

**МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ**

**ПСИХОЛОГІЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ
ДЛЯ ФАХІВЦІВ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ**

Методичні рекомендації

Київ 2019

УДК: 159.923:331.53

Рецензенти:

Бондаренко О. Ф. доктор психологічних наук, професор, академік НАПН України, завідувач кафедри психології Київського національного лінгвістичного університету

Рибалка В. В., доктор психологічних наук, провідний науковий співробітник відділу психології праці Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України

Бондіні І. А., начальник управління надання послуг населенню Державного центру зайнятості (Центрального апарату).

Рекомендовано до друку Вченою радою Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України (протокол № 8(139) від 25.09.2019 р.)

П 86 Психологічний інструментарій для фахівців служби зайнятості: методичні рекомендації / за заг. ред. Г.А.Пріба; автори-упорядники: В.Р.Дорожкін, Я.Ц.Зелінська, Є.М.Калюжна, Л.І.Матвієнко, Г.А.Пріб, Г.В.Циганенко. Київ: ІПК ДСЗУ, 2019. 152 с.

У науково-практичному виданні представлено виклад методичних рекомендацій, семінарів, тренінгових та корекційних програм, розроблених студентами і слухачами кафедри психології ІПК ДСЗУ у рамках виконаних дипломних робіт. Пропоновані рекомендації можуть стати корисним методичним інструментарієм фахівця у вирішенні широкого спектру питань праці та управління в контексті діяльності державної служби зайнятості України, зокрема, підвищення ефективності заходів з професійної орієнтації молоді та сприяння працевлаштуванню громадян як найбільш пріоритетних практичних завдань.

Рекомендації призначені для використання в роботі працівників центрів зайнятості, а також будуть корисними для викладачів і студентів-випускників, які цікавляться проблемами побудови професійної траєкторії особистості.

Розповсюдження і тиражування без офіційного дозволу ІПК ДСЗУ заборонено.

© Колектив авторів, 2019

© ІПК ДСЗУ, 2019

ВСТУП

Державна служба зайнятості кардинально змінює підходи до обслуговування своїх клієнтів, оскільки попередні технології вже вичерпали свій потенціал і останнім часом їх ефективність почала знижуватися. Це пов'язано з багатьма факторами. І не тільки з тим, що сьогодення вимагає від державних організацій, установ, які надають соціальні послуги бути більш гнучкими, мобільними, йти в ногу з цифровим світом та активно використовувати інформаційно-комунікаційні технології, а й, в першу чергу з тим, щоб надавати клієнтоорієнтовані послуги, адресні, під конкретні, індивідуальні запити свої клієнтів. Лише за таких умов можна зруйнувати існуюче стереотипне уявлення в українському суспільстві, яке пов'язане з тим, що державна служба зайнятості є тільки «виплатною касою», і щоб мати можливість отримувати свої чесно зароблені гроші необхідно пройти низку непотрібних заходів, бігати від одного спеціаліста до іншого, приносити купу довідок та документів.

Сучасні реалії змусили державну службу зайнятості змістити акцент в обслуговуванні громадян з організаційно-технологічного підходу у наданні послуг до клієнтоорієнтованого, особливо з появою нових соціально-вразливих категорій громадян, як внутрішньо переміщені особи (ВПО) та учасники антитерористичної операції (АТО), операції об'єднаних сил (ООС).

Перетворення державної служби зайнятості на сервісну, іміджеву установу, в якій реалізується клієнтоорієнтований підхід, полягає, в першу чергу, у запровадженні Інститутів кар'єрного радника та консультанта роботодавця як нових моделей індивідуалізованого надання послуг особам, які шукають роботу, безробітним громадянам та роботодавцям, за підтримки проекту МОП «Інклюзивний ринок праці для створення робочих місць в Україні», що спрямований на підтримку розбудови спроможності та модернізації державної служби зайнятості і фінансується Урядом Данії.

Запровадження нових моделей супроводжувалося розробкою низки нормативно-правових документів.

Таким чином, протягом 2018 року Міністерством соціальної політики України за участі Офісу реформ Кабінету Міністрів України було розроблено і затверджено Порядок реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу (постанова Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2018 року № 792), а також Методику здійснення первинного та поглибленого профілювання осіб, які шукають роботу, та зареєстрованих безробітних (Наказ Міністерства соціальної політики України від 19 грудня 2018 року № 1910), Порядок та умови складання, виконання індивідуальних планів надання послуг і працевлаштування (Наказ Міністерства соціальної політики України від 19 грудня 2018 року № 1913) тощо.

Нормативно-правовими документами в державній службі зайнятості України передбачено запровадження посади кар'єрного радника, своєрідного індивідуального консультанта, який, на основі принципу взаємних обов'язків має допомогти клієнтові у виробленні успішної стратегії побудовивласної кар'єри з урахуванням його індивідуальних потреб, рівня розвитку професійних та особистісних якостей, ступеня трудової мотивації та мобільності з використанням результатів системи профілювання.

Наразі, в межах реалізації проекту, триває запровадження інституту консультанта роботодавця, яким передбачена якісна зміна функціоналу фахівців, що надають послуги роботодавцям. Зокрема, у напрямку стимулювання роботодавців до системної та дієвої співпраці, організації заходів в ситуації запланованого вивільнення працівників тощо.

Усі трансформації, які відбуваються в державній службі зайнятості безпосередньо пов'язані з його персоналом. Фахівці мають вийти на якісно інший, інноваційний, сучасний професійний рівень, у зв'язку з опануванням

нових підходів, нових компетенцій, оволодінням новим інструментарієм, а для цього потрібно відповідне навчання.

Зокрема для надання індивідуалізованих послуг клієнтам служби зайнятості, кар'єрному раднику необхідно поглибити знання щодо соціально-психологічних особливостей різних категорій населення, їх мотивації, ціннісних орієнтацій тощо, а також уміти встановлювати контакт та підтримувати його, вміти ефективно спілкуватися з клієнтом, застосовуючи різноманітні техніки, засоби, види спілкування тощо. Консультанту роботодавця вкрай потрібно уміти проводити ділові переговори з різними категоріями роботодавців, знати основи рекрутингу, особливості його проведення тощо.

З метою реагування на виклики сьогодення, які пов'язані з переформатуванням діяльності державної служби зайнятості було укладено «Психологічний інструментарій для фахівців служби зайнятості», який вміщує низку розробок – результатів досліджень різнопланових (психологічних, соціальних, професійних, організаційних, управлінських) аспектів діяльності державної служби зайнятості. Кожна розробка є своєрідним інструментарієм, опанування яким надасть можливість ефективно співпрацювати з різними категоріями клієнтів служби зайнятості, особливо на етапі запровадження нових моделей надання послуг.

Психологічний аспект профорієнтаційної роботи зі старшокласниками

Дорожкін В. Р., Дидів Л. І.

На сьогодні умовно виділяються чотири основні групи методів профорієнтації:

- інформаційно-довідкові;
- діагностичні (спрямовані на пізнання особистості);
- методи морально-емоційної підтримки оптанта;
- методи прийняття рішення та побудови перспектив професійного розвитку особистості.

I. Інформаційно-довідкові методи передбачають: професіограми (короткий опис професій), довідкова література, інформаційно-пошукові системи (з метою оптимізації пошуку професій та навчальних закладів в друкованому та електронному вигляді), професійна реклама та агітація, екскурсії школярів на підприємства та у навчальні заклади, зустрічі школярів з фахівцями різноманітних професій, пізнавальні та освітні лекції про шляхи вирішення проблем самовизначення, профорієнтаційні уроки із школярами, навчальні фільми та відеофільми, використання засобів масової інформації (ЗМІ), «ярмарки професій» та їх модифікації.

II. Методи професійної психодіагностики: бесіди-інтерв'ю закритого типу (за чітко визначеними питаннями), відкриті бесіди-інтерв'ю (такі бесіди дають про оптанта більше інформації, ніж традиційне тестування), опитувальники професійної мотивації (для оптантів, які вибирають масові професії – це важливіша діагностика, ніж визначення здібностей до професії), опитувальники професійних здібностей (для їх використання та інтерпретації результатів потрібна особлива підготовка психолога), проєктивні особистісні тести (потрібна особлива підготовка і стажування

для їх використання), методи спостереження (один з основних науково-практичних методів роботи психолога), збирання опосередкованої інформації про оптанта, психофізіологічні обстеження, професійні проби, використання різноманітних ігрових та тренінгових ситуацій (де моделюються різноманітні аспекти професійної діяльності), дослідження і спостереження.

III. Методи морально-емоційної підтримки оптантів: групи спілкування (клуби тих, що шукають роботу), тренінги спілкування, складні методи індивідуальної та групової психотерапії (гештальт-групи, йоготерапія), публічні виступи, профорієнтаційні та профконсультаційні активізуючі методи (ігри) з елементами психотренінгу, приклади самовизначення.

IV. Методи надання допомоги у конкретному виборі та прийнятті рішення: побудова «ланцюга» основних ходів (послідовних дій), які забезпечують реалізацію намічених цілей і дозволяють оптанту наглядно уявити можливі життєві перспективи самовизначення, побудова системи різноманітних варіантів дій оптанта (дій, які ведуть до визначення мети у вигляді своєрідних «дерев» та «гілок»), використання різноманітних схем альтернативного вибору із наявних варіантів вибору професії або навчального закладу (зазвичай використовується на заключних етапах профорієнтації).

Методики для учнів повинні тривати не довго та не стомлювати їх, тому в практичній діяльності можна використовувати:

I. Диференційно-діагностичний опитувальник інтересів (за Є.О.Клімовим).

Методику використовують в службі зайнятості для вивчення професійних здібностей і нахилів учнів, що дозволяє зібрати важливі для вибору професії відомості про професійну спрямованість інтересів учнів.

У цій методиці реалізовано ідею угруповання видів праці з урахуванням чотирьох класифікаційних ознак: об'єктів, цілей, знарядь та умов праці.

Враховуються також вимоги певного виду діяльності.

Відповідно до цих ознак виділяють п'ять типів професійної діяльності (за Є.О.Клімовим): 1) людина – природа; 2) людина – техніка; 3) людина – художній образ; 4) людина – знакова система; 5) людина – людина.

Питання орієнтовані як на вивчення окремих індивідуально-психологічних особливостей учнів, так і на виявлення їх відношення до основного виду діяльності – навчання. Частина питань стосується інтересів і форм проведення вільного часу, а також мотивації вибору майбутньої професії, що дає змогу зробити висновок про психологічну готовність до вибору майбутнього виду діяльності.

Містить два бланки: листок запитань і листок відповідей.

II. Методика виявлення та оцінки загальних інтересів особистості учня (ОДАНІ-2).

В аббревіатурі методики ОДАНІ – однієї з модифікацій «Анкети інтересів» заковано її повну назву – «Орієнтувально-діагностична анкета інтересів». Автори даної розробки – Б.Федоришин і С.Карпіловський.

Ефективне здійснення профорієнтації фактично не можливе без виявлення, оцінки і врахування інтересів особистості. В інтересі відбиваються психологічні особливості особистості і індивідуальні прояви її психічних процесів.

Під впливом інтересів активізується вся психологічна сфера людини: у процесі мислення пізнаються його предмети, в пам'яті триваліше зберігається інформація, що пов'язана з об'єктом і предметом інтересу, увага стає більш стійкою, спрямовуючись на об'єкт інтересу, емоції – глибші і інтенсивніші.

Сплітаються емоційні, інтелектуальні і вольові процеси, що сприяє виникненню і розвитку свідомого ставлення особистості до предмету інтересу.

Використовуючи методику ОДАНІ-2, можна виявити групу інтересів учня, сфери визначених ним переваг або відмов. Методика надає профконсультанту можливість розглянути зміст інтересів, виявити їх діапазон.

Інструментальна частина методики складається з трьох бланків. До основних належить бланк запитань і бланк відповідей, допоміжний – бланк дешифратора.

III. Методика виявлення й оцінки комунікативних і організаторських схильностей старшокласників (КОС-2).

В аббревіатурній назві методики відображено її функціональне призначення: перші літери слів «Комунікативні організаторські схильності», цифра 2 означає, що це – другий варіант методики. Автори даної методики – Б.Федоришин та В.Синявський (Київ).

Ця методика дає профконсультанту можливість виявити комунікативні і організаторські схильності, враховуючи, що здібності дуже тісно пов'язані з потребами особистості, її інтересами і ставленням, а також емоційно-вольовою сферою.

Психологічний аспект передбачає здатність обстежуваного учня зробити самооцінку своєї поведінки і свого психологічного стану в тій чи іншій ситуації, яка знайома учню зі свого власного життєвого досвіду.

Інструментальна частина методики містить інструкцію про роботу, бланк «Лист запитань» та протокольний бланк «Лист відповідей».

Тренінг професійного самовизначення для учнів

Пріб Г. А., Мельник Л. М.

Тренінг з особистісної професійної самовизначеності займає три години. Під час роботи з групою людей (це можуть бути не тільки старшокласники, а й бажаючі змінити фах, професію) потрібно запросити кілька фахівців: психолога-консультанта з профорієнтаційної роботи, представника служби зайнятості та 3-4 представника професій, які характеризують різні нахили людини.

Група учасників тренінгу – 15 осіб.

Метою та завданням тренінгу є допомога людині з вибором професії, діагностика її здібностей та нахилів, пояснювальна робота. Пропонується пройти тест, який визначить, до якого класу професій є здібності та нахили. Тест Клімова Е.А. дозволяє діагностувати клас професій до якого є нахили та здібності у конкретної особи. Коментарі до тесту підкажуть, які професії він включає, а також які якості потрібні від людини, що бажає їх отримати. Коментарі до тексту (опис типів професій):

Людина – природа. Професії: майстер-тваринник, зоотехнік, агроном, кінолог, лаборант хіміко-бактеріологічного аналізу тощо. Серед професій типу «людина-природа» можна виділити професії, предмет праці яких: рослинні організми, тваринні організми, мікроорганізми.

Це професії, пов'язані із сільським господарством, харчовою промисловістю, медициною й науковими дослідженнями (біологія, географія). Як не дивно, певний інтерес до природи (хоча, звичайно, не основний) повинні мати психолог, менеджер з туризму та готельного бізнесу. Зазначений розподіл не означає, звичайно, що праця людини спрямована тільки на згадані вище предмети.

Рослинники, наприклад, працюють у колективі, використовують різноманітну техніку, займаються питаннями економічної оцінки своєї праці. З іншого боку, при виборі професії цього типу дуже важливо розібратися, як саме Ви ставитеся до природи: як до місця для відпочинку або як до майстерні, у якій Ви збираєтеся віддавати всі сили виробництву.

Людина – техніка. Тут головний предмет – технічні об'єкти (машини, механізми), матеріали, види енергії. Професії: прохідник, столяр, технік-металург, інженер-механік, архітектор, електромонтажник, радіомеханік, будівельник, збирач комп'ютерів, фахівець із телекомунікацій тощо. Звичайно, робота працівників тут спрямована не тільки на техніку, але все-таки головний предмет професійної уваги – область технічних об'єктів та їхніх властивостей. Для типу «людини-техніка» можна виділити професії: з видобутку, обробки ґрунтів, гірських порід; з обробки та використання неметалічних промислових матеріалів; з виробництва та обробки металу, механічної зборки, монтажу машин, приладів; з ремонту, налагодження, обслуговування технологічних машин, з монтажу приладів, апаратів; з ремонту, налагодження, обслуговування електроустаткування, приладів, апаратів; пов'язані із застосуванням підймальних, транспортних засобів, керування ними; з переробки продуктів сільського господарства. При обробці, перетворенні, переміщенні або оцінці технічних об'єктів від працівника потрібні точність, визначеність дій. Оскільки технічні об'єкти практично завжди створюються самою людиною, у світі техніки є особливо широкі можливості для новаторства, вигадки, технічної творчості. Поряд із творчим підходом до справи в області техніки від людини потрібна висока виконавська дисципліна.

Людина – знакові системи. Головний предмет праці – умовні знаки, цифри, коди, природні або штучні мови. Професії: перекладач, кресляр, інженер, топограф, секретар-друкарка, програміст тощо.

Щоб успішно працювати за професією, потрібні особливі здібності подумки поринати у світ, здавалося б, сухих позначень, відволікатися від предметних властивостей навколишнього світу й зосереджувати на відомостях, які несуть у собі ті або інші знаки. При обробці інформації у вигляді умовних знаків виникають завдання контролю, перевірки, обліку, обробки відомостей, а також створення нових знаків, знакових систем. Типу «люди – знакові системи» відповідають професії: пов'язані з оформленням документів, діловодством, аналізом текстів або їхнім перетворенням, перекодуванням; предметами праці у яких виникають числа, кількісні співвідношення; пов'язані з обробкою інформації у вигляді системи умовних знаків, схематичних зображень об'єктів.

Людина – художній образ. Головний предмет праці - художній образ, способи його побудови. Професії: артист, художник, музикант, дизайнер, різьбяр по каменю, літературний працівник. Одна з особливостей професій цього типу полягає в тому, що значна частка трудових затрат залишається прихованою від стороннього спостерігача. Більше того, нерідко докладаються спеціальні зусилля для створення ефекту легкості, невимушеності кінцевого результату праці. Цей тип включає професії, пов'язані з такими видами діяльності: образотворча; музична діяльність; літературно-художня; акторсько-сценічна.

Людина – людина. Головний предмет праці – люди. Професії: лікар, учитель, психолог, перукар, екскурсовод, менеджер тощо. Для успішної праці потрібно навчитися встановлювати й підтримувати контакти з людьми, розуміти людей, розбиратися в їхніх особливостях, а також опанувати знаннями у відповідній області виробництва, науки, мистецтва. Серед цього типу можна виділити професії, пов'язані з: навчанням і вихованням; керівництвом колективами; сферою обслуговування тощо. Якості, важливі в роботі: потреба в спілкуванні; здатність розуміти наміри, настрої людей; уміння швидко розбиратися у взаєминах людей.

Тренінгова програма з активізації професійного самовизначення безробітної молоді

Зелінська Я. Ц., Парфеня О. О.

Тренінг на тему «Активізація власних зусиль по самовизначенню та самопізнанню молодих безробітних».

Цільова аудиторія: безробітна молодь (22-26 років).

Кількість учасників: до 16.

Ведучий: психолог, який володіє навичками проведення тренінгу, також має теоретичну базу, на якій будується тренінг.

Тривалість: 10 годин: 2 дні (субота, неділя) по 5 годин.

Мета: підвищення рівня професійного самовизначення, розширення професійного світогляду безробітної молоді через пошук суміжних професій та спеціальностей, професійна психодіагностика своїх домагань та можливостей.

Задачі семінару-тренінгу:

- усвідомлення учасниками здібностей та власної поведінки подолання труднощів при працевлаштуванні;
- допомогти учасникам обрати оптимальний для них спосіб поведінки подолання труднощів;
- усвідомлення учасниками власних сенсо-життєвих орієнтацій: наявність цілей у майбутньому, осмисленість життєвої перспективи, інтерес до життя, задоволеність життям, тип суб'єктивного контролю тощо;
- ознайомлення з правилами асертивної поведінки;
- підвищити в учасника інтерес до життя, шляхом знаходження хобі;
- пошук внутрішніх ресурсів для втілення професійних планів;
- посприяти асиміляції отриманої інформації та її закріпленню.

Кожне заняття змістовно поділяється на 3 етапи:

1) *рефлексивний*, на якому учасникам надається можливість усвідомити особливості своїх пошукових та конструктивних дій, зафіксувати власні труднощі самопізнання, що забезпечує мотиваційне включення у роботу групи; об'єктивування й усвідомлення особливостей власних принципово важливих особистісних якостей здійснюється за допомогою прийомів «дистанціювання» (виділення у якості об'єктів аналізу своїх думок, вражень, поведінки тощо) та «децентрації» (завдяки виконанню завдань, пов'язаних із необхідністю реагувати на ситуацію від імені іншої особи). Спонуками до постійного рефлексування виступали також фіксація і чітке формулювання своїх труднощів при виконання завдань, необхідність надавати зворотній зв'язок Іншим учасникам групи. Активізації рефлексивних процесів сприяли також запозичені з психодрами прийоми проведення рольових ігор - обмін ролями, «двійники»;

2) *експериментальний або власне учбовий*, пов'язаний з оволодінням конкретними знаннями про певні психологічні особливості;

3) *інтегруючий*, протягом якого учасники мають змогу результати власної пошуково-перетворювальної активності асимілювати в уже наявну систему психологічних знань, умінь і навичок.

Кожне заняття починається з привітань учасників, надання емоційної підтримки, тим хто її потребує. Після того, як фасилітатор визначить готовність групи до роботи, учасникам повідомляється мета заняття.

Виконання кожного з запланованих заходів завершується його обговоренням, про те, у деяких випадках використовується прийом незавершеної дії, коли особливо емоційно та інтелектуально насичене завдання залишається без рефлексивного аналізу, спільного обговорення, які переносяться на наступне заняття з метою стимулювання творчо-пошукової активності учасників групи.

Змістова частина програми занять

№ з/п	Основні питання	Форма занять	Тривалість (хв.)
<i>Перший день</i>			
1.	Вступ. Ознайомлення учасників з метою тренінгу.	Міні-лекція.	5
2.	Основна частина. Виконання вправ на знайомство за згуртування групи.	1. Оформлення «візитівок». 2. Самопрезентація учасників. 3. Ознайомлення з правилами групи. 4. Інтерв'ю. 5. Вогні, що біжать.	10 10 15 25 20
3.	Зняття емоційної напруги і створення сприятливого мікроклімату у групі.	1. Дзеркало. 2. Знайди пару. 3. Асоціації. 4. Очікування.	20 15 25 15
4.	Усвідомлення власної поведінки подолання труднощів при працевлаштуванні.	1. Реконструювання 3-х стресових ситуацій. 2. Активізація. 3. Мій ідеальний спосіб подолання стресової ситуації.	20 10 20
5.	Обід		40
6.	Усвідомлення власних сенсо-життєвих орієнтацій.	1. Мозговий штурм. 2. Міні-лекція. 3. Групова дискусія. 4. Вгадай професію.	30 25 20 35
7.	Кава-брейк		20
8.	Ознайомлення з правилами асертивної поведінки та апробація їх у групі.	1. Переміщення. 2. Передача почуття	20 20
9.	Рефлексія.	1. Бесіда 2. Зворотний зв'язок	15 10

<i>Другий день</i>			
10.	Вступ. Ознайомлення учасників з тлумаченням терміну «самовизначення».	Міні-лекція	15
11.	Основна частина. Наявність цілей, осмисленість перспективи, інтерес до життя.	1. Сам собі режисер. 2. Я тебе розумію. 3. Чарівний капелюх. 4. Комісійний магазин	25 20 15 15
12.	Визначення і обговорення уявлення учасників щодо самовизначення в освітньому просторі.	1. Комісійний магазин. 2. Марсіанці. 3. Груповий портрет. 4. Базові процеси саморозуміння.	25 25 15 20
13.	Обід		40
14.	Формування установок на виявлення позитивних якостей.	1. Бесіда 2. Соціальний інтелект. 3. Глибоке розуміння себе. 4. Досвід. 5. Аплодисменти по колу	15 10 15 15 20
15.	Висловлювання своїх думок. Закріплення сформованих на заняттях навичок.	1. Щоб нам завтра пощастило. 2. Міні-лекція. 3. Називаємо почуття. 4. Я – господар.	15 15 10 30
16.	Кава-брейк		15
17.	Активізація процесу рефлексії. Подальше саморозкриття, самопізнання, прояснення Я -концепції	1. Складові мого Я. 2. Доброго дня, мій любий Я! 3. Приємна розмова. 4. Підсумкове обговорення.	10 10 10 10
18.	Рефлексія.	1. Бесіда. 2. Зворотний зв'язок.	15 10

Рекомендації щодо надання профорієнтаційних послуг безробітній молоді

Матвієнко Л. І., Сірко Л. І.

Теоретичне та практичне значення роботи полягає в тому, що отримані результати дали можливість вдосконалити зміст тематичних семінарів з техніки пошуку роботи, презентувавши новітні форми роботи в ході проведення даних семінарів, для впровадження їх в профорієнтаційну роботу фахівців районних, міських, міськрайонних центрів зайнятості з метою підвищення мотивації безробітних до пошуку роботи.

Спеціалістами Галицького районного центру зайнятості використовуються індивідуальні, групові і масові форми профорієнтаційної роботи, які включають професійну інформацію, професійну консультацію, професійний відбір та професійну адаптацію. Кожна з форм охоплює певні заходи, спрямовані на задоволення потреб конкретної особи.

Закріплення мотивації молоді до трудової діяльності відбувається на тематичних профінформаційних та профконсультаційних семінарах: «Молодь на ринку праці», «Особливості зайнятості молоді», «Презентація професії», «Оволодій новою професією», «Побудова кар'єри та професійний розвиток», «Техніка пошуку роботи. Використання джерел інформації про вакансії», «Техніка пошуку роботи. Підготовка резюме», «Техніка пошуку роботи. Співбесіда з роботодавцем», «Легальна зайнятість», «Орієнтація на службу в Збройних силах України», «Ярмарок кар'єри», «Семінар з орієнтації на громадські та інші роботи тимчасового характеру», міні-ярмарки вакансій тощо.

Навчальні семінари і тренінги допомагають проаналізувати та усвідомити особистісну позицію в процесі пошуку роботи, конкретизувати напрямки пошуку, дослідити внутрішній світ людини.

Тому пріоритетним напрямком роботи Галицького районного центру зайнятості у формуванні активної політики зайнятості молоді є профорієнтаційна робота з наданням індивідуальних профконсультацій із застосуванням профдіагностичних методик (АРМ «Профконсультант»), адже тільки вони дозволяють відповісти на питання – чи є молода людина соціально зрілою і чи готова до професійної самоактуалізації?

Фахові висновки профконсультанта допомагають особистому консультанту розробити з клієнтом максимально дієвий індивідуальний план працевлаштування, який, перш за все, передбачає системну профорієнтаційну роботу, в основу якої покладено професійну інформацію.

З цією метою у центрі зайнятості працює сектор професійної інформації, де молодь ознайомлюється з описами сучасних професій за допомогою «Професіографічних путівників», паспортами центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості (ЦПТО ДСЗ) в яких вказано за якими професіями можна пройти професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації, довідковими матеріалами про навчальні заклади Івано-Франківщини та навчальних закладів України, з програми навчання, які організовує Івано-Франківський обласний центр зайнятості. Тут особа отримує інформацію про реальну ситуацію на місцевому ринку праці, знайомиться з паспортами ринкоутворюючих підприємств району, матеріалами щодо законодавчої бази України.

Скориставшись комп'ютером вільного доступу, молода особа може здійснити самостійний пошук підходящої для себе роботи за вказаними посиланнями сайтів які пропонує служба зайнятості, за допомогою програми «Конструктор Резюме» скласти своє резюме, яке допоможе при пошуку роботи і розмістити його на сайті Державної служби зайнятості за адресою www.trud.gov.ua. Проаналізувати «Банк відеовакансій» на закритому каналі відеохостінгу «You Tube» Івано-Франківської обласної служби зайнятості з метою вибору підходящої роботи.

Окремим блоком пропонується інформація про підприємництво та самозайнятість. Це матеріали щодо передумов і можливостей участі молоді особи в індивідуальній трудовій діяльності і підприємстві, а саме – започаткування власної справи за сприянням державної служби зайнятості.

У блоці розміщені тематичні консультаційні папки: «Ваша бізнес-ідея», «Особистість у бізнесі», «Жінка у бізнесі», «Бізнес-план», «Правові основи підприємництва», «Вчимося підприємству», «Державна реєстрація», «Регіональна цільова програма розвитку малого та середнього підприємництва», «Програма підтримки малого підприємництва», «Програма розвитку туризму», «Система оподаткування», «Умови та порядок одноразової виплати допомоги по безробіттю для організації безробітними підприємницької діяльності», «Створення та державна реєстрація суб'єктів господарювання», «Поради для безробітних громадян, які вирішили відкрити власну справу», тощо. Також є матеріали про професії народного промислу: коваль, вишивальниця, художник по обробці дерева, різьбяр, гончар, пічник що може надихнути молоду особу на зайняття підприємницькою діяльністю в забутій сфері діяння.

У процесі семінарів передбачається накопичувальний досвід знань, який полягає в ознайомленні учасників з основними джерелами інформації про вакансії, їх перевагами та недоліками, набуття ними навичок з пошуку та отримання досвіду щодо опрацювання вакансій, формування навичок написання резюме, ознайомлення їх з правилами підготовки до співбесіди, з прийомами ділового спілкування, питаннями, які обговорюються з роботодавцем при прийомі на роботу.

**Програма соціально-психологічного тренінгу з підвищення турботи
про себе у безробітній молоді**

Матвієнко Л. І., Глущенко О. М.

**Програма соціально-психологічного тренінгу підвищення турботи
про себе у молодих безробітних жінок та чоловіків**

Назва	Мета	Час
<i>Вступний етап</i>		
Вправа «Моя індивідуальність».	Познайомити учасників. Сформувати позитивне ставлення до себе і до роботи.	10 хв.
Вправа «Позиралки».	Сформувати вміння враховувати думку інших, прислухатися один до одного, інколи й до себе.	15 хв.
Вправа «Відворювання».	Активізувати учасників до спільної роботи в групі, тренувати увагу до дій іншого, вміти знаходити засоби невербального спілкування, зрозумілі іншим.	15 хв.
Вправа «Твоє майбутнє».	Сформувати позитивне ставлення до власного майбутнього, розширити варіанти професійного та особистісного становлення учасників групи.	20 хв.
Вправа «Я – подарунок для людства».	Сформувати позитивну самооцінку й усвідомлення унікальності власної особистості.	20 хв.
Вправа «Букет».	Забезпечити психологічне розвантаження учасників.	15 хв.
<i>Основний етап</i>		
Вправа «Фільм мого майбутнього».	Поглибити усвідомлення учасниками власного майбутнього, підсилити оптимістичне ставлення до майбутнього, активізуючи осмислення своєї часової перспективи.	30 хв.
Вправа «Намалюй свою мрію».	Стимулювати формування позитивного ставлення до майбутнього, прагнення до	25 хв.

Назва	Мета	Час
	саморозвитку, розумового та духовного зростання.	
Вправа «Знаки пунктуації і моє життя».	Стимулювати процес цілеспрямованої побудови життєвого плану, що активізує усвідомлення власних життєвих орієнтацій та посилює аутосимпатію.	30 хв.
Вправа «Саме сьогодні».	Актуалізувати усвідомлення молодими людьми значущості турботи про себе в тілесному, соціальному та духовному вимірі.	15 хв.
Вправа «Три роки».	Сприяти розширенню часової перспективи через осмислення цінностей життя в теперішньому, посилити усвідомлення значущості турботи про себе як про тілесного індивіда, що сприяє фізичному і психологічному здоров'ю особистості.	30 хв.
Вправа «На шляху до мрії».	Формувати навички побудови реалістичного життєвого плану, що впливає на усвідомлення життєвих орієнтацій та розширення меж власної часової перспективи.	35 хв.
Вправа «Три слони планети життя».	Активізувати роботу з планування цілей, що сприяє усвідомленню життєвих орієнтацій, побудови реалістичного життєвого плану та цілеспрямованому вибору професії; поглибити самоусвідомлення, яке стимулює турботу про себе в тілесному, соціальному, духовному напрямках.	45 хв.
Вправа «Через два роки».	Розширити часову перспективу через усвідомлення себе в майбутньому й прийняття свого теперішнього реалістичного образу.	20 хв.
Вправа «Творчість».	З'ясувати сфери прояву професійних інтересів в учасників експериментальної групи, підсилити прагнення до розумового зростання та саморозвитку, що впливає на розвиток духовності особистості.	25 хв.
Вправа «Джерело енергії».	Підвищити в учасників молодого віку рівень потреби у цілеспрямованому професійному вдосконаленні, у самостійному пошуку та осмислити сферу життя, в якій яскраво виявляється ця потреба.	35 хв.

Назва	Мета	Час
<i>Заключний етап</i>		
Вправа «Десять кімнат».	Посилити інтеграцію позитивних і негативних емоцій у ставленні до себе та до інших з домінуванням позитивного переживання.	20 хв.
Вправа «Скульптура емоцій».	Усвідомити свої переживання, розвинути здатність управляти ними; отримати досвід трансформації негативних відчуттів в позитивні, розпізнавати різного роду фрустратори, які викликають негативні емоції.	30 хв.
Вправа «Стіна нерозуміння».	Сприяти підвищенню емоційної стійкості в стресових ситуаціях, посилити інтеграцію негативних і позитивних емоцій у ставленні до інших та до себе з домінуванням толерантності, що сприяє зростанню турботи про себе у процесі професійного облаштування.	25 хв.
Вправа «Стратегії подолання фрустрації».	Спрямувати внутрішній діалог на усвідомлення життєвих ситуацій, які викликають стан фрустрації, формувати вміння нейтралізувати та змінювати його на конструктивно-позитивний, що підвищує рівень емоційної стійкості.	30 хв.
Вправа «Довіра до себе».	Розширити уявлення досліджуваних про зміст афективної сфери власної особистості за допомогою оцінки ступеня довіри до себе, яка сприяє посиленню фрустраційної толерантності.	20 хв.
Вправа «Аплодисменти по колу».	Забезпечити психологічне розвантаження учасників.	10 хв.
Вправа «Формула любові до себе».	Сформувати позитивну самооцінку, вміння визнавати свої недоліки та позитивні сторони особистості.	20 хв.
Вправа «Я – хазяїн».	Сформувати вміння обирати правильну та ефективну модель поведінки під час вибору професійної діяльності.	25 хв.

Психологічні рекомендації з надання допомоги внутрішньо переміщеним особам

Пріб Г. А., Анаія К. А.

Досвід роботи з переселенцями дає змогу визначити наступні головні функції психолога, який здійснює психологічну допомогу внутрішньо переміщеним особам:

1. Психологічна адаптація. Передбачає опрацювання важких стресових станів; допомогу у сприйнятті змін і поверненні до життя; допомогу в асиміляції та інтеграції отриманого досвіду і створенні нових життєвих перспектив.

2. Соціальна адаптація. Передбачає допомогу тимчасовим переселенцям в адаптації до нового середовища (місця переїзду).

До загальних особливостей психічних станів та пов'язані з ними проблеми у переселенців відносяться: порушення в афективній сфері, когнітивній сфері, зміни у поведінці.

Підґрунтям цих поведінкових проявів є брак довіри (або втрата довіри до будь-чого/будь-кого). У місяцях розміщення переселенців виникає багато конфліктів, мешканці живуть ізольовано, майже не спілкуються між собою, відчувається відчуженість і недовіра одне до одного, до психологів, до представників влади тощо. Частим способом зниження тривоги є алкоголь та інші хімічні речовини.

Зазначені вище труднощі зі сном (тривожні сновидіння, «рваний сон») призводить до недосипання та знесилення на фізичному рівні, підсилюють роздратованість. Описані психічні стани, що виникли внаслідок вимушеного переселення, схожі з основними симптомами реакції на стрес і травму і можуть розвиватись у посттравматичні стресові розлади.

Актуальність роботи з травмою є першочерговим завданням опрацювання травматичних переживань переселенців.

Основні завдання психологів:

- збір інформації, що стосується місць передбаченої роботи психологів: місця дислокації вимушених переселенців, їхніх родичів, порядок, час і місце проведення масових заходів (зустрічі з представниками адміністрації й інших владних структур, виплата компенсації тощо);
- з'ясування приблизної кількості вимушених переселенців;
- координація діяльності фахівців психологів, фіксування знову прибулих фахівців, визначення місця й порядку роботи кожного фахівця.
- інформаційна підтримка вимушених переселенців;
- індивідуальна психологічна робота з вимушеними переселенцями;
- виявлення осіб із симптомами психічних розладів і направлення їх до медичних фахівців для надання відповідної допомоги;
- оцінка групи ризику серед вимушених переселенців;
- робота з гострими афективними реакціями, допомога в подоланні психосоматичних проявів;
- створення мережі соціальної підтримки;
- орієнтація очевидців на надання допомоги вимушеним переселенцям;
- відстеження імовірності виникнення масових негативних реакцій;
- робота у натовпі; робота із представниками ЗМІ;
- організація місць надання першої медичної допомоги;
- організація доставки питної води й безкоштовного харчування для переселенців, навіси від дощу, сонця, місця для обігріву й т.п.

Арт-терапевтичний проект для формування позитивної емоційної орієнтації Я-образу вимушено переміщених осіб

Зелінська Я. Ц., Вервейко Г. А.

При наданні арт-терапевтичної допомоги особам, які пережили вимушене переселення може бути використана як індивідуальна, так і групова арт-терапія з різними термінами і методологічною орієнтацією. Така допомога може бути надана на різних етапах переживання даної події і її наслідків:

1. На етапі розвитку початкових афективних і соматовегетативних реакцій і дій.

2. На етапі формування дисфункціональних варіантів адаптації і стійких психопатологічних змін.

3. На етапі зникнення зовнішнього стресора, але при зберіганні або навіть порушеннях особистісного функціонування і наявності симптомів ПТСР.

Арт-терапевтичний проект

1. *Назва (тема) заходу:* «Життя в кольорі».
2. *Форма проведення:* міні-лекції, тренінги, робота в групах.
3. *Цільова аудиторія учасників:* вимушено переміщені особи.
4. *Мета заходу:* формування позитивної емоційної орієнтації Я-образу вимушено переміщених осіб.
6. *Тривалість заходу:* 10 занять по 2 години.
7. *Ресурсне забезпечення:* фарби, гончарна глина, папір, фактурна паста, метафоричні асоціативні карти «Колесо життя», музичний супровід.
8. *Очікувані результати проекту:*
 - бажання учасників проекту співпрацювати з метою поліпшення емоційного стану;

- вироблення позитивного бачення власного майбутнього учасниками;
- набуття вміння шукати найкращі шляхи розв’язання життєвих проблем;
- формування гармонічної належності Я-образу до різних ідентичностей;
- розвиток інтересів і прагнень, творчої діяльності в різних видах мистецтва, удосконалення естетичних смаків, умінь і навичок учасників проекту.

Програма проекту

№	Основні питання	Форма занять	Тривалість
<i>День перший</i>			
1.	Вступ. Ознайомлення учасників з метою та програмою проекту.	Міні-лекція	5 хв.
2.	Основна частина. Виконання вправ на знайомство, створення невимушеної доброзичливої атмосфери за згуртування групи.	Практичне заняття	100 хв.
3.	Рефлексія.	Бесіда	15 хв.
<i>День другий</i>			
4.	Вступ. Визначення правил роботи в групі.	Мозковий штурм	5 хв.
5.	Основна частина. Виконання вправ з арт-терапії, технік релаксації та візуалізації. Проективний малюнок «Мій автопортрет у повний зріст».	Практичне заняття	100 хв.
6.	Рефлексія.	Бесіда	15 хв.
<i>День третій</i>			
7.	Вступ. Антистресова гімнастика для зняття напруги.	Практичне заняття	5 хв.
8.	Основна частина. Виконання вправ з арт-терапії на зняття	Практичне заняття	100 хв.

	напруги і послаблення свідомого контролю. Музикотерапія «Моя родина».		
9.	Рефлексія.	Бесіда	15 хв.
<i>День четвертий</i>			
10.	Вступ. Вправа з метафоричними асоціативними картами «Мій настрій»	Практичне заняття	5 хв.
11.	Основна частина. Виконання вправ з МАК. Вправа «Якби у мене була чарівна паличка...».	Практичне заняття	100 хв.
12.	Рефлексія.	Бесіда	15 хв.
<i>День п'ятий</i>			
13.	Вступ. Антистресова гімнастика для зняття напруги.	Практичне заняття	5 хв.
14.	Основна частина. Ізотерапія – «Я переживаю».	Практичне заняття	100 хв.
15.	Рефлексія.	Бесіда	15 хв.
<i>День шостий</i>			
16.	Вступ. Антистресова гімнастика для зняття напруги.	Практичне заняття	5 хв.
17.	Основна частина. Глинотерапія. Вправа «Я боюся».	Практичне заняття	100 хв.
18.	Рефлексія.	Бесіда	15 хв.
<i>День сьомий</i>			
19.	Вступ. Антистресова гімнастика для зняття напруги.	Практичне заняття	5 хв.
20.	Основна частина. Правопівкульне проєктивне малювання – «Сон, який мене схвилював».	Практичне заняття	100 хв.
21.	Рефлексія.	Бесіда	15 хв.
<i>День восьмий</i>			
22.	Вступ. Антистресова гімнастика для зняття напруги.	Практичне заняття	5 хв.

23.	Основна частина. Робота по методу Мандала – «Я про це не хочу згадувати»	Практичне заняття	100 хв.
24.	Рефлексія.	Бесіда	15 хв.
<i>День дев'ятий</i>			
25.	Вступ. Вправа з метафоричними асоціативними картами «Мій настрій».	Практичне заняття	5 хв.
26.	Основна частина. Виконання вправ з арт-терапії – створення фактурних картин «Мое життя».	Практичне заняття	100 хв.
27.	Рефлексія.	Бесіда	15 хв.
<i>День десятий</i>			
28.	Вступ. Антистресова гімнастика для зняття напруги.	Практичне заняття	5 хв.
29.	Основна частина. Виконання вправ з арт-терапії – колаж «Мое майбутнє».	Практичне заняття	100 хв.
30.	Рефлексія.	Бесіда	15 хв.

Арт-терапевтичні методики проекту «Життя в кольорі»

№	Назва вправи	Методика	Мета
1.	«Знайомство з фарбами»	Правопівкульне малювання	Розвиток впевненості в собі, розкриття творчого потенціалу; діагностика емоційного стану, зняття психічної напруги.
2.	«Що я люблю?»	Глинопластика (робота з гончарною глиною)	Розвиток здатності до самовираження, до розуміння, своїх почуттів, бажань, переваг, розвиток творчого потенціалу, діагностика емоційного стану.
3.	«Колір мого настрою»	Інтуїтивне малювання	Розвиток здатності зрозуміти себе, свій настрій, діагностика емоційного стану, зняття психологічної напруги
4.	«Малюємо звук та смак»	Інтуїтивне малювання	Розвиток здатності до самовираження, здатності зрозуміти себе, свій настрій,

			діагностика психоемоційного стану, зняття психологічної напруги.
5.	«Мій настрій»	Мандала	Зняття напруги, ослаблення зайвого свідомого контролю, який може перешкоджати спонтанності і творчим проявам, активізація уяви, запуск внутрішньогрупової взаємодії.
6.	«Настрій групи»	Колаж	Зняття напруги, ослаблення зайвого свідомого контролю, запуск внутрішньої групової взаємодії, розвиток взаємодовіри.
7.	«Мій внутрішній малюк»	Об'ємний живопис	Зняття тривожності, підвищення самооцінки, розвиток гнучкості, оригінальності мислення, уяви.
8.	«Ритми навколо і всередині нас»	Барабанне коло	Зняття напруги, активізація уяви і взаємодії між учасниками групи. Дослідження подібності та відмінності в індивідуальних експресивних проявах, усвідомлення себе в групі. Розвиток здатності до зорового поданням різних слухових і рухових стимулів. Усвідомлення учасниками групи своїх психологічних особливостей.
9.	«Малювання на вологому папері»	Спонтанне малювання	Активізація уяви і взаємодії між учасниками групи, формування згуртованості. Дослідження подібності і відмінностей в індивідуальних і групових експресивних проявах.
10.	«Перетворюємо образ та гнів»	Монотипія	Творче самовираження, зняття емоційної напруги, підвищення самооцінки, розвиток креативності, зняття тривожності, розвиток уяви, гнучкості, оригінальності мислення, творчого сприйняття.

Методична система роботи з психологічним захистом внутрішньо переміщених осіб

Дорожкін В. Р., Давидова І. О.

Працівники психологічної служби центру зайнятості повинні знайти нові підходи до взаємодії з безробітними, в тому числі з числа внутрішньо переміщених осіб.

По перше, у цьому можуть допомогти різні профілактичні програми для безробітних з надання психологічної допомоги, корекції поведінки, виховання стресостійкості особистості, здатної самотійно, ефективно і відповідально будувати своє життя, адаптація до нових умов життя, техніка пошуку роботи для безробітних на новому місці тощо.

Профілактичні програми, призначені для проведення групових занять з внутрішньо переміщеними особами, можуть включати:

- групові заняття з адаптації та зниження рівня тривожності;
- групові заняття з профілактики психологічного захисту та його негативних наслідків;
- групові заняття, спрямовані на допомогу в досягненні позитивних життєвих цілей тощо.

Одним із дієвих способів вирішення проблем у безробітних є тренінгові заняття, семінари, курси психологічної допомоги, тощо.

Головна перевага таких програм – це формування відповідальності людини за власну поведінку в ситуації безробіття, готовність прийняти допомогу від працівників центру зайнятості психологічної служби.

По друге, в зв'язку з проведенням АТО на території певних областей, районів, міст працівники центру зайнятості, зокрема психологи повинні вжити низку організаційних заходів щодо забезпечення основних прав і свобод безробітних осіб.

Зокрема мова йде про оперативну підготовку необхідних документів про встановлення статусу особи, визначення головних потреб, знаходження додаткових ресурсів в громаді, різних інституціях для їх задоволення.

Особливим методом психологічної допомоги при кризі є кризова інтервенція. Кризова інтервенція – це робота, спрямована на вираження сильних емоцій і інтенсивних почуттів, актуалізованих конкретною проблемою (ситуацією).

Допомога при кризі сконцентрована на проблемі, а не на людині. Цим кризова інтервенція відрізняється від консультування або тривалої психотерапії. Кризові інтервенції вимагають швидкого здійснення терапевтичних цілей щодо негайної реорганізації всіх функцій і контактів у зв'язку з їх втратою.

Тривале безробіття призводить до збільшення маргінального прошарку, формуванню особистості, дуже швидко деградуючого. Безробітний, який активно не шукає своє місце на ринку праці, не бореться за гідне існування, а розраховує лише на допомогу, деградує як працівник, як людина. Звичка жити на допомогу на кшталт наркоманії: з'являється легко, відвикнути від неї складно.

Чим довше людина є безробітною, тим важче їй відновити себе як активну самостійно діючу особу. Особливо важко змиритися з безробітними, які вимушені були переїхати в інше місце, покинути житло, звичну та стабільну роботу через проведення антитерористичної операції. Так, до цієї ситуації додається проблема працевлаштування дітей, придбання нового місця проживання. Дуже багато сімей не витримують тиску депресивних станів та розлучаються.

Разом з тим нинішня соціальна ситуація диктує необхідність мобільної перебудови поведінки і установок особистості, зміни ієрархії цінностей та критеріїв життєвого успіху.

Таким чином, складність проблеми полягає в тому, що внутрішній світ людини з його цінностями і установками має властивість інерційності, прагнення до стійкості і збереження свого внутрішнього стану.

По третє, реалізація даного впливу може бути здійснена на декількох рівнях:

- мотиваційному як підвищення активності людини, актуалізації потреби в роботі, в самопізнанні і саморозвитку;
- когнітивному як підвищення самооцінки, корекція уявлень про себе;
- емоційному як корекція поточного стану клієнта і формування умінь саморегуляції;
- поведінковому як формування ефективних умінь і навичок.

Згідно з таким підходом основними завданнями психологічної підтримки в службі зайнятості є:

- корекція психічного стану безробітних, зняття емоційної напруги для забезпечення ефективності профконсультації;
- соціально-психологічна адаптація громадян (переоцінка життєвої ситуації і формування у клієнтів позитивної життєвої перспективи);
- навчання умінням і навичкам ефективної поведінки на ринку праці.

Практична необхідність вирішення зазначених завдань обумовлена психічним станом і особливою життєвою позицією, характерною для безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб.

Тому в роботі з безробітними необхідні заходи, спрямовані на корекцію їх стану, підвищення активності та відповідальності.

Серед таких заходів можуть бути: надання психологічної підтримки безробітним громадянам може здійснюватися працівниками органів та установ, що беруть участь у наданні державної послуги, що володіють навичками і знаннями з питань практичної психології, психології праці, соціальної психології, що володіють методами вивчення психологічних особливостей трудової діяльності громадян, або іншими фахівцями, що

володіють необхідними знаннями та досвідом роботи, що залучаються відповідно до договорів.

Інформація про процедуру надання державної послуги повідомляється при особистому або письмовому зверненні одержувачів державної послуги, включаючи звернення електронною поштою, за номерами телефонів для довідок, розміщується на Інтернет-сайтах, у засобах масової інформації, на інформаційних стендах органів та установ, що беруть участь у наданні державної послуги, і в роздавальних інформаційних матеріалах (брошурах, буклетах), які можна розміщувати у пунктах надання допомоги біженцям, на вокзалах, в лікарнях тощо.

Результатом надання державної послуги є отримання безробітним громадянином рекомендацій щодо підвищення конкурентоспроможності на ринку праці, адаптованості до існуючих умов реалізації професійної кар'єри, оптимізації та корекції психологічного стану, повного дозволу або зниження актуальності психологічних проблем, що перешкоджають професійній та соціальній самореалізації, підвищенню внутрішньої мотивації до праці.

При з'ясуванні причин, по яких безробітний громадянин відчуває труднощі в пошуку підходящої роботи і працевлаштуванні, працівник центру зайнятості населення, який здійснює функцію з надання державної послуги, проводить бесіду з безробітним громадянином.

Для уточнення напрямів психологічної підтримки безробітному громадянину пропонується відповідно до даних апробації та аналізу методів, методик, форм тренінгів і технологій, що використовуються при психологічній підтримки безробітних громадян пройти тестування за методикою психологічної підтримки.

Працівник центру зайнятості, який здійснює функцію з надання державної послуги, пропонує безробітному громадянину обговорити рекомендації щодо підвищення конкурентоспроможності на ринку праці,

адаптованість до існуючих умов реалізації професійної кар'єри, оптимізації та корекції психологічного стану, повного дозволу або зниження актуальності психологічних проблем, що перешкоджають професійній та соціальній самореалізації, підвищенню мотивації до праці, саморегуляції та визначити напрями дій безробітного громадянина щодо їх реалізації.

Актуальності сьогодні набувають виїзні акції та заходи центру зайнятості для людей, віддалених від великих міст. Важливо залучати підприємців регіону, які на подібних заходах надаватимуть безробітному населенню інформацію про вакантні місця і особливості роботи на підприємствах.

Важливим психологічним фактором є максимальна відкритість та доступність під час виїзних акцій. Спілкування є зручним, відвертим та невимушеним, відбувається за комфортних для людини обставин. Багато хто із жителів сільської місцевості перебуває під впливом часто не зовсім коректної і викривленої інформації стосовно реєстрації в службі зайнятості, можливостей отримання певних послуг, виплати матеріальної допомоги по безробіттю.

Заходи з використанням мобільного центру зайнятості дають змогу наблизити послуги служби до кожної зацікавленої в цьому людини. Даний спосіб інформування населення про можливості державної служби зайнятості для більшості громадян, особливо сільських жителів, зменшує бар'єр пасивності, а також допоможе внутрішньо переміщеним безробітним особам не лише у пошуку роботи, а й корекції психічних станів, подолання бар'єру психологічного захисту, тощо. Адже кожен з відвідувачів заходу отримає кваліфіковані відповіді на різноманітні запитання у сфері зайнятості.

Особливості системи психологічного захисту учасників антитерористичної операції

Дорожкін В. Р., Гончарова К. А.

Для підвищення рівня морально психологічного стану військовослужбовців, які беруть участь у проведенні АТО, зниження безповоротних, санітарних та психогенних втрат пропонуємо:

1. Дотримуватись та контролювати терміни перебування особового складу ВОРезів при виконанні СБЗ в умовах АТО (оптимальний термін перебування 25-30 діб).

Вирішити питання щодо обов'язкового надання військовослужбовцям строкової служби короткотривалих відпусток для відновлення внутрішніх ресурсів.

Врегулювати систему заохочень військовослужбовців всіх категорій за результатами виконання СБЗ при проведенні АТО.

При формуванні ВОРезу для виконання СБЗ в АТО проводити ретельний відбір особового складу та приймати принципові рішення по тим військовослужбовцям, які безпідставно відмовляються від виконання СБЗ, аж до звільнення з лав НГУ.

2. Забезпечити особовий вклад ВОРезів сучасним якісним озброєнням, військовою технікою, одягом та взуттям та регулярним гарячим харчуванням.

Покращити інформаційне забезпечення особового складу.

Забезпечити трансляцію українських ЗМІ в районі АТО для населення.

Налагодити взаємодію та надійний зворотний зв'язок з іншими підрозділами НГУ та підрозділами інших військових формувань, які спільно виконують СБЗ.

3. Впровадити у практичну діяльність офіцерів-психологів з'єднань та військових частин систему психологічної роботи з військовослужбовцями, які виконують СБЗ в районі АТО, з обов'язковим виконанням заходів на всіх етапах її проведення.

За результатами теоретичного й експериментального вивчення визначеної проблеми автором розроблено практичні рекомендації суб'єктам реабілітації військовослужбовців після проходження служби в районах загострення військових конфліктів.

Вони відображають пропозиції керівникам підрозділу щодо:

- виявлення нервово-нестійких осіб, проведення профілактики неврозів серед підлеглого особового складу;
- проведення психологічного впливу на підлеглих під час морально-психологічного забезпечення виконання завдань миротворчим підрозділом;
- проведення заходів інформаційно-психологічної протидії.

Застосування таких рекомендацій створило реальні можливості для розробки та здійснення конкретної соціальної політики стосовно учасників бойових дій, що забезпечує їх ефективну соціально-психологічну реабілітацію.

Загальні принципи надання психологічної допомоги безробітним

Зелінська Я. Ц., Василенко Т. А.

Психологічні принципи або основні правила надання психологічної допомоги розкривають певні нюанси, на які потрібно звернути увагу в практиці роботи з безробітними. Серед них, насамперед, слід назвати:

Принцип активності особистості безробітного. Девіз: інтерес, партнерство, співробітництво. Консультативний процес – арена емоційна, а відтак енергетично насичена взаємодією яка уможливорює відреагування та інсайти. Залишаючись у пасивній позиції, жодна сторона не виконає свого завдання.

Принцип діалогічності. Тільки присутність значущого іншого в сакраментальному діалозі особистості з життям може стати відправною точкою для подальшого розвитку. Можливості для цього відкриваються завдяки діалогу та процесу віддзеркалення. В консультуванні не принципово, кому, коли, що і як говорити, як сидіти, в якій обстановці проводити бесіду. Однак дуже важливо створити якісні стосунки, для яких обов'язковим є:

Принцип безумовного прийняття. Кожний безробітний є безумовною цінністю і заслуговує на увагу й повагу до себе. Цей принцип передбачає вміння консультанта концентруватися на позитивних моментах досвіду безробітних, приймати їх такими, якими вони є; бути конгруентним, тобто послідовним у самовираженні і використанні своїх почуттів (відповідність, узгодженість, рапорт із самим собою та з іншим); бути автентичним, до всього підходити чесно і не ховатися «за фасад»; проявляти емпатію - відчувати людину, розуміти її думки і почуття та вміти продемонструвати це; вміти випромінювати теплоту, щирість та безпосередність.

Емпатія може набувати різних відтінків. Консультанту варто добре розрізняти тонкі нюанси свого емоційного переживання з приводу переживань безробітним тієї чи іншої ситуації. Це може бути: співпереживання (відчуття тієї ж самої емоції, яку зараз переживає співрозмовник, що є конструктивним, бо багато чого прояснює в ситуації) або співчуття (трохи інше почуття, ніж у співрозмовника, бо до нього додається бажання допомогти). Слово «співчуття» пояснюється дієсловами «турбуватися», «непокоїтись», «виступати співучасником». Симпатія та співчуття провокують на жалісливість та поблажливість до клієнта якому відводиться роль смиренної жертви, якою раніше керувала «сліпа» доля, а тепер консультант. З огляду на це вважається, що консультантові слід співпереживати, але не варто співчувати клієнтові, щоб не принижувати його як потенційно сильну особистість та не втратити свою рівновагу, бажаючи зробити надможливе.

Принцип відповідальності. Кожна людина потенційно готова відповідати за себе. Ніхто не в змозі допомогти іншому психологічно, адже це зміни у внутрішньому просторі особистості. Лише в найбільш серйозних випадках, як вважає Ролло Мей, консультанту варто тимчасово взяти на себе частину відповідальності за порятунок клієнта з тим, щоб в кінцевому рахунку допомогти йому усвідомити свою відповідальність повною мірою.

Безробітний зможе допомогти собі тоді, коли зрозуміє, яка йому допомога потрібна, а ще навчиться її отримувати. Завдання консультанта - спочатку замкнути проблему на самій людині, тобто знайти ту її субособистість, яка не може прийняти все так, як воно є, потім – сформуванню установки самопомоги, відповідальності за себе і свої проблеми. Тільки за таких обставин є можливість створити умови для формування у клієнта життєвих навичок самоусвідомлення, самопідсилення та співволодіння труднощами (копінг-стратегії).

Принцип технічності психологічної допомоги, тобто трактування психологічної проблематики як психотехнічної за предметом і методом. Керуючись натхненням, консультант не має права забувати про вимогу щодо технічності своєї роботи. З одного боку, технічність в консультуванні визначається тим, як консультант навчиться триматися «на плаву» комунікативного діалогу завдяки базовим психотерапевтичним навичкам, з іншого - як зуміє осягнути проблему клієнта, підібрати та використати спеціальні техніки психотерапевтичної роботи, максимально ефективні для цього випадку. Консультативні взаємини служать радше тому, щоб навчати, мотивувати клієнта, ідентифікувати, узагальнювати, формулювати проблеми та технічно впроваджувати в життя їх рішення.

Принцип системності, що полягає в системному аналізі будь-якого явища, та в системному підході до будь-якого симптому в усіх площинах: через тіло, душу і духовне життя особистості.

Принцип позитивного переосмислення того, що відбувається, та активація гуманістичних цінностей. Слово «позитивний» тут, як і в назві позитивної психотерапії, не означає протизвагу негативному, а походить від латинського кореня «розіг» - дещо реальне, даність. В слов'янських мовах аналогом виступає скоріше слово «позиція». В процесі позитивного переосмислення сприймається все (і позитивне, і негативне), тобто існує те, що існує, і саме воно з якихось міркувань доцільне, своєчасне і необхідне. Тому не варто «бути розумнішим» за клієнта в його ситуаціях, пропонувати рішення, яким нема альтернативи, нехтувати реаліями буття.

Принцип компетентності. Правило: «Не зашкодь». Консультант має право братися за розв'язання лише тих завдань, на яких він розуміється, і використовувати лише ті методики та техніки, які відповідають вимогам професійності та адекватності. Організація роботи консультанта повинна бути такою, щоб ні її процес, ні її результат не зашкодили здоров'ю, стану чи соціальному становищу особистості безробітного.

Соціально-психологічний тренінг як форма роботи з безробітними з різними стратегіями поведінки на ринку праці

Дорожкін В. Р., Горбунова А. В.

1. *Назва (тема) заходу:* Тренінг «Розвиток комунікативних вмінь та копінг-поведінки в подоланні стресу».

2. *Форма проведення:* тренінг.

3. *Цільова аудиторія учасників (10 осіб):* внутрішньо-переміщені особи, які зареєстровані в службі зайнятості як безробітні та громадяни з числа внутрішньо-переміщених осіб, які не перебувають на обліку в службі зайнятості, але виявили бажання прийняти участь у тренінгу.

4. *Мета заходу:* ознайомити учасників тренінгу з причинами виникнення стресу та особистими стратегіями його подолання. Підвищити рівень стресостійкості учасників через засвоєння знань, умінь і навичок в подоланні стресу. Формування особистісних копінг-ресурсів, як складових копінг-поведінки у подоланні стресу.

5. *Організатори:* психологи проекту.

6. *Місце проведення:* центр зайнятості.

7. *Тривалість заходу:* дводенний тренінг по 120 хв. кожний.

8. *Ресурсне забезпечення:* матеріально-технічні (фліп-чарт, папір для фліп-чарта, інтерактивна дошка), папір для роботи учасників тренінгу у буз-групах, фломастери, роздаткові матеріали до вправ, бланк копінг-тесту Р.Лазаруса. та С.Фолкмана.

9. *Очікувані результати тренінгу.*

Учасники зможуть:

а) розширити уявлення про особистісні механізми, які керують їх поведінкою в стресових ситуаціях;

б) усвідомити, що стереотипи, які застосовувались раніше при подолання стресу не працюють і що їх необхідно постійно удосконалювати;

в) застосовувати здобуті теоретичні та практичні знання та навички у профілактиці розвитку стресових станів;

г) змінити відношення учасників тренінгу до соціального оточення в якому вони знаходяться та сформувані активну життєву позицію в новому для них середовищу.

Програма тренінгу

№ з/п	Основні питання	Форма занять	Тривалість
<i>Перший день</i>			
1.	Вступ. Ознайомлення учасників з метою та програмою тренінгу.	Міні-лекція	3 хв.
2.	Знайомство учасників між собою. Вправа 1. «Я і моє ім'я».	Робота в колі	7 хв.
3.	Вправа 2. «Без маски».	Робота з картками	5 хв.
4.	Правила роботи групи.	Обговорення	5 хв.
5.	Визначення очікувань від тренінгу.	Інтерв'ю по колу	5хв.
6.	Що таке стрес? Симптоми прояву стресу.	Міні- лекція	5 хв.
7.	Вправа «Позитивні» та «негативні» прояву стресу.	Робота в буз-групах	15хв.
8.	Вправа «Я і стрес».	Індивідуальна робота з малюнком	10 хв.

9.	Міні-лекція «Копінг-стратегії та їх роль у подоланні стресу» копінг-тест Р. Лазаруса та С. Фолкмана.	Проведення тестування	20 хв.
9.	Вправа «Викинь свої проблеми».	Робота над вправами	20 хв
10.	Вправа «Реклама». Ліки від стресу. Підведення підсумків першого дня.	Обговорення	15хв.
<i>Другий день</i>			
1.	Емоційне вигорання, як наслідок прояву стресу. Як запобігти емоційному вигоранню.	Експрес-лекція, вправи	10 хв.
2.	Прийоми психологічного захисту в стресових ситуаціях.	Експрес-лекція, вправи.	20 хв.
3.	Психологічний захист з використанням прийомів «психологічного айкідо».	Експрес-лекція, вправи.	15хв.
4.	Прийоми зняття стресу та психологічного напруження: візуалізація, релаксація, дихальні вправи.	Вправи	25 хв.
5.	Прийоми та методики направлені на підвищення енергоресурсу та життєстійкості.	Вправи	15 хв
6.	Підведення підсумків другого дня.	Обговорення	5 хв.
Загалом:			180 хв.

Шляхи підвищення активності безробітних на ринку праці (сценарій тренінгового заняття)

Калюжна Є. М., Михайлов О. О.

Формування активної соціальної позиції особистості на ринку праці є предметом цілеспрямованої систематичної роботи фахівців служби зайнятості. Ця робота ґрунтується на комплексному підході та вимагає застосування цілого ряду психологічних методів і прийомів. Одним із найбільш ефективних методів психологічної підтримки людини в ситуації безробіття можна вважати соціально-психологічний тренінг.

Сценарій тренінгового заняття

БЛОК 1. Вступ. Знайомство.

Мета: визначення учасниками тренінгу цілей тренінгової роботи; актуалізація внутрішньої готовності до змін та самовдосконалення; створення атмосфери психологічної безпеки, яка б заохочувала до самопізнання та самопрезентації.

Вправа «Самопрезентація учасників».

Мета: знайомство учасників між собою.

- Необхідно скласти усну розповідь про себе за такою схемою: ім'я, сфери інтересів (особистісних та професійних), уявлення про роботу (ким і де хотів би я працювати).

Кожен учасник по-черзі розповідає про себе.

Результат: знайомство учасників між собою.

Встановлення правил роботи в групі.

Учасники обговорюють і встановлюють внутрішні правила роботи, яких будуть дотримуватися протягом всіх занять.

Результат: вироблені та прийняті правила проведення тренінгу.

БЛОК 2. Підвищення самооцінки. Мотивація до активної поведінки на ринку праці.

Вправа «Мій портрет у промінні сонця».

Мета: підвищення самооцінки, налаштування на успіх.

Хід вправи: учасникам роздають аркуші паперу, на яких вони малюють сонце з багатьма промінчиками. В центрі пишеться своє ім'я, а на промінцях треба написати свої позитивні якості (добрий, розумний тощо). Потім кожен презентує свій «портрет».

Рефлексія: присутні діляться враженнями про свої відчуття, емоції, що переважали під час проведення вправи.

Результат: учасники підвищують свою самооцінку, вказуючи на свої позитивні якості та зможуть налаштуватися на успіх.

Вправа «Будинок - робота».

Мета: дати учасникам можливість визначити стилі поведінки вдома і на роботі.

Інструкція: на аркуші зробити 2 колонки, одна називається «Дім», друга «Робота». Після чого в кожній колонці напишіть якомога більше стилів поведінки, як ви себе ведете в тому і в іншому місці.

Наприклад, варіант: «вдома я завжди ...», «на роботі я завжди...». Списки складаються індивідуально кожним учасником, після чого відбувається загальне обговорення всією групою.

- Який із списків було складено швидше й легше?

- Чи повинні ці списки співпадати? Чому?

У процесі самого обговорення зачіпаються і аналізуються окремі моменти, такі як: однаковість та протилежність стилів поведінки, їх конструктивність та деструктивність.

У висновку можна обговорити важливість поведінки на роботі і поведінки вдома.

Вільна дискусія учасників дозволить побачити різні сторони і всі думки, що в подальшому допоможе учасникам при плануванні професійного становлення.

Результат: учасники визначають конструктивні стилі поведінки.

Вправа «Кому довіритися?».

Мета: Визначення власної позиції на ринку праці.

Приготуйте заздалегідь напис та попросіть кожного присутнього в аудиторії поставити маркером галочку навпроти того пункту, який він вважає найбільш правильним.

Хто повинен зайнятися моїм працевлаштуванням?

- центр зайнятості;
- держава;
- родичі;
- друзі;
- знайомі;
- кадрові агенції;
- я.

Якщо хтось із присутніх вважає, що список потребує уточнення або доповнення, вносяться зміни. По закінченню часу, відведеного на виконання завдання, потрібно підрахувати та записати маркером кількість виборів за кожним пунктом та підсумувати результати опитування.

- Подумайте, хто із зазначених у списку точно знає всі причини, які заважають Вам працевлаштуватися?

Запитайте у кожного присутнього його думку, в разі необхідності організуйте групове обговорення.

В результаті виконання даної вправи учасники зможуть задуматися щодо власної позиції: активної чи пасивної. Тренер повинен звернути увагу на цей момент.

БЛОК 3. Цілі та цілепокладання.

Вправа «Вибір».

Мета: визначити професійні можливості та побудувати стратегічний план дій щодо працевлаштування.

- Уявіть собі, що ви перебуваєте в незнайомому місті чи навіть країні без друзів, батьків, родичів. У вас немає житла, роботи, але є гроші, зовсім небагато, на перший час ... Вам необхідно виробити стратегічний план дій для того щоб заробити гроші та загалом влаштувати своє життя.

Необхідно письмово відповісти на питання:

- В якому місті чи навіть країні ви перебуваєте?
- Яка у вас пора року?
- Що ви вмієте робити?
- Складіть список видів робіт.
- Що ви будете робити?
- Які ваші дії?
- Що буде потім?

- Час минув. Будь ласка, давайте обговоримо ваші дії. Відбувається обговорення. Робиться висновок про те, що підсобні роботи - це тимчасовий зарібок, а в цілому необхідно вчитися. Для того, щоб вчитися якої-небудь справи, необхідно для початку все-таки визначитися у виборі, а для цього дізнатися свої можливості, здібності, виявити професійні інтереси та схильності.

Результат: учасники матимуть змогу побачити свої можливості, виробити власний план дій для того, щоб знайти роботу.

Тренер використовує готовий напис: «Ринкова економіка – це попит, пропозиція та конкуренція».

Проводиться групове обговорення наступних питань:

1. Хто Ви на ринку товарів і послуг? (покупець).
2. Який товар Ви хочете придбати? (якісний і дешевий).

3. Який товар хоче Вам продати продавець? (не дуже якісний, але за пристойну ціну).

4. Чому серед продавців товарів і послуг побутує правило: «Клієнт завжди правий»? (бо саме він обирає і купує).

5. Чи не думаєте Ви, що на ринку праці продавець і покупець іноді міняються ролями? (так).

6. Якщо так, то хто ж виступає у ролі продавця на ринку праці, шукаючий роботу чи роботодавець? (роботодавець).

7. Який товар хочете придбати роботодавець?

8. Що Ви можете йому запропанувати?

Результат: формування адекватної оцінки ситуації на сучасному ринку праці.

Вправа «П'ять кроків».

Мета: підвищити готовність учасників виділяти пріоритети при плануванні своїх життєвих і професійних перспектив, а також готовність співвідносити свої професійні цілі і можливості.

Вправа може виконуватись як індивідуально так і в групі.

1. Тренер пропонує групі визначити яку-небудь цікаву професійну мету, наприклад, оформитися на цікаву роботу, а може навіть в перспективі досягти певних успіхів на роботі. Ця мета, так як її сформулювала група, виписується на дошці (або на листку).

2. Тренер пропонує групі визначити, що за уявна людина повинна досягти цю мету. Учасники повинні назвати його основні (уявні) характеристики за наступними позиціями: стать, вік (бажано, щоб ця людина була однолітком), матеріальне становище і соціальний статус. Це все також коротко виписується на дошці.

3. Кожен учасник на окремому листочку повинен виділити основні п'ять етапів (п'ять кроків), які забезпечили б досягнення наміченої мети. На це відводиться приблизно 5 хвилин.

4. Далі всі об'єднуються на мікрогрупи по 3 - 4 людини.

5. У кожній мікрогрупі організовується обговорення, чий варіант етапів досягнення виділеної мети найбільш оптимальний і цікавий (з урахуванням особливостей визначеної вище людини). У результаті обговорення кожна група на новому листочку повинна виписати найоптимальніші п'ять етапів. На все це відводиться 5 хвилин.

6. Представник від кожної групи коротко повідомляє про найбільш важливі п'ять етапів, які виділені в груповому обговоренні. Решта учасників можуть задавати уточнюючі запитання. Можлива невелика дискусія (за наявності часу).

Результат: учасники навчилися виділяти пріоритети при плануванні своїх життєвих і професійних перспектив, а також готовність співвідносити свої професійні цілі і можливості.

БЛОК 4. Підведення підсумків. Рефлексія тренінгу.

Вправа «Карта вражень».

Мета: актуалізація відчуттів учасників щодо участі у тренінгу, співставлення очікувань на початок та на кінець занять.

Кожен учасник розповідає про свої враження, які склалися в результаті проходження тренінгу за таким планом: емоційний рівень (що сподобалося, що ні), поведінковий рівень (що буду використовувати в подальшому), когнітивний рівень (що нового дізнався).

Застосування прийомів арт-терапії для активізації пошуку роботи безробітними

Зелінська Я. Ц., Сименюк Т. В.

Спеціалісти з профорієнтації відзначають, що кожний другий безробітний потребує психологічної допомоги, тому перед проведенням профконсультації, їм потрібна психологічна допомога для оптимізації, корекції психічного стану, що може включати аутогенне тренування, психоемоційне розвантаження, арт-терапію.

Такий вид терапії як арт-терапія успішно використовується при роботі з безробітними, вона допомагає розкрити раніше невідомі можливості та дозволяє побачити існуючу ситуацію зовсім з іншої сторони. Засобами мистецтва людина може зобразити свої внутрішні переживання, мотиви, підсвідомі можливості, які на перший погляд побачити неможливо.

Безробітні засобами арт-терапії мають змогу зобразити своє ставлення до роботи та до власної позиції у житті, побачити та відчуті ті моменти, на які раніше не звертали увагу. Також вони мають змогу відкрити в собі нові можливості, зокрема стосовно пошуку роботи та постановки цілей, подивитися на існуючу ситуацію безробіття «зі сторони» та відслідкувати свої дії як з позитивної, так і з негативної сторони для того, щоб у майбутньому спроби пошуку роботи приносили лише відмінний результат.

Дослідження психологів приводять багато чисельні підтвердження того, що вимушена незайнятість часто супроводжується «синдромом соціально-психологічної дезадаптації»: незадоволеність життям, невпевненість у собі і своїх здібностях, зниження самооцінки, порушуються базові життєві установки, падає рівень соціальної активності, а, головне, рівень мотивації стає настільки низьким, що не спонукає до активних дій вирішення складної кризової ситуації.

У стані безробіття відмічаються емоційна напруженість, розлади уваги і пам'яті, заявляються тривога, жахи і невпевненість у майбутньому, порушуються міжособистісні стосунки. Багато безробітних звертаються за психологічною підтримкою до психологів і психотерапевтів, відвідують кімнати психологічної розгрузки.

Поряд з вже відомими методами і підходами, які використовуються у вирішенні проблем безробіття, ефективно застосовувати і метод арт-терапії. Пріоритетним значенням стає турбота про людину, де лікування розуміється як зміна стереотипів поведінки і підвищення адаптаційних здібностей особистості засобами художньої діяльності. В цьому контексті і сам термін «лікування» має ще один сенс відтінок – позбавлення від чогось, що можна співвідносити до корекційних і реабілітаційних функцій арт-терапії. Ці методи допомагають вирішувати проблеми психологічного і психосоматичного характеру, проблеми спілкування і мотивації. Ефективна робота зі стресами, а безробіття - це і є стрес, - допомагає гармонізувати стан у людини під час кризової ситуації, віднайти нестандартні рішення для кожного окремого безробітного, розвинути мотивацію до творчої праці і повірити у реорієнтацію, у своє професійне майбутнє.

Методи арт-терапії через самовираження і самопізнання допомагають зрозуміти й оцінити своє минуле, розглянути складне сьогодення, створити образи і перспективи майбутнього. Особистість, яка опинилась у кризовому стані, приймаючи участь у арт-терапевтичному процесі, набуває досвід позитивних змін. Це є потенційний шлях до самовизначення, самореалізації, самоактуалізації особистості.

Метод арт-терапії має певні переваги порівняно з іншими методами. Насамперед – це можливість кожної людини, незважаючи на вік, стать, рівень освіти, приймати участь у арт-терапевтичній роботі.

Для активізації пошуку роботи можна рекомендувати такі арт-терапевтичні вправи:

1. Вправа «Професійно важливі якості». Учасникам необхідно: написати якості, які для них характерні (не менше 10), потім виділити з-поміж них чотири, які є професійно важливими для майбутньої роботи; представити їх за допомогою малюнка; зобразити кожен якість на окремому аркуші паперу; обмінятися між собою якостями. Як результат, відбувається усвідомлення та символічне представлення особистісних рис, важливих для майбутньої професійної діяльності, тренування навичок самопрезентації.

2. Вправа «Портрет роботодавця» допомагає усвідомити і узагальнити вимоги роботодавців до майбутніх працівників, навчитись виокремлювати риси, які необхідно продемонструвати роботодавцю в ході співбесіди, накреслити напрямки до самовдосконалення (підвищення кваліфікації, стажування, отримання нової професії).

3. Вправи «Колесо життя» і «Мій досвід у пошуках роботи». Учасники засобами арт-терапії мають зобразити своє ставлення до роботи і до власної позиції у житті. Після кожної вправи безробітні повинні проговорити свої відчуття від вправи та емоції, які в них виникли під час заняття.

Крім того, арт-терапія є засіб невербального спілкування, який дає змогу свої переживання, почуття, роздуми, життєві ситуації розглянути і висловити символічною мовою, яка є однією з основ образотворчого мистецтва. Людині, яка знаходиться у стані вимушеної незайнятості, дуже важливо виявити помилки минулого, щоб віднайти шлях у майбутнє, через усвідомлення особистісних протиріч, які виявились у період безробіття.

Образотворча діяльність створює своєрідні «мости», які допомагають віднайти той особистісний творчий шлях, який приведе до суттєвих змін у пошуках нової професії. Активізуючи і збагачуючи комунікативні можливості людини, арт-терапія сприяє створенню нових моделей професійного спілкування, покращує самовизначення та самопізнання.

Програма тренінгу з розвитку внутрішньої мотивації безробітних до працевлаштування

Калюжна Є. М., Нестеренко Т. М.

Одним із важливих та перспективних напрямів діяльності фахівців центрів зайнятості є надання психологічної допомоги особистості в ситуації безробіття, найбільш дієвою формою якої є соціально-психологічний тренінг.

Програма тренінгу з розвитку внутрішньої мотивації безробітних до працевлаштування включає такі змістовні блоки:

1. Ціннісно-цільовий – усвідомлення життєвого покликання, власних потенційних можливостей, життєвої мети (формулювання мети, усвідомлення проміжних і кінцевих цілей, перешкод у досягненні мети); розгляд власних цілей та суб'єктивної якості життя у контексті професійного становлення; визначення шляхів досягнення цілей, підключення ресурсу, необхідного для самореалізації, допомога в знаходженні власних цілей і перспектив в освітньому та соціокультурному середовищі.

2. Актуалізація і розвиток особистісних ресурсів втілення ціннісно-цільової спрямованості: в основі формування – усвідомлення самоцінності та відпрацювання навичок відповідальності, гнучкості, креативності, позитивного психологічного настрою; усвідомлення необхідності саморозвитку та особистісних змін як умови суб'єктивного психологічного благополуччя та самореалізації; сприяння в знаходженні балансу особистісних характеристик для самореалізації; ставлення до здоров'я як особистісного ресурсу.

3. Проектування професійних успіхів: розвиток особистісних та професійно важливих якостей, оптимальних життєвих стратегій, що забезпечують гарантоване просування до успіху через освоєння технологій саморозуміння, самоприйняття, самопрезентації.

Зміст тренінгової програми

ЕТАП 1. Вступ.

Мета: знайомство учасників групи, створення атмосфери довіри та саморозкриття, встановлення спільних цілей.

1.1. Вступне слово.

1.2. Правила поведінки в групі:

1. Я кажу «Я», а не «Ми» чи «Всі».
2. Я не використовую загальні фрази та штампи.
3. Я кажу про те, що заважає мені брати участь у роботі групи.
4. Я не говорю про інших в третій особі (він, вона), а звертаюсь безпосередньо до них.
5. Я уникаю закулісних розмов.
6. Я завжди можу сказати «НІ».
7. Все, що я тут кажу та чую, не виноситься за межі групи.
8. Я намагаюсь дотримуватися принципу «ТУТ І ТЕПЕР».

1.3. Знайомство учасників групи.

1.4. Висловлювання очікувань учасників програми.

1.5. Основна частина.

Завдання 1. Аналіз життя.

Ведучий: «Ми можемо багато чому навчитися у природи.

Якщо ми хочемо зібрати врожай, то постійність змін пір року повинна нас заспокоювати. Якщо ж ми прив'язуємося лише до мрій про цвітіння, то це коло буде нас лише засмучувати.

Так само і в житті ми можемо досягти зрілості і зібрати врожай лише тоді, коли зрозуміємо і приймемо, що багато чого йде, зникає чи змінюється, цим самим створюючи передумови для виникнення чогось нового.

Нехай ця думка стане нам відправною точкою для роздумів. Візьміть альбоми і складіть список того, що у вашому житті відмирає, стає слабшим, втрачає значимість, відходить на другий план. Тепер складіть ще один список – перелік того, що знаходиться в стадії розвитку, того, що ще не стало повноцінною частиною вашого життя. Це може бути те, що тільки-но з'являється, стає все важливішою частиною вашого життя. Можливо, це нова дружба, новий інтерес, якесь бажання. Пишіть якомога конкретніше.

Виберіть тепер з другого списку той пункт, який вам особливо цікавий, важливий та значимий. Напишіть до нього невелике пояснення:

Яка передісторія появи?

Що допомагає становленню?

Що заважає?

Чи може це стати важливою життєвою ціллю?

Яким буде Ваше життя, якщо це буде розвиватися далі?

Давайте обговоримо».

Завдання 2. Сила моїх бажань.

Ведучий: «Зараз ми з вами спробуємо подивитися на свої бажання та перевірити їх силу. Уявіть, що ви йдете по вузькій стежині через ліс. Подивіться навколо себе. Який це ліс? Світлий чи темний? Що ви чуєте?... Раптом стежка повертає і виводить вас до старого будинку. Вам стає цікаво, і ви заходите в нього. Ви бачите перед собою різні стелажі, ящики, склянки. Це виявилася стара крамниця, причому, чарівна.

Я – продавець. Ласкаво прошу! Тут Ви можете отримати все, що тільки забажаєте від життя. Але є правило: за виконання будь-якого бажання ви повинні будете від чогось відмовитися або щось віддати.

Я задам лише одне питання: «Що ти віддаси за це?» Він повинен буде вирішити, чи готовий він віддати щось за це, і що саме. Якщо хтось хоче, може сам спробувати себе в ролі хазяїна крамниці.

Давайте обговоримо, хто що відчув та пережив».

Завдання 3. Заборонені бажання.

1.6. Завершення заняття та підбиття підсумків.

ЕТАП 2. Теорія.

Мета: ознайомлення з основами теорії внутрішньої мотивації та ціннісної детермінації діяльності.

2.1. Вступне слово.

2.2. Основна частина.

Завдання 1. Відчуття потоку.

Ведучий: «У кожного з вас були в житті моменти, коли ви робили те, що вам дуже подобається, від чого ви отримували задоволення. Давайте спробуємо виявити, що ви відчували в ті моменти. Для цього візьміть свої робочі альбоми. Згадайте один-два таких випадки. Спробуйте перенестися у той час. Переживіть цю подію так, ніби ви зараз знаходитесь в ній.

А тепер запишіть навпроти цієї події ті почуття, які ви тоді переживали. Пишіть їх так, як вони вам спадають на думку, особливо не задумуючись над ними. Давайте тепер я на листі (А3) буду записувати ті почуття, які ви мені по черзі будете називати».

Завдання 2. Вплив винагород на мотивацію.

Ведучий: «Давайте обговоримо таке питання: що більш спонукає людей до здійснення певної діяльності – винагорода чи покарання?» (обговорення).

Ведучий: «А тепер я пропоную нам подумати над рядом реальних експериментальних ситуацій. Давайте розіб'ємося на дві групи. Кожній групі буде дано по одній картці з описом експерименту.

Однак, там не буде повідомлено найголовніше – результат експерименту. Вам необхідно буде за 30 хвилин спрогнозувати його результат, а також сформулювати аргументи на захист своєї думки».

Експеримент № 1.

Для участі в експерименті були відібрані дошкільники, які проявляли помітний інтерес до малювання кольоровими фломастерами.

Після цього одним дітям за малювання наперед обіцялась винагорода (грамота с печаткою, кольорова стрічка), інші винагороджувались неочікувано після малювання, а третім не давалось ні обіцянок, ні винагород. Потім на протязі двох тижнів велось приховане спостереження за вільною ігровою діяльністю дітей в дитячому садку.

Ведучий: «Як ви гадаєте, які діти продовжували малювати фломастером, а які майже перестали цим займатися? Обґрунтуйте відповідь».

Експеримент № 2.

В одній зі шкіл була традиція: учні IV і V класів допомагали в заняттях учням I і II класів. Одна група "наставників" не отримувала за це ніякої винагороди, інша ж отримувала білети в кінотеатр. Між обома групами спостерігалися певні відмінності у взаємодії зі своїми «учнями». Як ви гадаєте, в чому полягали ці відмінності? Чи відрізнялася між собою успішність «учнів» різних груп «наставників»? Обґрунтуйте відповідь.

Ведучий: «Якщо всі готові, давайте по черзі кожна група представить свою ситуацію, її вирішення та обґрунтування. У нас в кожній групі по декілька осіб, тому нехай у кожній групі хтось один презентує ситуацію, хтось інший – її вирішення, а ще хтось – обґрунтування.

А тепер я представлю вам реальні результати цих експериментів.

Отже, ми з'ясували, що винагороди та покарання не такі уже й важливі для мотивації, і чинять вони скоріше гальмуючий, ніж підсилюючий вплив».

Завдання 3. Міні-лекція.

Досліджуючи вплив винагороди на мотивацію діяльності людини, дослідник Р. де Чармс зробив такі висновки:

1. Якщо людина винагороджується за щось, що вона робить чи зробила за власним бажанням, то така винагорода призведе до послаблення внутрішньої мотивації.

2. Якщо людина не винагороджується за нецікаву діяльність, яку вона почала робити лише задля винагороди, то внутрішня мотивація до неї може зрости.

Ці висновки нам кажуть, що відбувається з внутрішньою мотивацією при дії на неї винагород, однак вони не кажуть, де вона береться, в чому її джерело. Дослідження з цього приводу проводилися і проводяться зараз іншими вченими: Е. Дісі, Р. Раян та багато інших.

Давайте повернемося до тих відчуттів, які супроводжували вашу внутрішньо мотивовану діяльність.

Подивимося на них ще раз, але дещо з іншої точки зору. Чи можемо ми сказати, про задоволення якої потреби говорить кожне з записаних почуттів?

Справа у тому, що кожна із названих вами потреб можна віднести до однієї із трьох базових потреб, виділених Е. Дісі:

- у *самодетермінації* (потреба відчувати себе джерелом власної активності);
- у *компетентності* (потреба відчувати себе компетентним, знаючим та уміючим дещо);
- у *значимих міжособистісних стосунках* (потреба бути включеним у значимі стосунки з іншими людьми в процесі діяльності).

Саме задоволення цих потреб у певній діяльності і може зробити її мотивованою внутрішньо, це і є основні фактори внутрішньої мотивації людини.

Завдання 4. Шляхи задоволення базових психологічних потреб.

Ведучий: «Оскільки ми вже знайомі з факторами внутрішньої мотивації, давайте знову розділимося на групи. Кожна з груп отримає по одній базовій потребі.

Завдання – розробити системи способів задоволення кожної базової потреби для студентів в умовах навчальної діяльності. На виконання завдання – 30 хвилин, по 3 аркуші паперу А4 та кольорові маркери».

Ведучий: «Завдання виконано. А тепер наступне завдання. Подивіться уважно на свою систему, і спробуйте продемонструвати дію вашої системи, розігравши сценку з студентського життя».

Завдання 5. Система розвитку внутрішньої мотивації.

Ведучий: «Для розвитку внутрішньої мотивації жодну з цих потреб не можна задовольнити окремо одна від одної. Тому наше наступне завдання всій групі – на цьому листі А3 зобразити цілісну систему розвитку внутрішньої мотивації навчальної діяльності студентів. Давайте обговоримо наш проект».

Завдання 6. Міні-лекція. Зворотній зв'язок.

Для того, щоб людина могла з'ясувати, наскільки вона компетентна та, їй важливо отримати з оточуючого середовища зворотній зв'язок. Зв'язок цей може бути контролюючим, індиферентним та інформуючим.

Контролюючий зворотній зв'язок зазвичай здійснюється за допомогою грошової винагороди чи стягнення, позитивно чи негативної оцінки, доган, покарань.

Індиферентний зворотній зв'язок – надання інформації лише про результат діяльності.

Інформуючий зворотній зв'язок має позитивний характер, оскільки при його використанні людина отримує інформацію про успіх чи невдачу з поясненням причин та шляхів покращення результатів.

Інформуючий зворотній зв'язок найпростіше створюється, коли людина включена в систему значимих стосунків з іншими.

Які будуть питання, думки? Давайте обговоримо.

2.3. Завершення заняття та підбиття підсумків.

ЕТАП 3. Цілеутворення.

Мета: створення нарису фіксованої ролі.

3.1. Вступне слово.

3.2. Цілеутворююча розминка.

Завдання 1. Побажання друга.

Завдання 2. Що я хочу змінити?

Завдання 3. Правила створення нарису фіксованої ролі.

1. Слід розвивати основну тему, а не виправляти незначні недоліки.
2. Можна використовувати різкий контраст.
3. Приводити в рух поступальні процеси, а не створювати якісь нові стани.
4. Роль повинна мати гіпотетичний характер (брати до уваги події з повсякденного життя).
5. Роль повинна бути близька людині.

Однак, нариси ми будемо створювати поступово, крок за кроком, не поспішаючи, адже ми отримуємо в руки життя інших людей»

Завдання 4. Ідентифікація ціннісних груп.

Завдання 5. Трансформація системи цінностей (проводиться лише у випадку, коли група має високий рівень психологічної підготовки. Інакше – це робить ведучий групи).

Завдання 6. Створення нарису фіксованої ролі (проводиться лише у випадку, коли група має високий рівень психологічної підготовки. Інакше – це робить ведучий групи).

Завдання 7. Початок Великої Гри.

Вам не слід намагатися бути дійсно подібними персонажу зі свого нарису. Вам слід лише робити вигляд, що ви є цим персонажем. Це не спроба змінити вашу особистість, це лише запрошення до гри!

3.3. Завершення заняття та підбиття підсумків.

ЕТАП 4. Зворотний зв'язок.

Мета: перегляд особистістю своєї системи цінностей, виділення цінностей внутрішньої мотивації.

5.1. Вступне слово.

5.2. Розминка.

Ведучий: «За цей тиждень, що ми не бачилися, багато чого трапилося, і ви багато думали та переживали. Відображенням наших думок та сподівань є сни наяву – фантазії та мрії, які захоплюють нас.

Пропоную вам записати будь-який сон наяву, будь-яку фантазію, яка вас відвідала протягом цього тижня, коли відпочивали, скучали, щось робили чи просто сиділи. Якщо не можете згадати – придумайте його».

.....
Учасники тренінгової програми програють нариси фіксованих ролей
.....
у реальних життєвих ситуація протягом тижня.

5.3. Завершення заняття та підбиття підсумків.

Завдання 1. Що я отримав?

Завдання 2. Як це можна використати?

Завдання 3. Прощання.

Ведучий: «Станемо в тісне коло. Покладемо руки на плечі один одному. Закриємо на хвилину очі і мислено передамо один одному усі можливі позитивні емоції, почуття, побажання».

Діагностика прагнення до успіху в пошуках роботи у безробітних і принципи її активізації

Циганенко Г. В., Левківська Л. М.

Прагнення до успіху як чинника мотивації до пошуку роботи безробітними варто актуалізувати та розвивати. Прагнення до успіху виступає не поодиноким чинником мотивації до пошуку роботи, а взаємопов'язаний з комплексом чинників, які впливають на мотивацію поведінки людини відносно пошуку роботи – це і прагнення до самореалізації, адекватна оцінка власних якостей і можливостей, їхнє співставлення з потребами ринку праці тощо.

Робота з людьми, у яких переважає мотивація уникнення невдачі містить такі складові: періодично організовувати "успіхи" безробітного, суворо дотримуватись принципу поступовості, уникання на адресу людини критики, доган в разі невдачі в пошуку роботи, вдосконалювати навички ефективного пошуку роботи, заохочувати пошук позитивних подій у житті безробітного.

Робота з людьми, у яких переважає мотивація до успіху включає:

- показати клієнту, що рівень його домагань адекватний рівню його навичок;
- ставити перед людиною складні цілі;
- принципово оцінювати досягнення.

Реалізація даного впливу фахівцями центру зайнятості, зокрема фахівцем з профорієнтації може бути здійснена на декількох рівнях:

- мотиваційному як підвищення активності людини, актуалізація потреби в роботі, в самопізнанні та саморозвитку;
- когнітивному як підвищення самооцінки, корекція уявлень людини про себе;

- емоційному як корекція поточного стану клієнта і формування умінь саморегуляції;

- поведінковому як формування ефективних умінь і навичок.

Формуванню прагнення до успіху та його актуалізації сприяють і семінари-тренінги. На основі отриманих емпіричних даних було розроблено та проведено семінар-тренінг «Як стати успішним на ринку праці» для безробітних.

Під час тренінгу з безробітними проаналізовано їх досвід успіхів і невдач, зроблено цілісний погляд на людину під час вправ вчилися стратегії планування та постановки життєвих цілей на прикладі конкретної мети та способам долати перешкоди на власному шляху, виробляли впевненість у власних силах та здібностях, складали плани дій щодо успішного пошуку роботи та працевлаштування. Наведемо деякі вправи.

Вправа «Шкала»

Мета: вироблення впевненості в своїх здібностях, закріплення мотивації до успіху, формування віри в себе, у власні здібності.

Пропонується відмітити на якому рівні шкали ви знаходитесь в даний момент. Центром є 0, вліво – негативні позначки, вправо позитивні.

-12 -11 -10 -9 -8 - 7 -6 -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12

Обговорення вправи:

Які критерії ви використовували коли оцінювали свій успіх? Чи всі змогли визначити свій успіх? Відповіді вибрали позитивні? А можливо хтось з вас поставив відповіді зі знаком мінус? В кінці нашого тренінгу знову повернемося до ваших відповідей.

А якщо хтось з Вас поставив відповіді зі знаком «-», то ми будемо намагатися за час нашого заняття змінити ваше відчуття мінуса на плюс. Це і буде нашим завданням на сьогоднішній день, тобто ми повинні проаналізувати при необхідності переоцінити шляхи наших дій, і відношення до поняття «успіх».

Завдання № 1. Напишіть перелік здібностей, на які Ви опираєтесь у власному житті в першу чергу, які у Вас добре розвинені (до 3 хв.). Після цього, - підкресліть ті три здібності, які у Вас розвинені найкраще.

Завдання № 2. Залишіть речення: «Я хочу бути успішним і я це зможу, тому що володію такими здібностями, як:» Вставте в речення три здібності, котрі підкреслили у попередньому завданні.

Завдання № 3. Всім учасникам пропонується піднятися і, протягом 5 хв., поділитися своїми реченнями з якомога більшою кількістю людей, При цьому учасники повинні називати 3 свої здібності і в кінці додати ще 2, котрі на їхню думку яскраво виражені саме у даного конкретного співрозмовника. Важливо говорити переконливо та впевнено.

Наприклад: Я хочу бути успішним і я це зможу, тому що володію такими здібностями як цілеспрямованість, творчість і пунктуальність, а також внутрішньою красою та вмінням красиво доносити свою думку!»

Вправа «Будинок досягнення успіху». Об'єднуємося в групи за принципом: робота, мотивація, успіх. Деталі відповідають: *дах* – мета, яку потрібно ставити, щоб досягти успіху; *стіни* – завдання, вирішивши, які можна досягти мети; *стежка* – якими методами і способами можна досягти мети; *каміння* – бар'єри, які заважають нам досягнути мети; *квіткова галявина* – те, завдяки чому ми долаємо перешкоди.

Обговорення. Які труднощі виникали під час створення будиночку? Чи допомогла вам вправа краще зрозуміти, як досягти поставленої мети? Чи важливими є всі деталі, які ви описали на малюнку? На якій саме деталі ви би акцентували свою увагу і чому?

Висновок: Для досягнення будь-якої мети, у тому числі і досягнення успіхів у будь-якій діяльності, треба цю мету сформулювати («Чого я хочу?») та визначити шляхи її реалізації, можливі перешкоди та власні можливості щодо їх подолання і, найголовніше, почати дяти!

Методичні рекомендації щодо ефективного пошуку роботи безробітними

Пріб Г. А., Бондаренко І. І.

Корекційну роботу з безробітними щодо ефективності пошуку роботи необхідно проводити у декілька етапів, кожен з яких має відрізнятися за своїм змістом і тематикою, ґрунтуватись на таких методичних засадах:

- безперервності (на початковому етапі), що сприяє наростанню емоційних переживань, прискоренню процесу саморозуміння, зняття емоційної напруги, викликаного навантаженням на нервову систему у зв'язку з тривалим безробіттям. Вона спрямована на згуртування самих безробітних, через встановлення емоційних та вербальних контактів;
- поглиблення тематики корекційних програм з кожним етапом;
- наступність та послідовність змісту занять корекційної програми;
- наближення занять до реальних потреб шляхом залучення до процесу роботи з безробітними роботодавців;
- можливості внесення змін до корекційно-розвивальних програм (як в індивідуальному випадку, так і в роботі групи в цілому).

Отже, корекційна робота має займати значне місце в діяльності психолога, адже саме від того, як швидко він визначить психологічні проблеми безробітних і проведе ефективну психокорекцію, залежить сам процес працевлаштування та самоактуалізація особистості та її потенціалу.

Психокорекційний вплив – цілісне явище, в якому слід керуватись принципами системності і комплексності. Формуючими системність факторами у даному процесі є формування вміння пошуку роботи, здатність проявити себе перед роботодавцем, а саме:

1. Розвиток активного пошуку роботи, в першу чергу, передбачає розвиток ініціативності. Адміністративно-командна система орієнтувалась

на відповідального працівника, зорієнтованого на колективну відповідальність і консервативні форми трудової діяльності, основною рисою такої діяльності, крім низької продуктивності є нерозвинена підсвідомість, орієнтація на «справедливого» керівника, який забезпечить необхідні блага за умови повної слухняності.

2. Ефективний працівник сьогодні намагається підвищувати кваліфікацію, він добросовісний і здатний до інноваційної діяльності, тобто психологічна діяльність має бути спрямована на стимулювання акмеологічної активності, розкриття енергетичного резерву безробітної особистості.

3. Головною передумовою формування позитивної мотивації поведінки стосовно ефективного пошуку роботи є формування внутрішньої готовності до самостійного й обґрунтованого прийняття рішень через усвідомлення цінностей майбутньої професії, необхідності професійної освіти, виокремлення життєвих орієнтирів і узгодження їх з майбутньою діяльністю, професійною зайнятістю.

4. Безробітний має виділяти середньострокові та найближчі цілі як етапи досягнення основної мети – «працевлаштуватися».

5. Коли йдеться про психокорекційний вплив на безробітного, то для нього є реальним середовищем – недостатня кількість засобів до існування, погіршені стосунки з членами родини. Ці стосунки іноді будуються так, що безробітний живе в умовах самотності. Вихід з такого становища є у реалізації особистісно-рольового принципу, закону зміни соціальних ролей.

6. Значна кількість людей у процесі пошуку роботи переживають певні психологічні труднощі, які полягають, насамперед, у невмінні самостійно визначити свою подальшу трудову діяльність. Причиною цього є відсутність у особистості внутрішньої готовності до активних дій, невміння змінити попередні настановлення, мотиваційну поведінку в

ринкових умовах, які сформувалися у той чи інший період зайнятості. Ці фактори значно впливають на свідомість шукача роботи і пояснюють відсутність готовності до активних дій.

7. Психокорекційний вплив на безробітного ґрунтується у першу чергу на проявах соціально-психологічної адаптації його в цілому, що не лише зумовлює процес взаємодії особистості з соціальним середовищем, передбачає засвоєння норм і цінностей середовища у процесі соціалізації. Це перш за все зміна життєвого укладу і створення нового способу життя, що часто є результатом перегляду життєвих сценаріїв.

8. Важливою передумовою формування позитивної мотивації до пошуку роботи є складання плану пошуку роботи, режиму розпорядку (з метою попередження депресивного стану, неврозів).

9. Роботодавець, якій зацікавлений в ефективній роботі, злагодженій діяльності колективу, не буде брати на роботу критично налаштовану особистість, оскільки вона здатна негативно вплинути на весь колектив, тобто роботодавець надасть перевагу особистостям, життєвим позиціям, як: «Ніяких проблем», чи – «Це вирішується, і я за це беруся!», тощо. Тому безробітній особистості необхідно навчитись керувати власними емоціями та розвивати вміння працювати з людьми, які викликають антипатію, але професійний досвід яких впливає на користь справ. На протипатію антипатії необхідно розвивати емпатію.

10. Важливим аспектом ефективного працевлаштування є те, щоб безробітний усвідомив, що оточуючі його люди не зобов'язані надавати різні послуги, і навчитись щиро дякувати, оскільки ситуації ефективного працевлаштування трапляються значно частіше, ніж безробітний вважає, оскільки часто навіть не помічає, а отже не може реалізувати свої можливості і здібності. Безробітному варто згадати свої нереалізовані можливості та уявити, яким було б життя, якби була готовність реальних дій саме в той період.

11. Досить часто безробітний, який знаходиться у ситуації вимушеного безробіття, потерпає від депресій, неврозів, немотивованої зміни поведінки, вибухів гніву, роздратованості. Такій особистості слід порадити робити запис з аналізом випадків вибухів гніву, тобто досліджувати свою поведінку шляхом самоаналізу. Для цього варто робити запис кожного такого епізоду із указівкою того, що стало передумовою такої поведінки, хто ще при цьому був присутній, що при цьому почувала безробітна особистість і як реагувала, тривалість такої поведінки. Через декілька тижнів необхідно переглянути свої записи, з метою визначення якихось закономірностей. Оскільки ведення записів дає ключ до розуміння причин прояву емоцій і усвідомлення того, що їх появу можна контролювати. Звичайною реакцією є спад настрою внаслідок втрати роботи чи неможливості знайти роботу, але поступово особистість виходить з цього стану і починає жити далі.

Усвідомлення безробітним реальної причини поразки, освоєння раціональних способів дії і поступове оволодіння власними емоціями сприятиме оптимальному для нього способу поведінки.

Разом із тим, у процесі адекватно організованого виправлення помилок у безробітного розвиваються такі важливі властивості як уважність, гнучкість мислення, саморегуляція та самоконтроль, які дають змогу з часом зменшити кількість помилок та поразок.

Психокорекційний вплив на безробітну особистість повинен бути спрямований таким чином, щоб у безробітного чітко визначились стратегія і тактика пошуку роботи, окреслилась мета, перспектива.

Допомога найбільш доречна на етапі планування дій, оскільки значна частина безробітних спочатку виконують певні дії, а лише потім починають їх аналізувати та осмислювати.

Методичні рекомендації щодо психологічного супроводу безробітних, які цілеспрямовано шукають роботу

Дорожкін В. Р., Григоренко Н. М.

Спеціалісти служби зайнятості надають клієнтам інформацію щодо ситуації на ринку праці, а саме: які спеціальності є актуальними, які вимоги до претендентів на вакантні місця висуває роботодавець, де і як краще шукати роботу сьогодні, в умовах конкуренції, здійснюють психолого-просвітницьку підтримку, в результаті якої людина навчається оцінювати психологічні вимоги професії до спеціаліста, порівнюючи їх із власними психологічними якостями, і робити відповідні висновки.

Безробіття в умовах ринкових перетворень призводить до суттєвих психологічних труднощів особистості, пов'язаних, зокрема, з нездатністю безробітної людини адекватно оцінити ситуацію і причини втрати роботи та виявити активну особистісну поведінку в професійній перепідготовці.

Будь-який психологічний вплив має починатися з індивідуальної психологічної консультації. Психологічна підтримка осіб, які втратили роботу, перш за все має бути спрямована на обмеження стресогенного впливу оточення на особистість.

Людина має навчитися усвідомлювати свої проблеми, свій потенціал, у неї поступово має формуватися позитивне ставлення до себе, готовність до змін, здатність бачити альтернативні варіанти вільного вибору, почуття відповідальності, орієнтація на майбутнє

Психологічний супровід безробітних, які ціленаправлено шукають роботу є достатньо актуальним.

Мета психологічної підтримки: підвищення мотивації до активної трудової діяльності.

Завдання психологічної підтримки безробітних громадян, які ціленаправлено шукають роботу:

- надання допомоги в усвідомленні і прийнятті складної ситуації,
- позбавленні від непродуктивних переживань і пошуку шляхів вирішення своїх проблем;
- надання допомоги по формуванню мотивації, установок на трудову діяльність, системи життєвих цінностей;
- пробудження особистої ініціативи у вирішенні проблем власної зайнятості;
- оволодіння практичними навичками саморегуляції.

Процес психологічного супроводу характеризується такими стадіями та етапами:

- здійснення кваліфікованої діагностики проблеми, її історії; інформаційний
- пошук методів, служб та спеціалістів, які мають змогу посприяти вирішенню проблеми; обговорення можливих варіантів рішення проблеми з усіма зацікавленими
- людьми та вибір найбільш ефективних шляхів вирішення.

Надання первинної допомоги на початкових етапах реалізації плану, оскільки перші кроки є найбільш складними. Основними етапами процесу супроводження можна вважати наступні: діагностичний, пошуковий, консультативно-проективний, діяльнісний, рефлексивний.

Особливу роль психологічний супровід відіграє при повторному виборі клієнтом центру зайнятості професії. У широкому розумінні психологічна допомога є системою психологічних впливів, направлених на організацію позитивної мотивації, самовизначення та самореалізації, формуванні асертивної поведінки у повторному виборі професії з метою запобігання соціальної та професійної деформації особистості.

Під час надання такої допомоги і підтримки проводиться: вивчення, формування, розвиток і корекція особистісних утворень, які беруть участь у виборі професії безробітними. При цьому формується орієнтаційне та інформаційне поле розвитку, робиться пріоритет на внутрішній потенціал суб'єкта, його право самостійно здійснювати вибір та нести за нього відповідальність.

Для більш ефективної реалізації такого супроводу доцільно реалізовувати програму психологічної підтримки безробітних громадян, які ціленаправлено шукають роботу (довгостроковий проект). Дана програма має складатися психологом центру зайнятості з метою допомоги особам, які перебувають у ситуації пошуку роботи, з метою оцінки індивідуальних об'єктивних і суб'єктивних труднощів працевлаштування.

Заняття проводяться повинні з використанням тренінгових методик, ділових і рольових ігор, в формі колективних пошуків продуктивного шляху працевлаштування в конкретних умовах місцевого ринку праці. Використовувані вправи, психологічні прийоми і техніки мають допомагати виявити особистісні бар'єри, що перешкоджають успішному пошуку роботи. До кінця тренінгу спільно з кожним учасником виробляється план дій з пошуку роботи з урахуванням індивідуальних особливостей, потреб і якостей особистості слухача.

Основою психологічної діяльності має бути допомога в аналізі, переоцінці і зміні суб'єктивного ставлення до ситуації, що склалася у безробітних громадян. Особливу увагу при реалізації програми приділяється таким категоріям осіб:

- безробітним жінкам з малолітніми дітьми;
- жінкам, які бажають змінити роботу після декретної відпустки;
- матерям-одиначкам;
- молодим людям - випускникам навчальних закладів, які не мають досвіду роботи;

– особам з обмеженими можливостями здоров'я (мають інвалідність).

Практична значимість реалізації такої програми полягає в наданні психологічної допомоги безробітним громадянам, які ціленаправлено шукають роботу, яка включає в себе:

- безробітним жінкам з малолітніми дітьми;
- усвідомлення сильних і слабких сторін особистості учасника з метою формування почуття внутрішньої стійкості й довіри до самого себе;
- оптимізацію впевненості в собі через адекватне сприйняття себе як фахівця;
- стимулювання учасників до переосмислення і переоцінки своєї кваліфікації, особистісно-професійних якостей;
- мотивування на підвищення свого професійного рівня і на подальший розвиток особистості, в тому числі в сфері професійної діяльності;
- усвідомлення реальних можливостей працевлаштування з урахуванням соціально-економічної ситуації;
- надання допомоги в складанні і реалізації індивідуальних планів професійної самореалізації;
- навчання сучасним прийомам і методам самостійного пошуку роботи і ефективної поведінки на ринку праці шляхом актуалізації особистісно та професійно-значущих якостей ефективного співробітника (рефлексія, відповідальність, уважність, продуктивність), необхідних для ефективного пошуку роботи.

Ефективність тренінгової роботи забезпечується особистісно-орієнтованою взаємодією кожного безробітного з учасниками групи, що знаходяться в подібній ситуації. Ця взаємодія і передбачало формування індивідуальної стратегії професійної самореалізації.

Реалізація програми повинна проводитися в кілька етапів. На підготовчому етапі проводиться робота зі збору групи. Фахівці Центрів зайнятості активно включаються в даний процес, проводячи мотивуючі бесіди, роз'яснення учасникам про необхідність і важливість подібних заходів. Далі проводиться власне тренінгова програма

На першому етапі реалізації тренінгової програми відбувається знайомство, встановлення контакту, відредагування внутрішнього емоційного стану, пов'язаного з втратою роботи, виявлення внутрішніх ресурсів особистості безробітного, які допомагають адекватному сприйняттю ситуації, що склалася.

На другому етапі тренінгової програми проводиться діагностика емоційного стану, особистісних особливостей, мотиваційних установок і професійної спрямованості з використанням спеціально підбраного діагностичного матеріалу. Робота психолога-тренера має бути спрямована на формування в учасників адекватного сприйняття ситуації, що склалася, безробітні розглядають позитивні і негативні сторони ситуації, пов'язаної з втратою роботи. На цьому етапі відбувається усвідомлення і прийняття відповідальності за своє життя. Крім цього тут проводиться робота з професійної переорієнтації (при необхідності) і розглядаються можливості перенавчання відповідно до умов сучасного ринку праці.

На третьому етапі тренінгової програми проводиться пошук ресурсів, необхідних для успішного працевлаштування. Сюди можна віднести визначення особистісних перспектив; звернення до особистісного потенціалу і застосування його в ситуаціях, пов'язаних з втратою роботи. У безробітних виробляється адекватна професійна та особистісна самооцінка і реальне бачення свого образу Я, а так само адекватне ставлення до значимих інших.

На четвертому етапі здійснюється опанування новими технологіями пошуку роботи:

- освоєння навичок і знань про правила складання резюме, супровідних та рекомендаційних листів, анкет, автобіографій;
- проведення самопрезентації;
- проходження телефонної розмови з роботодавцем;
- освоєння навичок проходження стресового інтерв'ю (м'який і жорсткий варіант);
- оптимізацію таких індивідуально-психологічних особливостей, як адекватна самооцінка, мотивація досягнення успіху, стресостійкість, емоційна стабільність, упевненість і ін.;
- орієнтацію на об'єктивні (освіта, досвід роботи, вік, сімейний стан, соціально-економічний стан даного населеного пункту) і суб'єктивні (кар'єрне зростання, отримання професійного зростання, матеріальна зацікавленість, професійна самореалізація) фактори працевлаштування.

На заключному етапі з кожним учасником виробляється індивідуальна стратегія пошуку роботи, даються конкретні рекомендації в письмовій та в усній формі.

Результатами реалізації даної програми мають бути підвищення показників працевлаштування. Частина слухачів в результаті проведеної профорієнтаційної роботи освоюють інші спеціальності, проходять перенавчання.

Ураховуючи психологічні особливості безробітних, які ціленаправлено шукають роботу, виявлених у ході емпіричного дослідження, нами розроблено програму психологічного супроводу безробітних, які є клієнтами центру зайнятості.

Мета даної програми – сприяти підвищенню працевлаштування клієнтів центру зайнятості використовуючи метод тренінгу. Пропонуємо один із орієнтовних варіантів тренінгової програми, зміст якої розрахована на три дні по 7 годин кожний.

Упродовж першого дня відбувається опрацювання трьох тематичних модулів. Тематичний модуль має тривалість 2 годин, перерва між ними складає 25 хвилин.

Структура тематичного модуля:

- вступ до теми, теоретична інформація, її обговорення
- вправа-льодолам;
- тематична вправа;
- рефлексія, обговорення результатів вправи, її зв'язку із професійною діяльністю;
- зворотний зв'язок.

Перший день тренінгу – ознайомчий, в ході якого реалізовується мотиваційний блок, призначений для фасилітації соціогенних потреб, зокрема, зміни соціального статусу безробітного, стимулювання мотивів особистіснопрофесійного зростання.

Тематичні модулі:

Знайомство. Мета – встановлення психологічного контакту у групі, створення атмосфери довіри та саморозкриття у групі.

Ознайомлення із правилами і основними засадами тренінгової роботи. Даний тематичний модуль фактично є розігрівальним, він спрямований на зменшення психічного захисту учасників, створення атмосфери довіри, стимуляцію до саморозкриття під час тренінгової роботи, знаття соціальнопсихологічних бар'єрів у спілкуванні. Спочатку тренером розкриваються загальні принципи, обговорюються та пропонуються правила тренінгу. У ході обговорення правила можуть бути змінені або доповнені.

Для досягнення цілей тематичного модуля можуть використовуватися традиційні вправи-льодолами: «Мое ім'я», «Привітання», «Мені імпонує в тобі...» та інші розважальні вправи. Наприклад, для виконання вправи «Нерозказана казка» визначається один-два гравці за бажанням, яким

тренер повідомляє, що група загадає відому їм казку, сюжет якої потрібно буде детально відтворити за допомогою лише закритих запитань. Під час підготовки, тренер потайки повідомляє іншим учасникам, що вони повинні уважно слухати останню літеру у питаннях гравців: якщо вона голосна, то хором відповідати «Так!», а якщо приголосна – то «Ні!». Виявляється, що гравці самостійно створюють і структурують казку, це сприяє атмосфері настрою та взаємного прийняття. Далі відбувається обговорення вправи.

Професія. Мета – ознайомлення учасників із списком професій. Структурування уявлень про кар'єру та її роль у житті, пошук кар'єрних перспектив. Мотивування учасників на побудову кар'єрних планів. Для реалізації цілей тематичного модулю запропоновано вправи: «Покликання», «Мінус-плюс», «Один день з життя», «Пошук вигоди».

Наприклад, візуально-рефлексивна вправа «Покликання». Мета – образна рефлексія актуальної потреби професійних досягнень. Вправа виконується наступним чином. Тренер пропонує учасникам подумати над цим поняттям. Що це? Як його знайти? У кого воно є? Що «кличе» людину? Відбувається обговорення. Далі, тренер пропонує візуалізувати образ того, що «кличе» кожного з учасників. Де воно перебуває? Як виглядає, на що схоже? Як звучить? Яке воно на смак? На запах? Відбувається обмін уявленнями, обговорення вправи.

Вправа «Один день з життя». Мета – усвідомлення учасниками спільного і специфічного у конкретній професії, корекція незадоволених домагань. Для проведення вправи групою визначається конкретна професія. Завдання – скласти розповідь про один робочий день працівника, використовуючи тільки іменники. Розповідь складається по колу, за принципом «снігового клубка», кожен учасник додає один іменник, повторюючи усі, названі попередніми учасниками. Відбувається обговорення щодо операційного змісту професії, її схожості / відмінності з іншими, правдивості розповіді.

Аналогічно будується розповідь за темою «Сон з життя...» з подальшим обговоренням бажаного, але нереального у професійній діяльності.

Ролі мого життя. Мета – усвідомлення учасниками особливостей переживання кризи безробіття, через рефлексію ролі безробітного, відреагування негативного психоемоційного стану внаслідок втрати роботи. Формування мотивації до зміни соціального статусу.

Тематичний модуль передбачає психодіагностичну роботу за допомогою методики «Хто я?» Т. Куна. Тренером надається загальна інформація про соціальні ролі людини та інтерпретація вказаної методики. У ході дискусії виділяються характеристики ролі «безробітний», будується груповий портрет безробітного. Доцільно також обговорити бажані шляхи корекції цієї ролі. Нами запропоновані наступні вправи: «Добре-погано», «Ролі», «Портрет професіонала», «Рекламний проект», «Криве дзеркало».

В ході другого дня роботи тренінгу розглядаються тематичні модулі особистісно-професійного блоку. Він має на меті розвиток саморефлексії, системи способів конструктивної взаємодії із ситуаціями індивідуального досвіду, формування особистісних характеристик, які сприяють оптимальній взаємодії з оточенням, особливо це стосується когнітивних стратегій інтерпретації соціальних ситуацій та атрибуції відповідальності.

У межах цього тематичного модулю обговорюється ситуація на ринку праці, формулюються та коригуються цілі учасників у пошуку роботи, обговорюються можливі шляхи та стратегії пошуку роботи. Результатом модулю мають стати грамотно складені конкурентоспроможні резюме учасників.

Третій день тренінгу присвячений проведенню поведінкового блоку тренінгової програми, де здійснюється відпрацювання тезаурусу поведінкових реакцій, які забезпечують ефективну взаємодію особистості, яка втратила роботу, із собою, навколишнім середовищем та оточуючими.

Проводячи вправи тренер має керуватися такими рекомендаціями: для проведення тренінгу необхідний спеціально обладнаний кабінет, з хорошим освітленням, комфортною температурою повітря, достатнім простором для роботи, максимально зручними умовами для учасників; творчу працю групи слід робити максимально наочною, зберігаючи матеріали (наприклад, фліпи) протягом усього часу тренінгу; для тренінгу необхідне обладнання: настінна дошка або фліп-чарт чи інтерактивна дошка, аудіо-, відеоапаратура, зручні стільці, планшети для паперу, канцелярське приладдя; доцільна тривалість тренінгу – три дні, по сім годин кожний; кількість учасників групи – 12-16 осіб, що забезпечить активність учасників та ефективність групових процесів; урахувати особливості персонального складу тренінгової групи – безробітні. Оптимальний формат проведення тренінгу – два тренери, які рівною мірою володіють методикою його проведення. Основне застереження – не оцінювати учасників з позицій правильності їх поведінки і способу життя, досягнень і статусу, не порівнювати їх між собою.

Тренер повинен пам'ятати про те, що безробітні – дуже специфічна категорія учасників тренінгу. Як правило, вони не знайомі один з одним, відповідно не мають достатньої активності та мотивації для міжособистіної взаємодії, щоб не виникла атмосфера недовіри один до одного та методу, який пропонується. Завдання тренера полягають у тому, щоб приділити достатньо часу для знайомства і «розігріву» учасників тренінгу, розкрити сутність методу, його результативність, використовуючи приклади вже проведених тренінгів.

Психологічний супровід безробітних є досить актуальним напрямком роботи. Завдяки правильно організованій психологічній роботі з такими клієнтами можна досягнути зростання показників працевлаштування осіб, які є зареєстрованими у центрах зайнятості країни.

**Методичні рекомендації щодо профінформаційного обслуговування
безробітних громадян, які тривалий час перебувають на обліку
в центрі зайнятості**

Пріб Г. А., Жук О. О.

Професійна інформація, що доводиться до населення, повинна надаватися з урахуванням вікових, соціальних та національних особливостей громадян, які отримують дану послугу, а якість та ефективність цього напрямку роботи залежать від її повноти, достовірності, перспективності, доступності та виразності.

Аналіз дефініції «довготривалі безробітні». Особлива категорія громадян – це так звані «довготривалі безробітні». Зазвичай під поняття «довготривалі безробітні» підпадають люди, які місяцями не можуть знайти роботу. Істинні «довготривалі безробітні» найбільш гостро відчувають на собі тягар безробіття й часто, втративши надію знайти роботу, залишають групу економічно активного населення.

Вікові особливості «довготривалих безробітних». До категорій осіб із найбільшими проблемами працевлаштування належать: чоловіки, особи у віці 40-59 та 15-24 років, безробітні з повною загальною середньою освітою та ті, що проживають у міській місцевості. Отже, довготривале безробіття розповсюджене серед осіб старше 35 річного віку через структуру попиту в бік молодих вікових груп.

Таким чином, ймовірність знайти роботу помітно знижується з віком. Це пов'язано з тим, що люди більш старшого віку не погоджуються на будь-яку роботу, нелегко зважуються на перенавчання, важко та довше, на відміну від молодих людей, підстроюються під нові вимоги часу, й це значно знижує їх шанси на працевлаштування.

Основні причини «довготривалого безробіття». Відокремлено шість груп осіб, для яких характерні різні причини тривалого пошуку роботи, а саме: відсутність досвіду роботи у поєднанні з низьким рівнем освіти для наймолодших, високі претензії до роботи або слабка мотивація до праці серед зрілої міської молоді, невідповідність кваліфікації, рівня освіти та інших якісних характеристик сучасним вимогам ринку праці серед осіб середнього та старшого віку, неможливість працевлаштування у сільській місцевості або в депресивних регіонах, поширеність вікової та статевої дискримінації з боку роботодавців тощо.

Зміст профінформаційної роботи з «довготривалими безробітними». Зміст спільної діяльності профконсультанта та «довготривалого безробітного» визначеного типу в напрямі активізації в останнього соціальної активності полягає у:

1. розробці та написанні детального плану дій щодо пошуку бажаного місця роботи;
2. чіткому дотриманні пунктів плану безробітним;
3. постійному контролю з боку профконсультанта за виконанням безробітним кожного з пунктів;
4. спільному коригуванні, при необхідності, окремих його пунктів. (доцільно розписати всі необхідні профінформаційні заходи, які на думку безробітного прискорять його працевлаштування). Серед таких заходів:

– аналіз сучасного ринку праці (аналіз вакансій, на які є попит), який полягає у вивченні безробітним відповідних інформаційних джерел (журналів, газет, web-ресурсів тощо) щодо актуальних професій та спеціальностей; підбір серед цього переліку професій та спеціальностей найближчої до тієї, якою володіє безробітний. У випадку, якщо не вдається підібрати «близьку» до своєї професію або спеціальність, необхідно знайти у цьому актуальному переліку окремі види робіт або діяльності, які безробітний може виконувати завдяки наявним у нього якостям, знанням,

умінням, навичкам та досвідові, і якщо навіть раніше він подібним не займався. Про хід виконання даного пункту плану безробітний обов'язково звітує спеціалістові;

- участь в інформаційних семінарах, яка припускає не лише формальне відвідування, а й передбачає активну поведінку «довготривалого безробітного». Це проявляється у аналізі ним отриманої інформації на семінарах, у так званому «примірюванні» набутої інформації до власних можливостей, наявних знань, досвіду, цілей тощо, обов'язковому звітуванні профконсультантові щодо активного використання даного виду інформації;

- участь у інформаційних семінарах з орієнтації безробітних на підприємницьку діяльність. Такі семінари покликані надати інформацію загального плану про сучасний стан і перспективи розвитку підприємництва ті індивідуальної трудової діяльності, про державні та недержавні програми його підтримки, порядок започаткування власної справи, спрямовані на підвищення поінформованості про те, що означає бути підприємцем, які послуги можна отримати у центрі зайнятості з даного питання. Окрім цього на таких семінарах розглядається не тільки загальна інформація щодо створення власної справи, послуг центру зайнятості, але й психологічний портрет підприємця, його основні якості тощо.

- участь у масових профінформаційних заходах «Ярмарках вакансій», «Ярмарках кар'єри», «Ярмарках послуг служби зайнятості» тощо, які надають можливість «довготривалому» безробітному ознайомитися з актуальними професіями та спеціальностями на сучасному ринку праці, а також дізнатися про можливі зміни у чинному законодавстві «Про зайнятість населення», уточнення переліку прав та обов'язків громадян щодо цього, про вакансії, варіанти працевлаштування, профнавчання, про можливість визначення професійних інтересів, якостей, нахилів.

Методичні заходи та процедури забезпечення розвитку соціальної ідентичності безробітних з різними типами темпераменту

Зелінська Я. Ц., Степанковська С. Л.

Ідентичність розвивається в міру вирішення значущих соціальних проблем, прийняття значущих рішень, в ситуації соціального вибору і постає як динамічна організація потреб, здібностей, переконань та власної історії.

Виходячи з даних проведеного дослідження і досвіду роботи в центрі зайнятості по роботі з безробітними громадянами можна рекомендувати наступне:

1. У роботі з відвідувачами центру зайнятості повинен застосовуватися диференційований (індивідуальний) підхід. Клієнти центру зайнятості повинні пройти тестування на приналежність до типу темпераменту, тестування на рівень соціальної адаптації, фрустрації і самооцінки; робота з ними повинна вестися з оглядом на ресурсний стан особистості.

2. Як наслідок, є сенс поділити всіх зареєстрованих безробітних або на дві групи (меланхоліки – всі інші), або на чотири групи (меланхоліки – сангвініки – флегматики – холерики) згідно з типом їх темпераменту і психічного ресурсного стану для пошуків нової роботи. У будь-якому випадку, відділяється група меланхоліків (варіант з двома групами) – їх адаптація стабільно низька, фрустрація зростає, соціальна самооцінка йде від низької до дуже низької, ресурси особистості за визначенням невеликі, тому з цією «групою максимального ризику» варто працювати у першу чергу.

При виділенні більше груп є сенс відділити холериків – їх соціальні адаптація і фрустрація дуже сильно коливаються, амплітуда змін самооцінки гранична, від ейфорії до суїциду, тому їх варто відділити в спеціальну групу («групу великого ризику»). Сангвініків і флегматиків в принципі можна організувати в одній групі («групі мінімального ризику»), оскільки їх самооцінка достатньо стабільна, а ресурси особистості достатньо великі, щоб фрустрація стабільно падала, а соціальна адаптація до пошуку роботи планомірно зростала.

3. Відповідно, до роботи з цими групами повинен застосовуватися диференційований (індивідуальний) підхід, пов'язаний із специфікою їх психологічних станів і динамікою змін цих станів.

Стимулом для максимального самовдосконалення особистості може стати тренінг особистісного зростання.

Цільова аудиторія: безробіті громадяни, клієнти ЦЗ.

Кількість учасників: до 16.

Ведучий: психолог, який володіє навичками проведення тренінгу, також має теоретичну базу, на якій будується тренінг.

Тривалість: 12 годин: 4 дні по 3 години.

Мета: корекція індивідуально-психологічних факторів соціальної ідентичності безробітних.

Задачі тренінгу:

- усвідомлення учасниками власних типів темпераменту та моделей реагування у ситуаціях працевлаштування;

- розвиток навичок використання оптимальних способів поведінки і взаємодії на практиці;

- ознайомлення з правилами асертивної поведінки та їх тренування;

- пошук внутрішніх ресурсів, як енергії для втілення професійних планів;

- асиміляція отриманої інформації на тренінгу та її закріплення.

Змістова частина програми занять

№ з/п	Основні питання	Форма занять	Тривалість (хв.)
<i>Перший день</i>			
1.	Вступ. Ознайомлення учасників з метою тренінгу.	1. Вправа «Знайомство». 2. Оформлення карток-візиток 3. Ознайомлення з правилами групи.	10 10 10
2.	Основна частина. Зняття емоційної напруги і створення сприятливого мікроклімату у групі.	1. Інтерв'ю. 2. Мої добрі справи. 3. Відверто кажучи.	15 25 15
3.	Виявлення особливостей темпераменту. Мотивація до активної поведінки на ринку праці.	1. Проведення опитувальника Айзенка. 2. Міні- лекція. 3. Усвідомлення мотиву. 4. Я тебе пам'ятаю.	20 15 25 15
4.	Підведення підсумків	1. Бесіда. 2. Зворотній зв'язок.	10 10
<i>Другий день</i>			
5	Усвідомлення власної поведінки подолання труднощів при працевлаштуванні	1. Реконструювання 3-х стресових ситуацій. 2. Активізація. 3. Мій спосіб подолання стресової ситуації.	20 10 20
6.	Особливості опрацювання вакансій, що пропонуються: - роботодавцями; - службою зайнятості; - ЗМІ; - мережею Інтернет; - кадровими агенціями; - на масових інформаційних заходах; - неформальними джерелами; - родичами, знайомими, друзями. Переваги та недоліки кожного джерела інформації.	1. Інтерактивна вправа. 2. Екскурсія по центру зайнятості. 3. Знайомство з роботою сектору самостійного пошуку вакансій. 4. Обговорення.	40

7.	Розширення уявлення про способи самоаналізу і самокорекції у сфері спілкування.	1. Зламаний телефон. 2. Який я у спілкуванні? 3. Як укріпити свою комунікативність. 4. «Як слово наше відгукнеться...»	15 20 15 10
8.	Підведення підсумків	1. Бесіда. 2. Зворотній зв'язок.	10 10
<i>Третій день</i>			
9.	Підготовка стислої позитивної інформації про свої професійні якості.	1. Міні-лекція. 2. Інтерактивна вправа «Похвали себе».	15 10
10.	Складання макету резюме здобувача вакансії.	Робота в групах.	30
11.	Супровідний лист до резюме.	Міні-лекція.	25
	Ознайомлення з принципами взаємодії з другими людьми, врахування їх думки	1. Мої права. 2. Індивідуальне сприйняття. 3. Хто Я? 4. Моє відображення.	20 20 15 15
12.	Підведення підсумків. Рекомендації з отримання індивідуальної допомоги у написанні резюме.	Резюмування, відповіді на запитання.	20
<i>Четвертий день</i>			
13	Пошук внутрішніх ресурсів для втілення професійних планів	Міні-лекція.	15
14.	Наявність цілей у майбутньому, осмисленість життєвої перспективи, інтерес до життя	1. Сам собі режисер. 2. Я тебе розумію. 3. Чарівний капелюх. 4. Комісійний магазин.	25 20 15 15
15.	Визначення і обговорення уявлення учасників щодо самовизначення в професійному просторі	1. Комісійний магазин 2. Марсіанці. 3. Груповий портрет. 4. Аплодисменти по колу.	25 25 15 20
17.	Підведення підсумків	1. Бесіда. 2. Зворотній зв'язок.	10 10

**Методична система роботи з формування та розвитку
конкурентоспроможності безробітних
з різними рівнями самооцінки**

Дорожкін В. Р., Бондаренко Т. М.

При розробці методичної системи формування конкурентно-спроможності особистості безробітного на основі реальної самооцінки ми ставили наступні завдання:

- створити загальну методичні систему роботу з особами, що звернулися до центру зайнятості, для формування реальної самооцінки як чинника конкурентоспроможності особистості
- обґрунтувати методи і форми психологічної роботи з безробітними.

Розвиток конкурентоспроможної особистості – це розвиток рефлексивної особистості з позитивним психоенергетичним потенціалом, здатної організувати, планувати свою діяльність і поведінку в динамічних ситуаціях, особистості, яка володіє новим стилем мислення, нетрадиційними підходами до розв’язання проблем, адекватним реагуванням у нестандартних ситуаціях.

У процесі формування самооцінки особистості виділяємо операціонально-діяльнісний й особистісний аспекти, а також самооцінку результату та потенціалу.

Операціонально-діяльнісний аспект пов’язаний з оцінкою себе як суб’єкта діяльності, він виявляється в оцінці свого професійного рівня (сформованості вмінь і навичок) та рівня профкомпетентності (системи знань).

Особистісний аспект професійної самооцінки представлений оцінкою власних особистісних якостей стосовно ідеалу образу «Я-професіонал». Самооцінка результату пов'язана з оцінкою досягнутого результату діяльності і відображає задоволеність досягненнями. Самооцінка потенціалу пов'язана з оцінкою власних професійних можливостей та відображає віру в себе та впевненість у власних силах.

Етапи реалізації методичної системи: постановка мети – планування роботи – констатувальний експеримент – організація роботи – реалізація – рефлексія.

Розроблена нами методична система формування самооцінки як чинника конкурентоспроможності характеризується наступними властивостями:

1. *Цілісність* – внутрішня єдність даного об'єкта і обмеженість, відносна відособленість від інших об'єктів. Запропонована модель володіє специфічними закономірностями функціонування і розвитку.

2. *Структурність* – система складається із певної кількості елементів (склад) і має певну структуру (взаємне розміщення окремих елементів, взаємопов'язаних між собою).

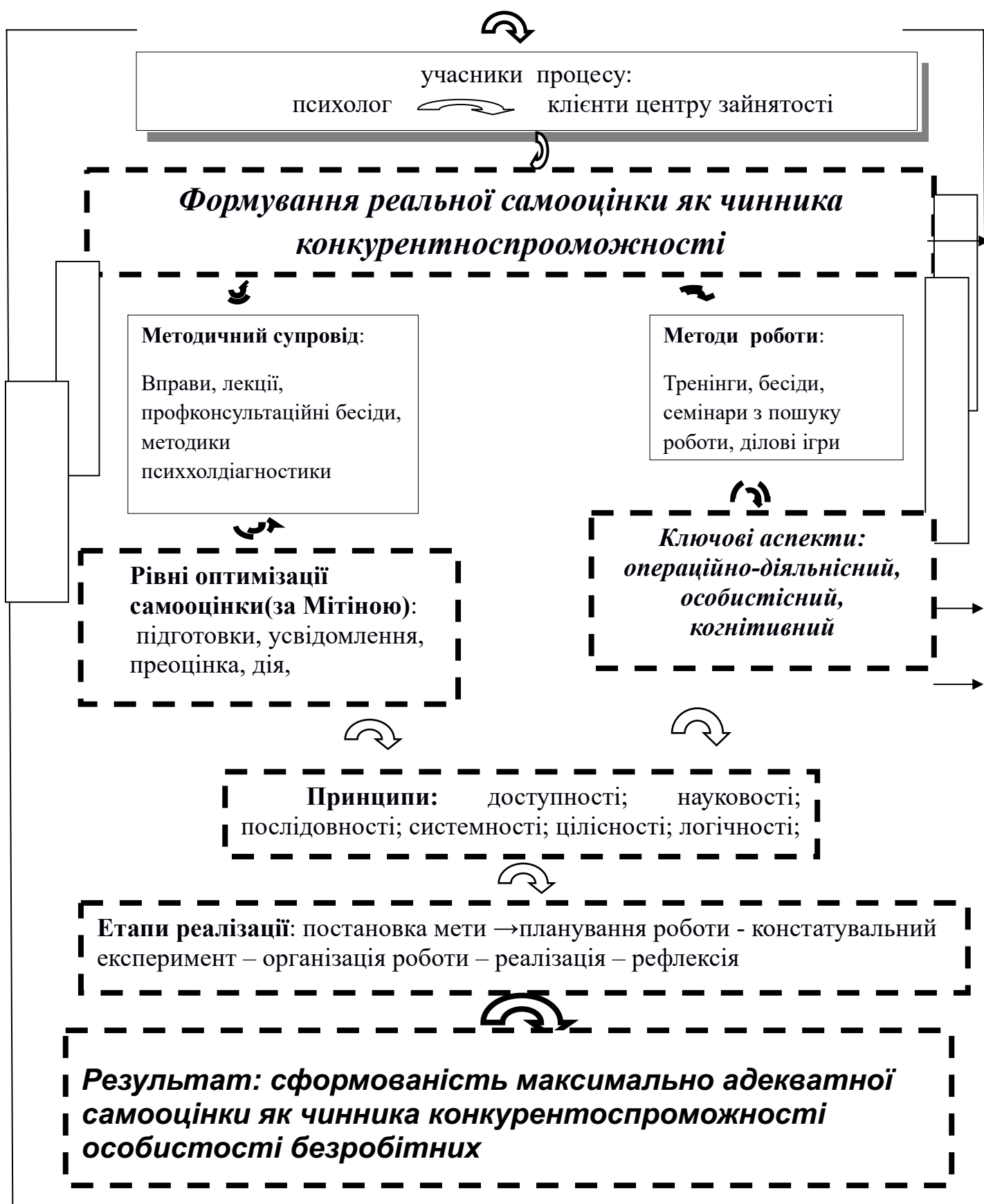
3. *Складність* – включає велику кількість елементів і зв'язків, які можуть бути змінені чи навіть втрачені без помітних змін у функціонуванні системи.

4. *Організованість* – система характеризується внутрішньою упорядкованістю і відносною стабільністю взаємозв'язків між елементами.

В своїй діяльності ми виходили із розуміння методичної системи, як такої, в якій здійснюється психологічний процес. Тому методична система представлена двома блоками:

1. *дидактичне завдання* – мета і зміст роботи;
2. *технологія роботи* – як реалізується система.

Система роботи з формування та розвитку конкурентоспроможності особистості безробітного



Програма тренінгу з формування і розвитку самооцінки як фактору розвитку конкурентоспроможності безробітних на ринку праці

Мета тренінгу: сприяння в створенні ефективної стратегії пошуку роботи для учасників і отримання ними практичних навичок пошуку роботи.

Завдання тренінгу:

1. Адаптація учасників до нової соціальної ролі.
2. Мотивація на активний пошук роботи.
3. Створення стратегії пошуку роботи.
4. Тренування навичок активного пошуку роботи.

Заняття 1.

Мета: прийняття себе в соціальній ролі безробітного, психологічна адаптація до неї.

Завдання:

1. Знайомство членів групи з тренінговою формою занять.
2. Вивчення проблематики, пов'язаної з пошуком роботи, в учасників групи.
3. Встановлення робочих відносин всередині групи.
4. Актуалізація емоцій, пов'язаних із положенням безробітного.
5. Формування впевненості у можливості розв'язання проблем.

Форми роботи: ігрові вправи на зняття напруги, знайомство, створення працездатності; групові дискусії, призначені для зняття страхів вираження власної думки в групі; вправи в малих групах; завдання, спрямовані на вивчення проблематики, пов'язаної з пошуком роботи в даному регіоні; завдання на актуалізацію минулого професійного досвіду; теоретичний матеріал про тренінг та про психологічні особливості переживання ситуації безробіття.

Заняття 2.

Мета: пошук резервів для досягнення цілей працевлаштування.

Завдання:

1. Корегування агресивних почуттів; «Навіщо нас сюди зібрали»; «Все це нісенітниця» .
2. Формування позитивного ставлення до самого себе.
3. Формування вміння адекватної оцінки і презентації свого професійного досвіду.
4. Формування вміння ставити перед собою цілі пошуку роботи, оцінювати їх і визначати пріоритети в досягненні поставлених цілей.

Форми роботи: вправи, що дозволяють відреагувати агресію та знизити напругу; вправи, спрямовані на виявлення статусу членів групи; завдання, спрямовані на вивчення самого себе, актуалізацію своїх емоційних переживань, пов'язаних зі станом безробітного; вправи на особистісне зростання; робота в групі без поділу на малі групи; вправи, спрямовані на формування позитивного зворотного зв'язку від учасників групи для кожного; вправи комунікативного плану, спрямовані на вміння структурувати інформацію.

Заняття 3.

Мета: вивчення конкретних методів і методик пошуку роботи.

Завдання:

1. Переконати групу в тому, що при пошуку роботи резюме необхідно так само, як і трудова книжка.
2. Навчання методам та прийомам складання і використання резюме.
3. Формування плану пошуку роботи з використанням резюме.
4. Телефонні переговори з роботодавцем.

Форми роботи: вправи на концентрацію уваги; теоретичний виклад матеріалу про методи пошуку роботи і складання резюме; групові дискусії, присвячені найбільш ефективним способам використання резюме; вправи, спрямовані на формування комунікативних навичок; ольові ігри (наприклад, «Телефонні переговори»).

Заняття 4.

Мета: освоєння прийомів успішної поведінки під час проходження співбесіди з роботодавцем.

Завдання:

1. Формування комунікативних навичок, необхідних для успішного проходження співбесіди з роботодавцем.
2. Зняття страхів перед співбесідою з роботодавцем.
3. Формування ефективної стратегії підготовки до співбесіди з роботодавцем.
4. Відпрацювання практичних навичок підготовки та проходження співбесіди.

Форми роботи: теоретичний виклад матеріалу, присвяченого особливостям проходження співбесіди з роботодавцем; рольові ігри; вправи на формування комунікативних навичок; вправи на формування зворотного зв'язку.

Заняття 5.

Мета: закріплення отриманих в ході попередніх занять навичок, узагальнення та опрацювання виконаної роботи.

Завдання:

1. Формування зворотного зв'язку для учасників групи.
3. Закріплення найбільш ефективних способів поведінки.
4. Формування позитивних поглядів на перспективи працевлаштування.

Форми роботи: рольові ігри; вправи на формування позитивного зворотного зв'язку; вправи на формування позитивного образу майбутнього; вправи на завершення роботи групи; оцінювання результатів роботи, рефлексія.

Тренінгове заняття на тему

«Гармонія з почуттями. Формування емоційної стабільності»

Мета: гармонізувати внутрішній світ учасників; розвивати позитивне мислення; формувати адекватну самооцінку; вміння приймати рішення; сприяти зняттю психоемоційного напруження.

Повідомлення теми і мети заняття.

Доброго дня всім! Я рада вас бачити на нашому тренінговому занятті. Сьогодні ми з вами спробуємо дещо заглянути в свій внутрішній світ, спробуємо бути майстром свого життя – жити в гармонії із собою та світом, і налаштуватися на позитивне світосприйняття.

Тема нашого тренінгу «Зроби з лимону лимонад».

Вправа «Привітання».

Кожному учаснику пропонується привітати всіх, назвати своє ім'я на тренінгу і власні позитивні якості, що починаються з літер ініціалів. Наприклад, Петренко Тетяна Борисівна – працююча, товариська, бадьора. Усі вітаються і представляються по колу.

Правила групи.

Всі учасники разом з допомогою тренера складають правила для ефективної роботи на занятті.

Вправа «Стакан із водою».

Присутнім пропонується подивитися на стакан, заповнений наполовину водою, і розповісти про те, що вони бачать перед собою: наполовину повний стакан чи наполовину порожній? Деякі присутні скажуть, що стакан наполовину повний (це оптимісти), а хтось – наполовину порожній (песимісти).

Питання: Як ви вважаєте, чому у вас різні відповіді на одну і ту ж річ?

Чому так стається, і взагалі, чи важливо для життя кожної людини, ким бути – оптимістом чи песимістом?

Узагальнення. Відмінність полягає в тому, що кожна людина оцінює свої дії, себе, інших людей по-різному. Одні думають позитивно, інші – негативно. Що позитивніше людина налаштована стосовно себе і інших – то краще складається її життя, і навпаки. То ким краще бути?

Оптиміст об'єктивно оцінює себе і власні можливості. Якщо він помічає в собі відсутність певних здібностей, то не засмучується, а просто спрямовує власні сили на ті сфери діяльності, в яких його таланти можуть розкритися повніше. Він щиро вірить у перемогу, і в цьому вся його суть – налаштована на перемогу підсвідомість лише виконує закладену в неї програму. Оптимізм – це світосприйняття, що характеризується бадьорістю, вірою в майбутнє, схильністю в усьому бачити добрі, світлі сторони. Саме оптимізм допомагає людині гідно витримати складні етапи життя, продовжувати жити і творити. Тому це і є важливою якістю людини, котра свідомо націлює своє життя на успіх.

Вправа «Плюси і мінуси».

Учасникам пропонується вигадати і описати приклади двох життєвих подій – хорошої і поганої. Потім всі об'єднуються у підгрупи по три-чотири учасника і розповідають свої приклади. До кожної з цих подій придумують по три позитивні і негативні моменти. Через 10 хвилин представники від кожної групи озвучують приклади подій, також хороші і погані наслідки.

Наприклад, приклади хороших подій: новий комп'ютер, переїзд, відпочинок на річці, день народження, подарунок, мрія здійснилася, учні привітали. Поганих: вимкнули світло, підвищилися ціни на ..., по дорозі на роботу впали, забили коліно, зламалася побутова техніка.

Питання: Від чого залежить наше життя, успіхи, невдачі, щастя? Лише від життєвих подій? До чого призводить таке однобоке сприйняття?

Висновки. Певну частину життєвих подій можна однозначно віднести до хороших чи поганих, але їм більшості притаманні як позитивні, так і

негативні сторони. Та часто ми помічаємо тільки щось одне, особливо важко помітити позитивне в негативних подіях.

Шекспір говорив, що немає нічого ні доброго, ні поганого, тільки наша уява робить події такими. Коли доля дає вам лимон, намагайтеся зробити з нього лимонад. Найважливіше в житті полягає в тому, щоб максимально використовувати свої успіхи. Кожен дурень здатен на це. Справді важливим є вміння скористатися втратами. Це потребує розумових зусиль, в цьому і полягає відмінність між розумною та нерозумною людиною.

Авраам Лінкольн якось заявив: «Більшість людей є щасливими настільки, наскільки вони вирішили ними бути».

Руханка «Колода карт».

Учасники сидять у колі. Ведучий пропонує помінятися місцями тим, хто:

- має у своєму імені літеру «А»;
- народився влітку;
- у своєму одязі має чорний колір;
- любить дивитися бойовики;
- любить дивитися комедії;
- любить співати під карооке;
- у кого вдома живуть домашні тварини.

Вправа «Синя пташка»

Учасникам пропонується зручно сісти, заплющити очі й уявляти те, що говоритиме тренер.

Одного разу синя пташка зненацька влетіла у вікно вашої кімнати і потрапила у пастку. Щось у цій пташці вас приваблює, і ви вирішили залишити її в себе. Але, на ваш подив, наступного дня пташка змінює колір із синього на жовтий! Ця незвичайна пташка змінює кольори щоночі: вранці третього дня вона яскраво-червона, а на четвертий день стає зовсім чорною. Якого кольору пташка, коли ви прокидаєтесь п'ятого дня?

Перед кожним учасником на столі – малюнок пташки, який необхідно розфарбувати, зобразивши пташку на п'ятий день.

Інтерпретація. Пташка, яка влетіла до кімнати, комусь здається символом удачі, когось змушує непокоїтися про те, що щастя буде нетривалим. Реакція людини демонструє, як вона реагує на труднощі й невизначеність у реальному житті. Ті, хто побачив, що пташка залишиться чорною, сприймають життя песимістично і схильні вважати, що, якщо ситуація одного разу погіршилася, то вона вже ніколи не нормалізується. Ті, хто сказав, що пташка знову стала синьою, оптимісти, які вірять у те, що життя – суміш гарного й поганого, і не слід боротися з цією реальністю. Оптимісти сприймають неприємності спокійно й дозволяють життю тривати без зайвого занепокоєння та стресу. Такий погляд дає змогу благополучно переносити хвили нещастя і протистояти їм. Ті, хто відповів, що пташка була білою, під тиском поведуться спокійно й рішуче. Вони не витрачають часу на хвилювання й нерішучість, навіть коли ситуація розвивається не на їхню користь. Тих, у кого пташка стала золотою або іншого кольору можна описати словом «сміливий». Однак потрібно пам'ятати, що межа між сміливістю і нерозсудливістю дуже тонка.

Висновки. Кожна людина прагне радості та щастя, а надійний шлях до неї – контроль над думкою. Щастя залежить не так від зовнішніх чинників і обставин, як від внутрішніх думок, не від того, що у вас є, чи хто ви є, не від того, де ви живете і ким працюєте. Почуття щастя чи нещастя залежить від стану розуму. Так, дві різні людини, перебуваючи у тому самому місці, роблячи ту саму справу, володіючи приблизно однаковою сумою грошей, можуть по-різному почуватися: одна – нещасною, інша – щасливою. Чому? Через різні переконання.

Тож стежте за своїми думками – вони стають словами, стежте за своїми словами – вони стають вчинками, стежте за своїми вчинками – вони стають характером, стежте за своїм характером – він визначає вашу долю.

Байка «Про мужність ризикнути, спробувати».

Король запропонував своїм синам випробування, щоб обрати серед них гідного зайняти важливу посаду при дворі. Він підвів їх до дверей у віддаленому кутку саду. Двері були великі і, здається, вросли глибоко в землю. «Хто з вас може відчинити ці кам'яні двері?» – спитав король.

Один за одним сини виходили вперед, оцінюючи оглядали двері, промовляли: «Ні», відходили. Інші, почувши, що кажуть їхні попередники, взагалі не наважувалися на випробування. Тільки останній з синів підійшов до дверей, уважно роздивився їх, доторкнувся, спробував зрушити. Нарешті сильно смикнув – і двері відчинилися. Воно не були замкнені, необхідно було тільки бажання усвідомити це та мужність рішуче діяти.

Король сказав: «Ти отримаєш посаду при дворі, тому що не покладався лише на те, що бачив і чув, а сподівався на особисті сили та ризикнув спробувати».

Питання: Чому інші люди не змогли відчинити двері? Завдяки чому останньому сину вдалося їх відчинити?

Висновки. Дуже багато людей не досягають того, чого хочуть, через свій страх дій або провалу. Лише той досягне успіху, вважатиметься щасливцем долі, хто доклав багато зусиль, праці, наполегливості, не боявся ризикнути і спробувати. Тож просіть у життя більшого. Прагніть кращого! І тоді, можливо, не все вам вдасться, але ж якась частина з того, про що ви мріяли, обов'язково збудеться.

Перегляд відео ролика «Твоє життя залежить від тебе».

Підведення підсумків.

- Які враження, думки виникали під час практикуму?
- Що нового та цікавого дізналися для себе?
- Який досвід отримали?
- Які відчуття та який настрій у вас викликав цей захід?

Психокорекція Я-концепції безробітних засобами психологічного тренінгу

Пріб Г. А., Петровська Н. В.

В групі тренінгу безробітні підбираються в такий спосіб:

- клієнти з проблемою: як боротися з невпевненістю в собі; як краще представити себе роботодавцю; як зняти напругу та інше. Такі проблеми частіше виявляються в ході індивідуальної профконсультації;
- підбір клієнтів, що тривалий час знаходяться на обліку без особливих надій на працевлаштування, і їх запрошують на тренінг;
- при проведенні інформаційних консультацій з поставленими на облік дається інформація про соціально-психологічний тренінг;
- група є відкритою, постійне поповнення дає можливість піднімати нові проблеми, питання.

Мета тренінгу – формування навичок впевненої поведінки безробітних на ринку праці, підвищення самооцінки та мотивації до пошуку роботи, розвиток комунікативних здібностей, подолання страху та допомога ефективно працевлаштуватись в майбутньому.

Під час тренінгу учасники виконують різні вправи та практичні завдання, розглядають помилки при виборі професії, визначають улюблену роботу, яка в майбутньому буде перспективною.

Учасники тренінгу навчаються як правильно зорієнтуватися на ринку праці, виявити труднощі у вирішенні проблем власної зайнятості та визначити шляхи їх подолання.

Рекомендації з проведення тренінгу. Робота починається з роз'яснення мети тренінгу, узгодження організаційних моментів, встановлення принципів, правил роботи.

На першому етапі тренінгу відбувається знайомство з членами групи; подолання скутості й напруженості учасників, формування мотивації в придбанні навичок поведінки при працевлаштуванні та виявлення власних «слабких» місць, а також необхідність звернення до своїх «сильних» сторін (ресурсів внутрішнього Я).

Слід мати на увазі, що висловлені зауваження учасників за підсумками цього дня тренінгу часто пов'язані в основному з процесом адаптації до нової форми роботи в групі, що цілком природно.

На початку *другого етапу тренінгу*, мета якого – формування навичок самопрезентації, слід уважно проаналізувати підсумки зворотного зв'язку учасників, що стосуються їх запитів і очікувань з цієї тематики. Це дозволить спеціалістам більш точно скорегувати план тренінгу.

Рекомендується під час проведення вправ звертати увагу учасників на можливість використання спілкування як інструменту для відкриття свого Я; усвідомлення своїх слабких місць при самопрезентації, формування навичок структурування своєї промови під час самопрезентації; набуття досвіду самоспостереження.

Необхідно звертати увагу учасників на вдалі «знахідки» самопрезентації в ході виконання вправ, узагальнювати їх у вигляді «банку знахідок», який буде поповнюватися протягом тренінгу, і може бути використаний учасниками надалі.

Пропонується: письмово фіксувати на початку дня запити і очікування учасників, так як кожним учасником проговорюються свої особисті цілі. По можливості регламентувати кількість учасників у групі - не більше 16 осіб.

Можна давати учасникам домашнє завдання: «спостерігайте, де це можливо (телебачення, радіо та ін.), ситуації, в яких присутні елементи самопрезентації, фіксуйте сильні і слабкі сторони дій людини».

На третьому, заключному, етапі тренінгу спеціалістам варто звернути увагу учасників на створення образу і девізу свого «впевненого Я»; формування і підкріплення навичок впевненої поведінки в нестандартних ситуаціях; розуміння мотивів поведінки інших; вселення упевненості, що такої поведінки можна навчитися, а неупевненість у собі – подолати.

На завершення тренінгу запропонувати учасникам вести щоденник спостереження та аналізу власної поведінки у ситуаціях, що вимагають впевненої поведінки та успішної самопрезентації.

Програма тренінгу. Ефективність працевлаштування багато в чому залежить від вміння «продати себе» потенційному роботодавцю. Однією з основних психологічних складових успішності при влаштуванні на роботу є активна і впевнена поведінка претендента. У тренінгу визначено кілька основних напрямків: звернення до ресурсів внутрішнього Я; формування навичок самопрезентації; формування та закріплення навичок впевненої поведінки. Ці напрямки визначають теми кожного з трьох блоків тренінгу.

Перший блок. Знайомство, інформування про цілі і завдання, правила участі у тренінгу. *Вправи:*

1. «Сніжний ком» (знайомство з аудиторією; установлення контакту).
2. «Три кола» (зображення трьох складових власного життя – минулого, сьогодення, майбутнього – у формі символічних кіл).
3. «Всесвіт мого Я» (символічне зображення системи цінностей).
4. «Події мого життя» (символічне зображення лінії життя і розміщення на ній основних подій).
5. «Метафора кар'єри» (метафоричне зображення професійного, кар'єрного росту, створення образів та їх обговорення).
6. «Цінності життя» (вибір смислових професійних цінностей і співвіднесення їх із системою життєвих цінностей).
7. «Процес навчання» (структурування системи отримання знань про професійну діяльність: від інших, зі свого досвіду, сфера незнання, плани).

Другий блок. Вправи:

1. «Куля бажань» (спонукання до прояву уваги один до одного).
2. «5 слів» (скласти рекламне оголошення із заданих слів).
3. «Герб, девіз, образ» (створити резюме, рекламне оголошення у вигляді девізу, герба тощо).
4. «Дзеркало» (невербальне відображення емоційного стану партнера в заданій ситуації, можливої при працевлаштуванні).
5. «Тиснява» (подолання фізичного опору групи в умовній ситуації).
6. «Мені подобається...» (розвиток вміння думати й говорити про себе в позитивному ключі).
7. «Коло субособистостей» (виявлення позитивно спрямованих субособистостей, що відповідають бажанням; розвиток саморозуміння).

Третій блок. Вправи:

1. «Комісійний магазин» (формування навичок самоаналізу і самокритики; виявлення значимих особистісних якостей; поглиблення знань про себе та про іншого через взаєморозкриття якостей).
2. «Позитивна оцінка» (розповідь про улюблену річ, улюблену справу і пов'язані з ними переживання).
3. «Три стани» (демонстрація можливих варіантів поведінки в заданих ситуаціях, пов'язаних з працевлаштуванням).
4. «Самопідтримка» (написати позитивне висловлювання про себе).
5. «Вчимося на помилках» (виконується в групах по 3-4 особи. Необхідно розповісти історію зі свого життя про власну помилку).
6. «Я кажу тобі спасибі!» (Написати лист подяки людині, якій свого часу не вдалося висловити вдячність).
7. «Мудра порада» (записати пораду внутрішнього голосу за підсумками занять).

Психологічні рекомендації безробітним щодо роботи над самооцінкою

Пріб Г. А., Швець Т. М.

Використовуючи досвід багатьох соціальних служб у тому числі зарубіжних, можна запропонувати наступні рекомендації безробітним щодо роботи над самооцінкою:

1. Спробуйте докорінно переоцінити своє положення, як людини що в даний час не має роботи. Перестаньте думати про одне й теж – що у Вас не має роботи. Сприймайте це, як факт минулого. Зайві турботи, нервування тільки зашкодять. Побережіть нерви! Ваша ситуація не безвихідна, вона тимчасова. Нарешті з'явилась можливість змінити звичний рутинний спосіб життя. Подумайте над тим, що нова робота, яку при допомозі центру зайнятості неодмінно знайдете, може виявитись навіть кориснішою, цікавішою і на ній для Вас відкриються якісь нові можливості. З часом неприємності забудуться і Ви переконаєтесь, що головне в житті не тимчасова відсутність роботи, а дещо інше. Хай Вас не пригнічує, що Ви поки що без роботи. Ви отримали можливість наблизити до істини Ваші оцінки в житті.

2. Є простий але ефективний спосіб боротьби зі стресом. Якщо Ви поки не можете змінити ситуацію, яка Вас непокоїть, змиріться з нею. Чим більше будете хвилюватись, що не маєте роботи, тим більше прирікаєте себе на нові страждання, своєрідне психологічне самокатування. Не робіть цього! Ситуація вимагає зробити вибір, визначивши, що цінніше, дорожче - сьогоднішні тимчасові турботи, чи здоров'я, навіть життя, яке стрес ставить під загрозу. Не драматизуйте положення, в якому опинились. Спробуйте скористатись індійською мудрістю: «Розумний хотів перебудувати світ, мудрий - вирішив перебудувати себе.»

3. Відкладіть на деякий час проблему Вашого працевлаштування, переключившись на щось інше. Зробіть собі подарунок, зайнявшись деякий час тільки тим, чим Вам бажається. Це може бути цікаве заняття, на яке раніше не вистачало часу. Завжди є людина, що потребує чиеїсь допомоги.

Переключіть енергію на допомогу ближньому, чи дальньому, і Ви не тільки зробите добру справу, а і допоможете собі - вийдете з пасивного стану, активізуєте себе, бо творити добро завжди приємно.

Як сказав поет : «Що сховав, те ти втратив. Що віддав -- усе твоє!» Якщо у Вас є бажання, використайте час для навчання, отримання нових знань, навичок. Це знадобиться в пошуках нової сфери діяльності. Не нехуйте можливістю оволодіти новою професією, на яку є попит на ринку праці. Використовуйте будь-яку можливість для підвищення кваліфікації.

4. Ще і ще раз продумайте питання перепідготовки і можливої зміни професії, якщо робота за попередньою втратила перспективу. Погоджуйтесь на перенавчання, добре зважте, чи підходить Вам нова робота і чи відповідає вимогам Ви. При цьому майте на увазі, що наявність кількох професій значно підвищує Вашу конкурентоспроможність на ринку праці.

5. Не послабляйте волі. Мобілізуйте все на боротьбу з труднощами. Не ламайте життєвих звичок, стереотипів поведінки, зберігайте контакти з друзями. Частіше пригадуйте свої успіхи, досягнення в минулому, продумайте, як їх можна було б використати у нинішній ситуації.

6. А тепер, зосередившись, киньте долі виклик і шукайте роботу. Готуйтеся до бесід з новими роботодавцями, збирайте факти на свою користь. Не намагайтесь будь-що знайти рівноцінну роботу. Погоджуйтесь на менш оплачувані роботи, бо в умовах економічної кризи не можна нехувати ніякими пропозиціями.

Не уникайте разових заробітків, громадських робіт. Будьте готові на додаткову роботу. Якщо у Вас є інша професія, активно це використовуйте.

Сподіваючись на допомогу центру зайнятості, не втрачайте і власної ініціативи в пошуках роботи. З'ясувавши ситуацію на ринку праці, шукайте роботу системно, а не від випадку до випадку.

Складайте план пошуку роботи, дотримуйтеся його. Щоб у майбутньому знову не залежати від роботодавців, спробуйте відкрити якусь власну справу, нехай невелику, але конкурентоздатну.

Для того, щоб досягти успіху та кар'єрного росту, необхідно, перш за все визначити мету, а потім крок за кроком йти до неї. Вправи, які можна використовувати під час групових занять щодо корекції самооцінки безробітних.

Вправа «Зміни в житті». Час виконання: 5 хв. Пропонується назвати зміни, які відбуваються з людиною, котра успішно працевлаштовується. Всі думки записуються на фліп-чарті і обговорюються. Важливо проаналізувати і показати всі позитиви.

Вправа «Яку саме роботу я хочу отримати?». Час виконання: 10 хв.
Метод проведення: індивідуальна робота в робочих зошитах.

Молоді люди заповнюють у робочих зошитах табличку, записуючи свої бажання щодо певних видів роботи, зіставляють зі своїми можливостями, рівнем освіти, а також зі шкалою «Барометра професій» (з урахуванням особливостей по кожному району).

Вправа «Долаємо перешкоди», або «Як подолати перешкоди в працевлаштуванні?». Час виконання: 25 хв. *Метод проведення:* робота в малих групах, презентація.

а) Учасники об'єднуються в малі групи і працюють над завданням: «Проаналізувати всі фактори, які перешкоджають успішному працевлаштуванню молодої людини, та записати відповіді на аркуші паперу». Запис ведеться на аркуші формату А3, і кожна група презентує свою роботу.

б) Після презентації тренер разом з усіма учасниками в загальному колі аналізує можливі шляхи подолання перешкод. Особливу увагу варто приділити тим факторам, які залежать від самої людини: невідповідний рівень освіти, пасивність, зневіра, відсутність професії, низька кваліфікація, неправильна орієнтація у виборі професії, необізнаність з тенденціями на ринку праці.

Вправа «Ваша невідома зона». Керівник читає перелік слів, а учасники за методом «вільних асоціацій» пишуть перше, що спадає їм на думку. Потім письмові відповіді обмірковуються і робляться висновки про людину, як про особистість: про її риси, потреби, страхи, турботи.

Висновки робить людина сама про себе. Якщо людина не відчуває дискомфорту, вона може поділитися своїми відповідями з членами групи, попросити їх посприяти в описі того, що людина дізналася про себе.

Вправа дає можливість поглибити обізнаність у тих аспектах власного «Я», що належать до невідомої зони. Доцільно використовувати наступні поради для корекції самооцінки:

- перестаньте порівнювати себе з іншими;
- не будьте залежними від думок, дій чи почуттів інших людей;
- навчіться аналізувати ситуацію, що склалася, та робити відповідні висновки;
- припиніть сварити та повчати себе;
- цінують та розвивайте у собі хороші сторони;
- звертайте увагу на власні сильні сторони;
- прийміть у собі власні слабкі сторони, не мучте себе через їх наявність та неможливість змінити;
- відмовтесь від самоприниження у всіх його проявах;
- оберіть для себе чіткі цілі, досягнення яких на даний момент не є дуже важким;

- згодом складність цілей підвищуйте;
- будьте впевненим у собі;
- приймайте всі привітання та компліменти словами «дякую», «спасибі»;
- не соромтесь висловлювати власну думку;
- не погоджуйтесь із людьми, подіями, ситуаціями, які принижують вашу гідність та примушують вас відчувати власну неповноцінність;
- використовуйте семінари, тренінги, книги, відео та аудіо записи для збагачення самосвідомості;
- намагайтеся спілкуватися і з позитивними, активними, гармонійними людьми, які готові вас підтримати;
- використовуйте афірмації, для підвищення самооцінки;
- сформулюйте список ваших позитивних рис (не менше 20-ти), запишіть їх та періодично перечитуйте;
- почніть більше віддавати іншим (власного часу, уваги, турботи, підтримки, допомоги);
- старайтеся займатись тим, що вам подобається;
- дійте, будьте активними у всьому;
- піклуйтеся про себе та полюбіть себе (кажіть собі компліменти, зробіть собі подарунок).

Самооцінку не слід розглядати як потребу в повазі до себе. Насправді, вона є більш фундаментальним почуттям – почуттям любові до себе самого.

Люди з високою самооцінкою здатні на глибоке співчуття до себе, навіть у ситуаціях невдачі. Маючи низьку самооцінку, людина бачить власну проблему там, де її немає.

Програми психологічної допомоги безробітним із депресивними станами

Пріб Г. А., Підліська М. Р.

Розроблено тематику програми психологічної допомоги безробітним із кризовими станами у процесі їх професійної перепідготовки.

Програма містить наступні теми:

1. «Пізнай нові умови праці»;
2. «Створи свій позитивний професійний імідж»;
3. «Життєво важливі цілі та їх реалізація»;
4. «Як здобувати нові знання та уміння»;
5. «Розвиток креативності»;
6. «Відповідальність за власний професійний саморозвиток»;
7. «Планування професійного майбутнього».

Корекційна робота включає в себе:

- психотерапевтичну роботу, яка передбачає групові заняття та індивідуальні консультації, засновані на когнітивній психотерапії А. Бека;
- дихально-релаксаційний тренінг.

Вибір форм, методів і засобів надання психологічної допомоги спрямовано на забезпечення психологічної стабільності, стійкості до стресу, формування конкурентоспроможності безробітних за адекватного сприйняття ринкових реалій, адекватної самооцінки, рефлексії власного досвіду, усвідомленого розуміння особистісної відповідальності за результати праці і власне майбутнє тощо.

Опитування безробітних після надання психологічної допомоги за даною програмою засвідчило, що переважна кількість (77,0 %) з них набула рівноваженості і спокою, впевненості у можливій професійній самореалізації в нових умовах праці тощо.

Основна мета проведеної психокорекційної роботи полягала в експериментальній перевірці ефективності програми психологічної допомоги безробітним із депресивними станами у процесі їх професійної перепідготовки.

Основними формами психологічної допомоги були індивідуальні та групові професійні консультації, психотерапевтичні сеанси із застосуванням прийомів оптимізації емоційного стану групи чи особистості безробітних, тренінгові заняття та вправи.

Аналізуючи отримані результати, можна зробити висновок, що реалізація програми психологічної допомоги сприяла пом'якшенню депресивних станів, в цілому – психологічній підготовці до нових умов трудової діяльності.

Професійна перепідготовка на основі застосування спеціально розробленої програми психологічної допомоги, що ґрунтується на виявленні особистісних проблем і депресивних станів безробітних, реальній самооцінці і рефлексії власного професійного досвіду, розвитку самостійності та креативності особистості у виконанні професійної праці, забезпечує підвищення рівня їх конкурентоспроможності на сучасному ринку праці.

Аналіз особистісних характеристик безробітних із кризовими станами у процесі формуального експерименту засвідчив, що професійна перепідготовка безробітних в експериментальних групах, у поєднанні з психологічною допомогою, сприяла психологічній стабільності та впевненості особистості у подальшій ефективній професійній самореалізації.

Безробітні стали адекватніше сприймати сучасні соціально-економічні умови, так само як усвідомлювати свої реальні особистісні та професійні можливості.

На цій основі визначено такі типи особистості безробітних із депресивними станами, як:

- тривожно-пасивний;
- депресивно-пасивний;
- конфліктний.

До перших двох типів належать безробітні, які переживають стреси, тривогу, різного роду депресії, а ситуацію безробіття розглядають як велике нещастя. Вони не здатні до сприймання допомоги, яка надається їм у службі зайнятості. Вони несміливі, слабкі, беззахисні, з низькою самооцінкою.

Втрата ними роботи призводить до того, що і так низька самооцінка ще знижується і безробітні все більше відходять від готовності до зміни ситуації, набуваючи почуття невпевненості, розпачу та зневіри.

На професійну перепідготовку вони покладають великі надії, але їхня реальна поведінка зводиться до опису власних проблем та переживань, скарг щодо погіршення студентів із близькими, соматичних розладів тощо.

Третій тип – конфліктний. Для цих безробітних характерним стилем взаємодії є вимога визнання власної правоти і підтвердження власних сподівань, а також нездатність сприймати інформацію, яка суперечить їх уявленням. Їхня самооцінка дуже завищена. Такі безробітні вважають себе дуже цінними фахівцями, яких інші не визнають і недооцінюють.

Психологічна допомога безробітним перших двох типів у процесі професійної перепідготовки спрямована на усунення стресового стану, тривоги, депресії та підвищення заниженої самооцінки.

Психологічна допомога безробітним третього типу здійснюється шляхом формування в них здатності адекватно оцінювати власні професійні можливості та досвід.

Методичні рекомендації щодо вирішення проблеми девіантної поведінки апліканта в ситуації безробіття

Пріб Г. А., Грищенко К. Є.

Основними механізмами корекції девіантної поведінки є: механізм катарсису (зовнішнього прояву емоцій), механізм емоційної розрядки (зовнішнього прояву активної діяльності або експресивних дій, що дають можливість розрядки агресії, але не пов'язаних із заподіянням шкоди); механізм емпатії (зовнішніх і внутрішніх проявів любові, дружби, прихильності); механізм перетрансформації негативних когнітивних переконань; механізм тілесноорієнтованого впливу; механізм несумісних реакцій (генерація позитивних емоцій, несумісних з девіантною поведінкою), механізм наслідування (демонстрація неагресивних моделей).

Профілактична та корекційна робота з безробітними визначалася наступними завданнями:

1. Підвищити рівень соціальної толерантності на основі формування системи морально-релевантних цінностей.
2. Навчити стратегіям самоконтролю і морального саморегулювання (конкретні навички прийнятного реагування агресії, прийоми фізичного і психологічного мінімуму з метою оптимізації психологічного стану), сформувати усвідомлений підхід до застосування методу генерації позитивних емоцій.
3. Навчити стратегіям соціально-когнітивного аналізу ситуацій. Розвивати здатності передбачати наслідки власних вчинків, співвідносити їх з соціальними очікуваннями «значущих інших».
4. Навчити стратегіям рефлексивного самоаналізу.

5. Навчити стратегіям ефективної комунікації (мистецтва зробити комплімент і піднести подарунок; вміння принести вибачення за свої проступки, утриматися від образ, звинувачень, докорів і виправдати провини інших; вміння проінформувати про свої бажання і виявити цікавість до бажань інших; проявити щирість і відкритість у спілкуванні).

Суть профілактичних та корекційних заходів полягає в розширенні базисних соціальних умінь і формуванні стійкої системи морально-релевантних цінностей. Активізація діяльності спілкування вимагає досягнення учасниками наступних цілей тренінгу:

1. Корекція ставлення до Я (усвідомлення і ліквідація деструктивних проявів психологічного захисту, зниження конфліктності. Реставрація почуття «людської гідності». Формування об'єктивної самооцінки).

2. Корекція ставлення до «іншого» (формування терпимості як здатності до доброзичливого сприйняття недоліків і специфіки інших).

3. Корекція негативних емоційних станів. Розвиток психомоторних функцій і навичок самоконтролю.

Організаційно тренінг представляв собою систему відносно самостійних занять, у структуру яких включалися різноманітні процедури: спостереження, проєктивний малюнок, вправи спрямованого самоаналізу, етюди (релаксації), бесіди-дискусії, ігри-драматизації та сюжетно-рольові ігри. У процесі виконання процедур, виходячи з доцільності, застосовувалися різні форми роботи: в колі, діадах, тріадах, індивідуально.

Завдання тренінгової роботи:

– навчання технікам саморефлексії, розвиток в особистості здатності усвідомлення своїх дій, поведінки, думок, почуттів, станів;

– навчання технікам саморегуляції, розвиток в особистості здатності до оцінки і контролю над власною поведінкою;

– навчання технікам когнітивного перемодельовання інформації, розвиток здатності до соціальної перцепції.

Всі форми роботи були направлені на розширення базисних соціальних умінь, на формування стійкої системи морально-релевантних цінностей і на розвиток потреби в усвідомленому виборі соціально прийнятних стратегій поведінки. Це, з одного боку, виступає в якості умов для зниження готовності до агресивного світосприймання, світорозуміння та реагування, а з іншого – основою підвищення соціальної зрілості особистості, толерантності, гнучкості поведінки в комунікативно-складних ситуаціях спілкування. Тривалість заняття 1,5-2 годин.

В основу групового спілкування було покладено такі правила:

- 1) на заняття не можна спізнюватися;
- 2) спілкування за принципом «тут і тепер» – говорити тільки про те, що відбувається в групі.
- 3) критикувати або оцінювати не людину, а конкретний вчинок, дію бути коректним щодо один одного. Слухати кожного уважно, не перебивати і не перешіптуватися;
- 4) принцип персоніфікації висловлювання, суть якого зводиться до відмови від безособових мовних форм, які допомагають у повсякденному спілкуванні приховувати власну позицію.
- 5) принцип комунікації почуттів, продиктований необхідністю освоїти емоційну сторону спілкування;
- 6) принцип активності – активність як норма поведінки у тренінгу, має на увазі реальну включеність в інтенсивну групову взаємодію кожного члена групи (проте, участь у тренінгових вправах – добровільна), ядро активності становить дослідна установка учасників;
- 7) принцип конфіденційності, суть якого зводиться до рекомендацій не виносити зміст спілкування за межі групи.

В психокорекційній практиці використані наступні методи: сюжетно-рольові ігри, моделювання; ігри-драматизації; бесіди-дискусії; спрямований самоаналіз; проєктивний малюнок; етюди (метафоричні релаксації).

Зміст корекційно-розвивальної програма соціально-психологічного тренінгу спілкування зі зниження проявів девіантної поведінки

Тема	Мета заняття	Засоби
Знайомство	Встановлення довірливих стосунків, виявлення уявлень про ефективне спілкування	Вступне слово тренера, обговорення мети та правил тренінгу, Вправа «Сила слів», Проективний малюнок «Я реальне – Я ідеальне»
Із собою наодинці	З'ясування знання про засоби спілкування, які найчастіше використовуються	Етюд «Подорож у дитинство», Вправа «Прохання і вимоги», Проективний малюнок «Мої субособи»
Я та інші	Навчання стратегіям соціально-когнітивного аналізу ситуацій	Етюд «Поплавок в океані» Вправа «Як висловити образу і незадоволеність». Вправа «Рада»
Увага та самоконтроль	Підвищення концентрації та зосередженості уваги, розвиток самоконтролю	Сюжетно-рольова гра «Детектив», Релаксаційні вправи
Самоаналіз	Навчання стратегіям рефлексивного самоаналізу	Вправа «Сам собі режисер» Вправа «Примирення з недоліками», Етюд «Відображення в озері»
Контакт - конфлікт	Розвиток здатності розуміти конфлікт та техніки виходу з нього	Вправа «Контраст» Вправа «Пауза»
Корегування агресії	З'ясувати особливості агресивної поведінки: власної та інших людей	Дискусія «Агресія як спосіб виживання», Проективний малюнок «Що мене злить», Вправа «Істерика»
Безконфліктне суспільство: мрія чи реальність	Розвиток асертивної поведінки	Дискусія; Етюд «Істина»; Проективний малюнок «Світ крізь рожеві та темні окуляри», Вправа «Аукціон»

Засоби розвитку емоційного інтелекту у фахівців служби зайнятості

Пріб Г.А., Канавець О. Ю.

Одним із важливих чинників, що впливає на професійну успішність фахівців служби зайнятості, є емоційний інтелект, що характеризує реальну здатність якісно здійснювати професійні дії, запобігаючи професійному вигоранню. Для розвитку емоційного інтелекту можна виділити спеціальні психологічні умови:

- а) оволодіння знаннями про сутність емоційного інтелекту;
- б) оволодіння методами діагностики емоційного інтелекту;
- в) оволодіння засобами і прийомами розвитку емоційного інтелекту у фахівців служби зайнятості.

Дані умови можуть бути успішно реалізовані під час розроблення та впровадження спеціального тренінгу, проблемних міні-лекцій, групових дискусій, «мозкового штурму», рольових та ділових ігор, аналізу ситуацій, творчих домашніх завдань, психологічних практикумів тощо.

За результатами дослідження розроблено міні-лекцію на тему: «Емоційний інтелект: здібності до розуміння своїх і чужих емоцій та управління ними», запропоновано використовувати опитувальник Н. Холла для вимірювання емоційного інтелекту фахівців служби зайнятості, а також проводити вправи для розвитку емоційного інтелекту, розроблені на основі стратегії саморозвитку емоційного інтелекту Е.Л.Носенко.

Стратегії розвитку само сприйняття:

1. Припиніть ділити почуття на «позитивні» та «негативні».
2. Спостерігайте за хвильовим ефектом дії емоцій.
3. Знаходьте комфорт у дискомфорті.
4. Відчувайте емоції на фізичному рівні.

5. Зрозумійте, хто та що може натиснути на ваші слабкі сторони.
6. Споглядайте за собою пильно, як яструб.
7. Записуйте свої емоції.
8. Не дозволяйте поганому настрою ошукати себе.
9. Не дозволяйте хорошому настрою ошукати себе.
10. Зупиніться і запитайте у себе, чому ви робите ті чи ті вчинки.
11. Завітайте до власних цінностей.
12. Повірте в себе.
13. Відзначайте присутність ваших емоцій у книгах, музиці.
14. Шукайте зворотній зв'язок.
15. Зверніть увагу на ознаки стресу, що наближається.

Стратегії керування собою:

1. Дихайте правильно.
2. Створіть список емоцій та раціональних пояснень.
3. Заявіть про свої емоції привселюдно.
4. Порахуйте до десяти.
5. Дайте собі час.
6. Поговоріть з експертом у сфері керування собою.
7. Більше усміхайтесь.
8. Виділіть протягом дня час для вирішення проблеми.
9. Контролюйте задачі по роботі над собою.
10. Уявіть собі картину власного успіху.
11. Поліпшіть гігієну сну.
12. Сконцентруйте увагу на свободі, а не на обмеженнях.
13. Зберігайте синхронність.
14. Поговоріть з людиною, яка емоційно не залучена у проблему.
15. Навчіться отримувати цінні уроки від кожної людини.
16. Залучіть у свій розклад час для психологічного розвантаження.
17. Визнайте, що зміни знаходяться неподалеку.

Стратегії розвитку соціальної чутливості:

1. Вітайте людей на ім'я.
2. Спостерігайте за мовою тіла.
3. Візьміть за основу своєчасність.
4. Не робіть нотатки під час зібрань.
5. Плануйте вечірки заздалегідь.
6. Живіть «теперішнім».
7. Влаштуйте собі екскурсію офісом протягом 15 хвилин.
8. Знаходьте вияви EQ за переглядом фільмів.
9. Практикуйте мистецтво слухати.
10. Спостерігайте за оточуючими людьми.
11. Зрозумійте правила культурної гри.
12. Влаштуйте випробування на точність.
13. Поставте себе на місце іншого.
14. Намагайтесь побачити загальну картину.
15. Ідентифікуйте настрій, що панує у кімнаті.

Стратегії керування відносинами:

1. Будьте відкритим та допитливим.
2. Підвищуйте якість природного стилю спілкування.
3. Уникайте подання двозначних сигналів.
4. Пам'ятайте, що велика справа складається з дрібниць.
5. Формуйте довіру.
6. Визнайте почуття інших людей.
7. Навчіться ідентифікувати емоції оточуючих в різних ситуаціях.
8. Якщо ви вдячні кому-небудь, продемонструйте це.
9. Поясніть свої рішення, а не просто приймайте їх.
10. Сполучіть ваші наміри з діями.

Тренінгові заняття для фахівців з розвитку вміння управління емоціями

Пріб Г. А., Коваленко С. П.

Запропоновано групову програму тренінгу управління емоціями, який може бути використаний на рівні організації (для роботи з організацією в цілому чи окремими її підрозділами).

Мета програми: розвиток уміння управління емоціями.

Завдання: розвиток навичок управління емоціями; профілактика емоційного вигорання соціальних працівників; зниження негативних проявів стресових ситуацій до рівня мінімізації, навчання методам превенції стресу.

З метою досягнення поставлених завдань рекомендовано провести валідизацію програми наступними заходами:

1. *Брифінг* – пояснення загальних цілей тренінгу, методології і структури, необхідності його проходження і можливість використання отриманих знань та умінь. Супровідні інструкції і роз'яснення щодо тієї роботи, яку учасники повинні виконати як підготовку до тренінгу, можуть вплинути на їх мотивацію і готовність до навчання, а також на відношення до майбутньої тренінгової роботи. До певної міри це відношення залежатиме від того, наскільки добре організований прийом учасників, від зовнішнього вигляду приміщення і інших чинників.

2. *Дебрифінг* – повторне підтвердження використання на практиці знань, умінь та практичних навичок, отриманих під час тренінгу, виявлення учасників, що потребують додаткового чи корекційного тренінгу, з'ясування, як оцінюють учасники досвід участі у тренінгу (опитування, анкетування).

3. Тренінгові вправи «Зворотній зв'язок» та обговорення вражень від тренінгового заняття, що проводяться після кожного заняття.

4. *Практичне значення* (видимі результати тренінгу, позитивні зміни в сфері міжособистісних стосунків, професійних досягнень, особистісного розвитку учасників) оцінюється за допомогою посттренінгового анкетування (тестування) і ведення «Тренінгового щоденника» учасниками.

Програма тренінгу вміщує 5 занять по 2 години, що проводяться 2 рази на тиждень протягом 3 тижнів.

Зміст програми тренінгу управління емоціями.

Заняття 1. Управління емоціями в сучасному житті.

1. Вправа «Знайомство»;
2. Вправа «Дерево очікувань»;
3. Тренінгова вправа «Хто Я?»

Хід вправи: учасники відповідають 5-8 разів на запитання «Хто Я?», потім малюють асоціації з першими 3 відповідями, а на їх основі – формулюють девіз власного «Я»

4. Доповідь тренера «Управління емоціями в сучасному житті» (природа емоцій, емоційні властивості особистості, емоційна поведінка, емоційні стани в процесі діяльності особистості, управління емоціями).

5. Релаксаційна вправа.
6. Діагностика уміння управляти емоціями.
7. Тренінгова вправа «Зворотній зв'язок».
8. Обговорення вражень від тренінгового заняття.
9. Домашнє завдання «Тренінговий щоденник».

Заняття 2. Загальне уявлення про стрес та управління стресом.

1. Вправа «Два береги очікувань».
2. Тренінгова вправа «Сміхотерапія».
3. Доповідь тренера «Феномен стресу» (причини, симптоми і стадії стресу, еустрес і дистрес, «Золоте правило» і «Три кити» стрес-менеджменту).

4. Релаксаційна вправа
5. Діагностика стресостійкості, емоційного вигорання.
6. Тренінгова вправа «Зворотній зв'язок»
7. Обговорення вражень від тренінгового заняття
8. Домашнє завдання «Тренінговий щоденник»

Заняття 3. Управління емоціями та підвищення стресостійкості.

1. Тренінгова вправа «Ім'я – епітет»;
2. Вправа «Скарб очікувань»
3. Брейн-штурм «Стрес та управління стресом»;

– Доповідь тренера «Методи управління емоціями та підвищення стресостійкості» (основні стресогенні фактори, правило п'яти пальців, практикум аналізу стресогенності ситуації (за А.Стеганцевим), способи зниження дистресу, методи управління емоціями в професійній діяльності).

5. Вправа «Комплімент»;
6. Релаксаційна вправа;
7. Тренінгова вправа «Зворотній зв'язок»
8. Обговорення вражень від тренінгового заняття
9. Домашнє завдання «Тренінговий щоденник»

Заняття 4. Основні методи управління емоціями.

1. Тренінгова вправа «Здоровствуйте!»
2. Вправа «Очікування»;
3. Вправа «Бінго»
4. Брейн-штурм «Основні методи управління емоціями»
5. Релаксаційна вправа;

– Доповідь тренера «Основні методи управління емоціями» (методи діагностики власного стану, основні підходи до саморегуляції, п'ять найдоступніших методів, арт-терапія, методика «ключ» (Х.М.Алієв).

6. Ізометрична вправа. Цей метод ґрунтується на чергуванні напруги і розслабленні деяких груп м'язів у рівномірному ритмі.

7. Домашнє завдання – створення особистого арсеналу прийомів саморегуляції («Тренінговий щоденник»)

8. Тренінгова вправа «Зворотній зв'язок»

9. Обговорення вражень від тренінгового заняття

Заняття 5. Впровадження методів управління емоціями у власне життя.

1. Активізуючи вправа «Добрий день, шалом, салют!». Інструкція: Підготуйте для кожного учасника семінару карточку, де написано слово «здрасуйте» різними мовами. Запропонуйте учасникам розпочати гру і стати по колу. Запропонуйте учасникам пройтися по кімнаті і при цьому вітатися с кожною людиною, що йде назустріч: спочатку привітати її, потім назвати своє ім'я. По закінченню запропонуйте обмінятися враженнями.

2. Вправа «Ріка очікувань»

3. Релаксаційний комплекс:

3.1. Вправа «Внутрішній огляд». Сядьте зручно, зробіть декілька глибоких вдихів та видихів. Спробуйте перекрутити свій день на плівку навпаки. Згадувати необхідно без емоцій, ніби зі сторони. Пригадайте, що ви говорили та думали. Не дозволяйте починати собі говорити «якщо б не я». Якщо вам важко пригадувати без емоцій, спробуйте уявити свій день як день іншої людини, яку ви сприймаєте такою, яка вона є.

3.2. Вправа «Мої бажання». Перерахуйте на папері свої бажання, запишіть всі, що прийдуть вам у голову. Коли у вашому списку набереться 20 пунктів, виберіть 5-6 тих, які на вашу думку є головними. На листку паперу намалуйте два кола, одне всередині іншого. Розмістіть всередині кола ці бажання, зобразивши їх схематично. Подумайте, яка частина вашого я прагне до цього – соціальний працівник, син, донька, матір...

3.3. Вправа «Абсолютне здоров'я». Сядьте зручно, протягом декількох хвилин відчуйте повне розслаблення. Спробуйте пригадати моменти свого життя, коли Ви відчували себе дуже щасливою людиною.

Виберіть один з них і спробуйте оживити його. Все ваше тіло відчуває повне благополуччя, свідомо направте відчуття його благополуччя у ті частини тіла, з якими у Вас трапляються негаразди. Насолоджуйтесь відчуттям повного комфорту. Уявіть, що ви бу дете його відчувати завжди.

3.4. Вправа «Актуалізація своїх можливостей». Розділіть аркуш на дві частини. В одній запишіть те, що викликає у вас напругу, в іншій - позитиві емоції. Зробіть ретельний огляд того, що спонукає до позитивних емоцій. Виділіть ті, які залежать від вас, подумайте, чи реальні вони, чи можете Ви самі регулювати ці обставини. Проаналізуйте, які зусилля ви докладати до того, щоб зберегти відновити свої позитивні емоції. Вони входять в число ваших актуальних можливостей.

Існує безліч прийомів, які на перший погляд здаються малозначимими, але вони акумулюють саморегулюючі функції організму. Іноді досить того, що людина усвідомлює своє дихання, емоції, момент існування. Наприклад, у гештальттерапії є чудова вправа для кожного ранку «Шнурки». Сутність: зранку необхідно сконцентрувати себе на моменті, який ви зробили автоматично, пригадати його й наступного разу вловити цей момент свого життя. А почати можна з найпростішого – чи пам'ятаєте ви як зав'язували шнурки...

4. Обговорення особистих арсеналів прийомів саморегуляції

5. Арт-терапія «Страхи, стресогенні ситуації»

6. Рефлексивна вправа «Анкета». Пропонується учасникам заповнити міні-анкету, яка містить запитання: Яку нову інформацію я довідався (лась)? Про які нові методи саморегуляції я довідався (лась)? Які особистісні зміни я відчув (ла)? Яким новим навичкам навчився (лась)? На місці ведучого я...

7. Обговорення вражень від занять («Тренінговий щоденник»).

8. Домашнє завдання «Тренінговий щоденник».

Психотехнічні прийоми профілактики агресивної поведінки менеджерів

Матвієнко Л. І., Загребельна Я. О.

Вправи для профілактики і психокорекції агресивної поведінки менеджерів.

Вправа 1.

Мета – вивчення мотивів власної агресивної поведінки, вираження негативних емоцій через вербалізацію почуттів.

Процедура: Кожний з вас часто бачить наслідки своєї агресії, але не завжди розуміє її мотиви, тобто не може пояснити причини, що її викликали. Наші щирі мотиви і наміри часто виявляються неусвідомленими нами. Тільки коли Ви знайдете причину вашої агресії, визначите мету, досягненню якої вона служить, ви навчитесь розуміти її природу.

Розбийтеся на пари і сядьте напроти. Сядьте зручніше, розслабтесь, 3 – 4 рази глибоко вдихніть і зарийте очі. Далі уявіть, що ви потрапили на невелику виставку, де виставлені фотографії людей, на яких ви розгнівані, котрі викликають у вас злість, що вас скривдили чи вчинили з вами несправедливо.

Походіть по цій виставці, розгляньте всі ці портрети. Виберіть будь-який з них і зупиніться біля нього. Постарайтеся згадати яку-небудь конфліктну ситуацію, пов'язану з цією людиною. Постарайтеся думкою побачити себе самого в цій ситуації.

Визначитесь, що вам не подобається в цій людині, і проговоріть це уголос вашому партнеру навпроти, начебто він і є цією самою людиною. Починайте фразу зі слів «У цій людині мені не подобатися...» те-те і те-те і закінчуйте на свій розсуд словами «і тому я злюся на неї», «і тому мені хочеться вилаяти її» і т.д.

Після того як вимовите фразу, передайте слово партнеру, потім він вам, і так далі будемо вимовляти фрази по черзі.

Після завершення вправи обговорюються труднощі її виконання: яким персонажам важче за все було виражати свої почуття, чи легко було знайти те, що викликає гнів і агресію. Потім група ділиться враженнями, що виникли в процесі вправи.

Необхідний час: до 20 хвилин.

Вправа 2.

Мета – вибір найбільш прийняттого способу розрядки гніву й агресивності, відреагування негативних емоцій.

Процедура: Послухайте притчу: Жила-була неймовірно люта, отрутна і злостива Змія. Один раз вона зустріла Мудреця і, вразившись його добротою, втратила свою злостивість. Мудрець порадив їй припинити кривдити людей, і Змія вирішила жити простодушно, не заподіюючи шкоди кому-небудь.

Але як тільки люди довідалися про те, що Змія не небезпечна, вони стали кидати в неї камені, тягати її за хвіст і знущатися. Це були важкі часи для Змії. Мудрець побачив, що відбувається, і, вислухавши скарги Змії, сказав: «Люба, я тебе просив, щоб ти перестала заподіювати людям страждання і біль, але я не говорив, щоб ти ніколи не сичала і не відлякувала їх.

Мораль: нема нічого страшного в тому, щоб злитися на людину, показуючи, що ви можете постояти за себе і знаєте, як протистояти злу. Тільки ви повинні бути обережні і не пускати отруту в кров іншого. Можна навчитися протистояти злу, не заподіюючи зла у відповідь.

Сядьте зручніше, розслабтеся, 3-4 рази глибоко вдихніть і закрийте очі. Знову уявіть себе на невеликій виставці (далі повторюється стандартна інструкція вправи № 3 про невелику виставку).

Уявіть, що Ви виражаєте свої почуття людині, на яку розгнівані. Не стримуйте своїх почуттів, не соромтеся у виразах, говоріть їй усе, що хочете.

Уявіть, що Ви робите цій людині все, до чого спонукають Ваші почуття. Не стримуйте свої дії, робіть усе, що вам хочеться зробити цій людині. Якщо Ви закінчили вправу, дайте знак – кивніть головою, 3 – 4 рази вдихніть і відкрийте очі.

Поділіться з групою своїм досвідом. Що легко, що важко було робити в цій вправі? Що сподобалося, що не сподобалося? Хто з оточуючих увійшов у Вашу галерею? На кому Ви зупинилися? Яку ситуацію Ви уявили? Розкажіть про неї. Як змінювався Ваш стан у процесі вправи? Чим відрізняються почуття на початку і кінці вправи? *Необхідний час:* 0,5 - 1 година.

Вправа 3.

Мета – вибір найбільш прийняттого способу розрядки гніву й агресивності, відреагування негативних емоцій.

Процедура: Сядьте зручніше, розслабтеся, 3-4 рази глибоко вдихніть і закрийте очі. Знову уявіть себе на невеликій виставці (далі повторюється стандартна інструкція про невелику виставку).

Уявіть, що Ви говорите з цією людиною. Уявіть цю людину: вона робить те, що вас злить. А тепер уявіть, що в ході розмови вона зменшується в зрості, голос її стає усе слабкішим і невпевненішим. Зменшуйте її в зрості доти, поки вона не здасться вам менш значною і величною. А тепер поспостерігайте за Вашою розмовою ніби збоку. Як Вам бачиться ситуація?

Якщо ви закінчили вправу, дайте знак – кивніть головою. 3-4 рази вдихніть і відкрийте очі. Поділіться з групою своїм досвідом. Що легко, що важко було робити в цій вправі? Що сподобалося, що не сподобалося? На кому з галереї Ви зупинилися цього разу? Яку ситуацію Ви уявили? Розкажіть про неї. Як мінявся Ваш стан у процесі вправи? Що Ви відчуваєте тепер? *Необхідний час:* 0,5 - 1 година.

Превентивне управління конфліктними ситуаціями у центрах зайнятості

Зелінська Я. Ц., Вержак Т. В.

Профілактика конфліктів в організаціях пов'язана з психологічною просвітою та популяризацією конфліктологічних знань. Працівники повинні володіти чітким уявленням про сутність, специфіку, тенденції та закономірності розвитку конфлікту, його причини, а також про наслідки конфліктів, аби вчасно їх попередити.

Відповідно до цього мають бути розроблені рекомендації безконфліктного спілкування; правила поведінки у конфліктній ситуації. На підставі цього керівництво має проводити колективні та індивідуальні консультації з конфліктологічних питань, аналізуючи поведінку окремих працівників у конфліктній ситуації.

На більш високому рівні профілактики, як правило, застосовують активні методи навчання: групова дискусія, ділова гра, рольова гра, психодрама та інше.

Для групи ризику (конфліктних особистостей) організовується психотренінг з культури попередження конфліктів (конфліктологічна культура організації управлінської діяльності). Психокорекційна робота спрямована на заняття негативних станів (стресу, фрустрації), на формування впевненості у своїх силах.

Вибір форм профілактики конфліктів визначається відповідними типами взаємовідносин між працівниками, які поділяються на певні рівні. Основні рівні взаємовідносин між працівниками:

- зрілі, які базуються на високому рівні налагодження позитивних взаємовідносин в межах колективу (колектив володіє потужним антиконфліктним імунітетом);

- незрілі, які мають низький рівень налагодження позитивних відносин.

Основні параметри зрілих взаємовідносин між працівниками органів державної влади:

- міцність зв'язків між членами колективу, що досить часто супроводжується налагодженням неформальних відносин;
- відчуття гордості за свій колектив та традиції, які складають фундаментальну основу його існування;
- потенціал для розкриття працівниками своїх творчих та професійних здібностей;
- досвід успішного виявлення розбіжностей, які провокують виникнення конфліктних ситуацій.

Основні параметри незрілих взаємовідносин між працівниками центрів зайнятості:

- активний пошук винних у разі невдалого виконання колективом певного організаційного завдання;
- недооцінення колективних форм та методів управління, що тим самим приводить до прояву авторитарних тенденцій;
- високий рівень формалізації в організації діяльності колективу та прояв суб'єктивізму та волюнтаризму збоку керівника;
- превалювання емоційного рівня в оцінці діяльності працівників колективу;
- байдужість співробітників до процесу організації до розроблення, та ухвалення колективних рішень;
- систематичні розбіжності в інтересах працівників колективу.

Залежно від параметрів можна ідентифікувати основні способи профілактики конфліктів:

- розроблення технологічних правил діяльності працівників, базованих на аналізі причин незрілих взаємовідносин між ними;

- підготовка чітких посадових інструкцій, які б чітко визначали обов'язки працівників та їх роль у розвитку та функціонуванні ОЦЗ;
- вироблення чітких критеріїв вимог до діяльності працівників ОЦЗ та їх узгодження з професійним потенціалом;
- чітке визначення функціональних повноважень кожного працівника ОЦЗ;
- проведення внутрішньоорганізаційних дискусій (проведення круглих столів), які б забезпечували вирішення спірних питань, які провокують конфлікту ситуацію;
- проведення соціально-психологічних тренінгів, здатних виробити у працівників ОЦЗ навички безконфліктної взаємодії у процесі вирішення спірних питань;
- запровадження організаційно управлінських методів виявлення і попередження конфліктних ситуацій у діяльності органів державної влади.

Способи профілактики конфліктів є важливою технологічною складовою попередження конфліктів, яка сприяє дотриманню основних норм організаційно-управлінської діяльності.

Це, у свою чергу, сприяє посилення організаційно-управлінського потенціалу функціонування ОЦЗ, що тим самим спрямоване на: сталу співпрацю, максимальну єдність інтересів працівників ОЦЗ та підвищення їх антиконфліктного потенціалу.

Профілактика конфліктів передбачає запровадження відповідних підходів:

- визначити об'єктивні причини виникнення конфліктів;
- утвердити ефективне управління поведінкою співробітників та навчання поведінці відповідно із прийнятими в організації нормами.

Профілактика конфліктів як один із методів управління конфліктами передбачає відповідні заходи:

- зведення відкритого зіткнення до конструктивного співробітництва;
- розведення учасників конфлікту, припинення їх взаємодії;
- чіткий розподіл посадових обов'язків, визначення функцій і повноважень.

Виділяють первинну і вторинну профілактику конфліктів (Н.Пов'якель, А.Тимохіна).

Первинна психопрофілактика конфліктів полягає, перш за все, у психологічній просвіті.

Вторинна психопрофілактика передбачає безпосередню роботу в групах ризику, напруги, протистояння, в групах з високим потенціалом конфліктогенності та ескалації конфліктів.

Основні засоби профілактики конфліктів, спрямовані на попередження, передбачення та успішне вирішення конфліктів, а відтак вони мають усувати причини виникнення конфліктів.

Важливим засобом попередження конфліктів є, перш за все, врахування особливостей поведінки конфліктних особистостей, які нерідко страждають на різні комплекси, незадоволення своєю поведінкою, статусом в суспільстві, сім'ї, організації, або ж роллю, незадоволення напружених, агресивних, що потребують постійного задоволення болючого самолюбства та зняття внутрішньої напруги.

Важливим засобом методу профілактики конфліктів є дотримання конструктивних норм оцінки конфліктної ситуації. Цьому безпосередньо сприяє дотримання правил, які сприяють конструктивним нормам оцінки конфліктних ситуацій.

Основні конструктивні норми поведінки в ситуаціях конфліктної взаємодії:

- не можна переходити на особистість;
- не можна партнера вважати ворогом;

- не можна впадати в гнів, злість та мститися;
- не можна думати лише про власні інтереси.

Дотримання цих правил сприятиме профілактиці позитивного вирішення конструктивного конфлікту.

Одним із засобів позитивного вирішення конфлікту є механізми запобігання конфліктогенам.

Механізми запобігання конфліктогенам:

- налагодження правильних форм комунікативної взаємодії, у такий спосіб аби вони не призводили до ескалації конфліктогенів, які ймовірно можуть призвести до конфлікту;

- вияв емпатії до співрозмовника, який ймовірно може спровокувати конфліктоген;

Важливими умовами профілактики виникнення конфліктогенів у спілкуванні є:

- запобігання застосування конфліктогенів у спілкуванні;
- самовдосконалення сфери спілкування, оволодінню культурою спілкування та поведінки;

- самовдосконалення особистості та позбавлення від егоцентризму, агресивності та схильності до маніпулювання, підвищення самооцінки, поваги до себе та інших;

- підвищення стресостійкості та формуванню толерантності до фрустрації.

- формування в особистості усвідомлення і рефлексії чужих (але значимих для себе) і своїх конфліктогенів.

Корекція конфліктної взаємодії засобами соціально-психологічного тренінгу

Пріб Г. А., Стецюк В. В.

З метою корекції конфліктної взаємодії запропоновано соціально-психологічний тренінг.

Загальна мета тренінгу конкретизується в наступних завданнях:

1. оволодіння психологічними знаннями та навичками;
2. формування умінь і навичок у сфері спілкування;
3. корекція, формування і розвиток установок, необхідних для успішного спілкування;
4. розвиток здатності адекватного і повного пізнання себе й інших;
5. корекція і розвиток системи відношень особистості з оточуючим світом.

У межах тренінгу працівники можуть навчитися безпосередньо відчувати свою позитивну суть і глибинну сферу своєї особистості, розкривати кращий і невідомий їм раніше бік психіки.

Це дозволить їм усвідомити, що психіка не обмежується лише «конфліктною сферою» і, спираючись на позитивне в собі, можна досягти стану внутрішньої рівноваги.

Зміст запропонованих розділів навчання передбачає збагачення фахівців спеціальними знаннями, умінням і навичками, необхідними для реалізації процесу спілкування і самокорекції конфліктної поведінки.

Психологічний тренінг – це гнучка динамічна система, яка дає змогу в процесі роботи здійснювати певні зміни і перестановки вправ.

У групі є загальноприйняті правила, яких дотримуються усі:

1. На заняття не можна запізнюватися.
2. Турбуватися про конфіденційність життя групи.

3. Прагнути бути активним учасником того, що відбувається.
4. Не відмовлятися від права сказати «ні», а також від права самому вирішувати, як поводитися в тій чи тій груповій ситуації.
5. По змозі, бути щирим, повідомляти достовірні свідчення.
6. Мати право отримувати підтримку, допомогу з боку групи.
7. Прагнути слухати того, хто говорить, не перебиваючи.
8. Орієнтуватися на те, щоб проявляти активність, беручи участь в усіх подіях, процедурах, ситуаціях, що виникають в ході роботи групи.
9. Мати право висловити свою думку з будь-якого питання.
10. Використовувати звернення на « ти » під час роботи групи.
11. Повідомляти про свої труднощі, що заважають роботі в групі.
12. Висловлюватися тільки від свого імені і про те, що сприймається, відчувається, відбувається тут і зараз.
13. Не говорити про присутніх у третій особі.

Тематика занять соціально-психологічного тренінгу:

Заняття 1. Як ми бачимо себе?

Заняття 2. Як ми бачимо одне одного?

Заняття 3. Образа.

Заняття 4. Ставлення до конфлікту.

Заняття 5. Конфліктний ескалатор.

Заняття 6. Роль установок у розвитку конфліктів.

Заняття 7. Поведінка в ситуації конфлікту.

Заняття 8. Уміння володіти собою.

Заняття 9. Розвиток сенситивності.

Заняття 10. Розвиток сенситивності.

Заняття 11. Культура спілкування.

Методи психологічної профілактики синдрому емоційного вигорання

Матвієнко Л. І., Ковінченко Н. В.

Дослідники називають п'ять ключових груп симптомів, характерних для синдрому емоційного вигорання.

1. Фізичні симптоми (фізична втома, виснаження; зміна ваги; безсоння; поганий загальний стан здоров'я, неритмічне дихання, нудота, запаморочення тощо; підвищення артеріального тиску; виразкові й запальні захворювання шкіри; хвороби серцево-судинної системи).

2. Емоційні симптоми (брак емоцій; песимізм, цинізм і черствість у роботі й особистому житті; байдужність; відчуття безпорадності і безнадії; агресивність, дратівливість; тривожність, посилення ірраціонального занепокоєння, нездатність зосередитися; депресія, почуття провини; істерія; втрата ідеалів, професійних перспектив; збільшення деперсоналізації; почуття самотності).

3. Поведінкові симптоми: з'являється втома; байдужність до харчування; мале фізичне навантаження; виправдання вживання тютюну, алкоголю, ліків; нещасні випадки – падіння, травми, аварії тощо; імпульсивна емоційна поведінка.

4. Інтелектуальні симптоми (зниження інтересу до нових ідей, до альтернативних підходів у вирішенні проблем; нудьга, туга, апатія, втрата інтересу до життя; більша схильність до шаблону, ніж до творчого підходу; байдужність до нововведень; мала участь чи відмова від участі в розвиваючих експериментах; формальне виконання роботи).

5. Соціальні симптоми (низька соціальна активність; зниження інтересу до дозвілля, захоплень; обмеження соціальних контактів; відчуття ізоляції; відчуття браку підтримки і розуміння з боку родини, друзів, колег.

Таким чином, синдром емоційного вигорання характеризується поєднанням симптомів порушення у психічній, соматичній і соціальній сферах життя.

Професійна допомога при «емоційному вигоранні», на думку К.Кондо, може здійснюватися за допомогою двох видів терапії: роботі з особами, схильними до «вигорання», і пом'якшення дії організаційного чинника.

Головними умовами запобігання «вигоранню» фахівців державної служби є: розвиток знань, навичок і вмінь; поліпшення умов праці та відпочинку; розвиток змісту праці; розвиток засобів праці; розвиток мотивації; зміна оплати праці; соціальний захист; система психологічного розвантаження, зняття напруги після робочого дня; система поліпшення психологічного клімату в колективі.

Існує чимало конкретних способів запобігти «синдрому вигорання»:

1) культивування інших інтересів, не пов'язаних з державною службою; найкраще рішення цієї проблеми полягає в тому, щоб поєднувати роботу з навчанням, дослідженнями, написанням наукових статей;

2) внесення різноманітності в свою роботу, створення нових проєктів та їх реалізація без очікування санкціонування з боку офіційних інстанцій;

3) підтримка свого здоров'я, дотримання режиму сну і харчування, оволодіння технікою медитації;

4) отримання задоволення від життя; наявність друзів;

5) вміння програвати без зайвої агресивності;

6) здатність до самооцінювання без розрахунку тільки на повагу оточуючих;

7) відкритість новому досвіду;

8) вміння не поспішати і давати собі достатньо часу для досягнення позитивних результатів у роботі й житті;

9) читання не тільки професійної, але й іншої хорошої літератури, просто для свого задоволення;

10) участь у семінарах, конференціях, де надається можливість зустрітися з новими людьми і обмінятися досвідом.

Представники гуманістичного підходу в психології, які спираються на теорію самоактуалізації і самореалізації особистості А.Маслоу, пропонують наступні прийоми професійного самозбереження:

- 1) реалізація професійного плану (сценарію професійного життя);
- 2) витіснення так званих «мотивів помилкової самоактуалізації», які породжують нездійсненні цілі, мрії на шкоду стабільної цілісності людини);
- 3) активна позиція в професійному житті;
- 4) готовність до самозміни, лабільність установок;
- 5) знання власної індивідуальності та використання її в професійному житті;
- 6) освоєння власних адекватних засобів подолання негативних емоційних станів.

Особлива увага приділяється прийому самозбереження, позначеному як реалізація наміченого професійного плану.

Особистий професійний план є важливим регулятором професіоналізації особистості, узагальнюючи її уявлення про цілі та перспективи професійної діяльності, основні етапи, шляхи і засоби її досягнення, можливі перешкоди та способи їх подолання.

Наявність чіткої і усвідомленої життєвої перспективи дає людині потужні стимули до творчості, породжує оптимістичне світовідчуття, формує інтерес до майбутнього як поля самореалізації.

У роботі з формування особистісно і соціально-значущих стратегій професійної діяльності велике значення має використання біографічного методу, який спонукає людину до аналізу свого життя, діяльності, планів на майбутнє, що дозволяє коригувати життєву програму.

Техніки антистрес-саморегуляції

Зелінська Я. Ц., Кольченко Т. Г.

До технік саморегуляції належать: самомоніторинг як базисна техніка саморегуляції; психофізіологічні техніки: дихальна релаксація, м'язова релаксація; когнітивні техніки «швидкої психологічної допомоги»: техніка перемикання уваги або «гальмування думок», техніка «реалізм думки – оптимізм дії» та ін.

Канадський учений, лікар і біолог Г.Сельє багато років вивчав стреси та їх вплив на організм людини і дійшов висновку, що людина, яка буде керуватися правилом «поводитися так, щоб завоювати любов інших, викликати прихильність та доброзичливість оточуючих», тим самим створить для себе максимум психологічного комфорту та можливості успіху .

Існує програма по управлінню стресом і відпрацювання вольових якостей емоційно-вольової саморегуляції (як навчитися володіти собою в екстремальних ситуаціях).

Дана програма, розроблена з метою формування у майбутніх працівників професій «людина – знакова система» високої емоційно-вольової стійкості та інших важливих психологічних якостей, необхідних для успішного виконання поставлених перед ними завдань, адекватного реагування та ефективної дії в екстремальних ситуаціях.

Методика емоційно-вольової саморегуляції за невеликий проміжок часу значно покращує увагу, здатність запам'ятовування нового необхідного матеріалу, засвоєння навичок майбутніх дій та складнокоординаційних рухів, суттєво сприяє відновленню фізичних і нервових сил, вчить володіти собою.

Емоційно-вольова саморегуляція (ЕВС) – це система прийомів послідовного самовпливу в цілях підвищення емоційно-вольової стійкості в напружених і небезпечних ситуаціях, що виникають при забезпеченні безпеки професійної діяльності.

ЕВС розвиває і вдосконалює ряд важливих психологічних якостей: самовладання, впевненість у своїх силах, увагу, образне мислення, навички запам'ятовування.

Одночасно ЕВС попереджує розумову і фізичну перевтому, сприяє зміцненню нервової системи і збільшення опірності психіки до негативних впливів, підвищує працездатність.

Суть ЕВС полягає в розвитку в людини здібностей до самостійного впливу на свої регулюючі психологічні та нервові механізми певними вправами і прийомами.

Більшість вправ і тренувань пов'язане з тимчасовим розслабленням м'язів, уміння розслаблювати (знижувати) тонус м'язів допоможе попередити або зняти стрес та інші негативні емоції.

ЕВС першого ступеня.

Мета: опанувати основними прийомами управління собою для прояву самовладання в різних умовах.

1. Здійснення повсякденного самоконтролю за зовнішнім проявом негативних емоцій (хвилювання, гнів, страх).

Схема повсякденного самоконтролю:

«Чи немає напруги на обличчі (похмурий лоб, стиснуті зуби)?».

Якщо є, то розтиснути зуби.

Змусити себе посміхнутися (хоча б внутрішньо).

«Яке моє дихання? Чи немає безладного або поверхневого дихання?»

Якщо є, то зробити два-три глибокі вдихи з повним видихом.

Потім перейти на ритмічне дихання: вдих короткий, але середній по глибині, а видих в два рази довше (5-7 подихів).

«Чи немає зайвої напруги м'язів тіла (скутість, заціпеніння)?»

Особливу увагу звернути на м'язи шиї, плечей і рук.

Виявити, які м'язи скуті.

Розслабити дану групу м'язів (тимчасово або, в міру допустимого, в ході роботи).

2. Застосування ЕВС для зменшення напруженості, заспокоєння, підвищення емоційно-вольової стійкості.

Треба використати такі прийоми:

а) перед виконанням поставленого завдання: самоконтроль за зовнішнім проявом негативних емоцій; самопереконання – переконати себе у своїй готовності до виконання (рішенням) поставленої задачі, в надійності використовуваної техніки; внутрішнє звернення до свого авторитету, об'єкту наслідування, думку друзів («А як би вчинив...?», «Що скажуть потім мої...?» і т. д.); застосування формул самоналаштування: прийняти зручну позу (краще сидячи), опустити плечі, по можливості закрити очі, перевірити відсутність скутості; дихати спокійно, потім застосувати одну або кілька таких формул: «Я володію собою», «Увага загострюється», «Гранично організований», «Пильність на висоті», «До випробуванню готовий!», «Все буде нормально, все буде добре»; формули повторювати подумки чи пошепки три-чотири рази, не поспішаючи, переконано, яскраво представляючи свою поведінку і дії;

б) в ході виконання поставленого завдання: самоконтроль за зовнішнім проявом негативних емоцій; регуляція дихання: вдих короткий, але середній по глибині, видих тривалий поштовхами через губи, складені трубочкою (як ніби гасить сірники); так дихати кілька разів до оволодіння ритмом дихання; при швидкій ходьбі або неквапливому бігу контролювати тривалість видиху;

3. Застосування ЕВС для зняття втоми.

У залежності від обстановки і часу виконати такі прийоми: якщо виникла невелика втома і є 5-7 хвилин часу, то необхідно сісти або лягти в зручну позу, закрити очі, (розслабитися; дихати спокійно, ритмічно; згадати спокійні життєві ситуації або думати про приємний відпочинок.

Навіяти собі: «Мій організм відпочиває і набирає багато сил»; повторити навіювання два-три рази; якщо втому виникла в результаті тривалої діяльності або безсонної ночі, то необхідно на 20-30 хвилин зайняти позу лежачи (в теплу пору – на землі), краще на спині, зручно розташувавши руки і ноги; голова – невисоко на подушці або валику з трави, землі.

Подивитися на годинник і представити положення стрілок, коли потрібно прокинутися. Переконати себе: «Прокинусь в стільки-то».

Закрити очі, перевірити відсутність скутості в тілі і переконати себе: «Я розслабляюся... приємно відпочиваю... солодка дрімота охоплює мене... Прокинуся в стільки-то».

4. Застосування ЕВС для прискорення процесу оволодіння навичками майбутніх дій.

Прискорене оволодіння навичками досягається за допомогою уявної тренування, тобто уявного програвання майбутніх дій.

Методика уявного тренування:

- запам'ятати послідовність майбутніх дій (рухів), їхні короткі (умовні) назви; зайняти приблизно таке становище, яке буде потрібно в дійсності;

- закрити очі для уявного подання відповідних дій (рухів), якщо дозволяє обстановка;

- опустити плечі і розслабити по можливості м'язи тіла; чітко уявити послідовність майбутніх дій (рухів), одночасно подумки (або пошепки) повторюючи словесні назви складових рухів;

- досягнувши безпомилкового повторення, прискорити темп, а через кілька занять довести його до нормативного (запланованого).

Спочатку застосовується уявне тренування для нескладних дій, наприклад, таких, як набір тексту на клавіатурі ПК або відпрацювання прийомів рукопашного бою.

Потім виконуйте уявну тренування для більш складних дій, наприклад, таких, як відпрацювання техніки рукопашного бою проти групи озброєних супротивників або керування автомобілем в екстремальній ситуації.

5. Застосування ЕВС для поліпшення запам'ятовування або спогади навчального (службового) матеріалу.

Застосовується один з наступних прийомів: дайте собі установку запам'ятати (згадати) у формі самонастанови: «Я повинен це запам'ятати», «Мені необхідно це знати», «Дуже важливо запам'ятати такі-то формули (цифри, визначення)».

Цей прийом особливо ефективний при роботі з конкретним навчальним матеріалом і наявності інтересу до нього; за кілька хвилин до нічного сну прочитайте, не поспішаючи, невеликий обсяг навчального матеріалу, що вимагає наочно-образного запам'ятовування: технічні дані досліджуваної апаратури, формули, статті тощо.

Вранці повторіть цей навчальний матеріал.

Регуляція психічного емоційного стану, і передовсім саморегулювання як вияв самоактивності, пов'язано із розвитком особистості, допомагає пережити негативні емоції, щоб на їх місці з'явилися позитивні.

Шляхи формування позитивного соціально-психологічного клімату в колективі організації

Пріб Г. А., Табакова М. В.

Формування позитивного соціально-психологічного клімату в колективі організації є одним з найважливіших умов боротьби за ріст показників ефективності діяльності підприємства. Завдання удосконалення клімату не лише актуальне, але й перспективне, адже відкриває шлях до резервів соціального, морального і психологічного розвитку колективу.

Створення здорової соціально-психологічної атмосфери потребує свідомої активності, спрямованої на підтримку та регуляцію клімату, що може реалізовуватись як послідовно, так і одночасно у декількох різних напрямках.

По-перше, стихійне але активне сприяння самих членів колективу у створенні благополучного клімату в процесі спільної діяльності. Йдеться про соціально-психологічну саморегуляцію відносин через подолання бар'єрів спілкування, психічної напруги. Негативних емоцій шляхом з'ясування і налагодження міжособистісних стосунків.

По-друге, в напрямку цілеспрямованої і організованої роботи керівника, спрямованої на оптимізацію клімату. Особливо важлива культура спілкування з підлеглими.

По-третє, робота адміністрації заручена підтримкою сучасних знань і методів в сфері практичної психології управління.

Розрізняють два напрямки оптимізації клімату.

Перший шлях – цілеспрямована регуляція клімату в організаціях, що здійснюється адміністрацією за участі психолога, методика «менеджменту», управління групами людей на роботі.

Другий шлях – створення спеціальних тренінгових груп із застосуванням психологічних вправ, рольових ігор, елементів аутотренінгу, інтерактивних методів навчання з метою розвитку комунікативної компетентності, подолання психологічних бар'єрів, підвищення професійної етики та корекцію багатьох інших психологічних аспектів, які визначають клімат організації. Який з цих способів застосовувати в організації, обирати керівнику.

На оптимізацію показника рівня розвитку психологічного клімату впливає і вдосконалення системи організації та мотивації праці, покращення умов праці, корекція системи управління, зміна соціально-демографічних характеристик колективу. Так, в гетерогенних колективах вища культура спілкування, поєднання різних вікових і освітньо-кваліфікаційних груп створює кращі передумови для скорочення термінів адаптації, а молодіжні колективи мобільніші.

За результатами дослідження виявлено, що для спеціалістів базових центрів зайнятості притаманним є переважно середній рівень соціально-психологічного клімату. Такий рівень характеризується високим рівнем кооперації колективу, переживанні працівників за спільну справу і один за одного. Сприятливі соціально-психологічні відносини усередині організації знаходять свій вияв у самостійності, вільній ініціативі всіх співробітників, в їхній загальній спрямованості на досягнення кінцевої мети. Середній рівень психологічного клімату відчувається співробітником як почуття задоволеності стосунками з колегами, захищеності і можливості професійного зростання. Важливим є група, що виступає стимулом до появи бажання професійного розвитку та наявність авторитету керівника.

Керівник у такому колективі є його лідером. Це полегшує прийняття ефективних рішень, які при потребі приймаються не лише одноосібно, а й в групі. Наявність авторитету керівника, задоволеність керівником прямо корелює з особливо важливою для управління функцією – прийняття рішень.

Адже організація для здійснення ефективної діяльності визначає цілі, досягнення яких можливе лише внаслідок дій, які виконуються в певній послідовності і є способом вирішення окремих, часткових завдань.

У процесі організації діяльності приймаються рішення щодо організаційної структури, організації виробничого процесу, розподілу робіт та забезпечення їх необхідними засобами тощо. Контроль передбачає прийняття рішень щодо вибору системи контролю (масштабів, періодичності, форм), аналізу інформації і здійснення коригуючих дій. Від обґрунтованості цих рішень залежатиме ефективність організації.

Провідним чинником управління є наявність оптимального для даної організації соціально-психологічного клімату. Власне, зв'язок показника соціально-психологічного клімату, з індикаторами управління в ланці «стосунки з колегами – кооперація; контроль керівництва; організація, управління і керівництво; прийняття рішень керівника» вже вкотре підтверджує гіпотезу про провідне значення психологічного клімату для ефективного управління організацією. Порівняльний аналіз психологічного клімату і управління вказує на те, що в групах з вищими показниками рівня клімату спостерігається і відповідний рівень управління, і навпаки, в групах з низьким – присутні і нижчі показники кооперації, контролю.

В групах з низьким рівнем авторитетності спостерігаються нижчі показники управління, організації та керівництва, лояльності організації, прийняття цінностей, прийняття рішень. Відповідно до нижчих показників соціально-психологічного клімату знижується не лише чинники управління, а практично всі показники й клімату.

Отже, зі зниженням рівня таких показників клімату, як стосунки з колегами, можливості професійного росту, авторитетність керівника, оплата праці знижуються і ефективність управління організацією. Це неодмінно потрібно враховувати керівнику, особливо стосовно ключових індикаторів психологічного клімату.

Рекомендації щодо підвищення рівня задоволеності працею у працівників служби зайнятості

Пріб Г. А., Філяс Л. С

Для підвищення задоволеності співробітників своєю роботою, керівникові рекомендується враховувати наступне:

1. Спілкуватися зі своїми підлеглими як з особистостями. Більшість працівників цінують можливість висловити свої ідеї і вислухати думку про них з боку керівника. Це підвищує почуття включеності працівників у виконувану роботу, підвищує самоповагу працівників і відчуття їх власної значущості.

2. Заохочувати співпрацю та групову роботу. В організаціях, де заохочуються дружні відносини, працівники з більшою готовністю співпрацюють один з одним. Це дозволяє створити і зміцнити командний дух і підвищити ефективність роботи підрозділу і організації в цілому. Згуртована команда також сприяє задоволенню потреби в безпеці, оцінці і самоповазі.

3. Встановлювати реалістичні цілі для себе і для інших – досить складні, цікаві та реальні. При цьому цілі повинні бути досяжними. Якщо підлеглі вважають, що перед ними поставлені занадто складні цілі, то мотивація буде знижуватися.

4. Давати регулярно зворотний зв'язок своїм підлеглим про те, як вони працюють, про досягнутий прогрес і про виникаючі проблеми. Зворотний зв'язок підвищує мотивацію працівників до поліпшення роботи.

5. Частіше спілкуватися зі своїми підлеглими, пояснюючи їм, що робиться і чому це має бути зроблено. Відкрите спілкування дозволяє посилити довіру і взаєморозуміння між керівником і підлеглими.

6. Давати своїм підлеглим підтримку, коли вона їм необхідна. Це підвищує рівень співпраці між працівниками і керівництвом, посилює мотивацію до виконання робочих завдань.

7. Переконаватися в тому, що працівники розуміють, як їх робота пов'язана із задоволенням їх потреб і досягненням їх особистих цілей. Мотивація працівників підвищується, якщо вони бачать, як досягнення цілей підрозділу та організації допомагає їм у досягненні власних цілей.

8. Визначити заохочення, значимі для кожного підлеглого. Легше впливати на трудову мотивацію підлеглих, якщо керівник знає, які заохочення більш привабливі для працівників.

9. Зв'язувати заохочення з результатом. Мотивація працівників до досягнення поставлених цілей вище, якщо вони попередньо проінформовані, що вони повинні робити, щоб отримати винагороду. Заохочення має бути порівняно з досягнутими результатами. Занадто маленька винагорода може розчарувати підлеглого і буде слабо мотивувати його до роботи.

10. Не слід заохочувати всіх працівників однаково. Для того, щоб підкріплення поведінки було ефективним, заохочення повинні ґрунтуватися на результатах роботи. Однакове заохочення всіх працівників буде стимулювати невмотивованих працівників і знижувати високу продуктивність вмотивованих працівників.

11. Відсутність реакції теж може впливати на мотивацію підлеглих. Керівники впливають на своїх підлеглих як тим, що вони роблять, так і тим, чого вони не роблять. Наприклад, відсутність похвали стосовно працівника, який відзначився, може призвести до того, що наступного разу він проявить менше завзяття для досягнення високого результату.

Існує ще один метод підвищення задоволеності, а, отже, і ефективності праці. Він полягає в тому, що, підбираючи співробітників, необхідно враховувати такі критерії, як локус-контроль, самоефективність і позитивна афективність.

Локус-контроль буває зовнішній і внутрішній. Людина, яка вважає, що все, що з нею відбувається, залежить від неї самої, має внутрішній локус-контроль.

А ось людина, яка вважає, що все, що з нею відбувається – це результат зовнішніх факторів, має зовнішній локус-контроль. Цілком зрозуміло, що людина із внутрішнім локус-контролем – більш ефективний працівник.

Самоефективність – це впевненість у своїх силах, рішучість, наполегливість, цілеспрямованість. Люди, що мають високий ступінь самоефективності, – прекрасні працівники, що показують найвищу результативність праці.

І, нарешті, що ж таке позитивна афективність? У людей з позитивною афективністю переважають позитивні емоції, а у людей з негативною афективністю, відповідно, негативні.

Природно припустити, що позитивні емоції підвищують задоволеність працею. Присутність же негативних настроїв її знижує.

Якщо персонал складається в основному з людей з високою афективністю, внутрішнім локус-контролем і високою самоефективністю, то і задоволеність працею в колективі буде вище.

До того ж, існує так званий ефект зараження. Він полягає в тому, що якщо людина потрапляє у колектив позитивно налаштованих, веселих, цілеспрямованих людей, то й сама через деякий час набирається таких якостей.

І, навпаки, спілкуючись з негативно налаштованими людьми, просочуєшся такими ж негативними емоціями.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Актуальні дослідження в сучасній вітчизняній екстремальній та кризовій психології: монографія / за заг. ред. В. П. Садкового, О.В.Тімченка; НУЦЗУ. Харків: ФОП Мезіна В. В., 2017. 512 с.
2. Бондаренко О. Ф. Психологічна допомога особистості: навч. посіб. Харків: Фоліо, 1996. 237с.
3. Галузьяк В. М., Добровольська К. В. Розвиток професійної свідомості студентів вищих навчальних закладів: монографія. Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», 2015. 256 с.
4. Дерев'янка С. П. Актуалізація емоційного інтелекту в емоціогенних умовах. *Соціальна психологія*. 2008. № 1. С. 96-104.
5. Деніел Гоулман. Емоційний інтелект / пер. з англ. Соломія-Любов Гумецька. Харків: Vivat, 2018. 512.
6. Зарицька В. В. Теоретико-методологічні основи розвитку емоційного інтелекту у контексті професійної підготовки: монографія. Запоріжжя: Вид-во КПУ, 2010. 304 с.
7. Калюжна Є. М. Психологія праці: навч.-метод. посіб. Запоріжжя: Інтерпрінт, 2009. 96 с.
8. Консультативна психологія і психотерапія. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України / за ред. С.Д.Максименка. Київ: Логос, 2018. Вип. 14. 340 с.
9. Корольчук М. С. Теорія і практика професійного психологічного відбору: навч. посіб. для студентів вищих навчальних закладів. Київ: Ніка-Центр, 2012. 536 с.
10. Лазорко О., Вірна Ж., Акімова Л. Психологія професійної безпеки: технології конструктивного самозбереження особистості: кол. моногр. Луцьк: Вежа-Друк, 2015. 588 с.
11. Ложкін Г. В. Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика: навч. посіб. Київ: ВД «Професіонал», 2006. 416 с.
12. Мазяр О. В., Кириченко В. В. Психологія праці: модульний курс: навч. посіб. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. 190 с.
13. Мельник Л. А. Психосоціальна допомога внутрішньо переміщеним дітям, їхнім батькам та сім'ям з дітьми зі Сходу України: посіб. для практиків соціальної сфери / за ред. Л. С. Волинець. Київ: ТОВ «Видавничий дім «Калита», 2015. 72 с.

14. Методи психодіагностики в системі професійної консультації безробітних: метод. посіб. / В. В. Синявський. Київ: ІПК ДСЗУ, 2001. 191 с.
15. Миронова В. В. Люди Донбасса. Жизнь сначала. Харьков: Фолио, 2015. С. 129-134.
16. Мілютіна К. Л. Технологія попередження конфліктів. Київ: Главник, 2007. 128 с.
17. Новікова О. Ф., Амоша О. І, Антонюк В. П. Внутрішньо переміщені особи: від подолання перешкод до стратегії успіху: монографія. НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2016. 448 с.
18. Носенко Е. Л. Емоційний інтелект: концептуалізація феномену, основні функції. Київ: Вища школа, 2003. 126 с.
19. Ортікова Н. В. Алгоритм вибору професії: наук.-практ. реком. Київ: ІПК ДСЗУ, 2015. 28 с.
20. Практичний порадник для фахівців служби зайнятості у роботі з демобілізованими учасниками АТО та ВПО (психосоціальний аспект). *Круглий стіл до Дня захисника Вітчизни «Роль держави та громадського сектору в соціальній адаптації переміщених осіб із зони агресії РФ та учасників АТО» 17.10.2018 р.* Київ: ІПК ДСЗУ, 2018.
21. Пріб Г. А. Вплив соціальної дезадаптації в ситуації безробіття на формування девіантної поведінки. *Український вісник психоневрології*. 2015. Т. 23. Вип. 3. С. 160-161.
22. Пріб Г. А., Ортікова Н. В. Практичний порадник для фахівців державної служби зайнятості у роботі з демобілізованими учасниками антитерористичної операції, операції об'єднаних сил і внутрішньо переміщеними особами: соціально-психологічний аспект. Київ: ІПК ДСЗУ, 2018. 21 с.
23. Професії майбутнього для України: наук.-практ. розробка / Капченко Л. М., Савченко Н. В., Літвінчук Л. Й., Грамма О. В. Київ: ІПК ДСЗУ, 2017. 47 с.
24. Професіографічне забезпечення орієнтації безробітних громадян на професійне навчання: наук.-метод. реком. / С. О. Тарасюк, Н. В. Коляденко, Н. В. Ортікова та ін. Київ: ІПК ДСЗУ, 2013. 402 с.
25. Психодіагностичне забезпечення профорієнтації в системі педагогічної освіти: посіб. / за ред. О. М. Ігнатович. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2014. 228 с.

- 26.Рибалка В. В. Теорії особистості у вітчизняній психології і педагогіці: навч. посіб. Одеса, 2009. 575 с.
- 27.Ринок праці та зайнятість в Україні: реалії та перспективи: колективна монографія / за наук. ред. С. Кожем'якіної, С. Калініної. Київ: ІПК ДСЗУ, 2018. 424 с.
- 28.Розов В. І. Адаптивні антистресові психотехнології: навч. посіб. Київ: Кондор, 2005. 278 с.
- 29.Семигіна Т. В., Гусак Н. Є., Трухан С. О. Соціальна підтримка внутрішньо переміщених осіб. *Український соціум*. 2015. № 2. С. 65-72.
- 30.Синявский В.В. Психологічні основи професійного консультування безробітних: навч.-метод. посіб. Київ: ІПК ДСЗУ, 2011. 90 с.
- 31.Способи підвищення соціально-адаптивних можливостей людини в умовах переживання наслідків травматичних подій: методичні рекомендації / за наук. ред. Т. М. Титаренко. Кропивницький: Імекс-ЛТД, 2017. 80 с.
- 32.Сухенко Т. В. Як обрати професію майбутнього: посібник з профорієнтації для молоді віком від 13 до 80 / пер. з рос. О. Коноз. Харків: Фоліо, 2019. 96 с.
- 33.Суший О. Проблема колективної травми в українському соціумі та пошук стратегій її опанування. *Наукові записки Інституту політичних і етнонаціональних досліджень імені І. Ф. Кураса НАН України*. 2014. № 6 (74). С. 18-32.
- 34.Тарасюк С. О., Ортікова Н. В., Логвиненко В. П. Науково-методичне забезпечення професійної орієнтації безробітних: психологічний аспект: наук.-мет. рек. Київ: ІПК ДСЗУ, 2012. 168 с.
- 35.Технологія профорієнтаційної роботи з безробітними, які тривалий час перебувають на обліку в державній службі зайнятості: колективна монографія / за заг. ред. С. О. Тарасюк. ІПК ДСЗУ, 2011. 312 с.
- 36.Федорчук В. М. Соціально-психологічний тренінг «Розвиток комунікативної компетентності викладача»: навч.-метод. посіб. Кам'янець-Подільський: Абетка, 2003. 240 с.

ЗМІСТ

Вступ	3
Профорієнтаційна робота з молоддю	
<i>Дорожкін В. Р., Дидів Л. І.</i> Психологічний аспект профорієнтаційної роботи зі старшокласниками	6
<i>Пріб Г. А., Мельник Л. М.</i> Тренінг професійного самовизначення для учнів	10
<i>Зелінська Я. Ц., Парфеня О. О.</i> Тренінгова програма з активізації професійного самовизначення безробітної молоді	13
<i>Матвієнко Л. І., Сірко Л. І.</i> Рекомендації щодо надання профорієнтаційних послуг безробітній молоді	17
<i>Матвієнко Л. І., Глущенко О. М.</i> Програма соціально-психологічного тренінгу підвищення турботи про себе у безробітної молоді	20
Робота з вразливими категоріями клієнтів	
<i>Пріб Г. А., Анайя К. А.</i> Психологічні рекомендації надання допомоги внутрішньо переміщеним особам	23
<i>Зелінська Я. Ц., Вервейко Г. А.</i> Арт-терапевтичний проект для формування позитивної емоційної орієнтації Я-образу вимушено переміщених осіб ...	25
<i>Дорожкін В. Р., Давидова І. О.</i> Методична система роботи з психологічним захистом внутрішньо переміщених осіб	30
<i>Дорожкін В. Р., Гончарова К. А.</i> Особливості системи психологічного захисту учасників антитерористичної операції	35
Робота з безробітними	
<i>Зелінська Я. Ц., Василенко Т. А.</i> Загальні принципи надання психологічної допомоги безробітним	37
<i>Дорожкін В. Р., Горбунова А. В.</i> Соціально-психологічний тренінг як форма роботи з безробітними з різними стратегіями поведінки на ринку праці	40

<i>Калюжна Є. М., Михайлов О. О.</i>	
Шляхи підвищення активності безробітних на ринку праці	43
<i>Зелінська Я. Ц., Сименюк Т. В.</i>	
Застосування прийомів арт-терапії для активізації пошуку роботи безробітними	49
<i>Калюжна Є. М., Нестеренко Т. М.</i>	
Програма тренінгу з розвитку внутрішньої мотивації безробітних до працевлаштування	52
<i>Циганенко Г. В., Левківська Л. М.</i>	
Діагностика прагнення до успіху в пошуках роботи у безробітних і принципи її активізації	61
<i>Пріб Г. А., Бондаренко І. І.</i>	
Методичні рекомендації щодо ефективного пошуку роботи безробітними	64
<i>Дорожкін В. Р., Григоренко Н. М.</i>	
Методичні рекомендації щодо психологічного супроводу безробітних, які цілеспрямовано шукають роботу	68
<i>Пріб Г. А., Жук О. О.</i>	
Методичні рекомендації щодо профінформаційного обслуговування безробітних громадян, які тривалий час перебувають на обліку в центрі зайнятості	78
<i>Зелінська Я. Ц., Степанковська С. Л.</i>	
Методичні заходи та процедури забезпечення розвитку соціальної ідентичності безробітних з різними типами темпераменту	81
<i>Дорожкін В. Р., Бондаренко Т. М.</i>	
Методична система роботи з формування та розвитку конкурентоспроможності безробітних з різними рівнями самооцінки	85
<i>Пріб Г. А., Петровська Н. В.</i>	
Психокорекція Я-концепції безробітних засобами психологічного тренінгу	96
<i>Пріб Г. А., Швець Т. М.</i>	
Психологічні рекомендації безробітним щодо роботи над самооцінкою	100
<i>Пріб Г. А., Підліська М. Р.</i>	
Програми психологічної допомоги безробітним із депресивними станами	105
<i>Пріб Г. А., Грищенко К. Є.</i>	
Методичні рекомендації щодо вирішення проблеми девіантної поведінки апліканта в ситуації безробіття	108

Робота з розвитку психологічних компетенцій фахівців СЗ

Пріб Г. А., Канавець О. Ю.

Засоби розвитку емоційного інтелекту у фахівців служби
зайнятості 112

Пріб Г. А., Коваленко С. П.

Тренінгові заняття для фахівців з розвитку вміння управління
емоціями 115

Матвієнко Л. І., Загребельна Я. О.

Психотехнічні прийоми профілактики агресивної поведінки
менеджерів 120

Зелінська Я. Ц., Вержак Т. В.

Превентивне управління конфліктними ситуаціями в центрах
зайнятості 123

Пріб Г. А., Стецюк В. В.

Корекція конфліктної взаємодії засобами соціально-
психологічного тренінгу 128

Матвієнко Л. І., Ковінченко Н. В.

Методи психологічної профілактики синдрому емоційного
вигорання 130

Зелінська Я. Ц., Кольченко Т. Г.

Техніки антистрес-саморегуляції 133

Пріб Г. А., Табакова М. В.

Шляхи формування позитивного соціально-психологічного
клімату в колективі організації 138

Пріб Г. А., Філяс Л. С.

Рекомендації щодо підвищення рівня задоволеності працею у
працівників служби зайнятості 141

Рекомендована література 144

Зміст 147

ДЛЯ ПОДАТОК

ДЛЯ НОТАТОК

Науково-практичне видання

Автори

**Дорожкін Валерій Романович
Зелінська Ярослава Цезарівна
Калюжна Євгенія Миколаївна
Матвієнко Лариса Іванівна
Пріб Гліб Анатолійович
Циганенко Галина Валентинівна**

**ПСИХОЛОГІЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ
ДЛЯ ФАХІВЦІВ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ**

Методичні рекомендації

Підписано до друку 25.09.2019.
Формат 60x84/16. Папір офсетний. Ум. друк. арк.

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 1805 від 25.05.2004 р.

Видавець та виготовлювач – Інститут підготовки кадрів
державної служби зайнятості України
03038 Київ-38, вул. Нововокзальна, 17
тел./факс (044) 536-14-85