

Міністерство освіти і науки України

**Державний заклад
«Луганський національний університет
імені Тараса Шевченка»**

**Навчально – науковий інститут педагогіки і
психології**

Кафедра психології

Нестеренко Оксана Сергіївна

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ
АДАПТАЦІЇ ЖІНОК-ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗСУ**

**кваліфікаційна робота
здобувача освіти другого (магістерського) рівня
за спеціальністю 053 «Психологія»**

Особистий підпис – _____

Науковий керівник – _____ О. М. Товстуха, кандидат пед. наук

Зав. кафедри – _____ Т.А. Пашко, доцент, кандидат псих. наук

Старобільськ – 2022

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1	ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОЦЕСУ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ЖІНОК-ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ДО УМОВ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	8
	1.1 Поняття професійної адаптації особистості в психології.....	8
	1.2 Психологічні особливості професійної адаптації жінок військовослужбовців до умов військової служби (гендерний аспект).....	19
	1.3. Фактори успішної професійної адаптації жінок-військовослужбовців до умов службової діяльності.....	26
	Висновки до розділу 1	39
РОЗДІЛ 2	ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЦЕСУ ПСИХОСОЦІАЛЬНОЇ АДАПТАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЖІНОЧОЇ СТАТІ ДО УМОВ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	41
	2.1. Діагностика показників професійної адаптації жінок-військовослужбовців ЗСУ.....	41
	2.3. Аналіз результатів дослідження.....	47
	Висновки до розділу 2	62
РОЗДІЛ 3	ПРОГРАМА ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ЖІНОК-ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ДО УМОВ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ.....	64
	3.1. Тренінгова програма на підвищення рівня адаптації військовослужбовців.....	64
	Висновки до розділу 3	67
ВИСНОВКИ	68
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	70
ДОДАТКИ	82

ВСТУП

Сучасна Національна гвардія України (НГУ), як і більшість військових формувань у різних країнах світу, вже немислимі без представниць жіночої статі. Сьогодні велика кількість військовослужбовців-жінок проходить службу в армії Сполучених Штатів Америки (14,5% від загальної кількості), в ізраїльській армії 26% офіцерів – жінки. В Україні з 2013 року також відзначається фемінізація Збройних Сил України, на жаль, це пов'язано з подіями які відбуваються на Сході нашої країни, окрім цього, дана ситуація обумовлена рядом демографічних, соціально-економічних і організаційних чинників. Десять років тому в українському війську було 1 800 жінок-військових, у 2019 році їх понад 27 тисяч: із них 949 старших офіцерок. У 2018 році військову службу проходили понад 24 тисячі жінок, у 2017 – 23 тисячі. Статус учасника бойових дій за участь в АТО/ООС отримали 9 916 жінок, ще 166 військовослужбовиць отримали державні нагороди. Грошове утримання, реальні гарантії і соціальні пільги, стабільне соціальне становище є основними мотивами прагнення жінок до професійної військової служби, в порівнянні з можливостями сучасного ринку праці цивільного життя. Можливість отримання безкоштовної освіти, оволодіння спеціальностями, які стануть в нагоді в подальшому, регулярний заробіток, почуття соціальної забезпеченості, гарантоване житло і харчування, обмундирування і оплачувана відпустка, медобслуговування і пільги безсумнівно привертають жінок до військової служби. Матеріальна сторона безсумнівно є, але не менш важливі при виборі жінками професії військовослужбовця і духовні цінності: романтика служби, можливість влаштувати особисте життя, знайти друзів, продовжити сімейні традиції. За допомогою гендерного аналізу професіоналізації військовослужбовців жіночої статі виявлено чотири основні групи мотивів вибору служби [28; 42; 61].

Незважаючи на подібну картину, військова служба є досить специфічним видом професійної діяльності, який вимагає від претендента не тільки фізичної підготовки, але й важливе значення має психологічна та

соціально-психологічна готовність, а від того як відбудеться процес адаптації до умов професійної діяльності (військова служба) залежить самооцінка людини, рівень її тривожності, показники нервово-психічної стійкості, відносини в колективі, і навіть більше, від успішності або неуспішності процесу адаптації залежить життя людини. Якщо для чоловіків процес адаптації до умов несення військової служби проходить досить легко, адже еволюційно та генетично закладено в осіб чоловічої статі – інстинкт захищати жінок і дітей, то для жінок, які вирішили обрати військову службу як вид професійної діяльності, це щось нове, і процес психосоціальної адаптації проходить набагато складніше.

Сучасні тенденції розвитку суспільства такі, що жінки освоюють усе більш традиційно «чоловічі» професії, у тому числі – військових. Дії військовослужбовців, починаючи від професійного навчання і до виконання службових обов'язків, є, по суті, пристосувальні, адаптивні. Розробка сучасних науково-обґрунтованих заходів своєчасного виявлення порушень в психосоціальній адаптації дозволить підвищити не тільки професійну успішність та працездатність військовослужбовців-жінок, а в деяких випадках, врятувати життя. У зв'язку з цим, проблема військово-професійної та психосоціальної адаптації жінок останнім часом привертає пильну увагу багатьох дослідників, які вивчають гендерні відмінності військово-професійної адаптації жінок до різних видів і умов. В Україні зазначена проблема не отримала адекватного наукового розвитку. Дослідження в галузі вивчення закономірностей професійної, фізіологічної та психосоціальної адаптації жінок до умов військової служби залишаються мало чисельними, це й обумовило вибір теми магістерської роботи: **«Психологічні особливості професійної адаптації жінок-військовослужбовців ЗСУ»**.

Проблеми адаптації досліджувалися багатьма вченими на всьому етапі існування педагогічної та психологічної науки. Питаннями соціальної адаптації займалися А. Адлер, Е. Берн, А. Маслоу, Р. Райх, З. Фрейд, Е. Фромм. Сучасне уявлення про адаптацію ґрунтується на роботах

П. Анохіна, І. Павлова, Г. Сельє, І. Сеченова. Також проблеми адаптації особистості досліджувалися в роботах Б. Ананьєва, Н. Блінова, М. Вебера, В. Ядова. У військовій педагогіці та психології проблема адаптації військовослужбовців досліджувалася Л. Єгоровим у науковому дослідженні «Соціальна адаптація молоді в соціалістичних військових колективах», М. Дьяченко «Психологічний аналіз бойової діяльності радянських воїнів», С. Кабеле «Психолого-педагогічне дослідження адаптації молодих солдат на прикордонних заставах чехословацьких прикордонних військ». У сучасній військовій педагогіці та психології найповніше питання адаптації розглядається в працях А. Александрова, А. Барабанщикова, А. Маклакова, Ж. Сенокосова, В. Слепова та інших.

Об'єкт дослідження: психологічна адаптація жінок-військовослужбовців до умов військової служби.

Предмет дослідження: соціально-психологічні та психофізіологічні особливості професійної адаптації жінок до проходження військової служби.

Мета дослідження: вивчення особливостей професійної адаптації жінок-військовослужбовців до проходження військової служби.

Гіпотеза дослідження полягає в припущенні, що:

- більш успішні в психологічній адаптації до умов військової служби жінки які мають більш високі показники розвитку основних пізнавальних психічних функцій, психофізіологічних резервів і більш низький рівень стресової напруги при особливих умовах професійної діяльності (в умовах перешкод, дефіциту часу, монотонії роботи);

- успішна адаптація жінок-військовослужбовців до умов служби можлива за рахунок дотримання наступних умов: плідна робота відділу персоналу з визначення особливостей протікання процесу психологічної адаптації до умов військової служби, виявлення умов і чинників, які впливають на цей процес тощо.

Відповідно до мети й гіпотези дослідження було визначено **такі завдання:**

1. Розкрити поняття професійної адаптації особистості в психології.
2. Визначити психологічні особливості професійної адаптації жінок військовослужбовців до умов військової служби (гендерний аспект)
3. Проаналізувати фактори успішної професійної адаптації жінок-військовослужбовців до умов службової діяльності
4. Провести діагностику показників професійної адаптації жінок-військовослужбовців ЗСУ
5. Розробити програму підвищення рівня професійної адаптації жінок-військовослужбовців до умов військової служби.
6. Розробити програму психосоціальної адаптації жінок-військовослужбовців до військового середовища та умов проходження служби.

Методи дослідження. Для досягнення поставленої у роботі мети використовувався комплекс взаємопов'язаних методів: теоретичного характеру (аналіз, порівняння, узагальнення, систематизація, інтерпретація отриманих даних); емпіричного характеру (метод експертних оцінок, психодіагностичний метод, метод математичної статистики).

Наукова новизна одержаних результатів дослідження полягає у тому, що *вперше*: досліджено соціальн-психологічний аспект готовності жінок-військовослужбовців до умов професійної діяльності, що дозволило виявити особливості цього процесу; визначено фактори успішної професійної адаптації жінок-військовослужбовців до умов службової діяльності.

Удосконалено: уявлення про психологічні умови готовності військовослужбовців-жінок до виконання своїх професійних обов'язків; категоріальний апарат у межах ОП 053 «Психологія».

Дістали подальший розвиток: теоретичні погляди на категорію «психологічна готовність особистості»; підходи щодо психологічного супроводу жінок-військовослужбовців України.

Теоретичне значення дослідження полягає в розширенні та поглибленні наукових знань про процес професійної підготовки

військовослужбовців жіночої статі до умов військової діяльності; науковому обґрунтуванні сукупності психологічних факторів успішної психологічної адаптації жінками-військовослужбовцями.

Практичне значення роботи полягає у розробці програми підвищення рівня професійної адаптації жінок-військовослужбовців до умов військової служби.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОЦЕСУ ПСИХОСОЦІАЛЬНОЇ АДАПТАЦІЇ ЖІНОК-ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ДО УМОВ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1. Поняття професійної адаптації особистості в психології

Проблема адаптації є однією з найважливіших міждисциплінарних наукових проблем. Адаптаційні процеси вивчають багато наук, що зумовлює різні визначення поняття «адаптація». У загальному плані, як відомо, адаптація являє собою процес і систему механізмів, що забезпечують пристосування живого організму до умов, що постійно змінюються [38].

Ефективність адаптації багато в чому залежить від того, наскільки реально людина сприймає себе та свої соціальні зв'язки, чи точно порівнює свої потреби з наявними можливостями та чи усвідомлює мотиви своєї поведінки. Спотворене або недостатньо розвинене уявлення про себе веде до порушення адаптації, що може супроводжуватися порушенням взаємин, зниженням працездатності та погіршенням стану здоров'я людини [10].

Вивченню особливостей адаптації людини до навколишнього світу присвячені багато досліджень як зарубіжних, так і вітчизняних авторів (К. Абульханова-Славська, Л. Анциферова, Г. Балл, Ф. Березін, В. Бодров, Н. Водоп'янова, Л. Дика, В. Казначєєв, В. Медведєв, А. Началджан, В. Петровський, А. Прохоров, Н. Пряжников, А. Реан, Г. Сельє, З. Рябікіна).

Виникнення терміна «адаптація» (від латинську *adapto* – пристосовую) відноситься до другої половини XVIII ст., він пов'язаний з ім'ям німецького фізіолога Г. Ауберта, який використовував цей термін для характеристики явищ пристосування чутливості органів зору та слуху, що мало відображення в підвищенні або зніженні чутливості у відповідь на дію адекватного подразника [20; 59; 91].

Поняття «адаптація» відносять до загальнонаукових понять, яке зародилося на «стиках» різних галузей знань. Однак інтереси дослідження в

кожній науці розрізняються. Будучи відкритим у сфері природничо-наукового знання, біології, явище адаптації вивчалось як процес пристосування живих організмів до навколишнього середовища для підтримки внутрішнього гомеостазу. Згодом теми адаптації торкнулися гуманітарні та соціальні науки, її активно почали застосовувати в практичній сфері діяльності. Так, соціологів цікавлять соціальні дії, успіхи і невдачі у вирішенні проблемних завдань (в тому числі задач адаптації), конфліктів і їх наслідків. Педагоги розглядають процес адаптації як один із етапів пристосування особистості до умов соціуму. Психологи спостерігають за тим, як відбувається адаптація людини до навколишнього середовища, на які реакції вона здатна, і які з них будуть домінуючими і ефективними. [26; 30; 34].

Після опублікування в 1936 році книги Г. Сельє «На рівні одного організму» термін адаптація був доповнений новим змістом. Дослідник відзначає, що процес адаптації має на увазі співвіднесеність з майбутнім станом, тобто стан адаптивності має відношення до сьогодення та майбуття. Раніше адаптація була обумовлена тільки природним відбором [77; 86].

На сьогоднішній день у науковій літературі склалися різні точки зору на зміст процесу адаптації, які можна звести до двох основних підходів: широкого – більш узагальненого розуміння адаптації – та вузького – специфічного.

В основі широкого трактування явища адаптації лежить розуміння детермінованості всіх рівнів адаптації людини – біофізіологічної, психологічної та соціальної. В такому аспекті адаптація сприймається як форма взаємодії особистості (чи соціальної групи) з соціальним середовищем. У ході цієї взаємодії узгоджуються вимоги та очікування його учасників, що включає інші рівні взаємодії: біофізіологічний і психологічний.

Л. Бінсвангер, Дж. Бугенталь, Р. Мей, В. Франкл розглядають адаптацію з позиції первинності буття людини, пов'язаної з наступними екзистенційними проблемами: життя і смерть; стрес і тривога; свобода і відповідальність; сенс і безглуздість існування; спілкування і самотність [55; 60; 64].

Л. Дика, аналізуючи основні напрямки досліджень адаптації та її методологічні проблеми, пише: «З точки зору системного підходу адаптація людини розуміється як складне, цілісне, поліфункціональне і поліструктурне явище, яке дозволяє вивчати адаптацію на різних рівнях узагальненості: від найзагальніших описів до описів певних форм психічної адаптації конкретного суб'єкта» [70].

Г. Постовалова наголошує на тому, що в психології під терміном «адаптація» необхідно розуміти перебудову психіки індивіда під впливом об'єктивних чинників довкілля, і навіть здатність людини пристосовуватися до вимог середовища без відчуття внутрішнього дискомфорту і конфлікту з середовищем [87]. У цьому мається на увазі процесуальна сторона власне явища адаптації на відміну пристосування тварин (Н. Шаважинська) [113], подолання труднощів (С. Овдей) [74] чи формування певних властивостей особистості, наприклад, професійних якостей (В. Сластьонін) [102].

Грузинська психологічна школа тісно пов'язувала поняття «адаптація» з поняттям «установка» як необхідної ланки між діями зовнішнього середовища і психічною діяльністю людини, як готовність до певної активності, яка в свою чергу обумовлена потребою суб'єкта і відповідною об'єктивною ситуацією. Так, Ш. Надірашвілі [71] вважав установку механізмом адекватного та доцільного пристосування індивіда до середовища.

Представники іншого напрямку розглядають адаптацію особистості в контексті припущення про відчуженість соціального середовища від людини, трактуючи адаптацію як форму захисного пристосування людини до соціальних вимог, як вихід із стресової ситуації, як оволодіння новими соціальними ролями, як подолання напруги. Т. Шибутані [31] висловлює думку, що адаптація – є сукупність пристосувальних реакцій, основу яких становить активне освоєння середовища, його зміна та створення необхідних умов успішної діяльності.

У працях вітчизняних дослідників, що займаються соціальною

психологією, психологією управління можна виділити два базові варіанти розуміння сутності явища адаптації, в основу яких покладені відмінності за ознакою відносин суб'єкта та об'єкта адаптації: середовища та адаптанта.

Наукові погляди прихильників першого напрямку базуються на теорії еволюційного розвитку живих істот та обґрунтуванні фізіологічної адаптації. І. Павловим було відзначено, що психологічний стан людини, її «важкі почуття», що виникають у ході різноманітних адаптаційних процесів при зміні звичайного способу життя, при припиненні звичайних занять, при втраті близьких людей, не кажучи вже про розумові кризи та ламання вірувань, мають свою фізіологічну основу [18].

Б. Ломов акцентує увагу до трудової адаптації, тобто адаптації до умов конкретного підприємства, особливостям організації праці та дисципліни в ньому. С. Арєф'єв і В. Синявський висловлюють думку про те, що професійну адаптацію не можна розглядати поза соціально-психологічною адаптацією.

Цікавою є думка, що в процесі адаптації особистість пристосовується до середовища, й у ході активної взаємодії із середовищем змінює свої властивості, характеристики, «...що виражається в зміні її самоідентифікації, ціннісних орієнтацій, рольової поведінки» [17]. Будучи частиною людської діяльності, під якою в психології розуміють динамічну систему «взаємодій суб'єкта зі світом, у якій відбувається виникнення та втілення в об'єкті психічного образу та реалізація опосередкованих ним відносин суб'єкта у предметній діяльності» [23].

З середини ХХ століття починає оформлятися напрямок у розумінні адаптації, представники якого виходять з методологічних положень про єдність особистості та суспільства, активний характер цієї взаємодії. Це М. Дяченко та Л. Кандибовича, А. Налчаджяна, В. Ковальова, Н. Сирникової та ін., їх праці присвячені розвитку теоретичних та прикладних питань, питань, пов'язаних з особливостями професійної та соціально-психологічної адаптації у виробничій та невиробничій сферах діяльності людини.

Реалізовані у концепціях вітчизняних учених Л. Виготського, О.

Леонтьєва, С. Рубінштейна, К. Абульханової-Славської, Б. Ломова, А. Петровського, Є. Шорохової та інших, ці положення дозволяють розкрити сутність процесу адаптації як вираження єдності взаємодіючих сторін – людини та соціального середовища, де в основі єдності лежить активність соціального середовища та активність особистості, орієнтована на пізнання навколишнього світу та вироблення чітких принципів та певних способів взаємодії, що дають можливість пристосуватися до соціальних умов, що змінилися, і перетворити їх у міру необхідності.

Грунтуючись на положеннях О. Леонтьєва, К. Абульханової-Славської, В. Мясичева, А. Петровського та інших про активність особистості, П. Просецький та В. Сластьонін розглядають активність як внутрішню, властиву процесу адаптації, початок.

М. Скубієм була дана така характеристика сутності адаптації, яка «перебуває в діалектичній взаємодії протилежних сторін: пристосування індивіда до середовища та активної зміни їм даного середовища» [28]. Саме тому ступінь прояву активності використовується як основа для класифікації типів адаптації або одного з критеріїв адаптації.

В. Селіванов висловлює думку про те, що «поведінка людини в нових умовах може характеризувати пасивну позицію зовнішньої узгодженості своїх дій з іншими; активна позиція, коли особистість прагне зрозуміти людей і завоювати довіру оточуючих, щоб потім відповідно до своїх прагнень впливати на них; обережна установка на «вивчення» людей та обстановки; просте пристосування, підлецування перед сильними з метою домогтися їхнього заступництва» [100, с. 283].

У цьому зв'язку наведемо визначення адаптації, в яких умовно поділяється активність «внутрішня» (активність «для себе») та активність «зовнішня» (активність «для інших») як два послідовні етапи єдиного адаптаційного процесу. М. Скубій характеризує адаптацію як процес, у ході якого в людини відбуваються якісні зміни в установках, інтересах, орієнтаціях, поглядах, переконаннях, що виявляються зміною поведінки

людини [28]. Звідси активність «внутрішня» є причиною активності «зовнішньої» – передумовою успішного виконання людиною тих чи інших соціальних функцій. С. Артемов акцентує увагу на тому, що тільки при досягненні певного ступеня свободи в цьому середовищі можна активно та цілеспрямовано впливати на це середовище.

Як зазначають М. Дяченко та Л. Кандилович в основі такої взаємодії лежить розширення знань та відомостей, необхідних суб'єкту для правильного орієнтування, вміння керувати своєю поведінкою, психологічної готовності до активних дій. При цьому тип нервової системи, неповторний життєвий досвід, неоднакова можливість енергетичної, психологічної та правової мобілізації людини та засвоєння знань зумовлюють індивідуальні особливості процесу адаптації.

Точки зору адаптацію особистості як систему, що включає всі рівні адаптації людини: від біологічного до соціального, дотримуються в своїх дослідженнях С. Ареф'єв (адаптація психолога на промисловому підприємстві), В. Ковальов, Н. Сирнікова (адаптація робітників), С. Добриніна (адаптація молодих переселенців), В. Замкін (адаптація персоналу до зміненої системи праці), С. Овдей (адаптація вчителя).

Неоднозначність і складність поняття, що розглядається нами, його недостатня вивченість є основою для можливого запитаного трактування. Так, І. Калайков розглядає адаптацію як «форму соціального руху», включає до її компонентів продуктивні сили, свідомість, пізнання, формування потреб відтворення життя і продовження роду, зводячи її роль до того, що вона, «...з одного боку, формує власну природу людини, з другого – створює соціальне середовище, усе те, що поєднується в поняття соціальної реальності» [9]. Йдеться не просто про адаптацію як специфічний спосіб діяльності людини та її взаємодію з соціальним середовищем у рамках певних меж початкового періоду процесу їх взаємодії, а, швидше, про адаптивність як методологічний інструмент аналізу будь-якої форми соціальної діяльності.

І. Милославова (1974) розглядають адаптацію як елемент соціалізації,

її початковий етап. Таке співвідношення процесів адаптації та соціалізації найчастіше базується на розумінні соціалізації як процесу засвоєння соціального досвіду індивідом та включення його до системи суспільних відносин у ході здійснення індивідом специфічних форм діяльності. Так, І. Милославова, даючи характеристику соціальної адаптації, пише, що це «один із механізмів соціалізації, що дозволяє особистості (групі) активно включатися в різні структурні елементи соціального середовища шляхом стандартизації повторюваних ситуацій, що дає можливість особистості (групі) успішно функціонувати в умовах динамічного соціального оточення» [14]. Вищеназвана думка правомірна за умови відсутності різночитань у розумінні загальних елементів понять як механізми процесу соціалізації. Наприклад: перша фаза – пристосування індивіда до середовища (соціальна адаптація); друга фаза – процес включення соціальних норм, цінностей у внутрішній світ людини (інтеріоризація).

В. Бочарова, Т. Шибутані заявляють про відсутність принципових відмінностей між процесом адаптації та процесом соціалізації, маючи на увазі при цьому, що в основі даних явищ лежить процес накопичення індивідом різноманітних навичок, а Т. Шибутані також говорить про соціалізацію як про протікає протягом життя адаптації до нових умов.

Отже, психологічна адаптація стосується позицій особистості в суспільстві, індивідуальних особливостей людини, системи взаємодії з оточуючими. Ефективність психологічної адаптації в більшій мірі залежить від того, наскільки адекватно особистість сприймає себе і навколишній світ, свої соціальні відносини, чи може адаптація спричинити зміни в спілкуванні, в поведінці, в побутовій сфері та в професійній діяльності.

Існують різні особистісні стратегії адаптації. С. Посохова вважає, що в залежності від умов життєдіяльності особистість бере активну участь у виборі стратегії адаптації. В основному стратегії ґрунтуються на приватних психофізіологічних або психічних умовах, або визначаються за характером людини та її взаємодії з навколишнім середовищем. В. Казначеев виділяє

стратегії «спринтера» і «стайєра». Стратегія «стайєра» передбачає здатність переносити тривалі навантаження, при цьому зберігаючи високу працездатність. «Спринтер», навпаки, легко адаптується до короткочасних навантажень. Тривалі навантаження можуть привести до нервового зриву і розвитку патологій [33].

Т. Ронгинська виділяє когнітивну та емоційну стратегії адаптації. *Когнітивна стратегія* має на увазі собою розвинену критичність, саморегуляцію, здатність передбачати результат подій і конструювання поведінки в залежності від об'єктивних ознак ситуації. Особистість, яка застосовує когнітивну стратегію, відрізняється свободою вибору конкретних шляхів подолання ситуації. Дана стратегія має великі адаптаційні можливості. На думку В. Франкла, вона допомагала вижити в нелюдських умовах концентраційного табору. *Емоційна стратегія* характеризується залежністю особистості від зовнішнього середовища і від соціального оточення, особистість використовує лише перевірені зразки поведінки [72].

Виділяються стратегії, засновані і на ставленні до життя. А. Менегетті виділяє два типи стратегії: ставлення до життя як до неусвідомлюваного процесу, і сприйняття життя на постійному активному розвитку рефлексії. У першому випадку життя сприймається як окремі не взаємозалежні між собою частини. У другому випадку відбувається усвідомлення життя як єдності минулого, сьогодення і майбутнього, тим самим перетворюючись у творця свого власного життя [53].

Однією з найбільш досліджуваних форм адаптації є професійна адаптація. М. Дмитрієва та Ю. Поваренко розглядають дане поняття як процес пристосування, залучення людини до нових для неї або постійно змінюваних характеристик професійного середовища. А. Маркова, Е. Клімов вважають, що професійна адаптація – це процес «входження» людини в професію або в конкретну посаду; особливий етап професіогенеза.

В. Медведєв виділяв чотири типи поведінкової адаптації:

1) превентивна поведінкова адаптація визначена всебічною зміною

активності, реакції уникнення або активного пошуку відповідної поведінки;

2) стабілізаційна поведінкова адаптація відповідає за збереження загальної структури поведінки, оптимізацію рухового акту, реорганізацію поведінки;

3) соціально-обумовлені форми поведінки спрямовані на формування і перетворення середовища;

4) особистісно-обумовлені форми поведінки складаються в перебудові мотивів, зміні емоційної сфери, зміні рольових очікувань, перетворенні психологічного клімату і т.д. [51].

На підставі аналізу різних теоретичних підходів до проблеми адаптації, Д. Александрова виділяє фактори, що підвищують адаптованість особистості до впливу стресових ситуацій. Автор вказує, що в залежності від домінуючих в особистості тенденцій (активність, самодетермінація), особистість обирає стратегію поведінки: активну зміну ситуації, активну самозміну або спотворення загальної картини ситуації загрози та уявлення про себе. Стратегія адаптації шляхом активної самозміни, перш за все, спирається на «особистісне в особистості»: відповідальність, моделювання майбутнього, прогнозування і переосмислення ситуації в позитивних термінах [44].

Питаннями адаптації військовослужбовців займалися такі дослідники як П. Олександрович, Е. Алонова, Т. Белкіна, І. Дмитрієв, В. Коннов, А. Костюк, В. Лебедев та ін. Автори відзначають, що діяльність багатьох військовослужбовців проходить в екстремальних умовах, що пов'язано з нервово-психічним напруженням, постійною бойовою готовністю, відривом від дому, а також порушеннями харчування, режимів сну і відпочинку [36].

У психолого-педагогічному аспекті актуальним є пошук оптимального балансу об'єктивних умов і особистісних ресурсів, при яких військовослужбовець буде максимально адаптований і ефективний під час виконання професійної діяльності.

І. Кравцов під соціально-психологічною адаптацією військовослужбовців розуміє процес входження в систему психологічних зв'язків і відносин нового соціального середовища за допомогою активного пошуку і вибору лінії поведінки, які призводять до оптимального співвідношення цілей і цінностей особистості та військового колективу [53, с. 43].

Ю. Погодін виділяє декілька особливостей, що відносяться до військової служби: соціальна ізоляція, авторитаризм командування, нестатутні взаємовідносини, агресивність [85]. Служба в Збройних силах вимагає від військовослужбовця наявності особливих індивідуально-особистісних якостей, професійної, психологічної та фізичної підготовки.

Н. Татяченко помічає, що військова служба відрізняється морально психологічним та фізичним навантаженням, яке негативно впливає на психічне і фізичне здоров'я військовослужбовців [106]. При цьому несформованість адаптаційного потенціалу особистості військовослужбовця викликає сильне психічне напруження [74].

Військовий психолог А. Маклаков виділяє ряд психологічних характеристик особистості, які багато в чому визначають успішність адаптації військовослужбовця до різних умов діяльності:

- 1) нервово-психічна стійкість;
- 2) самооцінка особистості, яка є ядром саморегуляції і визначає ступінь адекватності сприйняття умов діяльності і своїх можливостей;
- 3) відчуття соціальної підтримки, пов'язане з почуттям особистої значущості для оточуючих;
- 4) особливість побудови контактів з оточуючими, що характеризує рівень конфліктності особистості;
- 5) досвід соціального спілкування, що відображає потребу в спілкуванні і свідчить про можливість побудови контактів з оточуючими на основі наявного досвіду;
- б) моральна нормативність особистості, що характеризується ступенем

орієнтації на існуючі в суспільстві норми і правила поведінки; орієнтація на дотримання вимог колективу (рівень групової ідентифікації) [64, с. 29; 89].

Професія військового висуває високі вимоги до професійних і індивідуально-психологічних якостей особистості, тому факторами, що сприяють професійній успішності, є: здатність швидко адаптуватися до мінливих умов, самостійність у прийнятті рішень і саморегуляція поведінки; усвідомлення своєї професійної значимості, що в майбутньому допоможе уникнути нервово-психічних зривів, комунікативних труднощів і професійного вигорання особистості [9].

Військовослужбовці як професійна група, яка стикається з великими моральними і фізичними навантаженнями, повинні володіти витривалістю, фізичним і психічним здоров'ям, здатністю протистояти вигоранню, деформаціям і деструкціям. Однак у міру терміну служби ці показники знижуються. Вплив значного числа різних стрес-факторів можуть викликати нервово-психічні порушення, психосоматичні захворювання, дезадаптивні форми поведінки, хронічну напруженість, зниження ефективності діяльності, емоційний стрес, що може привести до вигорання особистості [47].

Підводячи підсумок, можна сказати, що ефективному виконанню діяльності військовослужбовця сприяють прийняття себе як професіонала, усвідомлення правильно зробленого професійного вибору, а також знання специфіки самої діяльності, основою якої є чітке уявлення про самого себе як про грамотного фахівця. Активне формування професійної ідентичності військовослужбовців є запорукою успіху процесу соціальної адаптації.

У цілому, адаптація військовослужбовців до професійної діяльності – це складний динамічний, багаторівневий і багатосторонній процес перебудови мотиваційної сфери, комплексу наявних навичок, умінь і звичок відповідно до нових завдань, цілей, перспектив та умов їх реалізації [27].

Таким чином, розбіжності у поглядах вчених зумовлені неоднозначністю і складністю аналізованих явищ. Проведений нами аналіз вищеназваних понять дозволяє заявити про некоректність порівняння їх

окремих сторін та подання цих окремих сторін як основоположних. Соціалізація сприймається як «процес становлення особистості, як суспільної істоти, у ході якого складаються різноманітні зв'язки особистості із суспільством, засвоюються орієнтації, цінності, норми, відбувається розвиток особистісних властивостей, набувається соціальний досвід, накопичений людством протягом період розвитку». Найбільш влучним визначенням психологічної адаптації, на нашу думку, є – процес встановлення оптимальної відповідності особистості та навколишнього середовища в ході здійснення властивої людині діяльності, яка дозволяє особистості задовольняти актуальні потреби та реалізувати пов'язані з ними значущі цілі (при збереженні фізичного та психічного здоров'я), забезпечуючи водночас відповідність психічної діяльності людини, її поведінки вимогам середовища.

1.2. Гендерні особливості психосоціальної адаптації жінок військовослужбовців до умов професійної діяльності

Наявність гендерних відмінностей безперечно впливає як на вибір професії жінками і чоловіками, так і на способи самореалізації в ній та проходження процесу психосоціальної адаптації. Існують різні оцінки проблеми залучення жінок до військової служби. Деякі дослідники розглядають поняття «жінка-солдат» як протиприродне, стверджуючи, що жінкам не місце в армії: вони дезорганізують уклад армійської служби, провокують сексуальну активність чоловіків, знижують дисципліну [89, 90]. Прихильники протилежної точки зору дотримуються думки, що жінки іноді навіть краще за чоловіків виконують свої обов'язки і можуть впливати на зміцнення етичних норм спілкування і дисципліни на військовій службі.

У цілому, проходження військової служби жінками у військових формуваннях нашої держави можливе лише за умови їх спроможності виконувати службо-бойові завдання. Успішна реалізація службових обов'язків військовослужбовцем-жінкою залежить від високого рівня сформованості професійно значущих якостей особистості. Найважливішим

періодом у військовій службі є адаптаційний період, в якому відбувається перебудова внутрішнього світу особистості, пристосування його життя та побуту до вимог військового середовища. Від того, наскільки успішно пройде цей період, буде залежати подальше протікання служби. Особливим моментом у цей період є те, як особистість вибудовує взаємини з оточуючими, як поводить себе в конфліктних ситуаціях, як відстоює свою гідність, своє «Я», які механізми психологічного захисту використовує.

Починаючи з середини 90-х років, з'являються роботи українських дослідників, які присвячені проблемі гендеру. Це монографія І. Жеребкиної «Жіноче, політичне, без свідоме», Л. Смоляр «Минуле заради майбутнього», Н. Лавриненко «Жінка: самореалізація в сім'ї та суспільстві (гендерний аспект)» та ін.

За визначенням Л. Анцифирової, в жінок-військовослужбовців існує певна залежність професійної адаптації від особистісного потенціалу. Процес професійної адаптації жінок-військовослужбовців становить кількісні зміни у вигляді розширення знань, оволодіння способами і прийомами нових дій, послідовне зростання впевненості в своїх діях, позитивне внутрішнє відношення до нових завдань і умов діяльності і поведінки, які якісно змінюються в особистості. І ці якісні зміни дають можливість особистості успішно здійснювати нові види діяльності. У військовому середовищі на першому плані стоїть адаптація військовослужбовців жіночої статі до нової для них системи взаємовідносин «військовослужбовець-командир». Це висуває вимоги до формування нових навичок спілкування, а професійна адаптація як будь-який процес, характеризується динамікою і певною етапністю, але в науковій літературі відсутня єдина система їх трактування і розуміння [7].

У процесі професійної адаптації особистість не тільки пристосовується до середовища, але в ході активної взаємодії з нею, змінює свої особистісні властивості, характеристики під впливом нових факторів навколишнього середовища і умов діяльності. Для уточнення правомірності

застосування до характеристики процесу професійної адаптації особистості поняття «пристосування», співвіднесемо його з поняттям «діяльність» особистості, елементом якої, безперечно, є сама адаптація.

Отже, необхідна умова для успішності професійної адаптації – це допомога начальників, офіцерів і колег. Величезне значення мають зустрічі у військовому колективі і відносини всередині його. Необхідні наступні психологічні методи підвищення професійної адаптації жінок-військовослужбовців: діагностика психологічних особливостей особистості, індивідуальна бесіда, залучення в суспільне життя військового колективу, індивідуально-психологічне консультування, тренінг професійної адаптації, тренінг асертивності, тренінг комунікативних умінь і компетентності в спілкуванні, діагностика військового колективу, профілактика міжособистісних конфліктів. Своєчасна комплексна і послідовна допомога посадових осіб всіх категорій дасть можливість для підвищення професійної адаптації жінок-військовослужбовців до нової для них діяльності, знизить можливість виникнення дезадаптації в перший період служби, оптимізує процес професійної адаптації [2].

О. Кузовчікова виділяє три основні комплекси проблем для жінок-військовослужбовців у професійній діяльності, які не можуть не позначитися на процесі адаптації до умов військової служби:

- проблеми організації військової служби;
- проблеми службового росту жінок-військовослужбовців;
- проблеми гендерних взаємин у військових колективах [6; 19; 61].

Перший комплекс проблем обумовлений специфікою військової служби жінок. У більшості випадків, для жінок-військовослужбовців не створені відповідні соціально-побутові умови, необхідні для якісного виконання посадових обов'язків. А це говорить про те, що командування частин, де проходять службу жінки-військовослужбовці, ставляться до них з досить високою часткою байдужості і невігластва, не проявляючи до них

належної турботи і уваги як до фахівців, від дій яких залежить боєготовність і боєздатність ввіреної їм частини.

Проблеми кар'єрного зростання стоять перед жінками-військовослужбовцями найбільш гостро. З посиленням «жіночого початку» у військовій службі протиріччя між формально-проголошеною рівністю і реальним статусом стало особливо помітним. Жінки, заповнюючи вакуум в армійських структурах, виконуючи «чоловічу» роботу, часто викликають у чоловіків негативні емоції. Щоб повернути втрачені позиції, чоловіки по відношенню до колег-жінок використовують досить широкий діапазон дискримінаційних дій. Гендерний розподіл всередині підрозділів зводиться до «піраміди» - де більше влади, там менше жінок. Це пояснюється перш за все нерівністю стартових позицій, традиції, що склалася і практикою, приниженням якостей і властивостей характеру, інтелектуального і фізіологічного потенціалу жінки. Один із наочних прикладів - величезна диспропорція в представленості жінок-військовослужбовців на високих постах [6; 19; 61].

Теоретично чоловіки допускають, щоб жінка займала керівну посаду або командний пост, при цьому висувуючи завищені вимоги до її ділових, професійних якостей і навіть до зовнішнього вигляду. Але практично при безпосередньому підпорядкуванні вони відмовляються від цієї ідеї, посиляючись на різні упередження і зачеплене чоловіче самолюбство. Незважаючи на всі труднощі і перепони на шляху військової служби жінки роблять рішучі кроки для освоєння цієї специфічної галузі професійної діяльності. На жаль, на сьогоднішній день справа поки що обмежується завоюванням низькостатусних ступенів у військових підрозділах, а й тут позиції жінок-військовослужбовців залишаються крихкими.

Усі вищевикладені проблеми не тільки принижують гідність жінки, а й ставлять перепони для її успішної професійної адаптації. На сучасному етапі світового історичного розвитку, однією з істотних пріоритетних тенденцій повинно стати поступове подолання патріархальної моделі взаємін

статей, це буде сприяти ефективній соціально-психологічній адаптації жінок-військовослужбовців [6; 19; 61].

Розглянемо мотиваційні аспекти вибору жінками професії військовослужбовця.

Перша група – військовослужбовці жіночої статі «інноваційного» типу, основна частина яких самореалізує свій особистісний потенціал одночасно в професійній і в сімейно-побутовій сферах. Як показують дослідження, це найменш численна група (1,2%): її становить більшість жінок-офіцерів у військовому званні «майор» і вище, також це жінки, які служать в ніші військової професіоналізації на найбільш високооплачуваних посадах. Для них характерні: збалансованість сімейних і професійних обов'язків, високий ступінь задоволеності власними діловими якостями, виражена статеві ідентифікація як шлюбного партнера, високий рівень військово-професійної самооцінки, такі жінки мають найменш проблем у соціально-психологічній адаптації до служби у військовій частині або інших військових структурах.

Друга група – професійно орієнтовані. Творча самореалізація і визнання в професійному середовищі власних досягнень – основний рушійний мотив представниць цієї групи. Чисельність цих жінок, згідно з результатами досліджень, також невелика – 6%. Змістовна сторона професійної діяльності превалює в структурі спрямованості особистості жінок цієї групи над матеріальною. Особистісний потенціал найбільш повно реалізується ними в роботі. Військовослужбовці жіночої статі даної групи, в основному, представлені в фемінізованих сферах військової діяльності: штабний, тилловий, медична служба, підрозділи зв'язку. Серед них більше половини незаміжніх і близько третини заміжніх жінок.

Третя група – працюють по необхідності. Найчастіше, дану групу складають матері-одиначки, розлучені і дружини матеріально неблагополучних чоловіків. У результаті проведених досліджень, це найбільш численна група – близько 67%. Це жінки працюють не з метою

самореалізації, а вимушено. Якщо чоловік зазвичай «злитий воєдино з професійною діяльністю», то жінка досить часто занурюється в сімейні турботи, відволікаючись від служби. З точки зору прояву ініціативи, робота жінок, що становлять третю групу, досить неефективна, у них виникають великі труднощі під час психосоціальної адаптації, в зв'язку з практичною відсутністю матеріального стимулювання та незалежністю заробітної плати від обсягу виконаної роботи.

Четверту групу складають сімейно орієнтовані. У цю групу входить менше половини незаміжніх і третина заможних, які вважають за краще свій основний час приділяти сім'ї. Перші з них не досягають високих результатів у професійній діяльності через те, що створення благополучної сім'ї є одним з головних мотивів їх життя. Заміжні жінки зі стажем роботи 10 років і більше, навпаки, прагнуть до того, щоб підвищити свою професійну кваліфікацію і свій професійний статус [19; 61].

Далі розглянемо психо-фізіологічні особливості факторів які впливають на професійну адаптацію жінок-військовослужбовців. Так, біологічно детерміновані статеві відмінності в структурі головного мозку та нервової системи зумовлюють особливості адаптивної поведінки чоловіків та жінок як у звичайних, так і у стресогенних умовах. Зокрема, жіночі особини, в порівнянні з чоловіками, схильні до накопичення ресурсів, пластичніші, тобто легше змінюються під впливом зовнішнього середовища, гірше діють при стресі і важче переносять стресові умови [25].

Відновлення порушених адаптаційних і компенсаторних можливостей організму у чоловіків протікає за більш короткий термін, в той час як у жінок-військовослужбовців, за той же період, зазначається лише незначна позитивна динаміка. Жінки вважають пріоритетним соціально-психологічний аспект, а для чоловіків головним є професійно-діяльнісний. Також відзначаються відмінності у спрямованості характеристик особистості в ході адаптації: у жінок змінюється, найчастіше, емоційно комунікативна сфера, а у чоловіків - комунікативно-вольова. Жінки виявляють більшу наполегливість в

досягненні цілей, в той час як чоловіки краще вмiють організувати свою роботу і більш конформні (конформність – готовність погоджуватися з думкою оточуючих) [92].

Існують відмінності в реакціях чоловіків та жінок на фактори, що створюють напруження. У жінок такі реакції виражені набагато інтенсивніше, ніж у чоловіків. Це пов'язано з більшою лабільністю жінок в емоційному відношенні, з їх більшою схильністю до стресів і підвищеною чутливістю до ізоляції. Жінки у 2 рази частіше, ніж чоловіки, страждають від депресії та у 3 рази частіше – від неврозів. Зате у них набагато менше ризик схильності до адикцій [66].

Отже, світові процеси глобалізації, лібералізації і збільшення толерантності сприяють подоланню традиційної патріархальної моделі взаємин між статями. Одним із наслідків цих процесів є підвищення доступності для жінок тих видів професійної діяльності, які протягом тисячоліть вважалися суто чоловічими. До них відноситься і служба в збройних силах, включаючи найбільш екстремальні, небезпечні військові спеціальності. В Україні зазначені явища розвиваються з особливою гостротою, невпорядкованістю, викликають неприйняття частини суспільства, яка дотримується застарілих поглядів про уявну слабкість і неповноцінність жінок. Труднощі адаптації жінок до військового середовища пов'язані, в першу чергу, з її історично сформованою патріархально-маскулінною соціально-психологічною організацією, а не з упереджено перебільшеними «слабкостями» жіночої природи або жіночого організму.

Військова служба жінок пов'язана з безліччю труднощів і проблем, які обумовлені нетрадиційністю даного виду професійної діяльності для жінок, наявністю в ньому боротьби за престижні посади, чоловічою домінацією у військових колективах, а також психофізіологічними особливостями жіночого організму. У більшості випадків, у жінок-військовослужбовців виникають специфічні складності пристосування до нових для себе умов, включаючи специфічність взаємин в армії [19]. Таким чином, несприятливі чинники

військово-професійної діяльності, що діють жіночий організм, призводять до формування дезадаптаційних порушень, функціональної неповноцінності серцево-судинної системи [66]. Проте жінки у стресових ситуаціях поведуться інакше, ніж чоловіки: не апатично чи агресивно, а спілкуючись та піклуючись про близьких людей.

1.3. Фактори успішної професійної адаптації жінок-військовослужбовців до умов службової діяльності

Процес успішної професійної адаптації вимагає величезної нервової роботи, справедливо він вважається найбільш складним періодом військової служби. Він багато в чому залежить як від соціально-психологічних умов які є у військовій частині, і від біологічної природи кожної жінки-військовослужбовця. Кожній жінці-військовослужбовиці належить адаптуватися до життя у великому колективі, до значних фізичних та нервових навантажень, а найчастіше й незвичних кліматичних умов. В умовах служби молоді військовослужбовиці повинні також адаптуватися до впливу специфічних факторів, різних за інтенсивністю та тривалістю. І успіх цього процесу, залежить від багатьох факторів.

До факторів, що ускладнюють адаптацію [36, с.164], відноситься цілий набір відхилень у домашньому вихованні; різні біологічні причини: часті та тривалі стаціонарні лікування в медичних закладах та інші, тому ефективне виконання жінками-військовослужбовцями своїх службових обов'язків можливе лише за наявності у них здоров'я, яке визначається як стан фізичного, психічного та соціального благополуччя. Ті чи інші зміни у психіці можуть бути наслідком як уроджених, так, і набутих аномалій психічного розвитку, нервово-психічних захворювань, травм мозку. Зруйнувати міцний стереотип поведінки або попередити психічний розлад у процесі адаптації можна лише за правильного індивідуального підходу та кропіткої роботи з кожною жінкою. Слід пам'ятати, що утруднена адаптація необов'язково веде до несприятливого проходження подальшої служби.

Чуйне ставлення до військовослужбовиць, ознайомлення з історією їх життя, індивідуальними здібностями у поєднанні з правильним проведенням психопрофілактичної роботи в тісному контакті командира з психологом та працівниками медичної служби допоможуть подолати труднощі адаптаційного процесу та згодом успішно виконувати службові обов'язки.

У наборі психічних властивостей та сторін особистості жінок-військовослужбовиць особливу значимість має ступінь психічної напруженості, яка може змінюватися від повної врівноваженості та емоційної стійкості до нервових психічних зривів із гострим афективним забарвленням.

Виникнення тривожних та депресивних станів негативно позначається на послідовності, зосередженості та цілеспрямованості процесу адаптації. Особливо значний вплив ці стани впливають на ефективність діяльності в екстремальних ситуаціях під впливом негативних психогенних, соціогенних та стресогенних факторів.

У даний час, в умовах військової служби значно посилилися соціальні та психогенні фактори негативної спрямованості, суттєво зріс потенціал виникнення нервово-психічних розладів та поведінки, що відхиляється, в процесі адаптації військовослужбовців, які проходять службу.

Нервово-психічна нестійкість накладає особливий відбиток на процес адаптації жінок які присвятили себе військовій службі [9, с.138], вона не рівнозначна психічному захворюванню, а є тимчасовим, зворотнім явищем. Протягом життя кожної людини ступінь переносимості психічних навантажень коливається подібно до того, як змінюється здатність переносити фізичні навантаження. Психотравмуючі фактори, в тому числі і труднощі звикання до умов військової служби, можуть зменшувати і «запас міцності» психіки, створюючи цим схильність до нервового зриву. У сприятливих умовах процесу адаптації такі стани нервово-психічної нестійкості проходять безболісно, за відповідної уваги та допомоги з боку командирів, психологів, офіцерів медичної служби та структур з виховної

роботи, природно за наявності у них знань про сутність і зміст процесу адаптації.

Зазвичай адаптаційний період у військовій частині триває 3-5 місяців. Спостереження показує, що жінки-військовослужбовці без ознак нервово-психічної нестійкості дружні контакти встановлюють вже за 3-4 тижні, а ще через 1,5-2 місяці почуваються в колективі цілком задовільно. З ознаками нервово-психічної нестійкості навіть до кінця 5-го місяця не можуть зайняти гідне місце в колективі, відчувають серйозні труднощі у встановленні контактів, виконанні службових обов'язків.

У період адаптації до військової служби нарощуються зусилля щодо вивчення військовослужбовців, особливо тих, хто вимагав спостереження, проводяться психопрофілактичні та корекційні заходи, видаються рекомендації щодо проведення індивідуальних виховних заходів. Методами вивчення особового складу залишаються спостереження, тестування та індивідуальна бесіда. Особливе місце приділяється спостереженню, т.к. в цей період з'являється можливість спостерігати за поведінкою воїнів у складних, незвичних їм умовах, коли ознаки НПН проявляються з усією очевидністю [22].

Серед факторів, що ускладнюють адаптацію, розрізняють [26]:

а) об'єктивні (зовнішні) – проблеми військової служби: новий ритм життя, суворий розпорядок дня, обмеження особистої свободи, необхідність підкорятися і т.д.; -розлука з будинком, сім'єю, звичним оточенням; -невдачі по службі, конфлікти, особливо з старослужбовцями; грубе, неповажне ставлення; надмірна строгість, завищені вимоги, несправедливість; вказівки на підвищених тонах, з підкресленням переваги.

б) суб'єктивні (притаманні самому військовослужбовцю) – недостатня освіта; національні особливості (бурхливий прояв національних почуттів, рис характеру), неповажне ставлення до інших народів тощо; наявність своєї сім'ї та дітей; наявність старих або хворих батьків; заклик на військову службу в пізнішому віці; виховання у несприятливих сім'ях, без батьків, у дитячих

будинках; моральна розбещеність; недостатньо міцне здоров'я; нервово-психічна нестійкість та ін.

Проаналізувавши наукові дані та підходи до проблеми середовищної адаптації жінок-військовослужбовців, можна сформулювати певні рекомендації щодо підвищення ефективності роботи офіцерів підрозділу з адаптації жінок-військовослужбовців до умов проходження військової служби:

а) На етапі підготовки та прийому молодого поповнення жінок-військовослужбовиць

Напередодні надходження нового поповнення, командирам та їхнім заступникам з виховної роботи рекомендується організувати та провести: з військовими старших періодів військової служби роз'яснювальну роботу про сутність та значення військового товариства та дружби, про надання допомоги жінкам в адаптації до служби; із сержантами (старшинами) заняття з вивчення методики роботи з молодим поповненням; з офіцерами заняття з методики вивчення молодого поповнення та недопущення у підрозділах випадків нестатутних взаємин.

У системі виховних заходів у цей період передбачається [38]:

- підготовка інформаційного матеріалу про вид Збройних Сил, військовий округ, об'єднання, з'єднання та військову частину, підрозділ у якому проходитиме службу жінка-військовослужбовиця;
- розробка пам'яток та рекомендацій, практичні поради щодо активного входження до ритму армійського життя та служби;
- ознайомлення з обліковими картами, особистими справами, об'єктивними листами вивчення та іншими документами;
- проведення індивідуальних бесід з жінками, формування спільної думки про їх особисті якості; відпрацювання варіантів профілактичних та інших дій на випадки виникнення будь-яких конфліктних ситуацій;

Процес формування позитивного ставлення жінок-військовослужбовиць до служби та дисципліни значною мірою залежить від

того, як організовані перші дні їхнього перебування у військовій частині, перше знайомство. Дуже важливі перші враження про статутний порядок, командирів, про все те, з чим зустрічається особистість.

Як показує практика, у цей період доцільно провести такі заходи:

– для роботи виділити найбільш підготовлених та здібних офіцерів, за можливості жінок, які мають практичний досвід навчання та виховання підлеглих;

– провести комплекс підготовчих заходів: навчально-методичні збори, семінари, показові заняття, інструктажі, заліки. Тут важливе значення має використання позитивного досвіду роботи з жінками в попередні періоди.

У наступні дні командир особисто або через своїх заступників, офіцерів штабу та виховних структур контролює проведення з жінками соціально-психологічного вивчення, видачу та підгонку обмундирування та взуття, організацію та проведення занять з удосконалення військової підготовки.

б) під час проведення початкової військової підготовки.

Це психологічно переломний етап у житті жінки яка обрала шлях військової професії. Саме тоді різко змінюються умови її життя, характер діяльності, безпосереднє оточення, система взаємовідносин, її правове становище, статус у військовому колективі. Перебудова динамічних стереотипів зазвичай супроводжується підвищеною нервово-психічною напруженістю, емоційною збудливістю, проявляється в нервозності, скутості, зайвої метушні при виконанні найпростіших, звичайних процесів.

Основне завдання полягає у забезпеченні ефективної адаптації до армійських умов життя та діяльності. У цей час у виховній роботі з жінками передбачається [31]:

– активне формування в них первинних установок та навичок військової служби, усвідомленого виконання військового обов'язку, статутних вимог, організованості, старанності, дисциплінованості, шанобливого ставлення до командирів та начальників;

- ознайомлення з історією частини, її традиціями, різними військовими спеціальностями;
- вивчення в системі суспільно-державної підготовки настановних навчальних тем, доведення їм загальних положень про військову службу, військові закони та статuti, про норми та правила взаємовідносин у військовому колективі, про роль і значення дружби та військового товариства;
- роз'яснення вимог військової присяги та статутів, суті та змісту героїзму та мужності, вірності Бойовому прапору частини;
- безперервне вивчення морально-психологічних і ділових якостей жінок-військових, проведення індивідуально-виховної роботи;
- проведення бесід та інформацій на теми патріотичного, військового, правового, морального виховання. Доведення заходів відповідальності за дисциплінарні провini та військові злочини, роз'яснення порядку поведінки у випадках зазіхань з боку недисциплінованих воїнів.

в) На початковому етапі служби в підрозділі.

Великий вплив має початковий період проходження служби у підрозділі. Саме тут, від перших днів перебування, перших вражень, перших зустрічей із командуванням та особовим складом багато в чому визначиться місце в колективі жінок, ставлення загалом до військової служби.

Суворе дотримання умов військової служби та побуту, єдина постійна висока вимогливість і контроль з боку командирів і начальників, систематичність вправ поступово втягують жінок у режим та статутний порядок і водночас виступають як важливі чинники формування морально-психологічних якостей. Завдяки впливу цих факторів відбувається швидке накопичення досвіду, необхідних умінь та звичок військової поведінки.

Виховна робота у цей період має бути спрямована на розвиток у жінок позитивної мотивації до оволодіння військовою спеціальністю та сумлінного виконання громадянського обов'язку із захисту Вітчизни.

Зустрічаючись з необхідністю опанувати складну військову спеціальність, окремі жінки спочатку можуть виявляти невпевненість у успішному оволодінні військовою справою, в них виникають сумніви в правильності вибору цієї професії, вони важко переживають перші невдачі, проявляти замкнутість, підвищену дратівливість. У такій ситуації необхідно допомогти таким жінкам-військовослужбовцям набутися впевненості у оволодінні військовою спеціальністю.

У виховних заходах, громадсько-державній підготовці особлива увага приділяється військово-професійній та історико-патріотичній тематиці, пов'язаній із традиціями Збройних Сил, свого з'єднання та військової частини, надання допомоги у правильному осмисленні військового обов'язку, розширенню кругозору з питань внутрішнього та міжнародного життя різноманітним сторонам. військової служби.

При визначенні технологій психолого-педагогічного впливу на професійну свідомість жінки-військовослужбовця, як умови її успішної психологічної адаптації до умов військової служби повинна враховуватися специфіка мислення, спрямованість ціннісних орієнтацій, особливість самопрезентаційних моделей у міжособистісному спілкуванні з чоловіками.

Вивчення практики роботи з військовослужбовцями-жінками показало, що взаємодія з ними характеризується наступними особливостями:

- використання переважно методів військово-професійної орієнтації у військовому середовищі і методу переконання при формуванні професійної свідомості;
- облік негативного впливу на психіку жінок несприятливих факторів військово-професійного середовища (незручний для одиноких та багатодітних матерів режим роботи, низький рівень професійної мобільності тощо);
- оптимальне поєднання методів підтримки військовослужбовців-жінок з «групи ризику» (самотні матері, розлучені жінки, багатодітні сім'ї, сім'ї з хворими дітьми, професійно проблемні жінки) з методами психолого-педагогічної корекції і соціально-педагогічної орієнтації [75].

Пріоритетними напрямками адаптації військовослужбовців-жінок до умов служби є:

- чітке роз'яснення нормативно-правового становища жінок в військово-професійному середовищі, їх прав і посадових обов'язків;
- активне включення військовослужбовців-жінок з перших днів служби в усі види професійної підготовки з метою якнайшвидшого освоєння військової спеціальності як умови завоювання професійного авторитету;
- тактовне пред'явлення високих вимог до виконання службових обов'язків в поєднанні з турботою про задоволення їх матеріально-побутових, санітарно-гігієнічних і медичних потреб;
- розумний облік психофізіологічних особливостей жіночого організму при оптимальному визначенні службових навантажень;
- продумана і психолого-педагогічно зважена дисциплінарна практика в оцінці якості виконання службових обов'язків;
- організація регулярних зустрічей військовослужбовців-жінок з керівництвом частини з питань їх служби, побутового і медичного забезпечення, сімейно-побутових проблем;
- формування здорових гендерних взаємин і моральної атмосфери в службовому і неформальному спілкуванні військовослужбовців-жінок та чоловіків в частині (підрозділі), де визначальне значення належить особистому прикладу командира та його заступників із відповідних питань [92].

Виходячи з напрямків, визначаються і методи адаптації військовослужбовців-жінок. До основних з них належать такі:

- метод переконання як найважливіший метод у роботі військовослужбовцями жіночої статі, що визначає стратегію гендерних відносин у військових колективах;
- метод «контрастної бесіди», який базується на зміні суб'єктів виховної діяльності, які застосовують різні форми і засоби психолого-педагогічного впливу на особистість жінки-військовослужбовця;

- метод позитивних прикладів у професійній діяльності жінок і визначенні їх статусно-рольових позицій у військовому колективі;

- метод «стримування негативних емоцій», що передбачає відволікання жінок від переживань шляхом активізації актуальних позитивних емоцій, попереднє попередження про «серйозну розмову», доручення завдань, що дозволяють відволіктися від небажаних негативних почуттів;

- метод матеріального і морального стимулювання професійної діяльності військовослужбовців-жінок, спрямований на вирішення актуальних соціальних проблем і задоволення емоційних очікувань військовослужбовців жіночої статі;

- метод заохочення як засіб активізації службової мобільності жінок і актуалізації їх природних здібностей, як правило, професійні заслуги і взяті службові рубежі військовослужбовців-жінок необхідно широко популяризувати в колективі, серед членів сім'ї та професійних авторитетів;

- метод диференційованого підходу до особистісних і професійних проблем жінок, прийняття обґрунтованих рішень при розгляді всіх питань, пов'язаних з колективом, де проходить службу військовослужбовець-жінка, і з проблемною ситуацією, в якій вона опинилася [42].

До основних шляхах підвищення ефективності процесу успішної психологічної адаптації військовослужбовців-жінок до умов військової служби відносяться:

- а) психолого-педагогічне забезпечення професійного виховання військовослужбовців-жінок у військовій частині, іншій силовій структурі;

- б) розвиток гендерної культури офіцерів-керівників;

- в) оптимізація форм і методів професійного виховання військовослужбовців жіночої статі в інтересах військової служби [76].

Методика виховання військовослужбовців-жінок ґрунтується на диференційованому підході до вибору форм, засобів і способів педагогічного впливу на їх професійне свідомість і моделі професійної самореалізації у військово-соціальному середовищі. Методи педагогічної підтримки і

педагогічної орієнтації використовуються переважно в період адаптації жінок до умов військової діяльності.

Особливості процесу професійної адаптації військовослужбовців-жінок в частинах і підрозділах проявляються в наступному:

- на рівні когнітивної та ціннісно-мотиваційної сфери – в прагненні до особистісно-професійного розвитку, лабільності мотивів професійної самореалізації та актуалізації професійних взаємин у військово-соціальному середовищі;
- на рівні емоційно-вольової сфери – в активно-виборчому співпереживанні проблемних ситуацій професійного вибору, підвищеної емпатії і рефлексії корпоративності;
- на рівні професійної поведінки – в переважній залежності від професійно значущого оточення, ситуативної обумовленості суджень і підвищеному порозі чутливості до ефективності професійної самореалізації [92].

Психолого-педагогічні механізми порушення професійної адаптивності жінок, що прийшли на військову службу, проявляються в ослабленні збалансованості ціннісно-мотиваційної сфери професійної свідомості в перші місяці виконання службових обов'язків, загальної емоційно-вольової нестійкості, внутрішньої конфліктності. Зазначені механізми проявляються в умовах жорсткої регламентації виду (форми) військово-професійної зайнятості, наявності протиріччя між особистими і професійними інтересами, невідповідності режимів праці і відпочинку індивідуальних особливостей жіночого організму і спрямованості сімейно-побутових проблем жінок [61].

Важливою характеристикою військово-професійної спрямованості військовослужбовців-жінок, що вимагає врахування при виборі засобів і методів психолого-педагогічного впливу, є рівень їх професійних домагань як показник прагнення до досягнення цілей тієї складності, на яку вони вважають себе здатними.

Для військовослужбовців-жінок, що мають завищену самооцінку, рекомендується використовувати в процесі роботи з психосоціальної адаптації такі психолого-педагогічні методи, як самовиховання, мотивація професійного самовдосконалення, стимулювання пізнавальної діяльності, особистий приклад командира, створення психолого-педагогічних і соціально-педагогічних ситуацій професійного вибору та ін.

Пріоритетними особливостями адаптації військовослужбовців-жінок до умов професійної діяльності є:

- чітке роз'яснення нормативно-правового становища військовослужбовців-жінок, їх прав і посадових обов'язків;
- активне включення військовослужбовців-жінок з перших днів служби в усі види професійної підготовки;
- тактовне пред'явлення високих вимог до виконання ними обов'язків у поєднанні з турботою про задоволення їх матеріально-побутових, санітарно-гігієнічних і медичних потреб;
- розумний облік психофізіологічних особливостей жіночого організму при оптимальному визначенні службових навантажень;
- продумана і зважена дисциплінарна практика в оцінці якості виконання службових обов'язків;
- організація регулярних зустрічей військовослужбовців-жінок з командуванням частини з питань їх служби, побутового і медичного забезпечення, сімейно-побутових проблем;
- формування здорових гендерних взаємин і моральної атмосфери в службовому і неформальному спілкуванні військовослужбовців-жінок та чоловіків в частині (підрозділі), де визначальне значення належить особистому прикладу командира [75].

Виходячи з цього визначаються і методи психологічної адаптації військовослужбовців-жінок. До основних із них належать такі:

- метод переконання, що визначає стратегію гендерних відносин у військових колективах;
- позитивних прикладів у професійній діяльності жінок і визначенні їх статусно-рольових позицій у військовому колективі;
- «Контрастна бесіда», який базується на зміні суб'єктів виховної діяльності, які застосовують в професійному вихованні різні форми і засоби виховання;
- «Нагадування про недоліки», застосовуваний, як правило, в особистій бесіді, а не при всіх, в ході тактовних рекомендацій жінці звернути увагу на свої недоліки і недоробки по службі;
- «Стримування негативних емоцій», що передбачає відволікання жінок від існуючих переживань шляхом активізації актуальних позитивних емоцій, попереднє попередження про «серйозну розмову», доручення жінкам завдань, що дозволяють відволіктися від небажаних негативних почуттів;
- «Негайна зупинка», застосовуваний в ситуації різкого загострення міжособистісного конфлікту; його суть полягає в тому, щоб не відповідати ударом на нанесений удар, а зібрати волю, енергійно, коректно припинити спілкування і через деякий час, з урахуванням психологічного стану жінки, повернутися до проблеми, тактовно з'ясувати стосунки, усунути непорозуміння і двозначність поведінки та спілкування;
- матеріального і морального стимулювання професійної діяльності військовослужбовців-жінок, спрямований на задоволення актуальних соціальних проблем і емоційних очікувань військовослужбовців-жінок;
- заохочення як засіб активізації службової мобільності жінок і актуалізації їх сутнісних сил; як правило, адекватні професійні заслуги і взяті службові рубежі військовослужбовців-жінок необхідно широко популяризувати серед їх референтної групи міжособистісного спілкування, членів сім'ї та професійних авторитетів;

- диференційованого підходу до особистісних і професійних проблем жінок, прийняття обґрунтованих, справедливих рішень при розгляді всіх питань, що стосуються як колективу в цілому, де проходить службу військовослужбовець-жінка, так і особливостей проблемної ситуації, в якій вона опинилася;

- примусу і покарання як крайнього заходу соціально-педагогічного впливу, коли інші методи не дали бажаних результатів [76; 92].

Отже, практика психологічної роботи з військовослужбовцями-жінками свідчить про те, що, під час служби необхідно уникати зайвого, невиправданого «всевибачення», мотивуючи це тим, що перед командиром (керівником підрозділу) жінка, вона слабка, її необхідно рберігати та захищати, по-перше, це професіонал, по-друге, це військовослужбовець, лише по-третє, жінка. Оскільки, подібне «все вибачення» призводить до того, що жінки починають виділяти себе як особливу привілейовану групу і вважати, що командуванню спочатку пред'являти до них занижені вимоги по службі. А, завдання командира військової частини, або фахівця, в посадові обов'язки якого входить забезпечення психосоціальної адаптації військовослужбовців, бути справедливим до всіх, незалежно від статевої приналежності, при цьому бути підкреслено ввічливим в пред'явленні вимог до жінок. Не можна забувати також, що саме на командирі військової частини або керівникові військової структури лежить відповідальність за створення для військовослужбовців-жінок необхідних побутових умов, які враховують специфіку їх організму, при виконанні службових обов'язків. Усе це в цілому має сприяти формуванню здорової морально-психологічної атмосфери в колективі, нейтралізації невиправданих службових конфліктів на гендерній основі, забезпечення соціальної підтримки військовослужбовців-жінок у важких ситуаціях особистого життя і військово-професійної діяльності, забезпечення успішної психосоціальної адаптації до особливих умов військової служби.

Висновки до 1 розділу

Проблема адаптації військовослужбовців до військової служби є однією з важливих задач, досліджуваних у даний час у психології, соціальній педагогіці, військовій педагогіці тощо. Успішність психосоціальної адаптації військовослужбовців до військової служби впливає не тільки на ефективність її проходження, а й на життєдіяльність, емоційний стан і здоров'я новобранців. Отже, специфіка адаптації військовослужбовців до професійної діяльності полягає в тому, що це двосторонній процес взаємодії між особистістю і колективом, опосередкованого спільною військовою діяльністю, результатом якої є адаптованість особистості і прийняття її колективом.

Військова служба жінок пов'язана з безліччю труднощів і проблем, які обумовлені нетрадиційністю даного виду професійної діяльності для жінок, наявністю в ньому боротьби за престижні посади, чоловічою домінацією у військових колективах, а також психофізіологічними особливостями жіночого організму. У більшості випадків, у жінок-військовослужбовців виникають специфічні складності пристосування до нових для себе умов, включаючи специфічність взаємин в армії.

Психологічна адаптація військовослужбовців жіночої статі – це процес включеності жінки в систему соціально-психологічних та професійно-діяльнісних відносін, які виникають під час військової служби.

Дослідження особистісних особливостей військовослужбовців чоловічої та жіночої статі в умовах загрози показало, що динамічні зміни особистості мають однакову тенденцію, хоча вираженість динаміки окремих психологічних характеристик різна, що обумовлено, в першу чергу, різним рівнем психоемоційних навантажень в навчально-бойових умовах. Неприятливі чинники військово-професійної діяльності, що діють на жіночий організм, призводять до формування дезадаптаційних порушень, функціональну неповноцінність серцево-судинної системи [19]. Однак жінки в стресових ситуаціях поведуться інакше, ніж чоловіки: не апатично або

агресивно, а спілкуючись і піклуючись про близьких людей.

Провідними мотиваційними стимулами ефективного процесу психологічної адаптації жінок-військовослужбовців до умов професійної діяльності є: матеріально-фінансова диференціація характеру їх військової професіоналізації; комфортність ергономіки-фізіологічних умов, адекватних спрямованості професійної діяльності; егалітаризм гендерного спілкування у військових колективах; здатність жінок вирішувати особисті і сімейно-побутові проблеми, перебуваючи в військово-соціальному середовищі, детермінованою розвиненістю соціальної інфраструктури у військових гарнізонах. Перераховані стимули у своїй сукупності дають можливість доцільно оптимізувати форми, методи і способи професійної адаптації до умов військової служби різних категорій військовослужбовців жінок, орієнтуючи їх особистісний та професійний потенціали на вирішення завдань професійного призначення.

РОЗДІЛ 2.

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЦЕСУ ПСИХОСОЦІАЛЬНОЇ АДАПТАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЖІНОЧОЇ СТАТІ ДО УМОВ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

2.1. Обґрунтування та розробка програми визначення показників психосоціальної адаптації жінок-військовослужбовців

Емпірична частина магістерської роботи буде присвячена психодіагностиці стану професійної адаптації жінок-військовослужбовців ЗСУ.

Методологічною основою дослідження було вивчення особливостей функціонального стану людини та її особистісних характеристик, з погляду комплексності, об'єктивності та динамічності. У своїх роботах А. Боченків (2001, 2006), В. Юсупов (2016) вивчали особливості функціонального стану людини та її особистісні особливості на різних рівнях: фізіологічному, психофізіологічному, соціально-психологічному, психологічному [9, 10, 70]. Це дозволило використати системний підхід як основний методологічний принцип дослідження [76]. Суть системного підходу у тому, що людина піддається дослідженню як єдина цілісна система, куди входять сукупність внутрішніх зв'язків між окремими рівнями функціонування і зовнішніх зв'язків, які у здатності до коригування своєї поведінки.

Метою діагностики обрано: вивчити показники професійної адаптації жінок-військовослужбовців-жінок.

Об'єкт дослідження: професійна адаптація жінок-військовослужбовців до виконання службових обов'язків.

Предмет дослідження: адаптація як соціально-психологічний процес.

Гіпотеза: припустимо, що у військовослужбовців-жінок під впливом психогенних факторів військової служби відбуваються зміни, пов'язані з підвищеною тривожністю, соціальною інтроверсією, дезадаптованістю в перші три роки служби в ЗСУ.

Методи дослідження: аналіз оглядово-теоретичної та узагальнення психосоціальної літератури з досліджуваної проблеми. Емпіричні методи: спостереження, тестування, індивідуальна і групова бесіда. Всі перераховані методи використовувалися як в індивідуальній, так і груповій формі.

При визначенні технологій психолого-педагогічного впливу на професійну свідомість військовослужбовців-жінок, як одного з ключових етапів психосоціальної адаптації, враховувалася специфіка їх мислення [9; 20], спрямованість ціннісних орієнтацій, особливість само презентаційних моделей у міжособистісному спілкуванні з чоловіками.

З огляду на, що військово-професійна адаптація жінок має виражену прикладну спрямованість щодо військової діяльності, технології психолого-педагогічного впливу, з одного боку, визначаються загальними завданнями військової служби, а з іншого – специфікою військової спеціалізації конкретної типологічної групи військовослужбовців-жінок. В організації процесу адаптації в ході професійного становлення військовослужбовців-жінок перевагу надають технологіям психолого-педагогічної взаємодії в системі суб'єкт-суб'єктних відносин офіцерів-керівників і підлеглих, а не методам прямого впливу на них.

Дослідження проводилося на базі шести військових частин Луганської та Донецької областей. У дослідженні взяли участь 92 жінки віком 19-40 років. Дослідження проводилося в **три етапи:**

1. Вивчення особливостей професійної адаптації жінок-військовослужбовців на початку служби (грудень 2019 року-липень 2020 року).

2. Аналіз отриманих результатів (жовтень 2020 року-січень 2021 року).

3. Складання рекомендації офіцерам з виховної роботи та командирам підрозділів щодо забезпечення успішної професійної адаптації військовослужбовців-жінок (березень-червень 2021 року).

З метою виявлення різних аспектів професійної адаптації жіноцько-військових, були використані методики, які, на наш погляд, відповідають ряду вимог:

- висока надійність і валідність методики, підтверджена, в тому числі частотою і кількістю її застосування на практиці психологічних служб певних військових частин;
- можливість отримання за однією методикою широкого діапазону особистісних характеристик, що дозволяє скоротити кількість самих застосовуваних методик, а також отримати латентні (приховані) фактори більш високого рівня, які будуть в свою чергу стійкіше факторів, що їх формують;
- можливість використання методики при груповому обстеженні.

Далі надамо характеристику методикам психодіагностики які було використано в магістерському дослідженні.

1. Тест С. Розенцвейга (Додаток А).

Тест фрустраційних реакцій Розенцвейга призначений для діагностики особливостей поведінки в ситуаціях фрустрації. Він дозволяє виявити індивідуальні способи подолання перешкод і емоціоного ставлення до них, визначити характер вербального реагування на труднощі, оцінити дії суб'єкта по параметру конструктивності.

Дана методика відноситься до класу проєктивних методик. Як підкреслював автор тесту (S. Rosenzweig, 1945), відмінною рисою створеного ним інструменту є те, що за своїми характеристиками він займає своєрідне проміжне положення між методом словесних асоціацій і тематичним аперцептивним тестом (ТАТ). У тесті Розенцвейга використовуються малюнки, на яких зображені персонажі, які ведуть між собою розмову. Одна дійова особа говорить певні слова, відповідь ж другого не наводиться. Від досліджуваного потрібно назвати першу відповідь, що прийшла йому. в голову у зв'язку з представленою на малюнку ситуацією. Така процедура, як і в асоціативному експерименті, спрямована на виявлення першої асоціації

суб'єкта, хоча в даному випадку продукується як правило не окреме слово, а фраза або ціле речення. Таким чином, в тесті фрустраційні реакції Розенцвейг спробував поєднати. Об'єктивні переваги асоціативного експерименту (портативність, хороші умови для стандартизації результатів) з можливістю вивчення прихованих, глибинних аспектів особистості, для виявлення яких залучаються методики, побудовані на принципі проєкції.

Випробуваному видається матеріал, бланк відповідей і зачитується інструкція. Він може записувати відповіді самостійно або тільки вимовляти їх в слух (в цьому випадку відповіді фіксуються). Бланк відповідей повинен мати стандартну форму.

2. Багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність» (МЛО) А. Маклакова і С. Чермяніна (Додаток Б).

Багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність» (МЛО) розроблений А. Маклаковим і С. Чермяніним. Опитувальник виявляє оцінку адаптаційних здібностей особистості з урахуванням соціально-психологічних і деяких психофізіологічних показників, що відображають узагальнені особливості нервово-психічного і соціального розвитку. В основу методики покладено уявлення про адаптацію, як про безперервний процес активного пристосування людини до постійно мінливих умов соціального середовища і професійної діяльності.

Опитувальник містить 165 питань і має наступні шкали: «адаптивні здібності» (АС); «Нервово-психічна стійкість» (НПС); «Комунікативні здібності» (КС); «Моральна нормативність» (МН); «Суїцидальний ризик» (СР). Шкала Адаптивні здібності це – шкала лап (АЗ = ЛАП). ЛАП – особистісний адаптивний потенціал.

Інструкція обстежуваним: «Зараз Вам буде запропоновано відповісти на ряд питань, що стосуються деяких особливостей Вашого самопочуття, поведінки, характеру. Будьте відверті, довго не роздумуйте над змістом питань, давайте природню відповідь, яка першою прийде Вам в голову. Пам'ятайте, що немає «хороших» або «поганих» відповідей. Якщо Ви

відповідаєте на питання «Так», поставте у відповідній клітці реєстраційного бланка знак «+» (плюс), якщо Ви вибрали відповідь «Ні», поставте знак «-» (мінус). Уважно стежте за тим, щоб номер питання анкети і номер клітинки реєстраційного бланка збігалися. Відповідати потрібно на всі питання поспіль, нічого не пропускаючи. Якщо у Вас виникнуть питання - підніміть руку».

3. Стандартизований багатофакторний метод дослідження особистості Л. Собчик (далі СБМД) (Додаток В).

Стандартизований багатофакторний метод дослідження особистості. СБМД є методом вивчення особистісних властивостей і ступеня адаптованості обстежуваного. Методика є модифікованим варіантом тесту ММРІ, вперше розробленого в 1942-1949 рр. американськими психологами Маккінлі і Хатеуей з метою професійного відбору військових льотчиків.

Дана методика в своїй основі має статистично достовірну математичну базу. Шляхом порівняння середньостатистичної норми з крайніми, клінічно загостреними станами емоційної напруженості, що досягають рівня психотичного синдрому.

Методика побудована за типом опитувальника, проте оцінка отриманих в результаті дослідження даних базується не на прямому аналізі відповідей випробуваного, а на даних статистично підтвердженої дискретної значущості кожної відповіді в порівнянні з середньо нормативними даними. У процесі обстеження випробовуваний оцінює як «вірні» або «невірні» по відношенню до нього твердження, які відображають картину самопочуття обстежуваного, його звички, особливості поведінки, ставлення до життєвих явищ і цінностей, моральний бік цих відносин, специфіку міжособистісних контактів, спрямованість інтересів, рівень активності і настрою. Велика частина тверджень носить проєктивний характер і поволі виявляє реакції випробуваного в різних ситуаціях, що моделюється твердженнями методики.

4. Тест-опитувальник суб'єктивного контролю (УСК) Дж. Роттера.

Дана методика була розроблена американським психологом Ротером в 50-х роках ХХ століття та спрямована вивчення рівня суб'єктивного контролю.

Тест-опитувальник суб'єктивного контролю (УСК) Дж. Роттера діагностує локалізацію контролю за значними подіями. Опитувальник РСК складається з 44 пунктів. Він містить пункти, які вимірюють екстернальність-інтернальність у міжособистісних та сімейних стосунках, а також пункти, які вимірюють РСК щодо хвороб і здоров'я.

Міжнародний тип. Людина вважає, що події які відбуваються з нею залежать насамперед від її особистісних якостей (компетентності, цілеспрямованості, рівня здібностей тощо) і є закономірними наслідками своєї діяльності.

Екстернальний тип. Людина переконана, що її успіхи та невдачі залежать передусім від зовнішніх обставин – умов навколишнього середовища середовища, дій інших людей, випадковості, везіння чи невдачі та т.д.

5. Методика діагностики соціально-психологічної адаптації Карла Роджерса і Розалінд Даймонд (особистісний опитувальник).

Опитувальник соціально-психологічної адаптації був розроблений Карлом Роджерсом та Розалінд Даймонд у США у 1954 . Російською мовою адаптацію опитувальника було опубліковано 1987 року канд. психол. наук Т. В. Снегірьової [2]. У 2004 році в журналі «Психологія та школа» було опубліковано модифіковану канд. психол. наук О. К. Осницьким версія опитувальника [3] , що отримала відтоді помітне поширення.

Мета: виявлення особливостей адаптаційного періоду особистості через інтегральні показники «адаптація», «самоприйняття», «прийняття інших», «емоційна комфортність», «інтернальність», «прагнення до домінування».

Стимульний матеріал представлений 101 твердженням, які сформульовані в третій особі однини, без використання будь-яких займенників. Цілком імовірно, така форма була використана авторами для того, щоб уникнути впливу «прямого ототожнення». Тобто ситуації, коли випробувані свідомо, безпосередньо співвідносять твердження зі своїми

особливостями. Даний методичний прийом є однією з форм «нейтралізації» установки тестованих на соціально-бажані відповіді.

2.2. Результати дослідження

За допомогою тесту Розенцвейга ми визначили рівень адаптації жінок-військовослужбовців на початку служби і порівняли його з показниками жінок які 3 роки проходять військову службу. Отримані результати представлені в таблиці 1.

Таблиця 1.

Абсолютний і відносний показник рівня адаптації у військовослужбовців-жінок на початку служби і через рік служби за методикою Розенцвейга

Рівень фрустрації	Військовослужбовці-жінки на початку служби		Військовослужбовці-жінки через три роки служби		Достовірність
	Кількість осіб	%	Кількість осіб	%	
Низький	32	51,1	8	12,7	p <0.001
Середній	16	25,5	12	19,1	-
Високий	14	22,4	42	57,2	p <0.001

Примітка: обробка даних проведена за допомогою з критерію

За допомогою тесту Розенцвейга було виявлено, що високий рівень фрустрації спостерігався у 14 жінок-військовослужбовців (22,4%); середній рівень у 16 жінок-військовослужбовців (25,4%); низький рівень фрустрації простежувався у 32 жінок-військовослужбовців (51,1%).

По тесту Розенцвейга були отримані наступні результати: найчастіше жінки-військовослужбовців (низький рівень адаптації, таких виявлено 51,1%) першого року служби не бачили своєї провини в тому, що траплялося, вважаючи, що вони тут ні при чому, впевнені, що ніхто не зміг би передбачити можливі обставини, які виникли. Вони постійно стикалися з одними і тими ж неприємностями, але не вчилися на помилках, а вважали, що їх переслідує злий рок, або намагалися шукати винуватого. Така

поведінка може бути наслідком загальної неадекватної самооцінки. У «звичайному житті» така людина часто цілком самокритична і діє конструктивно, проте, стикаючись з несподіваними неприємностями, вона виявляється не в змозі раціонально оцінити події, що відбуваються. При цьому, майже половина віднесена до групи з середніми та високими рівнями адаптації (25,5% та 22,4% відповідно).

Порівнюючи отримані результати з результатами психодіагностики жінок з досвідом служби 3 роки, спостерігаємо наступне: більша кількість жінок демонструють високий рівень адаптивності (57,2%).

Таблиця 2 - Середні показники за методикою фрустраційно-рисунковий тест Розенцвейга

Шкали методик	Військовослужбовці-жінки на початку служби	Військовослужбовці-жінки через три роки служби (для порівняння)	Достовірність
Е	8,7 ± 2,6	6,1 ± 2,2	p<0,01
І	7,0 ± 2,3	9,6 ± 1,8	p<0,01
М	8,3 ± 2,5	8,6 ± 1,1	-
О-D	7,7 ± 2,5	9,9 ± 1,9	p<0,01
Е-D	8,1 ± 2,3	5,6 ± 1,8	p<0,01
N-P	8,2 ± 2,3	8,0 ± 2,1	-

Примітка: обробка даних здійснена за допомогою t-критерію Стьюдента. Е – екстрапунітивні реакції; І – інтропунітивні реакції; М – імпунітивні; О-D – реакції «з фіксацією на перешкоді»; Е-D – реакції «з фіксацією на самозахисті»; N-P - реакції «з фіксацією задоволення потреби».

Що стосується типу фрустрації, то в середовищі жінок-військовослужбовців першого року служби найчастіше простежується показник ED – 51,2% опитаних (реакції «з фіксацією на самозахисті»). Про таких жінок можна сказати, що вони підвищено вразливі та емоційні, хоча далеко не завжди визнають це публічно, їх загальна стресова стійкість низька. Про свої невдачі і заподіяні їм неприємності вони пам'ятають довго, при цьому їм може бути абсолютно не властива злопам'ятність. Низька стресова стійкість не завжди свідчить про її невротичний характер.

Найчастіше в жінок такого типу не був сформований в достатній мірі ефективний захисний механізм.

Для вивчення адаптаційних можливостей використовувався багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність» (МЛЮ) А. Маклакова і С. Чермяніна. Результати представлено в таблиці 3.

Таблиця 3.

Абсолютний і відносний показник рівня адаптації у військовослужбовців-жінок на початку служби за методикою «Адаптивність»

Шкали адаптивності	Рівні		
	низький	середній	високий
АМ	32 (51,2%)	26 (41,6%)	4 (6,8%)
НПС	29 (46,2%)	25 (40%)	8 (12,6)
КМ	20 (31,8%)	34 (54,4%)	12 (19,2%)
МН	24 (38,4%)	35 (56%)	3 (4,6%)

Примітка. АМ – адаптаційні можливості; НПС – нервово психічна стійкість; КМ – комунікативні можливості, МН – моральна нормативність.

Для наочності надамо результати розвитку адаптаційного потенціалу в жінок-військовослужбовців які мають досвід військової служби 3 року.

Таблиця 4.

Показники рівня адаптації у військовослужбовців-жінок через три роки служби за методикою «Адаптивність»

Шкали адаптивності	Рівні		
	низький	середній	високий
АМ	14 (22,4%)	20 (32%)	28 (44,8%)
НПС	10 (16%)	21 (33,6%)	31 (49,6%)
КМ	8 (12,8%)	15 (24%)	39 (62,4%)
МН	13 (20,8%)	17 (27,2%)	32 (51,2%)

Результати за шкалою адаптаційних здібностей (АМ) дозволили виявити такі тенденції: в досліджуваній добірці респондентів у 51,2% переважає низький рівень АМ. Жінки-військовослужбовці цієї категорії мають ознаки явних акцентуацій особистості та деякі симптомами психопатій, їх психологічний стан можна охарактеризувати як прикордонний. Для них характерні труднощі в процесі пристосування до нових армійських умов, можливі нервово-психічні зриви та тривалі

порушення функціонального стану організму. Можливі також прояви агресивності, конфліктної поведінки, припущення асоціальних вчинків у зв'язку з чим їм слід перебувати під пильним наглядом психолога, лікаря (невропатолога, психіатра) та офіцерського складу [3].

Кількість жінок-військовослужбовців із середнім рівнем АМ становить 41,6%. Отримані дані свідчать про те, що значна частина жінок цієї групи мають ознаки різних акцентуацій, які у звичних умовах частково компенсовані і можуть виражатися при зміні службової діяльності. У зв'язку з цим успіх адаптації у них залежить від зовнішніх умов, середовища. У даних випробуваних, як правило, слабка емоційна стійкість, потрібний індивідуальний підхід, постійне спостереження та участь у різних корекційних заходах, так як функціональний стан організму на початковому етапі адаптації може бути порушено [3].

Найменша кількість військовослужбовців – 4 піддослідних (6,8%), становили групу високого рівня АС, їм властива достатня легкість, пластичність процесу адаптації до нових армійських умов, стрімкий «вхід» у новий військовий колектив, своєчасна орієнтація в ситуації, формування власної стратегії поведінки та соціалізація. Як правило, ці жінки не конфліктні, мають високу психологічну стійкість, їх функціональний стан в адаптаційний період залишається в межах норми, зберігається працездатність.

Аналізуючи отримані дані за шкалою НПС, ми встановили, що більшість жінок-військовослужбовців (46,4%) мала низький рівень НПС, тобто тенденція до порушень психічної діяльності при суттєвих психологічних та фізіологічних навантаженнях. Даний стан характеризується насамперед проявами вираженого психічного та фізичного дискомфорту, відчуттями значних порушень у функціонуванні основних соматичних систем та психіки в цілому, що потребує систематичного проведення психокорекції та психотерапії [2].

Середній рівень НПС – 40%. Це характеризує здатність жінок регулювати свою взаємодію з військовою діяльністю. Наведені результати свідчать про переважання стабільного рівня НПС, тобто поведінкове регулювання, адекватну самооцінку, а також про наявність соціального схвалення (соціальної підтримки) з боку оточуючих товаришів по службі у військовій частині.

Високий рівень НПС спостерігався у 12,8% піддослідних, що характеризується низькою ймовірністю порушень психічної діяльності та високим рівнем поведінкового регулювання у військовому середовищі.

Щодо результатів за шкалою КМ, спостерігалось переважання низького рівня у 32% жінок, що свідчить про утруднення у встановленні контактів у військовому колективі. Середній рівень комунікативних можливостей (КМ) спостерігався у 54,4% жінок, що дозволяє відзначити наявність труднощів у міжособистісному спілкуванні, в умінні досягти порозуміння з оточуючими, у налагодженні взаємовідносин між товаришами по службі.

Зазначимо, що 19,2% учасниць дослідження мають високий рівень розвитку КМ, вони з легкістю встановлюють взаємозв'язки з товаришами по службі, майже завжди перебувають в соціальному спілкуванні. Діяльність даних жінок-військовослужбовців зумовлена вмінням побудови позитивних взаємовідносин з іншими людьми, і вони, зазвичай, не конфліктні.

Що стосується моральної нормативності (МН), то в 38,4% визначено низький рівень, це говорить про низький рівень соціалізації, неадекватної оцінки власної значущості в колективі. В 56% середній моральний рівень нормативності. Ці результати говорять про вміння жінок адекватно сприймати встановлену для них соціальну роль у військовому колективі, приймати моральні норми поведінки і, відповідно, з розумінням ставитись до вимог військового оточення. Високий рівень МН виявлено в 4,6% жінок, це свідчить про високий рівень соціалізації військовослужбовців, їхню морально-психологічну підготовленість до службових дій, адекватну оцінку

своєї ролі у військовому колективі та орієнтацію на дотримання загальноприйнятих норм поведінки: сприйняття моральних норм поведінки та прийняття вимог безпосереднього соціального оточення.

Результати за шкалою «Суїцидальний ризик» не даємо, оскільки не ставили це за мету дослідження вивчення цього показника з жінками-військовослужбовцями першого року служби.

Як, і в попередньому випадку, після 3 років служби всі показники значно покращились, що свідчить про ефективну роботу яка проводиться в військовій частині щодо соціально-психологічної адаптації жінок.

За допомогою методики СБМД ми визначили рівні адаптації військовослужбовців-жінок на початку служби і, вже традиційно в межах даної роботи, через три роки служби для порівняння (результати представлені в таблиці 5).

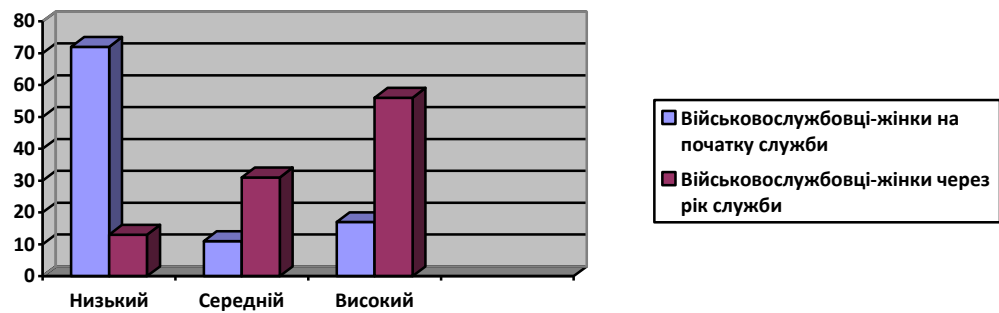
Таблиця 5

Абсолютний і відносний показник рівня адаптації у військовослужбовців на початку служби і через рік служби за методикою СБМД

Рівень адаптації	Військовослужбовці-жінки на початку служби		Військовослужбовці-жінки через три роки служби (порівняння)		Достовірність
	кількість осіб	%	кількість осіб	%	
низький	42	67,2	3	4,8	p < 0.001
середній	11	17,6	11	17,6	p > 0.05
високий	9	14,4	48	76,8	p < 0.001

Примітка: обробка даних проведена за допомогою з критерію.

Результати дослідження військовослужбовців-жінок на початку служби і через рік служби за допомогою методики СБМД представлені на малюнку 1.



Мал. 1. Порівняння рівнів адаптації військовослужбовців-жінок на початку служби і через рік служби за методикою СБМД

За методикою СБМД на початку служби було виявлено, що процеси дезадаптації спостерігалися у 42 жінок-військовослужбовців, що становить 67,2% від загальної кількості військовослужбовців-жінок. Середній рівень адаптації (дещо завищений рівень за шкалами методики) спостерігався у 11 жінок-військовослужбовців (17,6%), високий рівень адаптації (всі показники за шкалами в нормі) був виявлений у 9 жінок-військовослужбовців (14,4%).

Дані, отримані за допомогою СБМД, були використані для отримання її сумарних показників, що характеризують військовослужбовців жіночої статі. За текстом методики: 1) іпохондрія; 2) депресія; 3) істерія; 4) психопатія; 5) мужність-жіночність; 6) параноя; 7) психостенія; 8) шизофренія; 9) гипоманія; 10) соціальна інтроверсія. Якісна обробка результатів показала, що всереднені профіля спостерігалися максимуми значень по 8 осіб (іпохондрія), 17 осіб (психостенія), 7 осіб (психопатія, 8 осіб (паранойяльність), 11 осіб (шизоїдність) шкалах і мінімуми на 6 осіб (депресія), 5 осіб (мужність-жіночність) по тесту СБМД і 0 осіб (соціальна інтроверсія) шкалах.

У даних військовослужбовців-жінок часто спостерігалось поєднання підвищення рівня профілю на 1 і 7 шкалах і зниження на 2, в цьому випадку профіль за шкалами невротичної тріади (1, 2 і 7) брав форму римської цифри V, який в літературі отримав найменування «конверсійного V». Цей тип

профілю відображає усунення тривоги (зниження профілю за 2 шкалою) за рахунок соматизації (підвищення профілю за 7 шкалою). Реакції такого типу дозволяли тлумачити життєві труднощі, нездатність виправдати очікування оточуючих, невідповідність своєму рівню домагань з прийнятним. Ці реакції могли здійснюватися, по-перше, за рахунок появи соматичної симптоматики в досліджуваних осіб.

Про глибоку дисгармонічність, яка настає в жінок-військовослужбовців на початку служби, свідчило поєднання піків на 6 і 7 шкалах, яке вказувало на поєднання прагнення орієнтуватися на зовнішню оцінку (з витісненням негативних сигналів, що виходять від оточуючих) і відчуття ворожості з боку оточуючих (з фіксацією і переробкою сигналів, які могли свідчити про таку ворожість).

У результаті поєднання цих тенденцій жінки-військовослужбовці придушували свою підозрілість і агресивність при здійсненні соціальних контактів, декларуючи своє позитивне ставлення до оточуючих і ситуації. Причому, ворожість до близьких або не усвідомлювалася, або отримувала раціональне пояснення. У будь-якому випадку агресивність і егоцентричність деяких жінок-військовослужбовців ускладнювала правильну орієнтацію таких особистостей в найближчому оточенні, що й ускладнювало соціально-психологічну адаптацію.

У військовослужбовців-жінок першого року служби в профілі багатостороннього дослідження особистості відзначався пік за 8 шкалою, в даному випадку навіть неоднозначні фрустрації ведуть до виникнення стійких і тривалих негативних емоцій, а компенсація досягається шляхом дистанціювання (тобто тенденції до дотримання «психічної дистанції» між собою і навколишнім світом, яка дозволяє сприймати те, що відбувається як би «з боку») і відходу з навколишнього середовища у внутрішній світ.

Для військовослужбовців-жінок першого року служби було характерно збільшення соціальної екстраверсії, пов'язане з орієнтуванням на зовнішню оцінку, постійною потребою в підтримці з боку групи, членом якої

вони себе відчували (зниження профілю за 0 (соціальна інтроверсія) і підвищення за 7 (психостенія) шкалах. Але пік профілю за 8 (шизоїдність) шкалою відображали своєрідність підходу до міжособистісних відносин, які виражалися в великих, але погано організованих і позбавлених адекватного емоційного забарвлення контактів.

Таблиця 6

Середні показники за методикою СБМД

Шкали методик	Військовослужбовці і на початку служби	Військовослужбовці після 3 років служби	Достовірність(P)
Ск	57,4 ± 11,8	56,57 ± 10,10	-
П	54,8 ± 14,4	53,83 ± 11,15	-
Т	63,1 ± 17,2	59,49 ± 12,80	p <0,01
Імп	54,1 ± 10,7	53,25 ± 8,52	-
Р	62,5 ± 16,8	59,04 ± 12,74	p <0,01
І	60,3 ± 13,6	58,47 ± 10,63	p <0,05
СІ	57,8 ± 12,7	56,23 ± 9,82	p <0,05

Примітка: обробка даних проведена за допомогою t-критерію Стьюдента. СК – суперконтроль; П – песимістичність; Т – тривожність; Імп – імпульсивність; Р – ригідність; І – індивідуальність; СІ - соціальна інтроверсія.

Так, можна побачити, що за шкалами суперконтроль (Ск і СК1), песимістичність (П і П1), імпульсивність (Імп і Імп1) істотних зрушень не відбувається; за шкалами тривожність (Т і Т1), ригідність (Р і Р1), індивідуальність (І і І1) і соціальна інтроверсія (СІ і СІ1) простежується істотне зрушення.

Результати за методикою суб'єктивного контролю (УСК) Дж. Роттера представлені в таблиці 7.

Таблиця 7

Тип локус-контроля в жінок-військовослужбовців

Тип локус-контролю	Військовослужбовці-жінки на початку служби		Військовослужбовці-жінки через три роки служби (порівняння)	
	кількість осіб	%	кількість осіб	%
інтернальний	28	44,8	31	49,6
прикордонний між інтернальним та екстернальним	15	24	16	25,4
екстернальний	19	30,2	15	24

Проаналізуємо отримані результати, учасники експерименту розділились майже порівну між типами локус-контролю, але все ж таки, в найбільшій кількості жінок-військовослужбовців превалює інтернальний тип (44,8%), такі жінки вважають, що події, які що відбуваються з ними, залежать передусім від їх особистісних якостей (компетентності, цілеспрямованості, рівня здібностей тощо) і є закономірними наслідками своєї діяльності.

24% жінок продемонстрували прикордонний тип між інтернальним та екстернальним. Ця група військовослужбовців майже так само часто в житті беруть на себе відповідальність, скільки покладають її на інших людей, тим самим знімаючи особисто з себе відповідальність за те, що відбувається. Їм властива широка варіабельність особливостей поведінки, залежно від конкретних соціальних ситуацій. Особливості суб'єктивного контролю змінюються залежно від того, чи представляється їм ситуація складною чи простою, приємною чи неприємною тощо.

Жінки-військовослужбовці, які схильні до екстернального контролю (30,2%) переконані, що успіхи та невдачі залежать насамперед від зовнішніх обставин – умов довкілля, дій інших людей, випадковості, везіння тощо.

У цілому, жінкам-військовослужбовцям маючим інтернальний локус контроль властива поступлива поведінка. Інтернали на відміну екстерналів менш схильні підкорятися тиску інших, пручатися, коли відчують, що ними маніпулюють, вони реагують сильніше, ніж екстернали, на втрату особистої

свободи. Люди з інтернальними локусами контролю краще працюють на самоті, ніж під наглядом або під час відеозапису. Для екстерналів характерне протилежне. Інтернали більшою мірою уникають ситуаційних пояснень поведінки, ніж екстернали. Інтернали більш доброзичливі, впевненіші у собі, виявляють більшу терпимість. Існує зв'язок високої інтернальності з позитивною самооцінкою, з більшою узгодженістю образів реального та ідеального «Я».

Порівнюючи показники в жінок першого та третього років служби, бачимо, що істотних змін не відбулося.

При проведенні аналізу результатів, отриманих при використанні методики діагностики соціально-психологічної адаптації (К. Роджерс, Р. Даймонд) отримали такі дані (Таблиця 8).

Таблиця 8

Зведена таблиця результатів тестування за методикою соціально-психологічної адаптації (К. Роджерс, Р. Даймонд)

Шкала	Рівень					
	Низький	%	Середній	%	Високий	%
Адаптивність	26	41,6	23	36,8	13	20,6
Прийняття себе	12	19,2	18	28,6	32	51,2
Прийняття інших	4	6,4	12	19,2	46	73,4
Емоційний комфорт	17	27,4	14	22,6	31	50
Внутрішній контроль	21	33,6	15	24	26	41,6
Домінування	30	47,8	24	38,4	8	12,8
Ескапізм (уникнення проблем)	14	22,6	41	65,4	7	11
Брехливість	45	71,8	7	11,2	10	16

У ході проведення психодіагностичної методики діагностики соціально-психологічної адаптації Роджерса і Даймонд (особистісний опитувальник), були отримані такі результати. Низький (41,6%) і середній (36,8%) рівні ададаптивності продемонструвала більшість респондентів. Це говорить про наявність проблем в комунікації з оточуючими в жінок першого

року військової служби, жінкам важко приймати правила та вимоги, яким слід слідувати в умовах військової частини, адже вся військова служба – це чіткій звід правил (Статут). П'ята частина жінок демонструють високий рівень адаптивності.

Половина респондентів (51,2%) демонструє високий рівень прийняття себе. Жінки-військовослужбовці вважають себе цікавими, привабливими особистостями, вони добре ставляться до себе, задоволені собою. В 48,8% діагностовано низький та середній рівні самосприйняття. Такі жінки себе не завжди цінують або не цінують взагалі, вважають, що ніхто всерйоз їх не сприймає, окрім близьких людей, не можуть висловити себе, свою індивідуальність, своє «Я».

За шкалою «прийняття інших» у 73,4% жінок-військовослужбовців діагностовано високий рівень, що говорить про можливість людини будувати теплі, добрі стосунки з оточуючими, вони проявляють терпимість до людей, приймають кожного таким, яким він є. Середній рівень прийняття інших демонструють 19,2%, низький рівень – 6,4%. Такі респонденти не бажають розкриватися перед іншими, окрім найближчих друзів, членів родини. Вони є стриманими, тримаються трохи осторонь.

Що стосується внутрішнього контролю, то низький та середній рівні в 33,6% та 24% респондентів відповідно. Такі жінки-військовослужбовці досить довго не можуть прийняти рішення, або висловлюють сумніви, коли вже прийняли рішення, іноді можуть вигадувати зайве. У певних ситуаціях, цій категорії жінок обов'язково треба нагадувати, підштовхувати її, щоб довели справу до кінця. Іноді можуть почуватись безпорадним, потребувати того, щоб був поруч був хтось більш авторитетний. 41,6% жінок продемонстрували по цій шкалі високий рівень, вони висувають високі вимоги до себе та до оточуючих, у своїх невдачах звинувачують лише себе. Вони відповідальні: на них можна покластися, вміють керувати собою та власними вчинками.

За шкалою «емоційний комфорт» респонденти розділились порівну на

високий рівень (50%), низький та середній рівні в сумі також 50%. Це говорить про те, що одна половина жінок не соромиться своїх почуттів, відкрито їх висловлює, є оптимістами з вірою в краще майбутнє. Інша половина жінок висувують зависокі вимоги до оточуючих, при цьому є стриманими, тримається від незнайомих трохи осторонь. У своїх невдачах звинувачують лише себе.

Переважає більшість респондентів демонструє низький та середній рівні домінування (47,8% і 38,4% відповідно). Таким жінкам не завжди вистачає власних переконань, переважно вони відчують себе «підлеглим», а не керівником, хоча в професійному житті все може бути навпаки. Приймаючи, начебто, самостійні рішення, неспроможні позбутися впливу інших людей, намагаються не псувати стосунки з іншими людьми поступаючись своїми поглядами та інтересами. Такі жінки поступливі, податливі, м'які у відносинах з іншими. 12,8% опитаних продемонстрували високий рівень домінування, що характеризується перевагою над іншими. Вони небайдужі до успіху, похвали.

Що стосується шкали «ескапізм», то переважна більшість демонструє середній рівень (65,4%), тобто адекватно сприймають проблеми які виникають в особистому та професійному житті, не уникають їх, але й намагаються не створювати їх із нічого. В 22,6% жінок-військовослужбовців діагностовано низький рівень ескапізму, в таких респондентів не простежується прагнення уникнути реальної дійсності загальноприйнятих стандартів і норм суспільного життя.) 11% жінок продемонстрували високий рівень за цією шкалою, вони завжди готові до захисту і навіть нападу: дового «застрягають» на переживанні образ, подумки перебираючи способи помсти.

За шкалою «брехливість» лише 16% жінок отримали високі показники, що може свідчити про намагання респондентів надати соціально привабливі відповіді. Всі інші респонденти продемонстрували низькі або середні показники (71,8% та 11,2%).

Наостанок, надамо результати діагностики за методикою соціально-

психологічної адаптації (К. Роджерс, Р. Даймонд) жінок після 3 років військової служби (таблиця 9).

Шкала	Рівень					
	Низький	%	Середній	%	Високий	%
Адаптивність	9	14,4	20	32,2	32	51,2
Прийняття себе	10	16	7	11	45	72
Прийняття інших	6	9,6	10	16	46	73,4
Емоційний комфорт	8	12,8	6	9,6	48	76,8
Внутрішній контроль	15	24	14	22,2	33	52,8
Домінування	13	20,8	43	68,8	4	6,4
Ескапізм (уникнення проблем)	8	12,8	42	67,2	12	19,2
Брехливість	44	70,4	10	16	8	12,6

За результати порівняння бачимо суттєві зміни за шкалою «адаптивність», більшість жінок 3 року служби мають досить гарні показники по цій шкалі, а також шкалою «домінування»; також невелички відмінності є за шкалами «прийняття себе», «емоційний комфорт» (в жінок 3 року служби більш вищий рівень прийняття себе та емоційного комфорту).

Для подальшого уточнення висновків за отриманими нами в емпіричному дослідженні даних ми звернулися до методів математичної статистики. А саме ми використовували метод підрахунку коефіцієнту кореляції Спірмена для встановлення структури можливих зв'язків між досліджуваними нами індивідуально-психологічними особливостями жінок-віфіськовослужбовців до професійної готовності виконувати службово-бойові завдання (для кореляційного аналізу ми використали шкали рівня адаптивності методики СБМД, адже в результати визначення кореляційних зв'язків саме вони розкрились найкраще (таблиця 10).

Таблиця 10.

Значущі коефіцієнти кореляції між індивідуально-психологічними особливостями та компонентами готовності до професійної діяльності (рівень значимостей $p=0,05$)

Елементи психологічної готовності до професійної діяльності студентів-психологів	Коефіцієнт кореляції
Високий рівень адаптації (методика СБМД) * інтернальний локус-контроль	0,34
Високий рівень адаптації (методика СБМД) * нервово психічна стійкість	0,56
Високий рівень адаптації (методика СБМД) * комунікативні можливості	0,41
Високий рівень адаптації (методика СБМД) * суперконтроль	0,61
Високий рівень адаптації (методика СБМД) * індивідуальність	0,38
Середній рівень адаптації (методика СБМД) * Внутрішній контроль	0,44
Середній рівень адаптації (методика СБМД) * прикордонний локус-контроль між інтернальним та екстернальним	0,51
Низький рівень адаптації (методика СБМД) * песимістичність	0,49
Низький рівень адаптації (методика СБМД) * прийняття інших	0,58
Низький рівень адаптації (методика СБМД) * брехливість	0,44
Високий рівень адаптації (методика СБМД) * тривожність	0,38
Середній рівень адаптації (методика СБМД) * моральна нормативність	-0,22
Середній рівень адаптації (методика СБМД) * екстернальний локус-контроль	-0,34
Низький рівень адаптації (методика СБМД) * адаптаційні можливості	- 0,45
Низький рівень адаптації (методика СБМД) * брехливість	-0,44
Низький рівень адаптації (методика СБМД) * ескапізм	-0,25

Як бачимо позитивні кореляційні зв'язки отримано між високим рівнем адаптації та інтернальним локус-контролем, нервово психічною стійкістю, комунікативними можливостями, суперконтролем, індивідуальністю; середнім рівнем адаптації та внутрішнім контролем, прикордонним локус-контролем між інтернальним та екстернальним; низьким рівнем адаптації та песимістичністю, низьким рівнем адаптації та прийняттям інших,

брехливістю, тривожністю. Це свідчить про те, що жінки з високим рівнем адаптації більш комунікативні, вміють контролювати свої емоції, поважають себе як особистість, є нервово-стійкими до екстремальних ситуацій, якими насичена військова служба.

Зворотній кореляційний зв'язок мають: середній рівень адаптації та моральна нормативність, екстернальний локус-контроль; низький рівень адаптації та адаптаційні можливості, брехливість, ескапізм.

Висновки до 2 розділу

У результаті використання таких психодіагностичних методик, як: Тест С. Розенцвейга, багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність» (МЛО) А. Маклакова і С. Чермяніна, стандартизований багатофакторний метод дослідження особистості Л. Собчик (СБМД), тест-опитувальник суб'єктивного контролю (УСК) Дж. Роттера, методика діагностики соціально-психологічної адаптації Карла Роджерса і Розалінд Даймонд (особистісний опитувальник) виявлено, що в більшості респондентів рівень адаптаційних здібностей знаходиться на низькому та середньому рівнях, порівнюючи рівні розвитку професійної адаптації між жінками першого та третього років військової служби бачимо, що рівень адаптації набагато вищий в жінок-військовослужбовців третього року служби.

У цифрах маємо наступні результати: тест С. Розенцвейга ми використали для оцінки соціальної адаптованості та характеру реагування на конфліктні та фруструючі міжособистісні ситуації, так, рівень виявлено, що високий рівень фрустрації спостерігався у 14 жінок-військовослужбовців (22,4%); середній рівень у 16 жінок-військовослужбовців (25,4%); низький рівень фрустрації простежувався у 32 жінок-військовослужбовців (51,1%).

За багаторівневим особистісним опитувальником «Адаптивність» (МЛО) А. Маклакова і С. Чермяніна за шкалою адаптаційних здібностей (АМ) у 51,2% жінок переважає низький рівень АМ, кількість жінок-військовослужбовців із середнім рівнем АМ становить 41,6%; 4 піддослідних

(6,8%) становлять групу високого рівня АМ. За шкалою НПС, більшість жінок-військовослужбовців (46,4%) мала низький рівень, середній рівень – 40%, високий рівень спостерігався у 12,8% піддослідних. Щодо результатів за шкалою КМ, спостерігалось переважання низького рівня у 32% жінок, середній рівень комунікативних можливостей (КМ) спостерігався у 54,4% жінок, 19,2% учасниць дослідження мають високий рівень розвитку. Що стосується моральної нормативності (МН), то в 38,4% визначено низький рівень, у 56% середній моральний рівень нормативності, високий рівень МН виявлено в 4,6% жінок.

За методикою СБМД на початку служби було виявлено, що процеси дезадаптації спостерігалися у 42 жінок-військовослужбовців, що становить 67,2% від загальної кількості військовослужбовців-жінок. Середній рівень адаптації (дещо завищений рівень за шкалами методики) спостерігався у 11 жінок-військовослужбовців (17,6%), високий рівень адаптації (всі показники за шкалами в нормі) був виявлений у 9 жінок-військовослужбовців (14,4%).

За методикою суб'єктивного контролю (УСК) Дж. Роттера в найбільшій кількості жінок-військовослужбовців превалює інтернальний тип (44,8%), 24% жінок демонструють прикордонний тип між інтернальним та екстернальним, 30,2% жінок-військовослужбовців схильних до екстернального контролю.

У результаті проведеного нами експериментального дослідження виявлено, що для військовослужбовців жіночої статі першого року служби характерні підвищена ситуативна тривожність, низький рівень нервово-психічної стійкості, фрустрованість, дезадаптація. А через рік служби у військовослужбовців-жінок спостерігається підвищення рівня адаптації, зниження рівня тривожності, рівня суїцидального ризику і фрустрированості. Це свідчить про ефективність діючої програми соціально-психологічної адаптації військовослужбовців до умов професійної діяльності, але все ж таки вона не є ідеальною. Тому, на основі проведеного експериментального

дослідження нами були складені рекомендації щодо успішної адаптації військовослужбовців-жінок першого року служби для офіцерів з виховної роботи та командирів підрозділів. Комплекс тренінгових вправ представлений в наступному параграфі.

РОЗДІЛ 3. ПРОГРАМА ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ЖІНОК-ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ДО УМОВ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ

3.1. Тренінгова програма на підвищення рівня адаптації жінок-військовослужбовців.

Обмежений обсяг магістерського дослідження на дозволяє нам розмістити повний текст програми на підвищення рівня адаптації жінок-військовослужбовців. Тому, в межах 3 розділу представимо лише преамбулу до неї, сама програма буде представлена в Додатку Б.

ПРЕАМБУЛА

Ця тренінгова програма для жінок-військовослужбовців спрямована на зниження негативного впливу змінних умов на психологічне здоров'я та покращення адаптації.

Зміст програми

Комплекс тренінгової програми включає 3 етапи:

I етап - орієнтовний (1-2 заняття).

Мета: створення сприятливих умов для роботи в групі, ознайомлення з основними принципами роботи соціально-психологічного тренінгу, формулювання правил групи.

II етап – основний (3-12 занять).

Мета етапу: корекція тривожності та агресивності у жінок-військовослужбовців, розвиток навичок спілкування, підвищення самооцінки, створення умов самовираження і розкриття особистісного потенціалу військовослужбовців.

III етап – закріплюючий (13 заняття).

Мета етапу: закріплення позитивних змін в особистості жінок-військовослужбовців та формування мотивації до подальшої служби, самосвідомості та вдосконалення.

Кожне заняття тренінгу складається з таких основних компонентів:

- Вступ (вітання, рефлексія минулого заняття, розминка);
- основна частина (вправи, створені задля досягнення мети заняття);
- висновок (рефлексія та релаксація).

Основні методи роботи на тренінгу такі: гра (психотехнічні ігри, ігрові методи вирішення конфліктних ситуацій, рольові ігри та ін.); групова дискусія (аналіз ситуацій, мозковий штурм тощо); психогімнастика та техніки тілесно-орієнтованої терапії, арт-терапія.

Можна виділити такі форми роботи на тренінгу: індивідуальна робота, робота в парах, робота в мікро-групі, групова робота та ін.

Вимоги до тренера:

- знати психологічні особливості військовослужбовців;
- мати навички конструктивного спілкування та вирішення конфліктних ситуацій;
- знати методи адекватного вираження почуттів;
- знати принципи, методи та форми організації групової роботи з військовослужбовцями.

Тренером може бути психолог, який пройшов спеціальну підготовку. Особистість психолога є найважливішим чинником, визначальним для успішності тренінгу. Розвиваючий та оздоровлюючий ефект виникає у тренінговій групі внаслідок створення атмосфери емпатії, щирості, саморозкриття та особливих теплих взаємин між членами групи та психологом. Можливе залучення здобувачів освіти старших курсів вищих навчальних закладів до проведення тренінгових занять після проходження додаткового навчання для роботи за цією програмою.

Умови формування груп жінок-військовослужбовців

У групі має бути 10-12 жінок-військовослужбовців. Група набирається за результатами діагностики у складі військовослужбовців віком 18-42 року із підвищеним рівнем агресивності, тривожності, невпевненості, дезадаптації. Доцільно включення до групи жінок-військовослужбовців, які не мають вище перерахованих проблем. За умови такого формування групи військовослужбовець, які мають проблеми, засвоюватимуть позитивні способи поведінки не лише за допомогою провідних, а й на прикладах поведінки своїх товаришів. Це підвищить ефективність тренінгових занять.

Організація групових занять

Кожне заняття розраховане на 2 академічні години, частота проведення – 2-5 разів на тиждень. Заняття повинні проходити в кімнаті, яка має достатню площу для проведення динамічних вправ та обладнаною дошкою або планшетом.

Очікувані результати:

- зниження рівня тривожності та агресивності у військовослужбовців;
- формування адекватної самооцінки;
- підвищення відповідальності військовослужбовців за власні вчинки;
- розвиток здатності до самоаналізу та контролю поведінки;
- формування позитивних життєвих цілей та підвищення мотивації та здатності до їх досягнення;
- формування вміння конструктивно вирішувати конфліктні ситуації;
- Розкриття творчого потенціалу жінок-військовослужбовців.

План тренінгових занять

№	Теми занять	Кількість годин
1	«Співпрацюватимемо»	1 година 30 хв
2	«Познайомимося ближче»	1 година 30 хв
3	«Я тебе розумію»	1 година 30 хв
4	«Мої проблеми»	1 година 30 хв
5	«Конфлікт»	1 година 30 хв
6	«Ефективні прийоми спілкування»	1 година 30 хв
7	«Полюбити себе»	1 година 30 хв

8	«Мої слабкості»	1 година 30 хв
9	«Будь собою, але у кращому вигляді»	1 година 30 хв
10	«групова згуртованість»	1 година 30 хв
11	«Підвищення довіри до інших собі як профілактика конфліктності»	1 година 30 хв
12	«Взаємини у колективі»	1 година 30 хв
13	«Прощай...»	1 година 30 хв

Висновки до 3 роділу

У 3 розділі представлено авторську програму на підвищення рівня адаптації жінок-військовослужбовців яка спрямована на зниження негативного впливу змінних умов на психологічне здоров'я жінок-військовослужбовців та покращення їх адаптації. Комплекс тренінгової програми включає 3 етапи: орієнтовний (1-2 заняття); основний (3-12 занять); III етап – закріплюючий (13 заняття). Основними методами роботи обрано наступні: гра (психотехнічні ігри, ігрові методи вирішення конфліктних ситуацій, рольові ігри та ін.); групова дискусія (аналіз ситуацій, мозковий штурм тощо); психогімнастика та техніки тілесно-орієнтованої терапії, арт-терапія. Форми роботи –індивідуальна робота, робота в парах, робота в мікро-групі, групова робота та ін. Серед очікуваних результатів варто назвати наступні: формування адекватної самооцінки; розвиток здатності до самоаналізу та контролю поведінки; формування позитивних життєвих цілей та підвищення мотивації та здатності до їх досягнення; формування вміння конструктивно вирішувати конфліктні ситуації; розкриття творчого потенціалу жінок-військовослужбовців.

ВИСНОВКИ

Результати виконаного нами теоретико-прикладного дослідження психосоціальної адаптації військовослужбовців-жінок дозволяють сформулювати такі висновки:

1. Теоретичний аналіз підходів до проблеми психологічної адаптації дозволив зробити висновок що при розгляді проблем адаптації людини прийнято виділяти три функціональних рівня: фізіологічний, психологічний і соціальний. Здатність до адаптації є не тільки індивідуальна, а й особистісним властивістю.

2. В ході аналізу наукових досліджень П. Анохіна, І. Павлова, Г. Сельє, І. Сеченова та ін було виділено кілька підходів до визначення процесу «адаптація», в кожному з яких представлялася якась одна сторона цього явища. Незважаючи на існування численних визначень поняття «адаптація», об'єктивно існують загальні підходи і особливості понять, які дозволяють стверджувати, що адаптація, з одного боку – динамічне утворення, безпосередній процес пристосування до умов зовнішнього середовища, а з іншого, – стійкість до умов зовнішнього середовища (що передбачає наявність певного рівня розвитку адаптаційних здібностей).

3. Провідними мотиваційними стимулами ефективного процесу психосоціальної адаптації жінок-військовослужбовців до умов професійної діяльності є: матеріально-фінансова диференціація характеру їх військової професіоналізації; комфортність ергономіки-фізіологічних умов, адекватних спрямованості професійної діяльності; егалітаризм гендерного спілкування у військових колективах; здатність жінок вирішувати особисті і сімейно-побутові проблеми, перебуваючи в військово-соціальному середовищі, детермінованою розвиненістю соціальної інфраструктури у військових гарнізонах. Перераховані стимули у своїй сукупності дають можливість доцільно оптимізувати форми, методи і способи професійної адаптації до умов військової служби різних категорій військовослужбовців жінок,

орієнтуючи їх особистісний та професійний потенціали на вирішення завдань професійного призначення

4. У результаті проведеного нами експериментального дослідження виявлено, що для військовослужбовців жіночої статі першого року служби характерні підвищена ситуативна тривожність, низький рівень нервово-психічної стійкості, фрустрованість, дезадаптація. А на 3 рік служби у військовослужбовців-жінок спостерігається підвищення рівня адаптації, зниження рівня тривожності, рівня суїцидального ризику і фрустрированості. Це свідчить про ефективність діючої програми соціально-психологічної адаптації військовослужбовців до умов професійної діяльності, але все ж таки вона не є ідеальною. Тому, на основі проведеного експериментального дослідження нами були складені рекомендації щодо успішної адаптації військовослужбовців-жінок третього року служби для офіцерів з виховної роботи та командирів підрозділів. Рекомендації та комплекс тренінгових вправ представлені також.

5. Комплекс тренінгових вправ спрямований на подолання тривожності, підвищення самооцінки, формування позитивного мікроклімату в колективі, вміння виходити з конфліктних ситуацій, підвищенню рівня нервово-психічної стійкості особистості, що є показниками успішної середовищної адаптації. Адже, дані нашого дослідження показують, що правильно організовані заходи по формуванню успішної психологічної адаптації, а також цілеспрямований комплексний підхід при їх проведенні дозволяють створити оптимальні умови для адаптації жінок-військовослужбовців до професійної діяльності, сприятимуть їх повноцінній участі в службовій діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Агаєв Н. А. Психологічні чинники адаптації військовослужбовців миротворчого контингенту до діяльності в особливих умовах: дис... канд. психол. наук: 19.00.09. Київ, 2006. 194 с.
2. Адамчук О. В. Поради керівнику щодо попередження та подолання мобінгу серед підлеглих. Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. 2014. Вип. 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2014_2_15
3. Актуальні проблеми гендерної політики у Збройних Силах України : навч.-метод. посіб. / В. П. Кротиков, В. Л. Топальський, В.М. Малюга та ін. // За заг. ред. Б. П. Андресюка. К. : НДЦ ГП ЗС України, 2011. 174 с.
4. Андреева Г.М. Социальная психология для высших учебных заведений. М. : Аспект Пресс, 2011. 363 с.
5. Андрощук О.Ю. Психологічні особливості соціалізації майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі професійної підготовки : дис. ... кандидата психол. наук : спец. 19.00.09 / О.Ю. Андрощук; Національна академія Державної прикордонної служби України. – Хмельницький, 2009. – 217 с.
6. Ануρκіна О. Механізм адаптації – один із факторів становлення особистості в ліцейському освітньому середовищі / О. Ануρκіна // Рідна шк. – 2007. – № 9. – С. 52-54.
7. Анциферова Л. И. Способность личности к преодолению деформаций своего развития / Л. И. Анциферова // Психологический журнал. 1999. – Т. 20. – №1. – С. 6–19.
8. Анциферова Л. И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысление и преобразование ситуаций и психологическая защита / Л. И. Анциферова // Психол. журнал. – 1999. – Т. 15. – №1. – С. 14-23.
9. Бабаян Э. А. Личность военнослужащего: детерминанты формирования субъектности: дис. ... канд. психол. наук. Краснодар. – 2005. 201 с.

10. Бабаян Ю. О. Особливості психологічної готовності військовослужбовців до дій в екстремальних умовах / Ю. О. Бабаян, Л. О. Грішман // Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Серія : Психологічні науки. – 2014. – Вип. 2.13. – С. 17-21.

11. Баевский Р. М. Оценка адаптационных возможностей организма и риск развития заболеваний / Р. М. Баевский, А. П. Берсенева. – М. : Медицина, 1997. – 235 с.

12. Баклицький, І. О. Психологія праці : підручник / І. О. Баклицький. – К. : Знання, 2008. – 655 с.

13. Білий В. Я. Медико-соціальні проблеми професійної надійності військовослужбовців у контексті національної безпеки України / В. Я. Білий, В. І. Варус // Наука і оборона. – 2009. – №1. – С. 16-20.

14. Блінов О. А. Формування емоційної стійкості у військовослужбовців аеромобільних військ під час повітряно-десантної підготовки : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / О. А. Блінов. – К., 1999. – 19 с.

15. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности: учеб. пособ. М. : ПЕРСЭ, 2001. 511 с.

16. Божович Л. И. Проблемы формирования личности: избранные психологические труды. – М. : Воронеж: Институт практической психологии; МОДЭК. – 1995. – 352 с.

17. Бойко О.В. Теорія і методика формування лідерської компетентності офіцерів Збройних сил України : монографія. Житомир : Вид. О. О. Євенок, 2020. 667 с

18. Большая энциклопедия психологических тестов /сост. А. Карелин . – М. : ЭКСМО, 2006. – 416 с.

19. Бондаренко О. І. Психологічні особливості професійного спілкування військовослужбовців в особливих умовах діяльності: автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / О. І. Бондаренко. – Хмельницький, 2004. – 20 с.

20. Вавилова Н.В. Реалізація гендерної політики у Збройних силах України / Н.В. Вавилова // Збірник наукових праць Центру воєнно-стратегічних досліджень Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського. – 2016. – № 1. – С. 140–143

21. Варус В. И. Аспекти адаптаційного процесу у військовослужбовців українського миротворчого контингенту / В. И. Варус, А. В. Швець, А. М. Губенко, В. П. Губенко // Довкілля та здоров'я. – 2007. – № 3. – С. 66-70.

22. Васянович Г. П. Психолого-педагогічні основи професійної адаптації майбутніх фахівців : монографія / Г. П. Васянович, С. М. Вдович, Н. Я. Вовчаста, О. М. Галус, З. В. Гіптерс; Львів. НПЦ проф.-техн. освіти АПН України. – Л. : СПОЛОМ, 2008. – 464 с.

23. Військові традиції у Збройних Силах України: монографія / А. О. Афанасьєв та ін. К. : НДЦ ГП ЗСУ, 2015. 241 с.

24. Воложин А. И. Адаптация и компенсация – универсальный биологический механизм приспособления : учеб. для студентов мед. вузов / А. И. Воложин. – М., 1987. – 176 с.

25. Волошина Н.М., Дзюба М. Т., Жарков Я. М., Мехед П. М. Військовий етикет і дипломатичний протокол: навч. посіб. / за ред. І. О. Ольхового. К. : ВІКНУ ім. Тараса Шевченка, 2011. 236 с.

26. Выготский С. Л. Психология развития как феномен культуры / под ред. М. Г. Ярошевского. – М. : Институт Практической Психологии. – 1996. – 512 с.

27. Гендерна політика у Збройних силах України: проблеми теорії та практики : [монографія] / В.П. Кротиков, В.М. Малюга, В.Л. Топальський [та ін.] ; за заг. ред. О.М. Олійника. – К. : НДЦ ГП ЗСУ. 2012. – 334 с.

28. Голик М. М. Кодекс честі офіцера Збройних сил України як чинник формування корпоративної культури. Гілея : науковий вісник. 2016. Вип. 108. С. 91–94.

29. Головей Л. А. Дифференциально-психологические факторы профессионального самоопределения / Л. А. Головей // Психологические

проблемы самореализации личности. – 2001. – № 3. – С. 36-43.

30. Горчакова В. Г. Психология женщины-профессионала: автореф. дис. ... д-ра наук. / В. Г. Горчакова. – СПб. : СПбГУ, 2000. – 34 с.

31. Грицевич Т.Л., Капінус О.С., Мацевко Т.М., Ткачук П.П. Соціально-психологічні технології управління військовими колективами: навч.-метод. посіб. Львів : НАСВ, 2018. 256 с.

32. Грошев И. В. Пол и качества врача / И. В. Грошев // Науч.конф. «Ананьевские чтения». – СПб., СПбГУ, 2007. – С. 182-200.

33. Гура Е. І. Теорія розвитку особистості: адаптація у період ранньої зрілості : монографія / Е. І. Гура. – Дніпропетровськ : Журфонд. – 2014. – 169 с.

34. Демський В.В. Психологічні особливості розвитку професійної рефлексії офіцерів-прикордонників: автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2008. 23 с.

35. Дорофеев И. И. Состояние нервной системы у военнослужащих с признаками нервно-психической неустойчивости на начальном этапе военно-профессиональной адаптации: автореф. дис. ... канд. мед. наук: спец.: 03.00.13, 14.00.13 / Дорофеев Иван Иванович. – СПб., 2005. – 24 с.

36. Дубчак Н.І. Жінки у Збройних силах України: проблеми гендерної політики / Н.І. Дубчак // Стратегічні пріоритети. – 2008. – № 4(9). – С. 187–192.

37. Жуков Д. А. Стой, кто ведет? Биология поведения человека и других зверей: в 2 т. / Д. А. Жуков . – 3-е изд. – М. : Альпина нон-фикшн, 2016. – Т.2. – 368 с.

38. Забегалина С. В., Чигарькова А. В. Адаптивные и прогностические способности в структуре поведенческих и когнитивных особенностей личности военнослужащего / С. В. Забегалина, А. В. Чигарькова // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2007. – № 5 (40). С. 29–33.

39. Завацька Н. Є. Суб'єктне самовизначення та адаптація особистості в системі економічних відносин: соціально-психологічний аспект : монографія / Н. Є. Завацька, В. Є. Харченко, Л. В. Хитрош; Східноукр. нац.

ун-т ім. В. Даля. – Луганськ, 2012. – 190 с.

40. Ильин Е.П. Психология общения и межличностных отношений. СПб. : Питер, 2011. 576 с.

41. Іваненко В. М. Психологічні умови запобігання травматизму та загибелі військовослужбовців Державної прикордонної служби України : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / В. М. Іваненко. Хмельницький. – 2005. – 20 с.

42. Кайдалова Л.Г., Пляка Л. В., Альохіна Н. В., Шаповалова В. С. Психологія спілкування : навч. посіб. Х. : НФаУ, 2018. 140 с

43. Калагін Ю.А. Актуальні проблеми реформування Збройних сил України (гендерний аспект) / Ю.А. Калагін // Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія». Соціологія. – 2013. – Т. 225. – Вип. 213. – С. 42–45

44. Калагін Ю.А. Гендерний аспект типологізації особистості військовослужбовців Збройних сил України / Ю.А. Калагін // Український соціум. – 2013. – № 3(46). – С. 44–53.

45. Киричук В. Ф. Военно-профессиональная подготовка: системный подход и адаптация / В. Ф. Киричук. – Саратов, 1997. – 302 с.

46. Клецина И.С. Теоретические проблемы гендерной психологии. Мир психологии. 2001. №4. С. 162–178.

47. Кліменко Н.Г. Роль і місце жінки військовослужбовця в Україні // Економіка та держава. – 2014. – № 5/2014. – С. 116–119.

48. Кокун О.М., Пішко І.О., Хоружий С.М. Чоловіки та жінки у Збройних Силах України: гендерний аспект : метод. посіб.К. : НДЦ ГП ЗСУ, 2012. 129 с.

49. Кокун О. М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності: монографія / О. М. Кокун. – К.: Міленіум, 2004. – 265 с.

50. Комолов Н. В. Психофизиологическая оптимизация адаптации курсантов Военно-медицинской академии в начальном периоде обучения:

автореф. дис. ... канд. мед. наук / Н. В. Комолов. – СПб., 2002. – 24 с.

51. Кон И. С. Социология личности / И. С. Кон. – М.: Политиздат. – 1967. – 383 с.

52. Кондрюкова В. В. Соціально-психологічна адаптація військовослужбовців силових структур, звільнених у запас : навч.-метод. посіб. / В. В. Кондрюкова, І. М. Слюсар; Міжнар. фонд соц. адаптації. – К. : Гнозис, 2013. – 115 с.

53. Кравцов И. А. Дидактический аспект социально-психологической адаптации курсантов к учебе и службе в военной академии // Психологический журнал. – 2004. – № 3(3). С. 43–50.

54. Кузина Р. Х. Психологические особенности профессиональной деятельности военнослужащих женщин: автореф. дис. ... канд. наук / Р. Х. Кузина. – СПб.: СПбГУ, 2001. – 49 с.

55. Кузнецова О. В. Адаптивність та самоактуалізація: специфіка співвідношення в психологічному портреті життестійкості особистості / О. В. Кузнецова // Наука і освіта. – 2010. – № 9. – С. 86-90.

56. Кучмеев О.О. Психологічні особливості міжособистісних стосунків жінок-військовослужбовців : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / О.О. Кучмеев ; Національна академія Державної прикордонної служби України. – Хмельницький, 2010. – 20 с.

57. Литвиненко О. Психологічні шляхи формування авторитету офіцера кадрового органу. Вісник Національного університету оборони України. 2019. 1 (51). С. 66–73.

58. Лідерство сержанта та офіцера (психолого-педагогічний аспект): навч. посіб. / за ред. П. П. Ткачука. Львів : ЛІСВ, 2009. С. 105–123.

59. Логинов И. П. Рефлексивная культура военного руководителя / И. П. Логинов. – М. : ВУ, 2007 – 127 с.

60. Лямзин М. А. Развитие теории и практики военно-педагогической подготовки курсантов (слушателей) вузов: Дис. ...д-ра. пед. наук. – М., 1997 – 393 с.
61. Майсак Н. В., Михеев С. В. Психологические особенности деформаций личности кадровых офицеров / Н. В. Майсак, С. В. Михеева // Общество и право. – 2011. – № 1 (33). С. 242-248.
62. Макаревич О. П. Психологічна підготовка особистості до поведінки в складних ситуаціях [Текст] : монографія / О. П. Макаревич. – К. : НАОУ, 2001. – 183 с.
63. Маккрістал С., Коллінз Т., Сильверман Д., Фасселл К. Команда команд. Нові правила взаємодії у складному світі / пер. з англ. А. Жищинської. Дніпро : Моноліт, 2018. С. 38.
64. Маклаков А. Г. Военная психология / А. Г. Маклаков. – СПб. : Питер, 2005. – 464 с.
65. Малахов М. А. Соціально-психологічна адаптація військовослужбовців-контрактників до діяльності в особливих умовах : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / М. А. Малахов; Нац. ун-т цивіл. захисту України. – Х., 2011. – 20 с.
66. Марценюк Т. Гендер для всіх. Виклик стереотипам/Тамара Марценюк. К.:Основи, 2017. – 256с.
67. Мельник І. Я. Психологічні засади проблеми адаптації особистості / І. Я. Мельник // Оновлення змісту, форм та методів навчання і виховання в закл. освіти : зб. наук. пр. – 2008. – Вип. 41. – С. 117-119.
68. Мороз В.М., Скрипкін О.Г. Керівні психологічні техніки: посіб. для командира роти (взводу). К. : НДЦ ГП ЗС України, 2020. 73 с.
69. Мосов С. П., Охременко О. Р. Соціально-психологічні аспекти професійної адаптації / С. П. Мосов, О. Р. Охременко. – Київ, Хімджест, 2004. – 122 с.
70. Мэй Р. Смысл тревоги / пер. с англ. М. И. Заваловой и А. Ю. Сибуриной; терминолог. правка В. Данченка. К. : PSYLIB, 2005. –

215 с.

71. *Надирашвили Ш.А.* Особенности закономерностей действия установки на различных уровнях психической активности человека // Проблемы социальной психологии. Тбилиси, 1976. С. 237-249.

72. Налчаджян А. А. Социально-психическая адаптация личности (формы, механизмы и стратегии). / А. А. Налчаджян. – Ереван. : Издательство АН Армянской ССР, 1988. – 264 с.

73. «Невидимий батальйон» участь жінок у військових діях в АТО (соціологічне дослідження) / За заг. ред. Т. Марценюк. – К. : ФОП Клименко, 2016. – 80 с.

74. Овдей С. В. Проблемы социально-психологической и профессиональной адаптации молодых учителей: Дис. ...канд. психол. наук. Л., 1978. 184 с.

75. Овчинников Б. В. К вопросу о психической адаптации / Б. В. Овчинников // Журнал практического психолога. – 2012. – № 3. – С. 7-24.

76. Онищук С. В. Державно-управлінські механізми адаптації до професійної діяльності (на прикладі звільнених працівників органів внутрішніх справ України) : автореф. дис... канд. наук з держ. упр.: 25.00.02 / С. В. Онищук; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – К., 2009. – 20 с.

77. Осьодло В.І. Авторитет офіцера як чинник ефективності управлінської діяльності. Вісник Національного університету оборони України. 2011. Вип. 3. с.157–162.

78. Отич О. М. Військові традиції і звичаї як чинники підвищення якості вищої військової освіти. Вища освіта України. 2014. Том 1 (3). С. 59–63

79. Охременко О. Р. Психологічні закономірності адаптації особистості до особливих умов діяльності : Автореф. дис... д-ра психол. наук: 19.00.09 / О. Р. Охременко; Нац. акад. внутр. справ України. – К., 2005. – 30 с.

80. Павлов И. В. Психология отцовства: обзор исследований и некоторые выводы о современном состоянии проблемы / И. В. Павлов //

Перинатальная психология и психология родительства. – 2008. – № 4. – С. 78-95.

81. Павлова В. Г. О роли женщин в армии / В. Г. Павлова // Военные знания. – 2000. – № 2. – С. 12-17.

82. Пантелеев С. Р. Проявление личностных особенностей в самоописаниях мужчин и женщин / С. Р. Пантелеев // Вопросы психологии. – 2001. – №3. – С.99.

83. Пелепейченко Л.М. Чинники запобігання гендерним конфліктам у військовій сфері діяльності. Інформаційна безпека людини, суспільства, держави. 2019. № 2. С. 144–151.

84. Пов'якель Н. І. Практична психологія професійної адаптації / дезадаптації : навч. посіб. для студ. ВНЗ / Н. І. Пов'якель, А. Ф. Федоренко; Нац. пед. ун-т ім. М.П. Драгоманова, Ін-т соціол., психології та упр., каф. соц. психології та психотерапії. – 2-ге вид., уточн. і доповн. – К., 2012. – 325 с.

85. Погодин Ю. И., Новиков В. С., Боченков А. А. Психофизиологическое обеспечение профессиональной деятельности военнослужащих // Военный медицинский журнал. – 1998. – № 11. С. 27–36.

86. Покалюк В. М. Усвідомлення курсантами ВНЗ МНС України завдань адаптації до умов професійної діяльності / В. М. Покалюк // Вісн. Черкас. ун-ту. сер. пед. науки. – 2010. – Вип. 189, ч. 3. – С. 8-12.

87. Постовалова Г.И. О факторах, определяющих адаптационную способность человека // Психологические и социально-психологические особенности адаптации студентов. Ереван, 1973.С.18-19.

88. Потапчук Є.М., Адамчук О.В. Причини виникнення мобінгу у військовому колективі. Проблеми екстремальної та кризової психології. 2013. Вип. 14(1). С. 260–267.

89. Потапчук Є. М. Психологічна робота у Прикордонних військах України [Текст] / Є. М. Потапчук // Морально-психологічне забезпечення службової діяльності Прикордонних військ України : підручник; за заг. ред. С. Д. Максименка, Б. М. Олексієнка. – Хмельницький : НАПВУ, 2001. – 150 с.

90. Профілактика порушень адаптації молоді до повсякденних стресів і кризових життєвих ситуацій : навч. посіб. / ред.: Т. М. Титаренко; НАПН України, Ін-т соц. та політ. психології. – К. : Міленіум, 2011. – 271 с.

91. Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы / отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. М.: Изд-во Институт психологии РАН, 2007. – 624с.

92. Психологічне вивчення особового складу Збройних Сил України: 112 метод. посіб. / О. М. Кокун т ін. Київ : ФОП Маслаков, 2019. 288 с.

93. Психологічні проблеми адаптації особистості до змінюваних умов життєдіяльності : тези доп. Всеукр. наук.-практ. конф., 13-14 листоп. 2008 р., Дніпропетровськ / Дніпропетр. нац. ун-т ім. О.Гончара АПН України, «Психологічні проблеми адаптації особистості до змінюваних умов життєдіяльності», всеукраїнська науково-практична конференція (2008). – Д., 2008. – 174 с.

94. Резнік О.Г. Психологічні особливості запобігання та подолання босінгу у відділах прикордонної служби: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2017. 186 с

95. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / сост., авт. комментариев и послесловия А. В. Брушлинский, К. А. Абульханова-Славская. – СПб. : Питер, 2000. – 720с.

96. Руководство по правам человека и основным свободам военнослужащих. Варшава: БДИПЧ ОБСЕ, 2008. 304 с.

97. Рыкина Т. К., Орлов А. В., Широкова А. Ш. Совладающее поведение военнослужащих // Вызовы эпохи в аспекте психологической и психотерапевтической науки и практики: материалы III Всерос. науч.-практ. конф. с международным участием / под. ред. С.В. Петрушина. Казань: : ЗАО «Новое знание», 2007. – 800 с.

98. Рыков С. Л. Военно-социальная работа с военнослужащими-женщинами: Учеб. пособие / С. Л. Рыков. – М. : ВУ. – 2002. – 263 с.

99. Рыков С. Л. Профессиональная деформация женщин в условиях воинской деятельности / С. Л. Рыков // Профессиональная деформация и проблемы профессионализма: Сб. научных трудов. – М.: МГСУ, 2001. – С.21-23.
100. Селіванова О.В. Формування професійної готовності до прикордонної служби в курсантів-дівчат : дис. ... кандидата пед. наук : спец. 13.00.04 / О.В. Селіванова ; Національна академія Державної прикордонної служби України. – Хмельницький, 2004. – 193 с
101. Сизова Л. А. Психологические детерминанты профессионально-личностной самореализации медицинской сестры многопрофильного лечебного учреждения: дисс. ... канд. психол. наук. Краснодар, 2015. – 204 с.
102. Сластенин В.А. Профессиональная адаптация молодого учителя // Советская педагогика. 1976. № 3. С. 88-95.
103. Староконь Є. Г. Психологічні аспекти виховної діяльності та спілкування офіцера. / Є. Г. Староконь. – Житомир: ЖВІРЕ, 2002. – 304 с.
104. Стасюк В. В. Страх і паніка на війні: монографія / В. В. Стасюк. – К.: НУОУ, 2013. – 290 с.
105. Стасюк В.В. Авторитет та лідерство командира: визначення, зміст. Вісник Національного університету оборони України. 2014. Вип. 4. С. 309–312.
106. Татьянченко Н. П. Психологические условия обеспечения безопасности личности военнослужащих: автореф. дис.... канд. психол. наук. Сочи, 2008. – 23 с.
107. Уотсон Дж. Б. Психология как наука о поведении / Пер. с англ. – М., 1996 – 245 с.
108. Фрейд З. Психология бессознательного / З. Фрейд. – М.: Просвещение, 1989. – 448 с.
109. Царьов О. Д. Професійна адаптація як пріоритетний вектор підготовки майбутніх правоохоронців / О. Д. Царьов // Вісн. Луган. нац. ун-ту ім. Т. Шевченка. Пед. науки. – 2012. – № 22, ч. 4. – С. 204-210.

110. Числіцька О. В. Психологічні особливості професійної адаптації військовослужбовців медичної служби : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / О. В. Числіцька; Держ. служба України з надзв. ситуацій, Нац. ун-т цив. захисту України. – Х., 2013. – 16 с.

111. Шамрей В. К. Военная психиатрия: история и современность / В. К. Шамрей [и др.] // Актуальные проблемы клинической, социальной и военной психиатрии. – СПб, 2013. – С. 27-41.

112. Шамрей В. К. Факторы риска формирования психогенных расстройств у курсантов вузов / В. К. Шамрей, А. В. Рустанович, Е. С. Курасов // Вест. Рос. воен.-мед. акад. – 2004. – № 1. – С. 40-41.

113. Шафажинская Н.Е. Психологический анализ саморегуляции личности в процессе социально-психологической адаптации студентов педвуза: Дис. ...канд. психол. наук. М,1982. 191 с.

114. Шевченко М. М., Єфімова В. В. Військова культура українського суспільства: проблеми та шляхи формування. Вісник Національного університету оборони України. 2012. Вип. 6. С. 32–328.

115. Штанько В. І. Проблеми адаптації особистості в умовах створення інформаційного суспільства : [монографія] / В. І. Штанько, Л. А. Тіхонова, Н. В. Чорна, Т. Г. Авксентьєва, Я. М. Кунденко, В. В. Омельченко, Н. М. Дашенкова, О. О. Українська, І. С. Красинська; Харк. нац. ун-т радіоелектрон. – Х. : Компанія СМІТ, 2013. – 171 с.

116. Юсупов В. В. Проблемы профессиональной адаптации женщин-военнослужащих / В. В. Юсупов, Р. Х. Кузина, О. В. Перфилова. – СПб. : «АЙСИНГ», 2009. – 116 с.

117. Ягунов В.В. Військова психологія : підручник. Київ : Тандем, 2004. 656 с.

ДОДАТОК А

**Тренінгова програма на підвищення рівня адаптації військовослужбовців
ЗМІСТ**

Заняття №1**«Співпрацюватимемо»**

Ціль: створення сприятливих умов для роботи у групі, ознайомлення з новою формою роботи – соціально-психологічним тренінгом та основними принципами роботи соціально-психологічного тренінгу.

Очікуваний результат: знайомство учасників один з одним, створення сприятливого психологічного клімату групи.

Матеріали та обладнання: ватман, маркери, аркуші паперу формату А4 (за кількістю учасників)

I. Вступ

Час проведення: 10 хв.

Вступ. Слово провідних.

Вітання.

Роз'яснення учасникам про особливості роботи у тренінговій групі.

II. Основна частина***1. «Здрастуйте, я радий познайомитися!»***

Ціль: Створення групової атмосфери: знайомство учасників.

Час проведення: 10 хв.

Зміст: Учасникам пропонується зробити візитку, тобто. вказати на картці своє ім'я, яким вони користуватимуться протягом усіх занять. При цьому можна взяти будь-яке ім'я: своє справжнє; ігрове ім'я; ім'я свого знайомого. Надається повна свобода вибору. Потім слід прикріпити свою візитку на одяг. Надалі протягом усього занять учасники звертатимуться один до одного за цими іменами. На виконання дається 3 хв.

Обговорення: по черзі кожен із учасників представиться і скаже про себе кілька слів, що він очікує від занять.

2. «Правила нашої групи».

Ціль: Вироблення основних правил роботи у тренінговій групі.

Час проведення: 10-15 хв.

Зміст: Після того, як учасники познайомилися, ведучий пропонує їм правила роботи в групі. Вони їх уважно прочитують і якщо всі правила ухвалюються, то затверджують їх. Якщо ж учасникам не подобатися якесь правило, вони обґрунтовують своє невдоволення і пропонують своє правило. Також учасники можуть просто доповнити запропоновані ведучим правила.

Правила:***1. Довірчий стиль спілкування.***

Пропонуємо прийняти єдину форму спілкування на «ти», на ім'я.

2. «Тут і тепер».

Під час занять усі говорять лише про те, що хвилює кожного; те, що відбувається з нами у групі, ми обговорюємо тут і зараз.

3. Не оцінюємо один одного.

Ми не говоримо: «Ти мені не подобаєшся», а говоримо: «Мені не подобається твоя манера спілкування». Чи не переходимо на особистості.

4. Повага до того, хто говорить.

Коли висловлюється хтось із членів групи, ми його уважно слухаємо, даємо можливість сказати те, що він хоче. Не перебиваємо його.

5. Конфіденційність всього, що відбувається в групі.

Все, що відбувається під час занять, ніколи, ні в якому разі не виноситися за межі групи. Ми довіряємо один одному та групі в цілому.

6. Активна участь у тому, що відбувається.

Не замикаємось у собі, завжди уважні до інших, нам цікаві інші люди.

7. Щирість у спілкуванні.

Під час роботи групи ми говоримо лише те, що відчуваємо і думаємо щодо того, що відбувається, тобто. тільки правду. Якщо немає бажання говорити щиро та відверто, то ми мовчимо. Без образи приймаємо висловлювання інших членів групи.

8. Як можна більше контактів та спілкування з різними людьми.

Кожен з нас має певні симпатії. Але під час занять ми намагаємося спілкуватися з усіма членами групи, і особливо з тими, кого найменше знаємо.

Правила записуються на аркуші ватману, який постійно висить на стіні під час усіх наступних занять групи.

Коротке обговорення виконання завдання.

3. Гра «Поміняйтеся місцями»

Ціль: згуртування колективу, перебування спільного серед учасників.

Час проведення: 10-15 хв.

Зміст: Ведучий стоїть у центрі кола і говорить ознаку, яка ставитиметься до кількох учасників, наприклад: «Поміняйтеся місцями ті, хто сьогодні прокинувся рано!» Хто не встигає зайняти місце – водить. На початку гри один стілець забирається.

Обговорення: Обмін враженнями після гри: у яких випадках всі мінялися місцями? Коли вставало кілька людей? Коли вставала лише одна людина?

4. «Змія»

Ціль: скорочення емоційної дистанції між військовослужбовцями групи.

Час проведення: 15-20 хв.

Зміст: Одному з учасників групи пропонується вийти до коридору чи іншого приміщення. Після того як він вийшов, ті, що залишилися, беруться за руки так, щоб вийшов ланцюжок. Цей ланцюжок зображує змію, а два крайні учасники – її голову та хвіст. Як це часто буває, змія згортається у всілякі кільця – «заплутується». (Ведучий допомагає «змії» заплутатися, надаючи ініціативу заплутування «голови») У процесі заплутування можна переступати через зімкнуті руки, підлазити під них. Наприкінці заплутування «голова» та «хвіст» змії можуть сховати свої вільні руки, але братися за руки вони не повинні.)

Коли «змія» заплуталася, ведучий запрошує військовослужбовця, який перебував за дверима, і пропонує розплутати «змію». При цьому йому можна повідомити, що вона має «голову» і «хвіст».

Коротке обговорення виконання завдання.

III. Заключна частина

Час проведення: 10-15 хвилин

Релаксація. Використовується метод послідовної напруги та розслаблення різних груп м'язів. Після виконання вправи учасники розповідають про свій досвід, наголошуючи, що добре вийшло, а що було важко розслабити.

Отримання зворотного зв'язку. Відповіді питанням: «Який настрій в учасників?», «Чи змінювалося воно під час вправ?», «Що сподобалося у занятті?», «Що сподобалося?».

Оголошення тематики наступного заняття.

Ритуал прощання. Учасники встають у коло та кладуть руки на плечі один одному. Вони привітно дивляться один на одного і кажуть: «Дякую, до побачення»

Заняття №2

"Познайомимося ближче".

Ціль: встановити контакт із військовослужбовцями та створити позитивну мотивацію до майбутньої служби.

Очікувані результати: встановлення довірчих, партнерських відносин.

Матеріали та обладнання: порожня коробка, аркуші паперу формату А4.

I. Вступ

Час проведення: 10 хв.

Вітання учасників.

Отримання зворотний зв'язок за підсумками минулого заняття: що для учасників було особливо важливим чи цікавим; запропонуйте поставити запитання, які виникли після першого заняття.

Розповідь про мету та зміст даного заняття.

1. "Мій настрій".

Ціль: створення позитивного настрою на роботу

Час проведення: 5-10 хв.

Учасникам пропонується порівняти свій настрій із будь-яким кольором (як варіант може бути порівняння з овочом, фруктом, погодою). Кожен по черзі висловлюється, пояснюючи свій вибір.

Коротке обговорення виконання завдання.

II. Основна частина

2. "Станьте в коло".

Ціль: згуртування колективу на емоційному рівні.

Час проведення: 10 хв.

Усі збираються тісною купою навколо ведучого. Коли він говорить «почали», заплющують очі і починають рухатися хаотичним чином у різні боки, намагаючись при цьому ні на кого не наступити. При цьому учасники дзижчать як бджоли. Через деякий час ведучий плескає в долоні. Всі повинні замовкнути і застигнути там і позі, де їх застав сигнал. Не відкриваючи очей і ні до кого не торкаючись руками, необхідно спробувати вишикуватися в коло. Це має відбуватися у повній тиші. Коли всі учасники зайняли свої місця та зупиняться, ведучий плескає в долоні три рази, вони розплющують очі та дивляться, яку фігуру вдалося збудувати.

Коротке обговорення виконання завдання.

3. "Портрет"

Ціль: розвиток уміння аналізувати особистісні особливості інших

Час проведення: 15-20 хвилин

Учасникам пропонується намалювати портрети, що сидить поруч за годинниковою стрілкою. При цьому треба прагнути реальної подібності, помічаючи індивідуальні особливості. Чим більше схожий портрет на людину, тим краще. Після того як завдання виконано, портрети віддають ведучому і показує їх усієї групи. Завдання групи відгадати хтось намальований.

Коротке обговорення виконання завдання.

4. «Колективна казка»

Ціль: сприяти подальшому згуртуванню групи.

Час проведення: 10-15 хв.

Групі дається завдання вигадати казку. При цьому перший говорить одну пропозицію, другий друге, що є продовженням казки, і т.д. по колу. У результаті має вийти завершена історія.

Коротке обговорення виконання завдання.

5. «Дзеркало»

Ціль: розвиток уваги, вміння працювати у парі.

Час проведення: 10-15 хв.

Учасникам пропонується розбитися по парах. Ведучий пропонує завдання. Наприклад: пришиваємо гудзик, збираємось у дорогу, печемо пиріг, виступаємо у цирку. Особливість у цьому, що це завдання потрібно виконувати попарно, навпроти одне одного. Один стає дзеркалом, тобто. копіюватиме всі рухи свого партнера. Потім партнери змінюються ролями. Усі завдання виконуються мовчки.

Коротке обговорення виконання завдання.

6. «Записки»

Ціль: об'єднання групи спільним секретом

Час проведення: 5 хв.

Військовослужбовцям пропонується написати записки та сказати, що вони будуть прочитані лише в останній день занять. Записки мають бути анонімними. Після того як всі перестали писати, ведучий збирає їх і складає в заздалегідь підготовлену порожню коробку. Зміст записок може бути будь-яким: від мудрих думок, які відвідали учасників до анонімних листів конкретній людині.

В останній день коробка розкривається, записки виймаються, тренер зачитує їх уголос. Найчастіше можна прочитати дуже цікаві речі.

III. Заключна частина

Час проведення: 10 хв.

Релаксація. Використовується метод послідовної напруги та розслаблення різних груп м'язів. Після виконання вправи учасники розповідають про свій досвід, наголошуючи, що добре вийшло, а що було важко розслабити.

Отримання зворотної зв'язку Відповіді питання: «Який настрій в учасників?», «Що сподобалося у занятті?», «Що сподобалося?».

Оголошення тематики наступного заняття.

Ритуал прощання.

Заняття №3.

"Я тебе розумію"

Ціль: відпрацювання навичок упевненої поведінки.

Очікувані результати: створення спокійної, довірчої атмосфери групи, тренування учасників групи навичкам розслаблення, зняття тілесних затискачів.

Матеріали та обладнання: фломастери, папір, скотч, ножиці

I. Вступ

Час проведення: 5 хв.

Вітання учасників.

Отримання зворотний зв'язок за підсумками минулого заняття: що для учасників було особливо важливим чи цікавим; запропонуйте поставити запитання, які виникли після першого заняття.

Повідомлення про мету та зміст даного заняття.

1. Гра «Кенгуру»

Ціль: відпрацювати навичку взаємодії з партнером, сприяти згуртуванню групи.

Час проведення: 10хв

Зміст: Учасники поділяються на пари. Один з них - кенгуру стоїть, інший - кенгуреня - спочатку встає спиною до нього (щільно), а потім присідає. Обидва учасники беруться за руки. Завдання кожної пари саме в такому положенні, не рознімаючи рук, пройти до протилежної стіни, до ведучого, обійти по колу, пострибати разом і т.д.

На наступному етапі гри учасники можуть помінятися ролями, а потім партнерами.

Обговорення: учасники гри в колі діляться враженнями, відчуттями, що виникли при виконанні різних ролей.

II. Основна частина

2. «Прогулянка казковим лісом»

Ціль: зняття м'язових затискачів, розвиток творчої уяви

Час проведення: 15 хвилин

Зміст: Ведучий пропонує учасникам уявити, що вони перебувають у казковому лісі, і перетворюватися на різних тварин (зайця, вовка, лисицю, ведмедя, змію, жирафа тощо). Під час виконання вправи особливо важливо підтримувати атмосферу психологічної безпеки та безоцінності.

Обговорення: після закінчення вправи учасники обмінюються почуттями.

3. *Поняття «тривожність»*

Ціль: усвідомлення особистісного сенсу поняття «тривожність»

Час проведення: 10 хвилин

Зміст: Учасникам запитують: «Які асоціації викликає у вас це слово?». Усі асоціації записуються на дошці. У ході подальшого обговорення необхідно підвести учасників до уявлення про те, що тривожність – це особистісна риса, що виявляється у легкості формування занепокоєння та страхів.

4. *«Я – Алла Пугачова»*

Ціль: відпрацювати навичку впевненої поведінки у конкретних ситуаціях.

Час проведення: 10 хв

Зміст: Вправа проводиться за колом. Кожні учасник вибирає собі роль значимого йому й те водночас відомого присутнім людини (Алла Пугачова, президент США, казковий персонаж, літературний герой тощо. буд.).

Потім він проводить самопрезентацію (вербально чи невербально: вимовляє якусь фразу, показує жест, що характеризує його героя). Інші учасники намагаються відгадати ім'я «кумира».

Обговорення: кожен учасник вербалізує ті почуття, які виникли в ході презентації.

5. *"Скульптура"* (відома гра)

Ціль: розвинути вміння володіти м'язами обличчя, рук, ніг тощо, знизити м'язову напругу.

Час проведення: 15-20 хвилин

Зміст: Військовослужбовці розбиваються на пари. Один з них – скульптор, інший – скульптура. За завданням дорослого (або ведучого-дитини) скульптор ліпить із «глини» скульптуру:

-дитини, яка нічого не боїться;

-дитини, яка всім задоволена;

-дитини, яка виконала складне завдання і т.д.

Теми для скульптур може пропонувати ведучий, а чи можуть обирати самі військовослужбовці. Потім військовослужбовці можуть змінитись ролями. Можливий варіант групової скульптури

Обговорення: запитати, що відчували військовослужбовці у ролі скульптора, скульптури, яку фігуру було приємно зображати, яку — ні.

III. Заключна частина

6. *«Щіпки на річці»*

Ціль: створити спокійну, довірчу атмосферу у групі, провести релаксацію

Час проведення: 15 хвилин

Зміст: учасники встають у два довгі ряди, один навпроти іншого. Це береги річки. Відстань між рядами має бути більшою за витягнуту річку. Річкою зараз попливуть Щіпки. Один із бажаючих має «пропливти» річкою. Він сам вирішить, як рухатиметься: швидко чи повільно.

Учасники гри - «береги»- допомагають руками, ласкавими дотиками, руху тріски, яка сама вибирає шлях: вона може пливати прямо, може крутитися, може зупинитися і повертати назад... Коли Тріска пропливе весь шлях, вона стає краєчком берега і стає поруч з іншими. У цей час наступна Тріска починає свій шлях...

Вправу можна проводити як з відкритими, так і з заплющеними очима (за бажанням самих Тріска).

Обговорення: учасники діляться своїми відчуттями, що виникли в них під час плавання, описують, що вони відчували, коли до них торкалися ласкаві руки, що допомагало їм набути спокою під час виконання завдання.

Отримання зворотний зв'язок через питання: «Який настрій в учасників?», «Чи змінювалося воно під час вправ?», «Що сподобалося заняття?», «Що сподобалося?».

Оголошення тематики наступного заняття.

Ритуал прощання.

Заняття №4

"Мої проблеми"

Ціль: відпрацювання навичок саморегуляції, розрядження агресії.

Очікувані результати: створення спокійної, довірчої атмосфери групи, тренування учасників групи в умінні спілкуватися.

Матеріали та обладнання: фломастери, папір, скотч, картки зі скоромовками

I. Вступ

Час проведення: 5 хв.

Вітання учасників.

Отримання зворотний зв'язок за підсумками минулого заняття: що для учасників було особливо важливим чи цікавим; запропонуйте поставити запитання, які виникли після першого заняття.

Повідомлення про мету та зміст даного заняття.

1. «Поговоримо про вчорашній день»

Ціль: отримання зворотний зв'язок, створення атмосфери спокійного і відвертого обговорення, настрої більш серйозне ставлення у виконанні наступних вправ і етюдів.

Час проведення: 5 хвилин

Зміст: Роботу найкраще організувати у великому колі, а якщо присутні понад 15—16 осіб у мікрогрупах по 7—8 осіб. У ході цієї вправи необхідно створити атмосферу повільного, широкого обміну думками. Висловлюються лише охочі, решта уважно слухають і допомагають усміхненим, кивком голови та іншими жестами.

Ведучий: Для ефективної роботи групи нам необхідно обов'язково аналізувати те, що відбувається під час занять. Ви, мабуть, згадували минулу зустріч. Поділіться з усіма своїми враженнями про заняття. Що допомогло у роботі над собою? Що так і не вийшло? У чому причина? Які претензії є до членів групи, яка веде? Чи все зрозуміло? Можливо, є пропозиції щодо їх зміни та додавання?»

Повідомлення про мету та зміст даного заняття.

II. Основна частина

2. Міні-лекція «Що таке агресивність»

Ціль: усвідомлення сенсу поняття «агресивність», її позитивних та негативних сторін

Час проведення: 5-10 хв.

Зміст: Тренер дає визначення терміна. Агресія (від латинського «agressio» - напад, напад) - це мотивована деструктивна поведінка, що суперечить нормам і правилам співіснування людей у суспільстві, завдає шкоди об'єктам нападу (живим і неживим), що приносить фізичну шкоду людям (негативні переживання, пригніченості і т. д.)

Обговорення: Ведучий ставить учасникам такі питання: «Які асоціації народжує це слово?», «Навіщо агресивність потрібна людині?», «А чим вона може перешкодити?»

3. «Ішла Саша шосе»

Ціль: зняти емоційну напругу у групі

Час проведення: 15 хвилин.

Зміст: Вправа проводиться у два етапи.

1 етап. Кожен із учасників отримує картку з якоюсь скоромовкою та згадує якусь ситуацію, в якій відчував себе роздратованим. Імітуючи цю ситуацію, учасники, насупивши брови і стиснувши кулаки, ходять по кімнаті у вільному напрямку і бурмотять собі під носа скоромовку (у зручному для них темпі) — бурчать. Іноді вони зупиняються один перед одним і, опустивши очі, монотонно, тихим голосом, вимовляють скоромовку, намагаючись інтонацією і тембром голосу передати своє незадоволення, роздратування: «Ішла Саша шосе...». Після цього всі продовжують тинятися по кімнаті і «бурчати» собі «під ніс». За сигналом тренера перший етап гри закінчується.

2 етап. Учасники із серйозними особами мовчки ходять по кімнаті. Іноді вони зупиняються один перед одним і сердито грізним голосом, тричі вигукують текст своєї скормовки. Після цього продовжують мовчки ходити кімнатою, до наступної зустрічі.

Обговорення:учасники відповідають на запитання тренера: «Що вони відчували після проведення 1 та 2 етапів гри?». «У якому разі вдалося звільнитися від своїх негативних емоцій?». «Як учасники надходять у реальній ситуації, якщо хтось із близьких постійно бурчить чи кричить на них?». «Чи могли б вони порадити близьким висловити гнів в іншій формі?».

Ця гра, як правило, викликає пожвавлення в групі, знімає зайву емоційну напругу. Багато учасників, не витримуючи інструкції «говорити грізним голосом», починають посміхатися та сміятися.

4. «Обзивалки»

Ціль:познайомити військовослужбовців з ігровими прийомами, що сприяють розрядці гніву у прийнятній формі за допомогою вербальних засобів

Час проведення: 15 хвилин

Зміст:учасники гри передають по колу м'яч, при цьому називають один одного різними невинними словами. Це можуть бути назви дерев, фруктів, грибів, риб, квітів... Кожне звернення обов'язково має починатися зі слів «А ти...». Наприклад: «А ти-морквина!». У заключному колі граючі обов'язково говорять своєму сусідові щось присмне, наприклад: «А ти моя радість!..».

Примітка:гра буде корисною, якщо проводити її в швидкому темпі. Перед початком слід попередити, що це тільки гра і ображатись один на одного не треба.

5. Виконання техніки «І-а»

Ціль:познайомити військовослужбовців із безпечними способами розрядки агресії.

Час проведення: 10 хвилин

Зміст:Для виконання вправи необхідний стіл із покладеними на ньому подушками. Учасники по черзі підходять до столу та різко б'ють по подушках рукою з гучним криком «І-а». "І" вимовляється на вдиху, "а" - на видиху.

Примітка:Багато військовослужбовців спочатку дуже соромляться виконувати цю вправу. Особливо важко лунає гучний крик. Тут може допомогти підтримка ведучого та всі групи (наприклад, порепетирувати крик усім разом, хором).

Обговорення:учасники відповідають питання ведучого: «Що було складного у цій вправі?», «Чи допомагає ця вправа висловити свою агресію?» і т.д.

1. 6. «Ефективна взаємодія»

Ціль:навчити підлітка виходити із конфліктних ситуацій прийнятними способами.

Час проведення: 15 хвилин

Зміст:

1 етап Вербальний варіант.

Група працює парами. Один із учасників кожної пари тримає в руках якийсь значущий для нього предмет (книгу, годинник, зошит із записами тощо). Завдання другого учасника у тому, щоб умовити партнера віддати йому цей предмет. Перший учасник може віддати предмет лише тоді, коли захоче. Потім учасники змінюються ролями.

2 етап Невербальний варіант.

Вправа виконується аналогічно вербальному варіанту, але з використанням лише невербальних засобів спілкування.

Обговореннявправи доцільно проводити після проведення обох етапів. Під час обговорення учасники по колу діляться своїми враженнями та відповідають на запитання: «Коли було легше просити предмет?», «Які слова чи дії партнера спонукали вас віддати

його?»... Деякі учасники усвідомлюють, що не вміють відмовляти іншим і при цьому часто потрапляють у неприємні ситуації.

Далі всі учасники обговорюють можливості використання цієї вправи у повсякденній практиці.

III. Заключна частина

7. "Медитація"

Ціль:розрядка агресивних емоцій

Час проведення: 10 хв

Зміст:учасники розслабляються, заплющують очі та уявляють себе на невеликій виставці, де знаходяться портрети людей, які викликають у них роздратування, образу, гнів. Вони «ходять» цією виставкою, розглядають портрети. Потім вибирають один із цих портретів, представляють цю людину. Їм пропонується уявити, що вони говорять цій людині і роблять із нею все, до чого спонукають їхні почуття, не стримуючись.

Обговорення:учасники діляться своїми відчуттями, що виникли під час «походу на виставку», описують, що вони відчували під час виконання завдання.

Отримання зворотний зв'язок через питання: «Який настрій в учасників?», «Чи змінювалося воно під час вправ?», «Що сподобалося заняття?», «Що сподобалося?».

Оголошення тематики наступного заняття.

Ритуал прощання.

Заняття №5

«Конфлікт»

Ціль: знайомство з поняттям «конфлікт», видами конфліктів та способами їх вирішення.

Очікувані результати:розширення діапазону стратегій у конфлікті, які використовуються підлітками

Матеріали та обладнання:кілька старих газет, крейда, мотузка завдовжки 8-10 метрів

I. Вступ

Час проведення: 5 хв.

Вітання учасників.

Отримання зворотний зв'язок за підсумками минулого заняття: що для учасників було особливо важливим чи цікавим; запропонуйте поставити запитання, які виникли після першого заняття.

Повідомлення про мету та зміст даного заняття.

1. "Комплімент"

Ціль:згуртування групи, створення робочої атмосфери

Час проведення:5-10 хвилин.

Зміст:Учасники стають у коло та беруться за руки. Один із учасників стоїть у центрі кола і починає рухатися вздовж кола за годинниковою стрілкою, зупиняючись біля кожного учасника у той момент, коли той скаже йому комплімент. Після того, як перший пройде чотирьох із усіх, другий починає рух слідом за ним і т.д. по черзі.

II. Основна частина

2. Мозковий штурм «Що таке конфлікт?»

Ціль:актуалізація уявлень учасників щодо суті конфліктів.

Час проведення: 10 хвилин.

Зміст:Учасникам пропонується висловитись, як вони розуміють, що означає поняття «конфлікт». Після їх припущень озвучується загальноприйняте поняття: "Конфлікт - це протистояння сторін, точок зору". У конфліктних ситуаціях прийнято виділяти опонентів (протилежні сторони) і власне предмет конфлікту (через це сторони дійшли розбіжності). Протилежними сторонами можуть виступати різні за складом та чисельністю групи людей, цілі народи, держави. Предметом конфлікту може стати будь-яка матеріальна річ, думка, прихильність до релігії, національність тощо.

Після закінчення короткої інформаційної довідки військовослужбовців просять згадати конфліктні ситуації, у яких брали участь чи які вони спостерігали, чим закінчувалися ці протистояння?

3. «Верьовка»

Ціль: відтворення конфліктної ситуації за умов групи.

Час проведення: 20 хвилин.

Зміст: За бажанням виходять два добровольці. Ведучий дає їм вступну ситуацію: двоє однокласників посварилися через те, що один із них скористався мобільним телефоном іншого з його дозволу, але «промовив» багато грошей і не хоче оплачувати свої переговори. Перший стоїть на тому, що він це зробив із дозволу іншого, і вони не встановлювали час розмов. Другий вимагає оплати. Жодна сторона не йде на примирення, причому на свій бік намагається перетягнути однокласників.

Двоє опонентів беруться за різні кінці мотузки і починають тягнути в сторони, доводячи свою правоту і просячи допомоги в інших учасників групи. Зрештою, до «конфлікту» залучається вся група.

Ведучі відводять у бік головних опонентів, інші ж продовжують тягнути мотузку, прагнучи відстояти свою думку.

Через деякий час ведучий зупиняє хлопців та переходить до обговорення.

4. Інформаційна частина

«Види конфліктів та способи їх вирішення»

Ціль: знайомство з видами конфліктів та способами їх вирішення

Час проведення: 15 хвилин.

Зміст: *Ведучий:* «Під час попередньої гри ви наочно продемонстрували, яким чином розгортається конфлікт. У протиборство було залучено всю групу. Наприкінці два «призвідники» відійшли убік, а решта продовжувала сперечатися. Добре, що це була гра, і члени групи не посварилися. Але у житті буває зовсім по-іншому. Через те, що дві людини не змогли вирішити свою суперечку, весь клас міг розбитися на два ворогуючі табори. Цей конфлікт був деструктивним. Справді, конфлікти можуть бути конструктивними та деструктивними. У конструктивних конфліктах виникають нові зв'язки, взаємодії, у деструктивних-навпаки, відносини руйнуються.

Конфліктні ситуації викликають у людей певні негативні почуття. Щоб конфлікти не приносили негативних наслідків, їх треба вміти вирішувати».

Далі розповідається про способи вирішення конфлікту, а військовослужбовці ілюструють їх прикладами зі свого життя:

Догляд: ухилення від конфлікту, прагнення вийти із конфліктної ситуації, не дозволяючи їй. Почуття, що випробовуються при цьому: прихований гнів, депресія. Образника ігнорують, відпускають єхидні зауваження за спиною, відмовляються від подальших стосунків.

Пристосування: зміна своєї позиції, згладжування протиріч, відмова від своїх інтересів. При цьому людина пригнічує свої негативні емоції, вдає, що все гаразд, що нічого не сталося, лає себе за свою дратівливість, виношує план помсти.

Конкуренція (силове рішення, боротьба): суперництво, відкрита боротьба за свої інтереси, відстоювання своєї позиції, прагнення довести, що інший не має рації, спроби перекричати його, застосувати фізичне насильство, вимогу беззаперечного підпорядкування, спроби перехитрити, закликати на допомогу союзників, шантаж розривом відносин.

Компроміс: врегулювання розбіжностей через взаємні поступки. Підтримуються дружні стосунки, предмет суперечки ділиться порівну.

Співпраця (пошук нового рішення): у виході з конфлікту всі сторони задовольняються повністю через знаходження заміни предмета спору на рівнозначні чи більш цінні.

5. «Датський бокс»

Ціль: Виявлення можливостей конструктивного вирішення спорів.

Час проведення: 10 хвилин.

Зміст: Ведучий: «Цю гру вигадали данські чоловіки, щоб бавити довгі зимові вечори. У цю гру можуть грати все, тому що все в ній залежить не від сили, а від швидкості реакції та гостроти очей. Можна виграти і хитрістю, якщо робити обманні рухи та кидки, піддаватися на якийсь час, щоб потім скористатися зниженням уваги партнера.

Розбійтеся на пари та встаньте один проти одного на відстані витягнутої руки. Потім стисніть руку в кулак і притисніть його до кулака партнера так, щоб мізинець був притиснутий до його мізинця, ваш безіменний - до його безіменного і т. д. Чотири пальці повинні бути міцно притиснуті. На рахунок "три" в бій вступають великі пальці. Перемагає той, чий великий палець виявиться зверху, притиснувши великий палець партнера до його кулака хоча б на секунду.

Програвайте кілька раундів, з кожним разом у вас буде все краще і краще. Закінчивши гру, подякуйте партнеру за чесний бій».

Зауваження для провідних: Потрібно попередити учасників, що завдавати біль партнеру не слід.

6. «Розмова з собою»

Ціль: розвиток навичок аналізу поведінки.

Час проведення: 10 хвилин.

Зміст: Учасникам пропонується проаналізувати свої почуття, думки та дії під час попередньої гри. Що вони можуть сказати собі? Як вони оцінюють свої почуття? Якщо довелося програти, чи відчували образу і на кого? А якщо виграли, чи виникло почуття задоволення? Якщо знайдуться добровольці, їм можна запропонувати розповісти групі, що вони самі сказали після перемоги (ураження).

Зауваження: Якщо трапиться так, що добровольців не знайдеться, не варто насильно змушувати хлопців розповідати про те, що вони думають. Найголовніше, що вони навчилися програвати чи вигравати не просто так, а й аналізуючи свої почуття.

III. Заключна частина

7. «Паперові м'ячики»

Ціль: досягнення стану емоційної розрядки.

Час проведення: 5 хвилин.

Зміст: На підлозі проводиться «кордон». Група ділиться на дві команди, з газет змінюються "м'ячики". За командою ведучого команди перекидають на протилежний бік "м'ячики". Завдання: перекинути їх якнайбільше, щоб майже всі «м'ячики» опинилися на території «противника».

Зауваження для провідних: Погравайте разом із учасниками.

Отримання зворотний зв'язок через питання: «Який настрій в учасників?», «Чи змінювалося воно під час вправ?», «Що сподобалося заняття?», «Що сподобалося?».

Оголошення тематики наступного заняття.

Ритуал прощання.

Заняття №6

«Ефективні прийоми спілкування»

Ціль: Навчання практично способам вирішення конфліктних ситуацій у міжособистісних відносинах.

Очікувані результати: розширення діапазону використовуваних підлітками стратегій у конфлікті.

Матеріали та обладнання: великі аркуші паперу, еластичні бинти, пов'язки на очі, фломастери, повітряні кулі за кількістю учасників, магнітофон, аудіокасети із записом медіативної та веселої музики.

I. Вступ

Час проведення: 5 хв.

Вітання учасників.

Отримання зворотний зв'язок за підсумками минулого заняття: що для учасників було особливо важливим чи цікавим; запропонуйте поставити запитання, які виникли після першого заняття.

Повідомлення про мету та зміст даного заняття.

1. «Зіпсований телефон»

Ціль: згуртування групи, створення робочої атмосфери

Час проведення: 5-10 хвилин.

Зміст: Учасники встають у ланцюжок. Психолог встає наприкінці ланцюжка. Таким чином, усі військовослужбовці повернуті до нього спиною. Бавовною по плечу він пропонує повернутися до нього обличчям підлітку, що стоїть попереду. Потім він жестами показує якийсь предмет (сірникова коробка, пістолет, волейбольний м'яч тощо). Перший учасник повертається обличчям до другого і також бавовною по плечу просить його повернутись і показує предмет, другий передає третьому, третій – четвертому тощо. Останній учасник показує предмет.

II. Основна частина

2. «Товкалки»

Ціль: розвиток навичок аналізу конфліктних ситуацій.

Час проведення: 15-20 хвилин.

Зміст Ведучий: «В іншому варіанті вирішення конфліктів (силове вирішення, боротьба) конфлікт може призвести до розриву відносин. У людей, які є безпосередніми учасниками конфлікту, і тих, хто за ним спостерігає та залучається до нього, виникає безліч негативних почуттів: злість, ненависть, гнів, фізичне насильство, приниження. У цій боротьбі люди часто не розраховують своїх сил, переходять дозволені межі. Тим часом, навіть відкритому в суперництві не слід принижувати суперника».

Група розбивається на пари. Партнери встають на відстані витягнутої руки одна від одної, руки піднято на висоту плечей і спираються на долоні суперника. За сигналом ведучого пари починають штовхати один одного долонями, намагаючись зрушити з місця суперника.

Обговорення: Які почуття ви відчували щодо партнера? Чи намагалися ви його уберегти від травм? Чи хотілося вам виграти будь-якими шляхами? Чи потрібно у справжніх конфліктах «берегти» суперника, чи для виграшу можна застосовувати будь-які способи? Якби це була не ігрова ситуація, як би ви діяли? Чи траплялося вам спостерігати, як конфліктні ситуації починалися з невинних ігор? Що відбувалося? Чому хлопці так поводитися?

Зауваження для провідних: Потрібно попередити учасників, щоб вони були дуже уважні і не травмували один одного. Вправу можна модифікувати, можна штовхатись схрещеними руками, спинами.

3. «Головом'яч»

Ціль: розвиток навичок співробітництва у вирішенні конфліктних ситуацій.

Час проведення: 15-20 хвилин.

Зміст: Ведучий: «У випадках врегулювання розбіжностей сторони приходять до спільного рішення через договір, знаходження загального рішення, у цьому способі вирішення конфліктів дружні відносини зберігаються і переходять на якісніший рівень, люди поважають один одного». Група розподіляється на пари. На підлогу між хлопцями кладеться надута повітряна кулька. Завдання: підняти його з підлоги без допомоги рук. Після того, як всі кулі піднято, хлопцям пропонується затиснути по одній кульці між лобами і по одному між животами. Завдання: перенести кульки протилежний кут кімнати без допомоги рук.

Обговорення: Як пари дійшли вирішення важкого питання? Чи одразу вдалося виконати завдання чи довелося подолати труднощі? Які? План розв'язання завдання обговорювався заздалегідь чи він виник у процесі? Чи траплялося вам у житті зустрічатися із ситуаціями, коли доводилося домовлятися із суперником?

4. Групова дискусія

«Чому ми навчилися під час вирішення конфліктів»

Ціль: розвиток навичок у вирішенні конфліктних ситуацій

Час проведення: 15-20 хвилин

Зміст: Розбирається справжня конфліктна ситуація, у якій військовослужбовці брали участь. Аналізуються причини її виникнення, спосіб вирішення, результат конфлікту? Як могла б ця ситуація вирішитися з урахуванням навичок?

Провідному необхідно взяти активну участь у дискусії, можна навести приклади конфліктних ситуацій.

III. Заключна частина

5. «Весела гусениця»

Ціль: досягнення стану емоційної розрядки.

Час проведення: 10-15 хвилин

Зміст: Вправа проводиться під веселу музику. Учасники вишиковуються в шеренгу один за одним. Між спиною підлітка, що стоїть попереду і грудьми наступного за ним, затиснута повітряна кулька. Гусениця починає рухатися все швидше і швидше, звиваючись і роблячи повороти, а завдання військовослужбовців, щоб жодна кулька не впала і не лопнула. Умова: річками не допомагати!

Зауваження для ведучих: Візьміть участь у грі, це дуже весело і допомагає скинути негативні емоції

Отримання зворотний зв'язок через питання: «Який настрій в учасників?», «Чи змінювалося воно під час вправ?», «Що сподобалося заняття?», «Що сподобалося?».

Оголошення тематики наступного заняття.

Ритуал прощання.

Заняття №7

«Полюбити себе»

Ціль: прояснення Я-концепції; розвиток впевненості у собі через любов; закріплення сприятливого ставлення себе.

Очікувані результати: підвищення самооцінки.

Матеріали та обладнання: пов'язки на очі, папір, магнітофон

I. Вступ

Час проведення: 5 хв.

Вітання учасників.

Отримання зворотний зв'язок за підсумками минулого заняття: що для учасників було особливо важливим чи цікавим; запропонуйте поставити запитання, які виникли після першого заняття.

Повідомлення про мету та зміст даного заняття.

1. «Молекули»

Ціль: створення сприятливої подальшої роботи атмосфери.

Час проведення: 10 хвилин.

Зміст: Військовослужбовцям пропонується уявити себе атомами: зігнути руки в ліктях і притиснути кисті до плечей. Психолог каже: «Атоми завжди рухаються і іноді об'єднуються в молекули. Число атомів у молекулі може бути різне, воно визначатиметься тим, яке число буде названо. Зараз почніть швидко рухатися цією кімнатою, і я час від часу говоритиму якесь число, наприклад три. І тоді атоми повинні об'єднатися у молекули, по три атоми у кожній. Молекула має виглядати так: атоми стоять обличчям один до одного, стикаючись один з одним передпліччям».

II. Основна частина

1. 2. "Bin!"

Ціль: розвиток навичок ефективного спілкування.

Час проведення: 15 хвилин

Зміст: Вся група, за винятком ведучого, сидить кругом (на стільцях або в кріслах)

Ведучий із зав'язаними очима ходить усередині кола, періодично сідаючи до учасників на коліна. Його завдання – вгадати, до кого він сів. Обмацувати не дозволяється, сідати над спиною до сидячого, так, ніби сідаєш на стілець.

Той, хто сидить, повинен сказати «Біп!», бажано «не своїм голосом», щоб його не впізнали. Якщо ведучий вгадав, на чий колінах він сидить, це член групи починає водити, а попередній сідає його місце.

3. Не можу полюбити себе

Ціль: визначення своїх найкращих якостей, використання їх як ресурсу у подоланні важких ситуацій.

Час проведення: 20 хвилин

Зміст: Ведучі: «Протягом найближчих 15 хвилин ви повинні скласти якомога детальніший список причин, з яких ви не можете полюбити себе. Якщо вам не вистачить відведеного часу, можете писати далі, але в жодному разі не менше. Написали?»

Тепер викресліть усе те, що стосується загальних правил, принципів типу: «Любити себе нескромно», «Людина повинна любити інших, а чи не себе». Ми вже з'ясували, що подібні висловлювання — лише ширма, за якою невдаха ховається від реальних причин своїх невдач. Тож нехай у списку залишиться лише те, що пов'язане особисто з вами.

Тепер перед вами перелік ваших недоліків. Цей список, короткий чи довгий, список того, що псує вам життя.

Насамперед подумайте: якби ці недоліки належали не вам, а якійсь іншій людині, яку ви дуже любите, які з них ви пробачили б їй чи, можливо, порахували навіть перевагами? Викресліть ці риси, вони не могли перешкодити вам полюбити іншу людину і, отже, не можуть перешкодити полюбити себе.

Позначте ті риси, ті недоліки, які могли б допомогти йому подолати.

Чому б вам не зробити те саме для себе?

Чому не допомогти самому собі?

Випишіть їх до окремого списку, а з цього викресліть. Ну що, чи багато лишилося?

Давайте зробимо з ними таким чином: скажемо собі, що вони у нас є, треба навчитися жити з ними і думати, як з ними впоратися. Ми ж не відмовимося від коханої людини, якщо дізнаємося, що деякі її звички нас, м'яко кажучи, не влаштовують.

4. Я в променях сонця

Ціль: розвиток навичок впевненої поведінки та впевненості в собі

Час проведення: 10 хвилин.

Учасникам пропонується на окремому аркуші намалювати сонце так, як його малюють діти: з гуртком посередині і безліччю промінців. У гуртку треба написати своє ім'я чи намалювати свій портрет. Біля кожного променя написати щось добре про себе. Завдання - написати про себе якнайкраще.

Ведучий: «Носіть цей листочок усюди із собою. Додайте промені. А якщо вам стане особливо бридко на душі і здасться, що ви ні на що не годитесь, дістаньте це сонце, подивіться на нього і згадайте, чому ви написали про ту чи іншу свою якість. Наводьте якомога конкретніші приклади, що виражають цю якість. Ще краще записати це у щоденник чи на магнітофон.

Одне попередження все ж таки необхідне. Любити себе – це не означає весь час гладити себе по голівці та все прощати. Любити себе - це означає розуміти свої слабкості і недоліки і навіть огидні риси, щоб мати сили і можливості їх долати, ставати краще, сильніше, незалежніше. Отже, бути готовим до тих труднощів, які обов'язково випадуть на вашу частку.

5. "Гімн собі"

Ціль: розвиток навичок впевненої поведінки

Час проведення: 15 хвилин

Зміст: Ведучий: «Я - це Я. У всьому світі немає нікого точно такого ж, як Я.

Є люди, чимось схожі на мене, але немає нікого точно такого ж, як Я.

Тому все, що походить від мене, це справді моє, тому що саме Я вибрав це.

Мені належить усе, що є в мені: моє тіло, включаючи все, що робить; моя свідомість, включаючи всі мої думки та плани; мої очі, включаючи всі образи, які можуть побачити; мої почуття, хоч би якими вони були, — тривога, задоволення, напруга, любов, роздратування, радість; мій рот і всі слова, які він може вимовляти, — ввічливі, лагідні чи грубі, правильні чи неправильні; мій голос, голосний чи тихий; всі мої дії, звернені до інших людей або до мене самого.

Мені належать усі мої фантазії, мої мрії, всі мої надії та мої страхи.

Мені належать усі мої перемоги та успіхи. Усі мої поразки та помилки.

Все це належить мені. І тому я можу дуже близько познайомитися з собою.

Я можу полюбити себе і потоваришувати з собою. І я можу зробити так, щоб все в мені сприяло моїм інтересам.

Я знаю, що дещо в мені спантеличує мене, і є в мені щось таке, чого Я не знаю. Але оскільки Я дружу з собою і люблю себе,

Я можу обережно і терпляче відкривати в собі джерела того, що спантеличує мене, і дізнаватися все більше і більше різних речей про себе самого.

Все, що Я бачу і відчуваю, все, що Я говорю і що Я роблю, що Я думаю і відчуваю зараз, це моє. І це точно дозволяє мені дізнатися, де Я і хто Я в даний момент.

Коли Я вдивляюся в своє минуле, дивлюся на те, що Я бачив і відчував, що Я говорив і що Я робив, як Я думав і як Я відчував, Я бачу, що не зовсім мене влаштовує.

Я можу відмовитися від того, що здається невідповідним, і зберегти те, що здається дуже потрібним, і відкрити щось нове в самому собі.

Я можу бачити, чути, відчувати, думати, говорити та діяти. У мене є все, щоб бути близьким з іншими людьми, бути продуктивним, вносити сенс і порядок у світ речей і людей навколо мене.

Я належу собі, і тому я можу будувати себе.

Я це Я, і Я це чудово.

III. Заклучна частина***6. «Формула любові до себе»***

Ціль: досягнення стану емоційної розрядки.

Час проведення: 5 хвилин

Зміст: Ведучий: «Згадайте знаменитий мультфільм про невеликого сірого віслюка, якому набридло бути віслюком. І він став спочатку метеликом, потім, якщо не помиляюся, пташкою, потім кимось ще... Поки нарешті не зрозумів, що для нього самого і для всіх інших буде краще, якщо він залишиться маленьким сіреньким віслюком.

Тому, прошу вас, не забувайте щодня підходити до дзеркала, дивитися собі в очі, посміхатися і говорити: «Я люблю тебе (і назвіть своє ім'я) і приймаю тебе таким, яким ти є, з усіма перевагами та недоліками. Я не боротимусь з тобою, і мені зовсім нема чого перемагати тебе. Але моя любов дасть мені можливість розвиватися і вдосконалюватися, самому радіти життю та приносити радість у життя інших».

Отримання зворотний зв'язок через питання: «Який настрій в учасників?», «Чи змінювалося воно під час вправ?», «Що сподобалося заняття?», «Що сподобалося?».

Оголошення тематики наступного заняття.

Ритуал прощання.

Заняття №8.***«Мої слабкості»***

Ціль: навчання говорити про себе лише позитивно; активізація процесу самопізнання; підвищення саморозуміння на основі своїх позитивних якостей.

Очікувані результати: підвищення самооцінки

Матеріали та обладнання: фломастери, папір, скотч, ножиці

I. Вступ

Час проведення: 5 хв.

Вітання учасників.

Отримання зворотний зв'язок за підсумками минулого заняття: що для учасників було особливо важливим чи цікавим; запропонуйте поставити запитання, які виникли після першого заняття.

Повідомлення про мету та зміст даного заняття.

1. «Вітальна фраза»

Ціль: згуртування групи, актуалізація позитивного досвіду учасників.

Час проведення: 10 хвилин.

Зміст: Військовослужбовці сідають у коло, потім один із них просить іншого передати третьому якусь вітальну фразу. Другий учасник передає третій цю фразу, третій просить другого передати першому кілька слів подяки, а сам тим часом просить четвертого учасника передати п'ятому своє вітання. Четвертий передає п'ятому вітання, надіслане третім учасником, той посилає назад подяку тощо. буд. Слова привіту і подяки мають бути короткими: одна-дві фрази, трохи більше.

Приблизний варіант: «Доброго ранку! Ви чудово виглядаєте!»

Зворотне послання: «Дякую. Ви дуже люб'язні».

II. Основна частина

2. «Автопілот»

Ціль: допоможе краще розібратися в собі та налаштуватися на радісне та продуктивне життя надалі.

Час проведення: 15 хвилин.

Зміст: Учасники повинні записати не менше десяти фраз-установок типу: «Я розумний!», «Я сильний!», «Я чарівна!», «Я гарна!» і т.п.

Звісно, ці установки повинні ставитись безпосередньо до вас, відобразити ваші життєві цілі та прагнення стати саме таким.

Необхідно поставитися до цього завдання серйозно, тому що життя людини багато в чому визначається саме тим, що вона про себе думає, що вона найчастіше собі говорить. У жодному разі не можна щоб учасники писали фрази, що підкреслюють їх слабкості та недоліки. Це має бути оптимістична програма майбутнього, своєрідний автопілот, який допоможе вам у будь-яких життєвих ситуаціях.

3. «Компліменти»

Ціль: розширити знання учасників про себе, підвищити самооцінку.

Час проведення: 20 хвилин.

Зміст: Кожному учаснику гурт розповідає про те, що в ньому подобається. Вправа ефективна тільки в тому випадку, якщо комплімент говорять щиро, а той, хто слухає їх, мовчки приймає, не намагаючись суперечити чи дякувати.

4. «Що мені подобається, що я люблю в самому собі?»

Ціль: прийняття себе.

Час проведення: 15 хвилин.

Зміст: Учасники по черзі відповідають на запитання «Що мені подобається, що я люблю у собі?». Важливо стежити за тим, щоб учасники говорили впевненим і радісним тоном, не зменшуючи своїх переваг, а перебільшуючи їх (наприклад, не «іноді я буваю розумною», а «я неймовірно розумна»). Група повинна піддарувати кожного учасника, приймаючи його та радіючи разом із ним.

5. «Що я люблю робити?»

Ціль: прийняття себе.

Час проведення: 5-10 хвилин.

Зміст: Учасники по черзі відповідають на запитання, яке винесено в назву вправи.

III. Заключна частина

6. «Я ціную себе»

Ціль: усвідомлення внутрішніх ресурсів, підвищення впевненості у собі.

Час проведення: 10 хвилин

Зміст: Сядьте зручніше на стільці так, щоб ноги стояли на підлозі Злегка прикрийте очі та просто стежте за диханням. Тепер зверніть свій уважний погляд усередину і скажіть собі, що ви любите себе.

Це може звучати приблизно так: "Я високо ціную себе". Це додасть вам сили та зміцнить дух. Виконуючи цю вправу, періодично слідкуйте за своїм диханням.

Тепер зосередьтеся ще сильніше і визначте місце, де зберігається скарб, що носить ваше ім'я. Наближаючись до цього священного місця, подумайте про свої можливості: здатність бачити, чути, відчувати, відчувати смак і запах, відчувати, думати, рухатися і робити вибір. Як слід подумайте про кожен з цих можливостей, згадайте, як часто ви користувалися ними, як користуєтеся зараз, як потрібні вони будуть надалі.

Тепер згадайте, що це все - ви, що це ви можете побачити нові картини, почути нові звуки тощо. Постарайтеся усвідомити, що завдяки цим можливостям ви ніколи не будете безпорадними.

А тепер згадайте, що ви - частка Всесвіту; ви отримуєте енергію з надр землі, завдяки їй ви можете впевнено стояти на ногах, розуміти сенс навколишнього світу, вас заряджають і інші люди, які готові бути з вами і потребують вас.

Пам'ятайте, ви вільні, щоби все бачити і чути, але вибираєте лише те, що вам потрібно. І тоді виразно скажіть «так» тому, що потрібно, і «ні» всьому непотрібному і зайвому. Ви будете нести добро і собі, і іншим замість зла та безглуздої боротьби.

А тепер знову зосередьтеся на своєму подиху.

Ритуал прощання.

Заняття №9.

«Будьте собою, але у кращому вигляді»

Ціль: навчання тому, як знаходити в собі приховані особливості особистості та використовувати прийоми для зміни на краще; розвиток здатності розуміння свого стану та стану інших людей.

Очікувані результати: підвищення самооцінки

Матеріали та обладнання: фломастери, папір, скотч, стікери

I. Вступ

Час проведення: 5-10 хвилин

Вітання учасників.

Отримання зворотний зв'язок за підсумками минулого заняття: що для учасників було особливо важливим чи цікавим; запропонуйте поставити запитання, які вони виникли після попереднього заняття.

Повідомлення про мету та зміст даного заняття.

II. Основна частина

1. 1. «Воскова паличка»

Ціль: згуртування групи, створення робочої атмосфери

Час проведення: 10 хвилин

Зміст: Група стоїть у колі близько один до одного, виставивши долоні на рівні грудей усередину кола Руки зігнуті у ліктях. Учасник у центрі кола – «воскова паличка». Його ноги прибиті до підлоги, а кісток у нього немає. "Паличка", заплющивши очі, гойдається, група м'яко перетасовує її від одного члена групи до іншого.

Ця вправа може бути використана як тест на групову згуртованість, індивідуальну агресивність, тривожність та напруженість.

1. 2. Художній фільм

Ціль: підвищення самооцінки, розвиток процесу саморозкриття

Час проведення: 15-20 хвилин

Зміст: Ведучий: «Станьте режисером свого життя, замість бути актором. Поставимо фільм - кожен про своє майбутнє життя.

Ось як пропонує це зробити московський психолог Н. Н. Толстих: «Уявіть собі все ваше майбутнє життя як художній фільм, у якому ви граєте головну роль. Ви самі – і сценарист, і постановник, і директор картини. Вам вирішувати, про що цей фільм, вибирати, які в ньому діятимуть персонажі, де відбуватимуться події». А далі – увага! Дуже важливий момент – треба намалювати на папері свій портрет – портрет героя майбутнього фільму, але не звичайний автопортрет, а портрет того, ким би ви хотіли стати. При цьому не важливо, чи буде цей малюнок виконаний у реалістичній, абстрактній або будь-якій іншій манері. Важливо, щоб він відбивав вас таким, яким ви хотіли б бачити себе у майбутньому.

Відпочиньте трохи та подивіться на нього. Скажіть собі: Це я. Такою, якою я зробив себе сам. Чи подобаюсь я собі таким?» Якщо ні чи не зовсім, все ще можна виправити. Внесіть необхідні зміни, заберіть непотрібне, додайте деталі. Зробіть усе, щоб ви були задоволені. Не поспішайте.

Обговорення: Учасникам пропонується відповісти на запитання: Тепер ви подобаєтеся собі? Тоді опишіть словами те, що ви в нього вклали.

3. «Царська сім'я»

Ціль: підвищити самооцінку учасників групи

Час проведення: 15 хв. **Зміст:** Учасники поділяються на 4 підгрупи, кожна з яких отримує картку із завданням «зобразити сімейний портрет».

1-а підгрупа представляє царську сім'ю; 2-я підгрупа - сім'ю всесвітньо відомого вченого; 3-я підгрупа - сім'ю «нових росіян»; 4-а підгрупа – сім'ю кінозірки. Підгрупи по черзі репрезентують «сімейну фотографію». Інші учасники намагаються відгадати, хто «зображений» на «фото».

Обговорення: учасники відповідають у колі питанням «Що ви відчували під час виконання вправи?»

4. «Недоторки»

Ціль: підвищити самооцінку військовослужбовця, розвинути емпатію

Час проведення: 15 хв.

Зміст: Ведучий разом із військовослужбовцями протягом кількох хвилин малюють картки з піктограмами. Необхідно обговорити із військовослужбовцями, що означає кожна піктограма. Наприклад, картинка із зображенням усміненого чоловічка може символізувати Веселля, із зображенням, наприклад, двох однакових намальованих цукерок - Доброту чи Чесність. Замість піктограм можна записати на кожній картці якусь позитивну якість військовослужбовця (обов'язково позитивна!).

Кожному учаснику видається 5-8 карток. За сигналом ведучого учасники намагаються закріпити на спинах товаришів (за допомогою скотчу, стікерів тощо) всі картки.

За наступним сигналом ведучого військовослужбовці припиняють гру і зазвичай з великим нетерпінням знімають зі спини «видобуток». Спочатку, звичайно, трапляється, що не у всіх граючих виявляється багато карток, але при багаторазовому повторенні гри і після проведення обговорень ситуація змінюється.

Обговорення: можна запитати учасників, чи приємно отримувати картки. Потім можна запитати, що приємніше: дарувати хороші слова іншим або отримувати їх самому. Як правило, учасники кажуть, що подобається і дарувати, і отримувати. Тоді ведучий може звернути їхню увагу до тих учасників, які зовсім не отримали карток або отримали зовсім мало. Зазвичай ці учасники зізнаються, що вони із задоволенням дарували, але їм теж хотілося б отримати в подарунок картку.

Найчастіше при повторному проведенні гри «знедолених» учасників не залишається.

5. «Найсамий»

Ціль: визначення своїх найкращих якостей, використання їх як ресурсу у подоланні важких ситуацій

Час проведення: 10 хвилин

Зміст: Учасникам пропонується розповісти про свої переваги та підтвердити їх фактами

Після проведення вправи відбувається обговорення емоційного стану учасників.

III. Заключна частина

1. 5. «Я ціную себе»

Ціль: підвищення самооцінки

Час проведення: 10 хвилин

Зміст: Ведучий: «Сядьте зручніше на стільці так, щоб ноги стояли на підлозі. Злегка прикрийте очі та просто стежте за диханням. Тепер зверніть свій уважний погляд усередину і скажіть собі, що ви любите себе.

Це може звучати приблизно так: "Я високо ціную себе".

Це додасть вам сили та зміцнить дух. Виконуючи цю вправу, періодично слідкуйте за своїм диханням.

Тепер зосередьтеся ще сильніше і визначте місце, де зберігається скарб, що носить ваше ім'я. Наближаючись до цього священного місця, подумайте про свої можливості: здатність бачити, чути, відчувати, відчувати смак і запах, відчувати, думати, рухатися і робити вибір. Як слід подумайте про кожну з цих можливостей, згадайте, як часто ви користувалися ними, як користуєтеся зараз, як потрібні вони будуть надалі.

Тепер згадайте, що це все – ви, що ви можете побачити нові картини, почути нові звуки і т.д. Намагайтеся усвідомити, що завдяки цим можливостям ви ніколи не будете безпорадними.

А тепер згадайте, що частка Всесвіту; ви отримуєте енергію з надр землі, завдяки їй ви можете впевнено стояти на ногах, розуміти сенс навколишнього світу, вас заряджають і інші люди, які готові бути з вами і потребують вас.

Пам'ятайте, ви вільні, щоби все бачити і чути, але вибираєте лише те, що вам потрібно. І тоді виразно скажіть «так» тому, що потрібно, і «ні» всьому непотрібному і зайвому. Ви будете нести добро і собі, і іншим замість зла та безглуздої боротьби.

А тепер знову зосередьтеся на своєму подиху.

Добре запам'ятайте цю вправу і частіше робіть її.

Ритуал прощання.

Заняття №10

«групова згуртованість»

Ціль : розвинути групову згуртованість, групову взаємодію, створити приємну обстановку.

Матеріал обладнання: серветки, 0,5 пляшечка з водою, стікери, ручки, фломастери, маркери, олівці, А4 листи, плакат.

Час проведення: 5-10 хвилин

1. «Привітання»

Зміст: Учасникам по колу пропонується привітатись таким чином: Привіт-машемо один одному рукою, Як справи?-потискаємо руку . Все ОК! показуємо рукою великий палець нагору. Так тримати! - дружні обійми.

2. «серветки»

Час проведення 10-15 хвилин

Зміст: Вправа допомагає учасникам тренінгу познайомитися, а також створює в групі веселу позитивну атмосферу

Опис Учасники тренінгу сидять у загальному колі. Тренер передає по колу пачку паперових серветок зі словами: «На випадок, якщо будуть потрібні, візьміть, будь ласка, собі стільки серветок, скільки, як ви вважаєте, потрібно вам».

Після того, як усі учасники взяли серветки, тренер просить кожного представитися і повідомити про себе стільки фактів, скільки серветок він узяв.

Обговорення. Не вимагається.

Варіант. Можна попросити учасників поділитися фактами про себе, а інформацією так чи інакше пов'язаною з темою тренінгу.

3. "передай іншому"

Ціль: створити позитивну атмосферу у групі

Час проведення: 5-10 хвилин

Зміст: Учасникам пропонується передавати предмет по колу, але передача повинна не просто з рук в руки, а в різний спосіб тобто. не повторюватись.

4. "Місіс Мамбл"

Ціль: Вправа спрямована на те, щоб учасники могли розслабитися та посміятися.

Час проведення : 10-15 хвилин

Зміст: Учасники сідають у коло. Один із гравців повинен звернутися до свого сусіда праворуч і сказати: «Вибачте, ви не бачили місіс Мамбл?». Сусід праворуч відповідає фразою: Ні, я не бачив. Але можу спитати у сусіда», повертається до свого сусіда праворуч і ставить встановлене питання, і так по колу. Причому, задаючи та відповідаючи на запитання, не можна показувати зуби. Оскільки вираз обличчя та голос дуже комічний, той, хто засміється або покаже зуби під час діалогу, вибуває з гри.

Запитання для зворотного зв'язку: Що було найскладнішим? Що допомогло виконати вправу? Як решта учасників групи допомагала вам виконати вправу (якщо допомагали)? Що (хто) завадило виконати?

5. «кілька способів боротьби зі стресом»

Ціль: з'ясувати якими зазвичай способами користуються військовослужбовці для боротьби зі стресом

Час проведення: 10-15 хвилин

Зміст: Учасникам пропонується придумати спільно 20 способів, як упоратися зі стресом.

Ми всі стикаємося зі стресом у різних формах і з деякими з них ми впораємося краще ніж з іншими. Який метод буде для нас найкращим? Учасникам пропонується написати свої секрети боротьби зі стресом на клейких листочках анонімно і приклеїти їх до дошки чи стіни, щоб кожен зміг знайти для себе щось нове під час перерви.

6. «колаж»

Ціль: групове згуртування колективу

Час проведення : 15-20 хвилин

Зміст: учасникам пропонується висловити свій душевний стан у формі побажань, малюнків, квітів тощо.

Зворотній зв'язок

Заняття №11

«Підвищення довіри до інших собі як профілактика конфліктності»

Обладнання та стимульний матеріал: зразок правил групи, класна дошка, крейда або фломастер, м'ячик.

1. «Я та інші»

Час проведення : 5-10 хвилин

Ціль- Корекція та розвитку довіри іншому.

Ведучий пропонує кожному учаснику кинути м'яч іншому, відповідаючи на запитання:

1. що добре він знає про цього учасника?
2. що спільного в нього із цим учасником?
3. у яких випадках може покластися цього учасника?

2. «Я + Я = МИ»

Час проведення : 10-15 хвилин

Ціль- Корекція та розвиток довіри іншому.

За командою ведучого всі учасники одночасно вимовляють слово «Я», потім плескають у долоні на знак «+», знову кажуть слово «Я», двічі ляскають у долоні на знак «=» та вимовляють слово «Ми».

3. «Моя квітка»

Час проведення : 10-15 хвилин

Ціль- Корекція та розвиток довіри собі.

Ведучий пропонує учасникам семінару намалювати на папері квітку (зразок вона сама малює на класній дошці), у центрі якої кожен пише своє ім'я. Далі кожному пелюстці записуються відповіді такі запитання:

1. у чому Я добре розуміюся?
2. за що Я подобаюсь самому собі (або люблю самого себе)?

Після виконання цього завдання учасники за бажанням зачитують свої відповіді та обговорюють їх з іншими учасниками практикуму.

4. «Я та інші»

Час проведення: 5-10 хвилин

Ціль- Корекція та розвитку довіри іншому.

Ведучий пропонує кожному учаснику кинути м'яч іншому, відповідаючи на запитання:

1. що добре він знає про цього учасника?
2. що спільного в нього із цим учасником?

Примітка. Повторення цієї вправи після вправи «Моя квітка» може підвищити ефективність проведеної рефлексії – кожен учасник ще раз почує, що про неї думають інші.

5. «Зворотний зв'язок»

Час проведення : 5-10 хвилин

Учасники практикуму записують свою думку про виконану роботу в журналі «Зворотній зв'язок».

Заняття №12

«взаємини у колективі»

Ціль: досягти добрих міжособистісних відносин (специфіки формальних та неформальних організаційних зв'язків у колективі та співвідношення між ними), демократичного рівня у колективі, оптимального рівня психологічної сумісності колективу.

1. «Квадрат» (5-10 хв.)

Ціль: відчутти кожного учасника групи.

Хід вправи: Побудуйте весь колектив у коло, і нехай учасники заплющать очі. Тепер, не відкриваючи очей, потрібно перебудуватися в квадрат. Зазвичай одразу починається балаган, все кричать, пропонуючи свою стратегію. Через якийсь час виявляється організатор процесу, який фактично будує людей. Після того, як квадрат буде побудований, не дозволяйте розплющувати очі. Запитайте, чи всі впевнені, що вони стоять у квадраті? Зазвичай, є кілька людей, які в цьому не впевнені. Квадрат дійсно має бути рівним. І тільки після того, як абсолютно всі погодяться, що стоять саме у квадраті, запропонуйте учасникам розплющити очі, порадіти за добрий результат та проаналізувати процес. Також можна будуватися в інші постаті.

Під час вправ учасники переживають сильні емоції та роблять безліч висновків, тому після кожного етапу можна влаштувати невелике обговорення, де можна говорити побажання своїм колегам для покращення роботи. Найголовніше питання тут: як завдання можна було зробити якісніше і швидше?

Дуже добре, якщо кожен учасник тренінгу буде відзначений керівництвом, а ще краще якщо команди отримають хороші пам'ятні призи.

2. «Колаж»

Час проведення: 40-45 хв.

Мета: згуртувати колектив і ближче дізнатися кожного учасника групи.

Матеріали: ватман, клей, кольорові картинки різної тематики, кольорові олівці, фарби з пензликами.

Хід вправи

Група сідає за стіл, пропонується ватман, клей, кольорові картинки різної тематики, кольорові олівці, фарби з пензликами. Із запропонованих картинок кожен учасник групи вибирає картинку відповідні тому, як він бачить і відчувається у цій групі. Вибравши картинку, кожен має в своєму розпорядженні і приклеює її на ватмані так, як відчуває своє розташування в групі. Після виконаної роботи кожен учасник (за бажанням) доповнює свої картинки тлом за допомогою фарб та олівців.

Питання для обговорення:

Чому ви обрали ту чи іншу картинку?

Чи відповідає розташування ваших картинок так як вам хотілося б?

Чи відчуваєте себе так у групі?

Чи були труднощі під час виконання вправи?

3. Вправа "Театр: п'єса, яка влаштує всіх"

Час проведення: 25-30 хв.

Хід вправи

Розділіть людей на 4 групи щонайменше по 4 особи. Одна група – сценаристи, друга – режисери, третя актори та четверта – критики. Завдання для всієї команди: написати та поставити п'єсу, яка влаштує всіх. Причому п'єса має влаштовувати і за жанром, і за назвою, і за змістом, і за рештою. Сценаристи пишуть перший акт, потім його критикують критики, вносять свої поправки, далі текст віддається режисерам, і вони розпочинають постановку разом із акторами. В цей час вже пишеться другий акт, а потім третій. І ось коли все готово, всі розсідають у «залі», і актори починають грати (див. відео 1). Бурхливі овації, море емоцій. Ось тепер посадіть людей і спитайте кожного, чи влаштувала його п'єса? Що можна було б зробити краще? У цей момент учасники можуть поділитися позитивними та негативними враженнями від спільної роботи та окремих осіб. І якщо п'єса влаштувала всіх або майже всіх, значить, командоутворюючий ефект в наявності!

Заняття №13

«Прощай...»

Ціль: закріплення уявлення учасників про свою унікальність, збагачення свідомості позитивними, емоційно забарвленими образами особистості; закріплення дружніх взаємин між членами групи.

Матеріали та обладнання: фломастери, папір, скотч, ножиці, листи ватману

I. Вступ

Час проведення: 10 хв.

Вітання учасників.

Отримання зворотний зв'язок за підсумками минулого заняття: що для учасників було особливо важливим чи цікавим; запропонуйте поставити запитання, які виникли після першого заняття.

Повідомлення про мету та зміст даного заняття.

II. Основна частина

1. «Новорічна ялинка»

Ціль: створення робочої атмосфери, позитивного настрою.

Час проведення: 10 хвилин

Зміст: Усі учасники групи мають вибудувати із самої групи «Новорічну ялинку»: хтось буде стволем, хтось гілками, хтось іграшками тощо. Головне, щоб усі члени групи брали участь у будівництві та щоб кожен був задоволений своїм місцем. Після того, як

ялинка буде побудована, ведучий на деякий час «заморожує» картинку. У цей момент можна сфотографувати групу.

Обговорення: Учасники повинні відповісти на запитання: «Які почуття відчували при виконанні вправи?», «Чи всі учасники були задоволені ролями, що дісталися?», «Які ролі було складно грати? Чому?».

2. «Побажання»

Ціль: створення позитивного настрою.

Час проведення: 15 хвилин

Зміст: Кожен учасник бере альбомним аркушем паперу, пише на ньому своє ім'я. Потім зраджує цей лист своєму сусідові, який пише своє побажання і передає лист далі. Відвідавши кожного учасника, лист повертається до власника.

Обговорення: Учасникам пропонується відповісти на запитання: «Які побажання Вам найбільше сподобалися?», «Які почуття відчували?»

3. "Моє майбутнє"

Ціль: створення позитивного настрою на майбутнє

Час проведення: 10 хвилин.

Зміст: Учасникам пропонується закінчити пропозиції:

- Моє майбутнє бачиться мені...
- Я чекаю ...
- Я хочу ...
- Я думаю ...
- Мені хочеться досягти успіху в...
- Для цього мені необхідно...
- Головна складність, з якою я зіткнуся...
- Подолати перешкоди мені допоможе ...

4. Групова дискусія

Час проведення: 15 хвилин

Зміст: учасники у колі обговорюють свої уявлення про майбутнє.

5. «Колаж»

Ціль: закріплення позитивних навичок, здобутих під час тренінгу

Час проведення: 10 хвилин.

Зміст: підліткам пропонується згадати і на аркуші ватману зобразити найцікавіші та найяскравіші події у групі.

Обговорення: Учасники відповідають на запитання: "Що сподобалося?", "Чому ви навчилися в ході тренінгу?", "Які з набутих навичок вам здаються найбільш важливими?", "Які навички ви будете використовувати?"

6. Подарунки

Ціль: закріплення навичок ефективного спілкування.

Час проведення: 10 хвилин.

Зміст: Кожен підліток вигадує подарунок, який хотілося б подарувати людині, яка сидить поруч.

Головна умова полягає в тому, що подарунок повинен якнайкраще підходити цій людині, доставляти їй радість. Розповідаючи про передбачуваний подарунок, кожен пояснює, чому саме цей подарунок було обрано. Учасник, якому «подарували» подарунок, висловлює свою думку: чи він справді радий цьому.

7. Ритуал прощання

Ціль: вихід із занять, закріплення навичок ефективного спілкування

Час проведення: 10 хвилин.

Зміст: Підліткам пропонується висловити свою подяку учасникам гурту: «Я тобі вдячний за...».

Ритуал прощання.