

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

Кафедра психології

Петренко Таміла Аркадіївна

УДК 159.9 _____

**Кваліфікаційна робота
Соціально-психологічні чинники професійного вигорання юристів
053 «Психологія»**

«Психологія»

Подається на здобуття освітнього ступеня магістр

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

Науковий керівник (консультант) Склярова Г.О. кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології

Київ – 2024

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНА ОСНОВА ВИВЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЮРИСТІВ	8
1.1. “Професійне вигорання” як соціально-психологічна проблема.....	8
1.2. Психологічні особливості професійної діяльності та особистісних якостей юристів.....	17
1.3. Соціально-психологічні чинники професійного вигорання фахівців юридичної сфери	23
Висновки до розділу 1.....	31
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЮРИСТІВ.....	34
2.1. Організація та методики дослідження соціально-психологічних чинників професійного вигорання юристів	34
2.2. Обробка, аналіз та інтерпретація результатів дослідження.....	44
Висновки до розділу 2.....	58
РОЗДІЛ 3 СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА РОБОТА З ПРОФІЛАКТИКИ ТА ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЮРИСТІВ.....	60
3.1. Теоретичні основи підготовки тренінгової програми з профілактики та подолання професійного вигорання фахівців юридичної сфери.....	60
3.2. Тренінгова програма з профілактики та подолання професійного вигорання фахівців юридичної сфери.....	69
3.3. Рекомендації для практичних психологів щодо створення сприятливих умов для професійного розвитку юридичних працівників.....	78
Висновки до розділу 3	84
ВИСНОВКИ.....	86
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	89
ДОДАТКИ	99

ВСТУП

Актуальність дослідження. В системі вивчення соціально-економічних змін, попри всі позитивні новації, люди часто втрачають упевненість у стабільності власного соціального та матеріального становища, в гарантованості робочого місця. Швидко змінюються запити ринку праці. Паралельно йдуть процеси вузької спеціалізації в професії і, одночасно, інтеграції суміжних галузей. Загострюється конкуренція щодо престижної та високооплачуваної роботи. І, як наслідок, росте психічна, емоційна напруга, яка пов'язана зі стресом на робочому місці. Відповідно, важливого значення набуває здатність особистості до гнучкого та адекватного реагування на стресогенні чинники довкілля у професійній сфері, оскільки робота з людьми вимагає від працівника підвищеної відповідальності та стійкості до емоційних навантажень, потенційно містить у собі небезпеку переживань, пов'язаних із робочими ситуаціями, вірогідність виникнення професійного стресу тощо.

Вплив соціально-психологічних чинників на працівника може зумовити зростаюче почуття невдоволеності, погіршення самопочуття та настрою, накопичення втоми, які в умовах некерованого професійного стресу спричиняють виснаження та професійне вигорання. Відповідно, актуалізується проблема психологічної підтримки юристів у процесі їхньої діяльності на основі виявлення та врахування специфічних психологічних чинників професійного вигорання, властивих представникам саме цієї професії.

Аналізом проблеми професійного вигорання займаються такі науковці, як В. В. Бойко, Н. Є. Водоп'янова, Н. В. Грішина, Л. М. Карамушка, В. О. Орел, Т. І. Ронгінська, Е. С. Старченкова та ін., які говорять про те, що емоційне вигорання в професії як складне багатоаспектне явище описується з різних позицій. У психології феномен «професійне вигорання» розглядається вченими у двох аспектах – у статичі (структура) та динаміці (процес). Так, у першому випадку науковці визначають професійне вигорання як: стан (Ю. А. Авраменко, В. А. Ганзен та ін.), сигнал, аспект або наслідок та

результат певного процесу (Н. В. Грішина, Л. М. Карамушка, М. І. Станкін та ін.). У другому – професійне вигорання виступає як динамічне явище у вигляді процесу, зокрема: професійної деструкції, дезадаптації (Л. М. Мітіна, А. А. Рукавішніков та ін.), механізму захисту (В. В. Бойко) або тенденції у професійному дизонтогенезі (А. К. Маркова).

Сучасні українські психологи Т. В. Зайчикова, Л. М. Карамушка, К.О.Малишева, Л. І. Тищук свої роботи присвятили дослідженню проявів професійного вигорання у представників різних професій, що працюють в системі “людина – людина”. Розроблено технологію профілактики та подолання професійного вигорання та професійного стресу працівників окремих підприємств і організацій, зокрема, і юридичної сфери (С.І. Максименко, Т. В Зайчикова, В. І. Паньковець), визначено психолого-педагогічні заходи поліпшення професійної діяльності працівників сфери управління (М. В. Білоус, С. О. Богдан, М. І. Гринюк, С. О. Олексієнко, П.В. Цимбал).

Специфіка професійної діяльності юристів характеризується постійними контактами з різними людьми, пов'язана з емоційною та інтелектуальною напругою, відповідальністю, що сприяють виникненню професійного вигорання, яке є однією з головних причин розвитку професійної деформації та деструкції, що негативно позначається на ефективності юридичної діяльності. Тому, виявлення комплексу соціально-психологічних проблем, що ускладнюють виконання професійних обов'язків юристами, та розробка рекомендацій щодо запобігання чи подолання їх професійного вигорання, є вкрай актуальними напрямками роботи.

Отже, актуальність дослідження соціально-психологічних чинників професійного вигорання юристів, їхня недостатня вивченість у сучасній психологічній науці та практиці визначили тему дослідження: *“Соціально-психологічні чинники професійного вигорання юристів”*.

Об'єкт дослідження – синдром професійного вигорання юристів.

Предмет дослідження – соціально-психологічні чинники професійного вигорання юристів.

Мета дослідження полягає у визначенні соціально-психологічних чинників виникнення професійного вигорання юристів, розробці програми його профілактики й подолання.

Відповідно до мети дослідження було сформульовано **завдання дослідження**:

1. Здійснити теоретичний аналіз поняття та моделей професійного вигорання.
2. Охарактеризувати соціально-психологічні чинники виникнення та наслідки професійного вигорання юристів.
3. Емпірично дослідити соціально-психологічні чинники професійного вигорання юристів
4. Розробити тренінгову програму та рекомендації для психолога щодо профілактики та подолання професійного вигорання фахівців юридичної сфери.

Методи дослідження. Для досягнення мети та реалізації завдань було використано комплекс методів: теоретичні – аналіз, синтез, узагальнення, систематизація, порівняння для розкриття сутності та визначення базових понять досліджуваної проблеми, структурування; емпіричні – спостереження, опитування (бесіда, інтерв'ю, анкетування), тестування; психодіагностичні методики: *методика «Професійне вигорання» К. Маслач і С. Джексон* – для визначення виявлення проявів емоційного вигорання у юристів, *методика оцінки мотивації до успіху Т.Елерса* – для діагностики особливостей мотивації працівників юридичної сфери; *методика дослідження мотивації уникнення невдач Т.Елерса* дозволяє встановити рівень здатності особистості уникнення проблем в проблемних ситуаціях; *методика визначення ступеня готовності до ризику Шуберта* дозволяє виміряти тенденцію людини до ризику в умовах професійній діяльності; *опитувальник «Діагностика комунікативної толерантності» В. В. Бойка* дозволяє визначити загальний рівень

комунікативної толерантності та рівні толерантності; методика «КОС-2» – для виявлення комунікативних і організаторських схильностей особистості; *методика діагностики емоційного інтелекту Холла* використано для дослідження здатності людини до усвідомлення, прийняття і регуляції емоційних станів і почуттів інших людей і самого себе; *опитувальник оцінки нервово-психічної стійкості В. А. Бодрова* – з метою виявлення серед вибірки осіб з характерними ознаками нервово-психічної нестійкості; методи математичної статистики: описова статистика, кількісний та якісний, порівняльний аналіз отриманих даних.

Наукова новизна одержаних результатів:

- уперше розроблено тренінгову програму профілактики та подолання професійного вигорання фахівців юридичної сфери та експериментально доведено її ефективність;
- удосконалено стратегії подолання професійного вигорання фахівців юридичної сфери;
- дістали подальшого розвитку теоретичні уявлення щодо соціально-психологічних чинників професійного вигорання юристів та шляхи розв'язання цієї проблеми.

Теоретичне значення полягає у всебічному розгляді питання професійного вигорання, його чинників та наслідків у працівників юридичної сфери; а також у розширенні й систематизації психологічних засобів профілактики та корекції професійного вигорання юристів.

Практичне значення дослідження полягає у дослідженні й описі чинників професійного вигорання юристів та розробці системи психологічних засобів профілактики та подолання їх професійного вигорання. Матеріали дослідження можуть бути використані психологами у роботі з фахівцями юридичної сфери, схильними до проявів синдрому професійного вигорання.

Апробація. Публікація тез на тему “Професійне вигорання юристів як соціально-психологічна проблема” за підсумками наукової конференції

«КРОК» Конференції, Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку – 2023.

Структура та обсяг. Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, поділених на підрозділи, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (91 найменування) та додатків. Загальний обсяг магістерської роботи – 137 сторінок, основний обсяг – 85 сторінок. Робота містить 4 таблиці, 8 рисунків, 7 додатків (на 39 сторінках).

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНА ОСНОВА ВИВЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЮРИСТІВ

1.1. Професійне вигорання як соціально-психологічна проблема (поняття, підходи до визначення та симптоми)

Професійне вигорання розглядається як процесуальна модель, динамічний процес, розвивається в часі та проходить основні етапи: характеризуються спочатку зростанням емоційного виснаження, унаслідок якого виникають негативні установки до суб'єктів професійної діяльності та створюється емоційна дистанція в професійних стосунках для подолання виснаження. Водночас паралельно розвивається негативне ставлення до власних професійних досягнень (редукція професійних досягнень) [32].

Аналізуючи сутність синдрому “професійного вигорання”, слід зазначити, що в найбільш загальному вигляді синдром «професійного вигорання» можна тлумачити як стресову реакцію, що виникає внаслідок довготривалих професійних стресів середньої інтенсивності. З теорії стресового процесу за Н. М. Мирончук (тобто стадій тривоги, резистентності і виснаження), “професійне вигорання” можна вважати “тією стадією, для якої характерний стійкий і неконтрольований рівень збудження” [45, с.121].

Щодо аналізу основних підходів до вивчення синдрому «професійного вигорання» слід зауважити, що цей феномен став предметом спеціального аналізу зовсім недавно.

Термін “професійне вигорання” (англ. – “burnout”) введено американським психіатром Х. Дж. Фрейденбергером у 1974 році. Він ввів це поняття “для характеристики психічного стану здорових людей, які інтенсивно спілкуються з клієнтами, пацієнтами, постійно перебувають в емоційно навантаженій атмосфері при наданні професійної допомоги. Це

люди, які працюють у системі “людина – людина”: лікарі, юристи, соціальні працівники, психіатри, психологи, вчителі; менеджери тощо” [47, с. 24].

Як зазначають зарубіжні дослідники з Канади, США, Західної та Центральної Європи, а також вчені з України, “фахівці, які працюють у згаданій системі змушені постійно стикатися з негативними емоційними переживаннями своїх клієнтів (підзахисних, пацієнтів, вихованців), а тому мимоволі стають залученими до цих почуттів і зазнають підвищеного емоційного напруження”. Нині синдром має навіть спеціальний діагностичний статус у “Міжнародній класифікації хвороб – 10”: пов’язані з труднощами управління власним життям» [1, с. 44].

З 1974 року вийшло друком понад 2500 статей і книг, присвячених вивченню синдрому “професійного вигорання”. Але переважна більшість з них – описового й епізодичного характеру. Літератури, що розкривала б науково-практичні дослідження в цій галузі, ще недостатньо.

Дослідження синдрому «професійного вигорання» розпочалося зі співробітників медичних установ та різних громадських організацій. Ф.Сторлі – професор Школи догляду при Університеті штату Невада – проводила дослідження цього феномену на медсестрах, які працюють у кардіології. Вона зробила висновок, що цей синдром є результатом конфронтації з реальністю, коли людський дух виснажується в боротьбі з обставинами, які важко змінити. Як наслідок розвивається професійний аутизм. Необхідна робота виконується, але емоційний внесок, який перетворює завдання на творчу форму, відсутній [37, с. 96].

Професор психології К. Маслач на базі Каліфорнійського університету деталізувала це поняття, окресливши його як “синдром фізичного та емоційного виснаження, що складається з розвитку негативної самооцінки, негативного ставлення до роботи та втрати розуміння й співчуття щодо клієнтів”. Доктор К. Маслач підкреслює, що “професійне вигорання” – це не втрата творчого потенціалу, не реакція на нудьгу, а скоріше емоційне

виснаження, що виникає на фоні стресу, викликаного міжособистісним спілкуванням” [35, с. 22].

Згідно визначенню ВООЗ (2001) “синдром вигорання (burnout syndrome) – це фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, що характеризується порушенням продуктивності в роботі і втому, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних захворювань, а також вживанням алкоголю або інших психоактивних речовин з метою отримання тимчасового полегшення, що має тенденцію до розвитку фізіологічної залежності і (у багатьох випадках) суїцидальної поведінки. Цей синдром, зазвичай, розцінюється як стрес-реакція у відповідь на безжальні виробничі і емоційні вимоги, що походять від зайвої відданості людини своїй роботі з супутньою цьому зневагою до сімейного життя або відпочинку” [11, с. 9].

За словами психологів, “синдром “професійного вигорання” – найнебезпечніше захворювання тих, хто працює з людьми: юристів, вчителів, соціальних працівників, психологів, менеджерів, керівників, лікарів, медичних сестер, журналістів, політиків, пожежників, рятувальників і так далі, – всіх, чия діяльність неможлива без спілкування”. Невипадково, перший дослідник цього явища Кристина Маслач, назвала свою книгу “Емоційне згорання - плата за співчуття” [34, с.13].

На сьогоднішній день, як зазначає Зайчикова Т. В. “синдром вигорання розглядається як довготривала стресова реакція, яка виникає як наслідок дії на людину хронічних професійних стресів середньої інтенсивності. У зв'язку з цим, ми розглядаємо синдром вигорання як “професійне вигорання”, що потенціює деформацію особистості професіонала” [22, с. 44].

Нині відомі декілька основних підходів до вивчення синдрому «професійного вигорання». Так, Лэнгле А. виокремлює:

“Перший підхід розглядає «професійне вигорання» як стан фізичного, психічного і, передусім, емоційного виснаження, викликаного довготривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях спілкування. А відтак, «професійне вигорання» тлумачиться як синдром «хронічної втоми» [51].

Другий підхід розглядає «професійне вигорання» як двовимірну модель, що складається, по-перше, з емоційного виснаження та, по-друге, з деперсоналізації, тобто погіршення ставлення до інших, а іноді й до себе [32].

Але найпоширенішим серед інших є *третій підхід*, запропонований американськими дослідниками К. Маслач і С. Джексон. Вони розглядають синдром «професійного вигорання» як “трьохкомпонентну систему, котра складається з емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції власних особистісних досягнень [35].

Під *емоційною виснаженістю* розуміється відчуття спустошеності і втоми, викликане власною роботою. *Деперсоналізація* передбачає цинічне ставлення до роботи та до її об’єктів. Зокрема, в соціальній сфері при деперсоналізації виникає байдуже, негуманне, цинічне ставлення до людей, з якими працює фахівець. *Редукція професійних досягнень* – виникнення у працівників почуття некомпетентності в своїй професійній сфері, усвідомлення неспішності в ній” [19, с. 122].

Незважаючи на деякі відмінності, всі наведені підходи до розуміння сутності та структури синдрому “професійного вигорання” мають багато спільного. А отже, організаційні психологи залежно від конкретних завдань, які вони вирішують в організаціях, можуть концептуально опиратися на той чи інший підхід.

Якщо говорити про симптоми досліджуваного явища, то у відповідності до окреслених вище складових професійного вигорання, *Грубі Т. В.* [47] розглядає такі симптоми професійного вигорання:

“До першої групи відносять *психофізичні симптоми*:

- відчуття постійної втоми не тільки ввечері, але і вранці, відразу після сну (симптом хронічної втоми);
- відчуття емоційного і фізичного виснаження;
- зниження сприйнятливості і реактивності у зв’язку зі змінами зовнішнього середовища (відсутність реакції зацікавленості на чинник новизни або реакції страху на небезпечну ситуацію);

- загальна астенизація (слабкість, зниження активності та енергійності, погіршення біохімії крові і гормональних показників);
- частий безпричинний головний біль;
- постійні розлади шлунково-кишкового тракту;
- різка втрата або різке збільшення ваги;
- повне або часткове безсоння;
- постійний загальмований, млявий стан і бажання спати протягом всього дня;
- задишка або порушення дихання при фізичному або емоційному навантаженні;
- помітне зниження зовнішньої та внутрішньої сенсорної чутливості: погіршення зору, слуху, нюху і дотику, втрата внутрішніх, тілесних відчуттів [74, с.161].

Друга група об'єднує *соціально-психологічні симптоми*:

- байдужість, нудьга, пасивність і депресія (знижений емоційний тонус, відчуття пригніченості);
- підвищена дратівливість на незначні, дрібні події;
- часті нервові зриви (спалахи невмотивованого гніву або відмова від спілкування, замкнення у собі);
- постійне переживання негативних емоцій, для яких у зовнішній ситуації немає причин (відчуття провини, образи, сорому, підозрілість, скутість);
- відчуття неусвідомленого неспокою і підвищеної тривожності (відчуття, що «щось не так, як треба»);
- відчуття гіпервідповідальності і постійне почуття страху, що «щось не вдасться» або «я не впораюся»;
- загальна негативна настанова на життєві і професійні перспективи (за типом «як не намагайся, все одно нічого не вийде») [61, с.76].

Третя група – *поведінкові симптоми*:

- відчуття, що робота стає все важчою і важчою, і виконувати її – все важче і важче;
- співробітник помітно змінює свій робочий режим (збільшує або скорочує час роботи);
- постійно, без необхідності, бере роботу додому, але і вдома її не робить;
- керівникові важко ухвалювати рішення;
- відчуття даремності, зневіра, що справи поліпшаться, зниження ентузіазму у ставленні до роботи, байдужість до її результатів;
- невиконання важливих, пріоритетних завдань і «зациклення» на дрібних деталях, не відповідна до службових вимог витрата більшої частини робочого часу на мало усвідомлюване або не усвідомлюване виконання автоматичних і елементарних дій;
- дистанційність від співробітників і клієнтів, підвищення неадекватної критичності;
- зловживання алкоголем, різке зростання викурених за день цигарок, вживання наркотичних засобів” [47, с. 90].

“Burnout” (професійне вигорання) – це синдром, а точніше група симптомів, що з’являються разом. Однак усі симптоми в жодної людини не проявляються одночасно, оскільки «професійне вигорання» – процес дуже індивідуальний [20, с. 9].

Л.М. Карамушка класифікує вищенаведені симптоми як: 1) зміни у поведінці; 2) зміни в мисленні; 3) зміни у почуттях; 4) зміни в здоров’ї.

Згідно положенням Водоп’янової Н. Е., *“серед симптомів, що виникають першими, можна вирізнити загальне почуття втоми, вороже ставлення до роботи, загальне невизначене почуття занепокоєння, сприймання роботи як такої, що постійно ускладнюється та стає менш результативною. Працівник може легко розгніватися, дратуватися і почувати себе виснаженим, приділяти багато уваги деталям і бути налаштованим надзвичайно негативно до всіх подій. Гнів, що він відчуває, може призвести до розвитку підозрілості.*

Працівник може вважати, що організація хоче його позбутися. Цей стан посилюється відчуттям “незалученості”, особливо якщо раніше працівник брав участь у всіх подіях. Окрім того, кожен, хто намагається допомогти, щось порадити, викликає роздратування” [14, с.82].

“Серйозними проявами “професійного вигорання” є *поведінкові зміни і ригідність*. Якщо людина зазвичай балакуча й нестримана, вона може стати тихою і відчуженою. Або навпаки, людина, що зазвичай була тихою й стриманою, може стати дуже говіркою, вступати в бесіду з будь-ким. Жертва «професійного вигорання» може стати ригідною у мисленні. Ригідний працівник закритий до змін, оскільки це вимагає енергії й ризику, котрі є великою загрозою для вже виснаженої особистості” [6, с. 23].

“Працівник, який відчуває на собі дію синдрому “професійного вигорання”, може намагатися подолати ситуацію, уникаючи співробітників, фізично і думкою дистанціюючись від них. Уникнення та дистанціювання можуть проявлятися багатьма шляхами. Наприклад, працівник часто буває відсутній на роботі. Він може спілкуватися безособовими способами з колегами, зменшувати власну залученість до контактів з ними. Працівник зрештою стає депресивним і починає сприймати ситуацію як «безнадійну». Він може залишити свою посаду чи взагалі змінити професію” [20, с. 90].

Згідно з теорією Д. Спаньол і Р. Кепьюто “професійне вигорання” може розглядатися “з погляду наявності трьох рівнів і трьох стадій. У індивіда, що відчуває на собі дію професійного вигорання першого ступеня, проявляються помірні, нетривалі й випадкові ознаки цього процесу у легкій формі, які виражені турботою про себе, наприклад, шляхом розслаблення чи організації перерв у роботі.

На другій стадії “професійного вигорання” симптоми проявляються регулярніше, мають більш затяжний характер і важче піддаються корекції. Звичайні способи розслаблення тут неефективні. Працівник може почуватися виснаженим після гарного сну і навіть після вихідних. Щоб потурбуватись про себе, йому необхідні додаткові зусилля.

Ознаки й симптоми третьої стадії «професійного вигорання» є хронічними. Можуть виникати фізичні й психологічні проблеми на кшталт виразки чи депресії. Спроби піклуватися про себе, як правило, виявляються нерезультативними, а професійна допомога може не давати швидкого полегшення. Працівник починає сумніватися у цінності своєї роботи, професії і життя» [9, с.19].

Одним із найбільш системних і комплексних прийомів розгляду аналізу синдрому “професійного вигорання” є підхід вченого В. В. Бойка [7], який розробив власну класифікацію симптомів, що супроводжують різні компоненти “професійного вигорання”. Розглянемо детальніше кожен.

В.В. Бойко характеризує компоненти згаданого синдрому так:

1. Перший компонент – “напруження” – характеризується відчуттям емоційної виснаженості, втоми, викликані власною професійною діяльністю.

Аналізуючи цей конструкт професійного вигорання, можна сказати, що автор пропонує розглянути його в проявах таких симптомів, як:

1) переживання психотравмуючих обставин – особистість сприймає умови професійної діяльності та професійні міжособистісні стосунки як психотравмуючі;

2) незадоволеність собою – незадоволеність власною професійною діяльністю і собою як професіоналом;

3) “загнаність у кут” – відчуття безвихідності ситуації, бажання змінити роботу чи професійну діяльність взагалі;

4) тривога й депресія – розвиток тривожності у професійній діяльності, підвищення нервовості, депресивні настрої [54, с.98].

2. Другий компонент – “резистенція” – характеризується надмірним емоційним виснаженням, що провокує виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять людину емоційно закритою, відстороненою, байдужою. На такому тлі будь-яке емоційне залучення до професійних справ і комунікацій викликає у людини відчуття надмірної перевтоми.

Беручи до уваги цю складову професійного вигорання, можна узагальнити, що дослідником пропонується розглядати резистенцію у проявах таких симптомів, як:

1) неадекватне вибіркоче емоційне реагування – контрольований вплив настрою на професійні стосунки;

2) емоційно-моральна дезорієнтація – розвиток байдужості у професійних стосунках;

3) розширення сфери економії емоцій – емоційна замкненість, відчуження, бажання припинити будь-які комунікації;

4) редукція професійних обов'язків – згортання професійної діяльності, прагнення якомога менше часу витратити на виконання професійних обов'язків [62, с.112].

3. Третій компонент – “виснаження” – характеризується психофізичною перевтомою людини, спустошеністю, нівелюванням власних професійних досягнень, порушенням професійних комунікацій, розвитком цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися з робочих питань, розвитком психосоматичних порушень.

Компонент виснаження автор тлумачить через виявлення таких симптомів, як:

1) емоційний дефіцит – розвиток емоційної почуттєвості на тлі перевиснаження, мінімізація емоційного внеску у роботу, автоматизм та спустошення людини при виконанні професійних обов'язків;

2) емоційне відчуження – створення захисного бар'єру у професійних комунікаціях;

3) особистісне відчуження (деперсоналізація) – порушення професійних стосунків, розвиток цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися при виконанні професійних обов'язків, та до професійної діяльності взагалі;

4) психосоматичні та психовегетативні порушення – погіршення фізичного самопочуття, розвиток таких психосоматичних та

психовегетативних порушень, як розлади сну, головний біль, проблеми з артеріальним тиском, шлункові розлади, загострення індивідуальних хронічних хвороб тощо [11, с.54].

Отже, аналіз змісту й окремих проявів синдрому показує, що професійне вигорання» має досить складну структуру, тобто багато симптомів, які у кожного фахівця можуть проявлятися по-різному, з урахуванням конкретних обставин його професійної та особистісної життєдіяльності.

1.2. Психологічні особливості професійної діяльності та особистісних якостей юристів

З наукового погляду юридичну діяльність можна охарактеризувати як особливий вид соціальної діяльності. Виходячи з особливої відповідальності, складності юридичної процедури, значущості правових наслідків, юридична робота повинна здійснюватись кваліфіковано і на професійній основі [19].

Виділення юристів в окрему професійну групу має об'єктивний характер, що пояснюється об'єктивністю соціального розвитку та процесу історичного розподілу праці. Історія свідчить, що юристів як відокремлену соціальну групу за професійною ознакою визнавали давно, коли вже склалася нагальна потреба керувати, у відповідності до права, діями учасників процесу, складати юридичні документи та давати консультації по вирішенню спорів та інших життєвих ситуацій [14].

З точки зору соціальної ролі або способу прояву в науковій літературі, юридична діяльність розглядається в різних аспектах, що підкреслює її багатоплановість та складний характер. Так, юридичну діяльність можна розглядати як правову форму соціальної діяльності, як інструмент соціального управління, як зміст правових відносин або правопорядку, як системоутворюючий чинник правової системи, як спосіб втілення правових норм у реальну площину життя [8].

Визначення різноманітних компонентів, які значною мірою обумовлюють порядок здійснення, ефективність, спрямованість та

причинність юридичної діяльності, дає змогу говорити про існування певної системи юридичної діяльності, що нагадує цілий комплекс найрізноманітніших теоретичних напрямів осмислення явища, складає комплексне уявлення про предмет вивчення сфери роботи юриста [11].

В процесі вивчення юридичної діяльності необхідно звернути увагу й на те, що серед всіх інших форм прояву соціальної діяльності юридична діяльність набула цілого ряду ознак, які дозволяють виділити її в окремий напрям або вид соціальної. Отже, для загальної характеристики професії юриста необхідно визначити ряд ознак, які дозволять висвітлити те особливе, що відрізняє її від інших професій [44, с.112].

Юридична діяльність багато в чому за своїми ознаками відповідає вимогам організаційно-управлінської, творчої роботи. Виходячи з цього, юридичну професію можна охарактеризувати такими рисами [6].

Масовість юридичної професії. Юридичну роботу здійснюють на сьогоднішній день тисячі уповноважених на те спеціалістів (прокурори, адвокати, судді, слідчі...), які виконують значну кількість юридично значущих дій, вирішують щоденно десятки та сотні тисяч юридичних справ. Це не просто величезна армія спеціалістів, це окрема сфера соціальної діяльності, в якій вирішуються життєво важливі інтереси, задовольняються потреби. Всеосяжний характер та значущість цієї сфери для суспільства передбачають наявність значної кількості спеціальностей в межах юридичної професії. Це відповідно створює широкі можливості для реалізації своїх здібностей та творчого потенціалу багатьох суб'єктів [13].

Елітність. З іншої точки зору, юридичну роботу виконують не всі, хто бажає, а лише уповноважені особи, які володіють відповідними знаннями та навичками. Враховуючи недостатню кількість в нашій країні кваліфікованих спеціалістів-юристів, постійно зростаючу роль права та юридичної процедури, враховуючи престиж юридичної роботи та юридичного навчання, можна стверджувати про елітний характер юридичної професії [27].

Особлива відповідальність. Від поради або рішень юриста багато в чому залежить доля людини, добробут сім'ї, її майновий стан, економічний розвиток суспільства. Таким чином, помилки в роботі юриста - це пряма загроза суспільним інтересам, які охороняються правом. За свої помилки кожний юрист несе особисту відповідальність. Однак слід зробити акцент на відповідальності позитивній, яка полягає у відповідальному, свідомому ставленні до своєї роботи, що забезпечує її високу якість [10].

Конфліктність. Юридична діяльність дуже часто відбувається на стику протилежних інтересів в умовах протидії або відкритої боротьби: позивач - відповідач, обвинувачений - потерпілий, правопорушник - співробітник правоохоронного органу тощо. Наявність подібних суперечностей у професійній діяльності юристів обумовлена протилежністю індивідуальних потреб та інтересів. Тому у більшості випадків юридична діяльність здійснюється на основі компромісу із суспільством та його представниками[9].

Інтелектуальна привабливість. Будь-яка кваліфікована робота вимагає від свого виконавця наявності певного рівня інтелекту (професійних знань, оціночних критеріїв, почуттів, професійного етикету). Робота юриста це в більшості випадків саме інтелектуальна робота. Під час вирішення юридичної справи юристу доводиться застосовувати загальні вимоги правової норми до конкретної життєвої ситуації шляхом прийняття відповідного рішення. Це передбачає необхідність прогнозування подальшого розвитку подій, моделювання можливих ситуацій, визначення засобів для їх попередження, що свідчить про інтелектуальну напруженість юридичної роботи [31].

Колективність праці. Поряд з принципами самостійності, індивідуальної відповідальності, процесуальної незалежності, робота юристів багато в чому має колективний (колегіальний) характер [3].

Для більш повного розуміння психологічних особливостей діяльності правника, окрім характеристики самої юридичної діяльності, маємо звернутися й до вивчення особистісних якостей професіонала, що її виконує.

Як зазначається в науковій літературі, юрист – це професіонал, який має фундаментальні та спеціальні правові знання, глибоко переконаний у винятковому призначенні права і законності для суспільства, кваліфіковано користується юридичним інструментарієм при розв'язанні юридичних проблем в ім'я захисту прав і законних інтересів громадян. Проте в образ фахівця юридичної сфери беззаперечно включені й особистісні характеристики [48, с.77].

Згідно із роботами сучасних науковців-дослідників психологічних особливостей юридичної діяльності, зазначається, що важливими провідними якостями, рисами та проявами особистості фахівця є такі:

- свідома активність, безпосередньо спрямована на професійну діяльність;
- включеність у систему суспільно-виробничих відносин шляхом виконання конкретних посадових компетенцій у певному професійному середовищі як суб'єкта професійної діяльності;
- ступінь сформованості провідних психічних властивостей та якостей як представника певного професійного середовища та конкретного фахівця (сформованість професійної свідомості та самосвідомості, фахової Я-концепції, системи індивідуальних цінностей професійної діяльності та фахового буття);
- свідома цілеспрямована саморегуляція та самодетермінація своєї поведінки й діяльності в певному професійному середовищі;
- готовність і здатність нести усвідомлено повну відповідальність за результати, а також наслідки своїх дій, вчинків, поведінки і діяльності в межах виконання своїх посадових компетенцій;
- професійна суб'єктність, тобто професійна підготовленість, суб'єктна готовність і фахова здатність бути суб'єктом професійної діяльності в певному професійному середовищі [17].

До універсальних особистісних якостей особистості працівника юридичної галузі, необхідних для оптимального розвитку професійної майстерності, належать [1]:

1. Рівень ціннісного ставлення до комунікації, який характеризується відображенням у свідомості особистості позитивної значущості комунікативних знань, уявлень, переконань, емоцій, ціннісних орієнтацій, дій людини, що забезпечується осмисленням здобутого в комунікативній діяльності особистісного досвіду.

2. Комунікативна спрямованість, яка визначає комунікативну діяльність, перспективу цілеспрямованого розвитку комунікативної діяльності та раціональний вибір комунікативних засобів впливу.

3. Психологічна підготовленість, яка передбачає наявність у юриста певних властивостей, що сприяють ефективному вивченню і впливу на внутрішній світ співрозмовника, оптимальному управлінню аудиторією.

4. Доброзичливість, інтерес до роботи, без чого неможливі успіхи та задоволення від роботи.

5. Толерантність (лат. *tolerans* – терплячий), тобто терпимість до інших, розуміння, що всі люди індивідуальні і неповторні, що кожен має право на власну точку зору; визнання значущості особистості.

6. Емпатійність (лат. *empathia* – співпереживання) – вміння бачити свою спорідненість з співрозмовником, тактовно виразити себе і своє ставлення до нього, здатність порозумітися з ним. Основним механізмом емпатії є усвідомлена чи неусвідомлена ідентифікація з іншим.

7. Рефлексивність, яка передбачає активне й відсторонене спостереження за своєю діяльністю, готовність до перегляду, різноманітних реакцій у взаємодії з людьми. Важливим при цьому є вміння звільнитися від амбіцій, бачити аудиторію, прислухатися й придивлятися до неї, сприймати й аналізувати отриману від аудиторії вербальну і невербальну інформацію.

8. Прозорість, тобто ясність, задумів і дій юриста, які б сприяли установленню тривалих контактів між учасниками взаємодії.

9. Інтелігентність, яка передбачає високий розумовий розвиток особистості, вміння адекватно оцінити ситуацію, логічно мислити, знаходити вирішення будь-якої проблеми, уникати грубощів, зневажливого ставлення до співрозмовника.

10. Асертивність: здатність розуміти позицію іншої людини у взаємодії з нею, зберігаючи власну позицію [9].

Для ефективного формування образу юриста в процесі професійного розвитку, важливу роль відіграють умови професійного розвитку:

- мета, смисл і цінність професійної культури фахівця як особистості та як конкретного фахівця;
- складний, суперечливий і багатогранний процес, який складається з особистісного, професійного та фахового розвитку, детермінований зазвичай соціальними, професійно-технологічними, віковими, особистісними, провідними індивідуально-психічними, професійно-важливими та фаховими якостями та рисами, має відкритий, нерівномірний і гетерохронний характер;
- результат постійного пошуку відповіді щодо сутності суперечностей (зовнішні та внутрішньо-особистісні), які постійно виникають у професійній діяльності, та намагання фахівця їх вирішити або зняти;
- умова успішної професійної діяльності фахівця;
- умова особистісної та професійної самоактуалізації фахівця в професійній і фаховій діяльності;
- персональний професійний розвиток фахівця має свою межу і пов'язаний з подоланням ним певних зовнішніх і внутрішніх психологічних бар'єрів [71, с.99].

Отже, соціальне походження та соціальна обумовленість юридичної роботи дають можливість говорити про її об'єктивну необхідність та практичне значення, завдяки чому суспільством задовольняється цілий ряд специфічних потреб та інтересів, які безпосередньо ґрунтуються на праві [62]. Юридична діяльність, має індивідуальні психологічні особливості, тому, поряд із визначенням взаємозв'язків з іншими соціальними явищами, при її

вивченні, необхідно особливу увагу приділити зв'язку з психологічними особливостями особистості фахівця.

1.3. Соціально-психологічні чинники професійного вигорання фахівців юридичної сфери

Інтенсифікація життя, соціально-політичні та соціально-економічні зміни, які відбуваються в Україні сьогодні, висувають до працівників організацій та підприємств нові, більш складні вимоги, що безумовно виливає на їх психологічний стан, провокує виникнення емоційного напруження, розвиток значної кількості професійних стресів. Одним із найважчих наслідків довготривалого професійного стресу є синдром “професійного вигорання”.

У більшості авторів поняття «розвиток професійних якостей» вживається в якості «професійного становлення». Тому, під професійним становленням фахівця-юриста розуміють процес прогресивної зміни його особистості внаслідок соціальних впливів, професійної діяльності і власної активності, спрямованої на самовдосконалення і саморозвиток [6].

Професійне становлення юриста – це формування професійної спрямованості, компетентності, соціально значущих та професійно важливих якостей і їх інтеграція, готовність до постійного професійного зростання, пошук оптимальних прийомів якісного і творчого виконання діяльності у відповідності до індивідуально-психологічних особливостей людини [17]. Становлення обов'язково передбачає потребу у розвитку і саморозвитку, можливість і реальність її задоволення, а також потребу у професійному самозбереженні. Адже, використовуючи надмірно особистісні ресурси в готитві за інноваційністю в роботі, прагненням підвищувати кваліфікацію, фахівець здатний виснажуватись: очікуваних результатів не завжди вдається досягнути, а прикладені зусилля не вдається повернути, втрата ентузіазму в роботі, відсутність інтересу до завдань і професійних питань, які раніше посправжньому захоплювали і давали відчуття глибокого задоволення обтяжують та спустошують, зневіра в успіх породжує виснаження в професії.

Існує сумна тенденція роботодавців і співробітників негайно покладати відповідальність за “професійне вигорання” на індивіда. Однак значна кількість важливих компонентів стресу притаманна професії чи посаді, серед яких професія фахівця юридичної сфери займає, на нашу думку, одне з провідних місць [66, с.21].

До основних чинників напруженості праці юристів відносять:

- великі нервово-психічні навантаження;
- ненормований робочий день;
- сильне емоційне забарвлення;
- малорухому сидячу роботу обумовлену виконанням складних, одноманітних функцій в умовах дефіциту інформації та часу [55, с.112].

Крім того, постійний контакт юристів із криміногенним контингентом завжди насичений негативними емоціями. Значної фізичної і моральної напруги роботі юриста надає те, що він часто працює в складних умовах пов'язаних з проявами людського горя, негативних рис людини та її бажанням скрити реальну дійсність.

Слід звернути увагу й на те, що значна кількість рішень приймаються не від імені конкретного виконавця, а від імені органу держави або всієї держави, що вказує на колективність його вироблення, прийняття та забезпечення реалізації. Наприклад, рішення суду базується на результатах колективної праці багатьох учасників процесу (слідство, адвокати, прокуратура, оперативні служби, свідки, експерти). Слід сказати і про системну єдність юридичних установ в цілому, які можуть виконувати свої функції лише у тісному контакті та взаємодії [77, с.90].

Таким чином, професійне вигорання є кінцевим результатом сукупності чинників оточення, в якому людина працює, отриманої освіти, характеристик установи й особистісних моментів.

Аналіз досліджень синдрому показує, що основні чинники, що викликають “вигорання”, згруповані в два блоки: особливості професійної діяльності (об’єктивні чинники) і індивідуальні характеристики самих

професіоналів (суб'єктивні чинники). Деякі автори виділяють і третю групу чинників, розглядаючи змістовні аспекти діяльності як самостійні [48].

До об'єктивних чинників (організаційних і рольових) відносяться ті, які викликаються умовами самої діяльності або неправильної її організації. До суб'єктивних чинників, крім індивідуально-психологічних особливостей фахівця, відносяться спрямованість особистості, мотивація професійної діяльності, задоволеність нею, а також задоволеність соціально-психологічним кліматом в колективі, відносинами з колегами тощо [54, с.38].

Обидві групи чинників пов'язані між собою. З одного боку, тривала психотравмуюча дія об'єктивних чинників може приводити до змін, деформацій особистості. З іншого боку, суб'єктивні чинники особливо негативно проявляються, саме при додатковій дії об'єктивних чинників [62].

Зазвичай причина “вигорання” – це комбінація цілого ряду чинників, але індивідуальна ситуація професійного розвитку може посилювати або згладжувати їх вплив. Окрім цього, важливе значення має можливість фахівця впливати на процес діяльності і прийняття рішень, що його стосуються.

Симптоми ж вигорання розвиваються поступово і мають індивідуальні відмінності в кожній людині. Професійне вигорання варто розглядати як процес професійної кризи, пов'язаної із трудовою діяльністю та порушенням міжособистісних стосунків [11]. Найгірше, що працівники можуть не помічати жодних проблем у своєму психічному здоров'ї і вважати свої почуття нормальними. Це пояснюється тим, що дуже часто вони перебувають у постійній напрузі та стресі й не пам'ятають такого періоду на роботі, коли б не відчували інтелектуальної та фізичної втоми.

Аналіз роботи сучасних юридичних організацій показує, що більшість юристів працюють у доволі неспокійній, емоційно напруженій атмосфері, що вимагає постійної уваги й контролю за діяльністю і взаємодією з людьми. За таких умов стрес спричиняється безліччю стресогенів, які безперервно накопичуються в різних сферах життєдіяльності. Наразі почуття контролю над тим, що відбувається, може мати вирішальне значення. Якщо юрист реагує

адекватним, адаптивним чином, він успішніше й ефективніше діє та підвищує свою функціональну активність і впевненість, натомість як дезадаптивні реакції ведуть по спіралі вниз, до «професійного вигорання» [21, с.99].

Коли вимоги (внутрішні та зовнішні) постійно переважають над ресурсами (внутрішніми й зовнішніми), у людини порушується стан рівноваги. Безперервне або прогресуюче порушення рівноваги неминуче призводить до “професійного вигорання”. “Вигорання” є не просто результатом стресу, а наслідком некерованого стресу [9].

Щодо міри розвитку «професійного вигорання» у працівників сучасних юридичних українських організацій, то цей синдром є доволі розповсюдженим. Причиною є об’єктивні чинники, які діють в організаціях сьогодні – в період трансформаційних процесів та воєнних умов життя, що відбуваються в Україні. Окрім того, важливу роль відіграють і суб’єктивні чинники, пов’язані з індивідуально-психологічними особливостями безпосередньо, працівників, в тому числі і в юридичній сфері [62, с.112].

Як вже згадувалося, юридична праця містить елементи управлінської діяльності, отже доречним буде аналіз робіт Е.С. Кузьміна, В.Г. Дибшлага, Ю.В. Щербатих, присвячених вивченню стрес-факторів професійної діяльності. Автори визначають такі “основні джерела управлінського стресу: специфіка трудової діяльності, роль в організації, взаємини на роботі, розвиток кар’єри, організаційна структура і психологічний клімат, позаорганізаційні джерела” [42, с. 16].

Розвиток та ступінь прояву стресу серед юристів обумовлені впливом комплексних соціально-психологічних детермінант, таких як:

- а) особистісні характеристики,
- б) гендерні особливості,
- в) вікові зміни і професійні кризи особистості,
- г) властивості соціального оточення,
- д) моделі і механізми долаючої поведінки [51, с.202].

Дослідниками К. Маслач і С. Джексон [35] виокремлено “чинники

професійного вигорання юристів наступним чином:

1. Чинники, що діють на рівні організації:

а) психолого-організаційні чинники, які визначаються через робочі стресори (перевантаження на роботі, неточність завдань, конфлікти та ін.), робочі ресурси (участь у прийнятті рішень, навчання та кар'єрний розвиток та ін.) та баланс між внеском у роботу, та результатом;

б) організаційно-професійні чинники, пов'язані зі змістом і специфікою діяльності (посада, напрям діяльності, рівень управління та ін.);

1. Чинники, що діють на рівні особистості:

а) особистісні характеристики юристів (рівні нейротизму, самоменеджменту, саморегуляції та ін.);

б) соціально-демографічні чинники (стать, сімейний статус, місце проживання та ін.)” [35, с.17].

Г. Роберте виокремлює наступну “класифікацію груп причин “професійного вигорання” юристів:

1. Особистісні характеристики самого юриста. Кожна людина по-своєму реагує на одні і ті ж навантаження. Згідно з дослідженнями найбільше схильні до емоційного вигорання люди педанти, демонстративні люди, які хочуть, щоб оточуючі бачили їх успіхи і досягнення, а також люди з високою здатністю до емпатії, вони близько до серця приймають емоції клієнтів, в результаті чого витрачають свої власні сили. Для них потрібні певні профілактичні програми, які дозволяють підвищити самооцінку і переключатися на інші види діяльності. Крім того доведено, що оптимісти значно рідше вигорають, ніж песимісти.

2. Друга група виникнення синдрому емоційного вигорання – соціально - рольова. Вигорання швидко розвивається в тих випадках, коли спільні зусилля не узгоджені, немає інтеграції дій, зате є конкуренція, в той час, коли успішний результат залежить від злагоджених дій. Тут важливим пусковим чинником можуть бути постійні конфлікти у колективі, або невміння юриста конкретно визначити зони повноважень та відповідальності.

3. Ще одна група причин, які викликають емоційне вигорання – зовнішні чинники, які пов'язані з особливостями роботи і, що важливо, з самою організацією. Найчастіше вигорають цінні юридичні кадри, причиною чого стають керівники, які перевантажують працівників. Але ще більше шкодять постійні протиріччя у стратегічному та тактичному керівництві, нереальні вимоги до працівників, відсутність об'єктивних критеріїв для оцінки праці, неефективна система мотивації і стимуляції персоналу. Ця група причин дуже залежить від діяльності керівника” [23, с.33].

Напружена професійна діяльність в сукупності із негативним впливом зовнішніх факторів навколишнього середовища може призвести до виникнення в особистості почуття внутрішньої спустошеності. Така ситуація найбільш небезпечна для представників професій системи «людина-людина», зокрема юристів. «Специфіка діяльності юристів характеризується значною кількістю ситуацій із високою емоційною насиченістю та когнітивною складністю міжособистісного спілкування. Інтенсивна розумова праця призводить до розвитку психічного стомлення, причинами якого є професійно зумовлена необхідність у постійній підтримці високої концентрації уваги, переробці великих обсягів інформації, високій відповідальності» [16, с.122]. Це в свою чергу, вимагає від фахівця чималих зусиль, щоб установити довірливі відносини і досягти поставленої мети.

Специфіка діяльності юриста в порівнянні з іншими професіями даного типу полягає в тому, що від працівника потрібна висока комунікативна компетентність і мобільність – отже, психічна і фізична витривалість. У посадові обов'язки фахівця юридичної сфери входить захист прав та інтересів інших, ведення переговорів при підписанні угод від свого імені або іншої представленої ним особи (організації) на основі договору, що регулює відносини між ними; виконання функції гаранта по виконанню зобов'язань, що впливають з укладених з ним угод, відшкодовуючи можливі збитки у разі невиконання своїх обов'язків [62, с.112].

З одного боку, юрист представляє інтереси особи, з іншого – його робота

не алгоритмізована, і успіх діяльності визначається особистим внеском і індивідуальними способами вирішення професійних завдань, а відповідальність за роботу не розчиняється в колективі, а лежить на ньому самому. «Виконання функції гаранта по виконанню зобов'язань ускладнюється особливостями сучасної сфери правового регулювання, в результаті чого робота юриста характеризується підвищеною стресогенністю і висуває особливі вимоги до його індивідуально-психологічних особливостей» [1, с.16].

Дослідники Н. Водоп'янова та О. Старченкова виділяють три основні групи факторів, що містять ризик виникнення «синдрому вигорання юриста»: особистісні, ситуативні і професійні [10]:

- Особистісні фактори включають в себе відчуття незахищеності, соціально-економічної нестабільності, соціальної та міжособистісної ізоляції, неконструктивні моделі поведінки, слабку «Я-концепцію», низьку професійну мотивацію.

- До ситуативних факторів відносяться соціальне порівняння і оцінка інших, несправедливість, нерівність взаємин, негативні, напружені або «холодні» стосунки з колегами і підзахисними тощо.

- Професійні фактори включають в себе когнітивно-складні комунікації, емоційно насичене ділове спілкування, необхідність постійного саморозвитку і підвищення професійної компетентності, адаптацію до нових людей, зміни професійної ситуації, пошук нових та відсутність готових рішень, самоконтроль, необхідність творчого пошуку тощо.

В процесі професійного вигорання юриста життєва енергія вичерпується і виникають проблеми зі здоров'ям. Стан стресу, відчуття втоми, безсоння перетворюються в хронічні, стають частими головний біль, застуда і біль в спині [6]. Відбувається загальне погіршення стану здоров'я. Часто в таких умовах люди починають страждати алкоголізмом, надмірно або замало їсти, вживати снодійне та психотропні речовини.

Високий рівень ентузіазму, енергії і міцного здоров'я – необхідні умови

для максимальної трудової продуктивності юриста. Проте людині може стати нудно, її вже не цікавитиме робота, а концентруватись на її завданнях стане все важче. За цих умов виконавча ефективність страждає і продуктивність праці знижується.

Отже, професійне виснаження юриста визначається як вироблений особистістю механізм психологічного захисту; як форма професійної деформації особистості, що складається під впливом зовнішніх і внутрішніх передумов, розвивається на фоні хронічного робочого стресу, емоційного вигорання та певних видів професійної кризи і призводить до виснаження фізичних, психічних і передусім емоційних ресурсів фахівця юридичної сфери» [50, с.32].

Як і будь який синдром, професійне виснаження юриста має цілий ряд симптомів, серед яких: емоційне спустошення, негативне ставлення до себе та оточуючих, відчуття незадоволеності своєю роботою, недооцінка професійних досягнень, порушення взаємовідносин із колегами та у сім'ї, погіршення якості життя, фізичного та психічного здоров'я [26, с. 147–149]. Саме тому, впровадження профілактичних заходів з метою запобігання виникнення «синдрому професійного вигорання» є важливим напрямком діяльності, який повинен мати комплексний характер.

Отже, професійне вигорання, негативно впливаючи на фізичне, психічне, інтелектуальне здоров'я людини, знижує продуктивність юридичної діяльності, призводять до професійних і особистісних деструкцій, абсентеїзму юристів, що порушує дієздатність апарату юридичного регулювання, знижує фінансову ефективність і стабільність роботи всієї організації.

Висновки до розділу 1

“Професійне вигорання” є багатофакторним соціально-психологічним феноменом юридичної діяльності, який проявляється в психічній напрузі й обумовлений специфікою професійної діяльності та дією певних стрес-факторів організаційного середовища. Розвиток професійного вигорання

працівника обумовлений впливом соціально-психологічних детермінант: особистісні характеристики, гендерні особливості, вікові й професійні зміни, властивості соціального оточення, моделі й механізми долаючої поведінки.

Психологічна наука інтерпретує професійне виснаження юристів за різними науково обґрунтованими підходами:

- емоційно-орієнтований підхід розглядає вигорання в професійній сфері як стан фізичного, психічного і, перш за все, емоційного виснаження, що обумовлений тривалим перебуванням в емоційно-перевантажених ситуаціях комунікації;
- особистісно-орієнтований підхід тлумачить професійне вигорання в контексті розвитку особистісних особливостей суб'єкта діяльності;
- професійно-орієнтований підхід, в якому провідна роль в розвитку професійного вигорання належить, насамперед, професії: сфері діяльності, створеним умовам, функціональним обов'язкам, поставленим завданням, оточенням колег. Цей підхід вважається найпоширенішим

Розглядаючи професійне вигорання з точки зору психологічної науки, його прояви можуть бути як наслідками особистісних криз, так і передумовами для їх розвитку. Метою психологічної допомоги людині, яка перебуває в кризовій життєвій ситуації, може бути розвиток особистості, профілактика подальших нервово-психічних розладів, корекція гострих емоційних станів, психотерапія, реабілітація.

Важливим елементом запобігання вигоранню є психологічний супровід – комплексний процес, направлений на забезпечення умов для оптимальної самореалізації в професії, профілактику і корекцію синдрому вигорання, адаптацію в швидко мінливих умовах діяльності юристів, особливо в умовах війни. В основі даного процесу лежить особистісно-орієнтований підхід в контексті якого правник розглядається як цілісна індивідуальність. Психологічний супровід передбачає створення особистісно орієнтованого середовища професійного розвитку особистості, закріплення професійного «Я», формування адекватної самооцінки, оперативну допомогу і підтримку в

саморегуляції життєдіяльності, освоєння технологій професійного самозбереження.

Для ефективної діяльності юристу необхідно володіти наступними навичками: чітко, послідовно та логічно висловлювати свої думки та переконання; залежно від ситуації обирати найбільш доцільні інформаційні засоби та канали комунікації, переконувати, аргументувати, вести результативні ділові бесіди; доводити інформацію до виконавців, тримати їх у курсі справ, зацікавлювати у вирішенні проблем; ефективно використовувати невербальні засоби спілкування; протидіяти маніпуляції, долати бар'єри спілкування.

Складність життєвих ситуацій, які вирішуються юристами, висока вимогливість правової процедури, особливість формально-абстрактного мислення та термінології юридичного спілкування передбачають, що юридичну роботу повинні здійснювати лише спеціально підготовлені фахівці.

Отже, аналіз професійного вигорання юристів та опис його елементів дає уявлення про зміст та перебіг даного явища серед представників юридичної сфери. Професійне вигорання, як зазначають дослідники, репрезентує собою цілісне, динамічне інтегральне психічне утворення в єдності та взаємодії змістової, процесуальної та особистісної складових, що кількісно та якісно зумовлено специфікою професійної діяльності. Проблема окреслення системи психокорекційної роботи з представниками юридичних професій є завданням подальшого наукового дослідження.

Таким чином, реформування юридичної сфери України, наближення її діяльності до європейських стандартів актуалізують проблему формування психологічно здорового кадрового складу, адже створення системи високоосвічених, кваліфікованих юристів із стабільним психологічним станом, необхідним рівнем особистісних та професійних якостей, сприятиме розвитку здорової особистості юриста та трансформації системи державних органів України в цілому.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЮРИСТІВ

2.1. Організація та методика дослідження соціально-психологічних чинників професійного вигорання юристів

Синдром професійного вигорання – сучасне і небезпечне явище в професійній діяльності кожної людини. Адже, саме професійні завдання й професійне середовище в цілому є тими ключовими утвореннями, у взаємозв'язку з якими розглядається розвиток синдрому вигорання в професійній діяльності. Найбільше названий синдром проявляється у людей, діяльність яких пов'язана з високою особистою відповідальністю, нервовим напруженням, потребою комунікувати та схильністю до ризиків. Саме з цими професійними викликами зустрічається особистість, працюючи юристом [14].

Враховуючи вищезазначені напрацювання дослідників даної проблеми, метою нашого емпіричного дослідження було розкрити соціально-психологічні чинники професійного вигорання юристів, визначити ряд психологічних особливостей, які, на нашу думку, мають найвагомійший вплив на розвиток синдрому професійного вигорання серед фахівців юридичної сфери. Адже специфіка роботи юриста полягає в постійному напруженому міжособистісному спілкуванні з клієнтами, для якого характерна підвищена емоційність, пов'язана з необхідністю надання підтримки і допомоги. Все це створює надзвичайно сприятливі умови для розвитку синдрому вигорання і ставить професію фахівця юридичної сфери в категорію підвищеного ризику [61, с.88].

Теоретично дослідивши основу синдрому вигорання, стає зрозуміло, що це комплексна проблема, чинники якої мають різноманітну природу. Їх причинність полягає не тільки у внутрішньо-психологічній та організаційній площині, але й значним чином знаходиться на суспільному та загальнодержавному рівнях [31, с.112].

Саме тому, психодіагностика як достовірний спосіб одержання комплексної інформації про досліджуване явище, феномен, процес чи об'єкт застосовується у різноманітних галузях та формує конкретні психологічні цілі. У процесі розкриття теми чинників професійного вигорання юристів, психологічна діагностика виконує комплексні функції, оскільки допомагає з'ясувати специфічні соціально-психологічні чинники професійного вигорання юристів; уточнити соціальну ситуацію їх розвитку; визначити наявність та міру розвитку тих чи інших якостей та властивостей, що в подальшому слугуватиме основою для психокорекційного впливу [44, с.56].

З огляду на вищезазначене, діагностування соціально-психологічних чинників професійного вигорання юристів являє собою системну сукупність і порядок функціонування методологічних та інструментальних засобів, що забезпечують взаємозв'язок її основних компонентів: наукового – як частини психологічної науки, що розробляє зміст діагностування, методи його реалізації; процесуально-описового – як алгоритму організації (модель, чітка структура сукупності форм діагностування) процесу визначення професійної придатності; процесуально-діючого – як систему профілактично-корекційних заходів (бесіда, анкетне та соціометричне дослідження) [62, с.112].

Процедура психологічної діагностики під час дослідження соціально-психологічних чинників професійного вигорання юристів проводиться за допомогою різних тестів та методик, до яких пред'явлені певні вимоги методологічного характеру:

- психодіагностичні методики повинні бути спрямовані на виявлення й оцінку саме тієї функції, яка підлягає діагностуванню, з максимально можливим виключенням інших, супутніх функцій;
- будь-яка психодіагностична методика за складністю своєї робочої частини має бути доступною для кожного респондента, який діагностується за її допомогою;
- широкий статистичний матеріал показників тестування за такими методиками має відповідати закономірності нормального розподілу величин;

- методики мають забезпечувати надійне виявлення й оцінювання досліджуваної психічної функції, про що має свідчити висока позитивна кореляція основного і контрольного тестування особистості;
- оцінні показники методики повинні цілком виключати будь-яку можливість впливу на них суб'єктивної оцінки з боку дослідника, вони мають бути не залежними від його інтуїтивних та інших уявлень і ставлень до особистості, яка діагностується;
- вивчення інтересів, схильностей досліджуваної особистості та її вікових особливостей [7, с. 66].

Таким чином, нами було складено орієнтовний план діагностичного дослідження, що включає в себе підбір психодіагностичного інструментарію для діагностики синдрому професійного вигорання і особистісних якостей юристів; обробку і аналіз отриманих результатів, використання методів математичної статистики для встановлення зв'язку між особливостями особистісних якостей і показниками професійного вигорання юристів [8, с. 72].

Констатувальний етап даного емпіричного дослідження було здійснено наступним чином: на початку дослідження серед значної кількості бажаючих юристів долучитись до опитування за допомогою *методики «Професійне вигорання» К. Маслач і С. Джексон (додаток А)*, нами було виявлено тих респондентів, які найбільше потребують проведення з ними роботи із попередження та подолання професійного вигорання (респонденти, результати опитування яких показали, наявність ознак професійного вигорання).

Наступним важливим кроком було визначити сукупність емпіричних показників, які відповідатимуть виокремленим складовим структурно-функціональної моделі досліджуваних у контексті соціально-психологічних чинників професійного вигорання юристів: сформованість рівня досягнення і уникнення невдач, здатність та готовність досліджуваних брати участь в ризикованих ситуаціях, комунікативної соціальної компетентності та комунікативної толерантності, нервово-психічної стійкості особистості

досліджуваного. Враховуючи вищезазначене, було підібрано доцільний психодіагностичний матеріал:

- *Методика оцінки мотивації до успіху Т. Елерса (додаток Б);*
- *Методика дослідження мотивації уникнення невдач Т. Елерса (додаток В);*
- *Методика визначення ступеня готовності до ризику Шуберта (додаток Г);*
- *Опитувальник “Діагностика комунікативної толерантності” В.В. Бойко (додаток Д)*
- *Методика «КОС-2» (додаток Е);*
- *Методика діагностики емоційного інтелекту Холла (додаток Ж);*
- *Опитувальник оцінки нервово-психічної стійкості В. А. Бодрова (додаток К).*

Дослідження було проведено на базі Ради адвокатів Дніпропетровської області за участі юристів. У ньому брали участь 72 фахівці юридичної сфери, різного віку, статі, професійного стажу. Підбір респондентів здійснювався із урахуванням цілей, визначених завдань дослідження та критеріїв репрезентативності.

Тестування проводилося невеликими групами. Учасники отримували чіткі для виконання інструкції та бланки для надання відповідей (див. додатки). Після проведення тестування дані тестів були опрацьовані за допомогою математичного обрахунку.

З метою визначення виявлення проявів емоційного вигорання у юристів була використана *методика «Професійне вигорання»* К. Маслач і С.Джексон[35]. Ця методика дозволяє діагностувати емоційне вигорання на різних стадіях його протікання. Вона є зрозумілою і доступною для випробуваного, припускає мінімум фізичних і психологічних зусиль на її проведення, інструкція до методики є простою і зрозумілою. Вказана методика дає докладну картину синдрому емоційного вигорання як динамічного

процесу, який виникає поетапно у повній відповідності до механізму розвитку стресу, коли присутні три його фази: напруження, резистенція, виснаження.

На основі цих показників, обчислених для різних фаз формування синдрому емоційного вигорання, можна дати характеристику особистості й намітити індивідуальні заходи профілактики та психокорекції. Зміст опитувальника містить 22 твердження, які базуються на емоційно-вольових проявах, пов'язаних з виконанням професійної діяльності. Він складається з трьох субшкал: «емоційне виснаження», «деперсоналізація», «редукція персональних досягнень».

Обрахунок результатів здійснюється на основі оцінювання відповідей за семибальною шкалою, варіюючи від «ніколи» (0 балів) до «завжди» (6 балів). Наявність високого рівня вигорання свідчать про високі оцінки за субшкалам «емоційне виснаження» і «деперсоналізація», низькі – за шкалою «редукція персональних досягнень» [22]. Відповідно, чим нижче людина оцінює свої можливості і досягнення, тим вона менше задоволена самореалізацією в професійній сфері, тим більше виражений синдром вигорання. У відповідності з ключем здійснюються підрахунки й визначається сума балів роздільно для кожної субшкали:

Субшкала “емоційне виснаження”: 0-15 балів – низький рівень; 16-24 балів – середній рівень; 25 балів і більше – високий рівень.

Субшкала “деперсоналізація”: 0-5 балів – низький рівень; 6-10 балів – середній рівень; 11 балів і більше – високий рівень.

Субшкала “редукція персональних досягнень”: 37 і більше балів – низький рівень; 31-36 балів – середній рівень; 30 і менше балів – високий рівень.

Прояви симптомів, визначених за психодіагностувальним матеріалом даної методики, в будь-якій зі стадій професійного та емоційного вигорання юристів мають негативний вплив на їх професійну діяльність. Обрана методика належить до ефективних психодіагностичних методик виявлення професійного та емоційного вигорання, що можуть використовуватись

психологами, а результати можуть бути використані для розробки програми психокорекційного впливу на соціально-психологічні чинники професійного вигорання фахівців юридичної сфери.

Для діагностики особливостей мотивації працівників юридичної сфери було використано *методику оцінки мотивації до успіху та методику дослідження мотивації уникнення невдач Т. Елерса* [12].

Методика оцінки мотивації до успіху розроблена на основі теорії мотивації Хекхаузена. Характеристика мотиву до успіху: ситуація досягнення приваблива, суб'єкт впевнений в успішному результаті справи, активний, демонструє велику наполегливість у досягненні мети, прагнення до ризику, середній рівень домагань, впевненість.

Мотивація досягнення виконує ряд істотних функцій:

- пізнавальну (прагнення до придбання необхідних знань з метою подальшого їх застосування в життєдіяльності);
- емоційну (відображення впливу емоцій на ту чи іншу діяльність людини);
- інтегративну (відображення системи самооцінок діяльності і досягнутого результату) [35].

Методика діагностики мотивації до успіху містить 41 твердження. На кожне твердження опитувальника слід відповісти «так» або «ні».

У відповідності з ключем здійснюється підрахунок набраних балів.

Результат оцінюється в залежності від отриманої кількості балів: від 1 до 10 балів: низька мотивація до успіху; від 11 до 16 балів: середній рівень мотивації; від 17 до 20 балів: помірковано високий рівень мотивації; понад 21 бал: занадто високий рівень мотивації до успіху.

Мотивація уникання невдач проявляється через: уникнення ситуацій досягнення, нерозумний ризик, обрання або дуже легкої, або дуже важкої справи, ігноруванні інформації про результати, завищені/занижені самооцінки, суб'єкти із такою якраво вираженою мотивацією свої успіхи

зазвичай об'єктивно не помічають, свої невдачі об'єктивно пояснюють як підтвердження своєї некомпетентності.

Методика дослідження мотивації уникнення невдач Т. Елерса містить 30 слів – по три слова в кожному рядку. Необхідно вибрати одне з трьох слів, яке найбільш точно характеризує відповідь. Це слово необхідно відзначити. У відповідності з ключем здійснюється підрахунок набраних балів. Таким чином, чим більше сума балів, тим вище рівень мотивації до уникнення невдач, захисту: від 2 до 10 балів: низька мотивація до захисту: від 11 до 16 балів: середній рівень мотивації: від 17 до 20 балів: високий рівень мотивації: понад 20 балів: занадто високий рівень мотивації до уникнення невдач, захисту.

Для більшої ефективності результати методики діагностики особистості на мотивацію до успіху та методики діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач Т. Елерса варто аналізувати з результатами методики «Діагностика ступеня готовності до ризику» А. Шуберта.

Методика визначення ступеня готовності до ризику А. Шуберта. Ризик являє собою ситуативну характеристику діяльності, що полягає у невизначеності її результату та можливих несприятливих наслідків у випадку неуспіху. В психології поняття ризику розкривається головним чином в аспекті прийняття ризику – вибору суб'єктом небезпечного варіанту дій на противагу можливості обрати безпечне рішення. З'ясовано, що у груповій дискусії кожен член групи переглядає своє рішення з тим, щоб наблизити його до певного групового стандарту ризикованості [41].

Методика містить 25 питань, у відповідь на які необхідно поставити бал за наступною схемою: 2 бали – повністю згоден, повне «Так»; 1 бал – більше «Так», ніж «Ні»; 0 балів – ні «ТАК», ні «ні», щось середнє; 1 бал – більше «Ні», ніж «Так»; 2 бали – повне «Ні».

Після опрацювання та аналізу якісного та кількісного співставлення показників дослідження, дані за методиками, спрямованими на визначення

мотивації до успіху, мотивація до уникнення невдач та готовності до ризику аналізуються в цілому, що підсилює достовірність отриманих результатів.

Опитувальник “Діагностика комунікативної толерантності” (автор В.В. Бойко) дозволяє визначити загальний рівень комунікативної толерантності та рівні толерантності.

Діагностичний етап дослідження спрямований на виявлення показників комунікативної толерантності та акцентуйованих рис особистості. Перший ряд показників представлений наступними проявами:

- неприйняття або нерозуміння індивідуальності іншої людини;
- використання себе як еталону при оцінюванні поведінки та напряду думок інших людей;
- категоричність або консерватизм в оцінках інших людей;
- невміння приховувати або згладжувати неприємні почуття при зіткненні з некомунікабельними якостями партнерів;
- прагнення переробити, перевиховати партнерів;
- прагнення підігнати партнера під себе, зробити його "зручним";
- невміння вибачати іншим помилки, незручність, ненавмисно заподіяні вам неприємності;
- нетерпимість до фізичного або психічного дискомфорту, створюваного іншими людьми;
- невміння пристосовуватися до характеру, звичок та бажань інших [7, с.61].

Для виявлення комунікативних і організаторських схильностей особистості (вміння чітко і швидко встановлювати ділові і товариські контакти з людьми, прагнення розширювати контакти, приймати участь у групових заходах, вміння впливати на людей, прагнення проявляти ініціативу) застосовувалася *методика «КОС-2»*.

Методика містить 40 питань, на кожне з яких досліджуваний повинен дати відповідь «так» або «ні». Час надання відповідей 10-15 хв. При цьому

окремо визначається рівень комунікативних і організаторських схильностей. У відповідності з ключем здійснюється підрахунок набраних балів.

Для дослідження здатності людини до усвідомлення, прийняття і регуляції емоційних станів і почуттів інших людей і самого себе використовувалась *методика діагностики емоційного інтелекту Холла* [35].

Емоційний інтелект можна описати як регуляцію внутрішньої і зовнішньої психічної діяльності людини. Емоційний інтелект – особистісна характеристика, що проявляється в таких показниках:

- здатність емоційного розуміння, пізнання своїх станів і станів партнерів по спілкуванню;
- управління своїми діями в напрямку свідомо поставленої мети, регулюючи внутрішні стани (бажання, потреби);
- усвідомлене переживання значимості діючих комунікативних прийомів на партнерів по спілкуванню в певних ситуаціях [31, с.90].

Методика діагностики емоційного інтелекту – це опитувальник, що складається з 40 питань-тверджень. Обстежуваному пропонується оцінити ступінь своєї згоди з кожним твердженням за 5-бальною шкалою. Опитувальник містить 4 субшкали і 3 інтегральних індекси загального рівня емоційного інтелекту, вираженості внутрішньо-особистісного та міжособистісного аспектів емоційного інтелекту. У відповідності з ключем здійснюється підрахунок набраних балів і переводиться у таблиця.

Опитувальник оцінки нервово-психічної стійкості В. А. Бодрова обраний з метою першочергового виявлення серед вибірки осіб з характерними ознаками нервово-психічної нестійкості, що є надзвичайно важливим в процесі дослідження соціально-психологічних чинників професійного вигорання юристів, адже нервово-психічна стійкість часто має важливе значення у професійній діяльності фахівців юридичної сфери та слугує ключовим компонентом в незвичних ситуаціях. Зміст опитувальника дозволяє виявити окремі початкові симптоми порушень особистості, а також оцінити вірогідність їх розвитку і прояву в поведінці та діяльності людини.

Опитувальник вимірює тільки інформацію, яку досліджуваний повідомляє свідомо. Слід враховувати, що окрім свідомого спотворення результатів, у дослідженого можуть бути слабо сформовані рефлексивні навички, а тому він не завжди адекватно відповідатиме. Тому, варто зважати також на результати спостереження, біографічні дані, особисту інформацію та враження від спілкування з респондентами.

У професійній діяльності, яка передбачає підвищений рівень складності, небезпеки, варто завжди зважати, що в ситуації стресу людина, навіть стійка до стресових умов за результатами психологічного дослідження, може поводити себе зовсім несподівано і неадекватно. Це може бути пов'язано з тим, що досліджуваний не має досвіду поведінки у таких ситуаціях, а тому в стані підвищеної тривоги не має можливості покладатися на автоматизацію професійних дій, оскільки вони в нього елементарно не вироблені. Іншими словами, особа, яка має сприятливий прогноз щодо нервово-психічної стійкості, може вдаватися до помилок, якщо в неї недостатньо чи взагалі не вироблені навички відповідної діяльності. Проте якщо ці навички будуть вироблені, вірогідність збоїв у діяльності буде суттєво скорочена [13].

Зміст опитувальника містить вісімдесят чотири твердження, які характеризують загальне самопочуття особистості, вміння стримуватись в ситуаціях, що викликають нервову збудженість, наявність невротичної або психосоматичної симптоматики, особливості самооцінки. Зокрема, використовуючи даний опитувальник, ми отримаємо змогу оцінити імовірність розвитку та прояву в поведінці та діяльності людини нервових станів та проявів, спричинених ними. Опрацювання результатів опитувальника відбувається шляхом підрахунку балів, на основі чого визначається рівень нервово-психічної стійкості. Варто зазначити, що робота з даним діагностичним матеріалом базується на основі шкали щирості, яка використовується для оцінки достовірності відповідей особи, що бере участь у дослідженні [8].

2.2. Обробка, аналіз та інтерпретація результатів дослідження

Дослідження було проведено на базі Ради адвокатів Дніпропетровської області за участі юристів. У ньому брали участь 72 фахівці юридичної сфери, різного віку, статі, професійного стажу. Підбір респондентів здійснювався із урахуванням цілей, визначених завдань дослідження та критеріїв репрезентативності.

З метою виявлення рівня професійного «вигорання» у юристів, була використана методика «Опитувальник професійного вигорання» К.Маслач, С.Джесон [35]. Аналіз результатів дозволяє зробити наступні висновки. Високий рівень «емоційного вигорання» по субшкалі «емоційне виснаження» виявився у 25% респондентів (18 осіб). Емоційне виснаження проявляється у відчуттях емоційного перенапруження і почуття спустошеності, вичерпаності власних емоційних ресурсів. Виникає відчуття «приглушеності», «притупленості» емоцій, в особливо важких проявах можливі емоційні зриви. Низький рівень емоційного виснаження виявлений у 20,83% опитаних (15 досліджуваних осіб).

По субшкалі «деперсоналізація» високий рівень вигорання виявлений у 25% респондентів (18 осіб). На цій стадії емоційного вигорання розвивається негативне, бездушне, цинічне ставлення до клієнтів і колег. Контакти стають знеособленими і формальними. Виникають негативні установки, які можуть спочатку мати прихований характер і виявлятися у внутрішньому стримуваному роздратуванні, яке з часом виринає назовні у вигляді спалахів роздратування або конфліктних ситуацій. Низький рівень деперсоналізації виявлено у 16,67% респондентів (12 осіб).

По субшкалі «редукція персональних досягнень» високий рівень емоційного вигорання виявлений у 20,83% респондентів (15 осіб). Редукція персональних досягнень проявляється як зниження почуття компетентності в своїй роботі, незадоволеність собою, зменшення цінності своєї діяльності, негативне самосприйняття в професійному плані. Помічаючи за собою негативні почуття або прояви, людина винить себе, у неї знижується як

професійна, так і особиста самооцінка, з'являється відчуття власної неспроможності, байдужість до роботи. Низький рівень редукції особистих досягнень виявлений у 20,84% респондентів (15 осіб).

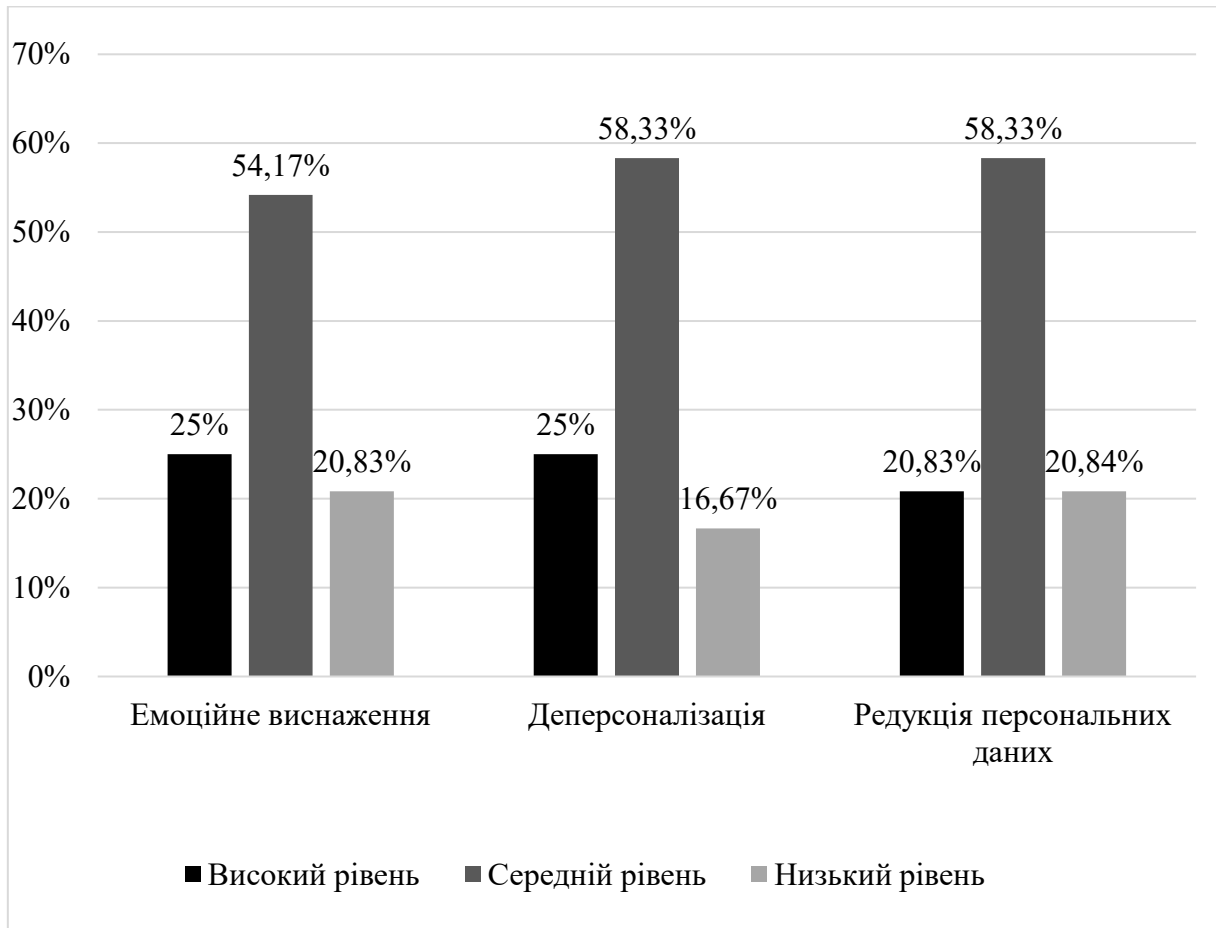


Рис.2.1. Показники кількості респондентів, як мають відповідні рівні емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції персональних даних (подано у відсотках від загальної кількості респондентів).

Для вимірювання мотивації досягнення успіху у юристів, що мають високий рівень емоційного вигорання, використовувалася *методика оцінки мотивації до успіху Т. Елерса* [35]. Сформовані рівні мотивації для більш наочного уявлення і розуміння представлено в діаграмі (рис. 2.2).

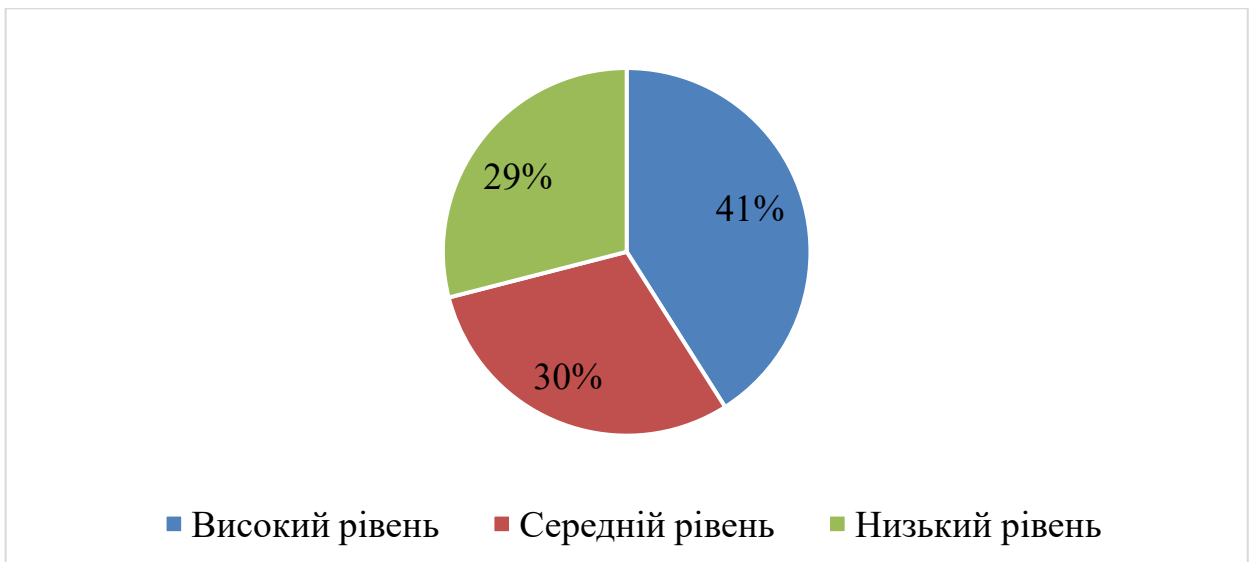


Рис. 2.2. Відсоткове співвідношення кількості респондентів із різними рівнями сформованої мотивації до успіху (подано у відсотках від загальної кількості респондентів).

Високий рівень мотивації досягнення успіху має 30 респондентів (41%) з наявністю синдрому емоційного вигорання, вони завжди орієнтовані на досягнення цілей індивідуального розвитку, у своїй професійній діяльності схильні використовувати засоби, що дозволять підвищувати свій професійний рівень, найбільш мотивовані розвиватися у професійному напрямку. При сильній мотивації до успіху, надії на успіх зазвичай менші, ніж при слабкій мотивації до успіху, однак такі люди багато працюють для досягнення успіху, прагнуть його досягти.

22 досліджувані особи (30%) мають середній рівень мотивації до успіху, що характерно для людей, які прагнуть більше до стабільності, ніж до досягнення значних результатів у тій чи іншій діяльності. Зазвичай, певних результатів для себе вони вже досягли, більшість поставлених кар'єрних та особистих цілей вже досягнуто або ж відкладено. Цей результат вказує на середній рівень ризику у діяльності та об'єктивне сприйняття успішності, як складової реалізації професійного потенціалу.

20 респондентів (29%) з наявністю синдрому емоційного вигорання мають низький рівень мотивації досягати успіху, в тому числі в професійній діяльності. Вони проявляють невпевненість в собі, відчують обтяження

виконуваною роботою, виконання важких завдань викликає у них дискомфорт та відчуження, що проявляється в пасивній позиції в професійному житті, відсутності прагнень до освоєння нових знань, підходів у роботі, оновленні змісту професійного розвитку, що може бути чинниками професійного вигорання в юридичній сфері.

Отже, учасники дослідження, відповідно до рівнів сформованості мотивації на успіх, схильні орієнтуватися на власні сили, гнучко і наполегливо досягати поставленої мети. В цілому, показники мотивації до успіху досить високі, що може спричинити надмірну самокритичність респондентів до власних можливостей. У результаті при надмірній мотивації до успіху людина може втрачати віру в те, що вона зможе досягнути бажаного і з'являється страх, що сприяє професійному вигоранню. Адже фахівець в гонитві за успіхом, нехтує позитивним сприйняттям професійного життя, не отримує належного рівня задоволення, втрачає ресурс і вигорає емоційно.

За результатами обробки даних, отриманих за допомогою *методики дослідження мотивації уникнення невдач Т. Елерса*, можна відслідкувати наступне: половині досліджуваних – 36 респондентам (50%) притаманний переважно високий рівень мотивації уникнення невдачі. 27 респондентів (37%) показали середній, та 9 респондентів (13%) – низький рівень мотивації до уникнення невдач.

Проаналізуємо детальніше отримані результати. Досліджувані, яким притаманний високий рівень намагання уникнення невдач, у життєвих ситуаціях характеризуються спрямованістю на досягнення поставленої мети та адекватністю дій у несприятливих ситуаціях. Проте, домінування у фахівця-юриста мотиву уникнення невдач призводить до заниження самооцінки і рівня домагань. Повторювані невдачі можуть привести таку людину в стан пригніченості, сприяти стійкому зниженню віри в себе і хронічної боязні невдач. У таких людей, як правило, низький рівень розвитку мотивації досягнення.

Відносно менша кількість – 27 досліджуваних (37%) мають середній рівень мотивації до уникнення невдач, що не призводить до боязні помилок, але виражає адекватну оцінку ризиків та переваг. Стратегічно, обрання даної тактики, сприяє досягненню об'єктивно найвищого рівня успішності у діяльності, що передбачає гармонійне поєднання схильності до ризиків та вмотивованості до успішності.

Всього 9 досліджуваних (13%) виявляли низький рівень мотивації до уникнення невдач. Такі фахівці надають перевагу більш ризикованій поведінці, та відмічають не структурованість отриманого досвіду.

Підводячи підсумок, можемо сказати, що більшість респондентів відмічали високий рівень мотивації на уникнення невдач, що означає певний стереотип поведінки, при якому помилка розцінюється як фатальна ситуація, з якої немає виходу. У них, як правило, високий рівень захисту і страху перед професійними викликами, труднощами в робочій сфері. Домінування у людини мотиву уникнення невдач призводить до зниження самооцінки і рівня домагань.

За методикою визначення ступеня готовності до ризику А. Шуберта, отримали наступні результати дослідження (рис.2.3):

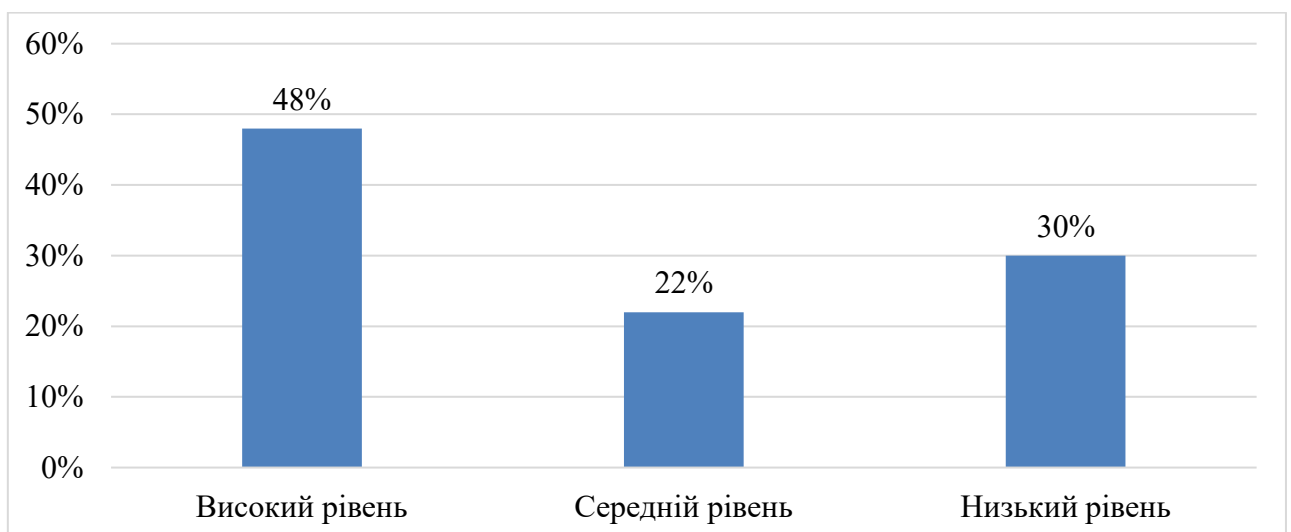


Рис. 2.3. Відсоткові показники кількості респондентів із різними рівнями ступеня готовності до ризику (подано у відсотках від загальної кількості респондентів).

За результатами обробки даних було встановлено, що 35 учасників (48%) дослідження притаманний переважно середній ступінь готовності до ризику, з тенденцією до високого. Даний показник свідчить про високу можливість учасників дослідження протистояти різним загрозам з боку навколишнього середовища та помірна готовність до здійснення деяких ризикованих дій. Також у невизначених ситуаціях респонденти зможуть адекватно сприймати ситуацію та ухвалювати необхідні рішення.

Середній рівень визначено серед 15 досліджуваних (22%), що характеризує їх як помірно ризикованих в професійній сфері.

22 респонденти (30%) продемонстрували низький рівень готовності до ризику.

Отже, можемо припустити, що помірно орієнтовані на успіх, віддають перевагу середньому рівню ризику. Ті ж, хто боїться невдач, віддають перевагу малому або, навпаки, занадто великому рівню ризику. Чим вище мотивація людини до успіху – досягнення мети, тим нижче готовність до ризику. При цьому людям, яким притаманна мотивація до успіху, які мають великі надії на нього, властиво уникати високого ризику.

Згідно із результатами, отриманими за допомогою *опитувальника діагностики комунікативної толерантності за В. В. Бойком*, нами було встановлено рівні сформованості вміння досліджуваних комунікувати з професійним оточенням (рис. 2.4):

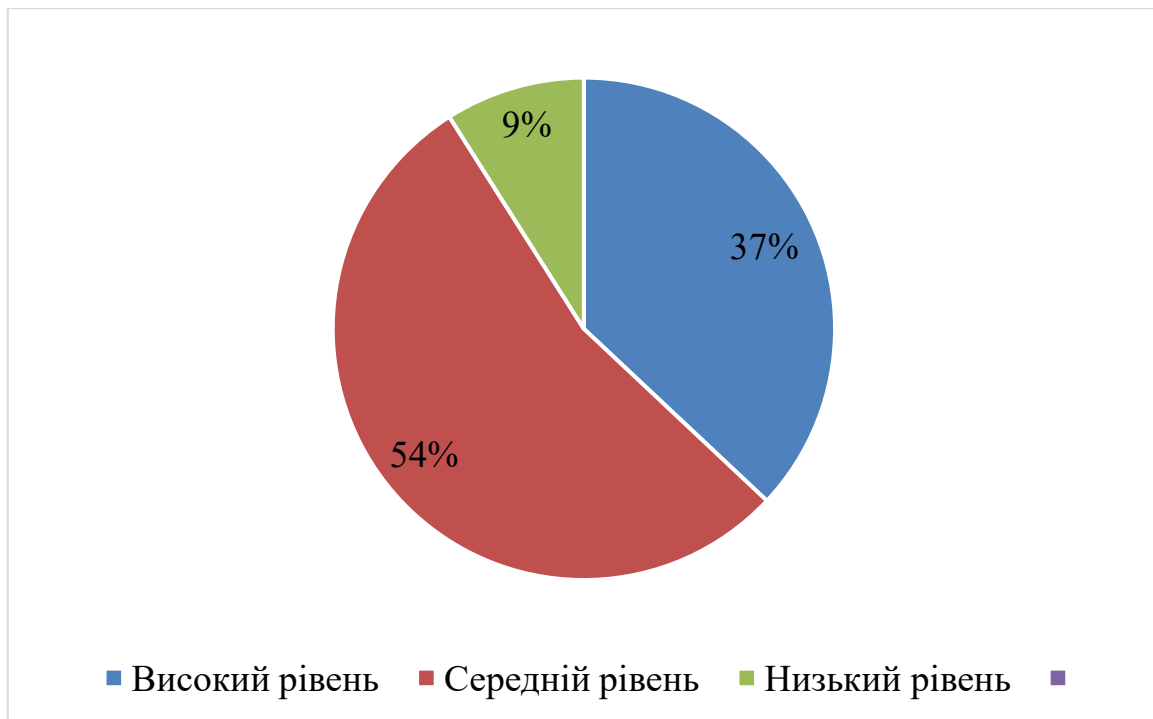


Рис.2.4. Відсоткові показники кількості респондентів із різними рівнями комунікативної толерантності (подано у відсотках від загальної кількості респондентів).

Як бачимо, високий рівень сформованості комунікативної толерантності мають 27 досліджуваних (37%). Ці респонденти мають ґрунтовні знання з професійної лексики, вміють добирати мовні засоби відповідно до ситуації спілкування і використовувати їх, проявляють терпимість до партнерів та клієнтів за всього різноманіття комунікативних ситуацій.

Середній рівень наявної комунікативної компетентності мають 39 респондентів (54%). Професіонали з таким рівнем комунікативної компетентності володіють певними сформованими комунікативними прийомами, але мають не систематизовані знання з професійної лексики; вони вміло добирають мовні засоби, але епізодично їх використовують, комунікативна компетентність опосередкована ситуацією та іншими чинників.

Низький рівень комунікативної толерантності виявлено серед 6 досліджуваних 9%. Цей рівень характеризуються наявністю знань з професійної лексики, але недостатнє, епізодичне нею володіння. Респонденти, які мають такий рівень, не вміють добирати мовні засоби і не використовують їх у спілкування з колегами та клієнтами, демонструють нетерпимість до

оточення, яке не відповідає їх очікуванням в процесі взаємодії, у спілкуванні наявні комунікативні бар'єри.

Таким чином, у ході дослідження щодо виявлення сучасного стану сформованості професійної комунікативної компетентності як соціально-психологічного чинника професійного вигорання, робимо висновок, відсутність або недостатній рівень сформованості комунікативної толерантності є передумовою неефективної комунікативної взаємодії, що може здійснювати вплив на професійне вигорання фахівців юридичної сфери, адже юристи повсякчас перебувають у тісній взаємодії з іншими людьми, тому вміння тактовно, переконливо спілкуватися є надзвичайно важливим. Інакше юрист не може налагоджувати продуктивну взаємодію в професійній діяльності, з клієнтами, колегами в різних інстанціях, що зумовлюватиме емоційне виснаження.

Для виявлення комунікативних і організаторських схильностей особистості застосовувалася методика «КОС-2» [35]. Розглянемо результати дослідження за методикою КОС-2 детальніше (рис.2.5):

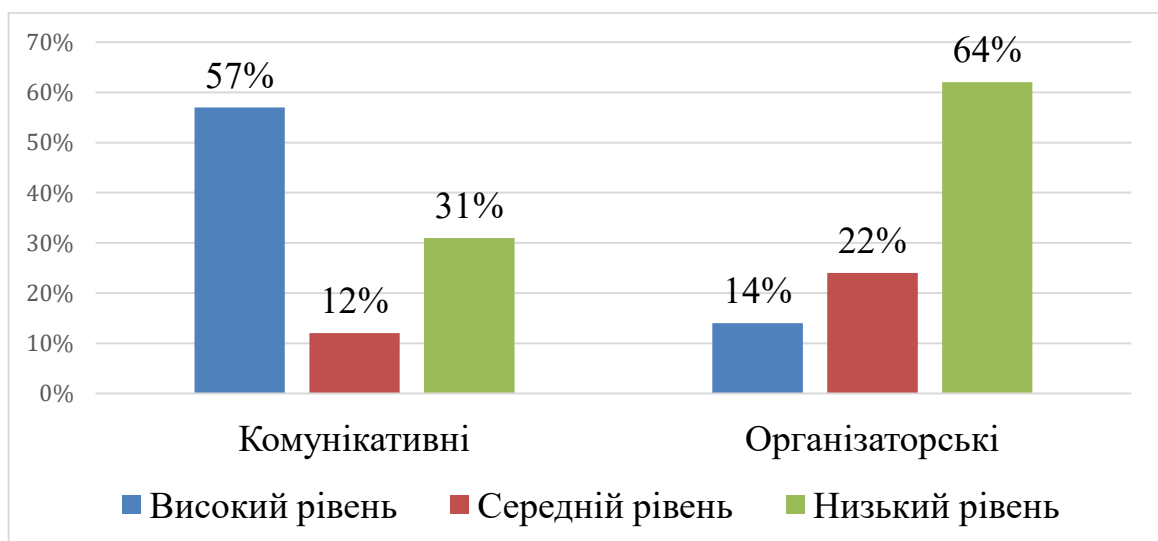


Рис. 2.6. Відсоткові показники кількості респондентів із різними рівнями комунікативних (ліворуч) та організаторських (праворуч) схильностей (подано у відсотках від загальної кількості респондентів)

Низький рівень прояву комунікативних схильностей продемонстрували 22 респонденти (31%), що мають синдром емоційного вигорання, і 46

респондентів (64%) – організаторських схильностей виявлено серед досліджуваних. Вони не прагнуть до спілкування, почувають себе скуто в новій компанії, колективі, вважають за краще проводити час наодинці з собою, обмежують свої знайомства, відчують труднощі у встановленні контактів з людьми й у виступі перед аудиторією, погано орієнтуються у незнайомій ситуації, не відстоюють свою думку, важко переживають образи, прояв ініціативи в суспільній діяльності вкрай занижений, у багатьох справах вони вважають за краще уникати прийняття самостійних рішень.

Середній рівень прояву комунікативних схильностей мають 9 досліджуваних (12%) та 16 респондентів (22%) проявили сформованість організаторських схильностей юристів з синдромом емоційного вигорання на середньому рівні. Аналізуючи отримані результати за даними показників, можна підсумувати, що такі люди переважно обирають пасивність в процесі спілкування, у випадках необхідності налагодження комунікативного контакту, використовують тактику мінімалістичного обговорення. Організаторські схильності не достатньо сформовані, хоча іноді за потреби спостерігається генерування ідей, залученість до спільної роботи, участь в обговореннях.

Для 41 респондента (57%) з синдромом емоційного вигорання характерний високий рівень комунікативних здібностей і 10 досліджуваних (14%) продемонстрували володіння організаторськими здібностями. Ця категорія респондентів не губиться в новій обстановці, швидко знаходить друзів, постійно прагне розширити коло своїх знайомих, займаються громадською діяльністю, допомагають близьким і друзям, виявляють ініціативу у спілкуванні, із задоволенням беруть участь в організації громадських заходів, здатні прийняти самостійне рішення у важкій ситуації. Все це вони роблять не з примусу, а згідно з внутрішнім прагненням.

Для дослідження здатності людини до усвідомлення, прийняття і регуляції емоційних станів і почуттів, своїх та інших людей,

використовувалась *методика діагностики емоційного інтелекту Холла (MEI)*[35].

Середнє значення інтегрального індексу емоційного інтелекту юристів, які мають синдром емоційного вигорання, відповідає низькому (від -16 до 0) рівню розвитку емоційного інтелекту. Ця група досліджуваних потребує розвитку емоційного інтелекту. Середнє значення інтегрального індексу емоційного інтелекту юристів, у яких відсутній синдром емоційного вигорання, відповідає високому рівню (від 11 балів і вище) розвитку емоційного інтелекту.

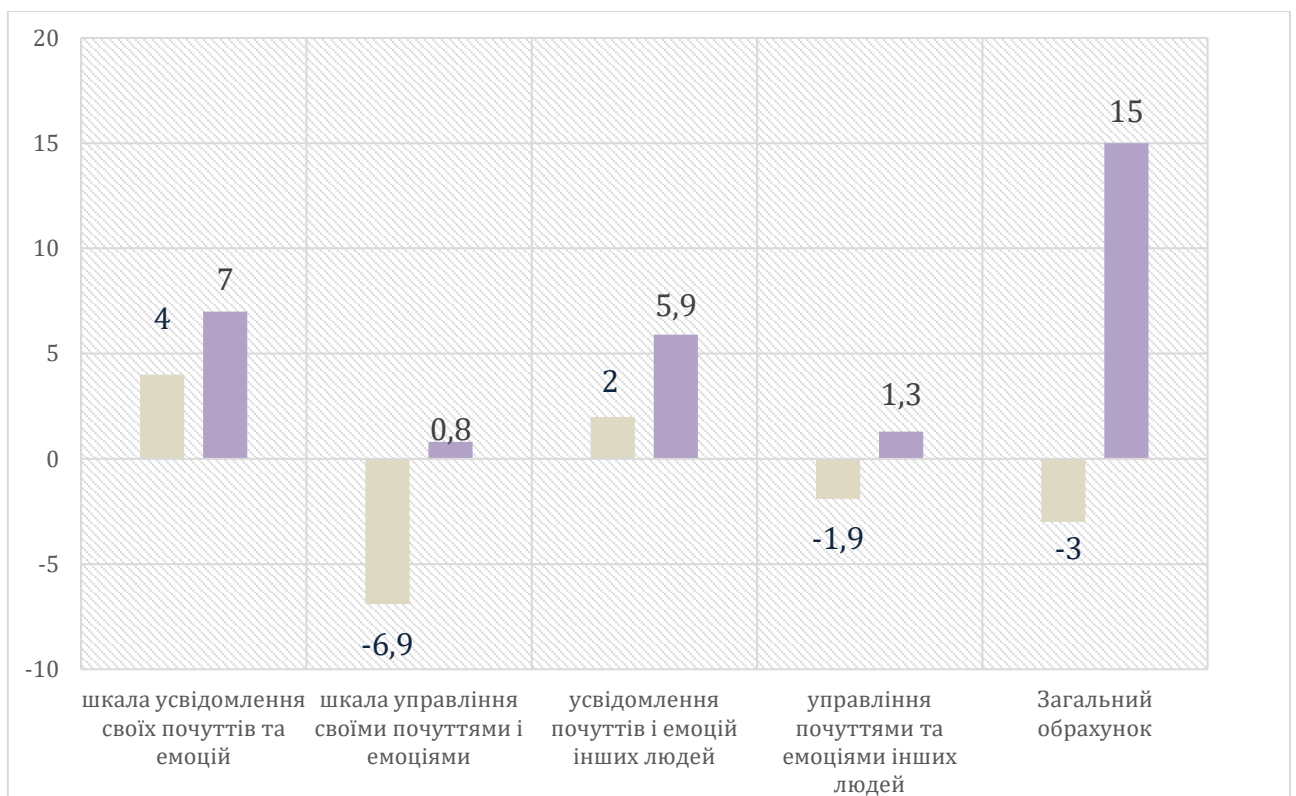


Рис.2.6. Показники в балах за методикою MEI, де 1 – шкала усвідомлення своїх почуттів та емоцій; 2 – шкала управління своїми почуттями і емоціями; 3 – усвідомлення почуттів і емоцій інших людей; 4 – управління почуттями та емоціями інших людей.

За шкалою усвідомлення своїх почуттів та емоцій 46,15% (33 особи) респондентів з синдромом емоційного вигорання мають низькі показники, що відповідає низькій здатності до розуміння ролі власних почуттів в роботі і в спілкуванні. Також цим респондентам характерні: недостатня

поінформованість про емоційні якості, психологічні характеристики станів особистості та їх ролі у професійній діяльності; невиражена потреба в пізнанні самого себе; занижена самооцінка своїх здібностей, часто неадекватне уявлення про сприйняття себе іншими людьми.

Низький рівень рефлексії і розуміння думок, почуттів іншої людини; конфлікти і розбіжності найчастіше пов'язані з нерозумінням причин поведінки іншої людини, невмінням зрозуміти її точку зору, відсутністю схильності до самоспостереження, невисоким інтересом до власного внутрішнього світу, духовного розвитку. Це призводить до труднощів у вирішенні проблемних ситуацій, пов'язаних з міжособистісним спілкуванням.

Середні показники за шкалою усвідомлення своїх почуттів та емоцій мають 38,47% (27 осіб) респондентів з синдромом емоційного вигоряння, а високі показники за цією шкалою мають 15,38% респондентів (11 осіб).

За шкалою управління своїми почуттями і емоціями 7,7% (5 осіб) випробовуваних з синдромом емоційного вигорання мають високі показники, 38,47% (27 осіб) – середні і 53,83% (38 осіб) – низькі. Низькі показники свідчать про низьку здатність керувати своїми емоціями і почуттями, імпульсивність, низький рівень самоконтролю, недостатнє усвідомлення власних емоційних станів і почуттів інших людей, нетерпимість до інших позицій, поглядів, цінностей, способів життя, низьку спостережливість у спілкуванні. У таких респондентів емоції часто заважають досягненню мети, відсутні установки на позитивне, оптимістичне сприйняття себе та інших людей, життя в цілому.

За шкалою усвідомлення почуттів і емоцій інших людей 38,47% (27 осіб) юристів з синдромом емоційного вигорання мають середні показники і 61,54% (44 осіб) – низькі. Низькі показники свідчать про нездатності випробовуваних розпізнавати і розуміти почуття партнерів по спілкуванню, погано розвинений механізм ідентифікації, відсутність емоційного зв'язку і орієнтації на іншу людину.

За шкалою управління почуттями та емоціями інших людей 15,38% (11 осіб) респондентів з синдромом емоційного вигорання мають середні показники емоційного інтелекту і 84,62% (60 осіб) – низькі.

Результати дослідження свідчать про те, що наявність синдрому емоційного вигорання у юристів виявляється у осіб з низькою комунікабельністю і емоційною нестійкістю.

Обробку результатів, отриманих за допомогою *опитувальника оцінки нервово-психічної стійкості В.А.Бодрова*, рекомендується проводити за допомогою трьох трафаретів із прозорого матеріалу, на який наноситься сітка за розмірами реєстраційного листка. Прорізи в кожному трафареті повинні збігатися з номерами запитань відповідно до таблиці ключів за шкалою нервово-психічної нестійкості з метою оцінки відповідей. Розглянемо детальніше отримані результати (рис.2.8.):

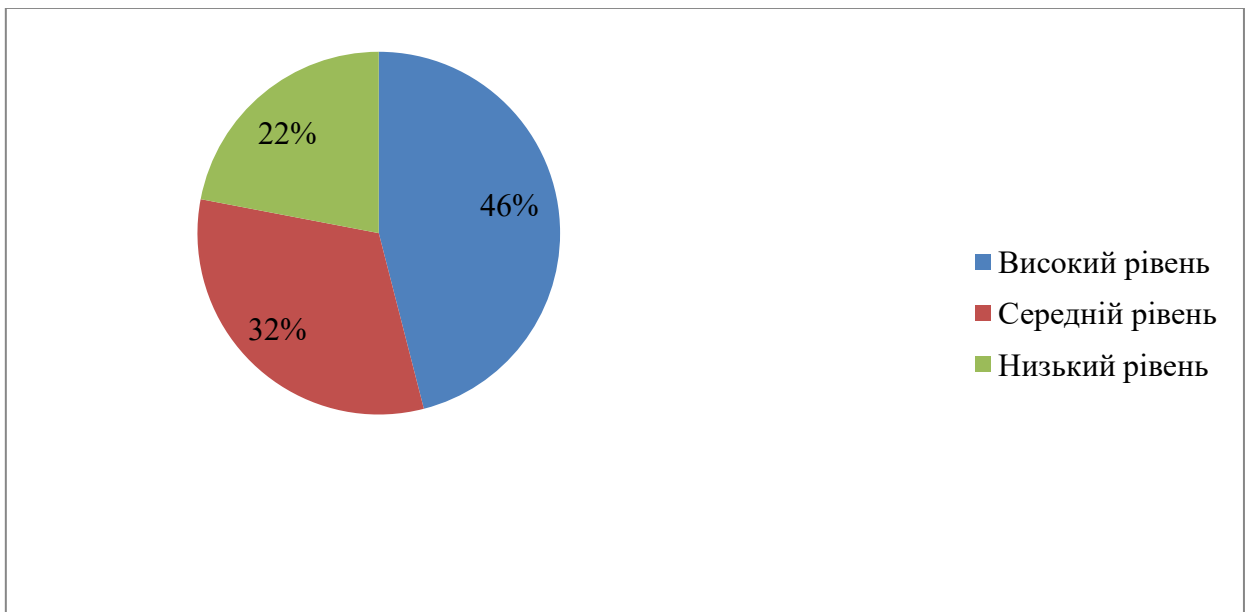


Рис. 2.7. Відсоткові показники кількості респондентів із різними рівнями нервово-психічної стійкості, визначені за методикою оцінки нервово-психічної стійкості В. А. Бодрова (подано у відсотках від загальної кількості респондентів).

За результатами дослідження 33 досліджуваних фахівців юридичної сфери (46%) мають високий рівень нервово-психічної стійкості. Можна з

високою вірогідністю припускати, що їм притаманна відкритість і відвертість у розкритті своїх проблем, відсутність свідомого наміру прикрасити свій характер. Їм характерна висока нервово-психічна стійкість, реалістичність у ставленні до життя, невідвладність випадковим коливанням настрою, вміння тримати себе в руках, спокій, врівноваженість, стриманість, що забезпечують ефективність в професійній діяльності та наявність особистісного ресурсу.

Середній рівень нервово-психічної стійкості було виявлено серед 23 досліджуваних юристів (32%). Такі особистості, очевидно, схильні до виваженості у діях і переважно спокійного прийняття рішень у проблемних ситуаціях; більшою мірою організовані, цілеспрямовані, не надто підпадають під дію зовнішніх факторів. Нервово-психічні зриви у них мало ймовірні, проте у ситуаціях підвищеної напруженості ймовірність стресових проявів у діяльності та поведінці зростає.

Зокрема, 16 досліджуваних юристів (22%) мають низький рівень нервово-психічної стійкості, тим паче в екстремальних ситуаціях. Це пояснюється тим, що вони мають порівняно високий індекс нещирості, що може говорити про те, що ці досліджувані уникають щирості у стосунках, можуть приховувати або викривлювати певну інформацію. Разом із тим, ситуація підвищеної нервової напруги може спричинити часткову чи повну деструктивність професійних дій. Також варто звернути пильнішу увагу на значну частку респондентів, що потрапили до цієї категорії, в яких не чітко прослідковуються прояви нервово-психічної стійкості: їх незадовільні результати нервово-психічної стійкості можуть виявитися пізніше після додаткового зростання напруги, і як наслідок – призвести до професійного вигорання.

Таким чином, в результаті дослідження був виявлений взаємозв'язок між ступенем вираженості синдрому професійного вигорання та сформованим рівнем *мотивації досягнення успіху*. Чим вищий є рівень сформованості мотивації досягнення успіху, тим нижчим є рівень професійного вигорання. Адже фахівець, який має мотивацію до успіху, перебуває в постійному як

професійному, так і особистісному розвитку, працює над власним ресурсом, збагачується необхідними оновленими підходами у роботі, удосконалює професійні навички та вчасно контролює емоційний стан, що зменшує ймовірність емоційного вигорання.

Важливою при характеристиці діяльності юриста є мотивація до уникнення невдач, рівень сформованості якої має істотний вплив на процес професійного вигорання. Систематичне уникнення труднощів, невизначеності, неочікуваного розвитку подій – все це виснажує фахівця, породжує низьку самооцінку, появу страхів, невпевненість у власних професійних можливостях. В таких умовах юрист поступово втрачає авторитет, цілеспрямованість і, відповідно, інтерес до професії. Як результат, фахівець виснажується постійним емоційним напруженням, що веде до професійного вигорання. Отже, чим вищий рівень мотивації уникнення невдач при плануванні та здійсненні діяльності, тим вищий рівень вигорання в професійній діяльності юриста.

Здатність та готовність досліджуваних до ризику розглядається як важлива соціально-психологічна характеристика діяльності юриста. Систематичне перебування в ситуації невизначеності, екстремальних умовах та ризикованих ситуаціях, впливає на розвиток професійного вигорання юриста. Чим вищий рівень особистісної неготовності до наведених ситуацій, тим вищий рівень розвитку професійного вигорання.

Досліджуючи проблему соціально-психологічних чинників професійного вигорання юристів, особливе занепокоєння викликають низькі показники комунікативної толерантності, які мають бути найбільш розвиненими у фахівців юридичної сфери. У зв'язку з тим, що в діяльності юристів інтенсивність спілкування вкрай висока, низький рівень комунікативної толерантності працівника юридичної сфери породжує схильність до виникнення професійного вигорання. Отже, чим вищий рівень *комунікативної толерантності та компетентності*, тим нижчий рівень професійного вигорання.

Рівень емоційного інтелекту безсумнівно впливає на професійне вигорання, адже чим вищий рівень здатності розуміти, усвідомлювати і управляти власними емоціями, думками і поведінкою, регулювати свій емоційний стан, тим нижчий рівень професійного вигорання у фахівців юридичної сфери. Внаслідок розвитку свого емоційного інтелекту, формується уважність до себе, своїх відчуттів, бажань і потреб, водночас, це дозволяє краще розуміти інших людей, їх мотиви, поведінку.

Специфіка професійної діяльності юриста обумовлює наявність різних стресогенних ситуацій, які створюють передумови для виникнення синдрому професійного вигорання, тому в залежності від сформованого *рівня нервово-психічної стійкості особистості* досліджуваного, можна прогнозувати ймовірність появи та розвитку професійного вигорання. Отже, чим вищий рівень стресостійкості юриста, тим менше він схильний до професійного вигорання. Емоційне виснаження, яке характеризується емоційною спустошеністю, втомою, апатією, зменшенням взаємодії з оточуючими, бажанням побути на самоті, неадекватним емоційним реагуванням, впливає на психологічний стан фахівця, в тому числі на його продуктивність та емоційне виснаження.

Виявлені показники професійного вигорання юристів констатують підвищену схильність до емоційного вигорання, що підтверджує доцільність вдосконалення та розроблення програм із запобігання та подолання професійного вигорання у юристів.

Висновки до розділу 2

У підсумку проведеного емпіричного дослідження виявлено, що серед досліджуваних працівників юридичної сфери явище емоційного вигорання є не надто поширеним, оскільки синдром емоційного вигорання серед більшості працівників є не сформованим (проте результати близькі до стадії формування).

За результатами дослідження з'ясовано, що юристам, які переживають професійне вигорання, притаманні низький рівень мотивації до успіху, комунікативної толерантності та компетентності, нервово-психічної стійкості, емоційного інтелекту, схильності до ризиків та високий рівень уникнення невдач.

Низька здатність до розуміння ролі власних почуттів в роботі і в спілкуванні, недостатня поінформованість про емоційні якості, психологічні характеристики та стани особистості та їх ролі у професійній діяльності, невміння знаходити спільні позиції, думки, погляди тягне за собою виникнення синдрому емоційного вигорання.

Результати проведеного дослідження свідчать про необхідність своєчасного виявлення негативних соціально-психологічних чинників професійного вигорання, отримання об'єктивних даних діагностичного обстеження, на підставі яких визначається специфіка профілактичних, консультативних і корекційних заходів, які забезпечують підтримку працездатності й актуального функціонального стану фахівців юридичної сфери, що сприятиме їх професійній реалізації та забезпечить ефективність професійної діяльності щодо захисту прав інших.

РОЗДІЛ 3

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА РОБОТА З ПРОФІЛАКТИКИ ТА ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЮРИСТІВ

3.1. Теоретичні основи підготовки тренінгової програми з профілактики та подолання професійного вигорання фахівців юридичної сфери

Професійне вигорання юристів – вкрай поширене соціально-психологічне явище, до якого схильна більшість практикуючих фахівців юридичної сфери. Найчастіше воно стає першопричиною розвитку професійної деформації та деструкції, що негативно позначається на ефективності професійної діяльності юристів [22, с.80].

Ґрунтуючись на думці І. О. Баклицького [2], Л. М. Карамушки, Г.В. Гнускіної [20], О. Р. Малхазова [24] І. О. Олендер [28], О.М. Ходаківської [37], та ін., вважається, що психологічна допомога сучасним юристам повинна включати в себе:

- психодіагностику;
- психологічне консультування;
- організацію соціально-психологічного тренінгу [43, с.76].

Дані форми роботи будуть ефективні, оскільки в процесі індивідуальної і групової роботи може бути надана психологічна та психокорекційна допомога у вирішенні особистісних і професійних проблем, підвищення рівня комунікативної компетентності, зняття стану емоційної напруги, розширення поведінкового репертуару в конфліктних ситуаціях, підвищення компетентності в розвитку індивідуальних професійно необхідних якостей юриста: емоційному інтелекті, мотивації до успіху, толерантності у діловій взаємодії та спілкуванні [25].

Традиційно в юридичному професійному просторі виділяють два напрямки психологічної допомоги в процесі виникнення професійного вигорання юристів [10, с.55].

Перший напрямок – профілактика як пом'якшення дії організаційних та рольових факторів ризику вигорання на рівні всієї організації (фірми, установи) в цілому. Це стосується таких аспектів, як:

- «корпоративний розвиток і згуртування робочих команд;
- розвиток високої організаційної культури і "здорової" атмосфери в трудовому колективі;
- професійна та адміністративна підтримка;
- ефективне керівництво, адекватне рівню (етапу) організаційного розвитку фірми і персоналу;
- стандарти формальної та неформальної поведінки в організації;
- корпоративна лояльність і кар'єрне зростання персоналу;
- справедлива політика компанії щодо просування службовими сходами (кар'єрного зростання), відсутність дискримінації;
- чітка і "прозора" (справедлива) система штрафів і заохочень;
- чіткість посадових обов'язків і легітимність влади» [55].

Другий напрямок – психологічне втручання в процес відновлення психоенергетичних ресурсів і професійної мотивації власне особистості юристів. Основні завдання психологічної допомоги:

- «психологічне розвантаження юристів;
- психокорекція особистісних деформацій, набутих внаслідок професійного вигорання;
- навчання "здоровому копінгю" – конструктивним моделям, що долає поведінку;
- розвиток умінь в професійній діяльності юристів (розширення репертуару дій і стратегій);
- підвищення комунікативної компетентності, сенситивності (емпатії) і комунікативних умінь;
- розвиток навичок релаксації, саморегуляції і самоконтролю;
- формування позитивних і активних життєвих установок;
- розвиток творчого потенціалу;

- активізація мотивації самоактуалізації та особистісного зростання;
- планування особистої та професійної кар'єри;
- індивідуальне консультування з питань здорового способу життя та харчування» [25].

Найбільш ефективними в профілактиці "професійного вигорання" і боротьбі зі стресом є наступні *напрямки практичної психології*:

- «кінезіологія «3 в 1», «єдиний мозок» – найбільш ефективна в роботі з наслідками стресу;
- арт-терапія – працює з негативними психоемоційними станами, агресією і активізує особистісні ресурси» [51].

Методи самопомоги:

- творчі заняття (рукоділья, малювання, колажі та ін.);
- 30 хвилин в день обов'язково на будь-яке улюблене заняття (улюблена справа – це потужний ресурс);
- медитація, релаксація, візуалізація;
- бібліотерапія і кінотерапія (перегляд улюблених ресурсних фільмів і читання книг) [57].

Таким чином, психологічна підтримка фахівців юридичної сфери – система психологічних засобів і методів, що сприяють оптимізації їх психологічного стану і як наслідок повного зниження актуальності психологічних проблем, що перешкоджають трудовій, професійній діяльності [8, с.76].

Форми психологічної допомоги можуть бути як індивідуальними, так і груповими – у вигляді лекцій, практичних семінарів, професійних консультацій і тренінгів [12, с.50].

Специфіка особистісно орієнтованого консультування полягає у сприянні самостійному знаходженню та використанню способів реалізації завдань психологічної допомоги. Стратегія консультативної допомоги полягає у відновленні цілісності особистості, в актуалізації того потенціалу

особистісних ресурсів, які були пригальмовані особистістю чи розвиток яких уповільнився унаслідок травмуючих впливів соціального середовища [7, с.20].

Стратегія психологічної допомоги з подолання професійного вигорання в професійній сфері повинна бути частиною корпоративної програми психологічного забезпечення здорової праці і відпочинку юристів. З метою збереження "людських ресурсів" організації, спеціалізовані програми "антивигорання" повинні включатися в загальну (корпоративну) концепцію розвитку юриста в професії [13, с.31].

Під час проведення емпіричного дослідження основних соціально-психологічних чинників професійного вигорання, що впливають на дисгармонію психологічного стану особистості та досягнення успіху в професійній діяльності, в якому взяли участь 72 респонденти, нами було отримано досить незадовільні результати за досліджуваними показниками, що доводить вплив окреслених дослідженням чинників на професійне вигорання юристів. Це стало передумовою пошуку, підбору, розробки низки методів та форм роботи, які б вплинули на якісну, позитивну динаміку в процесі розвитку та корекції значущих факторів.

Робота над узагальненням результатів на констатувальному етапі щодо домінуючих соціально-психологічних чинників професійного вигорання особистості юриста, дала можливість визначити наступне: низький рівень мотивації до успіху, комунікативної толерантності та компетентності, нервово-психічної стійкості, емоційного інтелекту та високий рівень мотивації уникнення невдач, схильності до ризиків негативно впливають на розвиток особистості в процесі здійснення професійної діяльності в юридичній сфері і провокують синдром професійного вигорання. Виявлені соціально-психологічні чинники слугували основою для доцільного підбору корекційних занять.

Актуальність розробки тренінгової роботи щодо профілактики та подолання професійного вигорання фахівців юридичної сфери зумовлено тим, що аналіз роботи сучасних юридичних установ, організацій свідчить, що

більшість фахівців юридичної сфери працюють у доволі неспокійній, емоційно напруженій атмосфері, що вимагає своєчасності, відповідальності, постійної уваги і контролю. За таких умов існує безліч чинників, що можуть спричиняти стрес. Якщо юрист реагує адекватним, адаптивним чином, він діє успішніше та ефективніше, підвищує свою функціональну активність та впевненість. Натомість невміння давати раду в складних, емоційно напружених ситуаціях, призводить до «професійного вигорання».

Місцем для проведення завдань психокорекційної програми було обрано офісне приміщення. Вибір місця проведення занять зумовлено належним сприятливим мікросередовищем, що слугувало отриманню об'єктивних та достовірних відповідей респондентів, наприклад, досліджувані не мали змогу побувати тут раніше, що слугувало спокійному налаштуванню доліджуваних щодо конфіденційності, особливості інтер'єру сприяли емоційному стану, необхідному для проведення даного виду роботи. Заняття проходили тричі на тиждень, що було зумовлено метою не завантажувати надмірним графіком досліджуваних, але й не втрачати систематичності, послідовності.

Мета розвивально-корекційної тренінгової програми з профілактики та подолання професійного вигорання фахівців юридичної сфери: вдосконалення комунікативних вмінь і навичок та оптимізація професійного спілкування, підвищення рівня сформованості мотивації досягнень та емоційного інтелекту у професійній сфері, розвиток ключових компонентів становлення Я-концепції на шляху до уникнення невдач, формування готовності до ризиків та високого рівня нервово-психічної стійкості в професійній діяльності.

Завдання розвивально-корекційної роботи:

1. Підвищення комунікативної компетентності та толерантності досліджуваних й сприяння оволодінню навичками і прийомами міжособистісного та професійного спілкування.

2. Розвиток мотивації досягнень успіху, підвищення рівня емоційного інтелекту, нервово-психічної стійкості, сприяння формуванню мотивації на досягнення особистістю успіху в професійній діяльності.

3. Корекція уявлень щодо позиції уникнення невдач, схильності до ризиків.

4. Навчання учасників саморозкриттю та самоаналізу, вмінню висловлюватися, аналізувати та контролювати свої психічні стани, насамперед, емоційні, проблеми, невдачі та виробляти на цій основі ефективні моделі поведінки.

У відповідності до кожного завдання нами було підготовлено тематичну розвивально-корекційну програму за трьома напрямками роботи (рис 3.1).



Рис.3.1. Напрями розвивально-корекційної роботи

Серед числа найрозповсюдженіших шляхів щодо формування мотивації досягнення провідну роль відіграє *тренінг* – форма активного навчання та засвоєння нових умінь, навиків та знань. Тренінгова робота проводиться за чітко визначеним алгоритмом та окресленою структурою (табл.3.1).

Структура планування тренінгу

Блок	Завдання	Форма заняття	Тривалість
Вступний	Створення комфортного психологічного простору, сприятливої атмосфери. Обговорення правил, принципів роботи групи. Налагодження рефлексивного зворотнього зв'язку.	Знайомство. Правила. Розминка. Очікування. Вправи на рефлексію. Рухливі ігри.	До 15 хв
Основний	Оцінка рівня поінформованості щодо проблемної теми. Актуалізація опорних знань, конкретних завдань. Надання інформаційного матеріалу, засвоєння знань. Формування компетентності в контексті опрацьованого питання. Підведення підсумків щодо змісту роботи	Інтерактивні техніки. Вправи на оцінку групових процесів, стану розвитку групи.	До 30 хв.
Заключний	Підведення підсумків, співставлення очікуваних результатів. Оцінка набутого досвіду. Налаштування позитивного настрою.	Вправи на рефлексію, зворотній зв'язок та відновлення сил учасників.	До 20 хв.

Класична структурна модель, встановлена мета та окреслені завдання тренінгового впливу складають основу для розроблення алгоритму його проведення шляхом втілення провідних етапів. Визначений зміст може базуватись на основі різних форм (табличного запису, списку поетапних дій, схематичного зображення та ін.). Не завжди наявність окресленого плану означає, що тренінг впровадиться відповідно до запланованого, проте заздалегідь сформований план слугує опорою для роботи тренера, де доречним є дотримуватися основних питань, що опрацьовані в ході роботи групи, інакшим способом досягти поставленої мети тренінгу неможливо.

Під час тренінгу неодмінно виникає багато дотичних тем для обговорення, і кожна з них виявляється більш чи менш привабливою для учасників. Проте їх опрацювання слугуватиме іншим цілям. Тим часом термін заняття спливатиме, і обов'язкові питання можуть залишитися нерозглянутими. Тож саме завчасно складений план допоможе дотримуватися обраної теми та дістатися бажаної мети [5].

Як інструментарій застосовано адекватні до мети і завдань методи активного навчання: групова бесіда, аналіз значущих ситуацій, психологічні вправи та ігри з елементами інсценізацій.

До початку занять була здійснена певна підготовча робота, зокрема: формування в учасників мотивації до участі в тренінгу; ознайомлення учасників з метою тренінгової роботи; створення передумов до співпраці з тренером; надання інформації про можливості особистості до самовдосконалення, створення первинної мотивації до роботи над собою; інформування про можливі результати тренінгової роботи.

Тренінгова програма має таку структуру:

1 етап – вступний, організаційний (перша-друга зустрічі): орієнтація у специфіці тренінгу як методу навчання; первинна діагностика очікувань учасників і труднощів у реалізації адекватної поведінки; виявлення і корекція мотивації учасників.

2 етап – основний етап (треть-сьома зустрічі): самовизначення учасниками тренінгу і визначення групою мети своєї роботи; створення в групі атмосфери, яка сприяла б самопізнанню і саморозкриттю особистості; дестабілізація стереотипних уявлень про себе і мотиви своєї поведінки; переосмислення уявлень про себе на основі зворотного зв'язку, аналізу діяльності в групі, рефлексії; розширення сфери усвідомленого в розумінні вчинків іншого; формування чутливості до невербальних засобів спілкування; відпрацювання ефективних способів поведінки; проектування і конструювання кожним учасником ефективних засобів поведінки (емпатійне розуміння, вміння відтворювати зворотний зв'язок тощо); відпрацювання індивідуальних стратегій і тактик ефективно адекватної поведінки.

3 етап (восьма зустріч) – заключний: рефлексія змін, що відбулися в учасників і в групі за час тренінгу; прогнозування майбутніх життєвих планів.

Така методична побудова тренінгу продиктована результатами численних досліджень, які присвячені впливу тренінгу на розвиток тих чи інших соціально- психологічних якостей особистості.

Таким чином, тренінг, побудований у такий спосіб, дозволяє ефективно вирішувати задачі, пов'язані з розвитком особистісних та професійних якостей, керувати своїми емоційним станом, коректним вираженням емоцій і умінням розуміти емоції оточуючих, призводить до перебудови когнітивної, афективної та поведінкової структур особистості, сприяє самопізнанню та самоприйняттю, що особливо важливо в юридичній діяльності.

Очікувані результати тренінгової програми: усвідомлення юристами важливості профілактики і подолання комунікативних бар'єрів як передумови ефективного спілкування, розвиток у юристів умінь слухати партнера, розуміти невербальні засоби спілкування, управляти емоціями, долати стереотипи, підвищення загального рівня комунікативної толерантності, побудови конструктивної комунікації, сприяння груповій єдності та підвищення комунікативної креативності кожного з учасників.

Дана тренінгова програма була обрана як форма розвивально-корекційної роботи, спрямованої на попередження та подолання професійного вигорання серед юристів, оскільки вона передбачає активність усіх членів групи і дає можливість учасникам опрацювати спільну проблему. У тренінговій групі учасники могли отримати ефективний зворотній зв'язок, спостерігати в ході розв'язання проблем за способами, що використовуються іншими членами групи.

Ще однією перевагою тренінгової форми роботи є те, що існує можливість учасників взаємодіяти один з одним, долаючи комунікативні бар'єри та виробляючи ефективні способи підтримання контактів. Це важливо, оскільки професійно виснажені особи найчастіше страждають від стесових та конфліктних ситуацій та не володіють навичками конструктивної комунікації. Розроблений нами тренінг можуть використовувати з відповідною метою психологи, соціальні працівники та представники суміжних галузей у процесі психологічного супроводу юристів.

Заняття тренінгової програми направлені на згуртування групи і формування взаємної довіри, що створює умови для успішного здійснення

подальшої роботи. Подальші заняття спрямовані на формування навичок конструктивного переживання синдрому «професійного вигорання», розуміння і висловлювання природно виникаючих емоцій і почуттів, впевненої поведінки у складних ситуаціях професійної діяльності.

При розробці цільового тренінгу, зокрема тренінгу розвитку соціально-психологічних чинників, що впливають на професійне вигорання особистості, варто враховувати специфіку проведення тренінгових занять та особливості мотиваційної сфери особистості, основні аспекти розвитку мотивації досягнення, специфіку розвитку індивідуальних властивостей особистості, що самоактуалізується у процесі досягнення професійного успіху.

3.2. Тренінгова програма з профілактики та подолання професійного вигорання фахівців юридичної сфери

Таблиця 3.2

Структура тренінгу: Блок розвитку мотивації досягнення

Структура тренінгу	Назва вправи	Мета проведення заняття
I. Вступна частина передбачає знайомство учасників, розкриття очікувань та бажань, створення атмосфери довіри.	“Повтори”	Знайомство учасників
	“Цікаве ім’я”	Сприяти знайомству за допомогою розповіді про своє ім’я
	“Інтерв’ю”	Сприяти знайомству учасників
	“Моменти в житті”	Сприяти знайомству учасників
	“Незакінчені речення”	Дати можливість учасникам визначити свої очікування
II. Основна частина передбачає подачу нових знань, їх закріплення та практичне застосування, визначення рівня засвоєння отриманих знань та умінь.	“Завершення речення”	Забезпечити зворотній зв'язок щодо основних моментів вивченого матеріалу
	“Оцінювання”	Вивільнити творчу енергію групи, оцінити ефективність засвоєння матеріалу силами самих учасників
III. Завершення – частина, спрямована на підведення підсумків, оцінка реалізації очікувань та бажань учасників, закріплення отриманих умінь, формування позитивного емоційного стану на весь день, налаштування членів групи на повсякденне життя	“Очікування”	Визначити на скільки справдилися очікування кожного учасника
	“Минуле-сьогодення-майбутнє”	Дати можливість учасникам відпочити
	“Шукаймося за зростом”	Дати можливість учасникам розім’яти мязи та відпочити
	“Порадуй мене”	Дати можливість учасникам розім’яти мязи та відпочити

У зв'язку з вищезазначеним, нами було розроблено, насамперед, тематичний блок тренінгу *“Мотивація досягнення як основа професійного успіху”* (табл. 3.2). Це пов'язано з тим, що самостимулювання як внутрішнє спонукання до саморозвитку, самостійної роботи над удосконаленням своєї особистості передбачає використання прийомів самокритики, самостимуляції, самонаказу, самообов'язковості, самопримусу.

Процедура самопрограмування охоплює формулювання мети й завдань, визначення шляхів, ресурсів для повного прояву своїх потенційних можливостей. Основними елементами самореалізації вважають: прийоми організаційно-управлінського характеру, емоційний та інтелектуальний розвиток, саморегуляцію психічних станів. Самопрезентація може бути визначена як уявлення форм і методів роботи над собою, що відповідають актуальному розвитку властивостей особистості.

Структура тематичного блоку роботи щодо розвитку мотивації досягнення відповідає загальній структурі тренінгу. Таким чином, наступним етапом роботи є підбір інтерактивних методик, вправ та завдань, що сприятимуть реалізації поставленої мети.

З метою підвищення рівня емоційного інтелекту нами було розроблено тематичний блок *“Розвиток властивостей особистості, що самоактуалізується у процесі професійної діяльності юристів”* (табл.3.3). Зміст тематичного блоку спрямований, насамперед, на розвиток особистості взагалі, на формування ефективних емоційних реакцій на різного роду стресові ситуації, формування навичок саморегуляції, навичок конструктивної міжособистісної взаємодії. Найбільш суттєвим результатом тематичного блоку повинно стати розуміння юристами власних психологічних особливостей, причин, механізмів формування незадоволеності, нестриманості, а також способів формування стійкої мотивації до саморозвитку, необхідних навичок емоційно-вольової саморегуляції.

В основу даного тематичного блоку покладено досвід роботи із негативними переживаннями внаслідок емоційно напружених ситуацій та психічних станів.

Таблиця 3.3

Структура тематичного блоку розвитку властивості особистості, що самоактуалізується

<i>Структура тренінгу</i>	<i>Назва вправи</i>	<i>Мета проведення заняття</i>
Заняття №1 Мета: знайомство й саморозкриття учасників групи, створення позитивної атмосфери.	Вправа “Презентація”	Виявити вміння представляти свої особистісні якості
	Вправа “Сусід зліва, сусід справа”	Знайомство учасників тренінгу, створення позитивної атмосфери
	Прийняття правил групи	Вивчення основних правил тренінгу, сприяння організації ефективного простору для особистісного розвитку особистості
	Вправа “Очікування”	Визначити розуміння учасниками мети занять і рівень мотивованості
	Вправа “Мета”	Активізувати цілепокладання учасників
Заняття №2 Мета: осмислення процесу самоактуалізації.	Вправа “Я і мої досягнення впродовж 10 років”	Формування адекватного уявлення про своє майбутнє
	Вправа “Піраміда потреб”	Виявлення актуальних потреб
Заняття №3 Мета: аналіз, оцінювання якостей і властивостей особистості, що сприяють повному прояву можливостей	Вправа “Оцінювання психологічних характеристик самоактуалізованої особистості”	Аналіз психологічних характеристик самоактуалізованої особистості, оцінювання рівня їх самовираженості
	Вправа “Мої позитивні та негативні якості”	Аналіз позитивних та негативних якостей особистості, оцінка їх впливу на реалізацію власного потенціалу
	Вправа “Портрет і образ	Дати можливість учасникам розім’яти м’язи та відпочити

	самоактуалізованої особистості”	
Заняття №4 Мета: формування адекватного уявлення про свою особистість; процес самопізнання власної особистості; формування вміння приймати інших людей	Вправа “Я і об’єкт”	Створення психологічних передумов для саморозкриття і самоприйняття; розвитку критичного та об’єктивного ставлення особистості до самої себе
	Вправа “Від третьої особи”	Вивчення особистісних уявлень про себе на підставі самоаналізу, самоствавлення
	Вправа “Віддзеркалення”	Самоаналітична робота, яка сприяє прийняттю власної особистості
	Вправа “Лист своєму Я”	Розвиток уміння дослухатися порад, довіряти власному Я
	Вправа “Мої добрі справи”	Формування власного ставлення до людей
Заняття №5 Мета: розвивати мотивацію досягнення успіху учасників через формування нових позитивних когнітивних процесів (сприйняття, мислення, ставлення до самого себе)	Вправа “Тема успіху”	Зміна мотивації через формування нового позитивного мислення
	Вправа “Придумай девіз”	Створити певний девіз і навчитися діяти відповідно до його змісту

Психологічні механізми особистісного розвитку визначених властивостей, що обумовлюють здатність до самоактуалізації, передбачають вирішення завдань:

- розвиток в учасників тренінгу уявлень про процес формування елементів актуалізації, про психологічні властивості особистості, що самоактуалізується;
- формування компетентності в плані адекватного сприйняття себе, довіряти власному «Я»;

- підвищення рівня набування навичок продуктивної міжособистісної взаємодії, самопізнання та конструктивного прийняття інших людей;
- розвиток пізнавальних можливостей способом ефективного планування вільного часу, навчання формулювати цілі, а також вміння оцінювати їх доцільність та реалістичність;
- розвиток мотиваційного прагнення досягати успіху, ефективного, конструктивного виходу з проблемних ситуацій;
- становлення здатності в ході здійснення життєвого вибору, почуття відповідальності за становлення своєї особистості;
- розвиток стимулювання щодо творчого потенціалу особистості [13].

Психологічний зміст тематичного блоку передбачає створення умов для усвідомлення особистістю своїх індивідуальних особливостей, більш чіткого та глибокого уявлення про себе та свій актуальний стан; розвиток здатності адекватно вибудовувати життєві плани, цілі, коригувати їх. При реалізації тематичного блоку програми, орієнтованої на профілактику та подолання професійного вигорання, особливу увагу необхідно звернути на створення клімату довіри, який дозволить продемонструвати велику інтенсивність зворотного зв'язку. Це надасть можливість учасникам реально побачити себе очима інших, зорієнтуватися у власному внутрішньому світі й досвіді прояву своїх можливостей, вирішенні проблемних ситуацій, реалізації поставлених цілей. Визначальною створення клімату довіри є рольова позиція тренера, яка повинна бути спрямована не на протиставлення себе групі, а на інтеграцію з нею, тобто він повинен виступати як один із учасників групи, хоча і задавати на початкових етапах групові норми й моделі поведінки.

Стабільний життєвий успіх можливий лише при балансі зовнішніх і внутрішніх чинників і починаємо ми, природно, зі зміни того, що найбільше нам доступне, тобто з нас самих. Для цього необхідно знати себе. Самосвідомість людини формується в процесі її повсякденного спілкування з природою, іншими людьми, із суспільством, через пізнання яких вона приходить до розуміння самої себе. Це зводиться, по суті, до усвідомлення

людиною своєї ідентичності, нервово-психічній стійкості, цілісності в різних ситуаціях. Реалізація психологічного змісту проведеної роботи забезпечується під час відкриття й пошуку себе, формування відповідальності та свободи, привітності та відкритості, орієнтації на успіх і творчість. Тому особистість буде здатна стати на шлях самоактуалізації, жити осмислено та продуктивно.

Психологічний блок *«Розвиток умінь та навичок комунікації»* юристів має на меті вдосконалення комунікативних вмінь і навичок та оптимізація професійного спілкування (табл. 3.4). В програму тематичного блоку з формування комунікативних вмінь були включені вправи спрямовані на розвиток толерантності, емпатійності та здібності до самоуправління у спілкуванні. Тематичний блок чітко структурований за принципом відповідності основним методам пізнання: аналізу і синтезу інформації з урахуванням групової динаміки. Основна ідея даного тематичного блоку – розвинути комунікативні вміння, толерантність та навички. Відповідаючи зазначеній меті та завданням, спрямованість змісту тематичного блоку – формування комунікативних вмінь та навичок складається з певних етапів.

Послідовність етапів та вправи для кожного заняття не є догмою, якої ми повинні жорстко дотримуватися. В окремих випадках ту чи іншу вправу ми можемо переносити. В основі програми лежить принцип поетапності розвитку групи й поступовості до більш глибокого розуміння кожним учасником самого себе. Кожне завдання логічно витікає з попереднього і є, в змістовному плані, основою для наступного; одночасно між етапами розвитку групи й завданнями немає чіткої межі. Окремі етапи, цілі й завдання впродовж тренінгу дублюються для того, щоб сформувати і міцніше закріпити ті чи інші комунікативні навички та вміння, чи детальніше попрацювати з емоційною чи особистісною сферою.

**Структура тематичного блоку розвитку комунікативної
компетентності**

Етапи	Назва блоку	Основні завдання
I. Орієнтовний	Організаційно-ознайомлюваний	<p>Ознайомлення учасників зі специфікою тренінг як методу навчання з:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) метою та завданнями тренінгу; 2) методичними прийомами тренінгу; 3) правилами проведення; 4) теоретичними засадами компетентного спілкування. <p>Взаємна презентація учасників, знайомство із тренером. Знайомство з учасниками, колом їх інтересів. Ознайомлення і вироблення правил роботи групи.</p>
	Адаптивний	<p>Розігрівання, зняття напруження, налагодження контакту, створення психологічного клімату довіри та згуртованості.</p> <p>Вироблення вмінь та навичок роботи в психологічній групі.</p> <p>Закріплення психологічної атмосфери і активності.</p> <p>Сприяння подальшому розвитку навичок рефлексії.</p> <p>Створення атмосфери довіри, згуртованості, налаштованості на спільну роботу в групі.</p> <p>Широко використовуються вправи на довіру, інтеграцію в групу, згуртованість.</p>
II. Розвиваючий	Комунікативний	<p>Формування комунікативних вмінь та навичок, уміння приймати групові рішення.</p> <p>Адаптація до умов групової взаємодії.</p> <p>Відпрацювання нових засобів компетентного спілкування.</p> <p>Поглиблення рефлексії.</p> <p>Формування комунікативних навиків у спілкуванні буде розглядатись в наступних аспектах:</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - комунікація в контексті вміння спілкуватись з незнайомими людьми; - відкрите спілкування учасників, самоприйняття. Аналіз себе в ситуації інших та інших в ситуації спілкування; - формування ефективних засобів спілкування (активне, пасивне, емпатійне слухання); - закріплення ефективних прийомів слухання. Відпрацювання умінь давати зворотній зв'язок; - закріплення навичок рефлексії. Відпрацювання індивідуальних стратегій тактики спілкування. В блоці використовуються методики експрес-діагностики, ігрові методики, дискусії, моделювання ситуацій з обговоренням.
	Емоційний	Робота з емоційною сферою. Збагачення компетентнісного підходу щодо керування емоціями у спілкуванні та міжособистісній взаємодії.
	Індивідуально-особистісний	Формування розвитку емоційного інтелекту, адекватно виражати свої думки, розширення та поновлення знань учасників про почуття та емоції. Використання релаксаційних вправ, ігрових методик.
III. Закріплюючий	Підсумково-програмований	Закріплення здобутих знань, вмінь та навичок. Конструювання майбутнього через планування та фантазування, інтеграція з теперішнім.

Окреслені програмою форми та методи роботи не повинні стати надцінністю, під яку б підлаштовувалася група. В такому випадку всім учасникам нав'язується роль пасивних виконавців. Під час спільної роботи відбувається не тільки вплив з боку тренера, але й взаємний вплив з боку учасників, тобто активна участь у тренінгу змінює учасників і тренера. В ході вибору певної вправи тренер має чітко орієнтуватися на кінцевий очікуваний результат її проведення: зміну стану групи загалом; зміну стану кожного з учасників групи; отримання матеріалу для того, щоб покращити його зміст;

етап розвитку групи: чим вона згуртованіша, вільніша, тим більше її учасники відчують себе невимушено, тим ризикованішими можуть бути банальні вправи; склад групи (стать, вік, уподобання і тощо); час проведення занять: на початку дня доцільно проводити вправи, які дозволяють «розігріти» групу, відключити її від різних проблем та клопотів, що не пов'язані з групою, налаштувати на ситуацію «тут і зараз».

Результати дослідження впливу соціально-психологічних чинників на професійне вигорання переконують нас у тому, що робота над подоланням цього явища має базуватись на дотриманні певних принципів (єдності достатньо сформованого рівня “Я-концепції”, комунікативної компетентності, мотиваційної спрямованості) та виховання, науковості, єдності теоретичного й практичного знання, системності, доступності, активності) і включати реалізацію кількох етапів діяльності:

- формування установки на важливість недопущення професійного вигорання шляхом своєчасного реагування на його прояви, адекватного уявлення про особистісний та професійний успіх;
- збагачення знань про психологічні особливості розвитку досліджуваних соціально-психологічних чинників професійного вигорання, умови професійної діяльності, її цілі та завдання;
- поглиблення знань і розширення умінь та навичок самозбереження в галузі професійної діяльності юристів.

Зазначені заходи профілактики та корекції професійного вигорання сприятимуть зростанню існуючих у юристів життєвих ресурсів та розвитку професійно-важливих в перспективі.

3.3. Рекомендації для практичних психологів щодо створення сприятливих умов для професійного розвитку юридичних працівників

Після узагальнення результатів дослідження соціально-психологічних чинників професійного вигорання юристів, таких, як: рівень мотивації до успіху, комунікативної толерантності та компетентності, нервово-психічної стійкості, емоційного інтелекту та рівень уникнення невдач, схильності до ризиків, ми прийшли до висновку, що необхідна розробка рекомендацій для оптимізації індивідуально-особистісних особливостей розвитку та умов сприятливого середовища в процесі професійної діяльності юристів [11].

У дослідженні “Соціально-психологічні детермінанти організаційно-управлінських стресів” Я. А. Плужник [43] з метою визначення та розкриття сукупності певних теоретичних принципів, логічних прийомів і конкретних способів профілактики та подолання чинників “професійного вигорання” юристів була побудована методологічна модель.

“Програма моделі управління факторами “професійного вигорання” складається з трьох послідовних етапів-модулів.

1. Особистісний модуль спрямований на формування у юристів мотивації до самоефективності, інформування учасників про причини, особливості прояву та наслідки організаційно-управлінських стресів, розвиток інтелектуальної, особистісної й соціальної рефлексії, когнітивності й емоційної гнучкості, стресостійкості й соціально-психологічної адаптивності.

2. Професійно-управлінський модуль передбачає розвиток в юристів комунікативної, соціально-психологічної та професійної компетенції з питань керівництва, групової динаміки та розподілу ролей, підвищення ефективності міжособистісної та групової взаємодії, розширення діапазону рольової поведінки, оволодіння техніками управління конфліктними ситуаціями.

3. Поведінково-формулюючий модуль включає інформування учасників про механізми, моделі та стратегії копіngu як засобу подолання організаційно-управлінських стресів, спрямований на розвиток самоконтролю й саморегуляції, оволодіння адекватними й продуктивними копінг-стратегіями,

формування індивідуальної моделі подолання організаційно-управлінського стресу.”

Основним джерелом набуття комунікативної компетентності юристів є знання, досвід й уміння спілкуватись як у діловій сфері, так і в повсякденній ситуації. Комплекс комунікативних знань і навиків, які складають комунікативну компетентність особистості, включає:

- знання норм і правил спілкування (зокрема ділового);
- високий рівень мовленнєвого розвитку, який дозволяє людині у процесі спілкування вільно передавати і сприймати інформацію;
- розуміння невербальних засобів комунікації;
- вміння налагоджувати контакт із людьми, враховуючи їхні гендерні, вікові, соціально-культурні, статусні характеристики;
- вміння поводитись адекватно до ситуації і використовувати її специфіку для досягнення власних комунікативних цілей;
- вміння впливати на співрозмовника так, щоб схилити його на свій бік, переконати в силі своїх аргументів;
- здатність правильно оцінити співрозмовника як особистість, як потенційного конкурента чи партнера і вибрати власну комунікативну стратегію залежно від цієї оцінки;
- здатність викликати у співрозмовника позитивне сприйняття власної особистості фахівця [21].

Комунікативна компетенція є важливою рисою фахівця юридичної сфери, а тому вважаємо за необхідне визначити шляхи її формування:

- поглиблення знань про мову, засвоєння норм етичної й етикетної поведінки в різних сферах і ситуаціях спілкування та вдосконалення вмінь і навичок спілкування в науковій та офіційно-діловій сферах, оволодіння різноманітними стратегіями і тактиками ефективної комунікації;
- розвиток вмінь і навичок переконливо викладати свої думки, дискутувати, використовуючи різні способи аргументації, вести діалог із співрозмовниками, дотримуючись правил мовленнєвого етикету;

– оволодіння вмінням сприймати, аналізувати, порівнювати мовні явища й факти, коментувати їх, оцінювати їх під кутом зору нормативності, відповідності ситуації спілкування.

Широкий діапазон тактик і стратегій комунікації дозволить комунікативній компетентності юристів проявитись у рисах, необхідних у різних видах комунікативної взаємодії (компетентність юриста, політика, лікаря, управлінця, підприємця, фахівця інформаційної сфери тощо)[19].

Отже, більшість учених під компетентністю людини розуміють певним чином структуровані (організовані) набори знань, умінь і навичок, які набуваються у процесі навчання, професійного досвіду. Складові комунікативної компетентності становлять комунікативний потенціал особистості, який визначає успішність її спілкування в різних сферах життєдіяльності. При цьому все більшої актуальності набуває завдання удосконалення процесу формування комунікативних компетенцій, що є невід'ємним компонентом повноцінної професійної підготовки та передумовою продуктивної діяльності фахівців у будь-якій галузі, а юридичної – особливо.

В аспекті розгляду впливу мотиваційної складової на досягнення професійного успіху, уникнення невдач, налаштованість до ризику, аналізуючи умови формування мотивації досягнення, сформовано основні формуючі впливи у чотири групи:

- 1) Підвищення потенціалу щодо досягнення (переваги у людини прагнення до успіху над прагненням уникати неуспіху);
- 2) Здатність самоаналізувати виконані дії;
- 3) Вплив на розвиток процесу формування прагнення та навичок ставити перед собою високі, але адекватні цілі;
- 4) Взаємопідтримка в міжособистісній взаємодії [22].

Вищезазначені групи складаються, у відповідності, до сукупності аналізуючих конкретних впливів. Для прикладу, формування мотивації досягнення зосереджено на:

а) формуванні прийомів навчання шляхом створення проєктивних оповідань (мається на увазі оповідання, що будуються на основі зображень), з яскраво вираженою темою досягнення. Досліджуваним роз'яснюється стандартна система категорій, котрі використовуються в діагностиці мотиву досягнення (очікування успіху, похвала, позитивний емоційний стан у процесі діяльності), їхнє завдання полягає в тому, щоб у своїх оповіданнях використати максимальну кількість даних категорій: у процесі такої роботи досліджувані починають правильно виявляти мотив досягнення серед інших мотивів, формують на основі вивчених категорій особливу мову, за допомогою якої аналізують мовну та інтелектуальну продукцію (і поведінку) - як свою, так і інших людей;

б) навчання способів поведінки, типових для людини з високою розвинутою мотивацією досягнення (коли вибираються середні за складністю цілі і уникаються як занадто легкі, так і дуже складні цілі; коли надається перевага ситуаціям, що передбачають особисту відповідальність за успіхи справи і уникають випадкових ситуацій);

в) дослідження конкретних прикладів та вивчення випадків з повсякденного життя, а також із життя людей з високою мотивацією досягнення; аналіз цих прикладів за допомогою системи категорій, що використовується у діагностиці мотивації досягнення.

Процес самоаналізу передбачає аналіз власних бажань, побудову проміжних завдань для досягнення поставленої цілі, а також аналіз способів, які можна застосовувати або які були використані для досягнення цілі. Формування навичок ставити високі, але адекватні цілі, передбачає оцінку власних можливостей та адекватний рівень домагань. Міжособистісна підтримка передбачає участь інших осіб у досягненні та постановці цілей, однак така підтримка базується безпосередньо на схваленні обраних способів та похвалі.

Також варто звернути увагу на шість послідовних етапів актуалізації і засвоєння мотиву досягнення:

- 1) ознайомлення, налагодження контакту;
- 2) одержання досліджуваними в ході різноманітних ігор і при виконанні спеціальних вправ досвіду мислення, поведінки, емоційного реагування, характерного для даного мотиву;
- 3) засвоєння досліджуваними спеціальних термінів, які означають різні компоненти мотиву досягнення;
- 4) співвіднесення даного мотиву кожним досліджуваним зі своїм ідеалом, зі своїми основними духовними цінностями та особисте прийняття мотиву;
- 5) практичне використання досліджуваними набутих знань у реальних життєвих ситуаціях;
- 6) самостійна поведінка досліджуваних щодо засвоєного мотиву[7].

В цілому ж, з метою профілактики та корекції професійного вигорання в юридичній сфері, варто дотримуватись наступних психологічних рекомендацій, які допоможуть зберегти особистісний ресурс юриста в професійній діяльності та спрямувати на досягнення професійно-важливих цілей:

- потрібно визначити і розбити короткострокові і довгострокові цілі;
- застосовувати тайм-аути, які потрібні для того, щоб забезпечити психічне і фізичне благополуччя (відпочинок від роботи);
- оволодіти вміннями і навичками саморегуляції (релаксації, встановлення цілей і позитивна внутрішня мова сприяють зменшенню рівня стресу, що веде до вигорання);
- необхідно зайнятися професійним розвитком та самовдосконаленням (один із способів захисту від емоційного вигорання юристів полягає у обмін професійною інформацією з представниками інших служб, що дає відчуття більш широкого світу, ніж той, який існує всередині окремого колективу, є підвищення кваліфікації, конференції та ін.);

— необхідно йти від зайвої конкуренції (бувають випадки, коли її неможливо уникнути, але неймовірний потяг до виграшу породжує тривогу, робить людину ворожим, що сприяє появі синдрому емоційного вигорання);

— залучатися до емоційного спілкування (коли людина піддає аналізу свої емоції і ділиться ними з іншими, ймовірність вигорання істотно зменшується або цей процес проявляється не настільки явно);

— підтримувати хорошу фізичну форму (не треба забувати, що між станом тіла і розумом є тісний зв'язок: неправильне харчування, зловживання спиртними напоями, тютюном, зменшення ваги або ожиріння загострюють прояви емоційного вигорання);

— вчитися перемикатися з одного виду заняття на інше;

— вміти простіше ставитися до конфліктних ситуацій в процесі трудової діяльності;

— не варто намагатися бути кращим завжди і в усьому.

Зазначені заходи профілактики сприятимуть зростанню існуючих у співробітника життєвих ресурсів.

Таким чином, оптимізація особистісно-професійного розвитку юристів може бути забезпечена шляхом реалізації комплексної інтегрованої системи як фундаментальної, теоретичної підготовки, так і за допомогою формування практичних умінь, навичок у різних напрямках, що сприяють психологічному оздоровленню, саморозвитку, самовдосконаленню й самопізнанню фахівців юридичної сфери. Формування професіоналізму юриста з метою попередження професійного вигорання та корекції набутих особистісних негативних явищ в професії розглядається як багатовимірний процес, зосереджений на освітніх і розвивальних потребах запитів, їх позитивних сторонах і перевагах, як процес, що сприяє становленню віри у себе та свої можливості, підвищенню стійкості особистості до дестабілізуючих зовнішніх та внутрішніх чинників.

Висновки до розділу 3

Відповідно до отриманих результатів дослідження соціально-психологічних чинників професійного вигорання, нами було виявлено рівень мотивації до успіху, комунікативної толерантності та компетентності, нервово-психічної стійкості, емоційного інтелекту, рівень мотивації до уникнення невдач, схильності до ризиків. На основі отриманих результатів, нами було розроблено тренінгову роботу та підібрано рекомендації, які доцільно використовувати в психологічній роботі щодо створення сприятливих соціально-психологічних умов формування успішної особистості в професійній діяльності юриста.

Завдання розвивально-корекційної роботи визначені нами таким чином: підвищення комунікативної компетентності та толерантності, емоційного інтелекту юриста й оволодіння навичками та прийомами міжособистісного та професійного спілкування; розвиток мотивації досягнення особистістю успіху в професійній діяльності. У відповідності до кожного завдання нами було підготовлено тематичну розвивально-корекційну програму за трьома напрямками роботи: блок "Тренінг з розвитку умінь та навичок комунікації юристів", корекційно-розвивальний блок "Мотивація досягнення як основа професійного успіху юристів" та розвивальний блок "Розвиток властивостей особистості, що самоактуалізується у процесі професійної діяльності".

В цілому ж, психопрофілактична робота юридичній сфері має бути спрямована, в основному, на розвиток гнучкості їх поведінки, тобто на різноманітність та адекватність дій, які проявляються у зовнішніх (рухових) та у внутрішніх (психічних) формах активності. До взаєморозуміння та конструктивної взаємодії в юридичній сфері важливим є зрозуміти особливості та принципи сприйняття, мотивацію, мислення, прагнення, що є можливим, коли юрист сприймає та усвідомлює себе самого та власні ціннісні орієнтири.

Отже, необхідність формування соціально-психологічних чинників для профілактики та корекції професійного вигорання визначається тим, що

успішність у професійній діяльності є невід'ємною складовою становлення повноцінної особистості. В ході розгортання тренінгової роботи, варто розуміти, що особистісний та професійний розвиток сприяє активності, впевненості у своїх можливостях та знаннях, формує високу загальну самооцінку та впевненість.

ВИСНОВКИ

Відповідно до мети дослідження в ході дослідження було виконано такі **завдання:**

1. Здійснили теоретичний аналіз поняття та моделей професійного вигорання. “Професійне вигорання” є багатофакторним соціально-психологічним феноменом юридичної діяльності, який проявляється в психічній напрузі й обумовлений специфікою професійної діяльності та дією певних стрес-факторів організаційного середовища. Розвиток професійного вигорання працівника обумовлений впливом соціально-психологічних детермінант: особистісні характеристики, гендерні особливості, вікові зміни й професійні кризи особистості, властивості соціального оточення, моделі й механізми долаючої поведінки.

2. Охарактеризували соціально-психологічні чинники виникнення та наслідки професійного вигорання юристів. Особистісні фактори включають в себе відчуття незахищеності, соціально-економічної нестабільності, соціальної та міжособистісної ізоляції, неконструктивні моделі поведінки, слабку «Я-концепцію», низьку професійну мотивацію. До ситуативних факторів відносяться соціальне порівняння і оцінка інших, несправедливість, нерівність взаємин, негативні, напружені або «холодні» стосунки з колегами і підзахисними тощо. Професійні фактори включають в себе когнітивно-складні комунікації, емоційно насичене ділове спілкування, необхідність постійного саморозвитку і підвищення професійної компетентності, адаптацію до нових людей, зміни професійної ситуації, пошук нових та відсутність готових рішень, самоконтроль, необхідність творчого пошуку тощо.

Аналізуючи специфіку професійної діяльності фахівців юридичної сфери, враховуючи надбання психологічних досліджень, нами було окреслено основні соціально-психологічні чинники професійного вигорання юристів: мотивації до успіху та уникнення невдач, ступеня готовності до ризику, рівень сформованості комунікативної толерантності та компетентності, рівень

емоційного інтелекту та наявність нервово-психічної стійкості.

3. Емпірично дослідили соціально-психологічні чинники професійного вигорання юристів. За результатами дослідження з'ясовано, що юристам, які переживають професійне вигорання, притаманні низький рівень мотивації до успіху, комунікативної толерантності та компетентності, нервово-психічної стійкості, емоційного інтелекту, схильності до ризиків та високий рівень уникнення невдач.

Низька здатність до розуміння ролі власних почуттів в роботі і в спілкуванні, недостатня поінформованість про емоційні якості, психологічні характеристики та стани особистості та їх ролі у професійній діяльності, невміння знаходити спільні позиції, думки, погляди тягне за собою виникнення синдрому емоційного вигорання.

Результати проведеного дослідження свідчать про необхідність своєчасного виявлення негативних соціально-психологічних чинників професійного вигорання, отримання об'єктивних даних діагностичного обстеження, на підставі яких визначається специфіка профілактичних, консультативних і корекційних заходів, які забезпечують підтримку працездатності й актуального функціонального стану фахівців юридичної сфери, що сприятиме їх професійній реалізації та забезпечить ефективність професійної діяльності щодо захисту прав інших.

4. Розробили тренінгову програму та рекомендації для психолога щодо профілактики та подолання професійного вигорання фахівців юридичної сфери. Метою розвивально-корекційної тренінгової програми з профілактики та подолання професійного вигорання фахівців юридичної сфери було: вдосконалення комунікативних вмінь і навичок та оптимізація професійного спілкування, підвищення рівня сформованості мотивації досягнень та емоційного інтелекту у професійній сфері, розвиток ключових компонентів становлення Я-концепції на шляху до уникнення невдач, формування готовності до ризиків та високого рівня нервово-психічної стійкості в професійній діяльності. Зміст програми включав три тематичні блоки:

корекційно-розвивальний блок “Мотивація досягнення як основа професійного успіху юристів”, розвивальний блок “Розвиток властивостей особистості, що самоактуалізується у процесі професійної діяльності юристів”, психологічний блок з розвитку умінь та навичок комунікації юристів”

На основі отриманих результатів, нами було розроблено рекомендації, які доцільно використовувати в психологічній роботі щодо створення сприятливих соціально-психологічних умов формування успішної особистості в професійній діяльності юриста.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Авер'янова А. Професійний успіх як основа самореалізації особистості. *Науковий вісник МНУ ім. Сухомлинського. Психологічні науки*. 2018, №1 (17)
2. Авраменко М. Л. Методичні рекомендації “Профілактика професійного вигорання працівників”. Всеукраїнський центр професійної реабілітації. Львів: 2019. 53 с.
3. Александров Д. Загальна психологічна характеристика професійної діяльності працівника національної поліції. *Юридична психологія*. 2018. № 1 (18). С. 129–139.
4. Альошина Т. Г. Проблема взаємозв'язку індивідуально-особистісних властивостей та особливостей формування «синдрому емоційного вигорання». *Психотерапія*. 2007. № 7. С. 35–38.
5. Аршава І. Ф., Аршава І.О. Особливості формування і шляхи попередження професійного (емоційного) вигорання. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Освіта та наука без меж», Варшава, 2019.
6. Балакірева К. О. Методичні рекомендації для спеціалістів соціальних служб «Профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання». Проект програми розвитку ООН «Підтримка реформ соціально-правового сектору в Україні». 2018 рік. URL: <https://www.slideshare.net/undpukraine/ss-48391940>
7. Безносков С. П. Професійна деформація особистості. СПб.: Мова, 2004. 272 с.
8. Бодров В. А. Проблема подолання стресу. "Coping stress" та теоретичні підходи до його вивчення. *Психологічний журнал*. 2006. Т. 27. №1. С. 122-133.
9. Булатевич Н. Синдром емоційного вигорання: роль індивідуальних та організаційних чинників. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія «Соціологія. Психологія. Педагогіка»*. 2015. Вип. 22–23. С. 47–50.

10. Василик А. В., Дода О. Д. Професійна втома: чинники, наслідки та обов'язки роботодавців щодо відновлення працездатності працівників. Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Економіка і управління. 2019. Том 30 (69). №3. С. 130–135.
11. Винокур В. А. Професійний стрес у юридичних працівників та її попередження. Рівненська газета. № 11. 2018. С. 28.
12. Водоп'янова Н. Є. Психодіагностика стресу. СПб.: Пітер, 2009. 336 с.
13. Водоп'янова Н. Є. Синдром психічного вигорання у комунікативних професіях. Психологія здоров'я. СПб., 2000. С. 443-463.
14. Водоп'янова Н. Є., Серебрякова А. Б., Старченкова Є. С. Синдром професійного вигорання в управлінській діяльності. Вісник СПбГУ. Сірий. 6. Вип. 2. № 13. 1997. С. 83-91.
15. Водоп'янова Н. Є., Старченкова О. С. Синдром вигорання: діагностика та профілактика. 2-ге вид. СПб., 2008. 336 с.
16. Вознюк Н. В. Професійне вигорання фахівців соціальної сфери. Соціальна робота в Україні: теорія і практика. 2020. № 1-4. С. 167–176. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/srutip_2018_1-4_22 (дата звернення: 10.11.2023).
17. Гавриленко М. А. До питання про розвиток синдрому «вигорання» у професій «людина-людина». Арх. психіатр. 2022. № 4 (31). С. 192-194.
18. Главацька О. Л. Попередження та подолання професійного вигорання працівників. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота. 2019. Вип. 2 (45). С. 41–45.
19. Голуб О. В. Стрессова стійкість: сутність, теоретичні основи формування. *Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Т. VI, Вип. 7. К., 2018. 384 с.*
20. Гончарова (Склярова) Г.О. Переваги використання наративного підходу в кризових життєвих ситуаціях. *Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку: тези доповідей IV Міжнародної конференції (7 грудня 2022 р., м. Київ).* Київ: Університет "КРОК", 2022.

21. Деліні М.М. Теоретичні аспекти дослідження впливу психологічних чинників професійної "Я-концепції" на формування успішної кар'єри. *Вісник Одеського Національного університету. Серія: Психологія*. 2018. т.21, Вип. 3. 105-114
22. Доценко О. М. Емоційна спрямованість як фактор «вигорання» у представників соціономічних професій. *Психологічний журнал*. 2018. Т. 29, № 5. С. 91-100.
23. Євдокимов В. І., Губін А. І. Оцінка формування синдрому професійного вигорання у лікарів та його профілактика. *Вісник психотерапії*. 2019. № 30. С. 106-119.
24. Євдокимова І. А., Бутиліна О. В. Професійні та кадрові ризики в соціальній роботі. *Науковотеоретичний альманах «Грані»*. 2019. Т. 22. № 2. С. 23–31. <https://doi.org/10.15421/171918>.
25. Зайчикова Т. А. Особливості прояву та детермінанти синдрому «професійного вигорання» у педагогічних працівників. *Актуальні проблеми психології. Том 1.: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. К.: Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України*. 2003. Частина 9. С. 103–108.
26. Зайчикова Т. Діагностика та профілактика синдрому професійного вигорання у вчителів: методичні рекомендації. Київ, 2003, 24 с.
27. Зайчикова Т.В. Чинники прояву та передумови формування синдрому «професійного вигорання» юристів. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки : зб. наук. праць*. Київ, 2020. Вип. 11 (56), с. 57–56.
28. Ісаєва Є. Р. Синдром емоційного вигорання та його вплив на копінг-поведінку у медичних працівників. *Журнал Вчені записки університету імені П. Ф. Лісафт*. 2020. № 6 (64). С. 26–30.
29. Камінська Н. М., Довгань О. О. *Свобода, безпека і захист професійної журналістської діяльності. Проблеми нормотворення, реалізації та тлумачення норм права у світлі загально визнаного принципу верховенства*

права : тези доп. та повідомл. учасників IV Міжнар. наук.-практ. конф. (Івано-Франківськ, 3–4 жовт. 2019 р.) / за заг. ред. І. Д. Шутака. Івано-Франківськ, 2019. С. 144–146.

30. Капська А.Й., Волинська Л.В., Карпенко О.Г., Филипчук В.С. *Комунікативна професійна компетентність як умова взаємодії соціального працівника з клієнтом*. А.Й. Капська. К.: ДЦСМ, 2003. 87с.

31. Кириленко Т. С. Психологія: емоційна сфера особистості: Навч. посібник. К.: Либідь, 2007. 256 с.

32. Коновчук Н. С. Основні причини та профілактика професійного вигорання у фахівців. *Правничий вісник університету «КРОК»*. 2012. Вип. 14.

33. Кононенко С. В. Психологічний аналіз професійної діяльності фахівців юридичного профілю. *Пробл. сучасної психології: зб. наук. пр.* 2011. Вип. 14. С. 361–370.

34. Кравчук В. В., Кальниш В. В., Єна А. І. Синдром “професійного вигорання” як індикатор порушення здоров’я працівників окремих спеціальностей. *Охорона здоров’я України*. 2019. №1–2. С. 28–32.

35. Ленгле А. Емоційне вигоряння з позиції екзистенційного аналізу. *Записки психолога*. Київ. 2008. № 2. С. 3–16.

36. Лєскова Л.Ф. Аналіз наукових підходів дослідження феномена професійного вигорання працівників соціальної сфери. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2018. Вип. 6. Т. 2. С. 154–159.

37. Мірошніченко О. І. Профілактика «синдрому» професійного вигорання у працюючих в екстремальних умовах : навч.-метод. посіб. / О. Мірошніченко. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2013. 155с.

38. Максименко С. Д., Карамушка Л. М., Зайчикова Т. В. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар’єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів інтів післядиплом. освіти. К.: Міленіум, 2004. 264 с.

39. Малець Л. Увага: "вигорання". *Персонал*. 2020. № 2. С. 99–102.

40. Малишева К. О. Синдром емоційного вигорання психолога-консультанта: психологічні чинники, профілактика та корекція: Автореф. дис. канд. психол. наук. К., 2003. 16 с.
41. Мартіросян М. В. Професійне вигорання в професійній діяльності адвоката. *Науковий вісник ХДУ Серія Психологічні науки*. 2019. № 2. С.28 – 35
42. Матеюк О.А. Успішність особистості: сутність та зміст феномену/ *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2012. №4
43. Мащак С. О. Професійне вигорання особистості як соціально-психологічна проблема. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна*. 2012. Вип. 2(1). С. 444–452. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_2012_2\(1\)_54](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_2012_2(1)_54) (дата звернення: 03.11.2022).
44. Медведєв В. С. Проблеми професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ (теоретичні та прикладні аспекти). Київ: Національна академія внутрішніх справ України, 1996. 192 с.
45. Мельничук О. Б. Основи психоконсультації та психокорекції. Навчальний посібник для студентів подвійних спеціальностей із спеціальністю «Практична психологія» та спеціалізацією «Соціально-психологічна реабілітація». Київ : Каравела, 2015. 390 с.
46. Михайлов Б. В., Гавриленко М. А. Синдром «вигорання», його причини та способи корекції. *Арх. психіатр*. 2001. № 4 (27). С. 32-36.
47. Мілорадова Н. Е. Особливості прояву емоційного вигорання у працівників органів внутрішніх справ з різним стажем професійної діяльності. *Вісник Національної академії оборони України. Питання психології*. 2019. № 2 (10). С. 106–110.
48. Моцонелідзе І. О. Психологічні особливості чинників, що зумовлюють виникнення професійного вигорання у працівників органів внутрішніх справ. *Проблеми сучасної психології*. 2021. № 11. С. 508 – 518.

49. Назар Ю.О. Теоретико-психологічний аналіз особливостей процесу досягнення успішності у професійній діяльності особистості. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В.О. Сухомлинського. Сер.: Психологічні науки.* 2013. т. 2, вип. 10, с. 217-221.

50. Невмержицький В. М. Проблема емоційного вигорання у перебігу професійної діяльності. *Проблеми загальної та педагогічної психології: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Т. XII, ч.6.* 2020. С. 240–248.

51. Никіфорова Г. С. Психологія професійного здоров'я. К., 2006. 480 с.

52. Орел В. Є. Дослідження феномену психічного вигорання у вітчизняній та зарубіжній психології. Проблеми загальної та організаційної психології. Мінськ, 2018. С. 77-97.

53. Орел В. Є. Синдром психічного вигорання особистості. М.: Вид-во Ін-ту психології РАН, 2005. 329 с.

54. Орел В. Є. Феномен "вигорання" в зарубіжній психології: емпіричні дослідження та перспективи. *Психологічний журнал.* Мінськ, 2001. Т. 22, №1. С. 90-101.

55. Панок В., Т. Титаренко, Н. Чепелева. Основи практичної психології: підручник. К.: Либідь, 1999. 536 с.

56. Писанко К. В. Взаємозв'язок рис особистості та детермінант прояву синдрому професійного вигорання у юристів. *Проблеми загальної та педагогічної психології. Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Т. XII, част. 5.* К., 2020. С. 270-277.

57. Полякова О. Б. Психогігієна та профілактика професійних деформацій особистості. М., 2018. 304 с.

58. Прядко Н.О. Мотивація досягнення як детермінанту успіху професійної діяльності особистості. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Педагогічні науки.* 2015. Вип. 127.

59. Решетова Т. Синдром вигорання у соціальних професіях. *Психологічний журнал.* Т. 23. 2002. № 3. С. 85-95.

60. Рідкодубська Г. А. Професійне вигорання працівників. *Вісник Запорізького національного університету. Педагогічні науки*. 2020. № 1 (34). С. 266–271.

61. Робертс Г. А. Профілактика вигорання. Огляд сучасної психіатрії. 1998. № 1. С. 39–46.

62. Роздвідло Я. Й. Особистісно-професійне становлення працівників прокуратури в процесі діяльності: автореф. дис. канд. психол. н. Я. Й. Роздвідло. Харків, 2004. 19 с.

63. Сайт Громадської організації «Форпост». URL: <https://forpost-center.org/pro-nas/strategiya/> (дата звернення: 10.11.2023).

64. Сайт МГО «Міжнародний цент розвитку і лідерства». URL: <https://ildc.org.ua/proyekt-nadannayasotsialno-psyhologichnoyi-pidtrymky-ta-dopomogy-naselennyu-pid-chas-vijny/> (дата звернення: 10.11.2023)

65. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : навч. носіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядипломної освіти / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. Київ: Міленіум, 2004. 264 с.

66. Скорик Т. В. Профілактика синдрому «професійного вигорання» юридичних працівників як необхідна умова професійної готовності. *Наукові записки Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя. Серія: Психолого-педагогічні науки*. 2011. № 3. С. 98–100.

67. Філіппова Г. П. Особово-професійні особливості працівника органів внутрішніх справ. *Працівник органів внутрішніх справ*. № 1. 2020. С. 120.

68. Шумейко О. М. Стресостійкість як чинник запобігання професійному вигоранню молодих юристів та правоохоронців. *Актуальні напрями психопрофілактичних заходів у закладах вищої освіти: матеріали I Всеукр. круглого столу (м. Дніпро, 18 травня 2018 р.)*. Дніпро : ДДУВС, 2018. – С. 123-124.

69. Шупта І.М. Способи профілактики та усунення професійної деформація управлінського персоналу. *Наукові праці Полтавської державної аграрної академії*. 2013. № 1(2 (7)). С. 311–317.

70. Юр'єва Л. Н., Семеніхіна В. Є. Синдром «емоційного вигорання» в осіб, які працюють у сфері охорони психічного здоров'я: діагностика, профілактика та психокорекція. *Укр. вісн. психоневрол.* 2002. Т. 10, вип. 1 (30). С. 155-156.

71. Юр'єва Л.М. Професійне вигорання у юридичних працівників. К.: Сфера, 2004. 271 с.

72. Яценко Л. В., Перхайло Н. А. Гендерні особливості професійного вигорання фахівців із юридичної сфери. *Габітус*. 2021. Вип. 25. С. 27–31. <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2021.25.4.4>

73. Enzmann D., Berief P., Engelkamp C., et al. Burnout and coping will burnout. Development and evaluation of a burnout workshop – Berlin: Technische Univercitat Berlin, Institut fur Psychologie, 1992.

74. Euwema M., Kop N., Bakker A. The behaviour of police officers in conflict situations: how burnout and reduced dominance contribute to better outcomes. *Work & Stress*. 2004. Vol. 18 (1). P. 23–38.

75. Freudenberger H.J. Staff Burnout. *Journal of Social Issues*. 1974. Vol. 30. P. 159-165.

76. Kahill S. Interventions for burnout in the helping professions: A review of the emperical evidence. *Canadian Journal of counseling review*. 1988. V.22 (3), p. 310-342.

77. Krill P.R., JD, LLM; Johnson R., MA; Albert L., MSSW. The Prevalence of Substance Use and Other Mental Health Concerns Among American Attorneys. *Journal of Addiction Medicine*. 2018. No 10 (1). P. 46–52.

78. Kriti P., Jayashree N., R. Shekhar S Occupational Stress and Burnouts as Predictors of Job Satisfaction Amongst Lawyers in District Sangli. *National journal of medical research*. 2022. Vol. 2. P. 141–144.

79. Leignel S., Schuster J.-P., Hoertel N., Poulain X., Limosin F. Mental health and substance use among self-employed lawyers and pharmacists. *Occupational Medicine*. 2019. Vol. 3. P. 166–171.
80. Maslach C. Schaufeli W. History and conceptual specificity of burnout. *Recent development in theory and research* - New York: Hemisphere Publ. Corp. 1993. 297 p.
81. Maslach C.M., Schaufeli W.B., Leiter M.P. Job burnout. *Annual Review of Psychology*. 2001. Vol. 52. -PP. 397-422.
82. Maslach C.M. Job burnout: new directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*. 2003. Vol. 12. PP. 189-192.
83. Perlman B., Hartman E. Burnout: Summary and Future and Research. *Human relations*. 1982. V 35 (4). PP 16-20.
84. Pines A., Aronson E. *Career Burnout: causes and cures* - New York: Free Press, 1988. 68 p.
85. Schwab J.J. How to avoid burn-out in medical practice. *KMA Journal*. 1995. Vol. 93. PP. 23-27.
86. Swider Brian W., Zimmerman, Ryan D. Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*. 2020. Vol. 76, № 3. P. 487506.
87. Taylor J., Bogdan R., DeVault L. *Introduction to Qualitative Research Methods. A Guidebook and Resource*. New Jersey: John Wiley & Sons, 2018.
88. Wallace J.E. *Juggling it all: Exploring lawyer's work, home, and family demands and coping strategies: Report of stage on findings*. Newton, PA: Law School Admission Council, 2022. 69 p.
89. Webb E. *Unobtrusive Measures: Nonreactive research in the social sciences*. Chicago: McNally, 1973.
90. Weber A., Jaekel-Reinhard A. Burnout syndrome: a disease of modern societies. *Occupational medicine*. 2000. vol. 50 (7). p. 512-517.
91. Yang, Shu-xia and Chuan-bo Wang. Analysis on Police Professional Burnout. *Journal of Hunan Public Security College*. 2008. Vol. 5. P. 1–16.

Всього джерел – 91

Джерел за останні 5 років – 41

Джерел зарубіжних авторів за останні 5 років – 12 (3, 5, 52, 54, 64, 77, 78, 79, 86, 87, 88, 90);

Джерел українських авторів за останні 5 років – 29 (1, 2, 6, 10, 11, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 27, 28, 29, 34, 36, 39, 41, 47, 48, 50, 56, 60, 67, 68, 72).

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика «Професійне вигорання» К. Маслач і С. Джексон

Підраховуються бали за трьома шкалами:

- Емоційне виснаження: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.
- Деперсоналізація: 5, 10, 11, 15, 22.
- Редукція особистих досягнень: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

Варіанти відповідей оцінюються наступним чином: «ніколи» - 0 балів; «дуже рідко» - 1 бал; «іноді» - 3 бали; «часто» - 4 бали; «дуже часто» - 5 балів; «кожен день» - 6 балів.

Рівні вигорання:

	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Емоційне виснаження	0-16	17-26	27 і більше
Деперсоналізація	0-6	7-12	13 і більше
Редукція особистих досягнень	39 і більше	38-32	31-0

РЕЗУЛЬТАТИ

	Працівники	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція особистих досягнень	
1.					

Емоційне виснаження розглядається як основна складова «професійного вигорання» та характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням. Почуття виснаження або втоми призводить до порушення сну, зниження імунітету, проблем із концентрацією. Інтелектуальна й емоційна дистанція з роботою: відчуття негативу та цинізму відносно ситуацій, пов'язаних із роботою, відірваність від колективу, відсутність мотивації, негативне сприйняття реальності. Зниження професійної ефективності: внаслідок цього розвивається відчуття неспроможності, з'являються сумніви у власних здібностях і компетентності.

Деперсоналізація проявляється у деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, у інших - зростання негативізму, цинічності налаштувань і почуттів щодо інших людей (дітей, колег, підлеглих). Емоції можуть притуплюватися, а концентрація та пам'ять погіршуватися. Характерною рисою є усвідомлення порушеного сприйняття реальності, що нерідко супроводжується реакцією тривоги.

Редукція особистих досягнень полягає або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізмі щодо службової гідності і можливостей, або у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших. Редукція особистих досягнень – це поява у людини негативного ставлення до самого себе. Це можна описати як низьку самооцінку, низьку оцінку ефективності своєї роботи і загальне негативне сприйняття власних можливостей. Незважаючи на всі свої досягнення, людина все одно незадоволений своєю продуктивністю праці.

Наочні приклади редукції особистих досягнення:

1. Почуття безпорадності й безвиході,
2. Зниження впевненості в собі, пов'язане зі здатністю виконати завдання.

Інтерпретація даних згідно з моделлю синдрому «вигорання» К. Маслач і С. Джексон, «професійне вигорання» тлумачиться як синдром емоційного виснаження, деперсоналізації і редукції особистих досягнень.

Бланк

П.І.Б. _____

Посада _____

Стаж роботи на посаді _____

Дата заповнення _____

Будь ласка, дайте відповідь, як часто Ви відчуваєте почуття, перераховані в кожному з пунктів опитувальника. Над відповідями довго не замислюйтесь, відповідайте, керуючись першим враженням.

	1	2	3	4	5	6
1. Я відчуваю себе емоційно спустошеним						
2. Після роботи я відчуваю себе як «вичавлений лимон».						
3. Вранці я відчуваю втому і небажання йти на роботу.						
4. Я добре розумію, що відчувають діти та колеги, та використовую це в інтересах справи.						
5. Я спілкуюся з дітьми, батьками, колегами цілком формально, без зайвих емоцій, і намагаюся звести спілкування з ними до мінімуму.						
6. Після роботи на деякий час хочеться усамітнитися від усіх і всього.						
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.						
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.						
9. Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи дітей та колег.						
10. Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю.						
11. Як правило, оточуючі мене люди багато вимагають від мене та маніпулюють мною. Вони скоріше втомлюють, ніж радують мене.						
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю в їх здійснення.						
13. У мене все більше життєвих розчарувань.						
14. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які радували мене раніше.						
15. Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими дітьми і колегами.						
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього і всіх.						
17. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості і співпраці при спілкуванні з дітьми та колегами.						
18. Я легко спілкуюся з людьми незалежно від їх статусу і характеру.						
19. Я багато встигаю зробити.						
20. Я відчуваю себе на межі можливостей.						
21. Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті.						
22. Іноді колеги перекладають на мене вантаж своїх проблем і обов'язків.						

Методика оцінки мотивації до успіху Т.Елерса

Вам буде запропонований 41 питання, на кожен з яких дайте відповідь "так" або "ні".

Тестовий матеріал (питання) опитувальника Елерса

1. Якщо між двома варіантами є вибір, його краще зробити швидше, ніж відкласти на потім.
2. Якщо помічаю, що не можу на всі 100% виконати завдання, я легко дратуюся.
3. Коли я працюю, це виглядає так, ніби я ставлю на карту все.
4. Якщо виникає проблемна ситуація, найчастіше я приймаю рішення одним з останніх.
5. Якщо два дні поспіль у мене немає справи, я втрачаю спокій.
6. У деякі дні мої успіхи нижче середніх.
7. Я більш вимогливий до себе, ніж до інших.
8. Я доброзичливіший за інших.
9. Якщо я відмовляюся від складного завдання, згодом суворо засуджую себе, бо знаю, що в ньому я домогся б успіху.
10. У процесі роботи я потребую невеликі паузи для відпочинку.
11. Старанність - це не основна моя риса.
12. Мої досягнення в роботі не завжди однакові.
13. Інша робота приваблює мене більше тієї, якої я зайнятий.
14. Осуд стимулює мене сильніше похвали.
15. Знаю, що колеги вважають мене діловою людиною.
16. Подолання перешкод сприяє тому, що мої рішення стають більш категоричними.
17. На моєму честолюбстві легко зіграти.
18. Якщо я працюю без натхнення, це зазвичай помітно.
19. Виконуючи роботу, я не розраховую на допомогу інших.
20. Іноді я відкладаю на завтра те, що повинен зробити сьогодні.
21. Потрібно покладатися тільки на самого себе.
22. У житті небагато речей важливіше грошей.
23. Якщо мені треба буде виконати важливе завдання, я ніколи не думаю ні про що інше.
24. Я менш честолюбний, ніж багато інших.
25. Наприкінці відпустки я зазвичай радію, що скоро вийду на роботу.
26. Якщо я розташований до роботи, роблю її краще і більш кваліфіковано, ніж інші.
27. Мені простіше і легше спілкуватися з людьми, здатними наполегливо працювати.
28. Коли у мене немає роботи, мені не по собі.
29. Відповідальну роботу мені доводиться виконувати частіше за інших.
30. Якщо мені доводиться приймати рішення, намагаюся робити це якомога краще.
31. Іноді друзі вважають мене ледачим.
32. Мої успіхи в якійсь мірі залежать від колег.
33. Протидіяти волі керівника безглуздо.

34. Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.
35. Якщо у мене щось не ладиться, я стаю нетерплячим.
36. Зазвичай я звертаю мало уваги на свої досягнення.
37. Якщо я працюю разом з іншими, моя робота більш результативна, ніж у інших.
38. Не доводжу до кінця багато, за що беруся.
39. Заздрю людям, які не завантажені роботою.
40. Не заздрю тим, хто прагне до влади.
41. Якщо я впевнений, що стою на правильному шляху, для доведення своєї правоти піду на крайні заходи.

Ключ опитувальника Т. Елерса. Розрахунок значень.

По 1 балу нараховується за відповідь "так" на питання: 2-5, 7-10, 14-17, 21, 22, 25-30, 32, 37, 41

і "ні" - на наступні: 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38 і 39.

Відповіді на питання 1, 11, 12, 19, 23, 33-35 і 40 не враховуються. Підраховується загальна сума балів.

Інтерпретація методики мотивації до успіху (норми тесту Елерса):

Чим більша сума балів, тим вище рівень мотивації до досягнення успіху.

Від 1 до 10 балів - низька мотивація до успіху;

від 11 до 16 балів - середній рівень мотивації;

від 17 до 20 балів – помірно високий рівень мотивації;

більше 21 бал - дуже високий рівень мотивації до успіху.

Додаток В

Методика дослідження мотивації уникнення невдач Т.Елерса

Методика призначена для діагностики мотиваційної спрямованості особистості до уникнення невдач.

Інструкція: “В реєстраційному бланку Вам пропонується список слів із 30 рядків, по 3 слова в кожному рядку. В кожному рядку оберіть тільки одне з трьох слів, яке найбільш точно Вас характеризує, і підкресліть його”.

1	2	3
1. Сміливий	пильний	заповзятливий
2. Лагідний	сором'язливий	впертий
3. Обережний	рішучий	песимістичний
4. Непостійний	безцеремонний	уважний
5. Нерозумний	боягузливий	такий, що не думає
6. Спритний	жвавий	передбачливий
7. Холоднокровний	хиткий	завзятий
8. Стрімкий	легковажний	боязкий
9. Такий, що не задумується	манірний	непередбачливий
10. Оптимістичний	добросовісний	чуйний
11. Меланхолійний	такий, що сумнівається	нестійкий
12. Боягузливий	недбалий	схвильований
13. Необачний	тихий	боязкий
14. Уважний	нерозсудливий	сміливий
15. Розсудливий	швидкий	мужній
16. Заповзятливий	обережний	передбачливий
17. Схвильований	неуважний	сором'язливий
18. Легкодухий	необережний	безцеремонний
19. Лякливий	нерішучий	нервовий
20. Відповідальний	відданий	авантюрний
21. Передбачливий	жвавий	відчайдушний
22. Приборканий	байдужий	недбалий
23. Обережний	безтурботний	терплячий
24. Розумний	турботливий	хоробрий
25. Завбачливий	безстрашний	добросовісний
26. Поспішний	лякливий	безтурботний
27. Неуважний	необачний	песимістичний
28. Обачний	розсудливий	заповзятливий
29. Тихий	неорганізований	боязкий
30. Оптимістичний	пильний	безтурботний

“Ключ”

1/2; 2/1; 2/2; 3/1; 3/3; 4/3; 5/2; 6/3; 7/2; 7/3; 8/3; 9/1; 9/2; 10/2; 11/1; 11/2; 12/1; 12/3; 13/2;
 13/3; 14/1; 15/1; 16/2; 16/3; 17/3; 18/1; 19/1; 19/2; 20/1; 20/2; 21/1; 22/1; 23/1; 23/3; 24/1;
 24/2; 25/1; 26/2; 27/3; 28/1; 28/2; 29/1; 29/3; 30/2.

Обробка результатів

Респондент отримує по 1 балу за вибори, наведені в ключі (цифра перед ризикою означає номер рядка, цифра після ризику – номер стовпчика, в якому потрібне слово. Наприклад, 1/2 означає, що слово, за яке нараховується один бал, знаходиться в першому рядку, в другому стовпчику – “пильний”). За інший вибір бал не нараховується.

Інтерпретація результатів

Чим більша сума балів, тим вищий рівень мотивації до уникнення невдач, захисту.

Від 2 до 10 балів: низька мотивація до захисту; від 11 до 16 балів – середній рівень мотивації; від 17 до 20 балів – високий рівень мотивації; більше 20 балів – надто високий рівень мотивації до уникнення невдач, захисту.

Додаток Г

Методика діагностики ступеня готовності до ризику” Шуберта

Методика дозволяє виміряти тенденцію людини до ризику в умовах фізичної небезпеки.

Інструкція: “Оцініть ступінь своєї готовності виконати дії, про які Вас запитують. При відповіді на кожне з 25 питань поставте відповідний бал за такою схемою:

2 бали – повністю згоден, “Так”;

1 бал – скоріше “Так”, ніж “Ні”;

0 балів – ні “Так”, ні “Ні”, щось середнє, “важко сказати”; -1 бал – скоріше “Ні”, ніж “Так”;

-2 бали – повністю не згоден, “Ні”.

Ресстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____ Дата _____

обстеження _____ Вік _____ Посада (підрозділ) _____

Спеціальність _____ Військове звання _____

№ питання	Ні	Скоріше ні, ніж так	Важко сказати	Скоріше так, ніж ні	Так
	-2	-1	0	1	2
1					
2					
3					
4					

Текст опитувальника

1. Перевищили б Ви встановлену швидкість, щоб швидше надати необхідну медичну допомогу тяжкохворій людині?
2. погодилися б Ви заради доброго заробітку брати участь у небезпечній і тривалій експедиції?
3. Стали б Ви на шляху небезпечного зломщика, який втікає?
4. Могли б Ви їхати на підніжці товарного вагона на швидкості більше 100 км/год?
5. Чи можете Ви на другий день після безсонної ночі нормально працювати?
6. Стали б Ви першим переходити дуже холодну річку?
7. Позичили б Ви другу велику суму грошей, будучи не зовсім упевненим, що він зможе Вам повернути ці гроші?
8. Увійшли б Ви разом з приборкувачем у клітку з левами, якщо б він Вас запевнив, що це безпечно?
9. Могли б Ви під чийсь керівництвом залізти на високу фабричну трубу?
10. Могли б Ви без тренування керувати парусним човном?
11. Ризикнули б Ви схопити за вуздечку коня, що біжить?
12. Могли б Ви після 5 пляшок міцного пива їхати на велосипеді?
13. Могли б Ви зробити стрибок з парашутом?
14. Могли б Ви за необхідності проїхати без квитка на поїзді дальнього сполучення?

15. Могли б Ви зробити автотурне, якби за кермом сидів Ваш знайомий, який зовсім недавно був у важкій дорожній пригоді?
16. Могли б Ви з 10-метрової висоти стрибнути на тент пожежної команди?
17. Могли б Ви, щоб позбутися затяжної хвороби з постільним режимом, піти на небезпечну для життя операцію?
18. Могли б Ви зістрибнути з підніжки товарного вагону, що рухається зі швидкістю 50 км/год?
19. Могли б Ви, як виняток, разом з сімома іншими людьми, піднятися в ліфті, розрахованому лише на шість осіб?
20. Могли б Ви за велику грошову винагороду перейти з зав'язаними очима жваве вуличне перехрестя?
21. Взятися б Ви за небезпечну для життя роботу, якби за неї добре платили?
22. Могли б Ви після трьох стаканів горілки обчислювати відсотки?
23. Могли б Ви за вказівкою Вашого начальника взятися за високовольтний провід, якщо б він запевнив Вас, що провід знеструмлений?
24. Могли б Ви після деяких попередніх пояснень керувати вертольотом?
25. Могли б Ви, маючи квитки, але без грошей і продуктів, здійснити поїздку на поїзді дальнього сполучення?

Обробка результатів

Підрахуйте суму набраних Вами балів відповідно до інструкції. Загальна оцінка тесту дається за безперервною шкалою як відхилення від середнього значення. Позитивні відповіді свідчать про схильність до ризику. Значення тесту: від -50 до +50 балів.

Інтерпретація результатів

Менше -30 балів – занадто обережні; від -10 до +10 балів – середні значення; понад 20 балів – схильні до ризику.

Висока готовність до ризику супроводжується низькою мотивацією до уникнення невдач (захистом). Готовність до ризику достовірно пов'язана прямо пропорційно з числом допущених помилок.

Аналіз результатів досліджень дозволяє виділити певні закономірності:

- з віком готовність до ризику знижується;
- у більш досвідчених працівників готовність до ризику нижче, ніж у недосвідчених;
- у жінок готовність до ризику реалізується за більш визначених умов, ніж у чоловіків;
- у військових командирів і керівників підприємств готовність до ризику вище, ніж у студентів;
- у людини, від якої всі відцуралися, зі зростанням її “відкинутості”, в ситуації внутрішнього конфлікту зростає готовність до ризику;
- в умовах групи готовність до ризику проявляється сильніше, ніж тоді коли люди діють поодиночі, і залежить від групових очікувань.

Додаток Д

Опитувальник діагностики комунікативної толерантності за В.В. Бойко

Інструкція для учасників дослідження

Вам надається можливість здійснити екскурс в різноманіття людських відносин. З цією метою вам пропонується оцінити себе в дев'яти запропонованих нескладних ситуаціях взаємодії з іншими людьми. При відповіді важлива перша реакція. Пам'ятайте, що немає поганих або гарних відповідей. Відповідати треба, довго не роздумуючи, не пропускаючи питання.

Текст опитувальника

1. Ви не вмієте або не хочете розуміти або приймати індивідуальність інших людей. Перевірте себе: наскільки Ви здатні приймати чи не приймати індивідуальність людей, що Вам зустрічаються. Нижче наводяться твердження, скористайтеся оцінками від 0 до 3 балів, щоб висловити, наскільки вони є вірними особисто до Вас:

0 балів – зовсім невірно;

1 бал – вірно до певної міри;

2 бали – вірно значною мірою;

3 бали – вірно вищою мірою.

Закінчивши оцінку тверджень, підрахуйте суму отриманих балів, будьте відвертими:

1. Повільні люди зазвичай діють мені на нерви.

2. Мене дратують метушливі, непосидючі люди.

3. Гучні звуки дитячих ігор я переносю важко.

4. Оригінальні, нестандартні, яскраві люди зазвичай діють на мене негативно.

5. Людина, яка не має недоліків, насторожила б мене.

6. ВСЬОГО:

2. Оцінюючи поведінку, образ думок чи окремі характеристики людей, Ви розглядаєте як еталон самого себе.

Перевірте себе: чи немає у Вас тенденції оцінювати людей, керуючись з особистим «Я».

Ступінь згоди із твердженням, як і в попередньому випадку, проставте в балах від 0 до 3:

1. Мене зазвичай виводить з рівноваги некмітливий співрозмовник.

2. Мене дратують любителі поговорити.

3. Мене утрудняє розмову з байдужим мені попутником поїздом чи літаку, розпочатий за його бажанням.

4. Я обтяжувався б розмовою з байдужим для мене попутником в поїзді, літаку, якби він проявив ініціативу.

5. Мені важко знайти спільну мову з партнерами іншого інтелектуального рівня, ніж у мене.

6. ВСЬОГО:

3. Ви категоричні чи консервативні в оцінці людей.

Перевірте себе: до якої міри категоричні чи консервативні Ваші оцінки на адресу оточуючих (ступінь згоди з твердженнями оцінюйте від 0 до 3 балів):

1. Сучасна молодь викликає неприємні почуття своїм зовнішнім виглядом (зачіски, косметика, наряди).

2. Так звані «нові українці» зазвичай справляють неприємне враження або безкультур'ям, або рвацтвом.

3. Представники деяких національностей у моєму оточенні мені несимпатичні.

4. Є тип чоловіків (жінок), який не виношу.

5. Терпіти не можу людей з низьким професійним рівнем.

6. ВСЬОГО:

4. Ви не вмієте приховувати чи бодай згладжувати неприємні почуття, які виникають при зіткненні з некомунікабельними якостями у партнерів.

Перевірте себе: до якої міри Ви вмієте приховувати або згладжувати неприємне враження при зіткненні з некомунікабельними рисами інших людей (ступінь згоди з твердженнями оцінюйте від 0 до 3 балів):

1. Вважаю, що на грубість треба відповідати тим самим.
2. Мені важко приховати, Якщо людина мені чимось неприємна.
3. Мене дратують люди, які прагнуть у суперечці настояти на своєму.
4. Мені неприємні самовпевнені люди.
5. Зазвичай мені важко утриматися від зауваження озлобленій чи нервовій людині, яка штовхається у транспорті.

6. ВСЬОГО:

5. Ви прагнете переробити, перевиховувати свого партнера.

Перевірте себе: чи є у Вас схильність переробляти і перевиховувати партнера (оцінка тверджень від 0 до 3)

1. Я маю звичку повчати оточуючих.
2. Невиховані люди обурюють мене.
3. Я часто ловлю себе на тому, що намагаюся виховувати інших.
4. Я за звичкою постійно роблю комусь зауваження.
5. Я люблю командувати близькими.

6. ВСЬОГО:

6. Вам хочеться підлаштовувати партнера під себе, зробити його зручним.

Перевірте себе: до якої міри Ви схильні підлагоджувати партнерів під себе, робити їх зручними (оцінка тверджень від 0 до 3 балів):

1. Мене дратують старі, які у годину пік опиняються у транспорті чи у крамницях.
2. Жити в номері готелю з сторонньою людиною для мене просто катування.
3. Коли партнер не погоджується в чомусь з моєю правильною позицією, то зазвичай це дратує мене.
4. Я виявляю нетерпіння, коли зі мною сперечаються.
5. Мене дратує, якщо інший робить щось по-своєму, не так, як мені того хочеться.

6. ВСЬОГО:

7. Ви не вмієте пробачати іншим їхні помилки, незграбність, неприємності, які партнер вчинив вам ненавмисно.

Перевірте себе: чи притаманна Вам така тенденція поведінки (оцінка тверджень від 0 до 3 балів):

1. Зазвичай сподіваюся, що моїм кривдникам дістанеться належне.
2. Мені часто приписують буркотливість.
3. Довго пам'ятаю образи, завдані мені тими, кого я ціную чи поважаю.
4. Не можна прощати друзям і знайомим безтактні жарти.
5. Якщо діловий партнер ненавмисно зачепить моє самолюбство, то я на нього тим не менш ображуся.

6. ВСЬОГО:

8. Ви нетерпимі до фізичного чи психічного дискомфорту, в якому опинився партнер.

Перевірте себе: до якої міри Ви можете миритися з дискомфортними станами оточуючих (оцінка тверджень від 0 до 3 балів):

1. Я засуджую людей, які бідкаються в чужу жилетку.
2. Внутрішньо я не схвалюю своїх знайомих, які за нагоди розповідають про свої болячки.
3. Я намагаюся йти від розмови, коли хто-небудь починає скаржитися на своє сімейне життя.

4. Зазвичай я без особливої уваги вислуховую сповіді друзів (подруг).
5. Мені подобається позлити когось із рідних чи друзів.
6. ВСЬОГО:

9. Ви погано пристосовуєтесь до характерів, звичок, настанов або домагань інших.

Дана обставина вказує на те, що адаптація до самого себе для Вас є функціонально важливішою і досягається простіше, ніж адаптація до партнерів. У будь-якому разі Ви намагатиметесь змінювати і перероблювати перш за все партнера, а не себе – для декотрих це непохитне кредо. Однак взаємне існування передбачає адаптаційні вміння з обох сторін. Перевірте себе: які Ваші адаптивні здібності у взаємодії з людьми (оцінка тверджень від 0 до 3 балів):

1. Як правило, мені важко піти на поступки партнерам.
2. Мені важко знайти спільну мову з людьми, у яких поганий характер.
3. Зазвичай я важко пристосовуюсь до нових партнерів по спільній роботі.
4. Я утримуюсь підтримувати стосунки з дещо дивними людьми.
5. Найчастіше я принципово наполягаю на своєму, навіть якщо розумію, що партнер має рацію.

ВСЬОГО:

Обробка та інтерпретація результатів

Підсумуйте бали, отримані за всіма ознаками і зробіть висновок: чим більше балів, тим нижчий рівень комунікативної толерантності. Максимальна кількість балів, яку можна одержати, – 135, що свідчить про абсолютну нетерпимість до оточення, а це навряд чи можливо для нормальної особистості. І також неймовірно одержати нуль балів – свідчення терпимості особистості до всіх типів партнерів за будь-яких ситуацій. В середньому опитані набирають: вихователі дошкільних установ – 31 бал, медсестри – 43, лікарі – 40 балів. Порівняйте свої дані з наведеними показниками і зробіть висновок про свою комунікативну толерантність.

Зверніть увагу на те, за якими із дев'яти запропонованих вище поведінкових ознак у Вас високі сумарні оцінки – тут можливий інтервал від 0 до 15 балів. Чим більше балів за конкретною ознакою, тим менше Ви терпимі до людей стосовно даного аспекту стосунків з ними. І навпаки, чим менші Ваші показники стосовно тієї чи іншої поведінкової ознаки, тим вищий рівень загальної комунікативної толерантності за даним аспектом стосунків.

Звісно, отримані результати допомагають виявити лише основні тенденції, притаманні нашим взаємостосункам з партнерами. В реальному, живому спілкуванні особистість проявляє себе яскравіше і різноманітніше. Порівняйте (і/тримані результати з результатами представників деяких популярних професій, пов'язаних зі спілкуванням та впливом на людей).

Показники зниженої толерантності – бал з 15 можливих (N – кількість опитаних).

Таким чином, наведена методика допоможе організаційним психологам провести діагностичне дослідження щодо наявності комунікативних бар'єрів в організації та чинників, які впливають на їх виникнення, а також розробити відповідні тренінгові програми з метою підготовки персоналу організацій до профілактики та подолання таких бар'єрів.

Додаток Е

Методика «КОС-2»

Методика оцінює рівень розвитку комунікативних та організаторських схильностей, що проявляються в різних сферах діяльності, поведінки та міжособистісного спілкування.

Для проведення дослідження необхідно підготувати опитувальник КОС і лист для відповідей. Експеримент може проводитися як індивідуально, так і в групі. Респондентам роздають бланки для відповідей і зачитують інструкцію.

Інструкція: “Вам необхідно відповісти на всі запропоновані питання. Вільно висловлюйте свою думку з кожного питання й відповідайте так: якщо Ваша відповідь на питання позитивна (Ви згодні), то у відповідній клітинці реєстраційного бланка поставте плюс (+), якщо ж Ваша відповідь негативна (Ви не згодні) – поставте знак мінус (-). Слідкуйте, щоб номер питання та номер клітинки, в яку Ви записуєте свою відповідь, співпадали. Майте на увазі, що питання мають загальний характер і не можуть містити всіх необхідних подробиць. Тому уявіть собі типові ситуації та не замислюйтеся над деталями. Не слід витрачати багато часу на обмірковування, відповідайте швидко. Можливо, на деякі питання Вам буде важко відповісти. Тому намагайтеся дати ту відповідь, якій Ви вважаєте, що можете віддати перевагу. При відповіді на будь-яке з цих питань звертайте увагу на його перші слова. Ваша відповідь має бути точно узгоджена з ними. Відповідаючи на питання, не намагайтеся справити заздалегідь приємне враження. Для нас важлива не конкретна відповідь, а сумарний бал за серією питань”.

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____ Дата _____
 обстеження _____ Вік _____ Посада (підрозділ) _____
 Спеціальність _____ Військове звання _____

1	2	3	4
5	6	7	8
9	10	11	12
13	14	15	16
17	18	19	20
21	22	23	24
25	26	27	28
29	30	31	32
33	34	35	36
37	38	39	40

Текст опитувальника

1. Чи багато у Вас друзів, з якими Ви постійно спілкуєтесь?
2. Чи часто Вам вдається схилити більшість своїх товаришів до прийняття ними Вашої думки?
3. Чи довго Вас турбує почуття образи, завдане Вам кимось із Ваших товаришів?

4. Чи завжди Вам важко орієнтуватися в критичній ситуації, що створилася?
5. Чи є у Вас прагнення до встановлення нових знайомств із різними людьми?
6. Чи подобається Вам займатися громадською роботою?
7. Чи вірно, що Вам приємніше й простіше проводити час із книгами або за будь-якими іншими заняттями, ніж із людьми?
8. Якщо виникли будь-які перешкоди в здійсненні Ваших намірів, то чи легко Ви відступаєте від них?
9. Чи легко Ви встановлюєте контакти з людьми, які значно старші за віком?
10. Чи любляете Ви придумувати та організовувати зі своїми товаришами різні ігри і розваги?
11. Чи важко Ви включаєтеся в нову для Вас компанію?
12. Чи часто Ви відкладаєте на інші дні ті справи, які потрібно було б виконати сьогодні?
13. Чи легко Вам вдається встановлювати контакти з незнайомими людьми?
14. Чи прагнете Ви домогатися, щоб Ваші товариші діяли згідно з Вашою думкою?
15. Чи важко Ви освоюєтеся в новому колективі?
16. Чи правда, що у Вас не буває конфліктів із товаришами через невиконання ними своїх обов'язків, зобов'язань?
17. Чи прагнете Ви при слушній нагоді познайомитись і поговорити з новою людиною?
18. Чи часто у вирішенні важливих справ Ви приймаєте ініціативу на себе?
19. Чи дратують Вас оточуючі люди, і чи хочеться Вам побути на самоті?
20. Чи правда, що Ви зазвичай погано орієнтуєтесь в незнайомій для Вас обстановці?
21. Чи подобається Вам постійно знаходитися серед людей?
22. Чи виникає у Вас роздратування, якщо Вам не вдається закінчити розпочату справу?
23. Чи Ви вагаєтесь, відчуваєте незручність або сором'язливість, якщо доводиться проявити ініціативу, щоб познайомитися з новою людиною?
24. Чи правда, що Ви втомлюєтесь від частого спілкування з товаришами?
25. Чи любляете Ви брати участь у колективних іграх?
26. Чи часто Ви проявляєте ініціативу при вирішенні питань, які зачіпають інтереси Ваших товаришів?
27. Чи правда, що Ви відчуваєте себе невпевнено серед малознайомих Вам людей?
28. Чи правда, що Ви рідко прагнете до доказу своєї правоти?
29. Чи гадаєте Ви, що Вам не завдає особливого клопоту внести пожвавлення в малознайому Вам компанію?
30. Чи берете Ви участь у громадській роботі?
31. Чи прагнете Ви обмежити коло своїх знайомих невеликою кількістю людей?
32. Чи правда, що Ви не прагнете відстоювати свою думку або рішення, якщо воно не було відразу прийняте Вашими товаришами?
33. Чи відчуваєте Ви себе невимушено, потрапивши в незнайому компанію?
34. Чи охоче Ви беретеся до організації різних заходів для своїх товаришів?
35. Чи правда, що Ви не відчуваєте себе достатньо впевненим і спокійним, коли доводиться говорити що-небудь великій групі людей?
36. Чи часто Ви спізнюєтесь на ділові зустрічі, побачення?

37. Чи правда, що у Вас багато друзів?
 38. Чи часто Ви опиняєтеся в центрі уваги своїх товаришів?
 39. Чи часто Ви бентежитесь, відчуваєте незручність при спілкуванні з незнайомими людьми?
 40. Чи правда, що Ви не дуже впевнено почуваєте себе в оточенні великої групи своїх товаришів?

“Ключ”

Схильності	Відповіді	Номери питань
Комунікативні	(+) так	1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37
	(-) ні	3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39
Організаторські	(+) так	2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38
	(-) ні	4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40

(Комунікативні схильності: позитивні відповіді – питання 1-го стовпця і негативні відповіді – питання 3-го стовпця. Організаторські схильності: позитивні відповіді – питання 2-го стовпця і негативні відповіді – питання 4-го стовпця).

Обробка результатів

- Зіставити відповіді респондента з “ключем” і підрахувати кількість збігів окремо за комунікативними та організаторськими схильностями.
- Обчислити оціночні коефіцієнти комунікативних (Кк) і організаторських (Ко) схильностей як відношення кількості співпадаючих відповідей за комунікативними схильностями (Кх) та організаторськими схильностями (Ох) до максимально можливого числа збігів (20) за формулами:

$$K_k = \frac{K_x}{20}, \quad K_o = \frac{O_x}{20}.$$

Для якісної оцінки результатів необхідно зіставити отримані коефіцієнти зі шкальними оцінками.

Шкала оцінок комунікативних та організаторських схильностей

Кк	Ко	Шкальна оцінка
0,10-0,45	0,20-0,55	1
0,46-0,55	0,56-0,65	2
0,56-0,65	0,66-0,70	3
0,66-0,75	0,71-0,80	4
0,76-1,00	0,81-1,00	5

Інтерпретація результатів

При аналізі отриманих результатів необхідно враховувати такі параметри:

1. Респонденти, які отримали оцінку 1, характеризуються низьким рівнем прояву комунікативних і організаторських схильностей.
2. Респондентам, що отримали оцінку 2, комунікативні та організаторські схильності притаманні на рівні нижче середнього. Вони не прагнуть до спілкування, почувають себе скуто в новій компанії, колективі, вважають за краще проводити час наодинці з собою, обмежують свої знайомства, відчують труднощі у встановленні контактів із людьми та, виступаючи перед аудиторією, погано орієнтуються в незнайомій ситуації, не відстоюють свою думку, важко переживають образи; прояв ініціативи в громадській діяльності вкрай занижений, у багатьох справах вони вважають за краще уникати прийняття самостійних рішень.
3. Для респондентів, які отримали оцінку 3, характерний середній рівень прояву комунікативних та організаторських схильностей. Вони прагнуть до контактів з людьми, не обмежують коло своїх знайомств, відстоюють свою думку, планують свою роботу, проте потенціал їх схильностей не відрізняється високою стійкістю. Ця група респондентів потребує подальшої серйозної та планомірної виховної роботи з формування й розвитку комунікативних та організаторських схильностей.
4. Респонденти, які отримали оцінку 4, належать до групи з високим рівнем прояву комунікативних і організаторських схильностей. Вони не розгублюються в новій обстановці, швидко знаходять друзів, постійно прагнуть розширити коло своїх знайомих, займаються громадською діяльністю, допомагають близьким, друзям, виявляють ініціативу в спілкуванні, із задоволенням беруть участь в організації громадських заходів, здатні прийняти самостійне рішення у важкій ситуації. Все це вони роблять не з примусу, а згідно з внутрішніми прагненнями.
5. Респонденти, які отримали вищу оцінку 5, володіють дуже високим рівнем прояву комунікативних і організаторських схильностей. Вони відчують потребу в комунікативній і організаторській діяльності й активно прагнуть до неї. Швидко орієнтуються у важких ситуаціях, невимушено поводять себе в новому колективі, ініціативні, воліють у важливій справі або в складній ситуації, що створилася, приймати самостійні рішення, відстоюють свою думку та домагаються, щоб вона було прийнята товаришами, можуть внести пожвавлення в незнайому компанію, люблять організовувати всякі ігри, заходи, наполегливі в діяльності, яка їх приваблює. Вони самі шукають такі справи, які б задовольняли їх потребу в комунікації та організаторській діяльності.

Додаток Ж*Методика діагностики емоційного інтелекту Холла*

Методика призначена для виявлення здібності особистості розуміти відносини, що репрезентується в емоціях, і керувати своєю емоційною сферою на основі прийняття рішень. Вона складається з 30 тверджень і містить п'ять шкал:

- шкала 1 - "Емоційна обізнаність";
- шкала 2 - "Управління своїми емоціями" (емоційна відхідливість, емоційна нерігідність);
- шкала 3 - "Самомотивація" (довільне керування своїми емоціями);
- шкала 4 - "Емпатія";
- шкала 5 - "Розпізнавання емоцій інших людей" (вміння впливати па емоційний стан інших).

Інструкція

Нижче наведені висловлювання, які так чи інакше відображають різні сторони життя. Праворуч від кожного твердження напишіть цифру, виходячи з вашої ступеня згоди з ним: повністю не згоден (-3 бали); в основному не згоден (-2 бали); почасти не згоден (-1 бал); частково згоден (+1 бал); в основному згоден (+2 бали); повністю згоден (+3 бали).

Тестовий матеріал

1. Для мене як негативні, так і позитивні емоції служать джерелом знання про те, як чинити в житті.
2. Негативні емоції допомагають мені зрозуміти, що я повинен змінити у своєму житті.
3. Я спокійний, коли відчуваю тиск з боку.
4. Я здатний спостерігати зміну своїх почуттів.
5. Коли необхідно, я можу бути спокійним і зосередженим, щоб діяти відповідно до запитів життя.
6. Коли необхідно, я можу викликати у себе широкий спектр позитивних емоцій, таких як веселощі, радість, внутрішній підйом і гумор.
7. Я стежу за тим, як я себе відчуваю.
8. Після того як щось засмутило мене, я можу легко впоратися зі своїми почуттями.
9. Я здатний вислуховувати проблеми інших людей.
10. Я не зациклююсь на негативних емоціях.
11. Я чутливий до емоційних потреб інших.
12. Я можу діяти на інших людей заспокійливо.
13. Я можу змусити себе знову і знову встати перед обличчям перешкоди.
14. Я намагаюся підходити до життєвих проблем творчо.
15. Я адекватно реаую на настрої, спонукання і бажання інших людей.
16. Я можу легко входити в стан спокою, готовності і зосередженості.
17. Коли дозволяє час, я звертаюся до своїх негативним почуттям і розбираюся, в чому проблема.
18. Я здатний швидко заспокоїтися після несподіваного засмучення.
19. Знання моїх справжніх почуттів важливо для підтримки "хорошої форми".
20. Я добре розумію емоції інших людей, навіть якщо вони не виражені відкрито.
21. Я можу добре розпізнавати емоції за виразом обличчя.

22. Я можу легко відкинути негативні почуття, коли необхідно діяти.
23. Я добре вловлюю знаки у спілкуванні, які вказують на те, в чому інші потребують.
24. Люди вважають мене добрим знавцем переживань інших.
25. Люди, які усвідомлюють свої справжні почуття, краще управляють своїм життям.
26. Я здатний поліпшити настрій інших людей.
27. Зі мною можна порадитися з питань відносин між людьми.
28. Я добре налаштовуюся на емоції інших людей.
29. Я допомагаю іншим використовувати їх спонукання для досягнення особистих цілей.
30. Я можу легко відключитися від переживання неприємностей.

КЛЮЧ

Шкала 1 - пункти 1, 2, 4, 17, 19, 25. **Шкала 2** - пункти 3, 7, 8, 10, 18, 30. **Шкала 3** - пункти 5, 6, 13, 14, 16, 22. **Шкала 4** - пункти 9, 11, 20, 21, 23, 28. **Шкала 5** - пункт 12, 15, 24, 26, 27, 29

Обробка та інтерпретація РЕЗУЛЬТАТІВ

Рівні парціального емоційного інтелекту у відповідності зі знаком результатів: **14 і більше** - високий; **8-13** - середній; **7 і менш** - низький.

Інтегративний рівень емоційного інтелекту з урахуванням домінуючого знака визначається за такими кількісними показниками: **70 і більше** - високий; **40-69** - середній; **39 і менше** - низький.

Додаток К

Оцінка рівня нервово-психічної стійкості за В.А. Бодровим

Методика призначена для початкового орієнтовного виявлення осіб з прикметами нервово-психічної нестійкості (НПН). Вона дозволяє виявити окремі початкові симптоми порушень особистості, а також оцінити вірогідність їх розвитку й прояву в поведінці та діяльності людини.

Методика має 84 запитання (міркування), на кожне з яких обстежуваний дає відповідь "так" або "ні". Результати відображаються кількісними показниками (в балах), на основі яких робиться висновок щодо рівня нервово-психічної стійкості. Аналіз відповідей дозволяє уточнити окремі біографічні відомості, особливості поведінки та стану психічної діяльності людини в різних ситуаціях.

Обстежується одночасно 25-30 чоловік за 20 хв.

Текст анкети подається нижче.

Під час обстеження ведеться спостереження за поведінкою кожного й при необхідності робляться помітки. Обробка результатів проводиться за допомогою "ключів" групою помічників (4-5 чол.).

Реєстраційний лист

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	13	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	25	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
71	72	73	74	75	76	77	78	79	80
81	82	83	84						

Ключі для обробки даних

Обробку рекомендується проводити за допомогою трьох трафаретів з прозорого матеріалу, на який наноситься сітка за розмірами реєстраційного листка. Прорізи в кожному трафареті повинні співпадати

з номерами запитань відповідно до таблиці ключів. Один трафарет призначений для підрахунку балів за шкалою відвертості та два - за шкалою нервово-психічної нестійкості (для оцінки позитивних відповідей).

Якщо в обстежуваного за шкалою відвертості відзначається більше ніж 10 балів, використовувати й аналізувати дані не рекомендується, а причини невідвертості потрібно шукати в процесі бесіди. Показник за шкалою нервово-психічної нестійкості одержують шляхом додавання кількості плюсів, виявлених за трафаретом для позитивних відповідей, а кількість мінусів - за трафаретом для негативних відповідей. Результат оцінюється за таблицею.

Найменування шкали	Зміст відповідей	Порядкові номери запитань відповідно до шкали
Шкала відвертості	Ні(-)	1, 4, 6, 8, 9, 11, 16, 17, 18, 22, 25, 31, 34, 36, 43
Шкала нервово-психічної невідвертості	Так (+)	3, 5, 7, 10, 15, 20, 26, 27, 29, 32, 35, 37, 40, 41, 42, 44, 45, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 56, 57, 59, 60, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84
	Ні(-)	2, 12, 13, 14, 19, 21, 23, 24, 28, 30, 33, 38, 39, 46, 54, 55, 58, 61, 68

Тренінгова програма

Блок І

Корекційно-розвивальний блок “Мотивація досягнення як основа професійного успіху юристів”

При розробці цільового тренінгу, зокрема тренінгу розвитку мотивації досягнення варто враховувати не лише специфіку проведення тренінгових занять, а й особливості мотиваційної сфери особистості, основні аспекти розвитку мотивації досягнення. Таким чином, варто звернути увагу також на шість послідовних етапів актуалізації і засвоєння даного мотиву:

- 1) привернення уваги до змісту курсу;
- 2) одержання учасниками в ході різноманітних ігор і при виконанні спеціальних вправ досвіду мислення, поведінки, емоційного реагування, характерного для даного мотиву;
- 3) засвоєння учасниками спеціальних термінів, які означають різні компоненти мотиву досягнення;
- 4) співвіднесення даного мотиву кожним учасником зі своїм ідеалом, зі своїми основними духовними цінностями та особисте прийняття мотиву;
- 5) практичне використання учасниками набутих знань у реальних життєвих ситуаціях;
- 6) самостійна поведінка учнів відповідно до засвоєного мотиву.

Проведення тренінгу відбувається за чітко визначеною *структурою* (Табл.1). Типова структура, мета та завдання тренінгу разом слугують основою для складання *плану* його проведення. Такий план може мати різні форми (таблиця, перелік послідовних дій, схема, мапа тощо). Наявність плану не означає, що тренінг пройде повністю так, як було заплановано, проте план допоможе тренеру дотримуватися основних питань, які мають бути опрацьовані в ході роботи групи, інакше неможливо досягти поставленої мети тренінгу. Під час тренінгу неодмінно виникає багато побічних тем для обговорення, і кожна з них виявляється більш чи менш привабливою для учасників. Проте їх опрацьовання слугуватиме іншим цілям. Тим часом термін заняття спливатиме, і обов'язкові питання можуть залишитися нерозглянутими. Тож саме завчасно складений план допоможе дотримуватися обраної теми та дістатися бажаної мети [1].

Структура тренінгу розвитку мотивації досягнення відповідає загальній структурі тренінгу. Таким чином, наступним етапом роботи є підбір інтерактивних методик, вправ та завдань, що сприятимуть реалізації поставленої мети.

Одним із способів підвищення мотивації досягнення є робота з категоріями мотивації досягнення. Ці категорії використовуються не лише для діагностики рівня мотивації, а й для формування прагнення досягати високих цілей і характеризують стиль мислення та сприймання людини.

Таким чином, навчити учасників тренінгу використовувати дані категорії (тобто мислити як людина з високо розвинутою мотивацією досягнення), можна в процесі виконання тренінгових завдань (наприклад, коли проводиться вправа на самостійне створення оповідання за картинками на тему «Досягнення»).

Таблиця 1

Структура планування тренінгу

Фаза роботи	Завдання	Вправи	Тривалість
Вступна	Створення сприятливого психологічного простору. Вироблення, прийняття, засвоєння правил роботи групи. Налагодження прямого та зворотного зв'язків «учасник-група» та «група-учасник». Створення ситуації рефлексії.	Знайомство. Правила. Розминка. Очікування. Вправи на рефлексію. Руханки.	До 15 хв. Для тренінгу тривалістю 1,5-3 год. До 30 хв. для тренінгів тривалістю 6-8 год.
Основна	Оцінка рівня поінформованості щодо проблематики. Актуалізація проблеми та конкретних завдань для її розв'язання. Надання інформації, засвоєння знань. Формування умінь, навичок, розвиток здатностей. Підведення підсумків щодо змісту роботи	Інтерактивні техніки. Вправи на оцінку групових процесів, стану розвитку групи.	Розраховується як різниця загального часу тренінгу та часу, потрібного для проведення вступної та заключної частин разом.
Заключна	Підведення підсумків щодо процесу роботи. Оцінка отриманого досвіду. Налаштування учасників на атмосферу звичайного життя	Вправи на рефлексію та відновлення сил учасників. Прощання.	До 15 хв. для тренінгу тривалістю 1,5-3 год До 30 хв. для тренінгів тривал. 6-8 год.

Отже, учасникові тренінгу пропонується завдання: використовуючи дані категорії мотивації досягнення, придумати оповідання за відібраними картинками:

♦ робота із категорією «потреба в досягненні й успіху (ПД)» полягає в аналізі розповіді, яку створює учасник відносно запропонованої картинки. Таким чином, оцінюється формулювання мети діяльності, використання при описі оповідання позитивного формулювання тверджень, в яких не виражається побоювання і невпевненість стосовно можливості досягнення мети, а, навпаки, висловлюється прагнення дещо зробити і досягнути успіху (твердження на зразок "бажає...", "збирається...", "прагне...", "намагається...", "хоче..."). Приклади висловлювань, які належать до цієї категорії: 1) він хоче виконати це завдання; 2) успіх надихає його, додає сил, бажання працювати; 3) завтра я з задоволенням виконаю це завдання; б) він намагається виконати це завдання якомога краще.

Подібна схема роботи виконується і з іншими категоріями мотивації досягнення, а оцінка результативності здійснюється на основі позитивного налаштування на діяльність у розповіді учасника тренінгу.

Іншим аспектом побудови тренінгу мотивації досягнення є підбір ігор, вправ та використання інтерактивних методів навчання. Таким чином, при підборі завдань тренінгу, необхідно враховувати такі аспекти:

- ♦ вікових аспектів учасників тренінгу;
- ♦ статевого розподілу;
- ♦ напряму діяльності;
- ♦ очікувань та побажань учасників.

Таким чином, на основі вимог та особливостей побудови тренінгу розвитку мотивації досягнення варто розглянути орієнтовний план такого цільового тренінгу із підібраними вправами та методами роботи.

На основі проведеного тренінгу мотивації досягнення були відібрані вправи, техніки та методи, які працюють та дають результат серед учасників, основним очікуванням яких є саморозвиток та отримання додаткових знань та умінь.

Таким чином, відповідно до структури тренінгу, відображено деякі аспекти, що використовувались під час тренінгу розвитку мотивації досягнення:

I. Вступна частина – передбачає знайомство учасників, розкриття очікувань та бажань, створення атмосфери довіри.

1) вправи на знайомство залежать від рівня активності групи, схильності її учасників до взаємодії з незнайомими людьми. Таким чином, пропонується дві вправи:

Орієнтовні вправи:

«Повтори»: Мета – знайомство учасників, матеріали – не потрібні, час – 5-7хв. Процедура: один з учасників називає своє ім'я та вказує твердження, що його характеризує, сусід учасника повинен повторити все почуте та вказати відповідну інформацію про себе. Наступний учасник повторює все сказане до нього і повідомляє своє ім'я та характеристику. Таким чином, усі учасники в колі повинні повторити попередньо почуту інформацію та вказати щось про себе. Останнім повторює ведучий, що дає можливість краще запам'ятати учасників тренінгу.

«Цікаве ім'я»: Мета – сприяти знайомству за допомогою розповіді про своє ім'я, час - 5 хвилин. Кількість учасників - без обмежень (за наявності великої групи можна розділити її на підгрупи, які створюватимуть власні невеличкі кола). Матеріали – не потрібні. Особливі вимоги до приміщення - відсутні. Процедура: учасники розміщуються на стільцях по колу. Тренер пропонує кожному розповісти щось цікаве, кумедне, незвичайне про своє ім'я, щоб допомогти іншим запам'ятати ім'я промовця та асоціювати це ім'я з конкретною особою члена тренінгу.

1) створення ситуації довіри передбачає глибше розкриття усіх учасників, де кожен зможе відверто вказати на свої переваги або недоліки.

Орієнтовні вправи:

«Інтерв'ю»: Мета - сприяти знайомству учасників. Час - 5 хвилин. Кількість учасників - без обмежень. Матеріали - не потрібні. Особливі вимоги до приміщення – достатність простору для роботи в парах. Процедура: учасники стоять по колу. Тренер пропонує кожному обрати незнайомого партнера (або, якщо всі незнайомі і вагаються обрати пару, проводить вправу "розрахунок на перший-другий"). Учасники по черзі беруть один у одного інтерв'ю з метою дізнатися про іншого щонайменше три будь-яких факти. Далі кожний учасник пари по черзі представляє іншого учасника всій групі і розповідає, про що зміг дізнатися.

«Моменти в житті»: Мета – сприяти знайомству учасників. Час – 5 хвилин. Кількість учасників - без обмежень. Матеріали - аркуші паперу, тверді основи для письма, олівці, ручки. Особливі вимоги до приміщення - відсутні. Процедура: учасники отримують письмове приладдя і розташовуються на стільцях по колу. Тренер пропонує кожному сформулювати тему щодо особистого життя (про незвичайний факт біографії, кумедну, дивовижну історію тощо), яку учасник може розповісти іншим членам групи. Тренер збирає аркуші, зачитує зміст і представляє автора.

2) з'ясування очікувань учасників: знання про очікування та бажання учасників відносно результатів тренінгу дасть можливість оцінити цілі та прагнення учасників, скорегувати за необхідності план тренінгу, здійснити оцінку ефективності проведення тренінгу.

Орієнтовні вправи:

«Незакінчені речення»: Мета - дати можливість учасникам визначити свої очікування. Час - до 10 хвилин. Кількість учасників - без обмежень. Матеріали - аркуші

паперу, відповідно до числа учасників, з чотирма незакінченими реченнями, ручки. Особливі вимоги до приміщення - відсутні. Процедура: тренер роздає кожному учаснику аркуш паперу, на якому написані такі незакінчені речення: а) від тренера я очікую...; б) від інших учасників я очікую...; в) від себе я очікую...; г) мета, яку я маю намір досягти - Тренер пропонує кожному відповісти на запитання одразу, або після короткого обговорення в парах, малих групах, всією групою, потім збирає заповнені аркуші. Коли тренінг завершиться, ці аркуші будуть роздані учасникам знову, щоб вони могли вирішити, якою мірою тренінг задовольнив їхні очікування. Це допоможе учасникам у виробленні підсумкової оцінки тренінгу.

«Гора». Необхідно намалювати на великому аркуші паперу гору, а очікування учасників, записані на клейких папірцях, розмістити біля її підніжжя. По закінченні тренінгу запропонувати учасникам проаналізувати, які сподівання справдилися, і перенести їх на вершину цієї гори.

II. Основна частина – передбачає подачу нових знань, їх закріплення та практичне застосування, визначення рівня засвоєння отриманих знань та умінь.

1) мозковий штурм – інтерактивний метод, що дає можливість повідомити необхідну інформацію за запропонованою проблематикою, визначити рівень знань учасників відносно обраної проблеми та активізувати мозкову діяльність членів групи. Даний метод передбачає подання теоретичної інформації, в процесі якої активно відбувається залучення учасників, шляхом швидких «питання-відповідь».

2) засвоєння та практичне закріплення отриманих знань.

Орієнтовні вправи:

«Завершення речення». Мета - забезпечити зворотний зв'язок щодо основних моментів вивченого матеріалу. Час - 15-20 хвилин. Кількість учасників - без обмежень. Матеріали - приладдя для письма. Особливі вимоги до приміщення - фліп-чарт або дошка, столи, стільці. Процедура: тренер демонструє учасникам записані на фліп-чарті 4-5 незавершених речень, наприклад: "Я дізнався, що...", "Мене здивувало, що...", "Мені сподобалося, що...", "Можливо, було б краще, якби..." тощо; пропонує кожному учаснику записати свої відповіді та здати тренеру. Якщо дозволяє регламент тренінгу, корисно, щоб кожний учасник по черзі повідомив свої записи групі. Так можна обговорити та узагальнити найбільш актуальні відповіді, дізнатися про думки більшості учасників, виявити нез'ясовані питання.

«Оцінювання». Мета - вивільнити творчу енергію групи, оцінити ефективність засвоєння матеріалу силами самих учасників. Час - 15 хвилин. Кількість учасників – 15-20 осіб. Матеріали – приладдя для письма, ресурсні матеріали (роздаткова інформація, підручники, книги, документи тощо) за темою пройденого матеріалу. Особливі вимоги до приміщення - столи, стільці. Процедура: тренер розподіляє учасників на три малі групи, присвоює кожній групі власний символ (номери - від 1 до 3; літери - від А до В; назви, які групи самі собі оберуть, наприклад, "професори", "магістри", "бакалаври" або "леви", "ведмеді", "вовки" тощо); пропонує кожній малій групі сформулювати два запитання за тематикою заняття, яке пройшло раніше, користуючись розданими ресурсними матеріалами. Коли запитання підготовлено, всі ресурсні матеріали "закриваються" (здаються тренеру, відкладаються далеко від учасників тощо). Вправа починається з того, що перша мала група ставить своє перше запитання другій, яка має сформулювати максимально повну відповідь. Третя група після відповіді критикує другу і оцінює її відповідь за десятибальною шкалою, обґрунтовуючи свою оцінку. Далі групи міняються ролями: друга ставить третій своє перше запитання, а перша група оцінює відповідь і пояснює, як її можна поліпшити. Потім своє перше запитання третя група ставить першій, а друга оцінює відповідь. Процес триває, допоки кожна група поставить по одному запитанню двом іншим групам. Корисно влаштувати символічний приз для членів групи, яка набере найбільшу загальну кількість балів, виставлених колегами.

Варто зазначити, що надання практичних нових знань під час тренінгу здійснюється не лише під час «мозкової атаки», а й в процесі самого тренінгу, за допомогою допоміжних матеріалів.

III. Завершення – спрямована на підведення підсумків, оцінка реалізації очікувань та бажань учасників, закріплення отриманих умінь, формування позитивного емоційного стану на весь день, налаштування членів групи на повсякденне життя.

Орієнтовні вправи:

Вправа «Очікування»: Мета – визначити, наскільки справдилися очікування кожного учасника семінару. Матеріали – стікери, ручки. Процедура - тренер малює гору на дошці, а учасникам семінару пропонується на стікерах записати, наскільки виправдались їхні очікування, проаналізувати власні очікування і по черзі висловитися, чи справдилися вони (повною мірою, частково), чи не справдилися, чи взагалі виявилися недоречними і ці стікери перенести на вершину гори.

«Минуле - сьогодні - майбутнє»: Мета - дати можливість учасникам відпочити. Час - 5 хвилин. Кількість учасників - без обмежень. Матеріали - приладдя для письма та малювання. Особливі вимоги до приміщення - столи, стільці. Процедура: тренер пропонує кожному учаснику намалювати відрізок прямої лінії та розділити його на три частини, що відповідатимуть минулому, сьогоднішньому й майбутньому; позначити, де учасник перебуває в цей час (яка частина життя вже пройдена, яка - попереду); поділитися своїми думками з групою, написавши коротко (умовно) або намалювавши символічно під відрізками відповідних частин, де корені людини, що відбувалося в дитинстві, юності, що відбувається в сьогоднішні, що займає, захоплює.

Важливим моментом тренінгу є проведення рухових вправ. Існує кілька загальних порад щодо проведення рухавок. Дуже небажано, коли рухавки виконує лише кілька учасників, а інші виступають у ролі спостерігачів. Корисно кожний черговий блок (частину) тренінгу (заняття) починати й завершувати руховими вправами. Рухавки допомагають, коли група стомлена або малоактивна. Не варто одразу після рухової вправи пропонувати міні-лекцію - учасникам потрібен деякий час, щоб заспокоїтися, налаштуватися на інтелектуальну працю. Краще після рухавки влаштувати групову дискусію або іншу вправу, яка не вимагає фізичної активності.

Орієнтовні рухавки:

«Шикуймося за зростом»: Мета – дати можливість учасникам розім'яти м'язи та відпочити. Час - 5 хвилин. Кількість учасників – без обмежень. Матеріали - не потрібні. Особливі вимоги до приміщення – достатньо простору для виконання рухавки. Процедура: тренер розміщує учасників колом і пропонує заплющити очі. Не розплющуючи очей учасники мають вишикуватися за зростом. Можна робити кілька спроб.

«Порадуй мене»: Мета - дати можливість учасникам розім'яти м'язи та відпочити. Час - 5 хвилин. Кількість учасників - без обмежень. Матеріали - не потрібні. Особливі вимоги до приміщення - достатньо простору для виконання рухавки. Процедура: тренер розміщує учасників на стільцях колом, до центру якого запрошує одного члена групи; пропонує решті учасників уявити, що в цієї людини сьогодні день народження. Завдання групи – створити позитивну атмосферу. Один з членів кола мовчки презентує свій подарунок протягом 5-10 секунд, користуючись рухами, мімікою, позами тіла тощо. Потім називає, що він хотів зобразити, міняється місцями з "іменинником". Далі кожний учасник по черзі повторює вправу, останнім виступає той, хто був "іменинником" спочатку. Якщо подарунок учасника виявився зрозумілим іншим членам групи, вони нагороджують цього учасника бурхливими гучними оплесками. Якщо ні - оплески лунають тихо, ледве-ледве.

Таким чином, варто розуміти, що високий рівень мотивації досягнення спонукає особистість до пошуку нової інформації, розвитку власних умінь та навиків, з метою досягнення поставлених цілей як у навчанні, так і у саморозвитку. Відповідно розвиток мотивації досягнення сприяє активності, впевненості у своїх можливостях та знаннях, формує високу загальну самооцінку та впевненість у своїй привабливості.

БЛОК II

Психологічний блок з розвитку умінь та навичок комунікації юристів"

Заняття № 1

Мета: знайомство й саморозкриття учасників групи, створення позитивної атмосфери.

На першому етапі відбувається знайомство. Кожен учасник групи вибирає собі ім'я, яким його будуть називати під час занять, й оформлює свою візитівку. Для підкріплення саморозкриття можна застосувати кілька вправ.

1. Вправа «Презентація».

Мета: виявити вміння представляти свої особистісні якості.

Кожен учасник називає своє ім'я й розповідає про себе, про свої особливі якості, звички, уміння, переваги тощо, які відрізняють його від інших. Основне завдання самопрезентації – підкреслити свою індивідуальність. Після того, як кожен повідомить про себе, тренер просить учасників згадати, у чому ж унікальність учасників групи.

2. Вправа «Сусід зліва, сусід справа».

Мета: знайомство учасників тренінгу, створення позитивної атмосфери.

Обладнання: м'яч.

Хід вправи. Учасник, у руках якого знаходиться м'яч, називає імена своїх сусідів зліва й праворуч, та їх якості, які ті називали під час знайомства. Після цього він кидає м'яч будь-кому із членів групи, називаючи його ім'я. Той, хто отримав м'яч, знову повинен назвати імена своїх сусідів праворуч і ліворуч, їх видатну якість та передати м'яч іншому, і так знову й знову.

3. Прийняття правил групи.

Мета: вивчення основних правил тренінгу, сприяння організації ефективного простору для особистісного розвитку учасників.

Після того як відбулося знайомство, можна перейти до вивчення основних правил тренінгу. Робота на цьому етапі спрямована на обговорення та прийняття правил усіма учасниками групи.

Правила. 1. Присутні беруть участь у всьому, що відбувається під час тренінгу (щоб усі перебували в рівних умовах). 2. Принцип «тут і зараз» (думати і говорити тільки про те, що відбувається в групі). 3. Ніхто не дає жодних порад один одному. Кожен говорить про свої почуття, думки, враження. 4. Поки не закінчиться весь курс тренінгу, поза заняттями не говорити про те, що тут відбувається. 5. Кожен зобов'язаний зберігати анонімність і конфіденційність. 6. На заняття не можна запізнюватися. 7. Усі учасники називають один одного тільки на ім'я. 8. Кожен учасник може назвати своє ім'я або вигадане. 9. Необхідно уважно слухати того, хто говорить, не перешіптуватися, не перебивати. Без дозволу тренера між собою не розмовляти. 10. Бажано, щоб усі сиділи у відкритій позі. Це спонукає до відкритості, відвертості, щирості.

4. Вправа «Очікування». Мета: визначити розуміння учасниками мети занять і рівень мотивованості. Пропонують учасникам висловитися з приводу того, що вони очікують від занять у тренінговій групі, поділитися своїми думками, висловити свої почуття.

5. Вправа «Мета».

Мета: активізувати цілепокладання учасників.

Обладнання: стільці.

Хід вправи. Учасники сідають на стільці в коло. Кожен мовчки вибирає собі «ціль» – інший стілець, на який він би хотів пересісти. Потім, із закритими очима всі разом починають рухатися до своєї мети. Досягти своєї мети - означає сісти на обраний стілець. Тренер дає такі завдання: досягти мети; досягти мети з максимальним уважним ставленням до оточуючих; досягти мети, не звертаючи уваги на оточення й пам'ятаючи про свою потребу.

Зворотній зв'язок: учасники тренінгу висловлюють свої думки й бажання тренера щодо першого заняття.

Заняття № 2.

Мета: осмислення процесу самоактуалізації.

Розминка. Психогімнастика.

Зобразити засобами пантоміми:

1. Заборонений плід.
2. Іду туди, куди йти не хочеться.

Міні-лекція. «Самоактуалізація та її значення в житті людини».

Проблема самоактуалізації особистості з давніх-давен хвилює людство. Ця проблема належить до категорії «вічних», адже кожне нове покоління людей прагне не тільки охопити загальнолюдський зміст проблеми актуалізації людини, а й творчо вирішити її відповідно до свого часу, його набутих знань.

Згідно з гуманістичними теоріями особистості самоактуалізація є основною людською потребою, яка полягає в прагненні до більш повного виявлення й розвитку особистісних можливостей; у бажанні стати всім, ким можливо (А. Маслоу), самовдосконалюватися, реалізовувати свій потенціал.

Дослідники (С.Д. Максименко, Г.О. Балл, М.Б. Бондар, Л.М. Кобильник, Ю.Г. Долінська, В.А. Гупаловська) відзначають, що кожна людина має приховані задатки та здібності, тому дуже важливо не сумніватися і не боятися їх реалізовувати, збільшуючи тим самим шанси на досягнення успіху, самоактуалізації. С.Д. Максименко відзначає, що недоречні тези про те, що дуже незначна кількість людей (3% за А. Маслоу) самореалізуються, оскільки це може зробити кожен. Однак, слід підкреслити, що самоактуалізація досить складний і тривалий процес, який вимагає чіткого визначення мети, значних вольових зусиль, спрямованої самоактивності, великих психологічних й енергетичних витрат. Самоактуалізація також передбачає наявність у людини самостійної, незалежної думки щодо основних життєвих питань. На думку А. Маслоу, самоактуалізація – це праця заради того, щоб зробити добре те, що людина хоче зробити, відмову від ілюзій, позбавлення хибних уявлень про себе.

1. Вправа «Я і мої досягнення протягом 10 років».

Мета: формування адекватного уявлення про своє майбутнє.

Обладнання: аркуш паперу, ручка.

Хід вправи. Учасникам пропонується представити й описати себе і свої досягнення протягом 10 років.

2. Вправа «Піраміда потреб».

Мета: виявлення актуальних потреб.

Обладнання: аркуш паперу, ручка.

Інструкція. Тренер перед проведенням основної частини вправи ознайомлює учасників тренінгу з ієрархією потреб А. Маслоу і пропонує їм скласти власну «піраміду потреб».

Хід вправи. Для цього учасникам пропонується класифікація потреб А. Маслоу, Х. Мюррея. Водночас, учасники можуть доповнювати надані класифікації тими потребами, які є важливими й актуальними саме для них.

Класифікація потреб Х. Меррея: 1) домінантність – прагнення контролювати, впливати, направляти, переконувати, перешкоджати, обмежувати; 2) агресія – прагнення словом або справою зганьбити, засудити, познущатися, принизити; 3) пошук дружніх зв'язків – прагнення до дружби, любові; добра воля, симпатії до інших, страждання за відсутності дружніх стосунків; бажання зблизити людей, усунути перешкоди; 4) відторгнення інших – прагнення відкинути спроби зближення; 5) автономія – прагнення звільнитися від усяких обмежень: від опіки, режиму, порядку тощо; 6) пасивна покора – підпорядкування силі, прийняття долі, інтрапунітивність, визнання власної

неповноцінності; 7) потреба в повазі й підтримці; 8) потреба досягнення – прагнення подолати якийсь бар'єр, перевершити інших, зробити щось краще, досягти вищого рівня в якій-небудь справі, бути послідовним і цілеспрямованим; 9) потреба бути в центрі уваги; 10) потреба гри – перевага гри над будь-якою серйозною діяльністю, бажання розваг, любов до дотепів; іноді поєднується з безтурботністю, безвідповідальністю; 11) егоїзм (нарцисизм) – прагнення ставити понад усе власні інтереси, самовдоволення, автоеротизм, хвороблива чутливість до приниження, сором'язливість; тенденція до суб'єктивізму при розумінні зовнішнього світу; часто поєднується з потребою в агресії чи відкиданні; 12) соціальність (соціофілія) – забуття власних інтересів заради групи, альтруїстична спрямованість, гідність, поступливість, турбота про інших; 13) потреба пошуку покровителя – очікування ради, допомоги; безпорадність, пошук втіхи, м'якого ставлення; 14) потреба надання допомоги; 15) потреба уникнення покарання – стримування власних імпульсів з метою уникнути покарання, осуду; потреба зважати на загальну думку; 16) потреба самозахисту – труднощі з визнанням власних помилок, прагнення виправдатися посиланнями на умови, відстоювати своїх прав; відмова від аналізу своїх помилок; 17) потреба подолання поразки, невдачі – відрізняється від потреби досягнення акцентом на самостійності дій; 18) потреба уникнення небезпеки; 19) потреба порядку – прагнення до акуратності, впорядкування, точності, краси; 20) потреба судження – прагнення ставити загальні питання або відповідати на них; схильність до абстрактних формул, узагальнень, захопленість «вічними питаннями» тощо.

Заняття № 3.

Мета: аналіз, оцінювання якостей і властивостей особистості, що сприяють повному прояву можливостей.

Розминка. Психогімнастика.

Зобразити засобами пантоміми:

1. Автобус в годину пік.

2. Зустріч на вузькому містку через ущелину.

Міні-лекція. «Характеристика самоактуалізованої особистості».

1. Вправа «Оцінювання психологічних характеристик самоактуалізованої особистості».

Мета: аналіз психологічних характеристик самоактуалізованої особистості, оцінювання рівня їх самовираженості.

Обладнання: аркуш паперу, ручка.

Хід вправи. Учасникам пропонується оцінити наявність характеристик самоактуалізованої особистості А. Маслоу та рівень їх самовираженості за 10- бальною шкалою (0 – повна відсутність характеристики, 10 – характеристика виражена максимально).

Характеристики самоактуалізованої особистості (за А. Маслоу): зовнішня спрямованість, на протигагу орієнтації лише на внутрішній світ; активне сприйняття дійсності та здатність добре орієнтуватися в ній; прийняття себе таким, який є; докладання максимуму зусиль для досягнення поставлених цілей; контактність, прагнення встановлювати, хоча і не зі всіма, сповна доброзичливі особисті взаємини; прийняття інших людей; володіння почуттям гумору; уміння покладатися на свій досвід, розум і почуття, а не на думки інших людей; спонтанність у вираженні своїх думок і почуттів; безпосередність у вчинках; розвинені творчі здібності; здатність брати на себе відповідальність, а не уникати її; адаптованість; здатність приймати свою агресивність як природну властивість; відкрита й чесна поведінка; здатність до глибокого розуміння життя; заклопотаність благополуччям інших людей, а не забезпеченням лише власного щастя; здатність об'єктивно оцінювати своє життя.

2. Вправа «Мої позитивні та негативні якості».

Мета: аналіз позитивних та негативних якостей особистості, оцінка їх впливу на реалізацію власного потенціалу.

Обладнання: аркуш паперу, ручка.

Учасникам пропонується визначити свої позитивні якості, які допоможуть їм реалізувати себе, і негативні якості, які, навпаки, перешкоджають цьому.

Хід вправи. Для виконання цього завдання тренер пропонує учасникам короткий тезаурус якостей особистості, який допоможе їм проаналізувати особливості своєї особистості.

3. Вправа «Портрет і образ самоактуалізованої особистості».

Обладнання: аркуш паперу, ручка. Хід вправи. Учасникам пропонується скласти словесний портрет і образ самоактуалізованої особистості. Зворотній зв'язок. Підведення підсумків зустрічі. Ритуал прощання.

Заняття № 4

Мета: формування адекватного уявлення про свою особистість; процес самопізнання власної особистості; формування вміння приймати інших людей. Розминка. Психогімнастика. Зобразити засобами пантоміми: схрещення доріг.

1. Вправа «Я і об'єкт».

Мета: створення психологічних передумов для саморозкриття і самоприйняття; розвитку критичного та об'єктивного ставлення особистості до самої себе.

Хід вправи. Учасникам пропонують поділитися на пари. Потім їм необхідно почати переміщатися по приміщенню, і робити це допоки вони не натраплять на якийсь великий або яскравий об'єкт (картина, квітка, книжкова шафа тощо). Потім цей об'єкт починає описувати один з членів пари, говорячи від імені цього об'єкта. Наприклад, людина, що зупинилася поруч з квіткою, може сказати так: «Мої листи соковиті, зелені. Мої квіти мають рожево-фіолетове забарвлення. Моє призначення прикрашати будинок, радувати погляд ...». Опис продовжується доти, поки об'єкт не буде змальовано більш докладно.

Потім тренер просить усіх учасників сісти в загальне коло. Далі проводиться обговорення вправи, водночас, особлива увага приділяється процесу виконання (аналізується виконання й почуття, що виникли у результаті цього). Основне завдання тренера - допомогти співвіднести набуті знання з особистим або професійним життям учасників, оскільки часто, описуючи особливості об'єкта, людина насправді, описує різні аспекти власної особистості.

Наприкінці ведучий просить усіх учасників по черзі розповісти про дві речі, яким, на їхню думку, вдалося навчитися при виконанні цієї вправи.

3. Вправа «Від третьої особи».

Мета: вивчення особистісних уявлень про себе на підставі самоаналізу, самоставлення.

Хід вправи. Учасникам необхідно розбитися на пари і розташуватися один напроти одного. Потім тренер пропонує учасникам описати себе в третій особі своїм партнерам, на опис відводиться п'ять хвилин, потім члени пари міняються ролями. Приклад опису: «Марина – дівчина середнього зросту. У неї світле волосся, зібране у хвіст. Вона виглядає ...». Далі відбувається обговорення вправи: аналізується: «Чи важко було начебто «відсторонитися» від власної особистості?; Які почуття тоді виникали? Що сподобалося в представленому людині, а що ні? Чи хотілося щось змінити?». У кінці вправи учасникам виділяється кілька хвилин на обговорення своїх планів на найближче майбутнє, що вони збираються робити на канікулах, вихідних. Це дозволить учасникам відволіктися від вправи і повернутися до своїх «нормальних» ролей.

4. Вправа «Віддзеркалення».

Мета: самоаналітична робота, яка сприяє прийняттю власної особистості.

Обладнання: дзеркало.

Хід вправи. Необхідно стати перед дзеркалом і дивитися в нього не менше 10 хвилин. Уважно розгляньте себе, всі частини свого тіла. Визначте тільки найкращі ваші зовнішні риси. Як би ви позитивно охарактеризували свою зовнішність незнайомій людині? Яка ваша найприємніша зовнішня особливість? Уявіть, що ця риса дуже сильно виражена і люди звертають увагу тільки на найкраще в вас.

А тепер назвіть ваші найкращі внутрішні риси, які ховаються за зовнішньою оболонкою. Потім назвіть, на вашу думку, негативні внутрішні риси вашої особистості, називаючи відразу їх протилежне значення, наприклад неврівноважений – спокійний, лінивий – працьовитий, неуважний – зосереджений тощо. Обговорення. Під час обговорення з'ясовується, що учасникам було легше характеризувати позитивну внутрішню або зовнішню сторону своєї особистості. Чи вдалося зосередитися тільки на позитивному сприйнятті себе? Чи відповідає зовнішня оболонка внутрішньому «Я»? Що перешкоджає або сприяє цьому?

3. Вправа «Лист своєму Я».

Мета: розвиток уміння дослухатися порад, довіряти власному «Я».

Обладнання: аркуш паперу, ручка.

Інструкція. У випадках, коли виникають складні ситуації або питання, ви завжди можете звернутися за допомогою до власної внутрішньої сутності. Водночас, необхідно прислухатися і довіритися собі. Вам пропонують написати листа своєму «Я». Насамперед, ви звертаєтеся до свого несвідомого й надаєте йому можливість знати про те, що ви йому довіряєте і готові прийняти його допомогу. Опишіть ситуацію, у якій ви перебуваєте. Розкажіть про свої проблеми, у чому ви вбачаєте їх рішення? Проаналізуйте всі плюси і мінуси можливих рішень. Опишіть свої почуття і почуття інших людей, які перебувають у цій ситуації.

Хід вправи. Учасникам пропонується написати лист, у якому вони звертаються до свого «внутрішнього Я». Обговорення. Обговорювати написаний лист тренер пропонує учасникам у довільному порядку. Тренер акцентує увагу учасників на тому, що у випадку, коли лист не завершено під час проведення вправи, то його необхідно обов'язково закінчити вдома, бо відповідь може прийти будь-коли: під час написання листа; відразу по написанню; через кілька днів; під час сну; під час спілкування з іншими людьми, читання книги тощо. Все це може бути каталізатором тих процесів, які вже відбуваються в наших власних глибинах.

4. Вправа «Мої добрі справи».

Мета: формування позитивного ставлення до людей.

Хід вправи. Спочатку тренер вимовляє такі слова: «Добре ставлення до людей, до своїх близьких, рідних і просто знайомих повинно виявлятися не тільки на словах, але й у конкретних справах».

Згадайте, яку конкретну добру справу ви зробили за вчорашній день? Хто була ця людина? Що ви при цьому відчували? Як вам віддячила ця людина? Якими мають бути, на вашу думку, форми подяки?». Виступ учасника група повинна уважно вислухати і подякувати йому за відвертість і готовність поділитися. Потім йде обговорення того, наскільки кожен здатний на добру справу. Якщо ні, то, що заважає? Учасники по черзі висловлюються, коментуючи свою розповідь.

5. Вправа «За що ми любимо».

Мета: аналіз внутрішніх якостей інших людей, які сприяють їх прийняттю.

Обладнання: аркуш паперу, ручка.

Інструкція. Взаємодіючи з оточуючими, ми помічаємо, що одні люди нам подобаються, інші не подобаються. Як правило, цю оцінку ми пов'язуємо з внутрішніми якостями людей. Давайте спробуємо визначити, які якості в людях ми цінуємо, приймаємо.

Хід вправи. Кожен учасник бере аркуш паперу, вибирає в групі людину, яка за багатьма своїми проявами імпонує йому. Потрібно вказати п'ять якостей, які особливо в

суб'єкті подобаються, причому, не називаючи самої людини. Потім по черзі учасниками читаються характеристики, а всі намагаються визначити, до кого вони відносяться.

2. Вправа «Досягнення мети». Мета: розвиток уміння ставити мету, виділяти проміжні цілі, способи й засоби їх досягнення. Обладнання: аркуш паперу і ручка.

Хід вправи. Визначте для себе довготривалу мету, але пам'ятайте, що вона повинна бути досяжною й конкретною. Запишіть її у правому верхньому кутку аркуша. Позначте чітко час її виконання. Після чого виділіть у наміченій довготривалій меті проміжні та короткострокові цілі й час їх виконання. Для цього розділіть аркуш на три колонки:

1. «Проміжні цілі». При їх формулюванні відповідайте на питання «Що необхідно зробити?».

2. «Короткострокові цілі». У цій колонці необхідно кожен проміжну мету поділити на певні дії, відповідаючи на запитання «Якими способами і за допомогою яких засобів?»; визначити послідовність виконання кожної дії.

3. «Час виконання». У цій колонці позначте термін виконання кожної проміжної мети (від хвилини до доби). Структуруючи цілі за такою схемою, ви будете чітко знати свій наступний крок до основної мети, і тому досягнете її швидше. При плануванні довгострокових цілей необхідно час від часу переглядати складений план, адже з'являються якісь нові, не залежні від вас обставини, або ви встигаєте щось або все робити швидше, ніж запланували.

4. Вправа «Оголошення» (психосинтез).

Мета: усвідомлення й формулювання цілей, затвердження та прийняття їх.

Обладнання: аркуш паперу, ручка.

Хід вправи. У кожного з нас є цілі, які ми тримаємо в голові, у серці та в душі. Деякі з них служать нам своєрідними «алібі-цілями» – у дійсності ми зовсім не хочемо їх здійснювати. Інші є амбівалентними («п'ятдесят на п'ятдесят»). Ми з однаковою ймовірністю можемо як прагнути до їх досягнення, так і уникати їх реалізації. Але є й такі цілі, яких ми дуже хотіли б досягти. До чого ви прагнете у житті? Ви можете зараз скласти оголошення про цілі, які для вас є дуже важливими. Це можуть бути найрізноманітніші оголошення: купівля нерухомості або автомобілю, пропозиція робочих місць, обмін або «Різне». Ви можете написати оголошення про пошук партнера, друга, дитини, консультанта, співробітника і т. ін. або ж створити абсолютно новий різновид оголошень. Зазначайте кожен раз, що саме ви шукаєте, які ваші конкретні побажання і що ви готові запропонувати натомість. Вкажіть свої координати. Де ви хотіли б опублікувати свої оголошення? Якщо вам не вдається підібрати вдалу газету або журнал, придумайте нові.

6. Вправа «Стріла».

Мета: усвідомлення учасниками того, що саме їм треба робити, щоб рухатися до своєї мети впевнено і зосереджено.

Інструкція. Ця вправа залучає несвідоме учасників до таємниці «прицілювання». Нерідко ми прагнемо до своїх цілей занадто різко або вибираємо невідповідний для їх досягнення час. Уявляючи дію, ми можемо усвідомити, що саме нам треба робити, щоб рухатися до своєї мети впевнено і зосереджено. У житті нам часто потрібні зразки й моделі, які давали за якими б формувалися уявлення про те, як можна жити й діяти. А за певних умов ми самі можемо бути для себе таким зразком. Можна навчитися у себе самого, як досягти мети. Сядьте зручніше, зробіть декілька глибоких вдихів і видихів і дозвольте собі повністю розслабитися.

Хід вправи. Закрийте очі й уявіть собі, що ви тримаєте в руках лук. Відчуйте ступнями й усіма м'язами ніг, як міцно ви стоїте на землі. Відчуйте, як напружуються м'язи рук, коли ви натягаєте лук. А тепер намагайтеся ясно й чітко побачити ціль попереду вас. Зверніть увагу на те, як вказує на неї вістря стріли. Тепер лук заряджений і повністю готовий до пострілу, стріла спрямована точно в ціль. Відчуйте, скільки енергії сконцентровано в спокої зарядженого лука. Вам треба тільки відпустити стрілу, щоб ця енергія понесла її до цілі. Пуск стріли вивільнить енергію руху. І ось стрілу випущено.

Слідкуйте за її польотом і відчувайте її спрямованість до цілі. Нічого більше не існує для стріли – тільки ціль. Жодних сумнівів, відхилень убік, ніяких відступів. Стріла летить бездоганно прямо і входить у середину цілі. Спокійно та впевнено ви можете послати в ціль ще кілька стріл і, роблячи це, відчуті спрямовану в одну точку концентровану силу й рішучість (1 хвилина). Тепер повертайтеся назад і повільно відкривайте очі. Зворотній зв'язок: підведення підсумків зустрічі.

Ритуал прощання.

Заняття № 5.

Мета: розвиток мотивації досягнення успіху учасників через формування нових позитивних когнітивних процесів (сприйняття, мислення, ставлення до самого себе).

Розминка. Психогімнастика. Зобразити засобами пантоміми: Мій настрій сьогодні.

1. Вправа «Тема успіху».

Мета: зміна мотивації через формування нового позитивного мислення.

Обладнання: аркуш паперу, ручка.

Хід вправи. Для роботи пропонується ціла низка висловів, розумових і мовних структур, які притаманні людям із високою мотивацією досягнення. Вам пропонується виконати певні завдання із цими висловами. Припускаємо, що інтраектувавши (засвоївши) ці судження (вислови), ви почнете не тільки мислити, а й діяти як людина із високою мотивацією досягнення. Вислови. Людина повинна все життя йти вперед. Впевнені в собі люди стають щасливими. Я обов'язково доб'юся успіху у своїй справі. Готовність до успіху - майже половина секрету його досягнення. Я зроблю все, що задумав. Я вже привчив свідомість до того, що досягну мети. Я досягну задуманого, навіть якщо на це витрачу решту мого життя. Я не буду відмовлятися від справи через першу невдачу. Успіх приходить до того, хто мислить його категоріями. Я буду працювати до досягнення результату. Я твердо знаю, чого хочу досягти. Я наполегливо реалізую свої плани. Ніхто не переможений, поки не визнає себе переможеним. Я буду намагатися перетворювати невдачі у перемоги. Я вірю в себе. Успіх залежить від моїх зусиль і Бажання досягти його. Використовуючи ці та інші вислови, напишіть текст (щось на зразок тексту для самонавіювання), який можна перечитувати, щоб підтримувати свою мотивацію. 2.

Вправа «Придумай девіз».

Мета: створити певний девіз і навчитися діяти відповідно до його змісту.

Обладнання: аркуш паперу, ручка.

Хід вправи. 1. Уявіть, що ви людина із високою мотивацією досягнення. Придумайте девіз, який би орієнтував, спонукав і надихав вас на досягнення певної мети. Девіз повинен подобатися вам, підштовхувати до подолання труднощів. 2. Доберіть кілька варіантів девізу, щоб згодом вибрати найкращий з них. Різноманітність девізів необхідна також для того, щоб були відображені різні аспекти мотивації досягнення. 3. Час від часу змінюйте деякі слова (для різноманітності, щоб уникати механічного сприймання). Придумайте чотири варіанти девізу, виразіть цю ідею різними способами. 3. Вправа «Ідентифікація з улюбленою твариною». Мета: актуалізувати наполегливість, силу волі й підвищити мотивацію досягнення за допомогою ототожнення себе з улюбленою твариною. Обладнання: аркуш паперу, ручка. Інструкція. Ототожнюючи себе з улюбленим героєм, ми прагнемо наслідувати йому, що має певний вплив на нашу особистість. Подібні зміни виникають і в ситуаціях ідентифікації з улюбленою твариною (яка, долаючи перешкоди, прагне незважаючи ні на що досягти свого).

Хід вправи. Вибрати з улюблених тварин ту, якій притаманні риси, які ви хотіли б розвинути. Намагайтеся ототожнити себе з твариною, яка буде наполегливо, незважаючи на труднощі й перешкоди, досягати своєї мети. Побудьте в образі цієї тварини й прикладіть усіх зусиль, щоб подолати уявні труднощі не менше 5 хвилин, прагнучи досягти свого.

Потім учасникам пропонують відповісти на такі питання: 1. З якою твариною ви ототожнили себе? 2. Які ситуації, пов'язані з досягненням успіху, мети, ви уявляли? 3. Чи

вдалося вам впоратися з можливими труднощами і досягти свого? 4. Які почуття та відчуття виникали при цьому?

5. Вправа «Успіх у минулому».

Мета: формування нових мотиваційних стосунків через використання позитивних емоцій, які пов'язані з колишніми успіхами.

Хід вправи. Згадайте випадок зі свого життя, коли ви мали значний успіх. Для цього закрийте очі й уявіть яскраву картинку. Зверніть увагу на розмір, точність і якість цієї картини, на ті рухи, звуки, переживання, які створюють або супроводжують її. Потім подумайте про мету, яку ви прагнете досягти. Уявіть чітко її та картинку досягнення мети. Сумістіть в уяві цю і попередню картинку. Вам необхідно ці дві картини накласти одну на іншу. Прагніть пережити радість, задоволення від успішно завершеної справи (досягнення мети), які ви тоді відчували.

6. Вправа «Уникнення невдачі».

Мета: аналіз форм поведінки, спрямованих на уникнення невдачі.

Обладнання: аркуш паперу, ручка. Інструкція. Однією з типових форм поведінки, спрямованої на уникнення невдачі є відкладання «на потім». Вдаючись до неї, люди часто виправдовуються: «Я ще встигну це зробити», «Не варто поспішати» тощо. Звичайно, суб'єкт може відкладати роботу через відсутність відповідних стимулів, мотивів (наприклад, якщо справа не є терміновим). Однак часто така поведінка людини, зумовлена страхом ризикувати, небажанням зазнавати поразки, тобто страхом невдачі. Для деяких людей приємніше сприймати себе здібним, але неорганізованим, ніж навпаки.

Хід вправи.

Подумайте над тим, яким би ви хотіли себе бачити: досить здібним, але неорганізованим (тобто тим, хто боїться поразки і постійно відкладає справу на потім), або недостатньо здібним, але наполегливим, організованим (який не боїться невдачі). 2. Подумайте, чи поразка (невдача) визначається саме відсутністю здібностей? Які інші чинники, на вашу думку, можуть визначати невдачу? 3. Запишіть позитивні моменти, пов'язані з невдачею (що дає вам невдача, чому вчить). 4. Запишіть, що ви сказали б самому собі в хвилини невдачі й розчарування. Які слова змогли б не тільки відновити втрачену душевну рівновагу, але й спонукати на наполегливу діяльність для досягнення мети? 5. Вдосконалений текст запишіть яскравими літерами на який-небудь картці або на обкладинці зошита, попрацюйте над ним, прокрутіть відповідні ситуації в уяві, активізуючи написаний текст.

Заняття № 6.

Мета: розвиток умінь долати труднощі на шляху до самоактуалізації, нести відповідальність за свої вчинки й дії; набуття навичок вирішення проблемних ситуацій.

Розминка.

Психогімнастика. Зобразити засобами пантоміми: Пройти так, як йде: 1. Горда людина. 2. Нещасна людина. 3. Радісна людина.

1. «Мозковий штурм»: «Як ви думаєте, що таке проблема?».

2. Міні-лекція «Що таке проблема?». Виникнення проблеми зумовлено тим, що людина потрапляє в таку ситуацію, у якій не може подолати труднощі й суперечності засобами наявних знань і досвіду. Спочатку вона виникає у формі проблемної ситуації й тільки потім ясно усвідомлюється і формулюється у вигляді проблеми. Вирішувати проблемну ситуацію необхідно починаючи з формулювання питання «Що мені відомо і що я можу зробити в цій ситуації?». Така об'єктивізація невідомого, здійснювана у формі питання, поставленого людиною самій собі, стає початковою ланкою розумової взаємодії суб'єкта з об'єктом. Під час такої взаємодії здійснюється пошук відповіді на питання про нові знання про предмет, способи або умови дії, у результаті якої продуктивно розвивається сам суб'єкт. Проблеми можуть бути нам корисні, полегшуючи вирішення інших проблем, навчаючи нас чомусь цінному, чому ми інакше не дізналися б.

4. Вправа «Я впораюся із цією проблемою».

Мета: формування навичок вирішення проблем, що виникають.

Хід вправи.

Тренер репрезентує проблему: а) тренер й учасники організують проблемну ситуацію. Виділяються такі ролі: – учасник, який знаходить недоліки у вирішенні проблеми; – учасник, який знаходить позитив у вирішенні проблеми; – учасники, які генерують ідеї (2-3 особи). б) учасники намагаються вирішити проблему, водночас, їх не спонукають до головного рішенням, вочевидь, однозначного вирішення її немає. Це може бути, наприклад, така проблема: «У вас низький бал з предмету, а скоро закінчення навчального півріччя». Спробуйте вирішити цю проблему, продумавши етапи її вирішення: 1. Оцінка ситуації. 2. Формулювання проблеми (Як виправити отриманий бал?). 3. Розбийте проблему на більш дрібні кроки: – підійти до викладача, запитати, що треба зробити для поліпшення балу; – подумайте, чи зможете ви самостійно впоратися з цим; – підготовка; – виконання вимог викладача.

5. Вправа «Перешкоди в навчанні».

Мета: ознайомлення зі способами знаходження саморесурсів для подолання перешкод. Інструкція. Іноді процес нашого навчання уповільнюється, з'являється відчуття, що ми не можемо рухатися далі. Нам чогось не вистачає, здебільшого, ми самі не можемо чітко усвідомити, чого саме. Зараз я вам покажу, як можна допомогти собі в такій ситуації.

Хід вправи. Закрийте, будь ласка, очі, кілька разів глибоко вдихніть і видихніть ... Уявіть собі, що ви йдете вузькою стежиною через густий ліс і натрапляєте на якусь перешкоду. Намагайтеся побачити внутрішнім поглядом, як саме виглядає цей бар'єр, який заважає вам рухатися, дізнайтеся про нього якомога більше ... Потім знайдіть спосіб подолати цю перешкоду ... (1 хвилина). Подолавши цю перешкоду, ви зможете з'ясувати, що у вас з'явилося щось, чого ви як раз потребуєте зараз, що може надати допомогу у вашій ситуації. Спокійно озирніться навколо, намагайтеся зрозуміти, що саме може допомогти вам ... Потім уважно вивчіть вашу знахідку ... (1 хвилина). Зберігаючи знахідку в пам'яті, повертайтеся назад, збагачені новим досвідом ... Коли будете готові, відкрийте очі.

5. Вправа «Вчимося на помилках».

Мета: навчання учасників групи подумки вибудовувати альтернативи невдалим діям або способам поведінки. Інструкція. Коли ви вчитеся більш ефективно - коли досягаєте успіху або коли долаєте труднощі? Багато людей марно не дозволяють собі таку розкіш, як вчитися на своїх власних помилках. А такий спосіб навчання може бути навіть приємним. Проаналізувавши свій досвід, ми зможемо у наступний раз поводити себе по-іншому. Зараз я покажу вам, як можна вчитися на своїх помилках.

Хід вправи. Згадайте зараз якусь ситуацію, у якій ви зробили те, що вважаєте тепер типовою помилкою. Спочатку конкретно, крок за кроком, опишіть, що саме ви зробили, що призвело до негативного результату. І придумайте цьому опису певну назву. Потім створіть версію номер два. Опишіть у ній, як слід поводитися, якщо ви вдруге потрапите в таку ж ситуацію. Зазначте, що саме ви будете робити на цей раз, як ви будете діяти, яким виявиться результат. Дайте назву і цього опису. Зворотній зв'язок. Підведення підсумків зустрічі. Ритуал прощання.

Заняття № 6.

Мета: усвідомлення й подолання бар'єрів прояву творчого потенціалу, самовираження.

Розминка. Психогімнастика. Зобразити засобами пантоміми: 1. Друга. 2. Ворога. 3. Коханого. 1. Вправа «Формула мене».

Мета: розвиток творчого мислення, формування навичок творчої самопрезентації.

Обладнання: аркуш паперу й олівець.

Хід вправи. Тренер стверджує: «Математики майже всі явища описують за допомогою формул. Я пропоную на певний час перевтілитися в математиків і створити

формулу, яка, на вашу думку, досить точно описує вашу особистість. На обдумування 5 хвилин.

2. Вправа «Картки на спині».

Мета: аналіз труднощів, бар'єрів для прояву креативності.

Обладнання: картки з написаними на них назвами предметів і станів, прищіпки чи інший засіб закріплення аркуша паперу на одязі. Кількість учасників не обмежена.

Хід вправи. «Зараз я прикріплю картку з написаними на них словами одному з волонтерів, але так, щоб він не бачив, що там написано. Його завдання - дізнатися, що написано на картці. Кожен з нас може підказати, використовуючи тільки мову жестів». По завершенні першого етапу можна прикріпити такі картки кільком або навіть усім учасникам.

3. Вправа «3 способи нестандартного використання предмета».

Мета: усвідомлення бар'єрів креативності, розвиток уяви та креативності мислення.

Обладнання: м'яч.

Хід вправи. Тренер кидає комусь м'яч і називає будь-який предмет. Той, до кого цей м'яч потрапляє, повинен назвати 3 нестандартних способи використання цього предмета. Потім учасник кидає іншому і так, доки м'яч не побуває у всіх. Обговорення. «У чому полягали труднощі? Які стани виникали під час вправи? Що допомагало впоратися із завданням?».

4. Вправа «С.О.Л.П.».

Мета: розвиток точності, нестандартності мислення.

Обладнання: аркуш паперу й олівець кожному учаснику.

Хід вправи. «Напишіть чотири літери – С.О.Л.П.». 1 етап. «Треба скласти якомога більше речень: перше слово має починатися на букву «С», друге на букву «О» тощо. У вас 3 хвилини на виконання вправи. Потім кожний читає свої речення (найбільш вдалі)». 2 етап. «Тепер кожен напише розповідь. Кількість слів у реченнях і місце розділових знаків може бути будь-яким. Насамперед, слова повинні починатися на ці чотири букви. У вас 5 хвилин на виконання».

Завершення. Вправа не коментується й не обговорюється.

5. Вправа «Творчий аналіз».

Мета: розвиток творчого мислення. Обладнання – аркуш паперу й олівець.

Хід вправи.

Тренер пропонує піддати три слова функціональному, структурному й оціночним аналізу. Алгоритм аналізу такий: функціональний аналіз – для чого, структурний аналіз – з чого; оціночний аналіз – чому позитивний, чому негативний. Потім тренер пропонує законспектувати алгоритм аналізу на папері, записати три слова, наприклад: кубик, тростина, річка. Учасники повинні за 10 хвилин записати максимально можливу кількість функцій, структурних елементів та аргументів оцінювання цих слів. 6. Заключний обмін думками.

Кожному учаснику групи надається можливість виразити своє ставлення до занять у цілому, пропонується розповісти про свої успіхи на шляху реалізації особистісного потенціалу. Учасники зазначають, чого не вдалося досягнути й чому. Висловлюють побажання стосовно вдосконалення занять. Разом із тренером окреслюють орієнтири подальшої роботи.

Оцінка роботи групи тренером. Тренер допомагає кожному повірити в себе, підсумовує основні навчально-розвивальні моменти, що були на заняттях, та висловлює подяку всім за співпрацю.

БЛОК III

Розвивальний блок “Розвиток властивостей особистості, що самоактуалізується у процесі професійної діяльності юристів”

Мета тренінгу: вдосконалення комунікативних вмінь і навичок та оптимізація професійного спілкування

Завдання:

1. Розвиток комунікативної толерантності,
2. Розвиток полікомунікативної емпатійності,
3. Вдосконалення здібностей до самоуправління у спілкуванні
4. Сформувати мотивацію спілкування в процесі самовиховання, саморозвитку та самопізнання.

Програма структурована за принципом відповідності основним методам пізнання: аналізу і синтезу інформації з урахуванням групової динаміки.

Соціально-психологічний тренінг включає 3 етапи.

Перший етап – орієнтовний (1–2 години).

Мета етапу: емоційно об'єднати учасників групи. Основний зміст утворюють психотехнічні вправи, спрямовані на зняття напруги і об'єднання групи.

2 етап – розвиваючий (3–4 години).

Мета етапу: активізація процесу розвитку та формування комунікативних вмінь, корекція емпатійності, толерантності, формування мотивації самовиховання і саморозвитку, самопізнання. Підвищення особистої значимості, самоповаги.

3 етап – закріплюючий (1–2 години).

Мета етапу: підвищення саморозуміння в цілях закріплення самооцінки і актуалізації особистісних ресурсів. Вправи закріплюючого характеру.

Основна ідея тренінгу – розвинути комунікативні вміння та навички.

Розвиваючі заняття розпочались із знайомства, опрацювання правил в групі, та ознайомленням із метою та методичними прийомами тренінгу. Проводилась також робота спрямована на налагодження контакту, створення атмосфери довіри та згуртованості, налаштування на спільну роботу в групі. Техніки, що використовувались у тренінгу були взяті з різних джерел.

Наведемо приклади вправ, які ми використовували для знайомства та «розігрівання»:

1. Вправа «Взаємна презентація».

Інструкція. Учасники діляться на пари і протягом 5 хвилин проводять взаємне інтерв'ю. Після цього кожний представляє свого співрозмовника (стає у нього за спиною і від його імені говорить все, що вдалося дізнатися під час спілкування). Ця вправа має значний навчальний ефект оскільки дає можливість проаналізувати, на що звернув увагу інтерв'юер, чи вдалося йому достовірно подати психологічний портрет свого партнера. Аналіз питань, які ставили учасники тренінгу один одному, дозволяє зробити висновок про їх уміння вести інтерв'ю.

Під час вправи ми звертали увагу учасників тренінгу на постановку взаємних запитань, за допомогою яких можна більш глибоко й різнобічно подати психологічний портрет один одного. Бажано, щоб під час самопрезентації було висвітлено такі питання: Чого я чекаю від участі в тренінгу? Що я ціную в самому собі? Що я вмю робити найкраще? Що я найбільше ціную в людях? Моя заповітна мрія тощо.

Окрім цих питань в ході виконання вправи часто учасники тренінгу давали запитання про особисті симпатії такі як: «хто тобі подобається у нашому колективі?» «успіхи якого лідера тобі більш за все цікаві?»

2. Вправа «Побажання».

Інструкція. Давайте розпочнемо цю вправу із того, що висловимо один одному побажання на сьогодні. Виконаємо це так: перший учасник встане, підійде до когось іншого, привітається з ним і висловить йому побажання на сьогодні. Той, до кого підійшов

перший учасник, у свою чергу, підійде до наступного і так далі, доти, доки кожний не одержить побажання на день.

Під час обговорення виконаної справи ми інколи йшли коротким шляхом, ставлячи запитання: «Як ви себе відчуваєте?», а інколи довшим запитуючи: «Розкажіть, що ви відчували, коли висловлювали побажання на день? При обговоренні може бути висунута ідея: «Що важливого є в тренінгу?», адже дискомфорт у спілкуванні виникає тоді коли звертання до людини не відповідає її потребам, інтересам.

Інколи, у процесі виконання справи ми помічали, що хтось з учасників групи переживає труднощі. В такому випадку після завершення справи можна запитати саме про це. Питання може звучати так: «Які у вас були труднощі під час виконання завдання?».

Це і подібні питання виконують подвійну функцію: З одного боку, відповідаючи на них, людина одержує можливість відкоригувати негативні емоції, зняти напруження, яке виникло під час виконання справи, з іншого боку, відповіді на ці запитання дозволяють усвідомити свій досвід і розширити його за рахунок інших учасників. Усвідомлення свого досвіду в цьому випадку – це усвідомлення тих бар'єрів, які заважають людям бути більш відкритими, ширими, краще розуміти й відчувати інших людей, їхні справжні потреби.

3. Вправа «Дискусія за правилами».

Інструкція. Керівник пропонує певну тему (наприклад, «Історію творять особистості чи народні маси?»). У процесі групової дискусії необхідно дотримуватися певних правил: говорити треба від першої особи: «я» замість «ми», «ви» або «люди»; говоріть про членів групи не в третій особі, а звертаючись безпосередньо до них. Наприклад: «Олена, я не чекала від тебе такої зверхності»; слухайте інших членів групи до кінця і не перебивайте їх; дотримуйтеся принципу «тут і зараз».

Краще сказати: «Я сильно схвильована тим...», ніж: «У таких випадках я відчуваю себе незручно...». Дотримуючись цього правила, учасники не приховуватимуть того, що відбувається в групі безпосередньо зараз; Ризикуйте й намагайтеся відкрито говорити групі про те, які почуття у вас виникають насправді під час обговорення тієї чи іншої теми.

Ці правила можна розповсюдити на інші справи, де йдеться про з'ясування суперечливих питань. Після кожного виконання справи у великому колі проводиться її рефлексія.

Також нами використовувався ритуал початку заняття та закінчення. На початку заняття учасники розказували про свій настрій і очікування, а на завершення проводилась вправа «Сигнал», або «Усмішка по колу».

4. Вправа «Сигнал».

Учасники стоять в колі, достатньо близько і тримаються за руки. Хтось, легко стискаючи руку, посилає сигнал у вигляді послідовних швидких або більш довгих стискань. Сигнал передається по колу поки не дійде до автора.

5. Вправа «Посмішка по колу».

Цією вправою добре починати або закінчувати заняття.

Учасники сидять у колі, беруться за руки. Перший учасник повертається до свого сусіда справа або зліва і посміхається йому. При цьому можна «взяти» посмішку в долоні і обережно передати її іншому.

Використовуючи початок занять, як ритуал, ми мали на меті підвищити толерантність, активізуватись, включитись в ситуацію «тут і тепер».

Вправи комунікативного блоку, спрямовані на розвиток емпатійності.

У професійній діяльності актуальними є не тільки проблеми самопізнання і самовизначення, але й взаємодії з іншими людьми. Люди потребують оволодіти навичками орієнтації у складних життєвих ситуаціях, вміти вибирати оптимальний спосіб поведінки. Для цього необхідно оволодіти навичками конструктивного спілкування.

Вміти будувати правильні взаємовідносини, долати перепони, мати адекватне уявлення про себе, керувати своїм емоційним станом – запорука життєвою успіху.

Вправи на вміння слухати.

Вміння слухати є важливою умовою ефективного спілкування. Слухання – активний процес, під час якого встановлюються невидимі зв'язки між людьми і виникає таке відчуття взаєморозуміння, яке робить продуктивним будь яке спілкування.

1. Вправа «Чи вміємо ми слухати?»

Учасники стоять у колі. За командою ведучого кожен починає ділитися з групою своїми проблемами, але всі говорять, одночасно. Це продовжується до сигналу ведучого. Після цього учасники діляться своїми враженнями.

2. Члени групи рахуються на перший-другий. Перші номери виходять за двері і отримують завдання розказати, як вони сьогодні провели ранок (тема розповіді може бути іншою). Другі номери отримують завдання не слухати своїх співрозмовників і будь-яким чином показувати свою незацікавленість тим, про що розповідає співрозмовник, але після того, як ведучий подасть сигнал (наприклад, плесни в долоні), вони повинні проявити надмірну зацікавленість розмовою.

Після закінчення вправи перші номери діляться своїми враженнями та обговорюють вміння, якими необхідно оволодіти, щоб стати добрим співрозмовником.

3. Вправа «Плечима до плечей».

Двоє учасників сідають плечима один до одного і розмовляють на довільну тему протягом 3–5 хвилин. Після цього вони діляться своїми враженнями і відповідають на питання:

Чи це нагадувало знайому життєву ситуацію (наприклад, телефонну розмову)? Чим відрізнялося? Чи було легко розмовляти? Чи легко бути відвертим?

Вправи для опрацювання стилів спілкування:

1. Вправа «Обмін».

Ведучий пропонує учасникам пригадати час, коли вони були маленькими дітьми і любили обмінюватись різними предметами. Він пропонує обмінятися предметами, які вони мають при собі. Виграє той, хто буде мати найбільшу кількість обмінів.

Після вправи доцільно розпочати роботу з обговорення впливу вибраного стилю поведінки на ефективність спілкування. Якщо учасники будуть поводитись дуже «чемно», ведучий може спровокувати ситуацію: забрати предмет обміну силою або хитрощами, не давши нічого взамін, або намагатися маніпулювали учасником, апелюючи до його людяності та ін.

При обговоренні розглядаються питання: які стилі ви використовували?; як вам відмовляти?; чи легко було відмовляти?; коли було приємніше спілкуватися?

2. Вправа «Поділися зі мною своїми турботами».

Ця вправа виконується в парі. Решта учасників спостерігає. Двоє учасників виконують роль приятелів, один з яких прийшов до другого за порадою та підтримкою. Приятель, до якого прийшли за допомогою, уважно слухає, намагається допомогти вирішити проблему. Через деякий час він стає на стілець та продовжує слухати так само уважно і намагається допомогти, але в позиції на стільці.

При обговоренні ведучий запитує: в якій позиції вам було легше спілкуватися?; що ви відчували, коли опинилися в позиції зверху (знизу)?

Вправи на підвищення рівня толерантності, зниження агресії та управління емоціями.

Вправа 1. Учасники розділяються па дві команди. Посеред кімнати проводиться лінія. Представники команд по черзі по одному підходять до лінії, уважно дивляться один одному у вічі, проголошують «Ха-гу!», повертаються один до одного спиною і йдуть на місце. Сміятися можна всім, крім безпосередніх учасників парних діалогів. Якщо хтось засміявся, його забирає інша команда. Виграє та команда, в котрій найбільша кількість «завойованих» учасників.

Вправа 2. Учасники групи розподіляються па команди по четверо. Представники кожної групи витягують картки з написаними на них назвами емоційних станів - «гнів»,

«розгубленість», «радість», «роздратування», «печаль». Завдання: користуючись невербальними засобами, показати емоцію, а інші команди повинні вгадати її.

Після виконаного завдання за певний час, ведеться обговорення в колі всієї групи.

Вправи на розвиток вміння взаємодіяти в парі (розвиток полікомунікативної емпатії):

1. Вправа «Спостережливість».

Учасник сідає спиною до групи і детально описує зовнішність члена групи, якого визначить ведучий: як він одягнений, який сьогодні в нього настрій, чи відрізняється його сьогоднішня поведінка від звичайної.

Учасник групи уважно дивиться на свого партнера, а потім відвертається. Той змінює три деталі своєї зовнішності (знімає годинник, міняє позу тощо). Перший обертається і повинен відгадати, які зміни відбулися. Завдання повторюється 2–3 рази.

2. Вправа «Сіамські близнюки».

Кожна пара уявляє себе сіамськими близнюками, які зрослися будь-якими частинами тіла. Ведучий говорить, що вони повинні діяти як одне ціле і спробувати рухатись по кімнаті. Після цього треба показати групі епізод з їх спільного життя: як вони одягаються, снідають та ін.

Ця вправа тренує навички єдиної взаємодії.

3. Вправа на розвиток здібностей до самоуправління в спілкуванні.

Ведучий просить дві групи обернутися до нього спиною та закрити очі. Легко торкаючись, вибирає з кожної групи свого «агента», якому дає завдання (записку, щоб вся група не бачила) робити все наперекір сумісним діям групи.

Потім ведучий дає завдання двом групам сісти близько одне до одного та ніби веслами гребти до берега за рахунком: Раз – назад, два – вперед. Той, хто не справляється пересаджується вперед. Робиться ще одна спроба, ще... Коли виявляється, що в кожній групі є така особа (агент), ведучий дає групам завдання висловитись кожному гравцю про все, що думає команда про того, хто заважає йти до перемоги команді. Після дискусії ведучий пропонує – вигнати з команди того, хто заважає досягти успіху.

Після виконаного завдання за певний час, ведеться обговорення в колі двох груп.

Метою цього завдання було навчити команду досягати мети, незважаючи на тих, хто заважає та побачити здібність кожного керуватися емоціями.

4. Вправа на розвиток полікомунікативної емпатійності.

Ведучий пропонує кожній групі розділитися на групи по четверо-шестеро людей. Вибирається одна особа, яка закриває очі, стає в середину утвореного кола. Тому, хто стоїть з заплющеними очима пропонується спиною падати на утворене коло з гравців. Гравці мають підхопити руками падаючого і обережно підштовхуючи передати в наступні руки. Так триває, доки ведучий не дасть команду поміняти «падаючого». Повторення 4 хвилини, знов замінюється падаючий, поки всі не спробують себе в його ролі.

Після завдання ведучий підводить підсумки, аналізуючи поведінку групи та гравців.

Метою цього завдання було визначити ступінь довіри в колективі.

5. Вправа «Скажи «ні»

Інструкція. Всі учасники тренінгу розділяються на пари. Потім один із членів кожної пари починає розповідати своєму партнерові про ситуації, в яких йому важко сказати «ні». Це можуть бути ситуації, які виникають у роботі або вдома при спілкуванні з іншими людьми. Потім учасники пари міняються ролями. Після завершення вправи керівник просить всіх учасників сісти в загальне коло й обговорити виконану вправу. Під час рефлексії вправи керівник повинен звернути увагу учасників на процес її виконання (як її виконували і які почуття виникали).

На заключному етапі соціально-психологічного тренінгу ми застосували вправи на підведення підсумків тренінгу.

Незважаючи на те, що наприкінці кожної тренінгової вправи підбиваються підсумки групової роботи, які дозволяють стежити за всіма процесами, що відбуваються у групі,

обов'язковою процедурою завершення багатоденного тренінгу повинно бути підведення підсумків і оцінка одержаних результатів як усієї групи, так і кожного її члена.

Цей процес має кульмінаційний характер, якщо супроводжується глибокою рефлексією всієї групової роботи, емоційністю (радістю зі сльозами на очах), вдячністю всім учасникам, завдяки яким досягнуті такі результати та з гіркотою розлучення.

На цьому етапі роботи тренінгу не тільки підбиваються підсумки у цілому, а також намічаються шляхи подальшої роботи над собою кожним членом групи.

Тут учасники висловлюють своє ставлення до тренінгу, як активного методу розвитку комунікативної компетентності майбутніх педагогів і не тільки їх.

Запропоновані вправи у блоці підсумків, як і у всіх попередніх блоках дозволяють керівникові тренінгу вибирати з «меню» ту вправу, яку він вважає доцільною у конкретній ситуації і на певному етапі СПТ. Як стверджують представники НЛП, чим більше виборів, тим людина вільніша у своїх діях і вчинках.

1. Вправа «Валіза».

Інструкція. Наша робота підходить до завершення, ми прощаємося. Але перед тим, як «роз'їхатися», зберемо «валізу». Ми працювали разом, тому і збирати «валізу» для кожного будемо разом.

Оскільки ми займалися проблемами спілкування, то у «валізу» покладемо те, що кожному з нас допомагає в спілкуванні, і те, що заважає. «Валізу» будемо збирати у відсутності людини, а коли закінчимо, то запросимо її і вручимо «валізу». Кожний повинен узяти свою «валізу» і понести із собою, не ставлячи жодного запитання групі.

Збираючи «валізу», ми будемо дотримуватися певних правил: у «валізу» потрібно «покласти» однакову кількість якостей, які допомагають і які заважають спілкуванню – кожна якість буде покладена у «валізу» тільки за згодою всієї групи; – «покласти» у «валізу» можна тільки ту якість, яка піддається корекції.

Рекомендується не вручати зібрану «валізу» у типовому вигляді для того, щоб зробити цю ситуацію більш доброзичливою, яка не викликає образи учасників СПТ.

2. Вправа «Комплімент».

Варіант 1

Інструкція. Давайте візьмемося за руки, подивимося один на одного. Намагайтеся краще відчутти один одного. Зараз хто-небудь із нас увійде у коло і піде вздовж нього за годинниковою стрілкою, зупиняючись біля кожного учасника, який у цей момент висловить йому комплімент. Після того, як перший учасник пройде чотирьох із нас, другий починає рухатися слідом за ним тощо.

Вправа проводиться на завершальному етапі роботи групи. Ефект її настільки великий, що сприяє перенесенню результатів СПТ у повсякденне життя.

Варіант 2

Усі учасники групи утворюють два кола (зовнішнє й внутрішнє), стоячи обличчям один до одного. Учасники, які стоять обличчям один до одного, утворюють пару. Перший член пари робить щирий знак уваги партнеру й стає навпроти, тобто говорить йому що-небудь приємне. Той відповідає: «Так, звичайно, але, крім цього, я ще і...» (називає те, що він в собі цінує і вважає, що заслуговує за це на увагу).

Знаками уваги можуть бути відзначені вчинки, навички, зовнішність та інше. Потім партнери міняються ролями, після чого роблять крок ліворуч і, таким чином, утворюють нові пари. Усе повторюється до того часу, поки не буде зроблено повне коло».

Послідовність етапів та вправи для кожного заняття не є догмою, якої ми жорстко дотримуватися. В окремих випадках ми ту чи іншу вправу переносили з одного заняття (сесії) до іншої.

Частина методів, прийомів, вправ та іншого, запозиченого з різних джерел, було модифіковано, а інші використано без змін. Інколи їхня модифікація здійснювалася самими учасниками під час виконання і постановки завдань. Однією з умов успішної роботи тренінгової групи є рефлексія керівником того завдання, яке вирішується під час заняття.

Обрана послідовність занять була обумовлена внутрішньою логікою подання завдань, вправ, які мають забезпечити системність та цілісність в опануванні членами групи теоретичних знань, розвиток практичних навичок та вдосконалення комунікативних вмінь через активну участь у різних вправах, групових дискусіях, рольових іграх, психогімнастичних вправах. Різноманітність впливів на внутрішній світ учасників тренінгу призводить до передбачуваних внутрішніх і зовнішніх змін у комунікативній сфері.