

ISSN 2072-4772

**Інститут психології імені Г.С.Костюка
НАПН України**



АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЇ

**Збірник наукових праць Інституту психології
імені Г.С.Костюка НАПН України**

**Том IX
ЗАГАЛЬНА ПСИХОЛОГІЯ.
ІСТОРИЧНА ПСИХОЛОГІЯ.
ЕТНІЧНА ПСИХОЛОГІЯ**

Випуск 8

Київ - 2016

ISSN 2072-4772

Інститут психології імені Г.С.Костюка НАПН України

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЇ:

**Збірник наукових праць Інституту психології
імені Г.С. Костюка НАПН України**

Том IX

**Загальна психологія. Історична психологія. Етнічна психологія
Випуск 8**

Київ – 2016

УДК 159.9537.015.3 + [159.9.015+159.92]

ББК 88.3 + 88.58

А 43

Рекомендовано до друку рішенням вченої ради Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (Протокол № 4 від 25.04.2016)
Свідчення про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації серія КВ № 17847-6693ПР від 10.06.2011

Збірник внесено до Переліку наукових фахових видань України в галузі психологічних наук (Наказ МОН України № 1021 від 7.10.2015 р.)

Головний редактор

Максименко С.Д., дійсний член НАПН України, доктор психол. наук, професор.

Заступник головного редактора

Чепелева Н.В., дійсний член НАПН України, доктор психол. наук, професор

Відповідальні секретарі

Слободянин Н.В., канд. психол. наук, ст.н.с. (друкована версія), **Вернік О.Л.**, канд. психол. наук, ст.н.с. (електронна версія).

Редакційна колегія:

Маляко В.О., дійсний член НАПН України, доктор психол. наук, професор; **Балл Г.О.**, член-кореспондент НАПН України, доктор психол. наук, професор; **Карамушка Л.М.**, член-кореспондент НАПН України, доктор психол. наук, професор; **Смульсон М.Л.**, член-кореспондент НАПН України, доктор психол. наук, професор; **Кожун О.М.**, доктор психол. наук, професор; **Максимова Н.Ю.**, доктор психол. наук, професор; **Москаленко В.В.**, доктор філос. наук, професор; **Шроменко Т.О.**, доктор психол. наук, професор; **Швалб Ю.М.**, доктор психол. наук, професор; **Музика О.Л.**, канд. психол. наук, професор; **Кісарчук З.Г.**, канд. психол. наук, ст.н.с.; **Терещук А.Д.**, канд. психол. наук, ст.н.с.

Члени міжнародної редакційної колегії:

Антон Фабіан, професор, доктор габілітований, завідувач кафедри соціальної роботи, Університет Павла Йозефа Шафарика в Кошицях (Словаччина); **Мирек Паллох**, професор надзвичайний, доктор габілітований гуманітарних наук, завідувач кафедри соціальної педагогіки в Інституті педагогіки Жешівського університету (Польща); **Євген Глива**, професор, доктор філософських наук з психології, іноземний член НАПН України, (Австралія); **Роман Трач**, професор, доктор філософських наук, іноземний член НАПН України (США); **Альфред Прітти**, професор, доктор з психології та педагогіки, ректор університету ім. Зігмунда Фрейда (Австрія).

Редакційна рада тому:

Кружєва Т.В. (відповідальний редактор тому), канд. психол. наук, доцент; **Клименко В.В.**, доктор психол. наук, професор; **Корнійка О.М.** доктор психол. наук, ст.н.с.; **Малхазов О.Р.** доктор психол. наук, професор; **Завадська Т.В.** канд. біол. наук, ст.н.с.; **Савченко Т.Л.** (відповідальний секретар тому).

А 43 Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – Київ; Ніжин : ПП Лисенко, 2016. – Том IX. – Загальна психологія. Історична психологія. Етнічна психологія. – Вип. 8. – 584 с. ISBN 978-617-640-211-4

У збірнику висвітлюються актуальні теоретико-методологічні та прикладні проблеми загальної, етнічної та історичної психології. Збірник адресований викладачам психології вищих навчальних закладів, науковцям-психологам та педагогам, аспірантам та студентам відповідного профілю, а також всім, хто цікавиться сучасним станом психологічної науки.

ISSN 2072-4772

ISBN 978-617-640-211-4

ББК 88.3 + 88.58

© Інститут психології імені Г.С. Костюка
НАПН України, 2016

ЗМІСТ

Андросович К.А. Феномен соціальної адаптації як предмет наукового аналізу.....	6
Антоненко О.Ю. Індивідуальні особливості зорового сприймання особистості.....	14
Бабак С.В. Роль середовища в розвитку особистості.....	22
Барчі Б.В. Соціально-психологічний супровід: зміст та структура.....	33
Білоконь І. В. Засади гуманістичної парадигми ціннісно-сміслової сфери у вітчизняній психології.....	43
Бондар К.В. Дослідження референтів способу життя молодшої жінки.....	52
Бондаренко Я.І., Кубриченко Т.В. Особливості самоставлення самотніх осіб зрілого віку різної статі.....	64
Бриндіков Ю.Л. Шляхи подолання посттравматичного стресового розладу у військовослужбовців: соціально-психологічні аспекти.....	72
Бугайова Н.М. Особливості розвитку суїцидальної поведінки у періоди вікових криз.....	83
Васильченко О. М. Ресурсне забезпечення протидії емоційному вигорянню у фахівців соціономічних професій.....	96
Вальо Л.І. Характеристика критеріального апарату адаптивності педагогів до професійної діяльності на етапі її завершення.....	104
Волобуєв В.В. Особливості динаміки змін особистісних характеристик постраждалих унаслідок техногенних аварій і катастроф з неспсихотичними психічними розладами у віддаленому періоді після проведення диференційованої психотерапії.....	113
Гейко Є.В. Формування цілісності особистості: психотерапевтичний аспект...	120
Гуцол С.Ю. Міфологічні аспекти наративних практик самопроєктування особистості	131
Данилюк І.В., Курапов А.О. Особливості взаємозв'язку психологічних характеристик та вибору стратегії акультурації в юнацькому віці.....	138
Джоган В.М. Теоретичні засади дослідження проблеми діалогу.....	148
Дідух М.Л. Особистісні чинники етнічної індивідуалізації.....	157
Дубчак Г.М. Динаміка стресостійкості студентів в період навчання у ВУЗі... ..	165
Євдокимова Н.О., Дроботун О.С. Рефлеппрактикум як засіб формування професійної самоідентичності студентів педагогічних спеціальностей.....	172
Свченко І.М. Аналіз проблеми особистісної суверенності.....	185
Железнякова Ю.В. Впровадження програми психологічної корекції суб'єктивного почуття самотності як чинника адиктивної поведінки молодших підлітків та доведення її ефективності.....	192
Зеленська З.П. Особливості розвитку комунікативних умінь учнів середньої школи.....	201

4. Дружилов С.А. «Загрязненность» информационной среды и проблемы психологического здоровья личности / С.А. Дружилов // Современные наукоёмкие технологии. – 2013. – №4. – С. 89-92.

5. Хрисанфова Е.Н. Антропология / Е.Н. Хрисанфова, И.В. Перевозчиков. – М. : Изд-во МГУ, 1999. – 400 с.

References transliterated

1. Babak, S.V. Deiaki osoblyvosti seredovyssha, shecho vplyvaiut na formuvannia osobystosti v suchasnykh umovakh / S.V. Babak // Formuvannia natsionalnykh i zahalnoľudskykh tsinnosti u studentiv medychnykh i farmatsevychnykh vyshchykh navchalnykh zakladiv: materialy XIII mizhnarodnoi naukovoї konferentsii (21 bereznia 2013). – Kyiv, 2013. – S. 10-12.

2. Berdyshev G.D. Akvabiotika – nauka o roli vody v zhiznennykh processah / G.D. Berdyshev, I.N. Varnavskij, V.D. Prilipenko // Informoenerhetyka III-ho tysiacholittia: sotsioloho-synerhetychni ta medychno-ekolohichni pidkhody. – Kyiv – Kryvyi Rih: ZAT “ZTNVF “Kolo”, 2003. – S. 22-28.

3. Vjalov I. Jevoljucija raznyh ras i geopsiologija... [Elektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: http://www.liveinternet.ru/community/lj_allmomente/post362784577/

4. Druzhilov S.A. «Zagryaznennost'» informacionnoj sredy i problemy psihologicheskogo zdorov'ya lichnosti / S.A. Druzhilov // Sovremennye naukoymkie tekhnologii. – 2013. – №4. – S. 89-92.

5. Hrisanfova E.N. Antorologija / E.N. Hrisanfova, I.V. Perevozchikov. – М. : Izd-vo MGU, 1999. – 400 s.

Бабак С.В. Роль среды в развитии личности.

Неокортекс коры полушарий большого мозга закладывается ранее старой и древней коры, но развивается только в условиях природной и социальной сред, что лежит в основе специфики развития психики человека. Каждая популяция людей имеет конкретную совокупность факторов среды, поэтому они различны в плане сознания, культуры, традиций, морфологии тела. Город – особая часть ноосферы, со своей спецификой влияния на человека. Мегаинформационное пространство, охватывающее и объединяющее все человечество, вносит очень значительные коррективы в скорость и темпы как пассивного, так и активного усвоения опыта человечества новыми поколениями людей.

Ключевые слова: неокортекс, среда, пассивная и активная адаптация, информационное пространство, развитие личности.

Babak S.V. The environment role in personality development.

Humans are developing in a certain environment during all the time of its existence on Earth. The environment puts an imprint on the populations of people and makes them different. And this has a strong impact on the processes of adaptation and evolution – both the physical body and the human psyche. The environment might put the humankind in a strict conditions, thus completely determine the direction of human development. It mainly concerns to the conditions in climate zones such as: arctic, subarctic, equatorial and sub-equatorial. Therein had been prevailing passive adaptation that didn't help much

in the development of human consciousness. For a long time the population of people who had been living in the continental climate zone have become an active adaptation lifestyle – both physical and psychic. This has stimulated: the neocortex development of the cerebrum (lat. telencephalon); the formation of new neuronal connections and neural ensembles; and in accordance with this, development of the higher psychic human activity. Since its own birth, each person has to become social by learning, using the benefits of the experience of previous generations (passive method) and accumulates its own experience (active method). New generation acquire their very little experience in strictly determine natural environments and ethnic groups didn't evolve (sometimes even degrade). The accumulation processes of a new experience in ethnic groups are leading to the rapid development in the human modified environment. The appearance of megainformation space has given an opportunity of fast unification and transferring the experience not only to the certain groups of people, but also to most humankind. However, exist risks that are related: to the transition of people into passive consumption of their experience (things) that they acquired or to change the direction of human community. Because, a condition of human progress is the development, according to the laws of the world.

Keywords: *neocortex, environment, passive and active adaptation, information space, evolution of consciousness*

УДК: 159

Б.В. Барчі

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД: ЗМІСТ ТА СТРУКТУРА

Відомості про автора: Барчі Беата Василівна – кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри англійської філології та методики викладання іноземних мов Мукачівського державного університету, м. Мукачеве, Україна.

У статті розкрито поняття «супровід», що передбачає врахування й розвиток особистісного потенціалу, забезпечення соціальної адаптації та конструктивної взаємодії із суб'єктами взаємодії. Визначено роль і місце соціально-психологічного супроводу як засобу впливу на особистість безробітного. Розкрито зміст і структуру, презентовано тренінгову програму активізації поведінки безробітних на ринку праці, зміст якої складає психологічне діагностування, професійне інформування, психологічне консультування, психотерапію, психотренінг.

Ключові слова: *безробітні, соціально-психологічний супровід, вибір професії, тренінгова програма.*

Постановка проблеми. Безробіття є одним із негативних наслідків соціально-економічних і політичних сфер суспільства. У дослідженнях П. Васютинського, Л. Карамушки, Н. Коломинського, Г. Князевої, Г. Ложкіна, П. Миколайського, В. Москаленко, В. Москалець, Г. Осадчої, М. Пірен та

інших учених вказано на негативні наслідки безробіття: громадські й політичні безлади, посилення соціальної напруги й соціальної диференціації, зниження рівня соціальної мобільності, соціальна нестабільність, погіршення внутрішньосімейних стосунків, зростання кількості самогубств, психічних захворювань і психосоматичних розладів, смертності загалом. Остатнє зумовлює зумовлює зміну особистісних характеристик (Н. Глуханюк, В. Гребенников, Г. Колобкова, А. Печеркіна й ін.) та вимушену деформацію стилю життя людини (А. Осницький, Т. Чуйкова й ін.), спричинює порушення відчуття часу, втрату сенсу життя (Ф. Ісмаїлова, Л. Макалкіна, О. Мандрикова, К. Міллотіна, В. Франкл й ін.). Тривала професійна бездіяльність призводить до зміни способу життя, стосунків з найближчим оточенням (М. Дмитрієва, А. Журавльова, І. Задорожня, І. Кучеренко, Ю. Нехаєва, О. Шорохова та ін.). Для аналізу ситуації вибору професії важливо зрозуміти, як об'єктивні передумови її вибору трансформуються в особистісно значущі й активні спонукання, що спрямовують професійну діяльність. Людина не лише реагує на конкретні умови, об'єктивні обставини, імпульси середовища та суспільства, а й співвідносить їх із своїм індивідуальним життєвим досвідом. Саме мотив пов'язує ситуацію вибору і досвіду особистості, впливає на її систему ціннісних орієнтацій, установок та інтересів [5]. Ураховуючи особливості мотивації безробітних до повторного вибору професії, нами розроблено програму соціально-психологічного їх супроводу.

Мета програми – сприяти оптимізації працевлаштування клієнтів центру зайнятості.

У психологічних дослідженнях поняття «супровід» розглядається як дія за значенням супроводжувати, тобто у супроводі когось, чимось товаристві: під охороною, а ще вказується, що супровід – це те, що супроводить якусь дію, явище, охороняє когось [3].

У соціальній психології супровід витлумачується як процес, як метод або система діяльності психолога. Якщо говорити про супровід як процес, то маються на увазі послідовні дії психолога для створення сприятливих умов, у яких має навчатися та розвиватися особистість [3; 8; 9].

Розглядаючи супровід як метод, вказується на практичне втілення дій психолога. Сприйняття супроводу як системи потребує комплексного підходу спеціалістів різних галузей, які разом намагаються супроводжувати особистість в її розвитку та навчанні [2].

У контексті нашого дослідження соціально-психологічний супровід розглядається як рух разом з особистістю, поруч з нею, своєчасну вказівку можливих шляхів і засобів [3. с.252]. Останні залежать від освітніх технологій, які застосовуються в тому чи іншому соціальному середовищі, загальних принципів функціонування, соціально-психологічного клімату тощо. Саме тому, на наш погляд, слід говорити про соціально-психологічний супровід, який передбачає не тільки врахування та розвиток особистісного потенціалу, а й забезпечення соціальної адаптації до нового середовища та конструктивної взаємодії з усіма його суб'єктами.

Мета статті: розробити тренінгову програму активізації поведінки безробітних з метою її активізації під час вибору повторної професії та

адаптації до нових соціальних умов.

Виклад результатів досліджень. Відповідно до зазначеної вище мети та окреслення сутності соціально-психологічного супроводу розроблена нами програма передбачає:

- психологічну діагностику (у ході якої з'ясовуються: очікування від роботи, самооцінка особистості, задоволеність власним функціонуванням у різних сферах життя; здійснюється з метою подальшого інформування клієнта про наявні вакансії, що найбільш відповідають його очікуванням, або спрямування його на консультування чи психотерапію);

- професійне інформування (у ході якого надають: інформацію про наявні у регіоні вакансії з детальною характеристикою організаційних особливостей місця роботи; рекомендації наявних місць роботи безробітним із врахуванням гендерних, вікових особливостей та типу мотивації; інформацію про можливості здобуття нової кваліфікації чи її підвищення);

- психологічне консультування (може здійснюватись як у груповій, так і індивідуальній формі; його метою в залежності від особливостей клієнтів може бути: формулювання висновків з попереднього професійного досвіду та визначення орієнтирів у пошуку місця роботи на найближчу часову перспективу; формування орієнтації не лише на близьку, а й віддалену часову перспективу; формування готовності затратити зусилля для отримання бажаного результату у професійній діяльності; формування готовності адаптуватись до змін у змісті трудової діяльності, до новизни у роботі; розвиток вміння свідомо ставити цілі, визначати пріоритети у виборі місця роботи (важливе для жінок); формування готовності до здобуття нової освіти чи підвищення кваліфікації);

- психотерапію (теж може здійснюватись як у груповій, так і індивідуальній формі; метою може бути: вирішення внутрішніх конфліктів, особистісних проблем, підвищення самооцінки, формування позитивного самоставлення);

- психотренінг (може застосовуватись для психологічної підтримки безробітних, для навчання технік ефективного спілкування, технік попередження виникнення та виходу із конфліктних ситуацій, технік самопрезентації, стратегії пошуку роботи, вміння будувати конструктивні стосунки із керівництвом та колегами, для активізації поведінки на ринку праці).

Здійснювати соціально-психологічний супровід безробітного повинен професійний психолог, одночасно з іншими фахівцями зазначеної структури (в плані надання інформації про наявні у регіоні вакансії, їх детальний опис, висвітлення інформації про успішний досвід центру щодо працевлаштування його попередніх клієнтів).

Методи психодіагностики, професійного інформування, техніки психологічного консультування, психотерапії та психотренінгу для реалізації описаних вище завдань можуть бути досить різноманітними (вони достатньо широко описані у сучасній психологічній літературі) та залежать від професійних вподобань самого психолога.

Розроблено й презентовано тренінгову програму активізації поведінки безробітних на ринку праці „Психологічна підтримка „професійного” безробітного” (ПППБ), що передбачає врахування позитивного досвіду

психологів А. Чернявської, Л. Мітіної, Н. Самоукіної та ін.

Зміст програми розраховано на три дні по 7 годин кожний. Впродовж одного дня опрацьовується три тематичні модулі. Тематичний модуль триває 120 хв., перерва між ними – 20 хвилин.

Структура тематичного модуля:

- а) вступ до теми, теоретична інформація, її обговорення;
- б) вправа-льодолам (розігрівальна);
- в) тематична вправа;
- г) рефлексія, обговорення результатів вправи, її зв'язку із професійною діяльністю;
- е) зворотний зв'язок.

Програма психологічного тренінгу містить наступні структурні блоки, які проводяться впродовж одного тренінгового дня.

1. Перший день тренінгу – ознайомчий, в ході якого реалізується *мотиваційний блок*, призначений для фасилітації соціогенних потреб, зокрема, зміни соціального статусу безробітного, стимулювання мотивів особистісно-професійного зростання.

Тематичні модулі:

А) Знайомство. Мета – встановлення психологічного контакту у групі, створення атмосфери довіри та саморозкриття у групі. Ознайомлення із правилами і основними засадами тренінгової роботи.

Даний тематичний модуль фактично є розігрівальним, він спрямований на зменшення психічного захисту учасників, створення атмосфери довіри, стимуляцію до саморозкриття під час тренінгової роботи, знаття соціально-психологічних бар'єрів у спілкуванні.

Спочатку тренером розкриваються загальні принципи, обговорюються та пропонуються правила тренінгу: щирості, активності (правило „лавочки”), правило „стоп”, правило „тут і тепер”, правило персоналізації висловлювань та відповідальності тощо. У ході обговорення правила можуть бути змінені або доповнені.

Для досягнення цілей тематичного модуля можуть використовуватися традиційні вправи-льодолами: „Моє ім'я”, „Привітання”, „Мені подобається в тобі...” та інші розважальні вправи. Наприклад, для виконання вправи „Нерозказана казка” обирається один-два бажаних гравці, яким тренер повідомляє, що група загадає відому їм казку, сюжет якої необхідно буде якомога детальніше відновити за допомогою виключно закритих запитань. Під час підготовки, тренер потайки повідомляє іншим учасникам, що вони повинні уважно слухати останню літеру у питаннях гравців: якщо вона голосна, то хором відповідати „Так!”, а якщо приголосна – то „Ні!”. Виявляється, що гравці самостійно створюють і структурують казку, це створює атмосферу гумору та взаємного прийняття. Далі відбувається обговорення вправи.

Б) Професія. Мета – ознайомлення учасників із переліком професій. Структурування уявлень про кар'єру та її роль у житті, пошук кар'єрних перспектив. Мотивування учасників на побудову кар'єрних планів.

Для реалізації цілей тематичного модулю запропоновано вправи:

„Покликання”, „Мінус-плюс”, „Один день із мого життя”, „Пошук вигоди”.

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

Вправа „Один день з життя”. Мета – усвідомлення учасниками спільного (спікового) і специфічного у конкретній професії, корекція нереалістичних домагань. Для проведення вправи групою обирається конкретна професія. Завдання – скласти розповідь про один робочий день працівника, використовуючи тільки іменники. Розповідь складається по колу, за принципом „снігового клубка”, кожен учасник додає один іменник, повторюючи усі, сказані попередніми учасниками. Відбувається обговорення щодо операційного змісту професії, її схожості / відмінності з іншими, правдивості розповіді. Аналогічно будується розповідь за темою „Сон з життя...” з подальшим обговоренням бажаного, але нереального у професійній діяльності.

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

Тематичний модуль передбачає психодіагностичну роботу за допомогою методики „Хто я?” Т. Куна. Тренером надається загальна інформація про соціальні ролі людини та інтерпретація вказаної методики. У ході дискусії виділяються характеристики ролі „безробітний”, будується груповий портрет безробітного. Доцільно також обговорити бажані шляхи корекції цієї ролі, використовуючи такі вправи, як-от: „Добре-погано”, „Ролі”, „Портрет професіонала”, „Рекламний проект”, „Криве дзеркало”. Наведемо окремі з них:

Вправа „Добре – погано”. Мета – розширення уявлень учасників про роль безробітного. Використовується м’яч. Тренер кидас його учаснику зі словами „Добре бути безробітним, тому що...”. Учасник ловить м’яч, формулюючи позитивний аспект безробіття, наприклад „... тому, що є багато вільного часу”, і кидас його наступному учаснику зі словами „Але погано, тому що...”. Наступний учасник ловить м’яч, обов’язково погоджуючись, і формулюючи наступний контраргумент. Далі – по колу. У підсумку підраховується кількість позитивних аспектів безробіття, тому що шарава припиняється з їх вичерпанням. Відбувається обговорення позитивних та негативних аспектів безробіття та ролі безробітного.

Вправа „Роль” запропонована для рефлексії безробітними ролей, які вони виконують у житті, розширення рольового репертуару. Тренер пропонує учасникам пригадати всі ролі, які вони грають у житті, та записати або намалювати їх на папері. Потім усі по черзі називають записані ролі та показують одну роль за бажанням. Повторюватись у зображенні ролі не можна. Після завершення презентації ролей відбувається обговорення.

Пригадують, скільки ролей вдалось пригадати? Які позитивні та негативні сторони виділених ролей? Які з них подобаються менше чи більше?

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

Тематичні модулі:

А) Робота – як шукати? Мета – усвідомлення учасниками особистісних ресурсів та їх співвіднесення із наявними професійними планами. Корекція професійних домагань. Ознайомлення учасників із чинниками працевлаштування. Складання резюме.

У межах цього тематичного модулю обговорюється ситуація на ринку праці, формулюються та коригуються цілі учасників у пошуку роботи, обговорюються можливі шляхи та стратегії пошуку роботи. Результатом модулю мають стати грамотно складені конкурентоспроможні резюме учасників. Запропоновано вправи: „Інтерв'ю-презентація”, „Погляд на себе”, „Оголошення”, „Най-най”, „Суд над безробітним”, спрямовані на усвідомлення власних особистісних ресурсів та співвіднесення їх з вимогами професії. Наприклад вправа „Оголошення” пропонується як підготовча для складання резюме. Учасникам роздають бланки, у яких – 500 клітинок. У кожній клітинці можна було написати лише одну літеру. Завдання – скласти найбільш привабливе оголошення щодо працевлаштування, висвітливши власні здібності найбільш привабливим чином. Далі відбувається голосування та обговорення того, які якості є привабливими для працедавця.

Вправа „Най-най” була спрямована на корекцію нереалістично високих професійних домагань, а також для виявлення соціальних стереотипів щодо найбільш звичних професій. Тренер називає характеристики, починаючи зі слів „Най-най”, наприклад, „Най-найпрестижніша професія – це...”, учасники мають закінчити фразу. Пропонуються також парадоксальні характеристики, наприклад, „Най-найчервоніше професія – це...”, чи „Най-найволохатіша професія – це...”. У ході обговорення учасники доходять висновку про неможливість виділення найкращої професії, розширюють уявлення про бажані професії.

Б) Робота – як працювати? Мета – формування адекватної професійної та особистісної самооцінки та реального образу „Я”, адекватного ставлення до значущих інших, самооцінка життєвих і професійних стратегій.

Вправи даного тематичного модулю спрямовані на корекцію самоставлення учасників та їх ставлень до інших людей, формування адекватної самооцінки та усвідомлення власних стратегій.

Пропонуються вправи: „Стілець”, „Групове дзеркало”, „Милостиня”, „Конференція” та ділові ігри „Спляче місто”, „Кадрове питання”.

Серед психотренінгових вправ, які розкривають стратегії поведінки учасників слід зазначити вправу „Стілець”. Обирається один гравець, якого виводять з кімнати, а далі зав'язують очі і дають завдання знайти у кімнаті

стілець і сітки на нього. Стілець розташовують довільно, але на нього сідає інший учасник. Коли гравець навпацки знаходить стілець, у нього є безліч варіантів поведінки: попросити іншого учасника встати, скинути його силою, шмикнути стілець тощо. Обговорюється стратегія поведінки гравця, те, як вона співвідноситься з причиною його звільнення з попереднього місця роботи? Яка вона – домінантна чи афіліативна? Чоловіча чи жіноча? Обдуманна чи імпульсивна? Змінилася б, якщо на стільці сиділа особа протилежної статі чи дитина? Які наслідки має ця стратегія у житті?

Метою виконання вправи „Милостиня” також є розширення репертуару поведінки безробітних, рефлексія ставлення до себе та оточуючих, корекція самооцінки. Тренер на початку дня дає учасникам групи певну суму франкових грошей. Для виконання вправи обираються гравці (3-4 учасники), яким необхідно будь-яким чином витягти в інших учасників якомога більшу суму грошей. Перемагає той, хто „напросить” найбільшу суму. У ході обговорення з'ясується, яка стратегія виявилась найбільш вдалою і чому? Які стратегії взаємодії виявились неефективними? Чи важко гравцям було просити і чому саме?

Вправа „Конференція” виконується під час перерви, і спрямована на репетицію поведінки учасників у безпечних умовах, з'ясування стратегій поведінки в емоційно напружених ситуаціях. Інструкція групі: „Ви – учасники міжнародної конференції з проблем безробіття. Ви успішно зробили свої доповіді і тепер відпочиваєте під час перерви”. Далі тренер обирає трьох гравців, яких виводить за межі кімнати, і дає інструкцію: „ви залишилися на конференцію і повинні приєднатись до кола спілкування у кімнаті будь-яким чином”. Тих учасників, які залишилися у приміщенні, він ділить на три групи спілкування, і дає їм різні інструкції: першій – приймати гравця як близького товариша, другій – не приймати гравця, порувати його, а третій – ставитись до гравця об'єктивно. За командою тренера троє гравців заходять і намагаються приєднатись до груп спілкування. Через 4-5 хвилин тренер дає гравцям команду змінити групу, а потім – ще раз. Таким чином, кожний гравець буде спілкуватись у різних умовах: сприятливих, несприятливих, невизначених. У підсумку обговорюються стратегії, які використовували групи для виконання інструкції тренера. Як саме вони не приймали гравця? Як приймали? Які методи використовували гравці, щоб приєднатись до колективу? Які з них виявились дієвими чи навпаки? Як це пов'язано із їх попереднім досвідом роботи? З причинами зміни роботи чи звільнення?

В) Конфлікт – хто винуватий? Мета – розширення інтерпретаційного репертуару безробітних, формування адекватного самоставлення, прийняття відповідальності за власні життєві вибори.

Тренер надає теоретичну інформацію щодо природи та видів конфліктів, методів безконфліктного спілкування.

Для реалізації мети тематичного модулю використовуються конфліктні гри: „Електричка”, „Портгез” та констатувальна гра „Спадщина падишаха”, які дозволяють змодельовати міжособистісні конфлікти у групі та дослідити особливості поведінки учасників у них.

Наприклад, вправа „Електричка”. Тренер виводить гравців (4-5 учасників) за межі кімнати, і дає інструкцію: „Ви зараз по одному будете заходити до вагону електрички і будете вирішувати конфліктне питання”. У приміщенні розставляються два стільці. На одному сидить учасник, на іншому лежить його сумка. Поряд зі стільцями стоїть жінка, яка грає роль вагітної. Тренер дає учасникам інструкції. Жінці – що вона не хоче сідати, а чоловіку – що він зайняв місце для своєї бабусі, яка зайде на наступній зупинці. Коли гравці заходять „до вагону”, відбувається конфліктна взаємодія, вони як правило намагаються „встановити справедливість”, і звільнити місце для вагітної жінки. У ході обговорення розбираються стратегії конфліктної поведінки учасників, їх типовість у буденному житті, зв'язок із причинами зміни місця роботи учасників.

Гра „Спадщина падишаха” має за мету навчити учасників використовувати техніки і методи безконфліктного спілкування. Тренер зачитує інструкцію: „Жив-був падишах, у нього була дружина. І ось трапилось так, що він збирався на війну, і залишив такий наказ: якщо він не повернеться з війни, і дружина народить, то поділити спадщину таким чином: якщо народиться хлопчик – 2/3 йому, а 1/3 – дружині, якщо народиться дівчинка – то 2/3 дружині, а 1/3 – їй. Падишах не повернувся з війни, а дружина народила і хлопчика, і дівчинку. Що робити зі спадщиною?”

Тренер ділить групу на три підгрупи, які виконують ролі дружини, хлопчика та дівчинки. Кожній підгрупі пропонується таким чином розгумачити наказ падишаха, щоб якомога більше грошей дісталось їх ролі. Таким чином у групі створюється конфліктна ситуація, яка іноді буває дуже гострою. Тренер пропонує обговорення між підгрупами здійснювати шляхом „накопичення згоди” (сократівського діалогу). Надалі аналізуються і обговорюються особливості конфліктної поведінки учасників гри.

3. Третій день тренінгу присвячений проведенню *поведінкового блоку* тренінгової програми. У його межах відбувається відпрацювання тезаурусу поведінкових реакцій, які забезпечують ефективну взаємодію особистості, яка втратила роботу, із самою собою, навколишнім середовищем та оточуючими. Реалізація програми тренінгу здійснюється за такими модулями:

Цілепокладання. Мета – формування у учасників спостережливості та гнучкості поведінки, вміння ставити реальні і досяжні цілі, активізувати зусилля і переходити до стану мобілізованості та активності. Доцільним є застосування таких вправ: „Контраргументи”, „Моя самооцінка”, „Дар переконання”, „Слалом”, „Техніки емоційної саморегуляції”. Наведемо окремі з них. Для прикладу: „Дар переконання” – спрямована на відпрацювання навичок впевненої поведінки, опрацювання маркерів нещирості та протидії маніпуляції у спілкуванні. У групі обираються троє гравців. Тренер дає кожному коробочку (наприклад, сірникову), в одній з яких лежить фішка. Гравцям необхідно будь-яким чином переконати аудиторію, що фішка перебуває саме у їхній коробочці, але відкривати її заборонено. Після вправи відбувається аналіз поведінки усіх трьох гравців, група голосує та обирає переможця. У ході обговорення аналізують впевнену та невпевнену поведінку, виділяють маркери нещирості,

Юршик наукових праць Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПНУ

демонструють маніпулятивні стратегії, якими користувались гравці, обговорюють способи протидії психологічному впливу.

Відісняючи процедуру зворотного зв'язку (рефлексію) учасники відміняються враженням від роботи, своїми поглядами на власні адаптаційні можливості, своє самопочуття (впевнене, чи ні), результат пошуку власних адаптаційних ресурсів, техніки емоційної регуляції.

Професійне спілкування. Мета – ознайомлення учасників із техніками та способами спілкування, його бар'єрами, формування навичок впевненої, асертивної поведінки під час співбесіди з роботодавцем. Проведення цього модулю супроводжується наданням значного обсягу теоретичної інформації щодо особливостей спілкування: його вербальних та невербальних засобів; технік самопрезентації; психологічних аспектів телефонних переговорів та речових співбесід тощо. Врахування наведеного вище можливо за умов отримання відповідних рекомендацій:

- цільова група застосування – безробітні;
- методи, які варто включати до тренінгу: психогімнастика, ділові ігри, психодрама, опитування, групові дискусії та ін.;
- для проведення тренінгу необхідний спеціально обладнаний кабінет, з хорошим освітленням, комфортною температурою повітря, достатнім простором для роботи, максимально зручними умовами для учасників;
- під час праці групи слід робити максимально наочною, зберігаючи матеріали (наприклад, фліпи) протягом усього часу тренінгу;
- для тренінгу необхідне обладнання: настінна дошка або фліп-чарт чи інтерактивна дошка, аудіо-, відеоапаратура, зручні стільці, планшети для писарю, канцелярське приладдя;
- доцільна тривалість тренінгу – три дні, по сім годин кожний;
- кількість учасників групи – 12–16, що забезпечить активність учасників та ефективність групових процесів;
- слід урахувати особливості персонального складу тренінгової групи. Безробітні – дуже специфічна категорія учасників. Вони здебільшого не знайомі один з одним, і не мають достатньої активності та мотивації для міжособистісної взаємодії. Тому необхідно достатньо часу приділити знайомству і „розігріву” групи. Часто виникає атмосфера недовіри самому методу тренінгової роботи, скептичність учасників щодо його доцільності. Слід використовувати вправи, які допомагають зацікавити учасників, створювати для них парадоксальні ситуації. Крім того, доцільно докладно розповісти учасникам про методи майбутньої роботи, навести приклади вже проведених тренінгів, використати фото- та відеоматеріали;
- оптимальний формат проведення тренінгу – два тренери, які рівною мірою володіють методикою їх проведення;
- основна заборона до поведінки тренера – не оцінювати учасників з позиції правильності їх поведінки та способу життя, досягнень і статусу, а також не порівнювати їх між собою. Надмірна домінантність тренера викликає дві протилежні реакції групи: залежність (пасивність учасників) та агресію (протидію тренеру). Часто ці реакції змінюють одна одну.

Запропонований тренінг буде доцільним для осіб з піврічним терміном

безробіття. З таких результатів можна зробити наступні висновки:

1. тренінг „Психологічна підтримка „професійного” безробітного (ПППБ)”, сприяє активізації поведінки особистості на ринку праці;
2. для оптимізації працевлаштування безробітних важливо застосовувати цілісну програму їх психологічного супроводу у виборі професії та місця роботи.

Отже, реалізація тренінгової програми соціально-психологічної підтримки безробітних сприяє оптимізації їхньої мотиваційної сфери та створює резерв для покращення працевлаштування. **Перспективи подальшого дослідження** полягають у впровадженні цілісної системи соціально-психологічного супроводу безробітних, перевірки її ефективності, уточненні й доповненні змісту щодо безробітних різних вікових категорій.

Список використаних джерел

1. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники : учебное пособие / И. В. Вачков. – М. : Изд-во «Ось-89», 2000. – 224 с.
2. Джанерьян С. Т. Представление о себе как фактор выбора профессии / С. Т. Джанерьян. // Психологический вестник. – Вып. 4. – Ростов-на-Дону: Изд-во РГУ, 1999. – С.232–236.
3. Зеер Э.Ф. Кризисы профессионального становления личности / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк. // Психологический журнал. – 1997. – Т. 18. – № 6. – С. 35–45.
4. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности / А. П. Егоршина. – М.: ИНФРА, 2006. – 320 с.
5. Климов Е. А. Пути в профессионализм : психологический взгляд : учебное пособие для вузов / Е. А. Климов. – М. : Флинта, 2003. – 320 с.
6. Ковалев В. Н. Тренинг личностного роста (содержание и методика проведения) / В. Н. Ковалев, Д. В. Сингаевский // Тренинги, игры, психолого-педагогические ситуации. – Севастополь, 2003. – Вып. 1. – 52 с.
7. Психотерапевтическая энциклопедия [под ред. Б. Д. Карвасарского]. – СПб. : Питер. – 2000. – 1024 с.
8. Румянцева Т. В. Психологическое консультирование: диагностика отношений в паре: учебное пособие – СПб.: Речь, 2006. – 176 с.
9. Стишенок И. В. Тренинг уверенности в себе : развитие и реализация новых возможностей / И. В. Стишенок. – СПб. : Речь, 2006. – 240 с.
10. Тренинг профессиональной идентичности / [авт.-сост. Л. Б. Шнейдер]. – М. : Изд-во МПСИ, 2004. – 208 с.

References transliterated

1. Vachkov Y. V. Osnovy tekhnolohyy hruppovoho trenynha. Psyhotekhniky : uchebnoe posobyе / Y. V. Vachkov. – M. : Yzd-vo «Os'-89», 2000. – 224 s.
2. Dzhaner'yan S. T. Predstavlenye o sebe kak faktor vybora professyy / S. T. Dzhaner'yan. // Psykholohychesky vestnyk. – Vyp. 4. – Rostov-na-Donu: Yzd-vo RHU, 1999. – S.232–236.
3. Zeer É. F. Kryzysy professional'noho stanovlenyya lychnosty / É. F. Zeer, É. É. Symanyuk. // Psykholohychesky zhurnal. – 1997. – T.18. – № 6. – S.35–45.
4. Ehorshyn A. P. Motyvatsyya trudovoy deyatel'nosty / A. P. Ehorshyna. – M.: YNFRA, 2006. – 320 s.

Журнал наукових праць Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПНУ

1. Климов Е. А. Пути в профессионализм : психологический взгляд : учебное пособие для вузов / Е.А. Климов. – М. : Флинта, 2003. – 320 с.

2. Kovalev V.N. Trenynh lychnostnoho rosta (soderzhanye y metodyka privedenyya) / V.N. Kovalev, D.V. Synhaevskyy // Trenynhy, yhry, psykholohohobolohycheskyye sytuatsyy. – Sevastopol', 2003. – Vyp. 1. – 52 s.

3. / Psykhoterapevtycheskaya entsyklopedyya [pod red. B. D. Karvasarskoho]. – МПб : Pyter. 2000. – 1024 s.

4. Итумyantseva T.V. Psykholohycheskoe konsul'tyrovanye: dyahnostyka obshchenny v pare: uchebnoe posobyе – SPb.: Rech', 2006. – 176 s.

5. Nlyshenok Y.V. Trenynh uverenosty v sebe : razvytye y realizatsyya novyykh vozmozhnostey / Y.V. Styshenok. – SPb. : Rech', 2006. – 240 s.

6. Trenynh professional'noy ydentychnosty / [avt.-sost. L. B. Shneyder]. – М : Yzd-vo MPSY, 2004. – 208 s.

Сведения об авторе: Барчи Б.В. Социально-психологическое сопровождение: содержание и структура.

В статье раскрыто понятие «сопровождение», что предполагает учет и развитие личностного потенциала, обеспечение социальной адаптации и конструктивного взаимодействия с субъектами взаимодействия. Определены роль и место социально-психологического сопровождения как средства воздействия на личность безработного. Раскрыто содержание и структуру, представлено тренинговую программу активизации поведения безработных на рынке труда, которая включает психологическое диагностирование, профессиональное информирование, психологическое консультирование, психотерапию, психодиагностику. Ключевые слова: безработные, социально-психологическое сопровождение, выбор профессии, тренинговая программа.

Beata Burchi. Social and psychological support: the content and the structure.

Information about the author: Beata archi. Candidate of Psychological Sciences, senior lecturer on English Philology and methodology of teaching foreign languages at the Mukachevo State University, s. Mukachevo, Ukraine. The article deals with the concept of "support" that takes into consideration and development of personal potential, ensuring social adaptation and constructive interaction with the subjects of interaction. The role and place of social and psychological support has been defined in relation to influence the personality of the unemployed. The author has disclosed the content and the structure and presented the training program of activation the behavior of the unemployed in the labor market. This program includes psychological diagnosis, professional information, counseling, psychotherapy, psycho.

І.В. Білоконь

ЗАСАДИ ГУМАНІСТИЧНОЇ ПАРАДИГМИ ЦІННО-СМИСЛОВОЇ СФЕРИ У ВІТЧИЗНЯНІЙ ПСИХОЛОГІЇ

Щодо мого про автора: Білоконь Ігор Вікторович, кандидат психологічних наук, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України