

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Національний аерокосмічний університет ім. М.Є. Жуковського
«Харківський авіаційний інститут»

Гуманітарно–правовий факультет

Кафедра психології

Кваліфікаційна робота

(тип кваліфікаційної роботи)

Магістр

(освітня ступінь)

на тему «Професіографічні особливості синдрому вигорання у фахівців–
юристів»

ХАІ.704.7–96п 1/2.24О.053.10764302 КР

Виконав: здобувачка 6 курсу групи №7–96п1/2

Галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»
(код та найменування)

Спеціальність 053 «Психологія»
(код та найменування)

Освітня програма «Психологічне консультування
та психотерапія»
(найменування)

Яна ІХНЕНКО
(ім'я та прізвище)

Керівник: Євгенія ЯКУШЕВА
(ім'я та прізвище)

Рецензент: Анастасія БОЛЬШАКОВА
(ім'я та прізвище)

Харків – 2024

Міністерство освіти і науки України
Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського
«Харківський авіаційний інститут»

Факультет Гуманітарно–правовий факультет

Кафедра психології

Рівень вищої освіти другий магістерський

Галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»

(код і найменування)

Спеціальність 053 «Психологія»

(код і найменування)

Освітня програма «Психологічне консультування та психотерапія»

(найменування)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

Юрій ГУЛИЙ

(підпис)

(ім'я та прізвище)

«05» жовтня 2023 р.

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ

Іхненко Яна Володимирівна

(прізвище, ім'я та по батькові)

1. Тема кваліфікаційної роботи «Професіографічні особливості синдрому вигорання у фахівців–юристів»

керівник кваліфікаційної роботи Якушева Євгенія Михайлівна, кандидат психол. наук, доцент

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом Університету №2107–уч від «13» грудня 2023 року.

2. Термін подання здобувачем кваліфікаційної роботи «12» лютого 2024 р.

3. Вихідні дані до роботи дослідити професійні особливості синдрому вигорання юристів та розробити рекомендації щодо профілактики та корекції синдрому вигорання юристів.

4. Зміст пояснювальної записки (перелік завдань, які потрібно розв'язати) розкрити сутність та зміст поняття «синдром вигорання» в психології; здійснити психологічний аналіз трудової діяльності юриста; описати сучасні та зарубіжні підходи до вивчення професійних особливостей синдрому вигорання юристів; здійснити аналіз та інтерпретацію результатів дослідження; розробити рекомендації щодо профілактики та корекції синдрому вигорання юристів.

5. Перелік графічного матеріалу:

Рис. – 2

Табл. – 13

6. Консультанти розділів кваліфікаційної роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1	Якушева Є. М., кандидат психологічних наук, доцент каф.704	26.10.23	06.11.23
2	Якушева Є. М., кандидат психологічних наук, доцент каф.704	07.11.23	24.11.23
3	Якушева Є. М., кандидат психологічних наук, доцент каф.704	25.12.23	12.01.24

Нормоконтроль _____ Світлана КУЗЬМІНОВА «12» лютого 2024 р.
(підпис) (ім'я та прізвище)

7. Дата видачі завдання «05» жовтня 2023 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ п/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів кваліфікаційної роботи	Примітка
1.	Затвердження теми, мети та завдань роботи.	05.10.23–17.10.23	
2.	Складання плану роботи.	18.10.23–25.10.23	
3.	Аналіз літературних джерел. Написання першого розділу роботи.	26.10.23–06.11.23	
4.	Планування дослідження та підбір методик. Написання другого розділу роботи.	07.11.23–24.11.23	
5.	Проведення дослідження.	27.11.23–15.12.23	
6.	Статистична обробка отриманих даних.	18.12.23–22.12.23	
7.	Написання третього розділу роботи.	25.12.23–12.01.24	
8.	Написання загальних висновків по роботі та оформлення тексту роботи.	15.01.24–26.01.24	
9.	Передзахист.	30.01.2024	
10.	Внесення коректив до роботи.	02.02.24–07.02.24	
11.	Оформлення та підписання відповідної документації(висновок керівника, висновок кафедри, рецензія та довідка на предмет наявності порушень академічної доброчесності).	09.02.24–11.02.24	
12.	Підготовка електронної презентації та тексту доповіді.	05.02.24–09.02.24	
13.	Строк подання здобувачем роботи на кафедру.	12.02.24	
14.	Захист.	15.02.24	

Здобувач

_____ (підпис)

Яна ІХНЕНКО

_____ (ім'я та прізвище)

Керівник кваліфікаційної роботи

_____ (підпис)

Євгенія ЯКУШЕВА

_____ (ім'я та прізвище)

Реферат

Кваліфікаційна робота: 88 с., 13 табл., 2 рис., 1 дод., 33 джерел.

Ключові слова: СИНДРОМ ВИГОРЯННЯ, ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРЯННЯ, ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРЯННЯ, САМООЦІНКА, ЕМПАТІЯ, ЮРИСТ.

Об'єкт дослідження – синдром вигоряння. **Предмет дослідження** – професійні особливості синдрому вигоряння юристів. **Мета дослідження** – дослідити професійні особливості синдрому вигоряння юристів та розробити рекомендації щодо профілактики та корекції синдрому вигоряння юристів. **Методи дослідження:** теоретичний аналіз дослідження; психодіагностичний; методи математичної статистики. **Висновки:** виявлено відмінності у проявах синдрому професійного вигорання у юристів різних спеціалізацій (приватних та державних юристів), виявлено взаємозв'язки між синдромами професійного вигорання та самооцінкою та емпатією.

Abstract

Qualification work: 88 p., 13 tabl., 2 figs., 1 app., 33 sources.

Keywords: BURNOUT SYNDROME, EMOTIONAL BURNOUT, PROFESSIONAL BURNOUT, SELF-ESTEEM, EMPATHY, LAWYER.

The object of research is burnout syndrome. **The subject of research is** features of the burnout syndrome of lawyers. **The purpose of the work is** professional characteristics of the burnout syndrome of lawyers and to develop recommendations for the prevention and correction of the syndrome of burnout of lawyers. **Research methods:** theoretical analysis of the research; psychodiagnostic; methods of mathematical statistics. **Conclusions:** differences in the manifestations of the syndrome of professional burnout among lawyers of different specializations (private and public lawyers) were revealed, the relationships between the syndromes of professional burnout and self-esteem and empathy were revealed.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
Розділ 1 ТЕОРЕТИКО–МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ СИНДРОМУ ВИГОРЯННЯ ЮРИСТІВ.....	5
1.1 Сутність та зміст поняття «синдром вигоряння» в психології.....	5
1.2 Психологічний аналіз трудової діяльності юриста.....	10
1.3 Вітчизняні та зарубіжні підходи до вивчення професіографічних особливостей синдрому вигорання юристів.....	16
Розділ 2 ПРОЦЕДУРА ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ.....	23
2.1 Характеристика вибірки	23
2.2 Методи дослідження	23
Розділ 3 ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ СИНДРОМУ ВИГОРЯННЯ ЮРИСТІВ.....	27
3.1 Результати дослідження професійних особливостей синдрому вигоряння юристів.....	27
3.2 Рекомендації щодо профілактики та корекції синдрому вигоряння юристів.....	44
ВИСНОВКИ.....	51
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ.....	53
ДОДАТОК А Соціально-психологічний тренінг з розвитку комунікативної культури, зниження конфліктних ситуацій у колективі.....	56

ВСТУП

Актуальність дослідження. Умови професійної діяльності фахівців юридичної сфери в Україні постійно піддаються психотравмуючим обставинам, обумовленим сучасними реаліями. Останніми десятиліттями відбувається постійне реформування та зміна законодавства та нормативно–правових актів, що регулюють різні сфери правовідносин в усіх галузях українського права. Ці обставини змушують юристів постійно адаптуватися до змінюючихся умов праці, своєчасно реагувати на нововведення в галузі процесуального і матеріального права, безперервно вивчати та оцінювати нормативно–правові акти, а також аналізувати правозастосовну практику та визначати вплив новацій на свою діяльність.

У працівників юридичної сфери також характерні постійна взаємодія з людьми, робота у конфліктних умовах, ненормований робочий день, високі вимоги довірителів, соціальна та матеріальна нестабільність та висока конкуренція. Робота юристів зазвичай відбувається у конфліктних умовах та при постійному стресі, що призводить до розвитку «синдрому вигоряння».

Високий ризик та рівень розвитку цього синдрому серед фахівців юридичної сфери неминуче призводять до неефективності професійної діяльності. В результаті цього негативно впливає на суб'єкти цивільного права, утруднюючи реалізацію їх прав та отримання комплексного судового захисту. Незважаючи на велику кількість досліджень на тему «вигоряння», мало вивчено його співвідношення з емоційно–особистісними характеристиками індивіда.

Поняття «синдром вигоряння» було досліджено в роботах різних авторів, включно з Б. Г. Ананьєвим, Н. Є. Водоп'яною, В. В. Лук'янов, К. В. Божко та В. С. Бреднева, питання про його співвідношення з емоційно–особистісними характеристиками індивіда залишається маловивченим [1, 2, 3, 7, 15].

Також бракує емпіричних досліджень, які б детально дослідили «синдром вигоряння» серед представників юридичної сфери в контексті їх професійних особливостей. Це ускладнює створення ефективних програм з профілактики, оптимізації та корекції вигоряння. З огляду на це, актуальність теми

«Професіографічні особливості синдрому вигорання у фахівців–юристів» виходить на передній план.

Об'єкт дослідження – синдром вигорання.

Предмет дослідження – професійні особливості синдрому вигорання юристів.

Мета дослідження – дослідити професійні особливості синдрому вигорання юристів та розробити рекомендації щодо профілактики та корекції синдрому вигорання юристів.

Відповідно до даної мети були поставлені наступні завдання:

1. Розкрити сутність та зміст поняття «синдром вигорання» в психології;
2. Здійснити психологічний аналіз трудової діяльності юриста;
3. Описати сучасні та зарубіжні підходи до вивчення професійних особливостей синдрому вигорання юристів;
4. Здійснити аналіз та інтерпретацію результатів дослідження;
5. Розробити рекомендації щодо профілактики та корекції синдрому вигорання юристів.

Методи дослідження: теоретичний аналіз професійних особливостей синдрому вигорання юристів; психодіагностичний (методики: «Діагностика професійного вигорання» Н. Є. Водоп'янова, «Визначення рівня самооцінки» С. В. Ковальов, «Діагностика рівня емпатії» І. М. Юсупов, «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. В. Бойко) та методи математичної статистики (нормування вибірок, порівняння середньогрупових значень за непараметричним критерієм Манна–Уїтні, кореляційний аналіз).

Вибірка: у дослідженні прийняли участь 60 осіб, із них – 30 юристів державної служби; та 30 юристів приватної практики.

Розділ 1 ТЕОРЕТИКО–МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ СИНДРОМУ ВИГОРЯННЯ ЮРИСТІВ

1.1 Сутність та зміст поняття «синдром вигоряння» в психології

Об'єктом цього дослідження виступає «синдром вигоряння». Розглянемо докладніше це поняття у межах психологічних наук.

Термін «синдром вигоряння» з'явився порівняно недавно в психологічній науці. Вперше проблема вигоряння була представлена у наукових працях І. В. Бухтіяров. Вчений характеризував це явище як «стан психічного і фізичного виснаження особистості, що виникає тривалого перебування у емоційно перевантажених обставин. [4]. У той самий час радянський психолог Б. Г. Ананьєв вводить поняття «синдром вигоряння» зіставляючи з поняттям негативного ставлення до виконання професійних обов'язків. На думку Б. Г. Ананьєва «вигоряння» – це повільний прогресуючий процес, якому властиво зниження мотивації, психічних, фізичних можливостей індивіда до здійснення трудової діяльності. В результаті, як правило, це призводить до негативного настрою працівника, проявом невдоволення та подальшого звільнення [1].

К. В. Божко зазначає, що синдром вигоряння представляє психологічну патологію, яка викликана реакцією у відповідь індивіда на постійний емоційний і міжособистісний стрес у робочому середовищі. Отже, синдром вигоряння проявляється за наявності розбіжності між працівником та його професією, або заявленими очікуваннями від виконання трудової діяльності. Так К. В. Божко виділяє такі компоненти синдрому вигоряння:

1. Емоційне виснаження – проявляється у наявності емоційної втоми, апатичного настрою, синдромом «витривоженості» від постійного переживання, стресу, незадоволеності, внаслідок виконання професійних обов'язків, взаємодії з колегами, оточуючими людьми;

2. Деперсоналізація – виявляється у небажанні спілкуватися коїться з іншими людьми, негативному сприйнятті оточуючих;

3. Трудова неефективність (професійна) – зниження професійних знань, умінь, небажання продовжувати трудову діяльність у тій чи іншій сфері [2, 20, 21].

У свою чергу М. Ю. Рубцов визначає вигоряння як психологічну реакцію, що виникає у відповідь на довготривале виснаження та зниження інтересу, що триває місяці та роки, допоки не стане явною. При цьому проблема вигоряння є одночасно фізичною та психологічною, і проявляється як синтез зовнішніх та особистісних розчарувань. Вчений виділяє такі фази прояви синдрому вигоряння:

1. Попереджувальна фаза (прояви емоційного виснаження);
2. Фаза зниження рівня власної участі (цинізм, відсутність емпатії до оточуючих; підвищення матеріального стимулу до роботи);
3. Фаза афективних реакцій (апатія, депресія, прояв агресії);
4. Фаза деструктивної поведінки (прояв грубості, псування майна);
5. Фаза прояву психосоматичних реакцій та зниження імунітету;
6. Фаза розчарування та негативної життєвої установки [4].

Прояв синдрому вигоряння також можна подати у вигляді п'ятиступінчастого підходу С. Д. Максименко:

1. На першій стадії працівник, як правило, задоволений професійною діяльністю, з легкістю та ентузіазмом вирішує поставлені завдання. Однак «радість роботи» поступово знижується, і працівник не відчуває того задоволення, яке спостерігалось спочатку, в результаті людина стає менш енергійною, втрачає ініціативу;
2. Друга стадія характеризується проявом втоми, можуть виникнути проблеми зі сном. На цьому етапі працівникам властиво допускати некоректну поведінку (приймати алкоголь, психотропні речовини під час роботи);
3. Третя стадія (хронічні симптоми), на даному етапі спостерігається як фізичне, так і емоційне виснаження. При хронічному синдромі людина схильна до захворювань, також загострюються хронічні хвороби, спостерігається прояв озлобленості, агресивності, надмірного почуття податливості, плаксивість;
4. Четверта стадія (період кризи) є небезпечною для людини, оскільки може спровокувати справжнє захворювання, затяжну депресію, суїцидальні наміри, що призводить не лише до втрати працездатності людини, але й загострюються

проблеми особистісного характеру (ставлення в сім'ї, близькі люди, прояв залежної поведінки);

5. П'ята стадія (пробивання стіни). Тут фізичні та психологічні проблеми набувають гострої форми, що призводить людину до затяжної хвороби, яка може загрожувати життю, також на даному етапі можуть відбуватися випадки суїциду [16].

В дослідженні В. В. Лук'янова синдром вигоряння представляється у вигляді сукупності фізичного, емоційного та когнітивного виснаження (втоми), де основним є емоційне виснаження, а доповнюючі його елементи є або наслідком поведінки (купування стресу). Прояви симптому вигоряння найчастіше призводить до деперсоналізації особистості, що супроводжується когнітивно–емоційним вигорянням, що виявляється у вигляді заперечення особистісних можливостей, негативної оцінки взаємин з оточуючими [17].

Також В. В. Лук'янов визначає, що процес вигоряння є наслідком виробничих стресів і проявляється як «процес дезадаптації до робочого місця чи своїх обов'язків. Головною причиною на думку вченого виступає надмірне робоче навантаження, пов'язане з ситуаціями, де переважають напружені міжособистісні стосунки з колегами, замовниками, керівництвом [17].

На думку представників вітчизняної науки Н. Є. Водоп'янової та Є. С. Старченкової синдром вигоряння – це реакція людини, яка пров'ялася в результаті тривалого негативного психологічного впливу (зовнішні та внутрішні фактори):

1. Зовнішні фактори: негативно емоційно насичені взаємодії з іншими людьми, високе фізичне, психологічне навантаження, незадоволення особистісних очікувань в результаті діяльності;

2. Внутрішні чинники: незадоволеність якістю життя, переживання самотності, матеріальне неблагополуччя, особистісні та соціальні проблеми [7].

Отже, синдром вигоряння «набувається» і проявляється у зниженні емоційного реагування у процесі життєдіяльності. Профілактикою прояву синдрому вигоряння виступає помірне дозування емоційних та енергетичних ресурсів людини

В. С. Бреднева вивчаючи прояв психічного вигорання юристів у різних видах судочинства, визначає його як структурно–динамічна освіта, що формується у процесі професійної діяльності та представляє негативний ефект професіоналізації [3].

Ю. В. Вербицька описує «синдром вигорання» як емоційне вигорання особистості, що виявляє у стані фізичного, емоційного та розумового виснаження. Цей синдром виступає наслідком довгострокового стресового на людину, зазвичай, пов'язані з професійної діяльністю. Однак на відміну від стресу, який характеризується підвищеною фізичною, розумовою, комунікативною активністю та «завзятістю» до зміни ситуації, що склалася, емоційне вигорання відзначається наявністю зниженої емоційної реакції: відстороненість, замкнутість, відчуття безвиході, відсутність мотивації для «боротьби» з обставинами [6].

Потрібно відзначити, що на противагу думці, що вигорання характерне для осіб зайнятих «не улюбленою справою», вчені відзначають, що «Вигоранню» також схильні люди з високим рівнем мотивації, що вклали у свою справу багато сил, знань. Ця ситуація безпосередньо пов'язана емоційною залученням працівника до професійної детальності, його внутрішніми переживаннями щодо результату. Тобто людина втомлюється від подій, що повторюють, що відбувається навколо «несправедливості», яка не виправдовує його очікувань.

Однак є й інша думка, що Л. М. Леженіна розглядає «синдром вигорання» в аспекті психологічного захисту, який виробляється в індивіда внаслідок життєдіяльності. Саме цей механізм сприяє запобіганню психотравмуючих ситуацій, тому що виключає прояви емоційного реагування на ту чи іншу ситуацію. Насправді це означає, що людина досить байдуже реагує на стресові ситуації (негативне ставлення оточуючих, матеріальні труднощі, звільнення) [14].

За основу розвитку синдрому вигорання Л. М. Леженіна представляє концепцію розвитку стресу:

1. Нервові (тривожні) напруження – проявляється за наявності постійної негативної психоемоційної атмосфери (негативні взаємини з колегами, керівництвом, недостатнє взаєморозуміння з клієнтами);

2. Резистенція – проявляється в бажанні людини тією чи іншою мірою відгородитися від неприємних вражень, постійне стримування як позитивних, так і негативних емоцій;

3. Виснаження – апатичність, порушення емоційного благополуччя, збідніння психічних ресурсів, що настає внаслідок того, що проявлений опір виявився неефективним [14].

Концепція Л. М. Леженіна знайшла підтвердження в працях М. М. Непокоєвої, І. А. Ральникової. Так, дослідники зазначають, що «вигорання» виконує захисну психологічну функцію, оскільки дає змогу дозувати й економити енергетичні та психологічні ресурси особистості [14, 28].

Звертаючись до праць В. Є. Орла, видається значущим дослідження позиції вченого в питанні причин формування синдрому вигорання. Так, В. Є. Орел виокремив дві категорії причин: – індивідуальні чинники: соціально-демографічні, вік, стать, рівень освіти, сімейний стан, стаж роботи, особистісні особливості, витривалість, стиль опору, самооцінка, нейротизм (тривожність), екстраверсія. – організаційні чинники: умови роботи; робочі перевантаження, дефіцит часу, матеріальне благополуччя, зміст праці, глибина контакту з клієнтами (співробітниками), зворотний зв'язок, участь в ухваленні рішень [19].

Отже, теоретичний аналіз літератури дав змогу визначити, що існує багато уявлень щодо сутності та змісту поняття «вигорання», «емоційне вигорання». Однак уточнення даного терміна було визначено після першої міжнародної науково-практичної конференції, присвяченій дослідженню вигорання, було ухвалено рішення щодо використання єдиного терміну – «синдром вигорання», при цьому наголошуючи на наявності даного синдрому у сфері професійної діяльності [2].

Нині в психологічній літературі виокремлюють кілька підходів, на основі яких будують моделі «синдрому вигорання»:

1. Індивідуально-психологічний підхід пояснює причину вигорання через невідповідність між очікуваннями від роботи та реальною дійсністю;

2. Соціально–психологічний підхід приймає за детермінуючий чинник вигорання специфіку роботи в соціальній сфері;

3. Організаційно–психологічний підхід пов'язує причину розвитку вигорання з проблемами особистості в організації: ставлення керівництва до працівника, рольовий конфлікт.

4. Когнітивно–біхевіоральний підхід, де стимулом виступає «неправильне очікування» (набір невиправданих очікувань), очікування винагороди, очікування визнання, очікування результату і власної ефективності. Цей підхід був підтверджений емпірично і показав, що кожен вид очікування відіграє свою роль у стимулюванні синдрому вигорання, і несе різні реакції людини [3].

Таким чином, аналіз теоретичної літератури дає змогу узагальнити поняття «синдром вигорання» і уявити дане явище як реакцію організму людини на високі емоційні та фізичні навантаження в результаті життєдіяльності. Тобто, це поняття можна розглядати як втому людини і втрату інтересу до професійної (трудової діяльності). З одного боку, синдром «вигорання» призводить до дезадаптації та деформації особистості професіонала, але водночас також слугує психологічним захистом, запобігаючи надмірній розтраті емоційних, фізичних ресурсів людини.

Синдром вигорання притаманний психологічно здоровій особистості, і виникає внаслідок прояву як особистісних, так і зовнішніх чинників, висока інтеграція негативних впливів посилює ефект вигорання, що може негативно позначитися на фізичному та соціальному здоров'ї людини.

Синдром вигорання притаманний психологічно здоровій особистості, і виникає в результаті прояву як особистісних, так і зовнішніх чинників, висока інтеграція негативних впливів посилює ефект вигорання, що може негативно позначитися на фізичному та соціальному здоров'ї людини.

Дослідження феномена «синдрому вигорання» дає змогу зрозуміти його структуру, причини виникнення, моделі розвитку, що дає змогу надалі розробляти корекційні програми з профілактики цього явища.

1.2 Психологічний аналіз трудової діяльності юриста

Здійснюючи аналіз трудової діяльності юриста, необхідно дати

характеристику самої юридичної діяльності.

Отже, діяльність юриста насамперед пов'язана із законом і нормами права. Слово «юридичний» є синонімом слову «правовий», з цього випливає, що предметом діяльності юриста виступає надання норми права в суспільстві [2].

За своєю природою юридична діяльність вимагає наявності високої стресостійкості, вмінням самовладання, вираженими комунікативними, когнітивними здібностями у фахівця. Праця юриста, досить різноманітна, і має низку особливостей.

По-перше, юридичні професії характеризуються надзвичайною різноманітністю поставлених завдань. Однак розв'язання задачі (проблеми) повинно відповідати нормам права, при цьому необхідно уникати шаблону, і підходити до нової справи з «творчого боку». Саме такий підхід дає змогу досягти успіху. Отже, юристу необхідно володіти творчим мисленням, проявляти свої когнітивні здібності.

В. Л. Васильєв зазначав, що основою юридичної праці виступає творчий аспект. Сам процес «пошуку істини» досить складний, фахівцеві необхідно володіти низкою якостей: чуйністю, емпатією, увагою, умінням проникнути у світ іншої людини, знайти індивідуальний підхід до клієнта. Саме творчо розвинена особистість може володіти даним набором компетенцій, виконувати професійні обов'язки, не тільки в контексті права, а й з урахуванням правил моралі, етики, ціннісних установок [5].

По-друге, однією з особливостей професії юриста виступає «спілкування», і володіння високими комунікативними компетенціями в умовах правового регулювання є однією з найважливіших сторін діяльності юриста.

Комунікативна компетенція фахівця юридичної сфери полягає не лише в умінні знайти «спільний» підхід з опонентом, а й у можливості керувати поведінкою, емоційними сплесками учасників комунікативного процесу. Також діяльність юриста, як зазначено раніше, не повинна суперечити нормам права і людської моралі. На практиці це має на увазі вміння юриста будувати комунікативний процес з урахуванням законності, грамотності мови, емоційної

стриманості, але при цьому необхідно розвивати в опонентів почуття відповідальності, з урахуванням ціннісних установок, прийнятих у тому чи іншому суспільстві [5].

Наступною специфічною рисою юридичної професії є висока емоційна напруженість праці. При цьому емоції можуть бути як негативні, так і позитивні, але рівень професіоналізму, найчастіше, полягає в умінні пригнічувати свої емоції, і оцінювати ситуацію з «холодною головою». Відсутність «емоційної розрядки», спричинена вимушеним стримуванням емоцій, може призвести до синдрому вигорання (байдужість, втома, апатія, дратівливість), втрати інтересу до праці [6].

Реалізація професійних обов'язків юристів, так чи інакше, пов'язана зі здійсненням особливих владних повноважень, із правом (обов'язком) застосувати владу від імені закону. Внаслідок чого у більшості юристів осіб, розвивається професійне почуття підвищеної відповідальності за наслідки своїх дій, або навпаки, почуття «вседозволеності». Однак у тому чи іншому випадку цей чинник призводить до порушення психічного здоров'я людини, можуть з'являтися симптоми тривоги, загострення почуття небезпеки, недовірливість, розчарування у скоєних вчинках [11].

Низка дослідників у царині психології праці роблять акцент на особистісних характеристиках фахівців юридичної сфери, виокремлюю таку категорію як «здібності». Саме володіння індивідуально–психологічними особливостями виступає платформою для реалізації успішної професійної реалізації юриста. Під категорією «здібності» в даній роботі ми приймаємо наукову концепцію Є. Г. Антиперович, що здібності – це потреба в певній діяльності, захопленість справою, заняттям [19].

Звертаючись до дефініції поняття «здібності» відносно індивідуально–психологічних рис юриста, то в даному напрямі необхідно звернемося до практико–орієнтованих праць М. В. Костицький. Так, згідно з класифікацією М. В. Костицький, діяльність юриста належить до типу «людина–людина» і передбачає наявність таких здібностей:

1. Готовність до спілкування (різнобічне коло взаємодії, вміння будувати

діалог у конфліктних, стресових ситуаціях, володіти високою комунікативною компетентністю);

2. Наявність вираженого почуття справедливості, моральної стійкості, ціннісно–моральних орієнтирів;

3. Наявність таких якостей: адаптація, стресостійкість, витривалість, емпатія, інтелігентність, тактовність, високий рівень освіченості;

4. Уміння розбиратися в людях, розуміти їхні мотиви, вміти керувати власною поведінкою, почуттями, емоціями [12].

О. М. Дунаєва зазначає, що професія юриста також передбачає наявність «твердого духу» і «гнучкого розуму». Юристи повсюдно стикаються з нестандартними ситуаціями. Також багато представників юридичних професій зустрічаються з небажанням, опором з боку окремих груп, зацікавлених у неправильному результаті справи. Для вирішення поставлених завдань юристу необхідно самостійно здійснювати пошук істини, спираючись на власний навик, уміння, досвід. У цьому разі наявність високих когнітивних здібностей дає змогу фахівцеві ухвалювати правильні «законні» рішення, знаходити «істину» у складних ситуаціях. У разі недостатнього вміння мислити, юристи можуть зазнати емоційного вигорання, що супроводжується втомою, небажанням реалізуватися в даній сфері [9].

Отже, професійна діяльність юриста є доволі складною, багатогранною, та потребує наявність індивідуально–психологічних особливостей: компетентність, комунікативність, розвинені когнітивні, аналітичні, організаторські здібності, інтелектуальність, стресостійкість, почуття емпатії. Вираженість тих чи інших якостей дає змогу здійснювати успішну професійну діяльність, реалізуючи особистісні потреби, можливості індивіда. Однак для повного розуміння психології діяльності юриста є значущим, зробити аналіз особистісних якостей юриста, які знижують якість виконуваної роботи та негативно позначаються на кар'єрі фахівця:

1. Низька комунікативна компетентність: невміння доносити власну точку зору, врегульовувати конфліктні ситуації, знаходити порозуміння з людьми різних страт (вік, соціальний стан, релігія, культурні особливості), невміння підтримувати

діловий діалог;

2. Істеричність, егоїзм, неповага до клієнта, керівництва;

3. Нездатність мобілізації в нестандартних ситуаціях;

4. Погана пам'ять, низька здатність до мислення, аналізу, стереотипність мислення, невміння будувати прогноз у справі [11].

Фактично, сукупність цих показників виступає прогнозом несприятливого результату будь-якої справи, породженням конфлікту, незадоволення роботою, як у самого юриста, так і у клієнтів, керівництва. Надходження скарги на юриста зазвичай негативно позначається на його кар'єрі, що гарантує відмову від роботи з цим фахівцем у майбутньому. Подібні ситуації, безумовно, шкодять репутації людини, що породжує негативні переживання, які можуть перейти до деструктивної поведінки (агресія, зловживання алкоголем) [21].

Ядром діяльності юриста різних спеціалізацій, як зазначає Л. В. Васильєв, виступає «професійна етика», що забезпечує характер взаємовідносин між юристом і людьми, з урахуванням законності, моральних вимог, ціннісно-моральних орієнтацій. За своєю суттю норми моралі притаманні будь-якому суспільству і утверджують гуманність у міжособистісних відносинах [5].

Щодо юристів, дана професія вимагає підвищеної відповідальності, розвинене почуття обов'язку, справедливості, дотримання норм поведінки, неупередженість, дотримання прав людини. Чим вища професійна майстерність, тим вищі етичні норми, а чим вищі етичні норми, тим вища професійна майстерність юриста [4].

Одним із головних принципів діяльності юриста є презумпція невинуватості, вимога вважати обвинуваченого невинним, доки його вину не буде доведено в суді. Це вимагає від юриста «вірності букві закону», дотримання прав рівності. На практиці це може розглядатися як несумісність таких дій: анонімні доноси, застосування погроз, насильства, з метою отримання вимушеного зізнання. Від працівників юридичної сфери вимагається повага до прав людини щодо обвинуваченого, надання максимальних можливостей захисту, використання сили закону, як для покарання, так і для виховання людини. Професійною нормою

моралі юриста виступає принцип нерозголошення таємниці (даних клієнта, досудового слідства) [12].

Однак зачіпаючи питання моралі необхідно розрізнити юридичну діяльність і діяльність посадових осіб судочинства. Специфіка діяльності судочинства вирізняється наявністю нестандартних ситуацій, більшою мірою, але при цьому відповідальність за ухвалені рішення несуть судді, тому культура «моралі» в судочинстві має бути непохитною [11].

Професійна етика юриста покликана сприяти моральному, ціннісному вихованню фахівців, які здійснюють свою професійну діяльність у тій чи іншій сфері юриспруденції. Моральні принципи – форми моральної свідомості, мотиви поведінки, дотримання яких вимагає від юриста чесності, справедливості, безкорисливості, безпринципності, уваги, поваги до почуття власної гідності людини. Формування даних якостей, як правило, відбувається за двох складових: від досвіду роботи людини у сфері юрисдикції; досвіду життєдіяльності [30].

Моральні якості юриста повинні формуватися впродовж усієї професійної діяльності, і виступати вираженням ідейно-моральної позиції. В іншому разі юрист може зіткнутися зі спокусою «хабарництва», «перевищенням службового становища», що є повною суперечністю реалізації професійних обов'язків.

Таким чином, психологічними особливостями діяльності юриста виступає наявність індивідуальних якостей: комунікативність, творче мислення, чесність, емпатія, спостережливість, стресостійкість, здатність до аналітичного мислення, розвинена пам'ять.

Однак «стрижневим» принципом діяльності юриста виступає професійна етика. В основі, якої лежать принципи моралі; презумпція невинуватості, чесність, неупередженість, повага до прав людини.

Наявність цих якостей дає змогу фахівцеві реалізувати складні завдання, досягти успіху в професійній діяльності, здобути повагу колег, що дає змогу зберігати емоційне здоров'я юриста, запобігаючи вигоранню, втраті інтересу до професійних обов'язків.

1.3 Вітчизняні та зарубіжні підходи до вивчення професіографічних особливостей синдрому вигорання юристів

Під час вивчення чинників, що впливають на професійне вигорання юристів, зокрема адвокатів, В. С. Бреднева відзначає роль емоційно–особистісних здібностей у розвитку синдрому вигорання [3].

У результаті проведеного емпіричного дослідження В. С. Бреднева довів, що індивідуально–особистісними предикторами вигорання адвокатів виступають: інтенсивність емоцій (гніву, смутку, дратівливості); невротичність, відсутність аналітичних здібностей, ригідність, спонтанна агресивність, депресивність, сумлінність. Праця юриста (адвоката) пов'язана зі стресами, невдачами, необхідністю ухвалювати рішення, які не завжди знаходять позитивний відгук у самого індивіда, все це породжує негативні емоції, що є «пусковим механізмом», який спричиняє інтенсивні тривалі переживання, руйнуючи емоційне благополуччя, призводить до психологічного виснаження особистості, провокує синдром вигорання [3].

Такі якості як емоційний інтелект, емоції радості, емпатія, розвинені комунікативні, когнітивні здібності зменшують ступінь прояву синдрому вигорання. Це пояснюється тим, що позитивні емоції радості та задоволення допомагають людині підтримувати позитивне емоційне тло, знижуючи почуття тривоги, надмірної відповідальності, страх невдачі, надаючи додаткові ресурси в процесі трудової діяльності. Здатність до емпатії дозволяє адвокату краще розуміти клієнта, викликаючи бажання надати допомогу, максимально проявити професійні навички, провокуючи емоції радості, довіри, бажання спілкуватися. Такий спектр емоційних якостей дає змогу відчувати власну значущість, важливість здійснюваної роботи, знижуючи ефект вигорання [4].

У своєму дослідженні Д. С. Мінін також довів, що прояв синдрому вигорання найбільш виражений у жінок–адвокатів, оскільки ця категорія менш стресостійка і більш схильна до прояву негативних емоцій, недовірливості, почуття безнадійності. Своєю чергою чоловіки володіють такими емоційно–особистісними характеристиками: стриманість, схильність до змагальної боротьби, виражений

гедонізм, акізитивна емоційна спрямованість, домінування бажання успіху над негативними ситуаціями. Індивідуально–психологічні характеристики жінок і чоловіків виступають основним чинником до прояву до синдрому вигорання, і вищевказані якості чоловіків, забезпечують більшу стійкість до психосоматичних порушень у різних ситуаціях [21].

В роботі Л. М. Светової представлено результати емпіричного дослідження з вивчення синдрому вигорання юристів. У психологічній діагностиці взяло участь 45 представників юридичної професії. Так, згідно з результатами, отриманими за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. В. Бойко, Л. М. Светова приходиться до висновку, що прояв синдрому вигорання проходить через такі фази: напруження, резистенції та виснаження. Іншими словами, професійне вигорання юристів починається з порушення емоційного благополуччя, наступним етапом стає прояв деперсоналізації, і надалі відбувається втрата, деформація професійних цінностей, втрата інтересу до здійснюваної діяльності [6].

Також у процесі дослідження було виявлено психологічні взаємозв'язки, що дало змогу дійти висновку:

1. Редукція професійних обов'язків провокує прояв стереотипного мислення, деформацію професійних цінностей, формалізму в роботі;

2. Втрата особистого інтересу (відстороненість) призводить до емоційної байдужості, байдужості, домінування негативних емоцій у разі невдачі, підвищення рівня конфліктності, прояв агресивності, недовірливості, «самобичування»;

3. Незадоволеність собою сприяє прояву тривоги, почуттю страху перед помилкою, також малою мірою проявляються психосоматичні та психовегетативні порушення.

У результаті в людини знижується самооцінка, вона не в змозі бути впевненою у своїх діях і відчуває себе «жертвою обставин», переносячи негативні емоції в особисте життя. Такі обставини можуть не тільки зруйнувати кар'єру юриста, а й також завдати шкоди його особистому життю, оточуючим людям [24].

Таким чином, до найбільш стабільних проявів професійного вигорання

юристів належать: негативний емоційний фон, емоційно-моральна дезорієнтація, незадоволеність собою; психосоматичні порушення. Результати дослідження за методикою «Діагностика професійного вигорання» Н. Є. Водоп'янової показали, що тією чи іншою мірою синдром вигорання зачіпає 70% представників юридичної професії, водночас у 45% виявляється після 3–х років стажу роботи; і тільки 17% не схильні до синдрому професійного вигорання [15].

Основною проблемою синдрому вигорання юристів, на думку Л. Н. Светої, є те, що юристи не надають значення початковим симптомам. Професійний стаж також посилює прояв синдрому вигорання, і більша частина юристів (приблизно 80%) пригнічують проблему, намагаючись самотійно розібратися в ситуації, що склалася, що, загалом, тільки погіршує клінічну картину [30].

Сутність і зміст прояву синдрому вигорання в роботі фахівців юридичної сфери описано в дослідженні Ю. В. Вербицької. Так, емпіричну базу склали юристи різних спеціальностей (170 осіб), вік випробовуваних 23–60 років [6].

Проведена діагностика за допомогою опитувальника вигорання показала наявність симптомів у більшій частині вибірки (80%). При цьому високі та вкрай високі показники «психоемоційне виснаження» було виявлено у 39% (стаж роботи становив 5–10 років). У 22 %, чий стаж роботи від 10 років виявлено вкрай високий показник за шкалою «деперсоналізація». Щодо юристів, чий стаж роботи не перевищував 5 років, то у 21 % виявлено високий показник за шкалою «редукція професійних інтересів» (професійна мотивація) [12].

Аналізуючи результати дослідження, Ю. В. Вербицька констатує, що в середньому для кожного третього юриста, чий стаж роботи в даній сфері перевищує 5 років, характерні прояви зниження емоційного тону, висока стомлюваність, неконтрольована зміна настрою, хронічна втома, нездатність співпереживати, незадоволеність роботою і життям загалом. Категорія юристів (стаж роботи до 5 років) вирізняється проявом деперсоналізації: роздратування при спілкуванні з колегами, зниження довіри, негативне ставлення до роботи, бажання уникнути відповідальності, втрата мотивації до успіху [6].

О. Д. Демінов відзначає вплив професійного середовища на прояв синдрому

професійного юриста. Сучасний юрист стикається з низкою складнощів: висока динаміка зміни законодавства; розшарування та тавтологія федеральних, нормативно-правових актів; до цього варто додати цифровізацію правничого середовища.

Сьогодні цифрову юриспруденцію розглядають як норму, отже, професійне середовище юриста також трансформувалося, і тепер кожен зобов'язати володіти всіма необхідними цифровими компетенціями та вміти їх застосовувати в практичній діяльності. Усе це призводить до ускладнення професії юриста, окрім фізичної роботи, юристам необхідно працювати віртуально, долаючи велику кількість проблем, які не пов'язані з юриспруденцією.

Однак, незважаючи на впровадження цифрових технологій, система подачі документів на цифрових носіях недосконала. Наприклад, подання документів на цифрових носіїв можуть відрізнятися від способу подання у фізичній формі. У результаті юристи стикаються з помилками, несвоєчасними термінами подачі документів, що може негативно позначитися на роботі в цілому. Саме сукупність проблем професійного середовища виступає «наріжним каменем» усієї правової системи та є стресовим чинником, провокуючи дратівливість, агресивність, перевтомлюваність, зниження мотивації [20].

Для повного розуміння природи прояву синдрому вигорання в юридичному середовищі, далі розглянемо зарубіжний досвід з дослідження вищевикладеної проблеми. У даному аспекті досить цікавими видаються дослідження У. С. Огбонна, М. С. Тіз і Дж.а Аллена, де синдром емоційного вигорання юристів досліджували в контексті взаємозв'язку зловживання алкогольними та наркотичними речовинами у юристів. Це дослідження проводилося в Університеті Юти (IRB 00120539), учасниками дослідження стали представники юридичних професій: судді, адвокати, параюристи та інший допоміжний персонал (689 осіб). Усі учасники пройшли тестування, де оцінювали робоче середовище, рівень депресивності, занепокоєння, залученість до роботи, задоволеність життям, наявність хронічних захворювань, фізичну активність, емоційну поведінку, ставлення до алкоголю та наркотичних речовин. У результаті опитування було

визначено, що 35% опитаних зловживають алкоголем, 11% вживають наркотичні речовини. Наприклад, юрист може бути повністю занурений у свою роботу над новою справою, почувавшись виснаженим довгими годинами та постійним перебуванням далеко від родини. Ці почуття призводять до втоми, депресивності, створюють стресову ситуацію, і вживання алкоголю, наркотичних речовин дає змогу юристові «розслабитися» зняти нервову напругу [23].

Так, у дослідженні У. С. Огбонна, М. С. Тіз і Дж. Аллена, було виявлено, що синдром вигорання певною мірою має обернену кореляцію із залученістю до роботи. При цьому залученість у роботу показує слабку кореляцію із вживанням алкоголю, наркотичними речовинами. З цього випливає, що юрист, залучений у роботу (мотивований на успіх у роботі) не має потреби вживати алкоголь, наркотики, а також активне захоплення роботою знижує рівень прояву синдрому вигорання. Однак у процесі дослідження змінні синдрому вигорання були об'єднані в сім блоків (від низького до високого рівня). Під час розгляду результатів було виявлено взаємозв'язок між вигоранням і зловживанням алкоголем, наркотичними речовинами.

Наприклад, серед юристів, чий рівень вигорання «низький» вживають алкоголь 11%, «середній рівень» – 14%, «високий рівень» показав вживання алкоголю 29%, та 15% вживання наркотичних речовин, «вкрай високий рівень» – у 76% вживання алкоголю та 25% вживання наркотичних засобів. Для підтвердження цих результатів було також доведено, що в розлучених юристів ймовірність синдрому вигорання та вживання алкоголю в 4,5 рази вища, ніж у тих, хто перебуває у шлюбі [33].

Таким чином, аналізуючи дослідження американських колег, можна сказати, що прояв синдрому вигорання супроводжується з вживанням алкоголю та інших психотропних речовин, і що вищою є «втрата інтересу до роботи» в юриста, то більшою є ймовірність зловживання алкоголем, наркотичними речовинами. Нещодавно проведене дослідження в Австралії було спрямоване не на вивчення потенційних чинників, що впливають на психічне здоров'я юристів (стрес, тривога, депресія), а вивчався взаємозв'язок між характеристиками робочого місця, стилем

управління в юридичній компанії.

Штатні практикуючі юристи заповнили анкету, в якій запитували про стрес на роботі, підтримку керівника та організації, ставлення до робочого місця. Аналізи результатів дослідження показали, що синдром вигорання має сильний кореляційний зв'язок з авторитарним стилем управління в організації. Учасники опитування вказували на прояв агресії з боку керівництва, образи, приниження працівників, що викликало в останніх відчуття страху, тривоги, плаксивість, руйнування емоційного самопочуття. Однак коли в організації діє командна робота і керівництво підтримує підлеглих, то спостерігається прояв мотивації до роботи, бажання саморозвиватися і синдром вигорання проявляється меншою мірою [7].

Щодо організації робочого місця, прояв синдрому вигорання виявлено у співробітників, які були обмежені в наявності особистого простору на роботі (маленькі приміщення), недостатня кількість сонячного світла (погане освітлення), робочі місця не були обладнані сучасною технікою, незручні, застарілі меблі, погана організація логістики документів. Отже, неправильна організація робочого місця може сприяти прояву стресу, афективного розладу та вигоранню юристів [7].

Таким чином, узагальнюючи результати сучасних вітчизняних і зарубіжних підходів до вивчення професіографічних особливостей синдрому вигорання юристів, можна зробити висновок, про те, що на прояв синдрому вигорання впливають як індивідуально–психологічні чинники (вдома, агресія, недостатність мислення, дратівливість тощо), так і зовнішні чинники: стиль керівництва, організація робочого місця, взаємодія з колегами, особисті обставини (розлучення, сімейні стосунки).

Так чи інакше, прояв синдрому вигорання не тільки негативно впливає на професійну діяльність юриста, а й на особисту сферу людини, також прояв синдрому вигорання сприяє прояву деструктивної поведінки (вживання алкоголю, наркотиків). З погляду практичних наслідків діяльності юристів, проведений аналіз показує необхідність більш детального вивчення проблеми вигорання юристів у контексті їхньої професійної спрямованості, що дасть змогу розробляти ефективні програми з профілактики, корекції прояву синдрому вигорання.

Отже, було представлено та обґрунтовано поняття «синдром вигоряння» і «емоційне вигоряння». Також проведено аналіз професійної діяльності юриста, розглянуто вітчизняні та зарубіжні підходи до вивчення синдрому вигоряння юристів, з якими пов'язують різні індивідуально–психологічні характеристики.

Причинами прояву синдрому вигоряння є фізичні та емоційні навантаження, рутинність роботи, конфлікти та особисті проблеми фахівця. Дослідження особливостей діяльності юриста показує, що вона вимагає великих емоційних і фізичних зусиль. Індивідуальні якості, такі як комунікативність, аналітичне мислення, творчість, емпатія, стійкість до стресів, спостережливість та розвинена пам'ять, сприяють успіху юриста і запобігають синдрому вигоряння.

Досліджень сучасних підходів до вивчення синдрому вигоряння показали, що він залежить як від особистісних факторів, так і від зовнішніх умов: організації робочого місця, стилю керівництва, взаємин з колегами та близькими людьми. Синдром вигоряння негативно впливає на робочу діяльність і призводить до деструктивної поведінки. Тому для профілактики даного синдрому важливо враховувати специфіку роботи юристів та розробляти відповідні рекомендації.

Розділ 2 ПРОЦЕДУРА ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1 Характеристика вибірки

Дослідження проводилося в Google–Forms, у дослідженні прийняли участь 60 осіб, із них – 30 юристів державної служби; та 30 юристів приватної практики.

2.2 Методи дослідження

Для вирішення завдань, було обрано такі діагностичні методики:

1. Методика «Діагностика професійного вигоряння» Н. Є. Водоп'янова, дана методика призначена для вимірювання «ступеня» вигоряння в професіях типу «людина–людина». Методика містить три шкали:

1. «Емоційне виснаження» – показує рівень емоційного стану в сукупності з професійною діяльністю. Високі бали за шкалою свідчать про прояв: почуття пригніченості, апатії, високу стомлюваність, емоційну спустошеність. Показники за шкалою варіюються: 0–7 балів – низький рівень; 8–17 балів – середній рівень; 18 і від – високий рівень;

2. «Деперсоналізація» – показник якості взаємин із колегами, керівництвом на роботі, а також загальне відчуття людини під час здійснення професійної діяльності. Високий показник свідчить про наявність черствих, формальних відносин з колегами, клієнтами, наявністю відчуття несправедливого ставлення до себе з боку керівництва, колег, клієнтів. Показники шкали: 0–4 низький рівень, 5–10 середній рівень, 11 та вище високий рівень);

3. «Редукція особистих досягнень» – діагностує рівень оптимізму, віри в себе, власні сили, бажання вирішувати складні завдання, будувати кар'єру, позитивне ставлення до співробітників, клієнтів. Ця шкала має зворотний характер: 0–22 високий рівень, 23–30 – середній рівень, 31 і від – низький рівень.

2. Методика «Визначення рівня самооцінки» С. В. Ковальов, призначена для визначення рівня самооцінки особистості. Тест складається з 32 тверджень, де випробовуваному необхідно вибрати один варіант відповіді (дуже часто – 4 бали, часто –3 бали, іноді – 2 бали; рідко – 1 бал, ніколи – 0).

Психологу необхідно підвести підрахунок результатів і співвіднести з інтерпретацією у відповідність до методики:

1. Високий рівень (0–43) свідчить про те, що людина здатна контролювати свою поведінку, адекватно ставитися до критики, зауважень, правильно оцінювати свої дії, вчинки, не має недовірливості;

2. Середній рівень (44–86) передбачає те, що людина схильна до прояву недовірливості, переживанням за якість виконуваної роботи, можливе прояв невпевненості, незручності при спілкуванні з клієнтами, який завжди може оцінити свої здібності (схильність до заниження);

3. Низький рівень (87–128) – хворобливе сприйняття критики, зауважень, надмірно недовірливий, сором'язливий, не впевнений з власних сил, намагається підлаштуватися під думку оточуючих.

3. Методика «Діагностика рівня емпатії» І. М. Юсупов, за допомогою застосування цієї методики досліджувався потенціал емпатії особистості, схильність до співпереживання, співчуття.

Випробуваному пропонується відповісти на 36 тверджень (0 – не знаю; 1 – ні, ніколи; 2 – іноді; 3 – часто; 4 – майже завжди; 5 – так, завжди). Після отриманих результатів підсумовуються, і проводиться інтерпретація результатів.

Дуже високий рівень (82 до 90 балів) – виражений хворобливий розвиток співпереживання, що не дозволяє міркувати розумно, аналізуючи ситуацію. такі люди досить вразливі, бояться принести неприємності людям, виражена недовірливість, невпевненість, високі переживання з приводу і без, досить вразливий, що провокує невротичні зриви.

Високий рівень (63 до 81) – людина чутлива до потреб та проблем оточуючих, виявляється бажання допомогти всім і кожному на шкоду собі, проявляється схильність прощати, цікавлять проблеми, життєві ситуації інших людей. Такі люди емоційно чуйні, відкриті, легко знаходять спільну мову з різними людьми, добре переносять критику, але постійно потребують схвалення, підтримки з боку. Це досить акуратні, копіткі, відповідальні особистості, але при цьому іноді втрачають контроль над своєю поведінкою за наявності збудливих факторів (конфлікт, різка критика, невдачі).

Нормальний рівень (37 до 62) – цей показник властивий більшості людей. Такі люди досить чутливі, але намагаються не виявляти дану якість без необхідності. Наголошується на схильності судити людей за вчинками, чим довіряти своїм особистим враженням. Людина здатна виявляти емоційні переживання, бути уважною, ввічливою, намагаючись проявити себе як хороший співрозмовник, колега, професіонал, але здатна при прояві зайвих почуттів висловити свою точку зору, і неважливо, наскільки вона збігається з думкою інших.

Низький рівень (12–36) – людина відчуває утруднення під час встановлення контактів із оточуючими, недостатньо впевнено відчувається високовідповідальних ситуаціях, віддає перевагу усамітненню, ніж роботі з людьми.

Дуже низький рівень (11 і менше балів) – емпатійні тенденції не розвинені. Людина не може спілкуватися з незнайомими людьми, йому важко знаходити контакти з колегами, клієнтами, намагається триматися самотньо, і розпочинати розмову першим. У професійній діяльності надто зосереджений на собі, може бути продуктивним в індивідуальній роботі, болісно переносить критику, хоча вміє стримувати емоції та не виявляє зайвої агресії, збудливості.

4. Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. В. Бойко, методика дозволяє оцінити фазу вигорання, вираженість тих чи інших симптомів у кожній фазі.

Напруга – прояв відчуттів емоційного виснаження, наявність синдромів втоми, після здійснення професійної діяльності. Напруга проявляється у таких симптомах:

1. Переживання психотравмуючих обставин у процесі праці;
2. Загнанність у глухий кут – відчуття безвиході, прояв бажання змінити сферу діяльності;
3. Тривога та депресія – прояв тривоги, страху помилки у процесі професійної діяльності, неврастенія, депресивні настрої.
4. Резистенція проявляється у таких симптомах – неадекватне емоційне реагування – прояв неконтрольованої агресії, уразливості, різка зміна настроїв;

5. Емоційно–моральна дезорієнтація – розвиток почуття байдужості колегам, клієнтам, діловим контактам;

6. Розширення сфери економії емоцій – бажання припинити будь-які контакти, емоційна замкнутість, недовіра до оточуючих;

7. Редукція професійних обов'язків – небажання виконувати професійні обов'язки, втрата інтересу до роботи;

8. Виснаження» – характеризується проявом втоми, фізичного та емоційного виснаження, втратою інтересу до роботи, саморозвитку, небажанням виявляти комунікативні навички, проявом цинічного ставлення до колег, клієнтів, розвитком психосоматичних порушень;

9. Емоційний дефіцит – емоційна байдужість, відстороненість (розвивається на тлі перевтоми);

10. Емоційне відчуження – небажання спілкуватися. Створення захисного бар'єру від взаємодії з оточуючими, уникнення виконання професійних обов'язків;

11. Особистісне відчуження (деперсоналізація) – погіршення професійних комунікацій, уникнення спілкування з колегами, іноді навіть із близькими людьми;

12. Психосоматичні порушення – погіршення фізичного, психологічного здоров'я. Можливі прояви хронічних захворювань (різного роду), безсоння, головний біль, тиск, втрата апетиту/імпульсивне переїдання.

Так, випробуваному пропонується відповісти на 84 твердження «так» чи «ні». За кількісними показниками проводиться оцінка рівня сформованої кожної фази: 36 і менше балів – фаза не сформувалася; 37–60 балів – фаза у стадії формування; 61 і більше балів – сформована фаза. Дана методика дозволяє дати максимально повну характеристику рівня емоційного вигоряння, а також, які фактори впливають на особистість, що дозволяє вживати індивідуальних заходів щодо корекції та профілактики синдрому вигоряння.

Математико–статистичні методи обробки даних: обробки даних використовувалися такі методи: нормування вибірок, порівняння середньогрупових значень за непараметричним критерієм Манна–Уїтні, кореляційний аналіз за Спірманом.

Розділ 3 ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ СИНДРОМУ ВИГОРЯННЯ ЮРИСТІВ

3.1 Результати дослідження професійних особливостей синдрому вигоряння юристів

Для виявлення відмінностей між показниками синдрому вигоряння юристів різних спеціалізацій використовувалася методика «Діагностика професійного вигоряння» Н. Є. Водоп'янової (див. Таблицю 3.1).

Таблиця 3.1

Результати діагностики державних та приватних юристів за методикою
«Діагностика професійного вигоряння» Н. Є. Водоп'янова, %

Показники	Приватні юристи			Державні юристи		
	Низький	Середній	Високий	Низький	Середній	Високий
Деперсоналізація	66%	4%	30%	14%	32%	54%
Емоційне виснаження	38%	40%	24%	8%	44%	58%
Редукція особистих досягнень	56%	40%	4%	84%	16%	–
Індекс вигоряння	68%	24%	8%	34%	42%	24%

Проаналізуємо показники юристів, що приватно практикують. За шкалою деперсоналізація у більшій частині вибірки виявлено «низький рівень», що свідчить про готовність юристів, що приватно практикують, до спілкування, обміну інформацією, взаємодії з колегами, клієнтами в процесі трудової діяльності. Щодо «емоційного виснаження» ми спостерігаємо, що 38% відчують почуття емоційної виснаженості, апатії, втрату інтересу до роботи, у 40% показник лише на рівні середній, тобто прояв синдрому емоційної виснаженості проявляється, але з носить систематичний характер. Також спостерігаються високі показники (56%) за шкалою «редукція особистих досягнень». Отже, більшості фахівців властиво бажання розвиватися у професійній діяльності, будувати кар'єру.

Індекс вигоряння у юристів, що приватно практикують, (велика частина вибірки) 68% низький рівень, що свідчить про відсутність синдрому професійного вигоряння, і тільки у 8% даний синдром виявлено.

Проаналізуємо показники державних юристів. Так, більшість випробуваних (54%) відчуває проблеми у спілкуванні з клієнтами, співробітниками, виявляє негативні настрої під час виконання професійних обов'язків. Спостерігається також прояв емоційного виснаження 58% (високий рівень), 44% середній показник. Це свідчить про наявність депресивного настрою до трудової діяльності, високу стомлюваність, часткову втрату інтересу до роботи. За шкалою «редукція особистих досягнень» у 84% низький рівень, що характеризується як оптимізму, бажання просуватися у цій сфері, втрати інтересу до професійної діяльності (юриспруденція).

Індекс вигорання у державних юристів виявлено на рівні «середній» 42%, низький рівень 34% і лише у 24% синдром вигорання на високому рівні.

Таким чином, аналіз методики «Діагностика професійного вигорання» Н. Є. Водоп'янової дозволив визначити, що у більшості державних юристів проявляється синдром вигорання (емоційне виснаження, порушення комунікативних зв'язків, втрата оптимізму, інтересу до професійної діяльності). У той час як приватно–практикуючі юристи (більша частина опитаних) виявляють бажання розвиватися у сфері юриспруденції, що запобігає прояву синдрому вигорання.

Далі перейдемо до аналізу результатів за методикою «Визначення рівня самооцінки» С. В. Ковальов (див. Рисунок 3.1). При інтерпретації отриманих даних виявили рівні: високий, середній, низький.

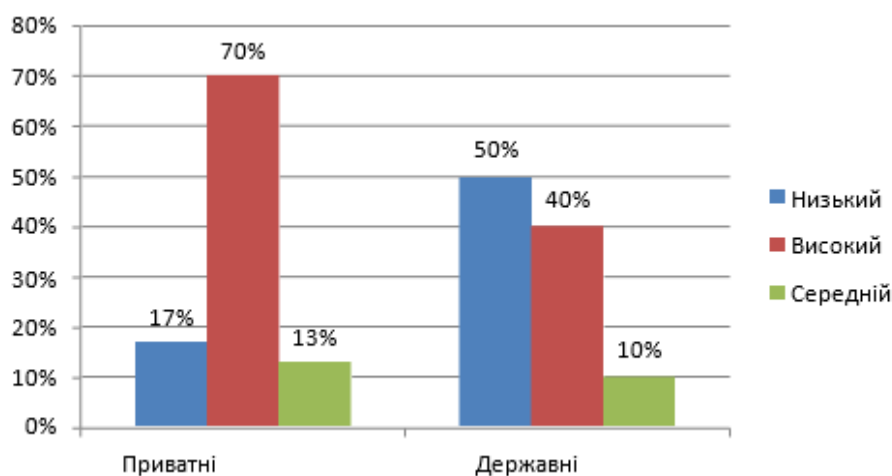


Рисунок 3.1 – Результати діагностики приватно-практикуючих та державних юристів за методикою «Визначення рівня самооцінки» С. В. Ковальов, %

Отже, згідно з результатами, отриманими за методикою С. В. Ковальова, ми спостерігаємо, що у юристів (70%), що приватно практикують, високі рівень самооцінки (впевненість у власних силах, вміння контролювати власну поведінку, адекватне ставлення критиці, зауваженням). У той же час у більшості вибірки державних юристів (50%) властиво виявляти схильність до зниження власних можливостей, з цього випливає прояв таких характеристик як страх помилки, надмірна недовірливість, сором'язливість, бажання відповідати думці оточуючих, придушення власної ініціативи.

Таким чином, аналіз методики «Визначення рівня самооцінки» С. В. Ковальов показав, що наявність заниженого рівня самооцінки у більшості державних юристів. Щодо приватно-практикуючих юристів спостерігається прояв власної ініціативи при вирішенні професійних завдань, впевненості у своїх силах, відсутність страху перед помилкою, негативною критикою. Далі перейдемо до результатів, отриманих за методикою «Діагностика рівня емпатії» І. М. Юсупов (див. Рисунок 3.2). Для інтерпретації результатів використовувалися рівні прояву емпатії: дуже високий, високий, нормальний, низький, дуже низький.

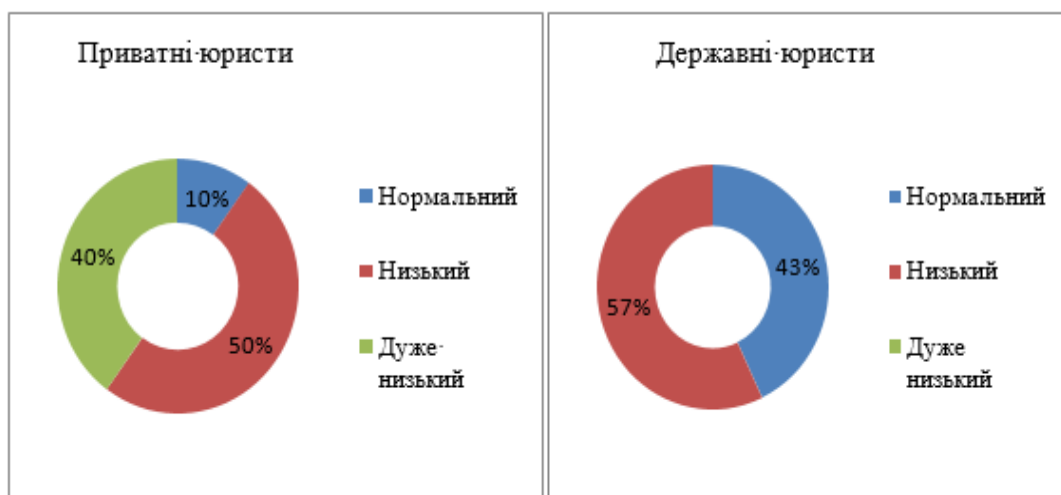


Рисунок 3.2 – Результати діагностики приватно-практикуючих та державних юристів за методикою «Діагностика рівня емпатії» І. М. Юсупов, %

Згідно з отриманими результатами, можна спостерігати, що як у групі юристів, що приватно практикують, так і державних переважає показник «дуже низький» і «низький». Низький прояв емпатії не є позитивним фактором для

юриста і не дозволяє повноцінно реалізуватися до професійної діяльності. У зв'язку з цим низькі показники за критерієм «емпатія» вимагає профілактичного впливу з боку психолога при розробці корекційної програми.

Проаналізуємо результати з методики «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. В. Бойко. Відповідно до методики обробки приймаються такі рівні оцінювання: фаза не сформувалася, на стадії формування, сформована фаза (див. Таблицю 3.2).

Таблиця 3.2

Результати діагностики приватно-практикуючих та державних юристів за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання», В. В. Бойко у %

Показники	Приватні юристи			Державні юристи		
	Фаза не сформувалася	Фаза формується	Сформована фаза	Фаза не сформувалася	Фаза формується	Сформована фаза
Фаза напруги	97%	–	3%	40%	40%	20%
Переживання обставин	90%	7%	3%	43%	40%	17%
Незадоволеність собою	97%	3%	–	40%	50%	10%
Загнаність у клітину	80%	10%	10%	43%	27%	30%
Тривога та депресія	87%	10%	4%	40%	40%	20%
Фаза резиденції	74%	13%	13%	16%	77%	7%
Неадекватне реагування	66%	31%	3%	23%	44%	33%
Емоційна дезорієнтація	76%	10%	14%	17%	80%	3%
Розширення сфери економії	97%	3%	–	41%	3%	36%
Редукція проф. обов'язків	63%	34%	3%	32%	32%	36%
Фаза виснаження	86%	–	14%	20%	64%	16%
Емоційний дефіцит	76%	23%	–	33%	41%	6%
Емоційна відстороненість	70%	30%	–	20%	67%	13%
Особиста відстороненість	87%	13%	–	36%	58%	6%
Психосоматичні порушення	90%	–	10%	63%	31%	6%

Отже, згідно з результатами, отриманими за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання», В. В. Бойко ми можемо констатувати таке:

1. Приватно-практикуючі юристи за всіма показниками у більшій частини вибірки відсутні прояви синдрому вигоряння. Щодо фази напруги, то тут у 3% синдром вигоряння сформовано. За шкалою «фаза резиденції» 13% відчують синдром вигоряння, вони проявляються такі характеристики: емоційна дезорієнтація, часткова редукція професійних обов'язків, неадекватне реагування на стресові ситуації (агресивність, страх). За шкалою «фаза виснаження» у 14% сформована за допомогою емоційної відстороненості емоційного дефіциту; особистісною відстороненістю від професійних обов'язків.

2. Державні юристи у 40% фаза напруги знаходиться на рівні формування, у 40% – фаза не сформувалася, а у 20% – фаза сформувалася, Фаза резистентності – у 16% фаза не сформувалася, 77% формується, а у 7% сформувалася осіб цієї групи Фаза виснаження – у 20% фаза не сформувалася, у 64% формується, а у 16% – у державних юристів.

Таким чином, аналіз методики «Діагностика рівня емоційного вигоряння» В. В. Бойко показав, що більшість юристів, що приватно практикують, не відчуває синдрому емоційного вигоряння, у той час як державні юристи більш схильні до прояву даних тенденцій.

Наступним етапом дослідження стало проведення порівняльного аналізу, що існують відмінності між показниками синдрому вигоряння державних юристів та приватних юристів. Для обробки даних був застосований непараметричний критерій U-критерію Манна–Уїтні (див. Таблицю 3.3).

Таблиця 3.3

Критерій U- критерій Манна–Уїтні при порівнянні показників приватно-практикуючих юристів та державних юристів за методикою «Діагностика професійного вигоряння» Н. Є. Водоп'янова

Показники	Сума рангів (n1)	Сума рангів (n2)	U Манна–Уїтні	Відношення осі значимості
Деперсоналізація	610,5	1100,5	175,5	$p \leq 0,01$
Емоційне виснаження	602,5	1050,5	167,5	$p \leq 0,01$
Редукція особистих досягнень	619	1092	184	$p \leq 0,01$

Показники	Сума рангів (n1)	Сума рангів (n2)	U Манна– Уїтні	Відношення осі значимості
Індекс вигоряння	693,5	1017,5	258,5	$p \leq 0,01 = 270$

Таким чином, відмінності виявились статистично значущими за шкалою: «деперсоналізація»; «емоційне виснаження», «редукція особистісних досягнень», «індекс вигоряння», показники найбільш виражені у державних юристів. Дане явище можна пояснити різними умовами діяльності приватних та державних юристів. Так, професійна діяльність державного юриста спрямована на врегулювання конфліктних ситуацій організації у галузі права. Проте діяльність цих фахівців регламентована як нормами законодавства, але локальними документами самої організації. У цьому аспекті діяльність державного юриста частково обмежена, тобто фахівець вирішує «однотипні завдання» і має можливість проявити творче мислення.

Також на емоційний стан фахівця впливає робоча атмосфера, взаємодія у колективі, взаємодія з керівництвом. Водночас, приватно-практикуючі юристи мають вибір справ, і залишають за собою право при виборі колег, клієнтів, вони більш «вільні» в практичній діяльності, що не можуть собі дозволити Державні юристи. Варто припустити, що саме ці фактори (специфіка діяльності) впливають на процес вигоряння державних юристів.

Порівняння показників юристів, що приватно практикують, і державних юристів за методикою «Визначення рівня самооцінки» С. В. Ковальов (див. Таблицю 3.4).

Таблиця 3.4

Критерій U–Манна–Уїтні при порівнянні показників приватно-практикуючих юристів та державних юристів за методикою «Визначення рівня самооцінки» С. В. Ковальов

Показники	Сума рангів (n1)	Сума рангів (n2)	U Манна–Уїтні	Відношення осі значимості
Самооцінка	735	1095	270	$p \leq 0,01$

Таким чином, статистично значущі зміни виявлено за шкалою «самооцінка» (U – у зоні значимості). У державних юристів «самооцінка» виражена більшою мірою, ніж у юристів, що приватно практикують.

Отже, фахівці, які здійснюють свою діяльність у рамках організаційних структур, більш стійкі до критики, зауважень, намагаються розраховувати на свої сили, можливості, знання, досвід, менш недовірливі. У той же час юристи, що приватно практикують, більш схильні до критики, їм властива недовірливість, переживання за результат виконуваної роботи. Результати порівняльного аналізу за методикою «Діагностика рівня емпатії» І. М. Юсупов (див. Таблицю 3.5).

Таблиця 3.5

Критерій U –Манна–Уїтні при порівнянні показників приватно-практикуючих юристів та державних юристів за методикою «Діагностика рівня емпатії» І. М. Юсупов

Показники	Сума рангів (n1)	Сума рангів (n2)	U Манна–Уїтні	Відношення осі значимості
Емпатія	993	836,5	371,5	$p \leq 0,05$

Аналіз Таблиці 3.5 показав, що рівень емпатії був значно вищий у групі приватно-практикуючих юристів. З цього випливає, що приватним юристам властиво бути більш уважним, лояльним до клієнта. Це пояснюється специфікою діяльності юристів, що приватно практикують, наявність емпатії дозволяє бути більш продуктивним у приватній практиці.

Таблиця 3.6

Критерій U –Манна–Уїтні при порівнянні показників приватно-практикуючих юристів та державних юристів за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. В. Бойко

Показники	Сума рангів (n1)	Сума рангів (n2)	U Манна–Уїтні	Відношення осі значимості
Фаза напруги	587,5	1182,5	122,5	$p \leq 0,01$
Переживання обставин	619,5	1210,5	154,5	$p \leq 0,01$
Незадоволеність собою	611,5	1218,5	146,5	$p \leq 0,01$
Загнаність у клітину	693	1137	228	$p \leq 0,01$

Показники	Сума рангів (n1)	Сума рангів (n2)	U Манна-Уїтні	Відношення осі значимості
Тривога та депресія	540,5	1289,9	75,5	$p \leq 0,01$
Фаза резиденції	603	1227	138	$p \leq 0,01$
Неадекватне реагування	614	1216	149	$p \leq 0,01 = 270$
Емоційна дезорієнтація	709,5	1120,5	244,5	$p \leq 0,01 = 270$
Розширення економії	744	1016	274	$p \leq 0,01 = 270$
Редукція проф. обов'язків	620,5	1209,5	155,5	$p \leq 0,01 = 270$
Фаза виснаження	642	1188	177	$p \leq 0,01 = 270$
Емоційний дефіцит	630,5	1199,5	165,5	$p \leq 0,01 = 270$
Емоційна відстороненість	608	1282	143	$p \leq 0,01 = 270$
Особиста відстороненість	646	1184	181	$p \leq 0,01 = 270$
Психосоматичні порушення	705,5	1124,5	240,5	$p \leq 0,01 = 270$

Розрахунок критерію U–Манна–Уїтні показав, що показники за шкалами «фаза напруги», «фаза резиденції», «фаза виснаження» виявилися статистично значущими.

За шкалою «фаза напруги», а також за субшкалами: «переживання обставин», «незадоволеність собою», «загнаність у клітину», «тривога та депресія» виявилися найбільш вираженими у державних юристів. Це дозволяє визначити, що в процесі професійної діяльності Державні юристи відчують емоційні стреси, перебувають у стадії переживання за якість виконаної роботи, але при цьому відчують «загнаність у клітину», що викликано неможливістю «самостійно регулювати власну діяльність». Державні юристи відчують страх перед помилкою, критикою, оскільки це пов'язано як з їхньою кар'єрою, а й можливістю звільнення (позбавлення робочого місця).

За шкалою «фазу резиденції» значення опинилися у зоні значимості за показниками: «неадекватне реагування», «емоційна дезорієнтація», «розширення сфери економії», «редукція професійних обов'язків». Згідно з проведеними розрахунками виразність цих показників найбільше виявлена у державних юристів. Тобто спостерігається агресивне сприйняття критики, незадоволеність як самою

роботою, так і взаємовідносинами з оточуючими, прояв небажання здійснювати роботу.

За шкалою «фаза виснаження» значення критерію U–Манна–Уїтні виявилися статистично значущими: «емоційний дефіцит», «емоційна відстороненість», «особиста відстороненість», «психосоматичні порушення». Дані показники найбільше виражені у державних юристів, що характеризується проявом виникнення захисних реакцій: закритість, байдужість, зниження комунікативних взаємодій. У сукупності це дозволяє зберегти емоційне та психічне здоров'я фахівця, він ніби абстрагується від роботи, запобігаючи процесу вигорання.

Отже, можна дійти невтішного висновку, що синдром вигорання у державних юристів виявлено сильніше, фахівці цієї класифікації більш схильні до вигорання, на відміну приватно-практикуючих юристів. Це можна пояснити специфікою їхньої діяльності: регламентація професійних обов'язків, низька можливість прояву особистої ініціативи, творчих характеристик, рутинність роботи, постійна взаємодія з колективом, з керівництвом, незалежно від бажання самого юриста.

Для повного уточнення даних було проведено порівняння середньогрупових показників психологічних особливостей приватних юристів та державних юристів (див. Таблицю 3.7).

Таблиця 3.7

Середньогрупові значення психологічних особливостей приватно-практикуючих юристів і державних юристів

Показники	Приватні юристи	Державні юристи	Достовірність відмінностей
Методика К. Маслач			
Деперсоналізація	8,345	11,83	$p \leq 0,01$
Емоційне виснаження	15,57	20,52	$p \leq 0,01$
Редукція особистих досягнень	37,22	42,24	$p \leq 0,01$
Індекс вигорання	0,4	0,44	$p \leq 0,01$
Методика С. В. Ковальова			
Самооцінка	67,37	77,17	$p \leq 0,01$
Методика І. М. Юсупова			
Рівень емпатії	12,98	11,53	$p \leq 0,05$

Показники	Приватні юристи	Державні юристи	Достовірність відмінностей
Методика В. В. Бойко			
Фаза напруги			
Переживання обставин	6,4	10,0	$p \leq 0,01$
Незадоволеність собою	6,23	9,2	$p \leq 0,01$
Загнаність у клітину	7,58	11,0	$p \leq 0,01$
Тривога та депресія	7,52	12,47	$p \leq 0,01$
Фаза резиденції			
Загальна	11,4	40,83	$p \leq 0,01$
Неадекватне реагування	10,93	16,4	$p \leq 0,01$
Емоційна дезорієнтація	10,1	12,1	$p \leq 0,01$
Розширення сфери економії	8,2	12,37	$p \leq 0,01$
Редукція проф. обов'язків	10,21	14,93	$p \leq 0,01$
Фаза виснаження			
Загальна	39,7	56,43	$p \leq 0,01$
Емоційний дефіцит	8,98	13,07	$p \leq 0,01$
Емоційна відстороненість	10,87	14,97	$p \leq 0,01$
Особиста відстороненість	6,82	10,37	$p \leq 0,01$
Психосоматичні порушення	6,87	9,33	$p \leq 0,01$

Отже, згідно з отриманими середньогруповими показниками спостерігається виразність (достовірність відмінностей $p \leq 0,01$) за методикою К. Маслач за шкалами: деперсоналізація, емоційне виснаження, редукція особистих досягнень, індекс вигоряння. Показання найбільше виражені у державних юристів.

За методикою С. В. Ковальова показник самооцінки найбільш виражений у приватних юристів (достовірність відмінностей $p \leq 0,01$).

За методикою І. М. Юсупова показники рівня емпатії вищі у приватних юристів (достовірність відмінностей $p \leq 0,05$).

За методикою В. В. Бойко за всіма показниками: фаза напруги, фаза резиденції, фаза виснаження спостерігається у державних юристів (достовірність відмінностей $p \leq 0,01$).

Таким чином, ми можемо підтвердити, що існує різниця між показниками синдрому вигоряння юристів різних спеціалізацій.

Наступним етапом дослідження стала перевірка зв'язку між показниками синдрому вигорання та емпатією та зв'язком між показниками синдрому вигорання та самооцінкою юристів.

Дослідження взаємозв'язку (групи приватно-практикуючих юристів та державних юристів) між показниками професійного вигорання та самооцінкою, емпатією (див. Таблицю 3.8).

Таблиця 3.8

Результати кореляційного аналізу між показниками професійного вигорання та самооцінкою, емпатією юристів різних спеціалізацій (загальна вибірка)

Показники	Самооцінка	Емпатія
Деперсоналізація	0,212	0,014
Емоційне виснаження	0,197	0,185
Редукція особистих досягнень	-0,65	0,171
Індекс вигорання	0,16	0,27

Аналіз представлених даних в Таблиці 3.8 дозволив констатувати такі результати:

- За шкалами «деперсоналізація», «емоційне виснаження» не виявлено статистично значимих показників кореляції.
- За шкалою «редукція особистих досягнень» виявлено сильний негативний взаємозв'язок між рівнем «редукція особистих досягнень» та «самооцінкою» ($r = -0,65$, при $p \leq 0,01 = 0,35$).

Слід зазначити, що показники за шкалою «редукція» особистих досягнень має зворотний характер. Отже, у разі підвищення бажання розвиватися, коштувати професійну кар'єру, у спеціаліста юридичної сфери підвищується самооцінка, мотивація до реалізації професійної діяльності. Специфіка людської діяльності побудована на тому, що при реалізації власних можливостей у людини відбувається формування цінностей, мрії та бажання досягти бажаного результату, і в цьому сенсі самооцінка збігається з «Я-образом», людина почувається впевненіше, запитання, і це визначає її ставлення до професійних обов'язків. Далі представимо результати кореляційного аналізу між показниками емоційного

вигорання та самооцінкою, емпатією юристів різних спеціалізацій (див. Таблицю 3.9).

Таблиця 3.9

Результати кореляційного аналізу між показниками емоційного вигорання та самооцінкою, емпатією юристів різних спеціалізацій (загальна вибірка)

Показники	Самооцінка	Емпатія
Фаза напруги	0,16	0,027
Переживання обставин	0,058	0,058
Незадоволеність собою	0,18	0,25
Загнаність у клітину	0,173	0,109
Тривога та депресія	0,054	0,054
Фаза резиденції	0,325	- 0,116
Неадекватне реагування	0,331	-0,069
Емоційна дезорієнтація	0,162	- 0,018
Розширення сфери економії	0,217	-0,135
Редукція проф. обов'язків	0,353	- 0,177
Фаза виснаження	0,166	0,152
Емоційний дефіцит	0,149	0,073
Емоційна відстороненість	0,202	0,191
Особиста відстороненість	0,173	0,094
Психосоматичні порушення	0,276	0,035

Згідно з кореляційним аналізом в Таблиці 3.9 були отримані такі дані:

- За шкалою «фаза напруги» виявлено слабкий, але значущий кореляційний зв'язок за субшкалою «незадоволеність собою» та емпатією.

Так, можна визначити, що при прояві незадоволеності виконанням своїх професійних обов'язків і собою у юристів проявляється почуття емпатії, вони стають уважними до проблем оточуючих. Цю обставину можна пояснити тим, що «емпатія» постає як одна із здібностей успішної діяльності юриста. При прояві сумнівів у своїх компетенціях, юрист мимоволі ставати уважним до клієнтів, намагаючись вникнути у їхній емоційний стан, через співпереживання, намагаючись підвищити своє ставлення як роботи, а й собі самому як особистості;

- За шкалою «фаза резиденції» виявлено кореляційний зв'язок із «самооцінкою» загалом.

Так, підвищення самооцінки впливають такі характеристики: неадекватне реагування, редукція професійних обов'язків. Це можна пояснити дією захисного механізму юриста, у разі прояву агресивної поведінки, дратівливості, втрати інтересу до роботи, людині властиво ставитися до себе як до особистості з підвищеної точки зору. Наприклад, «ця робота недостойна мене», «я заслуговую більшого». Таке ставлення запобігає розвитку депресивних розладів, психосоматичних порушень.

Також за шкалою «фаза резиденції» виявлено слабкий негативний зв'язок у «емпатії» за всіма показниками: неадекватне реагування, емоційна дезорієнтація, розширення сфери економії, редукція професійних обов'язків.

Отже, втрата інтересу до роботи провокує зниження комунікативних контактів (колеги, клієнти), що і призводить до зниження «емпатії» як небажання виявляти свої емоції, надавати підтримку. В результаті відбувається економія фізичних та емоційних ресурсів юриста.

- За шкалою «фаза виснаження» виявлено слабкий кореляційний зв'язок: «психосоматичні порушення» та «самооцінкою», що ми розглядаємо як прояв захисної реакції організму.

Отже, з огляду на отримані результати в результаті проведеного кореляційного аналізу, можна стверджувати, що існує значний зв'язок між показниками синдрому вигорання та самооцінкою юристів; між показниками синдрому вигорання та емпатією юристів.

Однак для повноти дослідження було вирішено провести аналіз взаємозв'язку між показниками синдрому вигорання та самооцінкою юристів; емпатією, враховуючи їхню спеціалізацію.

Так, групу підслідних було поділено: приватно–практикуючі юристи – 30 осіб; Державні юристи – 30 осіб. Результати кореляційного аналізу професійного вигорання за К. Масlach, категорії «приватні юристи (див. Таблицю 3.10).

Таблиця 3.10

Результати кореляційного аналізу між показниками професійного вигорання та самооцінкою, емпатією приватних юристів

Показники	Самооцінка	Емпатія
Деперсоналізація	0,287	0,192
Емоційне виснаження	0,207	- 0,148
Редукція особистих досягнень	0,026	0,334
Індекс вигорання	- 0,18	0,233

Відповідно до результатів кореляційного аналізу було отримано такі результати: за шкалою «деперсоналізація», «емоційне виснаження», «редукція особистих досягнень» кореляція досягає рівня значимості;

Далі подано результати кореляційного аналізу між показниками синдрому емоційного вигорання за В. В. Бойко, самооцінкою та емпатією у приватно-практикуючих юристів (див. Таблицю 3.11).

Таблиця 3.11

Результати кореляційного аналізу між показниками емоційного вигорання та самооцінкою, емпатією приватних юристів

Показники	Самооцінка	Емпатія
Фаза напруги	- 0,161	0,104
Переживання обставин	0,118	0,24
Незадоволеність собою	0,111	0,036
Загнаність у клітину	0,052	0,043
Тривога та депресія	- 0,07	0,135
Фаза резиденції	0,461	- 0,065
Неадекватне реагування	0,362	0,097
Емоційна дезорієнтація	0,335	-0,057
Розширення сфери економії	0,468	0,013
Редукція проф. обов'язків	0,446	0,002
Фаза виснаження	0,08	0,208
Емоційний дефіцит	0,04	0,212
Емоційна відстороненість	0,212	0,056
Особиста відстороненість	0,18	0,289
Психосоматичні порушення	0,148	0,18

Згідно з кореляційним аналізом в Таблиці 3.11 були отримані такі дані:

- За шкалою «фаза напруги» був виявлено жодної значної зв'язку.
- За шкалою «фаза резиденції» спостерігається помірний позитивний зв'язок із «самооцінкою» за загальним показником ($r=0,461$, при $p \leq 0,01$), а також за субшкалами: «неадекватне реагування» ($r=0,362$, при $p \leq 0,01$), «розширення сфери економії» ($r=0,468$, при $p \leq 0,01$), «редукція професійних обов'язків» ($r=0,446$, при $p \leq 0,01$).

З цього випливає, що підвищення опірності до емоційного вигорання залежить від самооцінки, здатності швидко припинити будь-які контакти.

- За шкалою «фаза виснаження» статистично значимих кореляційних зв'язків також виявлено не було.

Таким чином, нами було виявлено взаємозв'язки між професійним вигоранням та рівнем самооцінки у юристів приватної практики. При прояві емоційної втоми, тривоги, депресивних розладів спостерігається зниження рівня самооцінки, але такі характеристики як емоційна дезорієнтація, втрата інтересу до професійних обов'язків сприяють підвищенню самооцінки.

Далі звернемося до питань синдрому вигорання державних юристів. Результати кореляційного аналізу між показниками професійного вигорання та самооцінкою, емпатією державних юристів представлені в Таблиці 3.12.

Таблиця 3.12

Результати кореляційного аналізу між показниками професійного вигорання та самооцінкою, емпатією державних юристів

Показники	Самооцінка	Емпатія
Деперсоналізація	0,01	0,332
Емоційне виснаження	0,06	0,03
Редукція особистих досягнень	0,17	0,022
Індекс вигорання	0,292	-0,145

Результати кореляційного аналізу між показниками професійного вигорання К. Маслач самооцінкою, емпатією у цій групі показали:

Значні зв'язки були виявлені за шкалами «самооцінка» та індекс вигорання ($r= 0,292$, при $p \leq 0,05$), «емпатія» та «деперсоналізація» ($r= 0,332$, при $p \leq 0,05$). Для шкал емоційне виснаження», «редукція індивідуальних досягнень» статистично значимих взаємозв'язків виявлено був.

Таблиця 3.13

Результати кореляційного аналізу між показниками емоційного вигорання та самооцінкою, емпатією державних юристів

Показники	Самооцінка	Емпатія
Фаза напруги	-0,02	-0,125
Переживання обставин	-0,126	0,144
Незадоволеність собою	-0,116	-0,08
Загнаність у клітину	0,03	-0,146
Тривога та депресія	0,124	0,122
Фаза резиденції	0,041	-0,13
Неадекватне реагування	0,047	-0,11
Емоційна дезорієнтація	-0,203	0,224
Розширення сфери економії	0,01	-0,155
Редукція проф. обов'язків	0,038	-0,208
Фаза виснаження	-0,008	0,254
Емоційний дефіцит	-0,116	0,16
Емоційна відстороненість	0,076	0,316
Особиста відстороненість	-0,194	0,153
Психосоматичні порушення	0,321	0,096

Аналіз Таблиці 3.13 дозволяє зробити висновок, що у цій групі значних зв'язків відсутні.

Таким чином, в емпіричному дослідженні були виявлені відмінності симптому вигорання меду юристами різних спеціалізацій (приватні юристи та державні юристи). За результатами дослідження було визначено, що прояв синдрому вигорання найбільш яскраво виражений у юристів, що представляють інтереси компаній, організацій (державні юристи). Отримані результати можна пояснити специфікою діяльності державних юристів, а саме обмеженість свободи вибору справ, регламентація робочої діяльності, рутинність роботи, постійна взаємодія з клієнтами, колективом незалежно від бажання самого юриста,

регламентована заробітна плата, складнощі з розвитком кар'єри, особистісних інтересів.

Розглядаючи взаємозв'язок між рівнем синдрому вигорання та самооцінкою, емпатією було виявлено статистично значущі показники. Так, за методикою «Діагностика професійного вигорання» Н. Є. Водоп'янової було виявлено позитивний зв'язок між рівнем «редукція особистих досягнень» та «самооцінкою».

Згідно з даними, отриманими за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. В. Бойко виявлено статистично значущі кореляційні зв'язки: «фаза напруги» та «емпатія»; «фаза резиденції» та «самооцінка».

- За шкалою «фаза резиденції» виявлено слабкий негативний зв'язок з емпатією за всіма показниками;
- За шкалою «фаза виснаження» виявлено слабкий кореляційний зв'язок: «психосоматичні порушення» та «самооцінкою».

Отже, отримані дані в результаті емпіричного дослідження дозволили виявити особливості прояву синдрому вигорання у спеціалістів юридичної сфери різних спеціалізації, виявити взаємозв'язки між проявом синдрому вигорання та показниками рівня «самооцінки» та «емпатії». На основі отриманих даних надається можливість розробити рекомендації щодо профілактики та корекції синдрому вигорання у юристів.

3.2 Рекомендації щодо профілактики та корекції синдрому вигорання юристів

Дані рекомендації призначені для врегулювання прояву синдрому вигорання юристів (для корекції поведінки юриста при здійсненні професійної діяльності), а також для керівників юридичних організацій (профілактика взаємин з підлеглим, створення сприятливої атмосфери у колективі).

Синдром вигорання взаємопов'язаний із рівнем самооцінки, емпатії та порушенням здоров'я юриста (психічного, фізичного, ментального). Прояв синдрому вигорання як негативно впливає реалізацію професійних можливостей юриста, а й у його життя загалом.

Для профілактики та корекції прояву синдрому необхідно враховувати особистісні характеристики юриста (самооцінка, емпатія), специфіку їхньої діяльності, а також рівень взаємовідносин у колективі з керівництвом. Збереження емоційного здоров'я є однією з основних причин для реалізації успішної діяльності юриста (див. Додаток А).

Турбота про себе, про своє здоров'я, дозволяє знижувати рівень стресу, виробляти позитивні емоції, реалізовувати позитивне спілкування у колективі:

1. Фахівцю юридичної сфери рекомендується дотримуватися режиму дня: сон, відпочинок (робочі навантаження негативно впливають на здоров'я), робота, їжа.

2. Розвиток позитивного мислення, вміння бачити позитивне, радіти успіхом не лише особистим, а й колег, дозволить зберігати гарні стосунки з клієнтами, колегами, виробити вміння управляти негативними емоціями.

Для реалізації сказаного вище юристам рекомендується виконувати наступні вправи, це дозволить навчитися управляти психоемоційним станом. Дихальна гімнастика – заплющивши очі, дихайте повільно та глибоко. Зробити вдих (затримати дихання на 10 секунд), потім видих. Вдихати і видихати на повні груди, поспішати не слід. Повторити рекомендується сім-вісім разів.

Потім обхопити себе руками та повторити вправу, при цьому на кожному видиху розтискати обійми та витягувати руки вперед. Ця вправа дозволить

наситити мозок киснем, зняти напругу, розслабитися. Видих не поспішаючи, розслабитися. Повторити п'ять–шість разів. Обхопити себе руками, повільно розкриваючи руки, зробити глибокий вдих, на 2–3 секунди затримати дихання і знову охопити себе руками, зробити повільний видих. Зробити 5–7 разів. музика; аудіокниги – при перевтомі, прояві дратівливості, агресивного настрою рекомендується включати музику, яка (індивідуально) заспокоює, можна також траплятися у перервах аудіокниги. Це дозволить мозку «відключитись» від проблем, розслабитися.

Вправа кільце (замість кільця може бути інший предмет) – при прояві почуття раптової агресивності, бажання вступити в конфлікт, необхідно взяти (доторкнутися) до певної речі (кільце, сережка, браслет). Предмет у разі виступає «стоп–індикатором». Тримати предмет рекомендується доти, доки емоційний сплеск не закінчиться. Надалі достатньо буде просто погляду на предмет контролювати власну поведінку. Підвищення рівня самооцінки досягається такими вправами:

Вербальний вплив «самонаказ» – розпорядження самому собі (наприклад, виконати цю роботу, усунути недоліки. до вказаного часу). Виконання самонаказів дозволяє як контролювати виконання професійних обов'язків, а й менш болісно ставитися критики.

Підвищення професійних компетенцій юриста – це можуть бути онлайн–курси, лекції, стажування у великих компаніях тощо. Відповідність професійним вимогам дозволяє юристу здійснювати самоконтроль над власною діяльністю, зберегти упевненість у власних силах, створення позитивного «Я–образу». Тут важливо, щоб навчання проводилося із супроводом психологів (фахівців у галузі психології праці), використовувалися сучасні технології навчання. Сукупність даних чинників дозволить створити ефективний процес навчання на формування соціальної та професійної компетентності юристів.

Вироблення установки «хто не працює, те й не помиляється». Насправді це означає, лояльне ставлення до своїх помилок, недоліком. Фахівцю необхідно розуміти, що вчинення помилок – це нормальне явище, і кожній людині властиво

помилятися, з помилок складається досвід. Формування даної установки дозволить знизити страх перед невдачами, помилками, внаслідок чого людина стає впевненішою: не відчуває сильний страх, немає паніки перед помилками, критикою, перестає боятися складних справ, намагається максимально реалізувати свої когнітивні, аналітичні здібності та, як наслідок, відбувається підвищення самооцінки.

Формування комунікативних компетенцій – у цьому напрямі рекомендується проводити тренінги, рольові ігри, читання спеціалізованої літератури та літератури в цілому (читання книг сприяє збагаченню словникового запасу людини, грамотності мови). Опанування навичками компетенції дає можливість юристу знаходити підхід до клієнта, будувати комунікативний процес з урахуванням віку, соціального становища, рівня освіченості (наприклад, залежно від роду діяльності клієнта, освіти, юристу важливо підбирати такі слова, щоб мова була зрозуміла, і в той же час юридично грамотна).

Розвиток комунікативних компетенцій є значним умовою реалізації успішної діяльності юриста і сприяє становленню психологічних показників: товариськість, адаптивність, самооцінка, контактність, соціальний інтелект, емпатія. Розвиток емпатії, як зазначалося раніше, виступає одним із важливих елементів діяльності юриста. Однак розвиток синдрому вигоряння (деякі аспекти «фаза напруги», «фаза виснаження») знижує можливість юриста до співпереживання, емпатії.

Вправа «Мої почуття» – рекомендується протягом дня записати емоції, які людина відчуває під час робочого дня. Потім зробити аналіз емоцій (негативні: агресія, образа, роздратування; позитивні: радість, довіра, щастя). Наступним кроком стає аналіз ситуацій, де була виявлена та чи інша емоція, і ситуації з негативними емоціями рекомендується переосмислити (Приклад, «Якби я уважно поставився до прохання колеги, стався б конфлікт?», «Чи варто було б виявити терпимість у цій ситуації»). Даний самоаналіз дозволяє представляти робочі ситуації під різним кутом зору, дати самооцінку власної поведінки, побачити себе з боку, перейнятися почуттями до опонентів.

Вправа «В іншому тілі» – необхідно уявити себе на місці іншої людини та в різних ситуаціях, проаналізувати подальші дії (поведінка, як би ви вирішили певне завдання, ваше рішення та ставлення до різних ситуацій тощо). Дана вправа сприяє не тільки розвитку емпатії, а й формує креативне мислення, розширює когнітивні, аналітичні здібності, вчить бути більш терпимим, уважним до інших людей. Діяльність юриста (зокрема державного юриста) безперервно пов'язана із взаємовідносинами з колегами, і несприятлива обстановка у колективі також виступає стимулом прояву синдрому вигорання.

Психопрофілактика – надання психологічної допомоги співробітникам підприємства, і передбачає реалізацію комплексу заходів, вкладених у попередження кризових ситуацій у колективі.

Далі подано рекомендації щодо врегулювання конфліктних ситуацій у колективі, розвитку командної роботи, зниження негативних тенденцій у колективі.

Просвітництво співробітників (лекція, бесіда, відеофайли, текстові документи) – Підвищення знань про природу конфлікту, шляхів його регуляції. Надання індивідуальних консультацій для співробітників з питань взаємин у колективі. Це дозволить співробітникам закріпити теоретичні знання та отримати практичний досвід конструктивного вирішення міжособистісних конфліктів та, як наслідок, зниження у співробітників рівня виразності психічних станів: тривожності, агресивності, фрустрації, ригідності. Здійснення заходів щодо зняття психологічного навантаження: державні зустрічі, колективні спортивні заняття; створення традицій: день іменинника, день заснування організації.

Однією з ключових стратегій розвитку організації, врегулювання взаємин у колективі є командна робота. Організація командної роботи включає кілька етапів:

1. Визначення орієнтаційного поля і виявлення пріоритетних проєктів; – постановка цілей та завдань реалізації проєктів;
2. Визначення команд і способів їх організації;
3. Розробка роботи в команді;
4. Визначення показників ефективності.

Командна робота дозволяє об'єднати працівників організації, установи. В результаті реалізації завдань проекту утворюються, як правило, чотири команди:

1. Проектна команда. Створюється для виконання та реалізації конкретного проекту, завдання. У такій команді можуть працювати спеціалісти різних рівнів.

2. Команда з питань удосконалення. Такі команди опікуються оптимізацією професійної діяльності юристів, надають допомогу, підтримку.

3. Команда з оперативного вирішення завдань (оперативні групи) групами. Як правило, вони створюються на короткий термін. Кваліфікація учасників має бути пов'язана зі специфікою поставленого завдання. Фахівці залучаються для спільної роботи з вивчення критичної ситуації та знаходження оптимального вирішення завдання.

4. Команда управління. Якщо кожен член команди виконує свої функції, це ще не можна назвати управлінською командою. Команді властива така ознака, як синергія. Вона полягає в тому, що це взаємодія у команді, що сильні сторони одних компенсують слабкі сторони інших. Синергія призводить до нелінійного складання результатів роботи членів команди, і загальний підсумок виявляється кращим за те, чого міг досягти кожен окремо. Впровадження командної роботи має позитивні результати: нормалізація відносин у колективі, розвиток емпатії, повага між співробітниками, зняття відповідальності, високого навантаження з однієї людини, всебічна підтримка один одного.

Звертаючись до питань профілактики та корекції синдрому вигоряння юристів не можна не відзначити взаємини керівництва до підлеглих. Вміння керівництва мотивувати, підтримувати співробітників один із головних аспектів успішної діяльності юридичної компанії, інакше «нерозуміння» з боку керівництва призводить до психологічних стресів, емоційної напруженості, прояву синдрому вигоряння у підлеглих.

З метою профілактики синдрому вигоряння юристів керівникам юридичних компаній рекомендується:

1. Здійснювати професійний відбір персоналу з використанням професіограм, а також рекомендується проводити тестування (рівень

конфліктності, емпатії, відповідальності) безпосередньо перед прийомом на роботу із залученням фахівців психологічної служби;

2. Проведення заходів щодо розподілу професійних навантажень, раціоналізація робочого графіка співробітників, посадових обов'язків, у разі потреби розширення штату (секретарів, помічників юристів), створення зон відпочинку на підприємстві;

3. Розширення надання робочих відпусток, запровадження додаткових вихідних (за потреби), планування індивідуальних графіків роботи;

4. Моральне, матеріальне заохочення працівників;

5. Можливість надання кар'єрного зростання;

6. Розвиток державної культури (проведення спільних культурно-дозвільних заходів, виїздів на природу, спортивних змагань тощо);

7. Регулярне проведення діагностики психоемоційного-клімату у колективі.

Наступним важливим фактором підтримки фахівців та попередження синдрому вигорання виступає стиль комунікативного впливу керівництва на колектив. Тут, спираючись на роботи психологів керівникам рекомендується застосовувати психологічний інструмент – метафору, особливість метафори полягає в тому, що як лінгвістичний стежок дозволяє розуміти інформацію через створювані образи (у переносному значенні), що посилює її вплив.

На практиці це представляє використання наступних фраз: «Ми в одному човні!», «Особливо ми одна крапля, а разом океан!», «По камінчику можна будинок побудувати», «Там, де мало сміху, мало успіху». При цьому необхідно уникати таких виразів «Кожен цвіркун, знай, свій шісток», «Дай йому руку, він по лікоть відкусить».

Регулярне застосування лінгвістичного стежка «метафори» сприяє:

1. Раціоналізації конфлікту, що дозволяє знизити емоційне забарвлення конфлікту, побачити в позиціях сторін точки дотику та знайти питання, за якими можлива згода, компроміси чи співпраця;

2. Розширення комунікацій між сторонами з метою отримання достовірної інформації та зміцнення довіри. Це дозволяє донести різну інформацію у посиленій

формі, при цьому зберігши позитивні відносини, не торкнувшись особистої гідності опонента;

3. Сприяє розвитку почуття емпатії, тобто розвиває здатність бачення опонента, клієнта з різних сторін;

4. Підвищення професійної мотивації, інтересу до професійної діяльності;

5. Розвитку вміння будувати діалог, ставити питання, давати поради, знаходити спільне рішення у складних ситуаціях.

Таким чином, запропоновані заходи дозволять знизити рівень прояву синдрому вигоряння у юристів, підвищити мотивацію та мінімізувати негативні емоції в процесі реалізації професійної діяльності.

На закінчення слід сказати, що фахівця юридичної сфери потрібно бути готовим до виникнення безлічі труднощів, нестандартних ситуацій у робочому середовищі, оскільки за своєю суттю спеціалізація юриста передбачає наявність високої стресостійкості, розвинені комунікативні, аналітичні здібності, вміння контролювати свою поведінку в різних ситуаціях. Вибравши рішення реалізуватися в галузі юриспруденції, людина спочатку повинна мати уявлення про специфіку професії, особистісні здібності, і наскільки психологічно їй буде комфортно в цій сфері.

ВИСНОВКИ

1. Проведений аналіз наукової літератури дозволяє констатувати, що сутність та зміст поняття «синдром вигоряння» є негативним емоційним ставленням до професійної діяльності, втратою мотивації та інтересу до трудових обов'язків. Цей синдром супроводжується проявом індивідуально–психологічних характеристик: апатія, раптова агресивність, небажання спілкуватися з колегами, керівництвом, клієнтами, дратівливість, депресивні настрої, прояв деструктивної поведінки. Причинами прояву синдрому вигоряння є високі фізичні, емоційні навантаження, рутинність роботи, конфлікти, нерозуміння з боку колег, керівництва, а також особисті проблеми фахівця (матеріальне неблагополуччя, проблеми особистого життя, індивідуальні особливості людини).

2. Аналіз психологічних особливостей діяльності юриста дозволив визначити, що в тій чи іншій мірі фахівці стикаються з труднощами, подолання яких потребує високих емоційних, фізичних витрат. У зв'язку з цим набір особистісних якостей такі як: комунікативність, розвинене аналітичне, творче мислення, прояв емпатії, висока стійкість до стресів, спостережливість, розвинена пам'ять сприяють розвитку кар'єри, матеріального благополуччя юриста, що запобігає проявам синдрому вигоряння. В іншому випадку, коли сукупність особистісних якостей менш виражена, то юристам властиві нервові зриви, патологічна втома, швидка стомлюваність і це призводить до «вигоряння», небажання реалізувати себе у сфері юриспруденції.

3. Розгляд сучасних вітчизняних та зарубіжних підходів до вивчення професіографічних особливостей синдрому вигоряння юристів дозволило виявити, що на прояв синдрому вигоряння впливають особистісні фактори (індивідуально–психологічні характеристики особистості), так і зовнішні (організація робочого місця, стиль керівництва, взаємовідносини , із близькими людьми). Прояв синдрому вигоряння як негативно впливає діяльність фахівця, а й провокує деструктивне поведінка (агресивність, роздратування, конфліктність, зловживання психотропних речовин, алкоголю).

4. Проведене емпіричне дослідження дозволило визначити, що прояв

синдрому вигоряння також впливає спеціалізація юриста. Так було виявлено, що у державних юристів синдром емоційного вигоряння більш виражений, щодо юристів приватної практики. Також виявлено зв'язок між проявом синдрому вигоряння та самооцінкою, емпатією. При прояві мотивації, бажання реалізуватися у професійній сфері, у юристів підвищується рівень самооцінки, в іншому випадку при втраті інтересу до роботи в результаті переживання стресових ситуацій, виявляються такі якості недовірливість, страх перед помилкою, емоційна відстороненість, замкнутість, що призводить до зниження рівня самооцінки. Прояв синдрому емоційного вигоряння сприяє рівню зниження емпатії, що пояснюється проявом емоційного дефіциту, почуття відстороненості, небажанням витратити власні ресурси у справу, яка не надає інтересу, значущості.

5. Згідно з результатами, отриманими під час емпіричного дослідження, були розроблені практичні рекомендації, спрямовані на профілактику та корекцію синдрому вигоряння юристів різних спеціалізацій. Реалізація запропонованих заходів дозволить знизити рівень прояву синдрому вигоряння у юристів різних спеціалізацій, підвищити мотивацію до виконання професійних обов'язків, розвинути почуття емпатії, підвищити самооцінку.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Ананьєв, Б. Г. Людина як предмет пізнання / Б. Г. Ананьєв. – Київ: Знання, 2022. – 288 с.
2. Божко, К. В. Структурна модель професійного вигорання юристів / К. В. Божко / К. В. Божко. – Київ: НПУ імені М. П. Драгоманова, 2018. – С. 214 – 223.
3. Бреднева, В. С. Технології подолання деформації професійної правосвідомості суб'єктів юридичної діяльності / В. С. Бреднева. – Київ: «КНУШЮД», 2019. – С. 96 – 100.
4. Бухтіяров, І. В. Професійне вигорання, його прояв та критерії оцінки / І. В. Бухтіяров. – Дніпро: «ВНМХЦ ім. Н. І. Пирогова», 2018. – С. 106 – 111.
5. Васильєв, Ю. В. Юридична психологія / Ю. В. Васильєва. – Харків: Треант, 2021. – 608 с.
6. Вербицька, Ю. В. Професійне вигорання юристів / Ю. В. Вербицька. – Київ: Логос, 2022. – С. 450. – 452.
7. Водоп'янова, Н. Є. Синдром вигорання: діагностика та профілактика / Н. Є. Водоп'янова, Є. С. Старченкова. – Київ: Знання, 2018. – 201 с.
8. Гусєв, А. І. Толерантність до невизначеності як чинник розвитку ідентичності особистості / А. І. Гусєв. – Одеса, 2019. – 120 с.
9. Дунаєва, О. Н. Психологічна характеристика юридичної діяльності та професійна підготовка / О. Н. Дунаєва. – Київ: Логос, 2022. – С. 700 – 704.
10. Єгоров, Є. Є. Психологічна профілактика конфліктних ситуацій у трудовому колективі / Є. Є. Єгорова. – Київ: Міленіум, 2020. – С. 46 – 53.
11. Зайчикова, Т. В. Соціально–психологічні детермінанти синдрому «професійного вигорання» вчителів / Т. В. Зайчикова. – Київ: Знання, 2018. – 221 с.
12. Костицький, М. В. Основні етапи становлення та розвитку вітчизняної юридичної психології / М. В. Костицький. – Івано–Франківськ, 2019. – 315 с.
13. Курова, А. В. Загальна психологія / А. В. Курова. – Одеса: Фенікс, 2019. – 220 с.

14. Леженіна, Л. М. Психологічні чинники емоційного вигорання слідчих Служби безпеки України / Л. М. Леженіна. – Київ: «ВАРТО», 2019 – 118 с.

15. Лук'янов, В. В. Захисно-солодна поведінка та синдром «емоційного вигорання» у лікарів-наркологів, їх корекція та вплив на ефективність лікування хворих / В. В. Лук'янов. – Київ: КНУМС, 2017. – 54 с.

16. Максименко, С. Д. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій / С. Д. Максименко. – Київ: Міленіум, 2020. – 264 с.

17. Медведєв, В. С. Вітчизняна юридична психологія на межі тисячоліть / В. С. Медведєв. – Київ: «КНУ ім. Т. Шевченка», 2022. – С. 30 – 32.

18. Ніколаєнко, С. І. Розвиток внутрішньої мотивації майбутніх юристів у процесі вивчення курсу «Юридичної психології» / С. І. Ніколаєнко. – Суми: «СумДПУ ім. А. С. Макаренка», 2018. – 214 с.

19. Орел, В. Є. Синдром психічного вигорання особистості / В. Є. Орел. – Київ: Геопринт, 2015. – 330.

20. Павлів, Т. Б. Професійне вигорання у працівників екстреної медичної допомоги / Т. Б. Павлів. – Тернопіль, 2021. – С. 294 – 303.

21. Петрова, Є. С. Психологічні особливості місії та індивідуальних якостей суб'єкта юридичної праці / Є. С. Петрова. – Київ, 2018. – С. 180 – 184.

22. Писанко, К. В. Взаємозв'язок рис особистості та детермінант прояву синдрому професійного вигорання у юристів / К. В. Писанко. – Київ: Геопринт, 2020. – С. 176 – 187.

23. Писанко, К. В. Взаємозв'язок рис особистості та детермінант прояву синдрому професійного вигорання у юристів / К. В. Писанко. – Київ: Геопринт, 2018. – С. 270 – 277.

24. Писанко, К. В. Особливості прояву синдрому «професійного вигорання» у працівників органів прокуратури / К. В. Писанко. – Київ: Геопринт, 2017. – С. 186 – 199.

25. Пов'якель, Н. І. Основи психології конфлікту / Н. І. Пов'якель. – Київ: НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2019. – 389 с.

26. Пригунов, П. Я. Юридична психологія / П. Я. Пригунов. – Київ: КНТ, 2020 – 244 с.
27. Пряжніков, Н. С. Психологія праці та людської гідності / Н. С. Пряжніков. . – Київ: Академія, 2019. – 480 с.
28. Пухарєва, Т. С. Саморозвиток юристів на різних етапах професіоналізації. / Т. С. Пухарєва. – Київ: КОМОРА, 2019. – С. 322 – 331.
29. Ральникова, І. А. Життєві перспективи викладачів вищих навчальних закладів із синдромом емоційного вигорання / І. А. Ральникова. – Львів: Мрія, 2018. – С. 238 – 242.
30. Саїтова, М. А. Роль самооцінки у досягненні життєвого успіху / М. А. Саїтова. – Київ: «Либідь», 2015. – С. 104 – 105.
31. Саппа, М. М. Проблематика юридичної психології в структурі юрислінгвістики / М. М. Саппа. – Київ: «СМІТ – КНИГА», 2020. – 153 с.
32. Свето́ва, Л. Н. Психологічні особливості професійної деформації адвокатів / Л. Н. Свето́ва. – Київ: «Дакор», 2020. – 326 с.
33. Цюприк, А. Я. Синдром емоційного вигорання у професійній діяльності [Електронний ресурс] / А. Я. Цюприк. – Київ, 2018. – С. 6 – 14. – Режим доступу: <http://hdl.handle.net/123456789/4873>.

ДОДАТОК А

Соціально-психологічний тренінг з розвитку комунікативної культури,
зниження конфліктних ситуацій у колективі

Заняття 1 «ЗНАЙОМСТВО»

Мета: заняття рекомендується проводити у певній послідовності:

Вправа 1. «Снігова куля»

Мета: знайомство учасників групи, налагодження комунікативних зв'язків.

Кожен учасник групи називає своє ім'я та особистісну якість, за яку його можна цінувати, любити, поважати тощо. Перший учасник називає своє ім'я та якість, другий – називає ім'я та якість першого, потім своє. Таким чином, імена та якості нарастають як снігова куля. Останній учасник називає усіх.

Під час обговорення звернути увагу на те, що допомагало виконати вправу, в яких випадках виникало хвилювання, чи дивилися ті, про кого говорили, як використовували прийоми для запам'ятовування.

Вправа 2 «Довіра»

Мета: розвиток довіри один до одного в учасників тренінгу. «Я хочу запропонувати вам гру, в якій ваші очі відпочиватимуть, а вестиме вас руки, вуха, інтуїція. Заплющте очі і почніть повільно ходити по кімнаті. Звикайте до нового способу орієнтування. У цій грі не можна розмовляти. (1 хв.) Не розплющуючи очей, спробуйте знайти собі партнера. Візьміться за руки. Коли це зробите, встаньте поруч. А тепер відчуйте руки один одного. Якого розміру долоні у вашого партнера, теплі вони або холодні, м'які чи шорсткі, ніжні чи жорсткі? партнера і пройдіться кімнатою на самоті. (1 хв.) Спробуйте із заплющеними очима знову знайти руки тієї самої людини. Якщо ви впевнені, що знайшли їх, встаньте поряд і розплющте очі. Погляньте за іншими».

Обговорення: як я почував себе під час виконання вправи? коли я відчував невпевненість? коли я почувався впевнено? як я сприймав руки різних людей? яку роль для мене відіграють дотики, якщо йдеться про питання довіри? чи змінилося щось у моєму відношенні до групи чи до партнера?

Вправа 3 «Інтерв'ю»

Мета: налагодження комунікативних зв'язків групи, виконується в парах. «У вас є 10 хвилин, протягом яких вам необхідно взяти одне в одного інтерв'ю. Ви повинні якомога більше дізнатися про свого партнера: його життя, інтереси, цінності, важливі життєві події, щоб якомога точніше скласти уявлення про цю людину».

Для виконання вправи учасники сідають у коло. Кожен учасник розповідає про свого партнера протягом однієї хвилини, репрезентуючи його групі. Після закінчення оповідання група ставить уточнюючі питання, допомагаючи зробити інтерв'ю найбільш інформативним.

Вправа 4 «Малюнок удвох»

Мета: оволодіння прийомами ефективної взаємодії. Для виконання вправи вам необхідно об'єднатися в пари. Постарайтеся вибрати людину менш знайому вам. Усі дії виконуються за інструкцією та мовчки, тобто. Розмовляти з партнером не дозволяється.

Інструкція: візьміть на двох один аркуш паперу і одну ручку, якою малюватимете, тримаючись за неї вдвох. Ваше завдання, не домовляючись із партнером, намалювати сюжетний малюнок. Час виконання – 3 хвилини. Після закінчення роботи дайте назву своєму малюнку. Подякуйте партнеру за спільну діяльність. Покажіть свій малюнок групі. Подивіться, що намалювали інші. Чи є подібність малюнків?». Під час виконання вправи групи виникає багато позитивних емоцій, підвищується активність.

Обговорення: які емоції та почуття ви зараз відчуваєте? що допомагало та що заважало вам виконувати завдання? як ви розподіляли функції? хто з вас був лідером? чи схожа ваша поведінка зараз на те, що зазвичай відбувається з вами у групі? чи готові ви брати на себе відповідальність за рішення? які власні ідеї вам удалося реалізувати і що не вийшло?

Вправа 5 «Образ групи»

Мета: оволодіння прийомами ефективної взаємодії – розширення діапазону творчих здібностей. «Мені хотілося б, щоб зараз кожен із вас висловив своє

особисте бачення групи як єдиного цілого, придумавши якийсь образ, порівняння чи символ. Наприклад, можна сказати «Вона схожа на клітину з левами, де прекрасні та могутні звірі мало знайомі один одному втиснуті у маленький простір. Прутья заважають їм рухатися, тіснота і тривога роблять їх агресивними, і, крім того їх ще годують незвичною їм їжею». Іншу групу можна було б описати так: «Мерседес без мотора, який пасажери повинні рухати, крутячи педалі. Зовні він чудовий, але йому не вистачає потужного двигуна, що дозволяє мчати вперед». Подумайте трохи про те, яка метафора підійшла б до вашої групи». Кожен учасник пропонує свою метафору.

Обговорення: чи є у всіх цих образах щось спільне? чи всі образи вам сподобалися? чому виникли ті чи інші образи? У другій частині вправи учасники створюють метафори, що характеризують ідеальну групу, тобто таку, де вони могли б навчатися з радістю і захопленням. Вислухавши кожного, спробуйте знову знайти спільне у всіх метафорах і сформулюйте цілі, до досягнення яких прагнуть члени групи.

Рефлексія: ця процедура завершує заняття. Необхідно вислухати кожного члена групи, дізнатися про його емоційний стан, дати можливість висловити своє ставлення до того, що відбувається. Обговорення може йти наступними питаннями: з якими почуттями ви закінчуєте заняття? що було для вас найефективнішим? що на занятті вам удалося, а що не вийшло? які питання чи теми у вас викликають найбільший інтерес? ця процедура (рефлексія) може виконуватися і як анкетування. «Вам потрібно закінчити пропозиції, які подані в анкеті, і висловити своє ставлення до того, що відбувається. Будьте гранично відвертими, тому що ваша думка допоможе ведучому продумати наступне заняття, зробити його кориснішим для вас і для всієї групи в цілому».

Анкета: «Відверто кажучи...»; Моє ім'я «...» Якщо оцінювати мій внутрішній стан за 10-бальною шкалою: самопочуття – ... активність – ... настрої – ... ; Під час заняття я зрозумів, що ... ; Найкориснішим для мене було ... ; Я не зміг бути більш відвертим, тому що ... ; На занятті мені вдалося ... ; На занятті у мене не вийшло ... ; На наступному занятті я хотів би ... ; На місці ведучого я...

Заняття 2 «КОНФЛІКТ В ОРГАНІЗАЦІЇ»

Тривалість: 90 хв.

Введення (5 хв.)

Всім привіт. Сьогодні ми проводимо невеликий тренінг на тему «Конфлікт в організації». Наша сьогоднішня мета зрозуміти основні причини конфліктів і постаратися їх не допускати, вирішувати на підприємствах, в яких провадиться організаційна діяльність.

Гра «Асоціації» (5–10 хв.)

Як ви, напевно, вже зрозуміли сьогодні весь час ми говоритимемо про конфлікти, це не дуже приємне явище, яке часто хочеться уникнути. Коли ми говоримо слово «Конфлікт» у нас виникає певний рад асоціацій, почуття. Давайте зараз кожен скаже, з чим асоціюється слово конфлікт, який образ підказує уяву? Якщо це (одяг/меблі/посуд/особистість), то який? Добре, навіщо ми виводили цю низку асоціацій? Щоб керувати своїм емоційним станом під час конфлікту, треба визначити характер цих емоцій, їх глибину, ступінь впливу на поведінку.

Теорія. Частина I (5 хв.)

Загалом конфлікт це — зіткнення чи боротьба, вороже ставлення. Конфліктні ситуації вивчає конфліктологія. Слово конфлікт прийшло до нас з латинського, де воно звучить як *conflictus*. Якщо говорити більш докладно, то конфлікт — ситуація, в якій кожна зі сторін прагне зайняти позицію, несумісну та протилежну інтересам іншої сторони. Конфлікт — особлива взаємодія індивідів, груп, об'єднань, що виникає за їх несумісних поглядів, позицій та інтересів. У психології конфлікт визначається як відсутність згоди між двома чи більше сторонами – особами чи групами. Існують різні причини конфліктів, наприклад, різні явища, факти, ситуації, також причини можуть бути соціально–політичними, економічними, індивідуально–психологічними.

Гра «Я у конфліктній ситуації» (20 хв)

Добре, асоціації ми виробили, знаємо, з чим у нас пов'язаний той чи інший конфлікт. Давайте тепер подивимося, поведінка різних людей у конфліктній ситуації та причини конфліктів. Отже, зараз ми виберемо одну людину, тут є

«Чорна мітка», хто її витягне, кхм, піде на певний час за двері (група тягне жереб), добре, тепер усім вам потрібно загадати одну людину, людину, яку ми добре знаємо, можна загадати когось із присутніх або відсутніх співгрупників. Можна загадати ведучих сьогоднішнього тренінгу чи нашого викладача. Добре, тепер кожен уявляє, як ця людина поводить себе в наступній конфліктній ситуації (вибираємо одну):

1. Не допущено до іспиту.

2. Не дали здачі в магазині.

3. Ви пішли на перерву, перерва закінчилася, викладач зачинив двері від тих, хто спізнюється з перерви.

4. Зіткнувся на вулиці пліч–о–пліч з іншою людиною, випустив з рук певний предмет, наприклад телефон.

5. Зламали сторінку в інтернеті і розіслали всім друзям посилання на пристойні сайти.

6. Купували, продавець видає прострочений продукт.

Добре, тепер усі придумують, як задумана нами людина поведеться в нашій конфліктній ситуації. У вас є 1 хвилина. Загадали? Добре давайте запросимо ім'я. Ось дивись, у нас конфліктна ситуація звучить так ..., зараз усі присутні тут висловлюватимуть, як певна людина поведеться в конфліктній ситуації, твоє завдання вгадати цю людину. Вправа проводиться двічі, з двома трьома людьми.

Теорія – частина II (5 хв.)

1. Виникнення та розвиток конфліктної ситуації. Конфліктна ситуація створюється однією чи кількома суб'єктами соціальної взаємодії і є причиною конфлікту.

2. Усвідомлення конфліктної ситуації хоча б одним із учасників соціальної взаємодії та емоційне переживання ним цього факту. Наслідками та зовнішніми проявами подібного усвідомлення та пов'язаних з ним емоційних переживань можуть бути: зміна настрою, критичні та недобррозичливі висловлювання на адресу свого потенційного супротивника, обмеження контактів із ним.

3. Початок відкритої конфліктної взаємодії. Цей етап виявляється у тому, що один із учасників соціальної взаємодії, який усвідомив конфліктну ситуацію, переходить до активних дій (у формі демаршу, заяви, попередження тощо), спрямованих на завдання шкоди «противнику». Інший учасник при цьому усвідомлює, що ці дії спрямовані проти нього, і, у свою чергу, робить активні дії у відповідь проти ініціатора конфлікту.

4. Розвиток відкритого конфлікту. На цьому етапі учасники конфлікту відкрито заявляють про свої позиції та висувають вимоги. Разом про те вони можуть усвідомлювати власних інтересів і розуміти суті й предмета конфлікту.

5. Вирішення конфлікту. Залежно від змісту, вирішення конфлікту може бути досягнуто двома методами (засобами): педагогічними (бесіда, переконання, прохання, роз'яснення тощо) та адміністративними (переведення на іншу роботу, звільнення, рішення комісій, наказ керівника, рішення суду).

Фази конфлікту безпосередньо пов'язані з його етапами і відображають динаміку конфлікту насамперед із погляду реальних можливостей його вирішення.

Гра «Згладжування конфліктів» (близько 30 хв.)

Не секрет, що вміння вчасно запобігти конфлікту відіграє важливу роль у людських відносинах. Давайте потренуємося згладжувати конфлікти та досвідченим шляхом визначимо основні методи врегулювання конфліктів!

Для початку необхідно розділитись на команди по три особи (Діляться), завдання кожної команди – придумати сценарій, в якому дві людини представляють конфліктуючі сторони, а третя – намагається їх примирити. Вам необхідно протягом п'яти хвилин придумати конфліктну ситуацію та обіграти її. Якщо у вас погано з фантазією, ми можемо надати кілька конфліктних ситуацій (вигадують сценарій). Чекаємо, коли всі приготуються та викликаємо когось. Спочатку в добровільному порядку, а потім у примусовому.

Гра «Подарунок» (близько 15 хв.)

Ви були винуватцем конфлікту з сусідом, який сидить праворуч від вас. Але зараз конфлікт майже вичерпаний, ваше останнє завдання для згладжування конфлікту – зробити сусідові праворуч подарунок. Ви жестами показуєте певну річ

і дарує сусідові. Сусід отримавши подарунок каже, що він отримав і дарує якийсь свій подарунок сусіду праворуч і так по колу.

Підбиття підсумків (рефлексія).

Ми познайомилися з основними складовими та поняттями конфлікту, а також навчилися на практиці використовувати різні способи вирішення конфліктних ситуацій.

Заняття 3 «ЗАДАЄМО ПИТАННЯ»

Вправа 1 «Найкраща порада» (до 20 хв.)

Для цієї вправи вам знадобиться партнер і дві важкі ситуації (краще не дуже складні). Наприклад: «Я занадто багато часу витрачаю на це завдання» або: «Я ніяк не можу заповнити бланки для податкової». Попросіть свого партнера сформулювати суть труднощі і почніть відповідати йому, даючи найкращу пораду, яка спадає вам на думку: «Якби я був на твоєму місці, я б тоді...» або: «Тобі треба зробити ось що...» , або: «А ти не пробував робити...» і таке інше.

Потім попросіть свого партнера сформулювати другу проблему. Цього разу почніть відповідати йому так: повторюйте те, що він вам сказав, частково або повністю, і ставте деякі або всі наведені нижче питання. – Що б ти хотів, щоб сталося? – Що потрібно, щоби це сталося? – Чи є ще щось, що потрібно, щоб це сталося? Наприклад: «Ага, ти не заповнив бланки для податкової та хочеш, щоб вони були здані. Що потрібно для того, щоб ти міг їх заповнити?»

Потім поміняйтеся ролями і повторіть цю вправу. Після завершення вправи опишіть, що ви помітили.

Теорія, обговорення (15 хв.)

Три найпоширеніші причини, через які люди слідуєть потрібним порадам, полягають у наступному:

1. Порадник намагається запропонувати рішення задля проблеми. Наприклад, пропоноване радником рішення для зниження ваги може бути засноване на регулярному відвідуванні спортзалу, у той час як людина, якій дають таку пораду, має намір позбутися ожиріння за допомогою дієти.

2. Порадник наголошує не на тих аспектах, не на тій користі від вирішення проблеми, в яких зацікавлена людина. Хтось прагне досягти ідеальної ваги, щоб стати привабливим і знайти ідеального партнера, а комусь це потрібно для занять якимись екстремальними видами спорту. Якщо ви порадите такій людині, яка любить адреналін, постійно стежити за калоріями, щоб набути прекрасного зовнішнього вигляду, це аж ніяк не буде його мотивувати.

3. Той, хто отримує пораду, зазвичай має дилему. Одна частина його хоче щось зробити для вирішення своєї проблеми, тоді як інша частина не бажає цього робити. Наприклад, одна частина його прагне досягти ідеальної ваги, а інша воліє ласувати вершковими тортами та пончиками. Якщо ви порадите такій людині використовувати лічильник калорій, яка з його частин найбільше вируватиме? Ну, звичайно, це буде та частина, яка любить торти та пончики; вона, мабуть, зможе висунути цілу низку вельми обґрунтованих причин, через які не варто займатися підрахунком калорій, та так, що людина зможе сама себе переконати в марності зниження ваги, а це виявиться зовсім не тим результатом, якого хотів досягти порадник.

Варто визнати той факт, що поради далеко не завжди можуть стати рішенням сформульованої проблеми. Тому замість чудових порад, ставте питання, це допоможе співрозмовнику знайти відповідь на свою проблему.

Кожна людина знає про свої проблеми набагато більше за інших людей. Його власне уявлення про те, яким чином можна вирішити цю проблему, ідеально підійде йому самому, у той час як запозичення чужих думок про це може і не спрацювати, тоді як його власні уявлення з найбільшою ймовірністю будуть мотивувати його, даючи сили для здійснення яких– дій. До того ж його ідеї працюватимуть навіть тоді, коли поряд не виявиться нікого, хто міг би давати поради. Запитання спонукають людей думати самостійно. Тому тримайте свої поради при собі, якщо у вас їх не питають. Ця думка не нова. Активне слухання замість порад – основа більшої частини сучасного коучингу та менеджменту. Кращі продавці мають таку приказку: «Коли ти розповідаєш, ти не продаєш».

Вправа 2 «Подумайте про квітку» (до 15 хв.)

Наприклад, у магазині, що продає різноманітну електроніку, продавець може сказати: «Це наша нова модель із суперпрозорим екраном».

Ви можете запитати: «Чи є ще про цей екран?», «І що це за екран?» або: «А де саме у вас цей екран?».

Питання щодо імені та адреси спонукають людину дати більш докладний опис того, про що вона говорить. І це настільки важливо у побудові довірчого діалогу», що ми зараз запропонуємо вам зробити дві вправи, для того, щоб ви попрактикувалися у застосуванні імені та адреси.

Подумайте про «квітку». І ця ваша «квітка», що це за «квітка»? Зупиніться та зробіть собі якісь короткі записи. Тепер попросіть когось іншого подумати про «квітку» і потім поставте йому запитання: «І ця твоя «квітка», що це за «квітка»?», «І чи є щось ще про цю «квітку»?», «І де знаходиться ця «квітка»?».

Потім проробіть цю вправу ще з кимось. Ви переконаєтеся, що всі ці «квітки» виявляться абсолютно різними. Всі вони відрізнятимуться один від одного і від тієї «квітки», про яку ви подумали. Вони можуть ставитись до сотень різних видів, мати зовсім різні відтінки та розміри. Ваша «квітка» може перебувати в якомусь конкретному положенні щодо вас або ви можете представляти її в якомусь його власному конкретному контексті. Він може здаватися реальним чи нагадувати фотографію чи малюнок. Якщо ви почнете досліджувати «квітки» інших людей, то дуже скоро потенційних відмінностей виявиться помітно більше, ніж подібності. Проте коли інша людина згадує «квітку», ми чомусь думаємо, що знаємо, про що вона говорить.

Вправа 3. Отримання імен та адрес (до 15 хв.)

Для цієї вправи вам знадобиться партнер. Для початку кожен з вас повинен вигадати якесь хобі або заняття, яке йому подобається. Спочатку поставте своєму партнеру звичайне запитання: «Яке в тебе хобі?» або: «Чим ти любиш займатися?».

І потім у вас буде кілька хвилин, щоб докладніше розпитати про хобі, використовуючи лише питання: що це? Де воно знаходиться? Де саме знаходиться? Яке воно?, комбінуючи це зі своїми словами людини. Ці запитання можна ставити

кілька разів, у будь-якому порядку, з приводу будь-якого аспекту того, що сказав вам ваш партнер. За дві-три хвилини поміняйтеся ролями.

Теорія частина 1. (До 10 хв.)

Ці питання допомагають людині з'ясувати, де знаходиться її «щось» або символ, а також усвідомити деяку додаткову інформацію. Запитування адреси також допоможе вам, хто запитує, дізнатися, де знаходяться символи, щоб до них було легше звертатися. Ви можете вибирати, як це питання ставити; можна запитувати, «де» чи «де саме», залежно від контексту і від того, що видається більш природним для вас і для тієї людини, з якою ви працюєте. Коли ви ставите питання про те, де саме знаходиться якийсь предмет, зазвичай люди досить легко можуть вам описати місце розташування в просторі. Питання розташування дуже цінні, але ті, хто їх ставить, досить рідко використовують їх у повній мірі. Насправді краще ставити кілька таких питань поспіль, щоб допомогти людині краще усвідомити конкретне місце свого предмета. Питання назви та адреси можна використовувати з найрізноманітнішими речами, реальними чи уявними. Уявні речі теж мають місце.

Наприклад, ваші ключі лежать на реальному столі поряд з вами, де ви та інші люди можете їх бачити і до них торкатися, а «предмет», про який ви подумали, може знаходитися на якомусь уявному місці, яке існує у ваших думках, і ви можете уявити, що «предмет» відображає якусь частину вас самих, і навіть він може бути у просторі приблизно тому місці, де й стіл із ключами. Працюючи з метафорами, дуже важливо вміти ставити питання місця та адреси.

Як правило, питання: «Що це за ...?» виявляє назву символу, тобто інформацію, яка відокремлює його від решти символів. «Де?» або «Де саме?» допомагає вам дізнатися розташування символу. «Щось ще?» можна ставити з приводу чого завгодно і будь-де.

Вправа 4 «Діалог з керівником» (до 15 хв.)

Рольова гра: керівник, намагаючись розібратися в дуже складній ситуації, сказав: «У мене в голові все звалено в одну купу».

Підлеглий запитав: де саме в твоїй голові?, «Ну, я думаю, що якщо вона там знаходиться, то десь у потилиці», «Де саме у тебе в потилиці?», «Ну, ліворуч, десь тут».

У ході продовження сесії учасники тренінгу задають питання, які дадуть зрозуміти керівнику, що різні аспекти ситуації насправді перебували у різних місцях, що стало його першим кроком у розгрібанні цієї купи та прояснення своїх наступних кроків.

Висновок (5 хв.)

Тепер, коли Ви відчули смак деяких питань, ми хочемо засудити Вашу думку про набуту навичку.

Заняття 4 «ЧАРІВНІСТЬ МЕТАФОРИ»

Вступ (бесіда 10 хв.)

Метафора лежить у самому серці «чистого» способу мислення. Частково саме завдяки цьому застосування метафори здатне викликати довготривалі зміни та покращувати взаєморозуміння між людьми, знижувати конфліктність, розвинути довіру та взаєморозуміння:

1. Метафори прокладають необхідний маршрут до найбільш глибоких і прихованих рівнів людського мислення.

2. Метафори певних переживань мають структуру, подібну до самого переживання, яке вони відображають.

3. Метафори як би стискають інформацію, роблячи речі більш відчутними та простими в роботі.

4. Метафори здатні уявити переживання набагато повніше абстрактних концепцій та забезпечують більш ефективне спілкування.

4. Коли люди переживають зміни, змінюються переживання як метафори, так і реального життя. Вони змінюються паралельно.

На думку Лакоффа і Джонсона, суть метафори полягає у розумінні та переживанні чогось одного через властивості чогось іншого. Щоразу, коли щось описується через властивості чогось іншого – це метафора. Таке визначення

метафори включає подібність, аналогію, паралель, алюзію, літературну метафору і так далі.

Слово «метафора» споріднене з грецьким словом «амфора», що означає посудину для рідких і сипких продуктів. (З грецької буквально – мета–фора – «перенесення».) Оскільки ми використовуємо метафору як засіб для перенесення сенсу від речей одного роду до інших, саме по собі це слово є метафорою.

Схоже, що люди мислення найтіснішим чином пов'язані з метафорами – і як мислення, а й спілкування. І, як виявили багато покоління оповідачів, продавців та релігійних проповідників, кожній людині властива дуже негнучка несвідома реакція на певні метафори. Наступна справа спрямована на те, щоб ви відчули, наскільки важливою може бути метафора для нас, людей.

Вправа 1 «Монетки» (до 15 хв.)

Дістаньте з кишені жменю монет і добре їх розгляньте. Зверніть увагу на різні розміри, колір, вагу. Зверніть увагу на те, як вони дзвенять, ударяючись один про одного. Що вони для вас означають? Ціну філіжанки кави? Тепер візьміть ті самі монети і розкладіть їх перед собою таким чином, щоб вони представляли вас і вашу сім'ю або найближчих друзів. Уявіть собі, що з деяких причин, які не залежать від вас, одну з цих монет потрібно видалити. Яку з цих монет ви видалите? Що при цьому станеться? Зосередьтеся на своїх переживаннях та поміркуйте над ними, перш ніж слухати далі.

Тепер покладіть монету на колишнє місце. Навряд чи було важко уявити людей з допомогою монеток. Іншими словами, ви знали, як використовувати монетки у вигляді метафор для людей, і вам не знадобилися якісь довгі пояснення, тому що метафора практично очевидна. Для більшості людей, після того як монетки взяли на себе цю метафоричну роль, видалення однієї з них із загальної картини набуває емоційного значення, принаймні, певною мірою.

Схоже, що люди, мислячи і розмовляючи метафорами, переходять на більш тілесний і більш емоційно насичений рівень переживань, ніж при використанні суто концептуальної мови. Метафора доходить до серця речей. Тепер на деякий час зосередьтеся на тому, який принцип використовували під час виконання цієї

вправи. Як ви вирішували, яку людину якою монеткою позначити? Чи мав значення розмір монет або колір? Що ви можете сказати про просторове розташування? Це все – різні способи символічного уявлення стосунків між людьми. Якщо ви попросите когось зробити цю вправу, то, ймовірно, виявите, що він віддасть перевагу не тим атрибутам монет, які ви вибрали, а якісь інші – але цілком точно можна сказати, що ви обидва використовуватимете такі речі, як місце розташування і відносну відстань між монетами, як метафор для позначення близькості відносин чи фізичної близькості цих людей. Як ми вже раніше говорили, простір – це найуніверсальніша метафора.

Вправа 2. «Чи можете ви виконати ці дії?» (До 10 хв.)

Наступні твердження описують дії. Чи можете ви справді виконати їх у реальному житті? Якщо так, то зробіть це!:

1. Опустити книгу.
2. Опустити якусь людину.
3. Покинути ручку на підлогу.
4. Кинути подружку.
5. Відкинути межі.
6. Бути близько до іншої людини.
7. Бути близьким із коханим.
8. Бути близьким до рішення.
9. Знайти ключі.
10. Знайти рідну душу.
11. Знайти час.

Зверніть увагу, що при цьому відбувається. Іноді вираз може бути метафоричним, але визначення цього потрібно знати контекст. Наприклад, «бути близьким з кимось, бути близько до когось» може бути і буквальним виразом, наприклад, якщо ви знаходитесь поруч із кимось або несете на руках дитини. Або може бути метафоричним, у тому сенсі, що ви відчуваєте якісь особливі почуття до цієї людини. Дуже часто той, хто говорить, не усвідомлює, що він використовує метафори. Метафори здаються випадковими та скороминущими, а не ретельно та

усвідомлено обраними. Наприклад, «наступний крок», «підтримай мене» або «не вішай ніс» – це все метафори.

Вправа 3. «Налаштування на метафору» (до 10 хв.)

Налаштуйте радіоприймач на станцію, де багато говорять. Або прислухайтеся до якоїсь розмови двох незнайомих людей, при цьому просто слухайте слова, які вони вимовляють. Намагайтеся не думати про сенс того, про що вони говорять, і не розмірковувати про загальний опис ситуації або стосунків між тими, хто говорить. Просто налаштуйте свої вуха на слова. Тепер поставте собі нову мету. Почніть рахувати метафори! Зазвичай метафорами служать усілякі приказки, порівняння, словесні штампи і висловлювання, але зверніть увагу на кожен момент, коли той, хто говорить, буде вимовляти «начебто...». Якщо ви виявите, що починаєте відволікатися, м'яко поверніть свою увагу до слів і метафор. Зауваження: практично всі слова, які описують простір чи сили – це метафори. Наприклад, «розум почне відволікатися», «м'яко поверніться» і так далі.

Теорія частина 2 «Управління увагою під час застосування метафори» (до 10 хв.)

Для утримання уваги підлеглих, співрозмовника під час застосування метафори спікеру необхідно іноді повторювати слова чи фрази співрозмовника, які здаються йому найважливішими. Це дозволяє створити умовне розуміння між співрозмовниками. Коли спікер повторює за співрозмовником його слова, це підтверджує те, що:

1. Ви його слухаєте.
2. Ви його правильно почули.

Багато хто сприйме це підтвердження як щось виняткове та особливе. Можливість бути по-справжньому почутим – це дуже рідкісне переживання. Почувши повторення своїх власних слів, людина отримує можливість звернути увагу на їхній дійсний зміст і, можливо, серйозніше поставитися до самого себе. Це також може стати новим досвідом для деяких людей. Часто це може спонукати людину розповісти докладніше про тему, що обговорюється, навіть без будь-яких навідних питань.

Приклад:

Керівник: і коли ти проявляєш інтерес так, як ти б хотів, на що це схоже?

Підлеглий: це схоже на таке відчуття, що дзижчить, а очі і вуха у мене при цьому відкриваються.

Керівник: відчуття, що дзижчить; і де знаходиться це дзижче відчуття?

Такі питання з повторенням слів опонента дозволяє спікеру вийти за межі того, що він уже знає, і отримати доступ до нової інформації, зберігаючи почуття довіри, відкритості в опонента.

Вправа 2 «Керівник – підлеглий» (до 20 хв.)

Учасники розбиваються на дві групи: керівники, підлеглі. Кожному учаснику (керівнику) дають список метафор «позитивні» та «негативні».

Негативні метафори: (авторитарний стиль керівництва) «кожному з нас час піти своїм шляхом», «носити чайника», «серпентарій однодумців», «наш шлюб на даний момент повністю зруйнований», «у мене відчуття, що я намагаюся головою пробити цегляну стінку», «я не думаю, що наші стосунки приведуть до чогось хорошого», «ми застрягли», «в гетто», «ти завівся, остигни», «кожен цвіркун, знай свою шістку», «є тільки один спосіб правильно жити – жити так, як живу я», «мене понесло», «обламати крила», «зійти з автобуса», «військові дії», «зброя», «ведення війни», «зазнати поразки», «ми розглядаємо цю позицію як викручування рук, але руки стають сильнішими», «всі ці роки я орав як раб на галерах, з ранку і до ночі. І робив це з повною віддачею сили». При цьому підлеглі можуть дотримуватися наступних метафор: «вчепився мертвою хваткою», «залізна рука», «Великий брат стежить за тобою», «біля стін є вуха», «дай руку, по лікоть відкусить» тощо.

Позитивні метафори:

1. Розвиток лідерської команди: «Ми – одна команда», «Ми в одному човні», «Ми хочемо перемогти опонентів», «Зараз ми вже не можемо повернути назад», «Нас чекає боргу та важка дорога, яку ми пройдемо разом», «Гра почалася», «Гра завершилася» тощо.

2. Для розвитку діалогу рекомендується запитувати у опонента: «І коли ми одна команда, що це за команда?» або «Що ви хотіли б, щоб сталося в момент

завершення гри?» та спокійно чекати, що опонент відповість. Як правило, застосування метафори у діалозі сприяє посиленню її ефекту.

3. Розвиток партнерського стилю поведінки в організації (зниження конфліктної ситуації): «наша з тобою пісня», «нутром відчуваю», «ми постійно штовхаємося нігтями», «ми брати – два чоботи пари», «знайти свої ключі», наша подорож допоможе відкрити Америку», «викинь із голови».

4. Підвищення мотивації, спрямованої на успіх: «нам не потрібні люди, які можуть час від часу забити м'яч; нам потрібна людина, яка забиває голи постійно, людина, яка постійно ефективно грає в команді, а не просто фокусується на м'ячі»; «завтра у нас великий день», «вони тепло зі мною привіталися», «я побачив хорошу нагоду і захопився за неї», «будь подібний до поштової марки, приліплюйся до чогось, поки не досягнеш свого адресата», «побудувати мрію» і так далі.

У процесі рольової гри керівники спілкуються з підлеглими за допомогою позитивних та негативних метафор.

Висновок (рефлексія) (5 хв.)

Після вправи учасники діляться враженнями, відчуттями, які виявились у результаті вправи (які метафори позначилися з їхньої мотивації, бажанні спілкуватися з керівників тощо.).

Заняття 5 «ДІЛИМОСЯ МЕТАФОРАМИ»

Вступ (бесіда 10 хв.)

Метафори, що використовуються в мові та мисленні, зовсім не випадкові. Вони породжені нашими переживаннями, реальністю живої людини, яка має тіло, що живе на планеті з гравітацією. У книзі «Філософія в плоті» Лакофф і Джонсон вказують на те, що навіть немовля дуже швидко вловлює, що тепло означає відданість, любов і близькість; що важливі речі (такі, як батьки) – великі. Він вчиться розкладати речі по полицках і діставати їх звідти, щоб наблизитись до тих речей, які викликають у нього якісь бажання. Всі ці людські переживання породжують набір метафор, якими ми користуємося.

Наприклад:

1. Кохання – це тепло: «Вони тепло зі мною привіталися».

2. Важливість – це розмір: «Завтра у нас великий день».
3. Більше – це вище: «Ціни зростають».
4. Зміна – це рух: «Моя машина з категорії непоганих перейшла до категорії дуже поганих».
5. Категорія – це контейнери. «Помідор відноситься до фруктів чи овочів?»
6. Мета – це якийсь бажаний об'єкт. «Я побачив хорошу можливість і захопився за неї».

Зрозуміло, що багато людей використовують метафори. Тут і знаходиться пастка для необережних. Пам'ятаєте вправу, в якій ми розглядали позитивні та негативні метафори? Взаємини між «слоном» і його «наїзником» дуже часто можуть бути чутливими в тому сенсі, що метафори нерідко мають глибоку особисту значимість, і якщо хто-небудь, почне нерозумно підходити до застосування метафори, ви почуватиметеся при цьому досить некомфортно, що може провокувати конфлікт та розбіжність.

Вправа 1. «Ділімося переживаннями, емоціями» (до 15 хв.)

Переживання властиві кожній людині, навіть ті речі, в яких людина впевнена, не можуть давати 100% гарантії про їх стабільність. Вміння ділитися переживаннями при діалозі «керівник–підлеглий», «підлеглий – керівник», «співробітник–співробітник» сприяє покращенню взаєморозуміння, дозволяє вирішувати існуючі проблеми максимально ефективно.

Розберемо це положення на прикладі:

Співрозмовник: на моєму шляху до мети є якийсь блок.

Запитання: і що то за блок?

Відповідь: це вантажівка, припаркована на футбольному полі.

Усвідомлення того, наскільки співрозмовник не знає суть того, що відбувається, природним чином спонукає його виявляти цікавість, щоб це з'ясувати. У сукупності це дозволяє співрозмовнику перейти вглиб проблеми, а за результатом надати максимальну допомогу для вирішення проблеми. Такий підхід є ефективним інструментом для вирішення поставлених завдань, тому що тут відчувається шанобливість щодо іншої людини.

Теорія «Ділімося метафорами» (до 10 хв.)

Метафорами, можна ділитися, допомагаючи людині досліджувати метафори, що лежать в основі його переживань, щоб домогтися більшого розуміння самого себе. Це може принести користь на різних рівнях, особливо при вивченні якихось конкретних навичок і здібностей.

Наприклад, знаменитий кухар Х. Блюменталь, відомий своєю абсолютно інноваційною кухнею, працював з коучем М. Дюкетом над проявом метафори свого творчого стану: «Як дитина в магазині солодощів». І ця метафора не лише допомогла кухареві легше налаштуватися на найбільш творчий стан, але також пізніше була використана ним у реальному житті, наприклад, коли він використовував у дизайні своєї нової експериментальної кухні такі елементи, як стилізований під старовину номерний дзвінок із магазину солодощів.

Подумайте на секунду: коли ви приходите на роботу і уявляєте себе дитиною в магазині солодощів, що відбувається з вашим творчим станом, мотивацією, настроєм?

Вправа 2. «Назва та адреси метафор» (до 15 хв.)

Пам'ятаєте вправу на отримання назви та адреси у попередньому розділі? Цього разу ми робитимемо його з метафорою. Для початку ви з партнером повинні вигадати якусь метафору – метафору для життя, яку ви хотіли б мати.

Наприклад, вона може бути схожа на сад, або на героїчну пригоду, або на цирк із трьома аренами. Якою б не була метафора, прийміть та цінують її.

Почніть із питань, які поставите своєму напарнику: «Яку метафору ти вибрав би для опису бажаного способу життя?». Потім у вас є пара хвилин для того, щоб докладніше з'ясувати деталі цього, використовуючи тільки «чисті питання»:

1. Чи є ще щось про ?
2. Що це за «метафора»?
3. Де це/де саме це?, цитуючи при цьому власні слова партнера. Запитання можна ставити кілька разів у будь-якому порядку щодо будь-якого аспекту метафори. Через 2–3 хвилини поміняйтеся ролями.

Вправа 3 «Гра в правду» (до 15 хв.)

Подивіться картинку.



Якийсь зображений час? ретельно його вивчайте. Потім напишіть три твердження – як би ви описали цю картинку тому, хто її не бачить? Тепер оцініть кожне твердження за шкалою від 0 до 10 з точки зору своєї впевненості в їхній істинності (10 – ви абсолютно впевнені в його абсолютній істинності, 0 – не впевнені, що це так). Зробіть це перш, чим продовжуватиме читання. Тепер прочитайте кожне твердження по черзі і запитайте себе, що має бути істинним для того, щоб картинка залишалася незмінною, а ваше твердження стало хибним?

Наприклад, ви записали твердження: «Три жінки сидять на траві на сонечку» та оцінили свою впевненість у його істинності на 9 балів із 10 можливих. Що має бути істинним для цієї картинки, при тому, що вона має залишатися незмінною, а ваше твердження виявилось б неправдивим?

Наприклад, ці жінки можуть насправді сидіти у приміщенні, при яскравому освітленні. І чи впевнені ви в тому, що всі вони жінки? Отже, наскільки ви впевнені у істинності свого затвердження? Наприкінці вправи знову оцініть свої вихідні твердження. Багато людей виявляють, що їхня вихідна впевненість зменшується в міру того, як вони уявляють все більше і більше можливих альтернативних сценаріїв за рамками цієї картинки. Чи це так було у вас? Навіть маючи справу з двомірною картинкою, на якій все статично, ми робимо припущення, які можуть виявитися неточними. Уявіть собі, наскільки зростає ймовірність цього в реальному житті!

Висновок розмова (рефлексія) (до 25 хв.)

Згадайте спілкування у своєму оточенні. Скільки розмов закінчилося прикростями, конфліктами лише тому, що хтось щось неправильно зрозумів.

Приклад: під час Різдва бабуся висловила якесь уїдливе зауваження з приводу «нинішніх молодих людей», яке онука–підліток прийняла на власний рахунок. Однак якби онука поставила запитання: «Чи є ще про це?», їй вдалося б розсіяти напругу і дати бабусі можливість висловитися конкретніше. Виявилось, що старенька і не збиралася нікого критикувати, просто хотіла поділитися своїми спостереженнями про те, наскільки сучасні підлітки відрізняються від тих, які були за її часів

Зверніть увагу, що це питання було поставлене лише для того, щоб перевірити якесь припущення, а не кинути йому виклик. Кинути виклик якомусь припущенню теж іноді буває корисно, але спочатку було б розумно його перевірити.

Запрошуючи сусідку на вечірку, господарі їй сказали: «Візьми з собою пляшку і щось поїсти». Сусідка, людина дуже зайнята, раптом почала переживати, не знаючи, що саме слід принести, наскільки добре це виглядатиме і таке інше. Але, вона поставила запитала її людям питання: «Щось поїсти типу чого?». Відповідь була таким: «Могла б ти принести оливки? Марія принесе салат, а Євгеній у нас управляє хлібом». Лише єдиного питання було достатньо для того, щоб відрегулювати рівень мислення та дії, щоб впоратися з цим завданням і перетворити його з жахливою у цілком керовану.

Учасники діляться враженнями, ситуаціями нерозуміння, яких можна було б уникнути.

Заняття 6 «СТВОРЮЄМО КОМАНДУ»

Гра «Актори та кінорежисери»

Цілі:

1. Занурення в атмосферу метафоризації як процесу, що пронизує процес тренінгу;
2. Організація продуктивної зворотний зв'язок;

3. Розвитку почуття згуртованості, командної роботи.

1 ЕТАП – РОЗМИНКА

Вправа 1 «Збір на вечірку»

Ведучий: уявімо, що ми знаходимося у себе вдома і збираємося вирушити на якусь вечірку. Отже, треба подумати, що б таке вдягнути, щоб виглядати чудово і почуватися зручно. Протягніть руку, відкрийте дверцята шафи, переберіть одяг, що лежить на полицях. Візьміть те, що вам сподобалося сьогодні... Так, прикладіть до себе, подивіться у дзеркало. Чи годиться? Дуже добре! Поки відкладіть убік. Непогано було б підібрати ще підходящий головний убір. Що там у нас на верхніх полицях? Ось біда – чудової кепки, яку хотілося вдягнути, ніяк не вдається знайти! А може, минулого разу ви закинули її на шафу? Витягніть руку вгору, пошарте на шафі... А тепер іншою рукою, з іншого боку шафи... Ні, кепки там немає. Мабуть, вона завалилася за шафу! Щоб її дістати, треба хоч трохи зрушити шафу убік. Давайте спробуємо все–таки прибрати убік цю важку шафу. Ще трохи напруги і ура! – шафа зсунута і кепка знайдена. Струсіть з неї пил... Можна навіть почистити щіточкою. Ось ми одяглися в дуже зручний і красивий одяг, на голові чудова кепка. Можна вирушати на вечірку!

Вправа 2 «Перетворення на предмет»

Ведучий: а тепер я пропоную вам уявити, що ви перетворилися на... Озирніться довкола. Підходить будь–який предмет, який трапиться вам на очі. Це може бути стілець, стіл, лампочка, двері, книжка. Можливо, в нашій кімнаті немає такого предмета. Що ж, задумайте будь–який інший предмет. Вам доведеться перетворитися на нього. 30 с на внутрішнє налаштування... А тепер по колу уявимо невербально, на що перетворився кожен із нас.

Гравці по черзі або завмирають у певній позі, або демонструють у русі задуманий предмет, інші вгадують цей предмет.

2 ЕТАП – ВИБІР РОЛІ

Ведучий: не лише психологам, а й усім іншим добре відомо, який впливає перше враження, що робиться на нас новим знайомим, на стиль та рівень нашого подальшого спілкування. Нагадаємо, що існує, наприклад, так зване «правило

п'ятнадцяти секунд», згідно з яким основи ставлення до партнера закладаються в перші 15с спілкування з ним, «ефект ореолу», пов'язаний, зокрема, з виникненням у нас стійких установок по відношенню до людини на основу отриманої до контакту інформації про нього. Перше враження може виявитися як абсолютно точним (адже свіжому оку видніше дрібниці та деталі, які заважає помітити звичка), так і стовідсотково помилковим.

Ви ще мало знаєте один одного, оскільки зустрілися тут зовсім недавно. Однак відомі 15 с уже давно минули і якась думка одна про одну за першим враженням у вас склалася. Тому я пропоную вам обмінятися цими першими враженнями, але в рамках певної тренінгової процедури.

Охочі з гурту сідатиму на цей стілець – назвемо його стільцем презентації, а решта учасників гурту спробує відповісти на кілька запитань щодо цієї людини. Стілець не слід ставити до центру кола. Оскільки напруженість учасників на початку роботи групи ще велика, не потрібно створювати для гравця на стільці зайво дискомфортну обстановку, тим більше, що він може виявитися дуже тривожним і сором'язливим. Достатньо трохи висунути стілець із кола.

Ведучий: питання ці не мають на меті змусити вас проявляти неабияку проникливість і вгадувати реальні характеристики людини, її особисті якості або професію. Я пропоную кожному з вас уявити себе кінорежисером, який має знімати якийсь фільм. Для фільму, ясна річ, потрібно підібрати акторів. Одна людина, наприклад, завдяки своїй зовнішності, манері спілкування та мови, іншими особливостям непогано зіграв би графа Каліостро, але зате ні в якому разі не годиться на роль Чичикова. З іншої актриси вийшла б, скажімо, чудова Офелія, але їй зовсім чужа роль Червоної Шапочки. Таким чином, вам потрібно просто визначити за зовнішніми ознаками людини та особливостями поведінки, які ви встигли помітити, яка роль більшою мірою їй відповідає. Адже у попередній вправі кожен із вас демонстрував свою акторську майстерність. Роль то, можливо реальної, тобто. із відомих творів. А може, ви знімаєте фільм за власним сценарієм? Тоді опишіть, будь ласка, що це за герой, на роль якого здатна претендувати

людина на стільці презентації, її вік, соціальний статус, професію, інші її характеристики, час дії фільму.

Будь ласка, хто перший?

На стадії групової роботи які завжди миттєво перебувають добровольці. Існує чимало прийомів, які провокують вихід першого учасника.

Молено, наприклад, скомандувати: Лідери, встаньте! І, цілком імовірно, піднімуться кілька людей. Ведучому залишиться лише вибрати. Наступним учасником виявиться той, хто сидить від першого, скажімо, праворуч, і далі по колу. У крайньому випадку, ведучий може запропонувати стати першим учаснику, який сидить поруч із ним.

Ведучий: отже, перший із учасників сидить на стільці презентації. Поаплодуємо йому за сміливість... Шановні кінорежисери! Уважно подивіться на цю людину. Яку роль ви могли б запропонувати йому зіграти у фільмах?

За потреби ведучий ставить учасникам уточнюючі питання. Це особливо важливо, коли роль дається лише описово чи знайома не всім членам групи. Учаснику, який сидить на стільці презентації, нічого говорити не доводиться. Він лише слухає думки інших. Не обов'язково висловлюватись усім. Нехай кажуть ті, хто вже має чітке уявлення про можливу роль кандидата.

Вправу слід проводити досить швидко, щоб уникнути втоми. Водночас потрібно забезпечити тим членам групи, які виявили бажання сісти на стілець презентації, чіткий зворотний зв'язок через конкретне визначення відповідної ролі, найкраще не однієї.

Рефлексія думок і переживань проводиться лише після того, як усі члени гурту побували на стільці презентації. Важливо, щоб кожен висловився, наскільки запропоновані йому ролі збігаються з власним уявленням про себе та свої життєві ролі.

Кожному актору на стільці презентації ведучий ставить такі питання:

1. Чи були, на вашу думку, точні влучення?
2. Які ролі, «побачені» у вашому виконанні кінорежисерами, викликали подив чи навіть протест?

3. Яка із запропонованих кінорежисерами ролей припала вам до душі? чому?
4. Хто з присутніх тут людей також міг би зіграти у цьому фільмі?
5. Які ролі могли б виконати ці люди?

3 ЕТАП – СТВОРЕННЯ ПЛАКАТА ФІЛЬМУ

Якщо група велика, то після проходження через стілець презентації трьох–чотирьох гравців процедуру вибору ролей можна припинити. У невеликій групі бажано пропустити через цей своєрідний кастинг усіх учасників. Ведучий на свій розсуд пропонує двом з гравців, що пройшли через стілець презентації, продовжити роботу над фільмом, роль в якому їх особливо привабила. Вибір таких гравців може бути продиктований цілями ведучого, наприклад, необхідністю емоційної підтримки сором'язливого учасника чи бажанням підштовхнути учасника взяття він лідерських функцій.

Ведучий: а тепер, дорогі актори, оскільки ви виконуєте головні ролі у цьому фільмі, у вас є можливість разом із режисером сформувати із відібраних виконавців інших ролей свою команду для фільму.

Якщо сталося так, що обома провідними акторами було відібрано одні й ті самі люди, то можна запропонувати їм домовитися між собою, кого з виконавців вони неодмінно хочуть бачити у своєму фільмі, а кого можуть замінити.

Ведучий: ви вважаєте, що зараз вам доведеться підготувати постановку фільму?

Ні, цього разу ви помилились. Перед вами інше завдання. Потрібно створити живий рекламний плакат майбутнього фільму. Це означає, що за 15 хв кожна команда представить на нашій імпровізованій сцені скульптурний колаж, у якому братимуть участь усі актори у своїх ролях. Для того, щоб цей колаж містив у собі найважливіші сцени фільму, вам необхідно буде домовитися про деякі ідеї сюжету та взаєминах між героями. Сам режисер також має право виконати одну із ролей. Будь ласка, починайте створення рекламного плаката вашого фільму.

4 ЕТАП – ПОШУК ВИКОНАВЦІВ ДЛЯ ПРОДОВЖЕННЯ ФІЛЬМІВ

Ведучий: плакати підготовлені та продемонстровані. Фільми вже у прокаті і, сподіватимемося, користуються заслуженим успіхом. Актори стали популярними,

а режисери подумують про те, щоби зняти продовження цих чудових фільмів. Поки що сценарії ще не готові, але задум такий: у продовженні на передній план мають вийти герої, які не були головними. Подивіться, будь ласка, уважно на команду своїх суперників. Серед них є актори, чий творчий потенціал є великим, але майже не використовувався. Їм діставалися лише другорядні ролі. Виберіть одного із членів протилежної команди. Порадьтеся та вирішіть, яку роль ви могли б запропонувати йому зіграти у продовженні вашого фільму. Детально, у всіх деталях підготуйте опис цієї

Час на підготовку опису – не більше 5–7 хв. Фактично на цьому етапі ведучий через самих учасників тренінгу піклується про тих людей, яким у попередніх етапах приділялося недостатньо уваги, яким, можливо, не пропонувалося ролей. А свою порцію «емоційного погладження» вони теж повинні отримати!

Ведучий: подайте описи ролей, які ви могли б запропонувати. Але не називайте ім'я того учасника з іншої команди, який, на вашу думку, цю роль міг би виконати. Нехай члени знімальної групи, що суперничає, спробують самі здогадатися, хто з них удостоївся честі бути запрошеним у ваш фільм.

Іноді деякі гравці самі висловлюють припущення, що цю роль могли б запропонувати саме їм. Після трьох спроб вгадування ім'я задуманого учасника розкривається.

5 ЕТАП – СТВОРЕННЯ КАДРУ ІЗ ЗАГАЛЬНОГО ФІЛЬМУ

Ведучий: зрештою, скільки кінокомпаніям можна вести конкурентну боротьбу? Чому б вам не поєднати творчі зусилля для будь-якого спільного проекту?

Давайте створимо найважливіший кадр із загального фільму. Прошу вийти в центр кола по одному представнику від кожної знімальної групи... Ви станете головними героями фільму. Про що він буде – ми поки що не знаємо. Подивіться один на одного. Не домовляючись, замрійте у виразних позах, ніби ви знаходитесь у кадрі із центральної сцени цього фільму... Дуже добре! А тепер – учасник з першої команди, приєднайтесь до цієї живої скульптури... Тепер те саме має зробити

учасник другої команди. Таким чином, всі учасники команд по черзі прилаштовуються до тих, хто вже стоїть.

Скульптура все розростається, поки не набуде завершеного вигляду. За виконання цього завдання учасникам тренінгу доводиться виявляти чималу увагу, аби зрозуміти задум своїх товаришів. Така процедура сприяє згуртуванню групи, розвитку почуття спільності та навичок невербальної взаємодії. Після завершення етапу слід обговорити, що ж таки було зображено на створеному кадрі, які персонажі грали у відтвореній сцені з фільму, чи вдалося учасникам зрозуміти одне одного.

6 ЕТАП – ОБГОВОРЕННЯ ГРИ

При підбитті підсумків та рефлексії гри корисно обговорити такі питання:

1. Які етапи та моменти гри викликали найбільші труднощі? чому?
2. Що вдалось зробити легко?
3. Які почуття мають учасники зараз?
4. Які почуття виникали різних етапах гри?
5. Які з ролей, що пропонуються в різних ситуаціях, найбільшою мірою виявилися придатними для кожного учасника?
6. Чи зустрічалися такі ролі, пропозиція яких учасникам викликала здивування?
7. З якими складнощами зіткнулася та підгрупа, якій довелося створювати рекламний плакат фільму, задуманого іншою підгрупою?
8. Чи задоволені учасники своєю роботою?
9. Що допомогло вгадати члена групи, задуманого командою суперників на четвертому етапі – етапі пошуку виконавців для продовження фільму?
10. Які ролі учасники самі вважають близькими до себе, але вони не були запропоновані під час гри?

Заняття 7 «ОБРАЗ ВНУТРІШНЬОГО СВІТУ»

Цілі:

1. Розвиток навичок рефлексії та метафоричного мислення;
2. Вироблення позитивних самовідносин;

3. Розвиток навичок почуття емпатії, розуміння співрозмовника;

4. Тренування вміння розслаблятися та знімати напругу.

Ресурси: магнітофон, касета з релаксаційною музикою, аркуші для малювання, фарби або фломастери (за кількістю учасників).

Час: щонайменше 80 хв.

Хід вправи: перший етап вправи проводиться на тлі релаксаційної музики (класика, запис саксофонної музики та повільного джазу). Ведучий повідомляє учасників, що на сьогоднішньому занятті їм доведеться працювати з фантастичними образами, і просить сісти зручніше. За бажання можна заплющити очі.

Ведучий: ми – лідери. Ми вміємо спілкуватися та взаємодіяти з людьми. Ми вміємо будувати взаємини із нею і намагаємося зрозуміти їх. Ми маємо навички взаємодії зі своїми колегами та постійно дбаємо про те, щоб результат такої взаємодії був максимально корисним і для них, і для нас. Що ж допомагає нам у цьому?

Чому ми зобов'язані, що у нас виходить ця взаємодія? У чому причини того, що часом у нас виникають труднощі та проблеми з колегами, керівництвом?

Можливо, у тому, що основою та найважливішим джерелом наших слів і вчинків є наш власний внутрішній світ? Адже кожен з нас має те саме загадкове ядро, наша серцевина, прихована від усіх інших людей, яка називається внутрішнім світом

Саме там, у внутрішньому світі, зосереджені всі наші психологічні багатства, всі наші можливості та обмеження. Дуже важливо дізнатись, як виглядає наш внутрішній світ. Однак зробити це дуже непросто. Адже він недоступний прямому спостереженню. Який він – наш внутрішній світ? Може бути, він схожий на величезну країну, на території якої є і високі гори, що підняли свої вершини до хмар, і моря, що приховують у своїх глибинах таємниці, і ліси, наповнені дивовижними істотами, і луки, що поросли чудовими квітами і травами, і річки, і ставки, і степу. Можливо, там є міста, в яких живуть люди та звірі, королі та чарівники, вчені мудреці та легковажні паяци...

А може, наш внутрішній світ просто схожий на якийсь предмет? наприклад, на чарівну посудину або кришталеву кулю. А може, це просто музика та танець чи водоспад із різнокольоровими струменями?

Давайте деякий час посидимо в тиші, і нехай з'явиться у кожного той образ внутрішнього світу, який буде лише його власним і відобразатиме те, яким захоче постати перед усіма ваш унікальний і єдиний, але такий багатолікий внутрішній світ

Приблизно хвилину учасники гурту сидять у тиші, після чого ведучий знижує гучність музики, а потім повністю вимикає її.

Ведучий: а тепер розплюште очі. Не робіть різких рухів. Не кваплячись, повільно змініть позу. Можна потягнутися. На столах лежать аркуші паперу та фарби. Нерозмовляючи та не заважаючи один одному, підійдіть до столів. Спробуйте відобразити малюнку той образ вашого внутрішнього світу, який народився у процесі виконання вправи. Час на малювання – приблизно 15 хв.

На час малювання ведучий знову вмикає музику. За хвилину до кінцявідведеного проміжку ведучий просить учасників завершувати свої роботи. Втім, якщо дозволяє час, краще дати кожному завершити свій малюнок, приділивши йому стільки часу, скільки учасник вважатиме за потрібне. Інші, повернувшись зі своїми малюнками в коло, чекають на завершення роботи своїх колег.

Обговорення малюнків не слід перетворювати на їхню інтерпретацію та оцінку. Краще одразу попередити про це учасників. Усі художники, тримаючи свої малюнки в руках, мовчки висувають їх іншим членам групи. Ведучий просить учасників вибрати серед малюнків своїх колег ті, які здаються у чомусь схожими на їхні власні чи навіть просто співзвучними за тематикою, настроєм. Учасники повідомляють про свій вибір та коротко його пояснюють. Вони також мають можливість поставити одне одному питання щодо якихось аспектів чи деталей зображення, уточнити, чи правильно зрозумілий образ малюнку.

За бажанням учасники коментують свої малюнки та розповідають про відчуття, що виникли під час виконання етапів вправи – медитації, візуалізації та малювання.

У великій групі, певне, годі було наполягати на висловлюваннях всіх членів групи. Нехай висловляться ті, хто вважатиме це за потрібне. Сам процес виконання описаної роботи має велике значення для учасників тренінгу.

Ведучий: на деяких ваших малюнках є різні істоти, на інших зображень живих істот немає. Я прошу вас подумати, хто з таких істот міг би опинитися серед мешканців вашого королівства, внутрішнього світу. Будь ласка, намалюйте (або знайдіть серед вже намальованих) одну істоту, яка відображала якийсь позитивний аспект, якусь позитивну сторону вашого внутрішнього світу, і ще одне таке, що відбивало б негативний аспект, негативний бік вашого внутрішнього світу. Придумайте назви кожному із цих істот. Після того, як завдання виконане, ведучий просить усіх учасників назвати тих позитивних та негативних істот, зображення з'явилися на малюнках королівств.

Подальшу роботу можна організувати по-різному, залежно кількості учасників. Якщо кількість учасників невелика (до 6 осіб), то пропонується вигадати загальну казку, в якій діяли б щойно придумані персонажі. При цьому не обов'язково включати до казки двох персонажів від кожного. Учасник може запропонувати одного – або позитивного, або негативного. Якщо група численна, можна розбити її на підгрупи по п'ять–шість чоловік і запропонувати не просто скласти казку, але інсценувати її.

Час на роботу – не менше ніж 30 хв.

Після того, як учасники розкажуть творену казку або представлять свої міні-вистави, організується обговорення. У всіх випадках варто обговорити такі питання:

1. Які образи народилися у вас під час фантазування на тему «Королівство внутрішнього світу»?
2. Що несподіваного ви побачили у своєму Королівстві?

3. Чи можете ви сказати, що символізували вигадані вами істоти, які відображали негативні та позитивні аспекти вашого внутрішнього світу?

4. Як проявили себе ці істоти у створених вами казках?

5. У чому полягала їхня роль та значення у цих казках?

6. Чи важко вам було поєднати своїх істот із Королівства Внутрішнього Світу в єдиному сюжеті казки?

7. Як ви впоралися із цими труднощами?

8. Які почуття ви зараз переживаєте?

9. Що ви хотіли б зробити з цими істотами? Якщо бажання явне та сильне – зробіть це!

10. Які відчуття ви відчуваєте зараз?

Заняття 8 «ЗАГЛЯНЕМО У МАЙБУТНЄ»

Ціль: аналіз і усвідомлення кожним членом групи тих якісних і кількісних змін, які відбулися цим у процесі тренінгу

Завдання:

1. Вибудовування індивідуальних програм дій із застосування та закріплення отриманих знань.

2. Закріплення здобутих знань, умінь та навичок у реальному житті
Матеріали: планшети, папір формату А4, олівці, фломастери.

Вступна частина

Вправа 1 Який був тренінг? (15 хв.)

Мета: вправа допомагає учасникам згадати те, що відбувалося на тренінгу, поєднати в єдине ціле свої враження про нього та отриману інформацію. Також вправа допомагає завершити тренінг живої, активної манері, що запам'ятовується.

Опис: усі учасники діляться на міні–групи по 3–4 особи, кожна міні–група отримує папір та планшетку і має за 5 хвилин придумати максимум метафор, які підходять до пройденого тренінгу. Після цього вони зачитують отриманий перелік метафор.

Обговорення: не обов'язково, можна попросити групи прокоментувати цікаві ідеї, які вони висловлять.

Вправа 2 «Підбиття підсумків» (15 хв.)

Мета: вправа використовується для завершення тренінгу, дає можливість згадати вивчене, замислитися над тим, як отримані знання будуть застосовуватись у реальному житті.

Опис: усі учасники поділяються на міні-групи, кожна міні-група отримує аркуш паперу А3 та своє завдання.

Першій групі потрібно підготувати виступ, який підсумовує основні пункти, розглянуті на тренінгу. Друга група — комплекс заходів, які можуть бути вжиті в реальному житті (на робочому місці) для того, щоб максимально використати отриману інформацію. Третьою — які перешкоди можуть виникнути при застосуванні отриманої інформації у реальному житті та як ці перешкоди подолати.

Групам дається 10 хвилин, щоб накидати ідеї та придумати, як презентувати їхній групі. Листи А3 можна використовувати у тому, щоб сформулювати ними основні пункти, зробити схематичні малюнки. Після цього один представник від кожної групи презентує всім міркування своєї групи.

Обговорення: чи може група додати щось до сказаного, з якими ідеями учасники погоджуються, а з якими ні?

Основна частина

Вправа 3 «Зміни» (915 хв.)

Мета: підбиття підсумків тренінгу, взаємний контроль учасників підвищує ймовірність того, що отримані знання впроваджуватимуться ними у реальну діяльність.

Необхідні матеріали: картки із щільного паперу з розміром із візитку, олівці.

Час: 10 хвилин.

Розмір групи: 6–30 осіб.

Опис: всі учасники тренінгу отримують за карткою, після чого вислуховують наступну інструкцію: «На тренінгу ми отримали багато знань і навичок, мета яких – полегшити наше життя на робочому місці. На жаль, навички, отримані на тренінгу, мають тенденцію йти, якщо не докласти додаткових зусиль до того, щоб більше використовувати та тренувати їх у реальних умовах. Для того щоб

продумати, що і як ви застосовуватимете на практиці найближчим часом, ми і пропонуємо написати на своїй картці три зміни, які кожен зробить на робочому місці в найближчий тиждень після тренінгу».

Кожен записує на картках своє ім'я та телефон. Учасники в парах обмінюються картками та домовляються про те, що через тиждень зателефонують для того, щоб дізнатися, як справи в іншого, чи виконані цілі.

Вправа 4 «Питання та відповіді» (15 хв.)

Мета: вправа використовується в кінці тренінгу або його частини для того, щоб згадати пройдений матеріал.

Опис: усі учасники діляться на міні-групи по 3–4 особи, кожна міні-група отримує планшетку та набір листочків.

Кожна міні-група повинна протягом 5 хвилин придумати максимум питань на тему тренінгу, кожне питання розбірливо написати на окремому листочку і наклеїти на планшетку.

Після цього міні-групи змінюються планшетками і мають відповісти на отримані запитання.

Групам дається 10 хвилин на підготовку, після чого один представник із кожної міні-групи розповідає всім, які питання вони отримували, та які відповіді на них вигадали.

Обговорення: ведучий може доповнювати відповіді, що прозвучали.

Вправа 5 «Як використовувати» (15 хв.)

Мета: вправа проводиться наприкінці тренінгу та дозволяє учасникам підбити підсумки та замислитися над тим, як вони збираються застосувати отримані знання у своєму повсякденному житті.

Необхідні матеріали: папір, ручки.

Опис: усі учасники поділяються на міні-групи по 3–4 особи. Група отримує наступну інструкцію: «На тренінгу ми отримали багато знань та навичок, мета яких полегшити наше життя на робочому місці. Але тільки ви можете прийняти рішення про те, що саме і як використовувати в реальному житті і які зміни ви плануєте

зробити. Після того як ви накидаєте ідеї, одна людина від кожної команди повинна буде виступити і розповісти про те, що ви придумали».

Кожна міні-група пропонує свої ідеї, після чого від кожної міні-групи виступає одна людина, яка розповідає всій групі про те, що вигнала його команда.

Висновок (рефлексія) учасники тренінгу висловлюють один одному побажання (можна за допомогою метафори). Потім аплодують один одному. Прощаються.