

# ПРОГРАМА ВПРОВАДЖЕННЯ ЗАСОБІВ ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОЇ МОТИВАЦІЇ ДО ПОШУКУ РОБОТИ У БЕЗРОБІТНОЇ МОЛОДІ

Башук Л.П.,

кандидат психологічних наук, викладач кафедри  
галузевої психології та психології управління  
НПУ імені М.П. Драгоманова

**Анотація.** У статті наведені методи та прийоми корекційної роботи з формування позитивної мотивації до працевлаштування у молоді. Розроблено програму, яка впроваджувалася послідовно і мала сім взаємопов'язаних сесій, кожна з яких має чітке призначення, процедурне забезпечення, опис найскладніших моментів. Сесія 1. «Мій професійний світ» (тренінг самосприйняття). Сесія 2. «Професійність навкруги мене» (тренінг сприйняття оточуючих). Сесія 3. «Я і роботодавець» (тренінг взаємостосунків з роботодавцями). Сесія 4. «Подолання страху відторгнення» (тренінг спрямований на подолання страху відторгнення). Сесія 5. «Активізація мотивації працевлаштування» (визначення потреб, мотивів, цілей та шляхів їх досягнення). Сесія 6. «Зустріч з собою» (тренінг саморозвитку, спрямований на закріплення способів самосприйняття). Сесія 7. «Інтеграція знань і навичок, отриманих під час тренінгу» (соціалізація, переживання ситуації безробіття).

**Аннотація.** В статье приведены методы и приемы коррекционной работы по формированию положительной мотивации к трудоустройству у молодежи. Разработана программа, которая внедрялась последовательно и состояла из семи взаимосвязанных сессий, каждая из которых имеет четкое назначение, процедурное обеспечение, описание сложных моментов. Сессия 1. «Мой профессиональный мир» (тренинг самосприятия). Сессия 2. «Профессиональность вокруг меня» (тренинг восприятия окружающих). Сессия 3. «Я и работодатель» (тренинг отношений с работодателями). Сессия 4. «Преодоление страха отторжения» (тренинг направлен на преодоление страха отторжения). Сессия 5. «Активизация мотивации трудоустройства» (определение потребностей, мотивов, целей и путей их достижения). Сессия 6. «Встреча с собой» (тренинг саморазвития, направленный на закрепление способов самосприятия). Сессия 7. «Интеграция знаний и привычек, полученных на тренинге» (социализация, переживание ситуации безработицы).

## Постановка проблеми.

У практичній діяльності психолога з безробітними юнацького та дорослого віку виділяється кілька основних напрямів роботи: психодіагностика, психоконсультація, психокорекція, психопрофілактика, психотерапія в межах психологічної моделі. В цьому дослідженні ми висвітлюємо особливості психокорекційної роботи з формування позитивної мотивації до працевлаштування молоді. Ефективність діяльності психолога залежить від своєчасного виявлення психологічних проблем, зрушень у поведінці безробітної людини. Особливо важливим

у психологічному супроводі безробітної молоді є розвиток їх особистісної готовності до майбутньої діяльності, ядром якої є мотивація до працевлаштування.

## Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання цієї проблеми.

Висвітлення різних загальних сторін та різних поглядів на мотивацію знайшли відображення у працях багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених (М. Дригус, Г. Костюк, Б. Ломов, С. Максименко, А. Маслоу, Г. Мюррей, К. Роджерс та інші). Зокрема, у дослідження психологічних аспектів працевлаштування особистості суттєвий внесок зробили І. Городецька, А. Дашкевич, Л. Ільченко, О. Киричук, О. Корчевна, К. Мілютіна, О. Орлова, Н. Побірченко, Г. Хомич та ін. Учені презентували наукові виклади щодо сутності процесу формування мотивації до професійної діяльності, Я-концепції та стратегії поведінки безробітного, досліджували чинники його активності у ситуації пошуку роботи тощо.

## Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується стаття.

Водночас, за наявності великої кількості слушних думок, пропозицій, висновків та узагальнень, висловлених у спеціальній літературі, на сьогодні недостатньо опрацьовані форми та засоби корекційної роботи з формування позитивної мотивації до працевлаштування.

## Основний матеріал і результати дослідження.

Програма впроваджувалася послідовно і мала сім взаємопов'язаних сесій, кожна з яких має чітке призначення, процедурне забезпечення, опис найскладніших моментів. Сесія 1. «Мій професійний світ» (тренінг самосприйняття). У процесі роботи з'ясувалось, як учасники сприймають себе, які професійні риси вони оцінюють як позитивні, які — як негативні, якими вони бажають стати і чи хочуть змінитися, які складнощі вбачають на цьому шляху, як їх збираються долати. Сесія 2. «Професійність навкруги мене» (тренінг сприйняття оточуючих). Мета сесії: розвиток умінь слухати, говорити, розуміти і висловлювати свої думки. Учасники вчилися розуміти та сприймати інших людей, оцінювати їх професійні якості. Дорослі на цьому етапі роботи актуалізували прагнення до успіху. Сесія 3. «Я і роботодавець» (тренінг взаємостосунків з роботодавцями). Підвищення адекватного сприйняття себе під час проходження співбесіди, підготовка до самопрезентації. Формування ставлення до свого феноменологічного світу (подолання відчуженості). Сесія 4. «Подолання страху відторгнення» (тренінг спрямований на подолання страху відторгнення); передбачалась вербалізація думок та переживань, пов'язаних з ситуацією безробіт-

тя; розширення діапазону відображення емоцій. Сесія 5. «Активізація мотивації працевлаштування» (визначення потреб, мотивів, цілей та шляхів їх досягнення); сприяння розвитку уміння використовувати особистісні ресурси для вирішення творчих професійних цілей та визначенню позитивних мотивів до працевлаштування. На 6-й сесії «Зустріч з собою» (тренінг саморозвитку, спрямований на закріплення способів самосприйняття) ми організували пошуки внутрішньої адекватності, виділяючи власну відповідальність аплікантів за ситуацію, яка склалася, сприяли розвитку конгруентності, адекватності самосприйняття. Сесія 7. «Інтеграція знань і навичок, отриманих під час тренінгу» була спрямована на узагальнення отриманого досвіду і вироблених умінь. На цьому етапі обговорювались особистісні зміни (соціалізація, переживання ситуації безробіття).

### **Сесія 1. «Мій професійний світ» — тренінг самосприйняття.**

Мета: створити сприятливі умови для роботи тренінгової групи; сприятливу емоційну атмосферу прийняття і довіри в спілкуванні; ознайомити учасників з основними принципами тренінгу та правилами роботи групи; запропонувати програму занять; з'ясувати, як учасники сприймають себе, які професійні риси вони оцінюють як позитивні, які — як негативні, якими хочуть стати і чи хочуть змінитися; які бачать складнощі на цьому шляху і як збираються їх долати. Після проведеної психодіагностичної роботи — констатація фактів — заблокованість внутрішньої комунікації, відсутність бачення проблеми ситуації безробіття у своїх вчинках та мотивації поведінки працевлаштування.

На першому етапі використано міні-лекцію, в якій зазначалось, що наше суспільство стає більш різноманітним, мобільним. Те, що здавалося неперешкодою, руйнується на очах. Виявлюється, що підприємства і професії, як і люди, не вічні. Зникають одні професії і з'являються інші, закриваються підприємства і відкриваються нові. Треба перенавчатися, підвищувати свою кваліфікацію або влаштовуватися без досвіду роботи, який так люблять вказувати роботодавці у вимогах. Під час пошуку роботи багато часу витрачається даремно: багато безрезультатних зустрічей, чимало сил на підготовку документів, велика кількість пропозицій, а в результаті — не найкращий варіант роботи або коректне відмовлення. Щоб підвищити коефіцієнт корисної дії, ефективність особистісної роботи під час пошуку роботи, треба знати основні проблеми працевлаштування, бачити свої помилки, усвідомлювати даремні, неосмислені, хаотичні дії і намагатися їх усунути.

Проблеми особистостей, які хочуть працевлаштуватися, але не можуть — це наслідок невідповідності свідомих бажань і підсвідомих намірів. Внаслідок цього виникають хвороби, стреси і деформації у психічному самопочутті. Правильна і своєчасна професійна орієнтація безпосередньо впливають на психічне здоров'я. Якщо людина виявиться невдахою з цієї причини, то перспективи її життєвих успіхів і бадьорого настрою сумнівні.

Варто зазначити, що нашим підсвідомим «Я» керує наша уява і воно реагує не тільки на психосоматичні розлади, але й керує всіма вчинками.

Цікавий класичний приклад, що відзначений Емілем Куе у роботі «Свідоме самонавіяння як шлях до панування над собою»: перед своїми випробу-

ваними він клав на підлогу довгу дошку шириною 25 см і пропонував по ній пройти. Зрозуміло, що кожний легко проходить по дошці від одного кінця до іншого і при цьому не оступався жодного разу. Потім вчений змінював умови досвіду і навіював випробовуваним, що та сама дошка у вигляді містка поєднує два дахи високих будівель. У цьому випадку ніхто не зумів зробити по такому містку і кількох кроків. Але чому людина не падає, коли дошка лежить на підлозі, і чому повинна неодмінно впасти, якщо вона прикріплена високо над землею? Тому що у першому випадку людина уявляє собі, що зовсім не важко пройти з одного кінця дошки до іншого, тоді як в другому випадку виникає переконання, що це зробити неможливо.

Якщо людина налаштована позитивно, то навіть за мінімальних можливостей вона виходить переможцем. За допомогою цих прикладів варто підкреслити, що саме страх невдачі призводить до зниження активності у ситуації пошуку роботи, сприйняття ситуації працевлаштування як неуспішної — призводить до її уникнення.

Страх безробіття, невдачі у пошуку роботи і страждання, які виникають внаслідок цього, знаходяться у спотвореному світосприйнятті особистості.

Отже, варто підсумувати, що було розроблено авторську психологічну програму, спрямовану на здійснення узгодженого впливу системи психокорекційних засобів на безробітну молоду особистість, яка передбачає розвиток у апліканта позитивної мотивації до працевлаштування, здатності ефективно застосовувати отримані знання, комунікативні навички, готовність до актуалізації особистісного досвіду. Соціально-психологічні впливи на безробітних виокремлено за напрямками психологічного впливу з урахуванням ієрархії мотиваційних чинників, тривалості безробіття та віковою специфікою досліджуваних. Узгодження зовнішніх впливів та внутрішніх детермінант безробітного сприятиме формуванню позитивної мотивації до пошуку роботи та структуруванню комунікативного досвіду, упередженню фрустрації та деприваційних ситуацій як наслідків переживання тривалого безробіття.

На початковому етапі було визначено правила роботи тренінгової групи, зокрема:

- брати участь з початку і до кінця заняття;
- не виносити за межі групи конфіденційну інформацію про учасників;
- бути щирим у спілкуванні;
- бути «тут і зараз»;
- мати право сказати: «СТОП!» (зупинити обговорення своєї проблеми або виконання завдання);
- проявляти активність, виконувати всі вправи як важливі і необхідні;
- говорити від свого імені, не давати порад, якщо не запитують;
- не критикувати, обговорювати дію, а не людину;
- кожен має право висловлювати свою думку;
- звертатись один до одного на «ти» за тренінговим ім'ям.

У процесі проведення першого етапу психокорекційної програми, з метою вирішення поставлених завдань було використано такі вправи: «Очікування» [3, с. 35]. Під час вправи аплікантам ставили запитання: «Що я хочу отримати від тренінгу?» Досить часто зустрічались відповіді: «хотілося оцінити сучасні вимоги керівників», «визначити основні помилки при складанні резюме; як та на що потрібно опиратися при складанні резюме», «дізнатися

про сучасні психологічні прийоми для успішного проходження співбесіди», «як навчитися за десять хвилин співбесіди проявити свою креативність», «дізнатись про правове регулювання працевлаштування», «хотілося під час ділових ігор дізнатися про помилки, які найчастіше допускаються при співбесідах», «за допомогою тестів визначити професійну спрямованість». Оскільки ця тренінгова програма орієнтується на людей, які мають різний професійний профіль, важливою складовою успіху, на нашу думку, є запрошення спеціалістів зі служби зайнятості, приватних кадрових агентств, підприємців, юристів.

Ефективним на даному етапі є використання вправ (апробовані для аплікантів):

«Я-реальне та Я-ідеальне» [3, с. 41].

Учасникам необхідно дати відповіді на запитання: «Який я сьогодні?» та «Яким я хочу стати?», «Хто винен, що я став безробітним?»

«Послання в світ» [2, с. 68].

Учасникам пропонується від імені будь-якого казкового, літературного, політичного чи кіно-героя проголосити промову на весь світ, яка починалася б словами «Для мене працевлаштування — це...».

«Детектив» [3].

Учасники розподіляються на пари. Один з пари розповідає ситуацію, пов'язану з труднощами в працевлаштуванні. Другий учасник «детектив» — повинен уважно вислухати доповідача, поставити уточнювальні запитання і запропонувати свою «версію» того, що відбулося, визначити психологічний захист тих, хто брав участь у ситуації, виявити, хто поведив себе неконструктивно і які труднощі з цього приводу виникали.

Варто виділити вправу «Послання в світ», яка дозволяє виявити основні потреби особистості та ефективно їх коректувати. Цікавими були «послання в світ» всіх респондентів, але варто виділити найбільш креативні з психологічним змістом:

Оля К.: Від імені мудреця. «До старого мудреця прийшли люди за мудрістю — «пізнати себе». Шукають відповідь...

Він розповів притчу: «Йшов у темряві крадій, побачив тінь, схожу на жандарма, злякався і втік. Йшов тією самою дорогою закоханий хлопець — побачив, ніби поряд стоїть кохана, його серце забилося сильніше, зрадів. Ішло дитя — побачило тінь і злякалося, бо побачило привида. Але то було насправді лише сухе дерево край дороги. Ми бачимо світ таким, якими є ми самі. Не шукайте у мудрості готових рішень, а дивляйтесь у свою душу».

Віка В.: «Друзі, давайте жити дружно і дарувати одне одному радість, тепло, адже життя занадто коротке, щоб витратити його на дрібниці».

Анна Т.: «На сьогодні актуальною є проблема професійного самовизначення, адже багато людей не визначилися, тому необхідно створити можливості отримати освіту відповідно поклику душі, здібностей».

Віта К.: «Мене турбує психічне здоров'я нашого населення. Люди абсолютно замкнені в рамках сучасності, зовсім забувають про посмішки...».

Лілія П.: «Люди всього світу! Звертаюся до Вас від імені всієї молоді, особливо молоді України. Допоможіть знайти спосіб, завдяки якому можливо молодій людині отримати власне житло, хоча б маленьке, але власне...».

З наведеного бачимо, що ця вправа яскраво демонструє потреби кожної безробітної особистості.

## Сесія 2. «Професійність навкруги мене».

Мета: сприйняття оточуючих; уміння слухати, говорити, розуміти і висловлювати свої думки; розвиток емпатії. Зрозуміти, як учасники бачать оточуючих, які якості інших осіб найбільш цінні. Розвиток процесу саморозкриття.

Напочатку було використано вправи:

«Мовчазне привітання» [3, с. 14].

Кожен з учасників по черзі виходить у коло і мовчки вітається з усіма. Члени групи повторюють його привітання. Наступний учасник має привітатися з групою іншим способом, який ще не використовувався.

«Самопрезентація».

Учасники діляться на пари (роботодавець, кандидат на вакантне робоче місце). Апліканти розповідають про себе. Потім міняються ролями. Аналіз.

Після вправ було проведено міні-лекцію, в якій зазначалось, що невдачі при пошуку роботи і страждання, які виникають внаслідок цього, знаходяться в спотвореному світосприйнятті особистості, неправильному розумінні повідомлюваної інформації.

Щоб отримати від роботодавця необхідне реагування, необхідно розуміти особливості людського сприйняття:

- мовлення можна розуміти лише при швидкості, яка не перевищує 2,5 слів у секунду;
- речення вимовлене без паузи довше 5-6 секунд перстає усвідомлюватися;
- людина в середньому слухає інших уважно 10-15 секунд, потім починає думати, що додати до предмету розмови;
- неправильне мовлення негативно впливає на сприйняття повідомлюваного;
- те, що цілком нове для особистості і жодним чином не стикнується з її пізнаннями, не викликає особливого інтересу, а чим більше індивід знайомий з предметом, тим більше його цікавлять частковості та нюанси;
- людина говорить 80 % з того, що хоче повідомити, а слухачі сприймають лише 70 % з цього, розуміють — 60 %, у пам'яті залишається від 10 до 25 %;
- краще всього запам'ятовується остання частина інформації, дещо гірше — перша, тоді як середня — найчастіше забувається;
- перервані з тих або інших причин дії, запам'ятовуються в двічі краще, ніж закінчені;
- літні люди краще всього міркують вранці, молоді — увечері [1].

З метою ефективного засвоєння набутих знань ми чергували подачу теоретичного матеріалу з вправами та рухавками, зокрема використано такі вправи:

«Кольори» [3].

Всі учасники стають у коло. Кожен надає своєму настрою кольорового забарвлення. Учасник групи, який стоїть зліва повинен відгадати колір настрою сусіда, обґрунтовуючи свій вибір, потім кожен з учасників розповідає, який колір він вибрав і чому.

«Інвентаризація» [3, с. 103].

Кожен з учасників протягом двох хвилин повинен розповісти про свої сильні сторони, про те, що він любить і цінує в собі. В розповіді не потрібно хвалити лише ті риси, які позитивно приймаються суспільством, варто визначити й ті риси, які можуть зацікавити роботодавця.

«Клубок» [2, с. 64] (вправа на релаксацію).

Тренер пропонує одному з учасників вийти з кімнати і почекаати, поки його покличуть. Інші учасники

встають і беруться за руки, щоб вийшов ланцюг, у якого є початок (голка) і кінець. «Ланцюг» скручується в клубок. Потім тренер кличе учасника, що виходив, і пропонує йому розплутати клубок.

«Рефлексія «тут і зараз» [3, с. 151].

Пропонується учасникам виразити свій стан: «Я відчуваю...», «Я усвідомлюю...». Потім виразити свій стан у невербальній формі. Описати те, що відбувається з учасниками групи на листку паперу. Ведучому необхідно стимулювати обговорення, задаючи запитання: «Як ти себе відчуваєш?», «Що тебе хвилює?», «Що на тебе справило враження?», але, на нашу думку, враховуючи тематику тренінгу, доречно доповнити вправу наступними висловами для учасників, які необхідно продовжити — «для мене професійність — це...», «професійні навички можна здобути...».

Усі вправи апробовані для безробітних та осіб, які бажають працевлаштуватися.

### Сесія 3. «Я і роботодавець» — тренінг взаємостосунків з роботодавцями.

Мета: навчитися розуміти роботодавців і знаходити розуміння з їх сторони. Підвищити адекватне сприйняття себе під час співбесіди. Креативність під час співбесіди. Самопрезентація. Формування ставлення до свого феноменологічного світу (подолання відчуженості до свого «Я»).

Третій етап розпочинався міні-лекцією, в якій повідомлялося, що комунікативну поведінку під час співбесіди можна умовно поділити на дві частини. Первинною комунікативною поведінкою є та частина поведінки, яка залежить від особистості, котра першою вступає в контакт, і стає відповідальною за цю частину комунікативної поведінки, в нашому випадку — це безробітна особистість. Вторинна комунікативна поведінка — це реакція на первинну комунікативну поведінку. Від того, якими будуть початок співбесіди, манера спілкування безробітного здебільшого залежить результат. Важливо, щоб стратегія безробітного була значною мірою сконцентрована на роботі і можливостях та здібностях щодо цієї роботи.

Під час розмови краще обмежитися професійною стороною справи. Більшість чоловіків успішніше, ніж жінки, проходять співбесіду, оскільки їх перевага під час комунікативного спілкування — лаконічність і чіткість. Якщо роботодавець ставить запитання, які не стосуються справи, потрібно відповісти декількома закінченими реченнями.

Претендентам на вакантне місце необхідно слідкувати за своїми жестами, наприклад, якщо людина під час розмови часто прикриває рот рукою, це може бути стлумачено як надмірна сором'язливість, а невпевнена в собі людина постійно метушиться. Відкритий погляд і приємна усмішка є запорукою успіху. Посмішка на обличчі означає привітність, але окрім цього посмішка може відображати різні мотиви, тому безробітному необхідно враховувати такі аспекти:

- надмірна усміхненість — потреба в схваленні;
- крива посмішка — нервозність, яка контролюється особистістю;
- посмішка з опущеними повіками — зверхність;
- посмішка без піднімання нижніх повік — нещирість.

Під час співбесіди необхідно враховувати аспекти, які негативно сприймають роботодавці, зокрема:

- негативний егоцентризм (акцентування уваги на особистих справах, неприємностях на попередньому місці роботи);

- банальність (вживання відомих фраз, жартів);
- пасивність, безініціативність («підтакування» співрозмовнику і небажання висловлювати власну думку);
- низька емоційність (незмінний вираз обличчя, монотонний голос);
- надмірна серйозність (відсутність посмішки, похмурість);
- відсутність такту (суб'єктивні оцінки від першого враження);
- улесливість (штучні веселість і дружельюбність);
- надмірна балакучість.

Якщо питання роботодавця стосуються слабкостей майбутнього кандидата на вакантне робоче місце, то в такому випадку безробітному необхідно показати, який урок здобув і як навчився переборювати перепони на життєвому шляху. Якщо на співбесіді роботодавець говорить: «У Вас є до нас питання?», це означає, що настав момент додати собі шансів і одержати бажану роботу. Такі питання, як зарплата, соцпакет, відпустка ставляться наприкінці співбесіди. Щоб підвищити власні шанси безробітному варто задати такі запитання: «як у Вас ставляться до профнавчання та підвищення кваліфікації?» (кожен роботодавець цінує в співробітника бажання до підвищення професійного рівня); «які завдання та плани будуть поставлені перед кандидатом на вільне вакантне місце?» (це питання характеризує практичну зацікавленість у поставлених задачах); варто попросити роботодавця докладно розповісти про внутрішню корпоративну культуру компанії. (Відповідь на це питання допоможе кандидату на вакантне місце легше перенести адаптацію в колективі); «які плани компанії у своєму ринковому сегменті?» Цими питаннями кандидат на вакантне місце продемонструє інтерес і лояльність до нової роботи. Також такі питання доповнюють позитивний образ і лише після них можна переходити до більш прагматичних запитань про умови компенсацій, оплати тощо. (Це підкреслить практичний та діловий підхід до нової роботи. Нами виділено питання, які найчастіше всього ставляться роботодавцем: «що ви знаєте про цю роботу, про нашу фірму?»; «чому саме ця професія вас цікавить?»; «що ви робитимете, якщо... (опис певної критичної ситуації)»; «опишіть себе»; «якими видами діяльності вам подобається займатися найбільше?»; «які ваші сильні сторони?»; «розкажіть про ваші досягнення»; «чим ви любите займатися у вільний час?»; «яку роботу ви найбільше не любите?»; «яка ваша головна мета в житті?»; «як ви плануєте її досягти?»; «яка зарплата вас задовольнить?»; «які у вас є до нас запитання?»

Щоб продемонструвати зацікавленість в отриманні роботи і постати в найвигіднішому світлі перед роботодавцем, кандидату рекомендується підготувати питання й поставити їх на співбесіді, зокрема: «кому я безпосередньо підкорятимусь?»; «чи можу я з ним зустрітися?»; «наскільки важлива ця робота для вашої фірми?»; «які можливості для кар'єрного і професійного зростання?»; «чи проводяться у вашій компанії спеціалізовані тренінги?»; «чому це місце залишив попередній працівник?»; «чи є посадова інструкція для цієї посади? Чи можна з нею ознайомитися?»

Після міні-лекції проводилися вправи:

«Німе кіно» [3, с. 23].

Ми вважаємо за необхідне дещо змінити цю вправу з метою взаємоузгодженості з заняттям.

Група ділиться на дві частини. Ведучий інструктує одного з учасників: «Ти режисер фільму «Співбесіда з роботодавцем». Це твої герої, розмісти їх так, як вважаєш за необхідне, але це останній кадр фільму, який повинен закінчитися несподіванкою». Друга група спостерігає, а потім аналізує вербальні та невербальні засоби спілкування.

Рухавка (на вибір тренера). Рольова гра «Співбесіда з роботодавцем» (апробована) [3, с. 37; 2, с. 34]. На нашу думку, на цьому етапі доречним є застосування тактики мозкового штурму [2, с. 54].

**Форма протоколу мозкового штурму**

Проблема: «Як зацікавити роботодавця?»				
Що можна зробити?	Як це зробити?	Що поганого може статися?	Що найкращого може статися?	Вибір

**Сесія 4. «Подолання страху відторгнення»** — тренінг спрямований на формування вміння успішно починати, підтримувати, закінчувати розмову; сприяння розвитку умінь самоаналізу; визначення необхідних ресурсів для успішної професійної адаптації.

Мета: подолання страху відторгнення; вербалізація думок та переживань, пов'язаних з ситуацією безробіття; відображення емоцій.

На початку етапу проведено міні-лекцію, в якій зазначалось, що страх безробіття, невдачі під час пошуку роботи і страждання, які виникають внаслідок цього, знаходяться в спотвореному світосприйнятті особистості.

Визначено наступні причини:

- відсутність чи нерозуміння мети, змісту та спрямованості своєї трудової діяльності;
- нездатність застосувати свої здібності і нахили до трудової діяльності;
- страх «не працевлаштуватися» — це зовнішнє відображення руйнівних думок, намірів і поведінки.

Передусім безробітному необхідно взяти на себе відповідальність за причини безробіття і змінити своє ставлення до такої ситуації, проте значна частина безробітних зі значними труднощами приймають такий аспект. Сприйняття і взяття на себе відповідальності за працевлаштування включає в собі відмову від образ, звинувачень і критики, тобто вимагає від особистості певних зусиль.

Якщо страх є домінантною емоцією поведінки особистості, то така людина знаходиться в стані постійної напруги і це зменшує шанси працевлаштування, оскільки роботодавці під час прийому на роботу віддають перевагу людям, які висловлюються впевнено, чітко і лаконічно.

Через емоцію страху невдачі працевлаштування безробітна особистість перестає вірити в те, що знайде роботу, успішно пройде співбесіду і завдяки цьому ставить невидимий бар'єр, а це в свою чергу спричиняє самотність і замкнутість такої особистості.

Потрібно повністю змінити свій спосіб мислення щодо співбесіди і працевлаштування. Більшість безробітних недооцінюють свої можливості і здібності, і вважають, що потенційні роботодавці зроблять вибір не на їх користь.

На даному етапі, на нашу думку, доцільним є використання наступних вправ у такій послідовності: «Завершення речення» [2, с. 82].

Тренер демонструє учасникам записані на дошці 4-5 незавершених речень: «Я дізнався, що...», «Мене здивувало, що безробіття...», «Мені сподобалося, що...». Кожен з учасників повідомляє свої записи групі.

«Охарактеризуй емоційний стан сусіда зліва» (робота в колі).

Один з учасників уважно дивиться на свого сусіда і каже: «Мені здається, що ти зараз...». Той, кому це сказали, погоджується або не погоджується, і, в свою чергу, називає емоційний стан сусіда зліва.

«Так і ні» (робота у парі).

У парі один з учасників має переконати партнера позитивно відповісти. Вправа починається з того, що один зі співрозмовників у відповідь на запитання говорить «Так», на що інший відповідає «Ні», звертаючи увагу на те, в яких випадках йому психологічно важко відмовити. Ведучий звертає увагу на важливість емоційного контакту.

**Сесія 5. «Активізація мотивації працевлаштування».**

Мета: визначення потреб, мотивів, цілей та шляхів їх досягнення; розвиток умінь використовувати особистісні ресурси для вирішення творчих професійних цілей.

На цьому етапі ефективним є використання вправ, що демонструють дію стихійних мотиваційних чинників, які заважають ефективному працевлаштуванню; допомогти учасникам використувати ці чинники у психодраматичному проробленні ситуацій (спілкування на тему мотивації до працевлаштування з наступним обговоренням та груповим аналізом); вправа на рефлексію (кожен з учасників закінчує фразу «Я відчуваю, що...», «Найбільш немотивований вчинок у моєму житті...»).

На нашу думку, на цьому етапі доцільним є використання міні-лекції, у якій би повідомлялось, чим є мотив, мотивація працевлаштування; необхідно зазначити, що люди у ситуації безробіття не використовують близько 90 % власного потенціалу мотивації до працевлаштування. Це досить неефективно. У нашій мотивації багато несподіванок, поворотів та подарунків.

Слід враховувати, що:

- в поєдинку розуму і настановлення частіше перемагає настановлення;
- під час зміни настановлень людині треба показати спрямованість і зміст необхідних змін; все це повинно бути нею сприйнято і зрозуміло;
- зміни відбудуться успішніше, якщо вони відповідають потребам і мотивації людини;
- простіше за все перебудовуються настановлення, які не мають принципового (життєво важливого) значення для людини.

Залежно від умов ситуації та конкретних особливостей людину можна спробувати переконати прямо (під час бесіди) або опосередковано, діючи при цьому:

- акцентовано-логічно;
- імперативно (категорично);
- альтернативно (зведенням проблеми до вибору «або-або») [1].

**Сесія 6. «Зустріч з собою» — тренінг саморозвитку.**

Мета: закріплення способів самосприйняття. Пошук внутрішньої адекватності. Орієнтація на взяття на себе відповідальності за ситуацію, яка склалася. Формування позитивних мотивів до працевлашту-



вання. Розвиток конгруентності, самосприйняття та відповідальності за ситуацію безробіття.

Впродовж цього етапу використовувалися вправи, які було апробовано для аплікантив:

«Три стільці» [3, с. 151].

Ставиться три стільці, кожен з яких символізує «Я-реальний», «Я-ідеальний», «Що необхідно зробити для досягнення поставленої мети?» Кожен з учасників по черзі сідає на стілець і вербалізує свої емоції та почуття відповідно до кожного стільця.

Рухавка «Не можу і не хочу [3, с. 151]».

Перед учасниками ставиться завдання продовжити речення «Я не можу...» — написати п'ять різних варіантів, а потім замість словосполучення «не можу», підставити словосполучення «не хочу». Аналіз і колективне обговорення результатів.

Варто виділити ефективність вправи «Ірраціональні настановлення» [3, с. 106], в якій кожен учасник обирає свої ірраціональні настановлення, оскільки, як зазначає Л.Н. Шепелева, вони (ірраціональні установки) мають місце в свідомості кожної людини, виражаючи вимоги, а не побажання. Ці настановлення (при невідповідності їх дійсності) призводять до депресії, тривоги [3, с. 103]. Прикладом ірраціональної аплікантив у процесі такої вправи є речення наступного змісту: «Я не знайду роботу», «Я не пройду співбесіду», «В цій фірмі мене ошукають» та ін.

У процесі проведення основної частини тренінгової програми планувалось, щоб учасники чітко сформулювали свої потреби, визначили мотиви та настановлення.

#### **Сесія 7. «Інтеграція знань і навичок, отриманих на тренінгу».**

Мета: узагальнення результатів роботи, отриманого досвіду і вироблених умінь. Особистісні зміни (бажаний ефект — конгруентність клієнта з собою та світом). Відображення емоцій.

На цьому етапі узагальнюються отримані знання, уміння; висловлюються побажання, пропозиції. З цією метою було використано наступні вправи:

«Мережа знань» [2, с. 53].

Матеріали: 2 клубки ниток — за числом малих груп. Тренер ділить учасників на дві групи, які розташовуються на стільцях, по колу; одному з учасників групи потрібно починати вправу, описуючи один з основних моментів заняття, тримаючи один кінець клубка, після виступу промовець, утримуючи й далі кінець мотузка, передає клубок іншому учасникові, який продовжує обговорення і т. д. Тренер ініціює обговорення виступів, підкреслюючи основні тези заняття і те, як вони пов'язані між собою (як промовці мотузкою), як фрагменти набутого знання доповнюють і підтримують одне одного.

«Сірник» [3].

Запалюється сірник і пускається по колу. Учасник, в якого гасне сірник, відповідає на запитання інших учасників, що стосується роботи в групі.

«Комплімент», вправа на рефлексію [3].

Сидячи в колі, кожен учасник повинен подумати про те, яка риса характеру або звичка учасника зліва йому подобається і сказати цій людині комплімент.

«Що я навчився»<sup>1</sup>.

Всі учасники тренінгу стають у коло. Висловлюють свої враження, роблять висновки, а також

мають змогу поставити запитання або сказати те, що не сказали учасникам тренінгу.

Варто відзначити роль тренера у програмі, оскільки у суспільстві склалась думка, що про підготовку і навчання аплікантив має дбати державна служба зайнятості. Але в будь-якій роботі є моменти, які можливо реалізувати шляхом практичної діяльності. З метою формування у молоді позитивної мотивації до працевлаштування важливо, щоб тренінг проводився людиною з високим рівнем підготовки, особистісними властивостями навчання.

Як зазначалося, психокорекційна програма окрім тренінгу включала індивідуальне консультування, яке здійснювалось за допомогою таких методів: спостереження, самохарактеристики, ігри, спрямовані на самопізнання, бесіда.

Індивідуальний підхід до безробітної особистості містить у собі діалектичні суперечності, зокрема індивідуальний підхід передбачає роботу з кожним конкретним безробітним, яка здійснювалася б з урахуванням конкретних особливостей його мислення, сприймання, мови, пам'яті тощо, орієнтувалася на його характер, темперамент тощо.

Кожній особистості притаманні індивідуальні особливості — швидкість психічних процесів, періоди активності-пасивності та ін. Ми намагались проводити індивідуальне консультування таким чином, щоб безробітна особистість навчилася організувати свою діяльність, ґрунтуючись на тимчасових параметрах своєї психіки, сполучаючи в часі свою активність і діяльність, ефективно застосовувала свої здібності.

Проблема індивідуального консультування містить серйозну внутрішню суперечність щодо співвідношення його результатів у діяльності й розвитку безробітної особистості.

У способах здійснення індивідуального підходу важливе значення має стійкість психологічного впливу під час індивідуальної роботи з безробітним. Особистісний спосіб мислення молоді безробітної особистості незалежно від того, наскільки гармонійно пов'язані в ній окремі компоненти розумової діяльності, завжди становить складне, дещо інертне психологічне утворення. Тому кожна спроба змінити цей спосіб наштовхується на певні труднощі, потребує боротьби з інертністю інтелекту, намагаючись у процесі індивідуальної роботи з безробітною особистістю перебороти цю інертність.

Одна й та сама поведінка може спонукатися різними мотивами і входить до різних видів діяльності. Якщо в системі мотивів безробітної особистості відсутні трудові пізнавальні мотиви, спрямовані на досягнення цілей трудової діяльності (наприклад, безробітний шукає роботу тільки з метою уникнення дорікань з боку близьких людей, то його дії не будуть спрямовані на трудову діяльність).

У процесі індивідуального консультування основним методом є бесіда. Як відомо, умовно бесіду консультанта з безробітним розділяють на чотири етапи: знайомство і початок бесіди; розпитування клієнта, визначення і перевірка консультативних гіпотез; психокорекція; завершення бесіди.

Початок бесіди, як зазначає Р. Ронін [1] з підтримкою відповідного психоемоційного настрою у клієнта будується на припиненні негативних емоцій і відкиданні всіляких бар'єрів, які ускладнюють необхідне взаєморозуміння. Негативні реакції можна визначити за різними зовнішніми проявами (різкість фраз, скутість пози, звуження зіниць) і зня-

<sup>1</sup> Вправу взято з майстер-класу з основ ТА, проведеного в м. Переяслав-Хмельницькому (2006 р.).

ти різними психологічними прийомами (вибором особливо дієвих слів, мімікою та ін.).

Щоб надати необхідну допомогу безробітному, психологу необхідно зрозуміти відчуття цієї людини, її погляди та уявлення. Індивідуальне консультування дає безробітному можливість по-новому оцінити свої відчуття та власне життя. Метою консультанта є надання допомоги в баченні аплікантом наслідків власних дій, вчинків, мотивації поведінки та запропонувати альтернативні шляхи вирішення проблеми. На нашу думку, в процесі індивідуального консультування корисними можуть бути такі запитання: «який з життєвих випадків був кращим (гіршим) для вас порівняно з безробіттям?»; «коли і за яких обставин ви зазнали поразки? Що ви при цьому відчували?»; «коли ви відчували себе успішною людиною?»; «які кроки необхідно здійснити для досягнення успіху?» та ін.

З метою непрямої перевірки консультативних гіпотез можуть мати проєктивні питання, наприклад: «Якби ви зустрілися з видатною людиною...»; «Якби могла зараз здійснитись ваша дитяча мрія...» та ін. Відомо, чим детальніше аплікант говорить, тим більше шансів у консультанта перевірити висунуті гіпотези, при цьому звертаючи особливу увагу на дрібні деталі, які досить складно виправити.

Важливим етапом як для консультанта, так і для апліканта, є психокорекція, оскільки консультанту вже відомі потреби та настановлення безробітного, але необхідно, щоб аплікант все це побачив, зрозумів та обрав для себе альтернативний шлях ефективного працевлаштування. На цьому етапі дуже ефективною є методика «Пісочна терапія». Завершення бесіди із закріпленням досягнутого результату означає, що цей акт спілкування позначиться необхідним чином на вчинках безробітної людини щодо ефективного працевлаштування.

Наприклад, представником групи безробітних, як знаходились у ситуації безробіття більше одного

року та потребували індивідуального консультування, можна вважати Ольгу (32 роки). Жінка виховувалась у складній з морального та матеріального поглядів сім'ї, батько ображав матір, але в силу обставин зараз живуть всі разом: батько, мати та двоє дітей Ольги (чоловік її залишив). Батько докторяє Ользі через відсутність засобів до існування. Саме це і викликає скутість, безініціативність, невпевненість жінки. Вона прагне не виділятися, але це заважає під час проходження співбесіди; досить серйозно переживає за свій статус, тому часто проявляє дратівливість, впертість, різкість. Психокорекційна робота з жінкою була спрямована на відновлення функцій сім'ї, формування потреби в самореалізації. Жінка визначилася, що хоче за допомогою служби зайнятості пройти перенавчання. Відповідно до того, що у неї проявилася нестійка спрямованість, низька мотивація до успіху — в групі їй було доручено керувати веденням щоденника, в якому фіксувались негативні думки, що заважають працевлаштуванню, та їх подальший аналіз. Варто зазначити, що на тренінгових заняттях вона проявляла ініціативу, активність; відчувала задоволення, коли отримувала позитивну підтримку.

Отже, процесі психокорекційної програми високу ефективність має як групова, так і індивідуальна робота, що передбачає переструктурування внутрішніх позицій, цінностей та знаходження нових смислів та стимулів пошуку роботи.

Проведене дослідження не вичерпує повною мірою всіх аспектів означеної проблеми. Перспективи подальшого дослідження вбачаємо у розробці питань психогієни безробітної особистості на різних вікових етапах, корекції та профілактики психоемоційних зрушень у результаті перебування в ситуації тривалого пошуку роботи, вивчення наслідків тривалого вимушеного безробіття на особистість за статевою ознакою.

### Література

1. Ронин Р. Своя разведка: способы вербовки агенты, методы проникновения в психику, форсированное воздействие на личность, технические средства скрытого наблюдения и съема информации: практическое пособие / Р. Ронин. — Палек, 1998. — 207 с.
2. Технологія тренінгу: психологічний інструментарій / упоряд. : О. Главник, Г. Бевз / за заг. ред. С. Максименка. — К. : Главник, 2005. — 112 с.
3. Шепелева Л.Н. Программы социально-психологических тренингов / Людмила Николаевна Шепелева. — СПб. : Питер, 2007. — 160 с.

## МЕТОДИКА АНАЛІЗУ ЗУМОВЛЕНОСТІ ЖИТТЄВОГО ШЛЯХУ ОСОБИСТОСТІ

Скуловатова О.В., кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри психології КНТЕУ

Стаття розкриває суть та основні методологічні основи авторської методики індивідуальної психокорекційної роботи з клієнтом «Карта аналізу зумовленості життєвого шляху особистості». Вона є практичним втіленням результатів дослідження, яке тривало протягом шести років. Посиланням до за-

стосування цієї методики є проблеми екзистенційно-життєтворчого характеру: самоусвідомлення людини, усвідомлення закономірності життєвих подій, пошук логіки та сенсу буття, переоцінка цінностей, рефлексія життєвого шляху, переживання вікових криз та побудова оптимальних життєвих стратегій.