а класі, було виявлено декілька різних статусів серед учнів. Дев'ять учнів отримали статус «Лідери», що свідчить про те, що вони мають найбільшу популярність та отримують багато позитивних оцінок та виборів від інших учасників групи. Семеро учнів були визнані «Переважаючими», що означає, що вони також отримують багато позитивних оцінок, але не мають значної кількості відкидання. Чотири учні мають статус «Відторгнуті», оскільки отримують небагато позитивних оцінок, але при цьому їх відкидають багато інших членів групи. Шість учнів вважаються «Аутсайдерами», оскільки вони не отримують підтримки та прийняття в групі і мають низьку соціальну інтеграцію.

Індивідуальний індекс позитивного статусу в значенні 0,71 свідчить про середній рівень групової згуртованості в класі. Це означає, що більшість учнів мають помірну кількість позитивних взаємин з іншими членами групи.

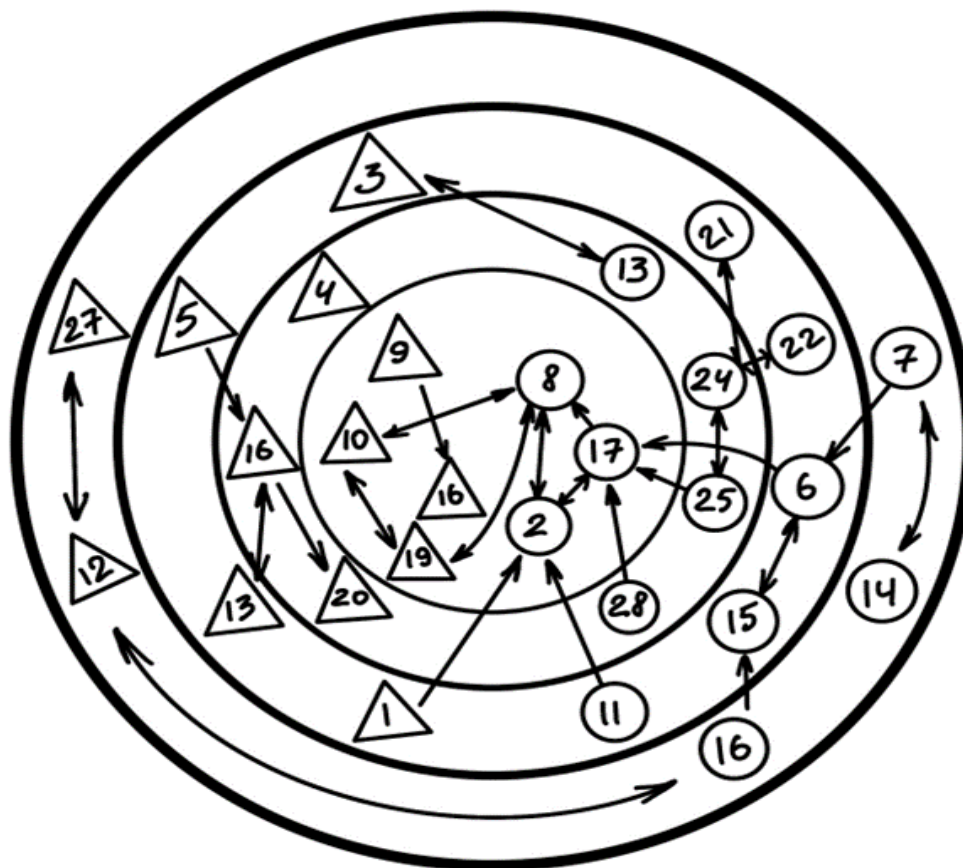


Рис. 2.2 Соціометрія 11б класу

У класі 11б було виявлено 7 учнів, які мають статус «Лідери». Ці учні є особами, які викликають найбільше емоційне приваблення серед інших учасників класу. Вони є центром уваги і виявляють лідерські якості, що дозволяють їм бути впливовими фігурами у класному колективі.

Також, 7 учнів отримали статус «Переважаючі». Ці учні отримують значну кількість позитивних виборів від інших учасників класу і мають популярність серед своїх однокласників. Хоча вони не мають повного одобрення всіх учасників групи, вони все ж отримують достатньо позитивного визнання.

Статус «Відторгнуті» був присвоєний 9 учням. Ці особи не є популярними в класному колективі і отримують обмежену кількість позитивних виборів від інших учнів. Вони відчувають відхилення та викликають меншу зацікавленість у своїх однолітків. Це може впливати на їх соціальну інтеграцію та ставлення до групи.

Індивідуальний індекс позитивного статусу в значенні 0,59 в класі 11а свідчить про рівень групової згуртованості, який є нижчим за середній рівень. Це означає, що учні в цьому класі відчувають меншу кількість позитивних взаємин з іншими учасниками групи порівняно з середніми показниками.

Референтометрія є ефективною методикою для визначення стану міжособистісних відносин в організації. Ця методика дозволяє оцінити значущість кожного члена групи для його товаришів по колективу та виявити тих, на чию думку в даній спільноті орієнтована більшість її членів. Крім того, референтометрія допомагає виявити тих, чия позиція з певних питань є майже байдужою для всіх учасників групи.

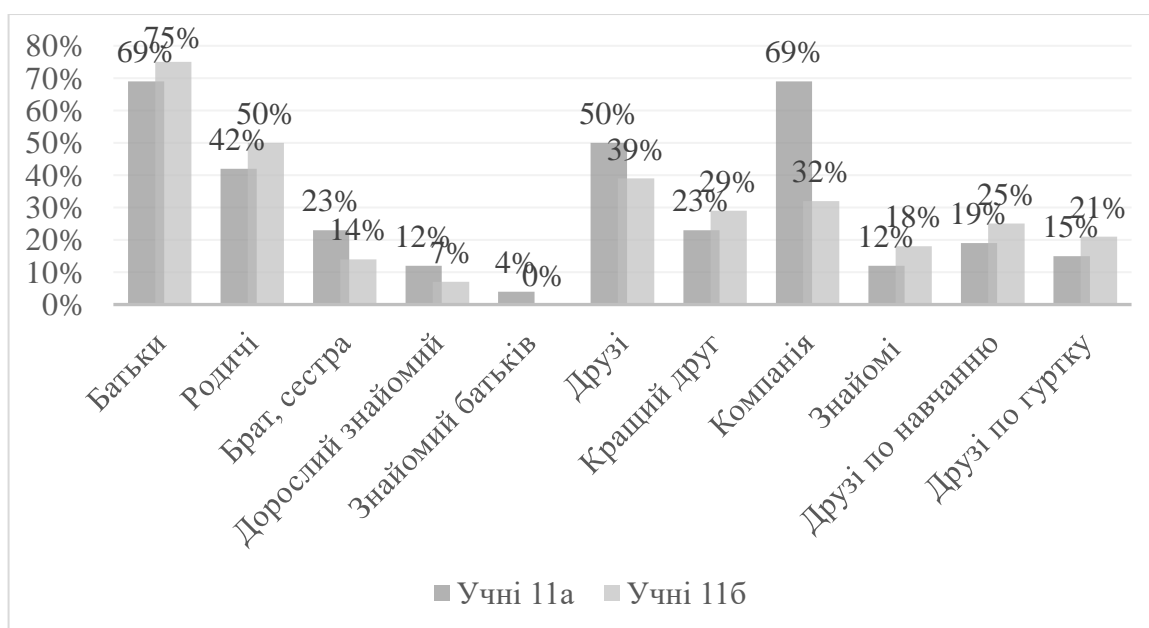
Таблиця 2.1

Результати референтометрії учнів 11а та 11б класу

Особи, яких обирають	Кількість виборів 11а	Відсоток	Кількість виборів 11б	Відсоток
1. Батьки	18	69%	21	75%
2. Родичі (дід, бабуся, дядько, тітка)	11	42%	14	50%
3. Брат, сестра	6	23%	4	14%
4. Дорослий знайомий	3	12%	2	7%
5. Знайомий батьків	1	4%	—	—
6. Друзі	13	50%	11	39%
7. Кращий друг, подруга	6	23%	8	29%
8. Компанія, приятелі	11	69%	9	32%
9. Знайомий дівчина, знайомий хлопець	3	12%	5	18%
10. Друзі по навчанню	5	19%	7	25%
11. Друзі по гуртку, секції, студії і т. д.	4	15%	6	21%

За кількістю виборів учнів 11а класу на першому місці – батьки (69%), та компанія (69%) на другому – друзі (50%), на третьому – родичі (42%), на четвертому – брат, сестра (23%), на п'ятому – кращий друг (23%).

За кількістю виборів учнів 11б класу на першому місці – батьки (75%), на другому – родичі (50%), на третьому – друзі (39%), на четвертому – компанія (32%), на п'ятому – кращі друзі (29%).



Ри. 2.3 Процентне співвідношення по результатам референтометрії учнів 11а та 11б класів

Мета нашого дослідження це дізнатися чи впливають референтні групи на вибір майбутньої професії старшокласників. Далеко не останню позицію у професійному самовизначенні займають характер та самооцінка особистості. Саме тому ми обрали методику «Шкала самооцінки».

Старшокласники на відміну від підлітків відчувають потребу в самооцінці, хоча об'єктивно до неї не готові. Внутрішня потреба в самооцінці – запорука успішного її формування при відповідних умовах.

Обираючи професію старші школярі в більшості випадків орієнтуються на рівень вираженості у себе в першу чергу морально-вольових, потім інтелектуальних і тільки потім організаторських якостей.

Таблиця 2.3

**Середні показники за методикою «Шкала самооцінки» учнів
11а класу**

Рівень	Середні показники	Стандартне відхилення
Рівень самооцінки	50,6	22,2

Середній показник самооцінки для учнів 11а класу складає 50,6, що може вказувати на загальну середню самооцінку групи.

Стандартне відхилення становить 22,2, що вказує на розкид значень самооцінки серед учнів. Більше значення стандартного відхилення вказує на більший розмах між самооцінкою учнів, тобто на більшу різноманітність у самооцінці учнів групи.

Таблиця 2.4

**Результати за методикою «Шкала самооцінки»
учнів 11б класу**

Рівень	Кількість	Відсоток
Високий	14	54%
Середній	7	27%
Низький	5	19%

14 учнів (54%) мають високий рівень самооцінки. Люди з високою самооцінкою проявляють більшу активність, мають впевненість у собі, приймають обдумані рішення і відчують самостійність у своїх судженнях. Вони не реагують на критику як на загрозу для своєї гідності і часто є оптимістами, оскільки частіше досягають своїх цілей.

Високий рівень самооцінки спостерігається у тих учнів, чия оцінка своїх інтересів, здібностей та особистих якостей повністю збігається з оцінкою вчителів і батьків. Це підтверджується їхніми досягненнями у різних сферах навчання.

У 7 учнів (27%) спостерігається середній рівень самооцінки. Це означає, що ці учні частково переоцінюють або недооцінюють свої можливості в порівнянні з оцінкою дорослих. Вони можуть не завжди адекватно оцінювати свої навички, здібності і особисті якості.

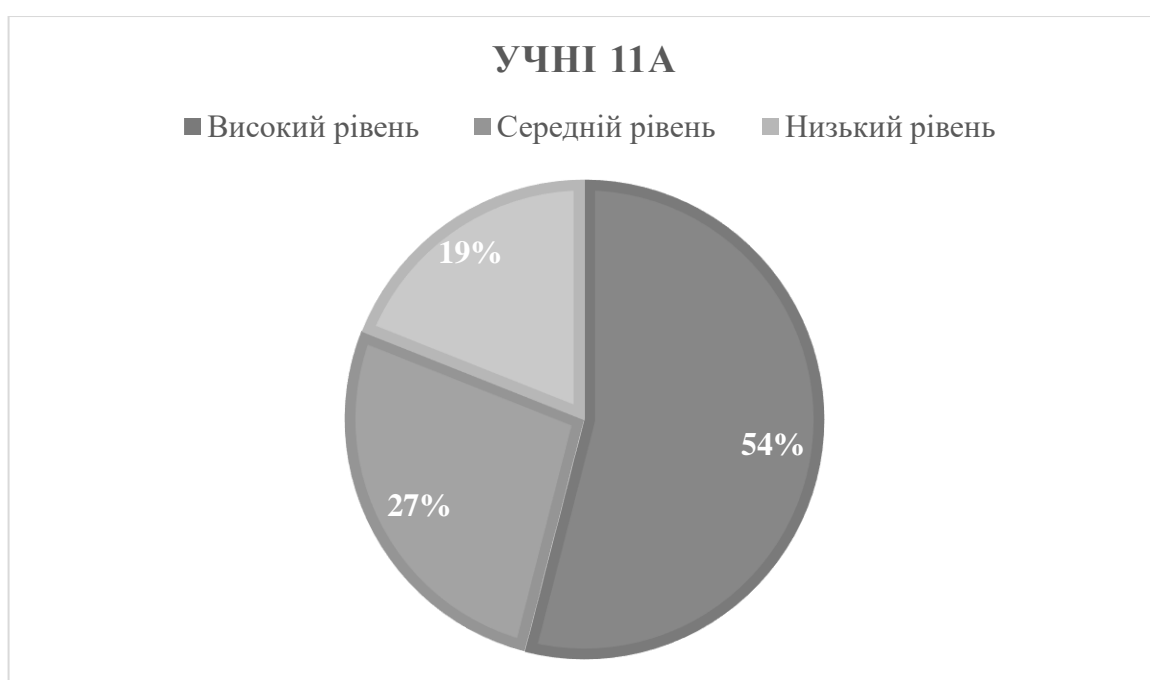


Рис. 2.3 Процентне співвідношення рівня самооцінки учнів 11а класу

Низький рівень самооцінки показали 5 учнів (19%). Ці учні відчувають значний недостаток впевненості у собі і мають схильність до недооцінки своїх здібностей та досягнень.

Таблиця 2.5

**Середні показники за методикою «Шкала самооцінки» учнів
11б класу**

Рівень	Середні показники	Стандартне відхилення
Рівень самооцінки	51,8	30,2

За методикою «Шкала самооцінки» учнів 11б класу: рівень самооцінки склав 51,8 зі стандартним відхиленням 30,2.

З такими результатами можна зробити висновок, що середній рівень самооцінки учнів 11б класу є помірним. Це означає, що учні мають різні рівні впевненості у собі та оцінюють свої здібності та якості з певним рівнем об'єктивності. Значення стандартного відхилення вказує на велику варіативність у самооцінці учнів, що означає, що деякі з них можуть мати значні відхилення від середнього значення.

Таблиця 2.6

Результати за методикою «Шкала самооцінки» учнів 11а класу

Рівень	Кількість	Відсоток
Високий	11	39%
Середній	11	39%
Низький	6	22%

Високий рівень самооцінки дуже важливий для кожного з нас, оскільки саме від нього залежать наші дії, рівень домагань, спектр потреб та бажань. В 11б класі 11 учнів (39%) мають високий рівень самооцінки, вони мають більшу впевненість у собі та набагато ширший спектр можливостей.

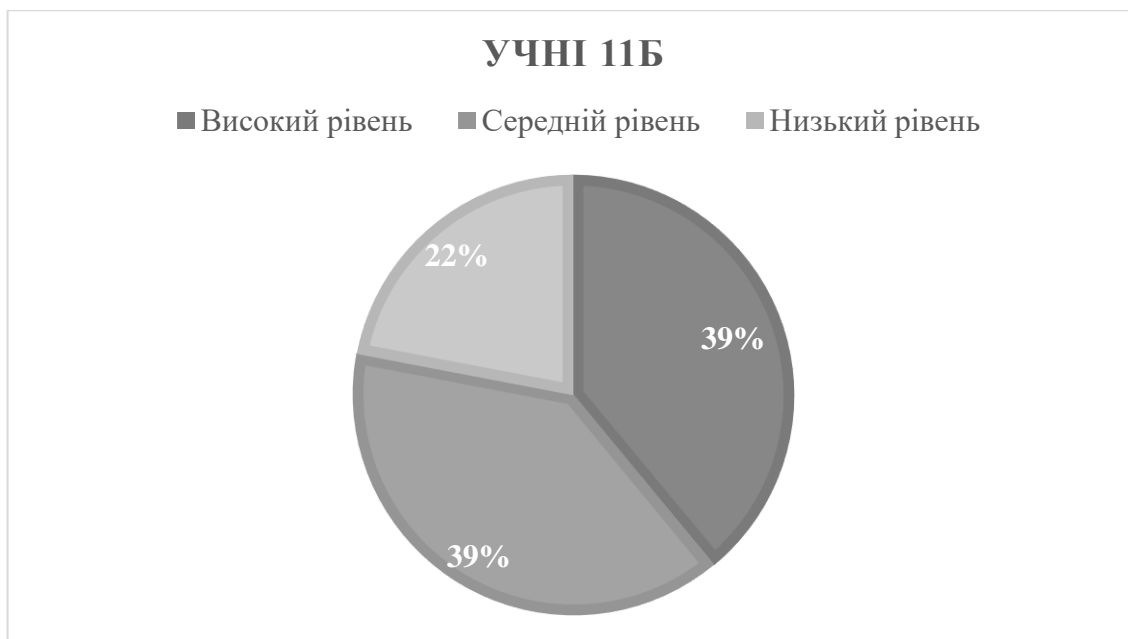


Рис. 2.4 Процентне співвідношення рівня самооцінки учнів 11б класу

Також 11 учнів (39%) показали середній рівень самооцінки, вони можуть перебувати у стані балансу між переоцінюванням та недооцінюванням своїх здібностей. Вони мають потенціал для подальшого розвитку та самовдосконалення.

В 11б класі 6 учнів (22%) виявили низький рівень самооцінки. Низка самооцінка може призводити до почуття незадоволення власними досягненнями та постійного переоцінювання своїх здібностей. Люди з низькою самооцінкою часто відмовляють собі у нових викликах та можливостях, оскільки вони не вірять у свою здатність їх досягти.

Вибір професії – одне з найважливіших стратегічних рішень у житті людини і складна комплексна проблема, це складний акт самовизначення – свідомого вибору суб'єктом життєвої позиції, яка стає вирішальним чинником у виборі способів розв'язання тих чи інших життєвих проблем. Даний етап в житті є надзвичайно стресовим і несе в собі велику емоційну напругу, що у свою чергу провокує появу професійних криз.

Серед мотивом вибору професії Р. Овчаров виділяє внутрішні індивідуально значущі мотиви, внутрішні соціально значущі мотиви, зовнішні позитивні мотиви, зовнішні негативні мотиви.

Провівши дослідження мотивації вибору профілю навчання в старших класах, ми отримали нижченаведені результати.

Таблиця 2.7

Результати за методикою «Мотив вибору професії» учнів 11а класу

Мотиви вибору професії	Середні показники	Стандартне відхилення
Внутрішні індивідуально значущі мотиви	3,9	0,6
Внутрішні соціально значущі мотиви	4,8	0,9
Зовнішні позитивні мотиви	2,8	0,3
Зовнішні негативні мотиви	3,2	0,5

Внутрішні індивідуально значущі мотиви учнів 11а класу мають середній рівень показників 3.9 зі стандартним відхиленням 0.6. Це означає, що більшість учнів мають помірну внутрішню мотивацію у виборі професії, яка відображає їхні індивідуальні потреби, бажання та цінності. Стандартне відхилення показує, що дані показники розподілені навколо середнього значення з невеликим розмахом.

Внутрішні соціально значущі мотиви учнів 11а класу мають середній рівень показників 4.8 зі стандартним відхиленням 0.9. Це означає, що більшість учнів виявляють високий рівень внутрішньої мотивації, пов'язаної зі спільнотою та соціальними аспектами вибору професії. Вони можуть бути дуже зацікавлені у внесенні внеску у суспільство, задоволенні соціальних потреб або впливі на інших людей через свою професійну діяльність.

Зовнішні позитивні мотиви учнів 11а класу мають середній рівень показників 2.8 зі стандартним відхиленням 0.3. Це означає, що більшість учнів виявляють нижчий рівень мотивації, пов'язаний з зовнішніми позитивними факторами у виборі професії. Ці мотиви можуть включати матеріальні вигоди,

престиж, визнання чи соціальний статус, які можуть впливати на їх рішення щодо майбутньої професійної кар'єри.

Зовнішні негативні мотиви учнів 11а класу мають середній рівень показників 3.2 зі стандартним відхиленням 0.5. Це означає, що учні виявляють помірний рівень мотивації, пов'язаний з зовнішніми негативними факторами у виборі професії. Ці мотиви можуть включати страх перед певними професійними аспектами, небажанням мати певні обов'язки чи ризики, які можуть виникнути у вибраній професії.

Таблиця 2.8

Результати за методикою «Мотив вибору професії» учнів 11б класу

Мотиви вибору професії	Середні показники	Стандартне відхилення
Внутрішні індивідуально значущі мотиви	4,2	1,1
Внутрішні соціально значущі мотиви	5,1	1,5
Зовнішні позитивні мотиви	3,4	0,6
Зовнішні негативні мотиви	2,9	0,4

Учні 11б класу проявляють різні мотиви вибору професії згідно з методикою «Мотив вибору професії». Внутрішні індивідуально значущі мотиви мають середній показник 4.2 зі стандартним відхиленням 1.1, що свідчить про значну різноманітність мотиваційних факторів серед учнів.

Внутрішні соціально значущі мотиви, які включають соціальні аспекти, суспільне визнання та вплив, також мають велике значення для учнів з середнім показником 5.1. Це свідчить про їх бажання внести внесок у суспільство та мати соціальну вагу у своїй професійній діяльності.

Зовнішні позитивні мотиви, такі як матеріальна винагорода, статус або зовнішня популярність, також мають певну роль у мотивації учнів, хоча з меншим середнім показником 3.4. Це свідчить про те, що деякі учні прагнуть зовнішніх нагород і визнання як стимул до вибору професії. Зовнішні негативні мотиви, такі як тиск оточуючих або небажання бути в певній професії, мають менший вплив з середнім показником 2.9.

Зовнішні негативні мотиви мають найнижчий середній показник 2.9 зі стандартним відхиленням 0.4, що вказує на помірний рівень мотивації, пов'язаний з негативними зовнішніми аспектами.

Після аналізу всіх методик, ми виявили мотиви вибору професії, визначили шкалу самооцінки, зробили соціометрію та референтометрію.

Наступним етапом нашого дослідження стало встановлення кореляційних зв'язків. Для вирішення цих завдань нами використовується кореляційний аналіз, критерій Пірсона. Він широко використовується в науці для вимірювання ступеня лінійної залежності між двома змінними.

Для кореляційного аналізу ми використовували IBM SPSS Statistics Base 22.0.

Таблиця 2.9

Кореляційний аналіз впливу соціального статусу на самооцінку

	Самооцінка
Соціальний статус	,55**

*Примітка: * – рівень статистичної значущості $p \leq 0,05$; ** – рівень статистичної значущості $p \leq 0,01$;*

Значення 0.55** ($p \leq 0.01$) вказує на позитивний зв'язок між соціальним статусом і самооцінкою. Це означає, що існує статистично значущий ефект, який показує, що зі зростанням соціального статусу людини, її самооцінка також зростає.

Високий соціальний статус може сприяти вищому рівню самооцінки, а низький соціальний статус може впливати на нижчий рівень самооцінки. Люди з вищим соціальним статусом частіше отримують визнання та підтримку від свого оточення, що може сприяти підвищенню самооцінки. Вони можуть мати доступ до більш вигідних умов життя, освіти та можливостей, що може сприяти розвитку позитивного уявлення про себе.

Таблиця 2.10

Кореляційний аналіз впливу самооцінки на мотив вибору професії

	Мотив вибору професії			
	Внутрішні індивідуально значущі мотиви	Внутрішні соціально значущі мотиви	Зовнішні позитивні мотиви	Зовнішні негативні мотиви
Самооцінка	,37**	,38*	,65**	,02

Примітка: * – рівень статистичної значущості $p \leq 0,05$; ** – рівень статистичної значущості $p \leq 0,01$;

Внутрішні індивідуально значущі мотиви ,37** ($p \leq 0,01$) та внутрішні соціально значущі мотиви ,38* ($p \leq 0,05$) мають позитивний зв'язок з самооцінкою. Це означає, що люди з вищим рівнем самооцінки частіше мотивовані вибрати професію на основі внутрішніх особистісних цінностей та значущості для себе або для суспільства.

Зовнішні позитивні мотиви ,65** ($p \leq 0,01$) також мають позитивний зв'язок з самооцінкою. Це означає, що люди з вищим рівнем самооцінки частіше мотивовані вибрати професію на основі зовнішніх позитивних факторів, таких як соціальне визнання, матеріальні вигоди або успіх.

Зовнішні негативні мотиви ,029 не показують статистично значущого зв'язку з самооцінкою. Це означає, що самооцінка не має значущого впливу на мотивацію вибору професії на основі зовнішніх негативних факторів, таких як уникнення проблем або неприємних ситуацій.

Отже, перед висновками можна зробити маленьку примітку, що кожна людина індивідуальна – при виборі відповідної професії вона керується своїми особистими факторами, навколишнім середовищем, порадами близьких, інтересами друзів. Звичайно, на практиці оптимально враховувати свої особисті здібності та життєві інтереси – але, на жаль, часто оцінюються в останню чергу.

Висновки до розділу 2

У другому розділі ми спланували та провели емпіричне дослідження, було обрано учнів 11-х класів СЗШ №46 Солом'янського району. Для дослідження ми обрали чотири методики, а саме Соціометрію – для виявлення соціального статусу, референтометрію – для виявлення референтності членів групи для кожного індивіда, який входить у цю групу, методику «шкала самооцінки» – для виявлення рівня самооцінки, адже це напряму має вплив на соціальний статус та на вибір мотивів майбутньої професії, саме це остання методика яку ми використали.

Результат соціометрії показав нам, що індивідуальний індекс позитивного статусу в значенні 0,59 в класі 11а свідчить про рівень групової згуртованості, який є нижчим за середній рівень. Цей результат може мати вплив на загальну атмосферу і динаміку в класі, а також на академічні досягнення та соціальну адаптацію учнів. Індивідуальний індекс позитивного статусу в значенні 0,59 в класі 11а свідчить про рівень групової згуртованості, який є нижчим за середній рівень.

Аналізуючи результати дослідження референтних відносин учнів 11а та 11б класів, можна зробити деякі висновки щодо особливостей їх вибору майбутньої професії. У обох класах, батьки мають найбільший вплив на вибір професії учнів, займаючи перше місце в обох класах. Це свідчить про важливість думки та рекомендацій батьків для старшокласників у процесі професійного самовизначення.

Друге місце в обох класах займають друзі, але в 11а класі цей фактор виявився більш впливовим, ніж у 11б класі. Це може свідчити про велику роль соціального оточення та підтримки однолітків у формуванні професійних уподобань та рішень учнів.

Родичі також впливають на вибір професії учнів, але їх вплив менш помітний у порівнянні з батьками та друзями. Компанія та кращі друзі займають третє та п'яте місця в рейтингу впливових факторів у 11а класі, тоді як у 11б класі ці фактори мають трохи менший вплив.

При дослідженні самооцінки, ми виявили що є учні у яких вона на низькому рівні, що може впливати на їх соціальний статус та на самоставлення.

Старшокласники приділяють увагу думці та рекомендаціям своїх батьків, а також надають значення впливу свого соціального оточення, зокрема друзів.

Внутрішні індивідуально значущі мотиви та внутрішні соціально значущі мотиви мають вищі середні показники учнів 11б класу порівняно з учнями 11а класу. Це свідчить про більш виражену внутрішню мотивацію у виборі професії учнів 11б класу. Зовнішні позитивні мотиви мають нижчі середні показники учнів 11б класу порівняно з учнями 11а класу. Це свідчить про меншу важливість зовнішніх позитивних чинників у виборі професії учнів 11б класу. Зовнішні негативні мотиви не показують суттєвих відмінностей між учнями 11а та 11б класів.

Учні 11б класу мають більш виражену внутрішню мотивацію та меншу вагу зовнішніх позитивних мотивів у виборі професії порівняно з учнями 11а класу.

Результати дослідження дали змогу оцінити, що на вибір майбутньої професії можуть впливати такі референтні групи як: друзі, батьки чи інші родичі. Ми пропустили що самооцінка, як особистісна характеристика, буде істотно впливати на вибір професії і кореляційний аналіз це довів. Адже від рівня самооцінки впливає твій соціальний статус та наскільки, на тебе може впливати твоя референтна група.

РОЗДІЛ 3

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВІВ РЕФЕРЕНТНИХ ГРУП НА ВИБІР МАЙБУТНЬОЇ ПРОФЕСІЇ

3.1 Особливості вибору майбутньої професії у старшокласників

Професійна освіта, яка виконує функції професійної підготовки, ототожненої з терміном «спеціальна освіта», передбачає два шляхи її здобуття – самоосвіту або навчання в закладах професійної освіти [41]. Успіх професійної освіти визначається таким важливим психологічним моментом, як «готовність» до отримання тієї чи іншої професії.

Вибір професії, зроблений людиною в результаті аналізу внутрішніх ресурсів і співвіднесення їх із вимогами професії, є основою самоствердження особистості в суспільстві, одним із головних рішень у житті. Вибір професії в психологічному плані – явище двостороннє:

- 1) суб'єкт вибору, особа, яка вибирає;
- 2) об'єкт вибору – те, що вибирають.

Суб'єкт і об'єкт вибору визначають неоднозначність вибору професії. Це можна пояснити багатьма характеристиками, якими вони володіють. Вибір кар'єри не є одномоментним. Вибір професії складається з багатьох етапів, які об'єднані в один процес. Крім того, тривалість фаз залежить від:

- Зовнішніх умов;
- Індивідуальних характеристик суб'єкта вибору професії.

Професійне самовизначення – це процес, який охоплює весь період професійної діяльності особистості: від виникнення кар'єрних намірів до залишення роботи [11].

Становлення професійного самовизначення охоплює старші шкільні роки, але йому передують такі етапи:

- Основний вибір кар'єри (типовий для учнів молодшого віку): – Різні погляди на професійний світ, ситуативне сприйняття внутрішніх ресурсів, необхідних для такої кар'єри, нестабільність кар'єрних намірів;

- Етап професійного самовизначення (старший шкільний вік): – Виникнення та формування кар'єрних намірів і початкової орієнтації в різних сферах праці;
- Професійна підготовка: – після закінчення школи оволодіти обраною професією;
- Професійна адаптація: – Формування індивідуальних стилів діяльності, домінування систем виробничих і соціальних відносин;
- Самореалізація на роботі: – відповідність або невідповідність очікуванням, пов'язаним з професійною роботою. Тому професійне самовизначення проходить через весь життєвий шлях людини [39].

Професійне самовизначення в умовах детермінізму та діяльнісних принципів. Професійне самовизначення є важливою стороною соціального процесу становлення особистості.

Визначення того, як детермінований принцип проявляється в процесі самодетермінації, передбачає аналіз двох систем. З одного боку, це особистість як дуже складна саморегульована система, а з іншого – система соціальної орієнтації, яка вирішує проблему свідомого вибору молоддю професійної діяльності. Система включає цілеспрямований вплив школи, сім'ї, громадських організацій, літератури, мистецтва на мотивацію вибору професії [41].

Цей набір засобів кар'єрного позиціонування спрямований на забезпечення вирішення завдань професійної освіти та консультування учнів, пробудження кар'єрних інтересів і схильностей, безпосередню допомогу в працевлаштуванні та подолання труднощів на етапі кар'єрної адаптації. Системи профорієнтації включають широкий спектр можливостей розвитку особистої кар'єри, з яких індивіди «дізнаються» своїх мотивів і цілей своєї діяльності.

Потреба людини у самовизначенні сама по собі безпредметна. О. М. Леонт'єв зазначав, що «...до свого першого задоволення потреба «не знає» свого предмета, оскільки він ще не виявлений...».

Взаємозв'язок між особистістю та її системою професійної орієнтації, що знаходиться під зовнішнім впливом, виникає лише в процесі діяльності. Діяльність як форма суб'єкт-об'єктних взаємовідносин формує умову психологічної рефлексії і служить механізмом детермінації впливу особистості [10].

У процесі постійного спілкування із зовнішнім світом людина виступає як активна сторона спілкування. Тому психічне представлення принципу детермінізму обмежується лише проблемою визначення співвідношення зовнішніх і внутрішніх умов діяльності. З точки зору аналізу рушійних сил діяльності необхідно виходити з внутрішніх і зовнішніх взаємозв'язків і контрастів.

Процес професійного самовизначення зумовлений виникненням і розширенням предметної діяльності, усвідомленням її зв'язку з профорієнтаційними чинниками. Самовизначення інтегровано в цю діяльність як її частина. Особистісні передумови самовизначення.

Структурні елементи особистості, які виступають найближчими психологічними передумовами професійного самовизначення, відрізняються за своєю функціональною природою. Весь набір найважливіших особистісних передумов для самовизначення можна згрупувати у дві основні категорії [39]:

1) Особистісні властивості, які забезпечують вірогідність успішного вирішення проблеми вибору професії, але не беруть безпосередньої участі в активізації цього процесу. У цю групу входять вольові якості особистості, а також такі риси, як працьовитість. Сюди ж слід віднести наявність певного трудового та життєвого досвіду, загальний рівень життєвої зрілості.

2) Ця сукупність психологічних передумов самовизначення, складена з різних компонентів спрямованості особистості, динамізує процес професійного самовизначення і визначає вибірковість реакцій. Сюди входять потреби в професійному самовизначенні, освітні та професійні інтереси, а також переконання та установки, схильність до цінностей та ідеалів, а також думки людини про життєві цінності.

Компоненти другої групи через їх зв'язок із когнітивними потребами виконують функцію регулювання діапазону рухів, який є привабливим для людини.

Вибір майбутньої професії є актуальним питанням сьогодення, адже наука розвивається і щороку з'являється нова професія. Футурологи склали список професій, які з'являться в найближчі 20 років. Основна увага приділяється науці, медицині, погоді, інформації та Інтернету. Якщо в радянські часи люди, які багато років працювали в одній організації, особливо цінувалися на підприємствах країни, їх вшановували, нагороджували грамотами і годинниками з пам'ятними написами, то сьогодні зміною роботи нікого не здивуєш.

Сучасні дослідники активно вивчають професійне самовизначення сучасних учнів середньої школи. Тому О. Браславська вказує на необхідність посилення професійного самовизначення учнів закладів загальної середньої освіти [1]. Натомість, А. Василик [6] визначила передумови та проблеми професійного самовизначення та планування кар'єри української молоді [6], а А. Горшеева дослідила роль сім'ї в професійній орієнтації старшокласників.

В. Кириченко виділив психологічну основу професійної адаптації та вибору професії [14]. У свою чергу О. Литвиненко побудував соціально-психологічні основи розвитку адаптивного потенціалу сучасної молоді [21]. Вітчизняні науковці Н. Ляховченко та В. Петрук проаналізували чинники, що впливають на майбутній професійний вибір старшокласників [22].

Водночас досліджено взаємозв'язок розвитку індивідуального професійного самовизначення та самореалізації, з'ясовано закономірності індивідуального професійного самовизначення, досліджено вплив соціально-психологічних факторів на професійну діяльність. Окреслено самовизначення старшокласників та підготовку до старшої школи Дослідження педагогічної умови підготовки та психологічних детермінант професійного самовизначення старшокласників у виборі учнями професії за профільними умовами [43].

Підсистема процесу середньої освіти забезпечує успішне вирішення питання підготовки старшокласників до свідомого завдання професійного самовизначення. Процес професійного самовизначення в шкільний період визначає майбутній професійний вибір старшокласників. Для цього необхідна спеціально організована профорієнтаційна діяльність, що включає набуття знань про себе (образ «Я») і про різні професії. Ці складові є невід'ємними для успішного професійного самовизначення при виборі професії. Іншою складовою професійного самовизначення, на думку А. Василика [6], є особистісна мотивація.

Мотивація може бути внутрішньою і зовнішньою. Внутрішня мотивація не має зовнішніх проявів і пов'язана з почуттям задоволення та досягнення. Зовнішня мотивація має зовнішні прояви, такі як зарплата, премія, виграш чи поразка, тиск з боку менеджерів тощо, тобто пов'язана з результатами. Відображення цього погляду ми знаходимо в роботі О. Середи, яка визначає психологічний компонент вибору професії старшокласників, який включає три основні компоненти: мотивацію (зовнішня та внутрішня професійна мотивація), когнітивність (щодо особистісних якостей знання про кар'єрні вимоги) і поведінка (загальні та специфічні вміння та навички, здатність ставити кар'єрні цілі та досягати їх) [38].

Варто зазначити, що концепція професійного самовизначення фіксує подвійність вибору професії: з одного боку, те, що вибирає (кого вибирає), а з іншого боку, що вибирає сам (хто вибирає). Як предмет, так і об'єкт – це величезні набори характеристик, які впливають один на одного, неоднозначність, складність і багатоаспектність дослідження впливу соціальної психології на головний вибір старшокласників.

О. Середи вважає, що вибір професії – це не лише вибір тієї чи іншої професійної діяльності, а й вибір власного життєвого шляху, прагнення до певної позиції в процесі суспільного виробництва, процес свого остаточного становлення. інтеграція в суспільство. Життя суспільства в цілому, яке залежить від психосоціальних факторів [40].

Вважаємо правильною позицію Н. Ляховченко [22], який навів перелік факторів, що впливають на вибір професії, а саме:

- Соціальні норми щодо майбутніх професій;
- Домагання та суспільне визнання;
- Ставлення до вибору родини або інших референтних дорослих;
- Ставлення однолітків;
- Позиція вчителя;
- Особисті професійні й життєві плани;
- Здібності та їх прояви;
- Інформованість про різні види професійних сфер діяльності;
- Схильності.

Крім зовнішніх факторів впливу, автори також виокремили вплив вікових особливостей старшокласника, а саме: його нестійкої самооцінки, ціннісного діапазону [22]. Тобто різні характеристики старшокласників впливають на вибір майбутньої професії. На вибір професії впливає багато факторів: батьки та родичі, література, Інтернет, телебачення, газети та журнали, навчальні предмети, вчителі тощо.

Однак дослідники стверджують, що основним внутрішнім джерелом відбору є інтерес. Нерідкі випадки, коли він особисто вирішальний у виборі певної професійної діяльності. Причина цього явища полягає в природі самого інтересу, в якому виражаються психічні процеси. Всі ми знаємо, що під впливом інтересу активізується весь психологічний світ людини: в процесі мислення розуміння суб'єктом речей стає все глибше і глибше, і речі, пов'язані з об'єктом інтересу, будуть зберігатися в пам'яті надовго. Згодом увага стає більш стійкою, емоції – глибшими. Інтереси тісно пов'язані з іншими характеристиками людини, її нахилами та здібностями.

Інтерес до діяльності формує схильності і стимулює розвиток здібностей, які зрештою визначають успішну роботу в такій діяльності. Продовжуючи цю думку, І. Чечко стверджує, що якщо специфічне професійне

самовизначення ще не склалося, то індивід буде керуватися соціально санкціонованим вибором вибору професії, відкладаючи її майбутню норму.

Крім того, на думку автора, соціально санкціоноване професійне самовизначення обмежує студентів у виборі спеціальності. Автор підкреслює, що професійний вибір, зроблений виключно під впливом зовнішніх чинників, є неправильним і навіть деструктивним для людини.

Насправді, коли студент обирає майбутню діяльність, виходячи лише з поверхневого уявлення про кар'єру під впливом засобів масової інформації, соціально схвалюваних амбіцій чи престижу, у таких випадках соціальні норми стають домінуючим фактором вибору кар'єрної діяльності. У цьому випадку людина втрачає можливість розвивати свої здібності, таланти тощо [37].

Таким чином, у процесі професійного самовизначення людина не тільки задовольняє власні потреби (наприклад, забезпечення засобів до існування, досягнення соціального визнання, самореалізація), а й задовольняє потреби та запити суспільства. Ідея первинної важливості соціального впливу на вибір професії була спростована в теорії ситуації, теорії батьківського керівництва та теорії ролей. Представники цього підходу стверджують, що на процес формування основних уподобань значною мірою впливає сім'я, яка формує базові цінності, орієнтири, інтереси та потреби учня.

Ситуаційна теорія звертає увагу на те, що на вибір професії молодими людьми впливає не престижність цієї професії в громадській думці, а бажання задовольнити сімейні та родові обставини через роботу. Альтернативний погляд на наведену вище позицію можна простежити до уявлень про діяльність, дисциплінарних підходів, теорій професійної типології, концепцій особистості, теорій «розвитку кар'єри» тощо.

У цих методиках і концепціях підкреслюється, що при професійному самовизначенні в першу чергу усвідомлюються особистісні характеристики. Деякі автори вважають, що виникнення професійного самовизначення в основному залежить від індивідуальних особливостей студентів [20]. Слід

вказати, що тип професійного іміджу конкретного фахівця багато в чому визначає характер впливу на професійний вибір старшокласників. Одним із важливих завдань є дослідження особливостей психосоціального впливу соціальної перцепції на професійну поведінку старшокласників.

Спираючись на наведені вище теорії та парадигми про специфіку впливу професійного іміджу на кар'єрне самовизначення старшокласників, можна виділити роль профорієнтації та поглядів на майбутню професійну діяльність. В. Кириченко [14] підтримує ідею домінування у професійному самовизначенні особистісних характеристик.

Автор стверджує, що кар'єру можна обирати за різними обставинами, але одним із головних факторів впливу є особистість та особистісні характеристики людини, яка обирає кар'єру. Дослідники також звернули увагу на те, що в залежності від специфіки обраної професії відбувається психологічний корекційний вплив на особливості та особливості поведінки молодих людей [13].

Серед наведених поглядів, теорій і концепцій простежується спільна парадигма: професійне самовизначення ґрунтується на уявленнях про майбутню кар'єру, кар'єрних орієнтирах, цінностях, інтересах, особистих орієнтаціях тощо. Професійне самовизначення є особливою формою діяльності особистості і є предметом життєдіяльності особистості. Така діяльність передбачає розвиток особистої позиції щодо цінностей і смислів, започаткованих конкретною професією. Професійне самовизначення – це складний структурно-динамічний процес, який є результатом самоідентичності та психологічної підготовки суб'єкта до вибору професії.

Ведучи мову далі, зазначимо, що профорієнтаційна робота в середній школі має значний вплив на вибір майбутньої професії старшокласників. Тому І. Чечко зазначає, що підготовка учнів до обраної професії має здійснюватись у загальноосвітніх навчальних закладах на старшій ланці середньої освіти. Оскільки саме в цьому віці формується інтелектуальна та моральна зрілість,

то системою соціальних установок з найбільш вираженими новоутвореннями є система особистісно-професійного самовизначення.

Вважаємо, що з метою професійного самовизначення старшокласників доцільно перерахувати цілі профорієнтаційної роботи в закладах загальної середньої освіти, до яких ми включаємо навчальні цілі (надати учням можливість досліджувати наявні суб'єктивні та об'єктивні чинники в системі цінностей Мотивація професійного вибору; допомога у формуванні внутрішньої підготовки учня до свідомого та самостійного професійного вибору; допомога у формуванні особистих планів кар'єри та можливість практичної реалізації) та адаптація (оволодіння учнями навичками адекватного реагування на проблеми, сприяння розвитку самоорганізації учнів, самопізнання в колективі, активізації соціального саморозвитку).

3.2 Психологічні рекомендації щодо вибору професії в старшому шкільному віці

Вибір професії та подальша діяльність юнаків і дівчат базується на широкому спектрі соціальних мотивацій. Особливістю профорієнтації старшокласників є врахування їх реальних здібностей, а також бажання підготуватися до самостійного життя. Відбувається остаточне формування самобутності особистості, свідомий, обдуманий, відповідальний вибір створює ті внутрішні умови, ту внутрішню позицію, за якої людина повніше опановує обрану професію.

Нова соціальна ситуація змінила мотивацію навчання учнів середнього шкільного віку, змінила завдання, цілі та зміст цього процесу. Молодь сприймає і визначає освітній процес з точки зору того, що він може запропонувати в майбутньому [3].

Дітей старшого віку завжди хвилює питання вибору майбутньої професії, вони говорять про це з однолітками та дорослими. Тому основним завданням професійної орієнтації старшокласників є допомога у формуванні ефективних рішень, які впливають на вибір професії та відображають особисті

та суспільні потреби. Вибір професії – це тривалий процес, що складається з декількох етапів, тривалість яких залежить від зовнішніх умов і особистісних характеристик людини [3].

Професійне самовизначення триває все життя, а вибір професійного спрямування та навчального закладу – лише початок. Протягом життя людина часто змінює місце роботи, професійний напрямок, професійні обов'язки тощо. Американські експерти стверджують, що зміни в професійній діяльності повинні відбуватися кожні 2-7 років, що сприяє особистісному зростанню і загальній самореалізації. Тож ви будете робити свій головний вибір кілька разів, і це добре.

Жоден вибір в нашому житті не відбувається абсолютно самостійно. Приймаючи будь-яке рішення, ми радимося з кимось, згадуємо досвід своїх близьких, знайомих, їх поведінку в подібних ситуаціях, аналізуємо свої можливості, обставини свого життя. Вибір спеціальності не є винятком. На це також впливає багато факторів і багато людей. Перший крок на кар'єрному шляху – проаналізувати, від чого і від кого залежить вибір вашої професії. «Восьмикутник» психолога Е. О. Клімова вказує на фактори, які впливають на вибір професії та можуть допомогти в цьому:

Схильності та інтереси. Людина більш успішна в діяльності, яка їй цікава. Тому, обираючи професію, зверніть увагу на те, чим ви любите займатися і що приносить вам радість. Наприклад, якщо вам подобається організовувати інших і обіймати керівні посади, то кар'єра, яка потребує навичок роботи в команді, як-от вчитель, менеджер, чиновник тощо, ймовірно, добре підійде.

Здібності. Мало зацікавитися справою, потрібно ще й успішно її вести. Для цього потрібні певні здібності. Тому, щоб бути художником, недостатньо просто любити розглядати картини, потрібні ще й художні здібності.

Прагнення. На вибір значною мірою впливає те, що є найважливішим у житті в цей період або що є важливою як головна життєва мета. В одному випадку людина обирає професію, в іншому – престижний вуз, у третьому –

екологічні умови тощо. Обставини будь-якого життєвого вибору пов'язані з впливом різних зовнішніх факторів [5].

Батьки. Найчастіше близькі люди беруть активну участь у виборі професії старшокласників. Наприклад, у родині, де покоління присвятили себе медицині, батьки природно хочуть бачити свого сина чи доньку в цій же сфері.

Однолітки, друзі. Думка однокласників, друзів, товаришів також дуже важлива, і це відображає популярність тих чи інших професій у сучасному суспільстві. Але професійний вибір – це вільний і особистий вибір. Для відкриття та розвитку власної кар'єри важливо «спробувати» різноманітні кар'єри. Наприклад, ви хочете вибрати кравецьку справу як важливу для себе професію, але вам соромно говорити друзям, що це «немодна» професія. Але навколишні можуть знати не все, що ви знаєте про цю професію, тому наберіться сміливості та відстоюйте свій вибір.

Знання про професії. Перед вибором професії необхідно детально ознайомитися зі змістом, тематикою та умовами різних варіантів професійної діяльності. Ознайомитися з цими професіями можна за їх спеціальним описом – схемою професій, яка розповідає про зміст, умови, вимоги та ін.

Потреби суспільства. Попит на професії постійно змінюється під впливом різних умов, але розуміння попиту на певні професії та прогнозування їх популярності допоможе вам добре зрозуміти майбутні можливості працевлаштування [5].

Особистий професійний план. Важлива робота завжди починається з постановки цілей. Візуалізуйте, ким ви хочете бути, чого хочете досягти, шляхи та основні етапи досягнення цього, терміни для кожного етапу, визначте, коли ви можете покладатися лише на себе, а коли вам може знадобитися допомога та підтримка інших людей.

Вибір кар'єри багато в чому визначає нашу долю. Близько 50% задоволеності або незадоволеності життям пов'язані з роботою, а решта 50% – з сімейними відносинами. Обираючи професію, людина здійснює вибір роду занять і це визначає її місце в житті.

Вибір професії означає:

- Ким бути? (задоволення матеріальних і духовних потреб, розкриття й використання своїх здібностей);
- До якої групи належати? (соціальний статус);
- Де працювати? (вибір професії та місця проживання);
- З ким працювати? (за статевими, віковими ознаками, соціальним статусом);
- Який стиль життя обрати? (режим роботи, вільний час, захоплення, інтереси);

Обираючи професію слід пам'ятати, що [2]:

Здійснювати цей відповідальний крок необхідно, враховуючи індивідуальні нахили та здібності, особисті та суспільні інтереси. Сфера спеціалізації набагато ширша, ніж діапазон предметів, які вивчаються в школі, тому визначення улюбленої спеціальності проти спеціальності не завжди є надійним посібником для вибору спеціальності. Визначте кілька професій, які вам подобаються, до яких ви прагнете та маєте базову можливість успішного розвитку та працевлаштування; шукайте якомога більше інформації про ці професії та познайомтеся з людьми, які їх представляють.

Перелічіть основні можливості для цієї кар'єри (наприклад, можливість спілкування з багатьма людьми, поїздки за кордон, висока зарплата тощо) і проаналізуйте їх зі своїми цілями, очікуваннями та мріями. Не варто вибирати кар'єру «за компанію», такий вибір – лише випадковий успіх.

Помилково ділити кар'єру на хорошу і погану, веселу і нудну, легку і важку. Значення професії в житті людини залежить від того, наскільки вона відповідає її потребам і здібностям. Іноді зовнішня привабливість професії перебиває її складність.

Основні помилки у виборі професії [2]:

- Поділ на «престижні» і «непрестижні» професії;
- Ототожнення навчального предмета з професією;
- Перенесення ставлення до людини на професію;

- Вибір професії під чийось впливом;
 - Неправильне, викривлене уявлення про характер праці в певній трудовій діяльності;
 - Вибір професії під впливом певних обставин;
 - Думки про легке життя;
- Як уникнути помилок у виборі професії?
- Зберіть якнайбільше інформації про світ професій і визначте ту сферу діяльності, яка вас цікавить.
 - Визначте фізичні та психологічні якості, необхідні для кожної з професій.
 - Зверніться до Психологічної Служби школи з проханням визначити (дослідити) інтереси, здібності, темперамент, особливості пам'яті, уяви тощо.
 - Використайте при виборі професії формулу [5]:



- Хочу – це те, що вас приваблює в професії;
- Можу – це ваші можливості: здібності, знання, вміння, стан здоров'я, потрібні для обраної професії;
- Треба – це попит на обрану професію на ринку праці регіону, області.
- Проаналізуйте отримані відповіді, і якщо у формулі «хочу – можу – треба» буде повторюватися одна і та сама професія, вибір зроблено вірно.
- Уникай вибирати професію, орієнтуючись тільки на її престижність, заробітну плату, умови праці, доступність навчання, поради або приклад інших людей.
- Знайти себе в професійному середовищі означає мати можливість гідно заробляти на життя, відчувати себе потрібним і бути найкращим [4].

Але для більшості людей вибір професії є одним із найскладніших питань. Дітям потрібна допомога дорослих, але допомога розумна. Батьки повинні бути порадиниками своїх дітей у пошуку улюбленої справи. Тому виділяють декілька позицій, щодо полегшення професійного самовизначення:

1. Позиція членів сім'ї. Є старші, які несуть пряму відповідальність за результат вашого життя. Це занепокоєння також поширюється на питання про вашу майбутню кар'єру

2. Позиція друзів, подруг. Дружба у вашому віці вже міцна і може сильно вплинути на вибір професії. Ми можемо дати лише загальну пораду: правильним буде те рішення, яке відповідає вашим інтересам та інтересам суспільства.

3. Позиція вчителів, шкільних педагогів. Досвідчений учитель багато знає про учнів, навіть приховано від них, спостерігаючи за поведінкою, навчанням і позакласною діяльністю своїх учнів.

4. Особисті професійні плани. У цьому випадку план відноситься до вашого уявлення про різні етапи оволодіння професією.

5. Здібності. Про своєрідність здібностей людини судять не тільки за успіхами в навчанні, а й за досягненнями в найрізноманітніших видах діяльності.

6. Рівень домагань. Плануючи свій кар'єрний шлях, важливо враховувати реальність ваших потреб.

7. Інформованість. Важливо стежити, щоб інформація, яку ви отримуєте про ту чи іншу професію, не була спотвореною, неповною чи односторонньою.

8. Схильності. Схильність проявляється в улюблених заняттях, на які витрачається більшість вільного часу. Це інтереси, підкріплені певними можливостями [4].

Процес ухвалення рішення може мати таку послідовність:

1. Визначте мету. Вона повинна бути максимально конкретною і укладатися в певні часові рамки:

– Чого я хочу домогтися (моя кваліфікація, посада, рівень оплати, що ще?).

– Протягом якого часу я доб'юся цього?

2. Визначте засоби:

– Чим ви скористаєтеся для досягнення своєї мети?

– Що вам необхідно – знання, вміння, навички, кваліфікація, особисті якості, допомога інших людей, щось ще?

3. Виробіть варіанти. Визначте конкретні місця навчання і роботи, завдяки яким ви досягнете своїх цілей.

4. Оцініть варіанти позитивно:

– Чи відповідають вони вашої спільної мети?

– Проранжуйте варіанти по бажаності для вас.

– Проранжуйте їх по реалістичності.

– Визначте найкращий, наступний і «запасний».

5. Оцініть можливості невдач:

– Наскільки ймовірна невдача найкращого варіанту? Що станеться, якщо він «зірветься»? Наскільки швидко можна усунути наслідки невдачі? Якими засобами?

– Наскільки ймовірна невдача «запасного» варіанту? Що станеться, якщо він «зірветься»? Наскільки швидко можна усунути наслідки невдачі? Якими засобами?

6. Прийміть рішення. Обговоріть його з авторитетним для вас людиною.

Також можуть бути використані професійні консультації, підбір роботи за професіями та психологічні карти.

Оскільки вчителі та батьки відіграють далеко не останню роль у виборі майбутньої професії, ми вирішили розробити рекомендації і для них.

Рекомендації для класних керівників із професійної орієнтації учнів [8].

Основні завдання для класних керівників із професійної орієнтації й консультації учнів:

1. Глибоке та всебічне виявлення, дослідження та формування професійних інтересів і здібностей учнів кожного класу, узагальнення даних з цих питань, наданих учителями-предметниками, висування власних висновків і пропозицій.

2. Організація профорієнтаційного консультування учнів.

3. Створення необхідної документації та систематичне накопичення матеріалів щодо формування особистості студента та вибору спеціальності.

4. У планування виховної роботи класу внести такі заходи: вивчення інтересів, схильностей і здібностей учнів шляхом спостереження, експериментування, анкетування й інших методик.

Індивідуальні бесіди з батьками учнів (де працюють батьки, як ставляться до їхньої кар'єри, чи знають про улюблені заняття дитини, її інтереси та хобі, як дитина ставиться до виконання роботи тощо).

Рекомендації батькам з профорієнтації [8].

1. Інформацію про професійні плани вашої дитини можна отримати лише під час відвертої розмови з дитиною, а не на бігу. Розмову найкраще почати «між іншим». При цьому постарайтеся проявити терпіння, такт і щирий інтерес.

2. Якщо старшокласник не може чітко сформулювати свої плани, варто спробувати зрозуміти, з чим це пов'язано.

3. Корисно, щоб під час осінніх чи зимових канікул дитина працювала, вибирала певний вид діяльності.

4. Якщо Вас засмучує професійний вибір дитини, не відмовляйте його і не забороняйте йому щось категорично. Спробуйте з'ясувати, на чому ґрунтується його вибір.

5. Якщо старшокласник тільки мріє і нічого не робить, потрібно допомогти йому скласти конкретний план і обговорити, скільки у нього часу і що потрібно зробити.

6. Допоможіть своїй дитині підготувати «запасний варіант» на випадок невдачі на обраному шляху.

Немає проблем у тих мам і тат, чії діти з ранніх років мріють про кар'єру лікаря, космонавта чи юриста і з завзятістю вивчають підручники, готуючись до вступу у вуз. Втім, за запевненнями фахівців, таких дітей меншість, набагато більше тих, у кого вибір професії викликає серйозні сумніви і труднощі.

3.3 Рекомендації учням та вчителям для покращення взаємин в учнівському колективі

Для успішного керівництва класним колективом вчитель повинен постійно збирати та аналізувати інформацію про учнівський колектив, використовуючи різні методи (сокометрія, анкетування, художні твори), і на основі аналізу планувати та здійснювати навчальний вплив різними засобами. і, насамперед, громадської думки, спрямованої на підвищення рівня розвитку колективу та кожного учня, виходячи при цьому з позицій поваги до особистості, співпраці, визнання унікальності кожної особистості [10].

Від дружності класного колективу залежить психічний стан кожного учня. Від ступеня згуртованості класу залежить також ступінь засвоєння навчального матеріалу, ефективність взаємодії вчителя і класу, формування особистості учня. У справі побудови дружнього колективу головним героєм, звичайно, є класний керівник. Ось декілька дієвих рекомендацій:

1. Створити в класі єдину систему традицій і цінностей.

Для цього можна запропонувати учням відповіді на запитання анкети:

- Яким, на твою думку має бути дружній клас?
- Як зробити так, щоб клас став дружнім?
- Які традиції є у нашому класі?
- Назви твої «можна» і «не можна» у класі.
- Які заходи в класі, на твою думку, повинні стати традиційними?
- Запровадити традицію зворотнього зв'язку (в кінці кожного семестру і в кінці року учні пишуть записки, де можуть поставити питання, написати

щось наболіле, про що не можуть сказати вголос; на основі цього педагог планує виховну роботу).

- Створити «скриньку побажань».
- Проводити якомога більше традиційних позакласних заходів.
- Традиція бути всім класом завжди поряд з тим, у кого в житті настали важкі дні.
- Традиція походів та екскурсій на природу, по пам'ятним місцям своєї Батьківщини, своєї країни.

2. Особливу роботу слід вести з «відторгнутими» учнями:

- спробувати залучити їх до спільної діяльності групи;
- знайти для них доручення, де вони розкривали б свої найкращі здібності;
- частіше хвалити і заохочувати їх у присутності класного колективу, але робити це за конкретно виконану ними дію чи доручення.

3. Робота в групах.

На уроках можна виконувати завдання в групах, причому в кожній групі повинні бути «сильні» і «слабкі» учні. Групи повинні дотримуватися принципу взаємодопомоги, успіх повинен мати мотивацію, між групами повинні бути моменти конкуренції.

4. Розподіл між учнями доручень.

Для цього учні записують на дошці слова, символічні для визначення майбутніх завдань. Потім учні вирішують, які постійні завдання вони хотіли б виконати групою. Наприклад, чергові по класу, по спортзалу, за вихованням тощо. Класному керівнику необхідно лише вміло керувати діяльністю учнів, надавати їм свободу і самостійність. Вчителі повинні сприяти і підтримувати ініціативу учнів. Найголовніше, щоб класний керівник бачив маленькі успіхи і великі успіхи кожного учня у виконанні доручених завдань і тонко його заохочував.

Згуртованість колективу – це поняття розкриває особливість міжособистісних стосунків у колективі, єдність ціннісних орієнтацій, єдність

цілей і мотивації діяльності в рамках спільної діяльності. Дружнє спілкування, співпраця та взаємодопомога під час і після тренінгу формують хорошу соціально-психологічну атмосферу.

Чинники, що впливають на соціально-психологічний клімат групи, визначаються індивідуально-психологічними особливостями кожного учня. Через призму особистісних особливостей дитини відображається все, що її стосується, будь то навчання чи освіта. Тому для формування соціально-психологічної атмосфери студентської групи важлива не стільки психологічна якість студентів, скільки ефект сукупності їх психологічної якості.

Представник гуманістичної психології К. Роджерс вважає, що якщо класні керівники дотримуються наступних принципів, вони можуть створити атмосферу психологічної підтримки в класі:

1. З самого початку і на протязі всього навчального року класний керівник повинен демонструвати учням свою повну до них довіру.
2. Він має допомагати учням у формуванні й уточненні цілей і задач, що стоять як перед класним колективом, так і перед кожним учнем окремо.
3. Класний керівник має завжди виходити з того, що в учнів є внутрішня мотивація до навчання.
4. Він повинен бути для учнів джерелом різноманітного досвіду, до якого завжди можна звернутися по допомогу, коли виникають труднощі у рішенні тієї чи іншої задачі.
5. Важливо, щоб у такій ролі класний керівник виступав для кожного учня.
6. Класний керівник має розвивати в собі здібності відчувати емоційний настрій дитини і приймати його.
7. Класний керівник повинен бути активним учасником групової взаємодії.
8. Педагог повинен відверто виявляти в класі учнів свої почуття.
9. Класний керівник має випробовувати емпатію, яка дозволяє зрозуміти почуття і хвилювання кожного учня.

10. Педагогу потрібно добре знати самого себе.

Рекомендації учням для покращення взаємин в учнівському колективі [10]:

1. Рекомендується проявляти ввічливість та доброзичливість у спілкуванні, починаючи з привітання та посмішки. Важливо проявляти повагу до інших учнів і враховувати їхні думки та почуття.

2. Варто дотримуватися правил спілкування, не перебиваючи співрозмовника, уникаючи гучних чи негативних коментарів про інших людей і не вживаючи образливі слів.

3. Рекомендується відноситися ввічливо до релігії, національності та інших аспектів ідентичності, проявляючи повагу до різних культур та переконань.

4. Рекомендується спілкуватися з різними людьми, не обмежуючи себе лише своїм колом друзів. Старанно познайомтесь з новими людьми та розширюйте свої знайомства.

5. Варто створювати позитивну атмосферу, долучаючись до активностей та ігор, в яких беруть участь інші учні. Створення приємної атмосфери в класі, допомога і підтримка інших учнів, а також визнання їх успіхів є важливими аспектами.

6. Рекомендується уникати конфліктні ситуації та зосередитися на пошуку способів вирішення проблеми шляхом відкритої розмови, без залучення інших учнів.

7. Варто дотримуватися правил безпеки в Інтернеті, уникати негативного впливу онлайн на стосунки з однокласниками та утримуватися від шантажу, образ та обману інших осіб.

8. Рекомендується дотримуватися загальних гігієнічних правил, що допоможуть зберегти здоров'я та відтримати гармонію в стосунках з іншими учнями. Варто дбати про особисту гігієну, включаючи регулярне миття рук, використання засобів захисту та дотримання соціальної дистанції.

9. Рекомендується виражати свої думки конструктивно, виявляючи інтерес до думок інших осіб та уникнення агресії або критики. Важливо вміти слухати інших та виражати свої думки таким чином, щоб підтримувати гармонію в класі.

10. Рекомендується проявляти терпіння та злагожденість, зберігаючи спокій у складних ситуаціях та допомагаючи іншим учням заспокоїтися та вирішити конфлікти. Злагожденість та терплячість сприяють збереженню миру в класі та підтримці позитивних взаємин між учнями.

Рекомендації щодо покращення психологічного мікроклімату [14]:

1. Систематично проводити соціометричні або реферометричні дослідження для аналізу стану мікроклімату вашого колективу з метою виявлення «вогнища проблем».

2. Проводити діагностику синдрому емоційного вигорання та поінформувати вчителів щодо прийомів уникнення професійного виснаження.

3. Вивчити стиль управління адміністрації з метою об'єктивної оцінки стану взаємодії учасників навчально-виховного процесу.

4. Систематично надавати педагогам психологічну допомогу для саморегуляції психічних процесів шляхом аутогенного тренування, індивідуальної та групової психологічної корекції.

5. Для згуртування шкільного колективу та налагодження дружніх стосунків проводити тренінги за формою «батьки-учні-вчителі», «батьки-діти», «вчителі-учні».

6. Організувати серію тренінгів з психокультурного розвитку вчителів.

На початку навчального року варто провести адаптаційні заняття для покращення інтеграції вчителя та учнів у навчальний процес та систему ефективної взаємодії.

Організувати супровід вчителів під час атестації, що дозволить запобігти виникненню негативних емоційних станів та конфліктних ситуацій.

Виявити працівників, які впливають на негативний мікроклімат, та в індивідуальній роботі з психологами розвивати: моральну спрямованість

діяльності, організаційну єдність, психологічну єдність (інтелектуальну, емоційно-вольову), навички самоуправління, групову готовність та міжгрупову згуртованість.

У кожній групі робочої сили можна знайти складну структуру, яка включає як професійні, так і особисті стосунки. Проте з різноманітних факторів, що впливають на психологічний мікроклімат, найбільший емоційний вплив (позитивний чи негативний) справляють стосунки в колективі. Специфіка педагогічної праці полягає в тому, що знання, зусилля та досвід особистості можуть дати ефективні результати лише тоді, коли вони узгоджені з діяльністю всього педагогічного колективу та підтримані керівним органом для досягнення єдиної мети.

Висновки до розділу 3

Будівництво дружнього колективу в учнівському класі є важливим аспектом психологічного стану учнів, їхньої успішності та розвитку особистості. Рекомендації, які були наведені, можуть сприяти створенню позитивного та згуртованого середовища.

Перш за все, важливо створити єдину систему традицій та цінностей, враховуючи думку учнів. Залучення учнів до процесу формування та дотримання цих традицій може сприяти почуттю належності до колективу.

Особлива увага має бути приділена "відторгнутим" учням, яким потрібна додаткова підтримка та увага. Шляхом залучення їх до спільної діяльності та надання завдань, які вони здатні виконати успішно, можна поступово зміцнити їхню самооцінку та почуття належності до класного колективу.

Робота в групах може сприяти покращенню взаємодії та взаємодопомозі між учнями. Розподіл доручень у групі з урахуванням різних здібностей учнів допоможе виявити їхні сильні сторони та відчуття відповідальності.

Вибір професії повинен базуватися на схильностях, інтересах та здібностях особистості. Коли людина займається справою, яка їй цікава і

приносить радість, вона має більші шанси на успіх і задоволення в своїй професійній діяльності.

Крім особистих факторів, вплив на вибір професії можуть мати зовнішні чинники, такі як батьки, друзі, соціальні стандарти та потреби суспільства. Однак варто пам'ятати, що кінцеве рішення повинно бути особистим і відповідати власним цілям і цінностям.

Згуртований та дружній учнівський колектив є важливим аспектом для успішного навчання та розвитку учнів. Рекомендації, які були наведені, спрямовані на створення позитивної атмосфери в класі, розвиток взаєморозуміння та взаємоповаги між учнями.

Прояв ввічливості, доброзичливості та поваги до інших людей, розширення кола знайомств і спілкування з різними людьми допоможуть учням побудувати позитивні стосунки та зрозуміти різноманітність поглядів та інтересів. Важливо також виробляти навички ефективного спілкування, включаючи вміння слухати інших, виражати свої думки конструктивно та розмірковувати над іншими точками зору.

ВИСНОВКИ

1. Референтна група – це реально існуюча чи уявна група, погляди, норми та цінності якої є взірцем для особистості, і за ними вона формує свої життєві ідеали, звіряє дії та вчинки. Вона являється значущою для особистості групою, яка обирається людиною при визначенні своїх орієнтацій у сукупності з оточуючим середовищем, виступає джерелом норм, що регулюють поведінку особистості, а також є еталоном в оцінці себе й оточуючих і спонукає співвідносити або не співвідносити себе з цією групою. Особистість може бути членом групи, яка водночас постає для неї як референтна, хоча може існувати і поза реальною, якщо особистість зорієнтована на ідеали, цінності, погляди іншої групи.

Референтні групи виконують глибоку функціональну роль: нормативну, порівняльну, спонукальну та оцінювальну, які між собою тісно пов'язані і зорієнтовані в особистісно значущому об'єкті. Феномен референтних груп міститься в соціально-психологічному підґрунті. Наявність референтних груп означає певний рівень соціалізації особистості, тобто індивід обирає бажане коло спілкування, приймає ціннісну значущість інших, орієнтується та співвідносить себе з об'єктами визнання, система поглядів яких виступає для нього еталоном. В психологічному ракурсі пізнання генералізованого іншого є оптимальною можливістю для самопізнання особистості.

2. В контексті учнівського колективу, референтність відображається як характеристика міжособистісних стосунків між учнями. Референтність вказує на те, до яких осіб учень звертається для отримання підтримки, впливу та інформації при прийнятті рішень або формуванні своєї ідентичності.

В учнівському колективі референтність може бути проявом прагнення учня бути частиною певної групи, відповідати нормам і цінностям групи та отримувати підтримку і визнання від своїх однолітків. Учні можуть знаходити референтів серед своїх друзів, популярних учнів, лідерів класу, вчителів або інших авторитетних осіб.

Важливо враховувати, що референтність може мати як позитивний, так і негативний вплив на учня. Залежно від того, до яких референтів учень звертається і які цінності він приймає, це може впливати на його поведінку, мотивацію, самооцінку та соціальну адаптацію.

3. З результатів дослідження можна зробити висновки щодо впливу референтних груп на вибір майбутньої професії старшокласниками. Батьки мають найбільший вплив на вибір професії учнів. Їх думка та рекомендації виявилися найвагомим фактором в обох класах. Тому важливо залучати батьків до процесу професійного самовизначення учнів і надавати їм відповідну інформацію та підтримку.

Друзі також мають вплив на вибір професії учнів. У 11а класі цей фактор виявився більш впливовим, ніж у 11б класі. Тому важливо стимулювати формування позитивного та підтримуючого соціального оточення для учнів, щоб вони могли ділитися своїми інтересами та мріями.

Родичі та компанія також впливають на вибір професії учнів, хоча їх вплив менш помітний порівняно з батьками та друзями. Варто звертати увагу на ці референтні групи та забезпечувати можливості для отримання порад та підтримки від них.

Внутрішні індивідуально значущі мотиви та внутрішні соціально значущі мотиви мають позитивний зв'язок з самооцінкою. Це означає, що учні з вищим рівнем самооцінки частіше мотивовані вибирати професію на основі внутрішніх особистісних цінностей та значущості для себе або для суспільства. Варто сприяти розвитку внутрішньої мотивації та самооцінки учнів.

Зовнішні позитивні мотиви також мають позитивний зв'язок з самооцінкою. Це означає, що учні з вищим рівнем самооцінки частіше мотивовані вибирати професію на основі зовнішніх позитивних факторів, таких як соціальне визнання, матеріальні вигоди або успіх.

Загальний висновок з емпіричного дослідження впливу референтних груп на вибір старшокласниками майбутньої професії полягає в тому, що сім'я,

друзі та інші родичі виявилися найбільш впливовими факторами. Внутрішні мотиви, такі як особистісні цінності та значущість, а також зовнішні позитивні фактори, як соціальне визнання та успіх, також мають вплив на вибір професії.

Враховуючи ці висновки, важливо надавати учням підтримку, інформацію та можливості для дослідження своїх інтересів та цілей щодо майбутньої професії.

4. Для вибору майбутньої професії старшокласникам важливо вивчити свої інтереси, таланти, цінності та сильні сторони. Вони можуть роздумувати про те, що їм подобається робити, які предмети або діяльності їх надихають, а також які навички вони розвивають з задоволенням. Це може допомогти їм виокремити потенційні напрямки професійного вибору.

Рекомендації, такі як самоаналіз, дослідження різних професій, практичний досвід та консультація з професійними радниками, можуть допомогти зробити осмислений вибір. Важливо також пам'ятати, що професійні плани можуть змінюватися протягом життя, і важливо бути готовим до нових можливостей та розвитку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Браславська О. Активізація професійного самовизначення учнів у закладах загальної середньої освіти. Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. Умань, 2018. Вип. 1. С. 37-45.
2. Барчі Б. В., Розман, А. М. Проблеми професійного самовизначення старшокласників, 2021, 13-18 с.
3. Барчі Б. В. Сучасна концепція профільного. Наука майбутнього: збірник наукових праць студентів, аспірантів та молодих вчених. гол. ред. колегії В. В. Гоблик; заст. гол. ред. І. І. Алмашій. Мукачєво: РВВ МДУ, 2020. Вип.1(5). 12 с.
4. Браславська О., Герасименко, О. Умови успішної підготовки учнів до вибору сфери майбутньої професійної діяльності. Психолого-педагогічні проблеми сучасної школи, (1 (3)), 2020, 22-28 с.
5. Білопольська А. А., Царенко, І. Л. Формування готовності учнів профільної школи до вибору майбутньої професії. Наукові записки молодих учених, (5), 2020, 13-16 с.
6. Василик А. В., Вандоляк О. В. Передумови та проблеми професійного самовизначення і планування кар'єри молоддю в Україні. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2018. № 1. С. 344–354.
7. Горшеньова А. М. Роль сім'ї у професійній орієнтації старшокласників. Постметодика. 2015. № 1. С. 38–40.
8. Гордійчук К. Психологічні особливості професійного самовизначення старшокласників. Психологія: реальність і перспективи. Збірник наукових праць Рівненського державного гуманітарного університету, (13), 2019, 15-19 с.
9. Дуб О. В., Сингаївська І. В. Проблема підліткової наркоманії. Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові,

соціально-економічні аспекти розвитку: тези доповідей III Міжнародної конференції (Київ, 02 грудня 2021 р.). К.: Університет «КРОК», 2021.

10. Джигун Л. М., Т. М. Дерепя. Розвиток та корекція міжособистісних стосунків підлітків в колективі ровесників. 2020, 1-7 с.

11. Карабанова О. А., Бурменська Г. В., Захарова Е. И. Віково-психологічний підхід в консультуванні дітей і підлітків. М.: МПСИ, 2007.

12. Козуб С. М., Бердо, Р. В., Козуб, П. А. Професійна самоідентифікація та особливості її формування (Doctoral dissertation, ХНМУ), 2018, 16-20 с.

13. Комісар М. О., Сингаївська І. В. Дослідження лідерських якостей підлітків у футбольних командах. Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку: тези доповідей III Міжнародної конференції (Київ, 02 грудня 2021 р.). К.: Університет «КРОК», 2021.

14. Кириченко В. В. Психологічні основи професійної адаптації та вибору професії. Житомир, 2015. 109 с.

15. Кочубей Т., Міщенко, М. Психологічні особливості вибору професії старшокласниками з особливими освітніми потребами. Психологічний журнал, (7), 2021, 46-50.

16. Корнев М. Н. Соціальна психологія: підруч. для студ. К., 1995, 304 с.

17. Клибанівська Т. М. Професійне самовизначення та професійне становлення старшокласників. Актуальні проблеми психології 1.57, 2020, 32-39 с.

18. Крапивницька А. О. Особливості професійного самовизначення старшокласників з різним соціометричним статусом. ЖДУ ім. І.Франка, 2018, 1-82 с.

19. Лозниця В. С. Психологія і педагогіка. К.: «ЕксОб», 2000. С.271-276.

20. Лемак М. В., Петрище В. Ю. Психологу для роботи: Діагностичні методики. 613 с.
21. Литвиненко О. Д. Соціально-психологічні основи розвитку адаптаційного потенціалу сучасної молоді. Северодонецьк, 2018. 330 с.
22. Ляховченко Н. В., Петрук В. А. Аналіз факторів, що впливають на вибір майбутньої професії старшокласниками. Вісник Вінницького політехнічного інституту. 2014. № 4. С. 125–128.
23. Ляшенко Р. О. Взаємозв'язок розвитку професійного самовизначення та самоактуалізації особистості. Професійна освіта: проблеми і перспективи. 2017. Вип. 12. С. 83-88.
24. Максименко С. Д. Загальна психологія. К.: Центр учбової літератури, 2008. С. 66-74.
25. Махия В. П., Сингаївська І. В. Психологічні чинники неуспішності в навчанні здобування фахової передвищої освіти. Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку: тези доповідей II Міжнародної конференції (Київ, 20 листопада 2020 р.). К.: Університет «КРОК», 2020. С. 129-131.
26. Мельник, Волошина Роль іміджу референтних осіб у формуванні метакогнітивної сфери особистості. «Наукові записки Національного університету «Острозька академія»: серія «Психологія», (7), 2018, 88-92.
27. Мельник В. А., Сингаевская И. В. Карьерное консультирование как инструмент психологической и профессиональной поддержки при построении деловой карьеры. Детерминанты развития малого и среднего предпринимательства в Республике Беларусь: Сборник материалов XVIII Международной научно-практической конференции (Минск, 14 мая 2021 г.). Минск: Ковчег, 2021. С. 195-197.
28. Морін О. Л. Закономірності професійного самовизначення особистості. Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді. 2017. Вип. 21 (2). С. 78–89.

29. Основи соціальної психології: підруч. для закл. вищої освіти. За ред. М. М. Слюсаревського. К.: Талком, 2018. 579 с.
30. Охріменко, З. В. Теоретико-практичні аспекти проблеми формування професійно-ціннісних орієнтацій учнів до трудової діяльності. Рекомендовано до друку Вченою радою Інституту проблем виховання НАПН України (протокол № 11 від 28 листопада 2021 року), 2018, 160 с.
31. Попович, І. С. Психологія соціальних очікувань особистості: методологія, теорія і практика: навч.-метод. Посібник. Херсон: ОЛДІ-ПЛЮС, 2019. 158 с.
32. Поліщук О. «Дослідження рівня соціально-психологічної готовності старшокласників до вступу до закладів вищої освіти.» Соціальна робота та соціальна освіта 2 (7), 2021, 141-150 с.
33. Професійне самовизначення і трудовий шлях молоді. Под ред. В.Л. Ословських, Київ: Наукова Думка, 1978
34. Панчук Н. П. Загальна і вікова психологія: Практикум: Навчально-методичний посібник. Кам'янець-Подільський: Друк-Сервіс, 2018. 168 с.
35. Пирог, Г. В., Коробко, Д. Професійне самовизначення старшокласників, які знаходяться у складних життєвих обставинах: діагностична та корекційно-розвивальна робота. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Психологічні науки, 2(2), 2018, 66-71 с.
36. Пирог Г. В., Коробко, Д. Психологічні особливості професійного вибору старшокласників установ інтернатного типу. Особистісне зростання: теорія і практика. Збірник наукових праць за матеріалами III-ї Всеукраїнської (з міжнародною участю) Науково-практичної інтернет-конференції, 3, 2018, 118-121 с.
37. Поліщук О. До вивчення соціально-психологічної готовності старшокласників щодо професійного вибору. Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота», (1 (48)), 2021, 343-349 с.

38. Перерва Б. К. Внутрішні та зовнішні фактори впливу на поведінку споживачів. Економіка і менеджмент, 2021, 8-9.
39. Семенова А. В. Вплив міжособистісних стосунків у групі на формування я-концепції підлітків: кваліфікаційна робота магістра: 053 Психологія. Хмельниц. нац. ун-т. Хмельницький, 2021. 77 с.
40. Серета О. Ю. Особливості впливу соціально-психологічних чинників на професійне самовизначення старшокласників. Психологічний часопис. 2019. Т. 5. № 11. С. 268–282.
41. Сидоренко В. К. Професійне самовизначення як основа створення умов для забезпечення якості життя молодого людиною. Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія «Педагогіка, психологія, філософія». Київ, 2013. Вип. 192 (2). С. 148–159.
42. Турчина Л. О. Педагогічні умови підготовки старшокласників до вибору професії в умовах профільного навчання: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.07. Луганськ, 2011. 20 с.
43. Толстих А.В. Віки життя. М.: Молода гвардія, 1988
44. Федоров В. Д. Психологічні проблеми юнацького віку: відверта розмова. Хмельницький: ОШПО, 2010. С.230- 259. С. 25
45. Федоренко Л. П. Психологічні детермінанти професійного самовизначення старшокласників. Науковий часопис національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 12 «Психологічні науки». Київ, 2018. Вип. 7. С. 143–149.
46. Хоменко Є. Г. Роль міжособистісної взаємодії з однолітками у гармонійному розвитку особистості підлітків. Полтава, 2019, 123-125 с.
47. Хоменко Є. Г. Дослідження міжособистісної взаємодії учнів молодшого підліткового віку за допомогою методу соціометрії. Збірник наукових праць» Проблеми сучасної психології», (41), 2018, 383-395 с.
48. Хохліна І. В., Сингаївська І. В. Психологічні особливості самооцінки дітей підліткового віку. Держава, регіони, підприємництво:

інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку: тези доповідей II Міжнародної конференції (Київ, 20 листопада 2020 р.). К.: Університет «КРОК», 2020. С. 90-92.

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

50. Чорній М. Формування міжособистісних взаємин в учнівському колективі підлітків як умова створення психологічно безпечного освітнього середовища. Молодий вчений, (2 (54)), 2018, 650-653 с.

51. Якуба О. О. Соціологія. Навчальний посібник для студентів. Харків: Константа, 1996. 362 с.

52. Якименко С. А. «Особливості мотиваційних чинників вибору професії випускниками шкіл.» Актуальні проблеми особистісного зростання (збірник наукових праць) (2019): 213-216 с.

53. Becerra-Culqui T. A., Liu, Y., Nash, R., Cromwell, L., Flanders, W. D., Getahun, D., Goodman, M. (2018). Mental health of transgender and gender nonconforming youth compared with their peers. *Pediatrics*, 141(5).

54. Charles H. Cooley. Social Organization: A Study of the Larger Mind. New York: Charles Scribner's Sons, 1909, 411.

55. Hyman H. C. The psychology of status. *Archives of Psychology*, 269, 1942, 1-60.

56. He S., Wang, M., Dai, S. L., Luo, F. Leader–follower formation control of USVs with prescribed performance and collision avoidance. *IEEE transactions on industrial informatics*, 15(1), 2018, 572-581.

57. Hargreaves, D. H. Interpersonal relations and education. Routledge, 2017, 9-11.

58. Newcomb T. M. Personality and social change. N.Y., 1943.

59. Eshmanova N. N. THE formation of ideological and ideological immunity is an important condition for the formation of a harmonious

personality. *Galaxy international interdisciplinary research journal*, 10(10), 2022, 254-258.

60. Mead G. *Mind Self and Society*. G. Mead. Chicago: The University of Chicago Press, 1934.

61. Merton R. K. *Social theory and social structure*. Glencoe, IL: Free Press, 1957, 311.

62. Mead D., Parsons, T., Schutz, A. *American sociological thought*. M.: MUBiU, 1996.560 p.

63. Newcomb T. M. *Personality and social change*. N.Y.,1943.

64. Parkin F. *Strategies of social closure in class formation*. In *The social analysis of class structure*. Routledge, 2018, 1-18.

65. Singer E. *Reference groups and social evaluations*. *Social psychology*, 2017, 66-93.

66. Schmitt, D. P., Long, A. E., McPhearson, A., O'Brien, K., Remmert, B., & Shah, S. H. (2017). *Personality and gender differences in global perspective*. *International Journal of Psychology*, 52, 45-56.

67. Stouffer S. A. *Social Comparison and Social Psychology: Understanding Causal Connection*. *American Journal of Sociology*, 59(2), 1954, 117-123.

68. Sherif M. *The psychology of social norms*. New York: Harper & Brothers, 1936, 241.

69. Kuhn M. H., McPartland, T. S. *An empirical investigation of self-attitudes*. In *Sociological Methods*. Routledge, 2017, 167-182.

70. Koivuhovi S., Marsh, H. W., Dicke, T., Sahdra, B., Guo, J., Parker, P. D., Vainikainen, M. P. *Academic self-concept formation and peer-group contagion: Development of the big-fish-little-pond effect in primary-school classrooms and peer groups*. *Journal of Educational Psychology*. Advance online publication, 2020, 218-221.

71. Kelly G. A. *The two faces of reference group theory*. *Human relations*, 5(1), 1952, 45-56.

72. Dajches L. Finding the self through others: exploring fandom, identification, and self-concept clarity among US adolescents. *Journal of Children and Media*, 16(1), 2022, 107-116.

73. Wallston B. S., Wallston, K. A. (2020). Social psychological models of health behavior: An examination and integration. In *Handbook of Psychology and Health (Volume IV)* (pp. 23-53). Routledge.

Всього джерел – 73.

Джерел за останні п'ять років – 49 (1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 12, 13, 15, 17, 18, 21, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 52, 53, 56, 57, 59, 64, 65, 66, 69, 70, 72, 73).

Джерел зарубіжних авторів за останні п'ять років – 38 (1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 12, 13, 15, 17, 18, 21, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 52).

Джерел українських авторів за останні п'ять років – 11 (53, 56, 57, 59, 64, 65, 66, 69, 70, 72, 73).

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика «референтометрія» (Щедрін Є. В.)

Інструкція: зробіть вибір по кожному питанні-ситуації не менше двох осіб: при цьому друга особа повинна бути значима в меншій степені, ніж перша. Після зробленого учнями вибору, їм необхідно по п'ятибальній шкалі оцінити кожного з обраних осіб.

1. З ким ви поїдете на екскурсію в інше місто?
2. З вами трапилась неприємність. Кому ви про це скажете?
3. Ви хочете відсвяткувати свій день народження. З ким ви його проведете?
4. Є у вас людина з якою ви стараєтесь більше проводити часу?
5. Хто може вам вказати на ваші недоліки, кого ви більше послухаєте?
6. Ви зустріли людину, яка вам сподобалась. Хто може вам допомогти правильно її оцінити?
7. Ви хочете змінити своє життя. З ким ви порадитесь стосовно цього?
8. Хто може бути для вас прикладом в житті?
9. Кому ви хотіли б сподобатись більше всього?
10. З ким ви найбільш відверті?

1. Батьки (тато, мама)
2. Родичі (дідусь, бабуся, дядько, тітка),
3. Брат, сестра.
4. Дорослий знайомий.
5. Знайомий батьків.
6. Друзі.
7. Кращий друг(подруга).
8. Компанія, приятелі.

9. Знайома дівчина, знайомий хлопець.
10. Товариші по навчанню, роботі.
11. Товариші по гуртку, секції, студії і т.д.
12. Історична особистість.
13. Відома всім людина
14. Людина, про яку ви знаєте від інших.
15. Літературний персонаж.

Обробка отриманих даних. Всі особи, які обирають учні, записуються в окремий список без повторення, потім оцінки осіб заносяться в список і сумуються для кожного. Після вибору учні обирають п'ять осіб, які найчастіше звучать у відповідях, виносять на окремий листок в порядку зменшення кількості балів. Ці люди й будуть складати референтну групу учня.

Соціометрія (автор Дж. Морено)

Социометрическая процедура заключается в том, что членам группы предлагают перечислить в порядке предпочтения тех товарищей по группе, с которыми они хотели бы вместе работать, отдыхать, сидеть за партой и тому подобное. Вопросы о желании человека совместно с кем-то участвовать в определенной деятельности называются критериями выбора.

Например, «С кем Вы хотели бы вместе готовиться к экзамену?» или: «Кого бы Вы пригласили на день рождения?» И т.д. Успех изучения взаимоотношений зависит от правильного подбора этих вопросов. Различают слабые и сильные критерии выбора. Чем важнее для человека та или иная деятельность, чем теснее и продолжительнее общение она предусматривает, тем сильнее считается критерий выбора. Чаще всего в социометрическом исследовании сочетаются вопросы разных типов. Они подбираются таким образом, чтобы выявить стремление человека к общению с членами группы в различных видах деятельности – в труде, учебе, отдыхе, дружбе и тому подобное.

1. Кого из членов группы Вы пригласили на день рождения?
2. С кем из членов группы Вы выполняли общая задача (производственное, учебное)?
3. С кем из членов группы Вы могли бы поделиться своими личными переживаниями?

Планируя проведение социометрии, следует решить вопрос о качестве и количестве используемых критериев, а также о количестве выборов, которые сделает каждый член группы, и их интенсивность – в большей или меньшей степени. Чаще всего количество выборов ограничивается тремя.

Результаты, полученные с помощью социометрической процедуры, могут быть представлены графически в виде социогаммы, матрицы и специальных числовых индексов.

Таблицы результатов социометрии заполняются в первую очередь, к тому же отдельно по деловым и личными отношениями.

По вертикали записываются по номерам фамилии всех членов группы, которая изучается; по горизонтали – только их номер. На соответствующих пересечениях цифрами 1, +2, +3 обозначают тех, кого выбрал каждый испытуемый в первую, вторую, третью очередь, цифрами 1, 2, 3 – тех, кого испытуемый не выбирает в первую, вторую и третью очередь.

Взаимный положительный или отрицательный выбор обводится в таблице кружком (независимо от очередности выбора). После того, как положительные и отрицательные выборы будут занесены в полученные каждым членом группы выборы (сумма выборов), тогда подсчитывают сумму баллов для каждого члена группы учитывая при этом, что выбор в первую очередь равен +3 баллам (-3), во вторую – 2 (-2), в третью – 1 (-1). После этого подсчитывается общая алгебраическая сумма, которая и определяет статус в группе.

Додаток В

Методика «Шкала самооцінки»

Мета: виявити рівень самооцінки особистості.

Необхідний матеріал: тест-опитувальник, бланк відповідей, ручка.

Хід проведення: Досліджуваному пропонується тест-опитувальник, який містить 32 твердження, з приводу яких можливі 5 варіантів відповідей, кожний із яких кодується балами за схемою: дуже часто – 4 бали, часто – 3 бали, іноді – 2 бали, рідко – 1 бал, ніколи – 0 балів.

Інструкція: «Уважно прочитайте речення-судження і висловіть у чотирьохбальній системі своє ставлення до них. При цьому бали повинні означати: «Я думаю про це: «дуже часто», «часто», «іноколи», «зрідка», «ніколи». У бланку відповідей у відповідну графу праворуч поставте знак «+» (плюс).

Опитувальник (бланк відповідей)

Речення-судження	Я думаю про це:				
	Дуже часто	Часто	Іноколи	Зрідка	Ніколи
1. Мені хочеться, щоб мої друзі підбадьорювали мене					
2. Постійно відчуваю свою відповідальність за роботу					
3. Я хвилююсь за своє майбутнє					
4. Багато з моїх знайомих мене ненавидять					
5. Я меншою мірою ініціативний, ніж інші					
6. Я переживаю за свій психічний стан					
7. Я побоююсь видаватися нерозумним					
8. Зовнішній вигляд інших куди кращий за мій					
9. Я боюсь виступати з промовою перед незнайомими людьми					
10. Я часто припускаюсь помилок					
11. Шкода, що я не вмю говорити належним чином з людьми					
12. Шкода, що мені не вистачає впевненості у собі					

13. Мені хотілося б, щоб мої дії схвалювались іншими частіше					
14. Я надто сором'язливий					
15. Я проживаю життя марно, моє життя некорисне					
16. Багато з моїх знайомих невірної думки про мене					
17. Мені немає з ким поділитися своїми думками					
18. Люди очікують від мене надто багато					
19. Оточуючі не особливо цікавляться моїми досягненнями					
20. Я легко збентежуюся					
21. Я відчуваю, що багато людей мене не розуміють					
22. Я не почуваю себе в безпеці					
23. Я часто без підстав хвилююся					
24. Я почуваю себе ніяково, коли входжу в кімнату, де вже сидять люди					
25. Я почуваю себе скутим					
26. Я відчуваю, що люди говорять про мене за моєю спиною					
27. Я впевнений, що люди майже все сприймають легше, ніж я					
28. Мені здається, що зі мною повинна статися якась неприємність					
29. Мене хвилює думка про те, як люди ставляться до мене					
30. Шкода, що я не такий комунікабельний, товариський					
31. У суперечках я висловлююсь тільки тоді, коли впевнений у своїй правоті					
32. Я думаю про те, чого чекає від мене громадськість					

Обробка та аналіз результатів: Кожній відповіді досліджуваного приписується певна сума балів відповідно до шкали: дуже часто – 4 бали, часто – 3 бали, іноді – 2 бали, рідко – 1 бал, ніколи – 0 балів. Для того щоб визначити рівень самооцінки, необхідно додати бали кожного із 32 суджень.

Інтерпретація результатів:

Сума балів від 0 до 43 засвідчує *високий рівень самооцінки*, за якого людина, як правило, виявляється не обтяженою «комплексом неповноцінності». Особистість адекватно реагує на зауваження інших і рідко сумнівається у своїх діях. Характеризує впевнену у своїх діях людину.

Сума балів від 43 до 86 вказує на середній рівень самооцінки, за якого людина рідко страждає від «комплексу неповноцінності» і лише час від часу старається пристосуватися до думки інших.

Сума балів від 86 до 128 вказує на низький рівень самооцінки, за якого людина хворобливо переносить критичні зауваження на свою адресу, сумнівається у правильності своїх дій, старається завжди рахуватися з думкою інших і часто страждає від «комплексу неповноцінності».

Додаток Г

Методика Р. Овчарова «Мотиви вибору професії»

Інструкція: нижче наведені твердження, що характеризують будь-яку професію. Прочитайте і оцініть, якою мірою кожне з них вплинуло на ваш вибір професії. Назвіть цю професію, спеціальність. Відповіді можуть бути 5 видів:

«Дуже сильно вплинуло» - 5 балів

«Сильно вплинуло» - 4 бали

«Середньо вплинуло» - 3 бали

«Слабо вплинуло» - 2 бали

«Ніяк не вплинуло» - 1 бал.

Поставте навпроти кожного твердження відповідає вашому відповіді бал.

Бланк для відповідей

№	Твердження	Оцінка
1	Вимагає спілкування з різними людьми	
2	Подобається батькам	
3	Передбачає високе почуття відповідальності	
4	Вимагає переїзду на нове місце проживання	
5	Відповідає моїм здібностям	
6	Дозволяє обмежитися наявним обладнанням	
7	Дає можливість приносити користь людям	
8	Сприяє розумовому і фізичному розвитку	
9	є високооплачуваною	
10	Дозволяє працювати близько від дому	
11	є престижною	
12	Дає можливість для зростання професійної майстерності	
13	Єдино можлива в обставинах, що склалися	
14	Дозволяє реалізувати здібності до керівної роботи	
15	є привабливою	
16	Близька до улюбленого шкільного предмету	
17	Дозволяє відразу отримати хороший результат праці для інших	
18	Обрана моїми друзями	
19	Дозволяє використовувати професійні вміння поза роботою	
20	Дає великі можливості проявити творчість	

Обробка даних

Внутрішні індивідуально значущі мотиви: 1, 5, 8, 15, 20.

Внутрішні соціально значущі мотиви: 3, 7, 12, 14, 17.

Зовнішні позитивні мотиви: 4, 9, 10, 16, 19.

Зовнішні негативні мотиви: 2, 6, 11, 13, 18.