

**ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ**

**НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ЦЕНТР
ГУМАНІТАРНИХ ПРОБЛЕМ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ**

**ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ
ГОТОВНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ
ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ ЗА КОНТРАКТОМ
ДО ВИКОНАННЯ ЗАВДАНЬ ЗА ПРИЗНАЧЕННЯМ
ПІД ЧАС БОЙОВОГО ЗЛАГОДЖЕННЯ**

Методичний посібник

Київ – 2021

УДК 159.9.072.433

К55

Рекомендовано до видання науковою радою Науково-дослідного центру гуманітарних проблем Збройних Сил України (протокол № 08 від 26 липня 2021 р.)

Кокун О.М., Мороз В.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С.
К55 Формування психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до виконання завдань за призначенням під час бойового злагодження : метод. посіб. К. : 7БЦ, 2021. 170 с.

ISBN 978-617-549-016-7

У методичному посібнику викладено зміст, складові та критерії психологічної готовності військовослужбовців до виконання завдань за призначенням на етапі бойового злагодження. Розглянуто особливості формування психологічної готовності військовослужбовців до виконання завдань за призначенням на цьому етапі, надано рекомендації командному складу штатних підрозділів та психологам щодо оцінки психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до здійснення професійної діяльності в умовах ведення бойових дій під час бойового злагодження та підвищення ефективності її формування.

Посібник може бути використаний у роботі психологів, викладачів, у структурах, на які покладається морально-психологічне забезпечення Збройних Сил України.

Р е ц е н з е н т:

Клименко В.В. – доктор психологічних наук, професор, головний науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України.

© Кокун О.М., Мороз В.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., 2021

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. Теоретико-методологічні засади формування психологічної готовності військовослужбовців до військово-професійної діяльності.....	7
1.1. Зміст, складові та критерії психологічної готовності військовослужбовців до виконання завдань за призначенням на етапі бойового злагодження.....	7
1.2. Формування психологічної готовності до діяльності в екстремальних умовах.....	11
1.3. Специфіка, зміст та основні завдання діяльності військовослужбовців на етапі бойового злагодження військових частин і підрозділів.....	16
РОЗДІЛ 2. Методичне забезпечення діагностування психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до виконання завдань за призначенням під час бойового злагодження.....	24
РОЗДІЛ 3. Особливості формування психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до виконання завдань за призначенням під час бойового злагодження.....	40
3.1. Організація та методи дослідження.....	40
3.2. Аналіз рівня психологічної готовності військовослужбовців до виконання завдань за призначенням на початку бойового злагодження	41
3.3. Аналіз змін, що відбулися у психологічній готовності військовослужбовців до виконання завдань за призначенням за час бойового злагодження.....	49
3.4. Аналіз кореляційних зв'язків між показниками психодіагностики та експертним оцінюванням рівня готовності військовослужбовців до успішного виконання службових завдань в ООС.....	54
3.5. Узагальнення емпіричних результатів.....	59

РОЗДІЛ 4. Методичні рекомендації командному складу штатних підрозділів і психологам щодо оцінки психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до здійснення професійної діяльності в умовах ведення бойових дій під час бойового злагодження та підвищення ефективності її формування.....	64
ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ.....	123
ДОДАТКИ.....	129

ВСТУП

Тривале виконання військовослужбовцями службових обов'язків у складних та екстремальних умовах може призводити до дезадаптації, зниження опірності організму, нервово-психічної перенапруги та виникнення в них стійких негативних психічних станів. Тому проблема формування психологічної готовності військовослужбовців Збройних Сил України (далі - ЗС України) до виконання завдань за призначенням є надзвичайно значущою, оскільки від такої готовності залежить не тільки ефективність службової діяльності військовослужбовців, але й їх особиста безпека.

Досвід проведення Антитерористичної операції (далі - АТО) та операції Об'єднаних сил (далі - ООС) на території Донецької і Луганської областей показує, що результат виконання бойових завдань підрозділами ЗС України залежить, насамперед, від психологічної готовності особового складу, яка забезпечується професійним відбором, професійною підготовкою фахівців до ефективної та безпечної діяльності та безпосередньою професійною діяльністю. Її формування є одним із пріоритетних завдань впродовж професійної підготовки та подальших етапів професійного становлення фахівця. Зрозуміло, що психологічна готовність до різних видів діяльності має свої специфічні особливості.

Проблему психологічної готовності стосовно її значення для ефективності діяльності в складних та екстремальних умовах у своїх працях розглядало достатньо багато науковців в Україні та за кордоном: Серед українських науковців цією проблемою займалися В. Вареник [1], М. Корольчук [20], С. Миронець [30], О. Тімченко [46], М. Кришталь [23], О. Кокун [12], В. Молотай [31], І. Окуленко [33], І. Горелов [4], О. Колесніченко [19], О. Поканевич [34] та інші.

Аналіз наукової літератури за цим напрямом та досвід проведення ООС (АТО) указує на те, що формування психологічної готовності військовослужбовців має здійснюватися протягом

усього строку служби. Однак проблема психологічної готовності військовослужбовців саме на етапі бойового злагодження у майже не досліджена. Також на неналежному рівні залишається методичне забезпечення діагностування психологічної готовності військовослужбовців до виконання завдань за призначенням, оскільки не запропоновано чіткого переліку методичного інструментарію для діагностування такої готовності.

У посібнику докладно викладено теоретико-методологічні засади та практичні рекомендації щодо кількісної та якісної оцінки рівня психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до виконання завдань за призначенням під час бойового злагодження.

Психологічна готовність до виконання службово-бойових завдань на етапі бойового злагодження авторами посібника представляється як сукупність певних психологічних властивостей та станів особистості, яка складається з особистісної та функціональної готовності. Перша передбачає наявність чотирьох компонентів, а друга – шести.

Представлено методичні рекомендації, які ґрунтуються на результатах проведеного наукового пошуку та розроблені на основі отриманих емпіричних показників. Вони охоплюють усі компоненти психологічної готовності військовослужбовців і допоможуть командирам військових частин (підрозділів) вдосконалювати організацію та зміст занять, спрямовуючи їх на ефективне формування психологічної готовності військовослужбовців ЗС України, які залучаються до проведення ООС.

Дотримання розроблених методичних рекомендацій дозволить підвищити професіоналізм командного складу штатних підрозділів у частині, що стосується психологічної складової підготовки військовослужбовців.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ДО ВІЙСЬКОВО- ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

В якості основних теоретико-методологічних засад визначення особливостей формування психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до виконання завдань за призначенням під час бойового злагодження, у першому розділі нами буде проаналізовано зміст та складові психологічної готовності до військово-професійної діяльності, специфіку завдань під час бойового злагодження та на цій основі визначено сутність поняття психологічної готовності, зміст, складові та критерії психологічної готовності військовослужбовців до виконання завдань за призначенням під час проведення ООС.

1.1. Зміст, складові та критерії психологічної готовності військовослужбовців до виконання завдань за призначенням на етапі бойового злагодження

Психологічна готовність до різних видів діяльності має свої специфічні особливості. Психологічну готовність військовослужбовця до виконання завдань за призначенням у районі проведення ООС на етапі бойового злагодження можна визначити як інтегративне особистісне утворення, яке складається з теоретично обґрунтованих та емпірично апробованих нами в попередніх дослідженнях структури та змісту *тривалої психологічної готовності фахівця до діяльності в екстремальних умовах* [12; 18]. Відповідно до неї, *психологічна готовність військовослужбовця до виконання службово-бойових завдань* складається з особистісної та функціональної готовності. Перша передбачає наявність чотирьох компонентів, а друга – шести.

Структура психологічної готовності військовослужбовця до виконання службово-бойових завдань:

1. Особистісна готовність.

1.1. Моральна готовність.

1.1.1. Усвідомлення обов'язку, відповідальності.

1.1.2. Усвідомлення небезпеки для власного життя.

1.1.3. Усвідомлення соціального та особистісного сенсу службової діяльності.

1.1.4. Активна життєва позиція.

1.1.5. Самокритичність.

1.1.6. Потреба у військово-професійному самовдосконаленні.

1.2. Вольова готовність.

1.2.1. Впевненість у собі.

1.2.2. Зібраність, організованість.

1.2.3. Сміливість, рішучість.

1.2.4. Самоконтроль, витримка.

1.2.5. Готовність до ризику.

1.3. Комунікативна готовність.

1.3.1. Комунікабельність.

1.3.2. Переконливість.

1.3.3. Володіння військово-професійною мовою.

1.3.4. Вміння віддавати чіткі команди.

1.3.5. Повага до колег, готовність до взаємодопомоги.

1.4. Загальнопсихологічна готовність.

1.4.1. Оптимальний рівень особистісної тривожності.

1.4.2. Високі здібності до саморегуляції психічного стану.

1.4.3. Розвинуті пізнавальні здібності.

1.4.4. Розвинуті здібності до планування, моделювання, програмування, оцінки результатів військово-професійної діяльності.

2. Функціональна готовність.

2.1. Мотиваційна готовність.

2.1.1. Відданість військовій службі.

2.1.2. Переконання в необхідності власної військової професії.

2.1.3. Потреба в успішному вирішенні військово-професійних завдань.

2.1.4. Бажання досягти успіху в військово-професійній діяльності.

2.1.5. Потреба в самовдосконаленні.

2.2. Когнітивна готовність.

2.2.1. Знання військово-професійних обов'язків, функцій.

2.2.2. Оцінка їх суспільної значущості.

2.2.3. Знання способів, методів, засобів вирішення військово-професійних завдань.

2.2.4. Адекватність усвідомлення своїх можливостей, здібностей.

2.2.5. Знання особливостей та ймовірних змін у службовій діяльності.

2.3. Креативна готовність.

2.3.1. Здатність генерувати ідеї.

2.3.2. Гнучкість розуму.

2.4. Орієнтаційна готовність.

2.4.1. Знання про особливості й умови службової діяльності.

2.4.2. Знання про вимоги службової діяльності до особистості.

2.5. Операційна готовність.

2.5.1. Наявність необхідних військово-професійних умінь і навичок.

2.5.2. Володіння способами та прийомами військово-професійної діяльності.

2.5.3. Здатність до моделювання своєї військово-професійної діяльності та антиципації.

2.6. Оцінювальна готовність.

2.6.1. Адекватність самооцінки власної військово-професійної підготовленості та відповідності результатів вирішення службових задач визначеним вимогам.

Отже, психологічну готовність військовослужбовця до виконання службово-бойових завдань характеризують 38 показників (20 – особистісну готовність, 18 – функціональну).

Психологічна готовність особового складу, забезпечується професійним відбором, професійною підготовкою фахівців до ефективної та безпечної діяльності та безпосередньою військово-професійною діяльністю.

Водночас, детермінанти психологічної неготовності до дії в екстремальній ситуації не є достатньо вивченими. У недостатньо психологічно та професійно підготовлених військовослужбовців у кризовій ситуації може сповільнюватися реакція, порушуватися координація, стійкість рухів і дій, послаблюватися увага та пам'ять. Це знижує й ставить під загрозу результативність їх діяльності. Психологічна невідповідність до перебування в екстремальній ситуації, за твердженням О. Колесніченка, може зумовити порушення у функціонуванні психіки особистості, яка виявляється у страху професійної реалізації, агресії, тривожності, невпевненості у собі, відчутті меншовартості та агресивності, депресії, суїцидальних проявах [19].

Неготовність особи до перебування у військових умовах зумовлена впливом низки факторів: “недостатня фізична підготовка до військової служби; низька емоційна готовність до військової служби (негативні установки); слабка підготовленість до виконання обов'язків військової служби; цивільний період життя юнака, що проходив у несприятливому соціальному середовищі (молодіжна субкультура пацифістської спрямованості, шкідливі для життя та здоров'я звички); слабка розвиненість позитивної мотивації на збереження та забезпечення особистої життєдіяльності” [7]. Серед критеріїв неготовності також є: відсутність патріотизму, низька професійна та психологічна готовність до діяльності, низький рівень нервово-психічної стійкості, шкідливі звички, слабка мотивація, схильність до депресій та негативізму.

Остаточне визначення значущості складових компонентів психологічної готовності військовослужбовців до виконання завдань за бойовим призначенням у найскладнішій обстановці сучасного загальновійськового бою на етапі бойового злагодження та відповідних ним кількісних діагностичних критеріїв здійснено в

процесі емпіричних досліджень, результати яких викладено в наступних параграфах.

1.2. Формування психологічної готовності до діяльності в екстремальних умовах

Вагомий внесок у дослідження проблеми формування психологічної готовності військовослужбовців до діяльності в екстремальних умовах зробили В. Бодров, С. Безносів, А. Іваніцький, О. Колесніченко, М. Корольчук, В. Крайнюк, О. Макаревич, В. Маріщук, В. Машков, Г. Нікіфоров, В. Осьодло, О. Поканевич, Л. Смірнов, В. Стасюк, О. Тімченко, М. Томчук, О. Хміляр, Ю. Шаранов, Г. Шестаков, Ю. Ширококов та інші.

Відзначимо, що готовність до діяльності в екстремальних умовах – одна з найважливіших умов забезпечення особистої безпеки кожної людини і суспільства в цілому, що обумовлює необхідність формування в особового складу психологічної готовності та навичок безпечної поведінки.

Проблема оцінки й прогнозування психологічної готовності особового складу, особливо при виконанні задач у екстремальних умовах, є професійно значущою для ЗС України, бо від неї залежить не тільки ефективність професійної діяльності військовослужбовців, але і їх особиста безпека [41]. У зв'язку з цим, формування, оцінка, прогнозування психологічної готовності до діяльності в екстремальних умовах відносяться до числа пріоритетних задач профвідбору, професійно-психологічної підготовки та психологічного забезпечення діяльності.

В Інструкції з організації психологічної підготовки у ЗС України визначено: “Психологічна підготовка особового складу – цілісний і організований процес формування у військовослужбовців психічної стійкості і психологічної готовності до дій у бою, у складних і небезпечних умовах, в обстановці, що різко змінюється, під час тривалої нервово-психічної напруги, подолання труднощів, пов'язаних із виконанням військового обов'язку у мирний і воєнний час” [35].

У процесі формування психологічної готовності особового складу особливого значення набуває теоретична та практична складова їхньої професійної підготовки, які зумовлюють особистісне зростання фахівця, формування психологічної стійкості до тривалого нервово-психічного та фізичного навантаження, здатності адаптуватися до екстремальних умов, ухвалювати рішення з мінімальним емоційним включенням тощо.

Формування в особового складу психічної стійкості та психологічної готовності до бою (виконання завдань за призначенням) є основною метою психологічної підготовки [35].

Таким чином, формування поетапної багатокомпонентної психологічної готовності військовослужбовців до військово-професійної діяльності в умовах ризику, оцінка і система контролю психологічної готовності до виконання поставлених задач за призначенням, досягається в процесі цілеспрямованої психологічної підготовки, яка здійснюється в процесі відновлення боєздатності органів військового управління, військових частин (підрозділів) ЗС України, а також протягом усього терміну військової служби.

На сьогодні відпрацьовано та впроваджено стандарти СТІ 000Г.22Л, СТІ 000А.22А, СТІ 101А.26В; впроваджено STANAG 2564 – Перспективне збереження психічного здоров'я, STANAG 2568 – Гострі стресові розлади, STANAG 2569 – Психологічне управління потенційними травматичними подіями тощо [42; 43; 44; 45; 54; 55; 56; 57; 58].

Психологічна готовність військовослужбовця до бою – один із основних компонентів готовності підрозділу до бойових дій.

Основними компонентами системи формування психологічної готовності військовослужбовців до виконання завдань за призначенням є:

- психологічна оцінка та діагностика особистісних якостей;
- психологічна підготовка на трьох рівнях регуляції – особистісно-смисловому, ситуативно-цільовому, операційно-виконавчому, відповідно до найбільш слабо розвинутого рівня готовності та найменш сформованого його компонента;

- психологічний супровід у процесі професійної діяльності.

Основними показниками сформованості психологічної готовності є:

- спрямованість і адекватність ціннісно-сислової сфери, усвідомлення військовослужбовцем соціального та особистісного сенсу участі в ООС; потреба в військово-професійному самовдосконаленні;

- своєчасність і доцільність поточних службово-бойових дій, їх адекватність стандартам та умовам службово-бойових ситуацій, адекватність самооцінки власної військово-професійної підготовленості;

- суб'єктивна змобілізованість, упевненість у собі, рішучість і налаштованість на виконання завдань за призначенням; ситуативна емоційно-вольова стійкість і адаптивна урегульованість дій при зміні умов або ускладненні екстремальності обстановки, готовність до ризику;

- оптимальний рівень загальної та ситуативної тривоги;

- здатність до прогнозування динаміки службово-бойових ситуацій і гнучкої зміни алгоритму індивідуальних службово-бойових дій, розвинуті здібності до планування, моделювання, програмування, оцінки результатів військово-професійної діяльності;

- адекватність обґрунтування своїх дій, усвідомлення небезпеки для власного життя;

- відновлення вихідних характеристик психологічної структури діяльності після виконання військовослужбовцями завдання за призначенням.

Динаміка психологічної готовності відображає можливість коливання її показників при виконанні завдань за призначенням. Перед початком діяльності, з її початком і після завершення можливі різні сформовані в індивіда стани готовності, що реалізуються залежно від умов діяльності.

Я. Бондаренко довів, що стан психологічної готовності до складних видів діяльності в екстремальних умовах має динамічну структуру, процес формування стану готовності представляє собою

послідовність взаємопов'язаних процедур і дій:

- усвідомлення своїх потреб, вимог суспільства, колективу або поставленого завдання командним складом;

- усвідомлення цілей виконання завдань, вирішення яких призведе до задоволення потреб або виконання поставленого завдання;

- осмислення й оцінка умов, в яких проходитимуть майбутні події, актуалізація досвіду, що пов'язаний із вирішенням завдань і виконанням вимог;

- визначення на основі досвіду й оцінки майбутніх умов діяльності найбільш раціональних і можливих (допоміжних) способів вирішення завдань або виконання вимог;

- прогнозування прояву своїх інтелектуальних, емоційних, мотиваційних і вольових процесів, оцінка співвідношення своїх можливостей, рівня домагань і необхідності досягнення певного результату;

- мобілізація сил відповідно до умов і завдань, самонавіювання віри в успішне досягнення мети.

Психологічна підготовка до бойових дій представляє собою систему взаємопов'язаних заходів, які спрямовані на формування у військовослужбовців і військових колективів психологічних якостей, що забезпечують їх психологічну готовність до активних і ефективних дій на полі бою та стійкість до впливу сучасних засобів боротьби, а також формування психологічних умов, що забезпечують безумовне виконання конкретних бойових завдань.

У процесі багаторазового повторення вправ в умовах, які постійно ускладнюються, контроль військовослужбовця над своїми психічними станами й діями поліпшується. Постійно формується психологічний механізм стійкого придушення невпевненості і страху.

В результаті подальшого зміцнення емоційно-вольового контролю військовослужбовця, за рахунок звикання до небезпеки й інших чинників бойової обстановки, психічна напруженість слабшає та стабілізується на оптимальному для нього рівні. З покращенням емоційно-вольового контролю у особового складу

зростає впевненість у своїх здібностях долати труднощі та досягати поставленої мети. Впевненість у собі, своїй зброї, командирах і товаришах допомагає точніше оцінювати бойову ситуацію, ефективніше використовувати на практиці свої знання, навички та вміння. Це свідчить про психологічну підготовленість до виконання бойового завдання.

Ефективність виконання завдань військовослужбовцями в умовах підвищеного ризику в значній мірі визначається величиною їх “зони стабільності”. Під “зоною стабільності” ми розуміємо той розмах подій, у рамках якого нервова система людини зберігає здатність до саморегуляції й еустрес не переходить у дистрес. У зв’язку з цим, основою психологічної підготовки є ідея про необхідність розширення “зони стабільності” військовослужбовців, як одного з найважливіших чинників, що обумовлюють толерантність до стресу, тобто визначають кількість змін, при яких стрес не переходить у дистрес.

Згідно з дослідженнями В. Андерсена, одним із найбільш важливих чинників, який визначає величину “зони стабільності”, є вмотивованість військовослужбовця на професійну діяльність, складовими якої є: усвідомлення ним правоти і значущості своєї справи (світоглядний аспект), а також особистісна значущість військово-професійної діяльності в системі його цінностей і життєвих цілей [49].

Отже, ефективність формування психологічної готовності в особового складу істотно залежить від таких чинників: сформованості професійно важливих якостей особистості; самооцінки власної підготовки, досвіду дій в екстремальних умовах; особистого досвіду мобілізації сил на вирішення задач більшої складності; громадянської зрілості; емоційної стійкості, вміння володіти собою; впевненості в своїх силах і товаришах; швидкості реакції, сміливості, цілеспрямованості; вміння самоналаштуватися, створювати оптимальні внутрішні умови для діяльності; мотивації; прагнення до досягнення того чи іншого результату, оцінки вірогідності його досягнення.

1.3. Специфіка, зміст та основні завдання діяльності військовослужбовців на етапі бойового злагодження військових частин і підрозділів

Бойове злагодження військ – один із найважливіших етапів підготовки військових частин і підрозділів, має стислі терміни й здійснюється з метою гарантованого набуття спроможностей для виконання ними визначених бойових завдань.

Сьогодні система бойового злагодження – невід’ємна складова бойової підготовки, яка є третім етапом у процесі проведення заходів відновлення боєздатності в період інтенсивної підготовки.

Відновлення боєздатності є основною складовою процесу організації та проведення заходів щодо забезпечення готовності органів військового управління здійснювати управління підпорядкованими військами (силами), а військових частин (підрозділів) – до виконання всього обсягу бойових завдань у відповідних районах у визначені терміни.

Відновлення боєздатності військ – комплекс заходів, що спрямований на поповнення втрат, які нанесені противником, і приведення у боєздатний стан особового складу, озброєння, військової техніки, системи управління та організаційно-штатної структури військових частин.

Порядок виконання заходів відновлення боєздатності

Заходи відновлення боєздатності органів військового управління, військових частин (підрозділів) здійснюються в три етапи:

– під час періоду підтримання навченості (I етап) – ротація із району виконання бойових завдань, організація відновлення боєздатності;

– під час базового періоду підготовки (II етап) – організаційні заходи з підготовки до бойового злагодження, індивідуальна (загальновійськова, фахова, курсова) підготовка;

– під час періоду інтенсивної підготовки (III етап) – проведення бойового злагодження.

Ми зупинимося на третьому етапі відновлення боєздатності – проведенні бойового злагодження.

Військові частини, що виведені з району проведення ООС для вдосконалення бойових спроможностей, готуються упродовж декількох місяців. На полігонах підрозділи бригад проходять повний цикл бойового злагодження та підготовки з урахуванням досвіду протистояння гібридним формам агресії.

Під час навчання особовий склад діє в умовах тактичної обстановки, яка динамічно змінюється. Завдання, які ставляться перед командуванням та підрозділами бригад, мають комбінований характер: дії в обороні та наступі, застосування різних видів артилерії, засобів протиповітряної оборони тощо. Одним із важливих завдань у ході навчання (можуть бути) – відпрацювання взаємодії механізованих підрозділів з іншими видами та родами військ. Зокрема, ввідні стосуються спільних дій наземних сил, підрозділів армійської авіації та Повітряних Сил ЗС України, взаємодії піхоти та артилерії під час відпрацювання завдань на єдиному оперативно-тактичному фоні.

Під час нарощування обстановки практику здобувають не лише військовослужбовці, які перебувають безпосередньо в бойових порядках, але й апарат керівництва навчанням. Це дієва форма підготовки офіцерів, у тому числі й вищої ланки, до самостійного прийняття рішень та управління військами, яка надає можливість більш якісно та ефективно застосовувати підрозділи під час бойових завдань.

У проведенні тактичних навчань командирам не варто розраховувати лише на відпрацювання дій за сценарієм. У реальному бою такого не відбувається, тому потрібне тактичне розуміння можливостей підрозділу і, відповідно, творчий та ефективний підхід до прийняття рішень. Зокрема, під час завершального етапу бойового злагодження механізованих бригад чимало вказівок командирам надається не за сценарієм. Кожен з них приймає рішення та діє відповідно до обстановки, що склалася. До прикладу, для підрозділів бригад чимало раптових ввідних стосується маневреності дій. Увага до виконання маневрів та

мобільність підрозділів надають можливість ефективніше застосовувати наявні сили й засоби в різних районах і на визначених рубежах.

Оскільки процес бойової підготовки підрозділів ЗС України відбувається безперервно, в процесі з'являються нові форми й методи застосування підрозділів. Основна увага звертається на ефективність командування підрозділами, оперативність, взаємодію видів і родів військ та застосування ними озброєння та техніки. До того ж, більшість військовослужбовців – це люди з реальним бойовим досвідом.

Разом із питаннями бойового застосування військ відпрацьовуються елементи бойового та технічного забезпечення.

Під час бойового злагодження вдосконалюється індивідуальна підготовка військовослужбовців, відпрацьовується алгоритм взаємодії військовослужбовців під час проведення ротного (батальйонного) тактичного навчання, бойові навички успішно поновлюються, військовослужбовці отримують нові спеціальні знання тощо.

В основу бойового злагодження покладено комплекс тактичних, тактико-стройових, тактико-спеціальних занять і навчань, у результаті проведення яких рівень індивідуальної підготовки особового складу, його здатність до колективних дій у складі підрозділів (частин) та спроможність штабів (органів управління) організувати виконання завдань будуть доведені до необхідного (або хоча б до мінімально необхідного) значення.

Військовослужбовці повинні бути максимально зібраними й мати постійну бойову готовність до виконання своїх професійних обов'язків. Служба в умовах підвищеного ризику, загрози здоров'ю може призводити до того, що військовослужбовці нерідко переживають події, які виходять за рамки звичайного досвіду. Ці переживання можуть травмувати психіку практично здорової людини. Тому чітке та суворе дотримання вимог особистої безпеки військовослужбовцями на етапі бойового злагодження є найважливішим фактором запобігання втратам серед особового складу в умовах повсякденної діяльності та в екстремальних

ситуаціях. Наявність обладнання та пропускна здатність польової навчальної матеріально-технічної бази повинні забезпечити якісну підготовку підрозділів у визначені терміни.

Особливості виконання бойового злагодження підрозділів

Під час злагодження підрозділів підготовка спрямовується на досягнення визначених спроможностей щодо ведення бойових дій з урахуванням досвіду застосування військових частин (підрозділів) у сучасних збройних конфліктах:

- починаючи зі злагодження взводів, підготовка здійснюється у складі взводних тактичних груп (механізований взвод, СПГ, АГС, снайпери, сапери тощо) із засобами посилення та колективною зброєю;

- кожне заняття з тактичними групами організовується на штатній техніці на незнайомій місцевості, з переходом від денних до нічних дій, із використанням холостих боєприпасів, імітації та з обов'язковим використанням кодованих карт, переговорних таблиць і заздалегідь встановлених сигналів;

- підрозділи готуються до автономних дій (у відриві від головних сил) у ході переміщення на великі відстані, при виконанні завдань у населеному пункті, в лісистій місцевості, вночі, при оточенні та виході з оточення;

- тактичні заняття (навчання) відбуваються спільно з підрозділами армійської та штурмової авіації, при цьому вогневе ураження авіацією та артилерією здійснюється “за викликом”;

- впровадження тактико-вогневих та спеціальних вправ стрільб, навчання швидкісній стрільбі, стрільбі на великі відстані, стрільбі поверх (у проміжки) своїх підрозділів;

- відпрацьовуються спеціальні вправи для подолання страху під час артилерійського вогню, обстрілів зі стрілецької зброї, ударів авіації та боротьби з броньованими об'єктами противника;

- під час занять зусилля зосереджуються на зміцненні навичок особового складу в практичних діях із озброєнням, у тому числі в умовах обмеженої видимості, під вогневим впливом противника, на зміцненні навичок управління вогнем та надання цілевказівок, на постійних тренуваннях з особовим складом

екіпажів із технічної підготовки щодо усунення затримок та несправностей на техніці, на виконанні вправ водіння бойових машин усіма членами екіпажу та відпрацюванні питань щодо зміни швидкості та напрямку руху;

- вдосконалюються навички особового складу щодо порядку пошуку та знешкодження мінно-вибухових пристроїв із використанням реальних типових об'єктів (макетів), проводяться тренування в обладнанні укриттів для особового складу та порядку їх заняття, у встановленні вибухових та невибухових загороджень;

- на тактичних (тактико-спеціальних) навчаннях відпрацьовуються питання аерозольного маскування (задимлення) під час здійснення маневру на запасні позиції та виходу з-під ударів противника;

- відпрацьовуються питання ведення повітряної розвідки та вогню під час руху та з коротких зупинок, ведення загороджувального вогню зенітної артилерії, розосередження, зосередження та перенесення вогню, забезпечення взаємодії підрозділів ППО та авіації, в тому числі з питань відкриття та закриття коридорів прольоту своєї авіації;

- в кожний предмет бойової підготовки впроваджується психологічна складова із застосуванням відповідних макетів, звукових (шумових) імітаторів та інших пристроїв, вправи на елементах психологічної смуги перешкод тощо;

- обов'язковим вважається відпрацювання питань надання військовослужбовцям психологічної підтримки, домедичної допомоги на полі бою, виносу їх з поля бою, організації евакуації до лікувальних закладів із залученням підрозділів медичного забезпечення бригадної (полкової, батальйонної) ланки та розгортанням відповідних медичних підрозділів;

- виконання вправ стрільб для загальновійськових підрозділів у складі рот та взводів, проводяться з виконанням тактичних прийомів “танкова карусель“, “вогнева карусель“, “перекат”, здійснюється стрільба на велику відстань та з закритих вогневих позицій, на плаву, флангова стрільба та при відході;

- заняття у складі пар бойових машин (танків), тактичних

(вогневих, маневрених, штурмових) груп, груп бойових машин, тощо, в різних видах бою проводяться з відпрацюванням питань організації та ведення активних оборонних дій (удосконалення елементів системи протитанкової, проти десантної, протиповітряної оборони, інженерного обладнання вогневих позицій та місцевості; порядку здійснення маневру (відходу); нанесення вогневого ураження та знищення противника, що атакує);

- тренування з управління вогнем підрозділу та подачею цілевказівок з використанням мінімально необхідної кількості боєприпасів або без них, проводяться не менш одного на тиждень;

- під час навчання здійснюється освоєння сучасних цифрових засобів зв'язку, їх застосування, відпрацювання порядку забезпечення стійкого, скритого, достовірного зв'язку між взаємодіючими підрозділами щодо їх управління та керуванням вогнем;

- особовий склад навчається виявленню радіоелектронних засобів противника, прив'язки їх до місцевості, виявленню систем управління військами і зброєю противника та визначенню належності певним підрозділам (військовим частинам);

- здійснюється навчання підрозділів забезпечення з їх розгортання, організації їх діяльності, охорони та оборони відповідних органів забезпечення, з інженерного обладнання та маскування районів розміщення, виконання завдань тилового, технічного та медичного забезпечення.

Важливість і масштабність перерахованих завдань і функцій вимагають від військовослужбовців високого рівня професіоналізму, забезпечення якого досягається за рахунок формування професійної, фізичної та психологічної підготовленості, яка є результатом тривалого процесу професійної підготовки. Ці компоненти є базовими основами професіоналізму. Разом із тим, рівень професіоналізму залежить і від формування оперативних компонентів, серед яких – службово-професійна, фізична та психологічна готовність до виконання завдань за призначенням під час проведення ООС.

За результатами проведення підготовки органи військового

управління, військові частини (підрозділи) повинні бути готовими до вирішення таких завдань:

- виконання завдань на різній місцевості, вдень і вночі, в умовах активного застосування засобів повітряного нападу противника, засобів радіоелектронної боротьби спільно з військовими частинами (підрозділами) інших військових формувань та правоохоронних органів;

- переходу від одного виду бойових дій до іншого у складі бойових (вогневих, маневрених) груп, груп бойових машин (танків), за підтримки вогню артилерії, ударів авіації;

- ведення протиповітряної оборони, боротьби із засобами повітряного нападу противника;

- здійснення переміщення на великі відстані комбінованим способом у будь-яких умовах обстановки, вдень і вночі, із форсуванням водних перешкод та виконанням комплексу заходів оперативного маскування;

- здійснення заміни інших військових частин (підрозділів) із прийомом (передачею) смуг (ділянок) оборони, районів (зон) відповідальності з визначеними запасами матеріально-технічних засобів, ракет та боєприпасів;

- дій особового складу (підрозділів) при озброєнні, в тому числі в умовах обмеженої видимості, під вогневим впливом противника, ведення стрільби поверх своїх підрозділів, швидкісної стрільби, управління вогнем та його корегування;

- протидії психологічному впливу противника, саморобним вибуховим пристроям, засобам радіоелектронної боротьби, боротьби з безпілотними літальними апаратами та ведення антиснайперських дій;

- охорони військових частин (пунктів управління, аеродромів, баз, складів, арсеналів та боротьби з диверсійними групами;

- подальшої інтеграції для забезпечення взаємосумісності зі збройними силами держав – членів НАТО та виконання програми переходу на підготовку за стандартами НАТО.

Ритми життєдіяльності військовослужбовців у цей період

порушуються, вони визначаються не природними потребами, а потребами служби. Цей процес, як правило, супроводжується негативними емоційними переживаннями, невпевненістю в собі, великим нервово-психічним перевантаженням, стресом та психосоматичними захворюваннями в особового складу.

Стан психологічної підготовленості військовослужбовців є одним із головних критеріїв загального оцінювання ефективності діяльності органів військового управління, командирів військових частин та їх заступників [35].

Контроль результатів психологічної підготовки здійснюється відповідно до наказу Головнокомандувача Збройних Сил України “Про затвердження Інструкції з організації психологічної підготовки у Збройних Силах України” №173 від 23.10.2020 року [35].

РОЗДІЛ 2

МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІАГНОСТУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ ЗА КОНТРАКТМ ДО ВИКОНАННЯ ЗАВДАНЬ ЗА ПРИЗНАЧЕННЯМ ПІД ЧАС БОЙОВОГО ЗЛАГОДЖЕННЯ

На основі здійсненого аналізу наукових джерел та емпірично апробованих нами в попередніх дослідженнях структури та змісту психологічної готовності, було визначено компоненти психологічної готовності військовослужбовців під час бойового злагодження. Їх діагностування передбачає послідовне вивчення кожного компонента, незважаючи на те, що цей процес є дещо затратним за часом і під силу тільки висококваліфікованим фахівцям.

Для більш досконалого процесу формування психологічної готовності військовослужбовців, наприклад, визначення дозування рівня психічних навантажень особового складу в процесі занять із бойової підготовки, надзвичайно важливо оцінити початковий рівень психологічної готовності як окремо кожного військовослужбовця, так і підрозділу в цілому.

Визначена структура психологічної готовності військовослужбовців дозволила відібрати та обґрунтувати комплекс надійних та валідних психодіагностичних методик (таблиця 2.1).

Таблиця 2.1

Методики діагностування психологічної готовності військовослужбовців на етапі бойового злагодження

Компоненти психологічної готовності військовослужбовців	Методики діагностування	Індикатори психологічної готовності	Спрямованість
Тривала психологічна готовність			
<i>Особистісна готовність</i>			
Моральний	<p>- Багаторівневий особистісний опитувальник (БОО) “Адаптивність-200”;</p> <p>- Опитувальник “Стратегії додання стресових ситуацій” (Strategic Approach to Coping Scale, SACS; S. Hobfoll, адаптація Н. Водоп’янової та О. Старченкової)</p>	<p>Шкала моральної нормативності; Шкала схильності до девіантних форм поведінки</p> <p>Асоціальні дії</p>	Усвідомлення обов’язку, відповідальності
Вольовий	<p>- Методика шкалою самооцінки психофізіологічного стану (О. Кокун);</p> <p>- Опитувальник військово-професійної життєстійкості (О. Кокун);</p> <p>- Опитувальник “Стратегії додання стресових ситуацій” (Strategic Approach to Coping Scale, SACS; S. Hobfoll, адаптація Н. Водоп’янової та О. Старченкової)</p>	<p>Впевненість у своїх силах</p> <p>Контроль (control); Прийняття виклику (challenge)</p> <p>Обережні дії</p>	Впевненість у собі, зібраність, організованість, сміливість, рішучість, самоконтроль, витримка, готовність до виклику

Продовження таблиці 2.1

<p>Комунікативний</p>	<p>- Багаторівневий особистісний опитувальник (БОО) “Адаптивність-200”;</p> <p>- Опитувальник “Стратегії додання стресових ситуацій” (Strategic Approach to Coping Scale, SACS; S. Hobfoll, адаптація Н. Водоп’янової та О. Старченкової)</p>	<p>Шкала комунікативного потенціалу</p> <p>Долучення до соціального контакту</p>	<p>Комунікабельність, переконливість, володіння професійною мовою, вміння віддавати чіткі команди, повага до колег, готовність до взаємодопомоги</p>
<p>Загальнопсихологічний</p>	<p>- Багаторівневий особистісний опитувальник (БОО) “Адаптивність-200”;</p> <p>- Опитувальник “Стратегії додання стресових ситуацій” (Strategic Approach to Coping Scale, SACS; S. Hobfoll, адаптація Н. Водоп’янової та О. Старченкової);</p> <p>- Коротка шкала стійкості (The Brief Resilience Scale; B. Smith);</p> <p>- “Коротка шкала тривоги, депресії та ПТСР” (адаптація І. Котеньова)</p>	<p>Шкала поведінкової регуляції</p> <p>Асертивні дії</p>	<p>Високі здібності до саморегуляції психічного стану, розвинуті пізнавальні здібності, розвинуті здібності до планування, моделювання, програмування, оцінки результатів діяльності, оптимальний рівень ситуативної тривожності</p>

Продовження таблиці 2.1

<i>Функціональна готовність</i>			
Мотиваційний	<p>- Багаторівневий особистісний опитувальник (БОО) “Адаптивність-200”;</p> <p>- Методика шкалової самооцінки психофізіологічного стану (О. Кокун);</p> <p>- Опитувальник військово-професійної життєстійкості (О. Кокун);</p> <p>- Методика “Мотивація професійної діяльності” (К. Замфір, модифікація А. Реана)</p>	<p>Шкала військово-професійної спрямованості</p> <p>Бажання виконувати завдання за призначенням; Зацікавленість у виконанні завдань за призначенням</p> <p>Залученість (commitment)</p> <p>Внутрішня мотивація; Зовнішня позитивна мотивація; Зовнішня негативна мотивація</p>	<p>Відданість військовій службі, переконання в необхідності власної професії, потреба в успішному вирішенні професійних завдань, бажання досягти успіху в професійній діяльності, потреба в самовдосконаленні</p>
Когнітивний	<p>Анкета опитування експертів про рівень психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до виконання завдань за призначенням після підготовки, під час бойового злагодження</p>		<p>Знання професійних обов’язків, функцій, оцінка їх суспільної значущості, знання способів, методів, засобів вирішення професійних завдань, адекватність усвідомлення своїх можливостей, здібностей, знання особливостей та ймовірних змін у службовій діяльності</p>

Продовження таблиці 2.1

Креативний			
Орієнтаційний	Анкета опитування експертів про рівень психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до виконання завдань за призначенням після підготовки, під час бойового злагодження		Знання про особливості й умови службової діяльності, знання про вимоги службової діяльності до особистості
Операційний	- “Шкала загальної самоефективності” (Р. Шварцер та М. Єрусалем, адаптація В. Ромека; з нашою модифікацією основного питання на військово-професійну самоефективність)	Рівень самоефективності	Наявність необхідних професійних умінь і навичок, володіння способами та прийомами професійної діяльності, здатність до модулювання своєї діяльності та антиципації
Оцінювальний	Анкета опитування експертів про рівень психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до виконання завдань за призначенням після підготовки, під час бойового злагодження		Адекватність самооцінки професійної підготовленості і відповідності результатів вирішення службових задач

Отже, для оцінки компонентів тривалої психологічної готовності, а саме її структурних компонентів – функціональної й особистісної готовності, пропонуються методики:

- Багаторівневий особистісний опитувальник (БОО) “Адаптивність-200” (Додаток А);
- “Шкала загальної самооефективності” (Р. Шварцер та М. Єрусалем, адаптація В. Ромека; з нашою модифікацією основного питання на військово-професійну самооефективність) (Додаток Б);
- Методика “Мотивація професійної діяльності” (К. Замфір, модифікація А. Реана) (Додаток В);
- Методика шкалової самооцінки психофізіологічного стану (О. Кокун) (Додаток Г);
- Опитувальник військово-професійної життєстійкості (О. Кокун) (Додаток Д);
- Опитувальник “Стратегії додання стресових ситуацій” (Strategic Approach to Coping Scale, SACS; S. Hobfoll, адаптація Н. Водоп’янової та О. Старченкової) (Додаток Е);
- “Коротка шкала тривоги, депресії та ПТСР” (адаптація І. Котеньова) (Додаток Ж);
- Коротка шкала стійкості (The Brief Resilience Scale; B. Smith) (Додаток І);
- Анкета опитування експертів про рівень психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до виконання завдань за призначенням після підготовки, під час бойового злагодження (Додаток К).

Для діагностики адаптаційних можливостей військовослужбовців використовується **Багаторівневий особистісний опитувальник (БОО) “Адаптивність-200”**. Опитувальник дозволяє отримати інформацію щодо деяких соціально-психологічних і психологічних характеристик особистості, що відображують інтегральні особливості психічного та соціального розвитку, визначити рівень стійкості до бойового стресу [8; 13].

Опитувальник складається з таких шкал:

Шкала поведінкової регуляції – призначена для вивчення рівня нервово-психічної стійкості військовослужбовця та його толерантності до несприятливих дій професійної діяльності.

Шкала комунікативного потенціалу – призначена для вивчення комунікативних можливостей військовослужбовця та вміння побудувати міжособистісні відносини в колективі.

Шкала моральної нормативності – призначена для вивчення здатності військовослужбовця дотримуватися моральних норм поведінки, вміння підкорятися груповим і корпоративним вимогам.

Шкала військово-професійної спрямованості – призначена для вивчення рівня професійної мотивації та спрямованості обстежуваного на продовження професійної діяльності.

Шкала схильності до девіантних форм поведінки – спрямована на виявлення ознак адиктивної та делінквентної поведінки.

Шкала суїцидального ризику – призначена для виявлення осіб, які схильні до здійснення суїцидальних дій.

Для отримання інтегральної оцінки, під якою розуміється **рівень стійкості до бойового стресу (РСБС)**, “сірі” бали за шкалами “поведінкова регуляція” (ПР), “комунікативний потенціал” (КП) і “моральна нормативність” (МН) підсумовуються й отримане значення за таблицею “Переведення значень “сірих” балів РСБС у стени (визначення рівня стійкості до бойового стресу)” переводиться в стени, а потім – у рівень стійкості до бойового стресу [8].

У таблиці 2.2 наведено критерії, за якими “сірі” бали РСБС переводяться в стени.

Таблиця 2.2

Переведення значень “сірих” балів РСБС у стени (визначення рівня стійкості до бойового стресу)

“Сірі” значення РСБС	Стени	Рівень стійкості до бойового стресу
1	2	3
≥ 87	1	4 – низька стійкість до бойового стресу
75-86	2	

Продовження таблиці 2.2

63-74	3	3 – задовільна стійкість до бойового стресу
51-62	4	
40-50	5	
31-39	6	2 – достатня стійкість до бойового стресу
25-30	7	
21-24	8	
18-20	9	1 – висока стійкість до бойового стресу
≤17	10	

Переведення в стени значень “сирих” балів, що отримані за основними та додатковими шкалами, представлено в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Переведення в стени значень “сирих” балів, що отримані за основними та додатковими шкалами

Стени	Основні шкали БОО			Додаткові шкали БОО		
	ПР	КП	МН	ВПС	ДАП	СР
1	≥ 57	≥ 23	≥ 17	18 - 25	≥ 25	≥ 15
2	56-46	22-20	16	16-17	21-24	14-10
3	45-35	19-18	15-14	14-15	18-20	9-7
4	34-27	17-15	13-12	11-13	15-17	6-5
5	26-19	14-13	11-10	8-10	12-14	4
6	18-13	12-11	9-8	5-7	10-11	3
7	12-9	10-9	7	4	8-9	2
8	8-6	8-7	6-5	2-3	6-7	1
9	5	6	4	1	4-5	0
10	0-4	0-5	0-3	0	0-3	0

Зауважимо, що перші 5 шкал методики (РСБС, ПР КП, МН, ВПС) є зворотними – чим вищий кількісний показник, тим нижчою є вираженість ознаки [6].

Однією з якісних характеристик рівня розвитку професійної компетенції, яка, в свою чергу, є складовою психологічної готовності військовослужбовців до виконання завдань за

призначенням, є **рівень самоефективності** в професійній діяльності.

Поняття самоефективності, яке було введене в наукову психологію А. Бандурою (1977), означає впевненість людини у власній конкретно визначеній компетентності, в своїх здібностях організувати та виконати дії, що необхідні для певних досягнень у тій чи іншій діяльності. З позицій концепції А. Бандури самоефективність завжди усвідомлюється людиною, тобто це феномен свідомості, а точніше – самосвідомості особистості [3].

Вивчення формування та зміни самоефективності в професійній діяльності має велике значення, оскільки, згідно з наявними дослідженнями (А. Бандура; Дж. Капрара, Д. Сервон), саме уявлення про власну компетентність, а не самі по собі вміння, особистісні якості й здібності, є необхідною мотиваційною умовою, що детермінує поведінку людини та визначає ступінь наполегливості й завзятості при освоєнні, а в подальшому і при виконанні конкретних професійних дій. З цією метою використовується **“Шкала загальної самоефективності” (Р. Шварцер та М. Єрусалем, адаптація В. Ромека; з нашою модифікацією основного питання на військово-професійну самоефективність)** [18].

Концепція загальної самоефективності, яку опрацював Р. Шварцер, трактує цей конструкт як прагнення до реальної та незмінної особистої компетентності для ефективного подолання мінливості й стресовості обставин, як загальне переконання щодо власної спроможності відповідати будь-яким вимогам обставин чи подолати непередбачуваність нової ситуації. Шкалу можна застосовувати для визначення здатності успішно адаптуватися до життєвих змін, що дає змогу розглядати самоефективність як індикатор якості життя та психологічного благополуччя в певний період [9; 48; 50].

Мотиваційний компонент психологічної готовності передбачає позитивне ставлення до професійної діяльності, потребу в успішному вирішенні професійних завдань, зацікавленість у процесі їх вирішення та позитивне ставлення до діяльності в

цілому, передбачає активний пізнавальний інтерес до професійної діяльності, прагнення досягти успіху та показати себе з кращого боку, установку на найбільш доцільні й активні дії, відповідальність за виконання обов'язків [36].

Мотивацію військовослужбовців до професійної діяльності можна визначати з використанням методики **“Мотивація професійної діяльності”** (К. Замфір, модифікація А. Реана). Методика призначена для вивчення мотивації професійної діяльності. В основі методики – концепція про внутрішню та зовнішню мотивації, згідно з якою внутрішній тип мотивації характеризується спрямованістю особистості на процес і результат діяльності. Зовнішня мотивація діагностується в разі, якщо суб'єкт спрямований не на діяльність, а на задоволення потреб, які є зовнішніми по відношенню до цієї діяльності. Наприклад, соціальний престиж, матеріальне благополуччя (зовнішня позитивна мотивація) або прагнення уникнути осуду, покарання, боязнь проявити неуспішність (зовнішня негативна мотивація) [18].

Щодо мотивів професійної діяльності, то необхідно враховувати не тільки те, чи є мотивація внутрішньою або зовнішньою, а й те, якою є зовнішня мотивація – позитивною чи негативною. Безумовно, зовнішні позитивні мотиви кращі, ніж негативні, та сприяють більшій ефективності діяльності.

У процесі дослідження військовослужбовцям пропонується оцінити значущість різних мотивів професійної діяльності за п'ятибальною шкалою.

Результати обробляються шляхом підрахунку показників різних типів мотивації – внутрішньої (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) та зовнішньої негативної мотивації (ЗНМ). Показники кожного типу мотивації можуть варіювати від 1 до 5 (можливі й дробові значення).

Потім визначається мотиваційний комплекс особистості кожного випробуваного. Мотиваційний комплекс – це тип ВМ, ЗПМ та ЗНМ.

До найбільш сприятливих мотиваційних комплексів можна віднести два типи поєднань: $ВМ > ЗПМ > ЗНМ$ та $ВМ = ЗПМ >$

ЗНМ. Найгіршим мотиваційним комплексом є тип ЗНМ > ЗПМ > ВМ [5; 38; 39].

Для дослідження психофізіологічного стану учасників ООС (АТО) нами використовується **Методика шкалової самооцінки психофізіологічного стану (О. Кокун)**. Ця методика дає можливість на зорово-аналогових шкалах швидко й досить точно отримувати оцінку різних складових психофізіологічного стану (ПФС). Найважливішими перевагами даної методики є її зручність, універсальність, інформативність, надійність, експрес-характер, можливість класифікації та зіставлення отриманих показників, що робить її однією з найбільш придатних методик для вирішення завдань моніторингу ПФС [13].

Методика дає можливість достатньо легко діагностувати параметри не тільки “традиційні” стани самопочуття, активність та настрої, але й інших показники, що характеризують специфічний ПФС людини за певної діяльності, в тому числі його емоційний, мотиваційний та інші компоненти [11].

Діагностична процедура полягає в тому, що досліджуваному пропонується оцінити різні характеристики свого стану на даний момент, відмітивши відповідне місце на неградуєваної шкалі (яка являє собою пряму лінію довжиною 100 мм) вертикальною рисою, з урахуванням того, що лівий край шкали означає мінімальне, а правий – максимально можливе для військовослужбовця виявлення певної характеристики. Кількісні показники (від 1 до 100) отримуються за допомогою прикладання на неградуєвану шкалу лінійки й визначення відстані (в міліметрах) від лівого краю шкали до позначеного досліджуваним місця. Спосіб роботи з методикою міститься в інструкції. Відповіді фіксуються на бланку відповідей. Їх обрахування здійснюється за допомогою спеціального “ключа”:

- від 1 до 20 – низький показник;
- від 21 до 40 – нижче середнього;
- від 41 до 60 – середній;
- від 61 до 80 – вище середнього;
- від 81 до 100 – високий.

Слід зауважити, що методика, насамперед, призначена для багаторазової фіксації та порівняння індивідуальних для кожного досліджуваного показників, а не для порівняння показників, що отримані різними особами [6].

Психологічна готовність військовослужбовців до виконання завдань за призначенням передбачає їх здатність конструктивно долати стресові ситуації, не знижуючи успішність професійної діяльності. Саме таким конструктом вважається **життєстійкість**.

За даними досліджень, життєстійкість виявляється ключовою особистісною змінною, що зумовлює успішне протистояння стресовим ситуаціям, насамперед, у процесі професійної діяльності [25].

Діагностування життєстійкості особового складу здійснювалося за допомогою **Опитувальника військово-професійної життєстійкості (О. Кокун)**, який призначений для використання в дослідженнях із військовослужбовцями [10].

Опитувальник надає можливість визначити *загальний рівень військово-професійної життєстійкості*, а також ступінь вираженості її *трьох складових (включеності, контролю, прийняття виклику)* та *чотирьох компонентів (емоційного, мотиваційного, соціального та професійного)*.

Життєстійкість являє собою систему переконань про себе, про світ, про відносини зі світом. Це диспозиція, що включає в себе три порівняно автономних складових: включеність, контроль, прийняття виклику. Виразність цих складових і життєстійкості в цілому перешкоджає виникненню внутрішньої напруги в стресових ситуаціях і сприйняттю їх як менш значущих.

Включеність визначається як “переконаність у тому, що залученість у те, що відбувається, дає максимальний шанс знайти щось достойне й цікаве для особистості” (Maddi, 1998). Людина з розвиненою складовою включеності отримує задоволення від власної діяльності. На противагу цьому, відсутність подібної переконаності породжує відчуття себе “поза” життям.

Контроль – це переконаність у тому, що боротьба дозволяє вплинути на результат того, що відбувається, нехай навіть цей

вплив не абсолютний і успіх не гарантований. Протилежність цього – відчуття власної безпорадності. Людина з сильно розвиненою складовою контролю відчуває, що сама вибирає власну діяльність, свій шлях.

Прийняття виклику – переконаність людини в тому, що все те, що з нею трапляється, сприяє її розвитку за рахунок знань, які отримані з досвіду, – не важливо, позитивного або негативного. Людина, яка розглядає життя як спосіб набуття досвіду, готова діяти за відсутності надійних гарантій успіху, на свій страх і ризик, вважаючи прагнення до простого комфорту й безпеки таким, що збіднює життя особистості. В основі прийняття виклику – ідея розвитку через активне засвоєння знань із досвіду та подальше їх використання [25; 52].

Життестійкість – інтегральний показник, який об'єднує попередні показники та відображає міру здатності досліджуваного до збереження ефективного функціонування в стресових умовах.

Для визначення **основних поведінкових стратегій подолання стресових ситуацій і моделей копінг-поведінки військовослужбовців** використовується особистісний опитувальник **“Стратегії додання стресових ситуацій” (Strategic Approach to Coping Scale, SACS; S. Hobfoll, адаптація Н. Водоп'янової та О. Старченкової)**. Опитувальник містить дев'ять моделей поведінки подолання як типів реакцій особистості на стресові ситуації: 1) асертивні дії, 2) встановлення соціального контакту, 3) пошук соціальної підтримки, 4) обережні дії, 5) імпульсивні дії, 6) уникнення, 7) маніпулятивні дії, 8) асоціальні дії, 9) агресивні дії.

Згідно з концепцією S. Hobfoll названі моделі характеризують спрямованість та індивідуальну активність особистості в ситуаціях проблемного спілкування в системі “людина-людина”. Стратегічний напрям такої поведінки в змістовому плані має описуватися за допомогою трьох координатних осей: просоціальна / асоціальна стратегія; активна / пасивна; пряма / непряма (маніпулятивна) поведінка. Отже, на основі багатоосьової моделі поведінки подолання стресу, опитувальник дає змогу визначити

домінуючу стратегію поведінки, її спрямованість (конструктивна / деструктивна) та індивідуальну активність (активна / пасивна) в стресових ситуаціях спілкування. Залежно від ступеня конструктивності, стратегія й модель поведінки можуть сприяти або перешкоджати успішності подолання професійних стресів, впливати на збереження здоров'я військовослужбовців. “Здорове” подолання (копінг) є активним і просоціальним (А. Adler, М. Erickson, Н. Sullivan). Активне подолання труднощів у сукупності з позитивним використанням соціальних ресурсів (контактів) підвищує стресостійкість людини (S. Hobfoll, M. Lerman) [2; 47; 51].

“Коротка шкала тривоги, депресії та ПТСР” (адаптація І. Котєньова) була створена в США в 1996 році, перекладена й адаптована в тому ж році І. Котєньовим. Ця методика спочатку призначалася для швидкого виявлення ознак посттравматичного стресового розладу в людей, які пережили психічну травму будь-якого роду.

З початком бойових дій на Сході нашої держави ця методика широко використовується військовими психологами ЗС України і дозволяє за максимально короткий час визначити осіб, що пережили будь-якого роду травматичні ситуації та мають прояви певних ознак посттравматичних стресових порушень. Застосування “Короткої шкали тривоги, депресії та ПТСР” дає змогу своєчасно реагувати на проблеми, які пов'язані з психологічним здоров'ям особового складу, що може впливати на психологічну готовність військовослужбовців до виконання завдань за призначенням.

Шкала складається з десяти простих запитань, які передбачають однозначні відповіді. Може застосовуватися для скринінгу широкого контингенту, в тому числі в польових умовах. Також “Коротка шкала тривоги, депресії та ПТСР” може застосовуватися для самодіагностики, долучатися до комплексних опитувань особового складу, що спрямовані на виявлення осіб із групи ризику [6; 21; 22].

Враховуючи те, що завдання за призначенням військовослужбовці виконують майже постійно під впливом

стресових чинників різної інтенсивності, особливо в районі проведення ООС, і з урахуванням дефіциту часу на проведення психодіагностичних заходів, з метою визначення стійкості до стресових подій доцільним є використання **Короткої шкали стійкості (The Brief Resilience Scale; B. Smith)**. Коротка шкала стійкості (The Brief Resilience Scale) розроблена мексиканськими дослідниками (Smith, Dalen, Wiggins, Tooley, Christopher, & Bernard, 2008). Вона складається з шести тверджень, відповіді на які даються за п'ятибальною шкалою Лайкерта (від “повністю не згоден” до “повністю згоден”). Три твердження є прямими і три – зворотними.

Методику можна вважати достатньо валідною та інформативною. Наприклад, за даними її апробації встановлені достовірні (у межах $r = 0,4 - 0,6$; $p < 0,01$) позитивні кореляційні зв'язки її показника з оптимізмом, метою в житті, активним подоланням, позитивною афективністю, прийняттям, рефреймінгом, та негативні зв'язки – з песимізмом, тривогою, алекситимією, депресією, сприйнятим стресом тощо [53].

Експертне оцінювання про рівень психологічної готовності військовослужбовців до виконання завдань за призначенням на початковому етапі бойового злагодження та після завершення цього етапу проводиться із застосуванням **Анкети опитування експертів про рівень психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до виконання завдань за призначенням після підготовки, під час бойового злагодження**. Оцінювання здійснюють досвідчені командири, які добре знають своїх підлеглих і особливості діяльності за конкретною спеціальністю (посадою). В запропонованій анкеті представлено характеристики військово-професійної діяльності, які були виділені як критерії її успішності. Експерти (командири) оцінювали вираженість цих ознак у своїх підлеглих за 10-бальною шкалою, яка умовно розділена на чотири ступеня:

- відмінно – (10, 9, 8) балів;
- добре – (7, 6, 5) балів;
- середньо – (4, 3) бали;
- слабко – (2, 1) бали.

Таким чином, для діагностування психологічної готовності військовослужбовців до виконання завдань за призначенням під час бойового злагодження доцільно застосовувати 8 психодіагностичних методик, а також Анкету опитування експертів про рівень психологічної готовності військовослужбовців, показники яких є індикаторами складових такої готовності.

РОЗДІЛ 3

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ ЗА КОНТРАКТОМ ДО ВИКОНАННЯ ЗАВДАНЬ ЗА ПРИЗНАЧЕННЯМ ПІД ЧАС БОЙОВОГО ЗЛАГОДЖЕННЯ

3.1. Організація та методи дослідження

В дослідженні, яке було спрямоване на визначення особливостей формування психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до виконання завдань за призначенням під час бойового злагодження, взяли участь 149 військовослужбовців однієї з військових частин ЗС України:

- 1) чоловіки – 127 (85,2 %), жінки – 22 (14,8%);
- 2) вік – від 19 до 59 років ($M = 35,1$, $SD = 11,2$);
- 3) термін служби за контрактом – від 1 місяця до 27 років;
- 4) з досвідом участі в ООС (АТО) – 143 (96%), без досвіду участі в ООС (АТО) – 6 (4%);
- 5) солдат та старших солдат – 106 (71,2%), молодших сержантів, сержантів та старших сержантів – 27 (18,1%), старшин – 16 (10,7%).

З метою визначення змін, що відбулись у військовослужбовців за різними компонентами їх психологічної готовності до виконання завдань за призначенням під час бойового злагодження, було виконано дві серії досліджень з певним інтервалом:

- 1) через два тижні після початку індивідуальної бойової підготовки – в пункті постійної дислокації м. Яворів Львівської області;
- 2) перед відправкою в район ООС після завершення бойового злагодження (під час якого вирішувалося відпрацювання боїв у місті) – на Яворівському полігоні.

В обох серіях досліджень було проведено експертне оцінювання рівня готовності до успішного виконання службових

завдань в ООС досліджуваних військовослужбовців безпосередніми командирами (за 27 показниками) та психодіагностика військовослужбовців. Використовувалися такі вісім методик:

- Багаторівневий особистісний опитувальник (БОО) “Адаптивність-200”;
- “Шкала загальної самоефективності” (Р. Шварцер та М. Єрусалем, адаптація В. Ромека; з нашою модифікацією основного питання на військово-професійну самоефективність);
- Методика “Мотивація професійної діяльності” (К. Замфір, модифікація А. Реана);
- Методика шкалою самооцінки психофізіологічного стану (О. Кокун);
- Опитувальник військово-професійної життєстійкості (О. Кокун);
- Опитувальник “Стратегії додання стресових ситуацій” (Strategic Approach to Coping Scale, SACS; S. Hobfoll, адаптація Н. Є. Водоп’янової та О.С. Старченкової);
- “Коротка шкала тривоги, депресії та ПТСР” (адаптація І. О. Котеньова);
- Коротка шкала стійкості (The Brief Resilience Scale; B. Smith).

Внаслідок неузгодженості при організації досліджень у другій їх серії взяло участь 78 військовослужбовців зі 149. Це, відповідно, було враховано при представленні й аналізі отриманих результатів, але принципово не вплинуло на їх достовірність.

3.2. Аналіз рівня психологічної готовності військовослужбовців до виконання завдань за призначенням на початку бойового злагодження

Для характеристики рівня психологічної готовності досліджуваних військовослужбовців до виконання завдань за призначенням на початку бойового злагодження були проаналізовані діагностичні та експертні показники, які були

отримані за вищенаведеним переліком використаного інструментарію в дослідженні, що провели через два тижні після початку індивідуальної бойової підготовки.

В таблиці 3.1 представлено результати за Багаторівневим особистісним опитувальником “Адаптивність-200”.

Таблиця 3.1

**Розподіл військовослужбовців за нормативними даними
Багаторівневого особистісного опитувальника
“Адаптивність-200” (n = 148)**

№	Показники	Рівень/стени			
		високий/ 8-10	достатній/ 5-7	задовільний/ 3-4	низький/ 1-2
1	Рівень стійкості до бойового стресу	23,6%	52,1%	18,2%	6,1%
		високий/8-10	достатній/5-7	задовільний/3-4	низький/1-2
2	Поведінкова регуляція	17,6%	58,1%	18,2%	6,1%
		висока/8-10	достатня/5-7	знижена/3-4	низька/1-2
3	Комунікативний потенціал	26,4%	35,1%	29,7%	8,8%
		високий/8-10	достатній/6-7	задовільний/4-5	низький/1-3
4	Моральна нормативність	20,3%	34,4%	37,2%	8,1%
		висока/8-10	достатня/6-7	задовільна/4-5	низька/1-3
5	Військово-професійна спрямованість	32,0%	42,8%	19,8%	5,4%
		висока/8-10	достатня/6-7	задовільна/4-5	низька/1-3
6	Девіантні форми поведінки	63,5%	19,9%	13,5%	4,1%
		відсутні/6-10	майже відсутні/5	окремі/3-4	виражені/1-2
7	Суїцидальний ризик	69,6%	10,8%	14,2%	5,4%
		відсутній/6-10	майже відсутні/5	певний/3-4	виражений/1-2

Як свідчать представлені у вищенаведеній таблиці результати, виражені несприятливі показники за Багаторівневим особистісним опитувальником “Адаптивність-200” (низькі рівні стійкості до бойового стресу, поведінкової регуляції, комунікативного потенціалу, моральної нормативності, військово-професійної спрямованості, а також виражені ознаки девіантних форм поведінки та суїцидального ризику) мають лише від 4,1 до 8,8% військовослужбовців. При цьому, високі та достатні показники за п'ятьма позитивними шкалами та відсутність чи практичну відсутність ознак за двома негативними шкалами мають 55 – 80% військовослужбовців.

Також слід відзначити, що за всіма показниками Багаторівневого особистісного опитувальника “Адаптивність-200” досліджувані військовослужбовці мають істотно кращі середні показники (таблиця 3.2), порівняно з вибіркою військовослужбовців із досвідом участі в АТО/ООС, які брали участь у наших дослідженнях у 2017 році [16; 17].

Таблиця 3.2

Середні значення показників Багаторівневого особистісного опитувальника “Адаптивність-200” ($n = 148$)

№	Показники	<i>M</i>	<i>SD</i>
1	Рівень стійкості до бойового стресу	40,5	18,6
2	Поведінкова регуляція	19,8	13,2
3	Комунікативний потенціал	11,4	4,3
4	Моральна нормативність	9,3	3,3
5	Військово-професійна спрямованість	5,6	3,8
6	Девіантні форми поведінки	10,6	5,1
7	Суїцидальний ризик	2,8	2,9

Результати досліджуваних військовослужбовців за “Шкалою загальної самоефективності”, з нашою модифікацією основного питання на військово-професійну самоефективність замість загальної, свідчать про наявність у 86% з них високого та вищого за середній рівнів військово-професійної самоефективності з достатньо високим ($M = 33,43$) середнім показником за вибіркою (таблиця 3.3).

Таблиця 3.3

Розподіл військовослужбовців за нормативними даними військово-професійної самоефективності ($n = 149$)

Військово-професійна самоефективність	Бали	Кількість
Висока	36 - 40	35,9%
Вища за середню	30 - 35	51,0%
Середня	25 - 29	13,4%
Нижча за середню	20 - 24	0,7%
Низька	≥ 19	-
<i>M</i>	33,43	
<i>SD</i>	3,94	

Встановлено, що в досліджуваних військовослужбовців такий найбільш сприятливий мотиваційний показник, як рівень внутрішньої військово-професійної мотивації, істотно переважає ($t = 5,21$; $p < 0,001$) показники зовнішньої (позитивної та негативної) мотивації (таблиця 3.4). При цьому, у 91% рівень внутрішньої військово-професійної мотивації складає 3 бали й вище з 5 можливих.

Таблиця 3.4

Середні значення показників методики “Мотивація професійної діяльності” ($n = 148$)

№	Показники	<i>M</i>	<i>SD</i>
1	Внутрішня мотивація	3,76	0,90
2	Зовнішня позитивна мотивація	3,13	0,72
3	Зовнішня негативна мотивація	3,18	1,29

Як свідчать результати Методики шкалової самооцінки психофізіологічного стану (таблиця 3.5), досліджувані військовослужбовці мають у середньому достатньо високі характеристики різних складових свого стану ($M = 77,5 - 88,8$ балів при максимальному показнику 100 балів за методикою). Особливо сприятливим фактом є істотне кількісне переважання показників самооцінки, що характеризують готовність до участі в ООС (зацікавленість в участі в ООС, бажання виконувати діяльність в ООС та впевненість у своїх силах), а також порівняно менший рівень стандартного відхилення (*SD*) цих показників.

Таблиця 3.5

Середні значення показників Методики шкалової самооцінки психофізіологічного стану ($n = 148$)

№	Показники	<i>M</i>	<i>SD</i>
1	Самопочуття	77,5	23,0
2	Активність	77,6	21,3
3	Настрій	76,0	24,9
4	Працездатність	78,5	22,1
5	Зацікавленість в участі в ООС	87,4	19,1
6	Бажання виконувати діяльність в ООС	88,8	17,3
7	Впевненість у своїх силах	86,4	16,9

Як і у випадку з показниками Багаторівневого особистісного опитувальника “Адаптивність-200”, слід відзначити, що за всіма показниками Методики шкалової самооцінки психофізіологічного стану досліджувані військовослужбовці мають істотно кращі середні показники (на 10 – 15 балів) порівняно з військовослужбовцями з досвідом участі в ООС/АТО, які брали участь у наших дослідженнях у 2017 році [16; 17]. А також істотно нижчі середні показники ПТСР ($M = 1,86$, порівняно з $M = 2,66$; $p < 0,001$) за “Короткою шкалою тривоги, депресії та ПТСР”.

За Опитувальником військово-професійної життєстійкості (таблиця 3.6) у військовослужбовців діагностовано різні показники життєстійкості на рівні, що відповідає результатам стандартизації цього опитувальника. В якості сприятливих ознак, що свідчать про готовність, в цілому, досліджуваної вибірки до участі в ООС, є порівняно більший вияв у військовослужбовців військово-професійного прийняття виклику, військово-соціального та військово-професійного компонентів.

Таблиця 3.6

Порівняння середніх значень показників військово-професійної життєстійкості військовослужбовців ($n = 148$) з показниками стандартизації Опитувальника військово-професійної життєстійкості

№	Показники професійної життєстійкості	Результати			
		військово-службовців		стандартизації	
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	60,12	12,83	61,27	9,72
2	Рівень професійної включеності	18,78	6,65	19,58	4,22
3	Рівень професійного контролю	20,61	5,36	20,83	3,59
4	Рівень професійного прийняття виклику	22,01	6,38	20,82	4,10
5	Рівень емоційного компонента професійної життєстійкості	13,77	3,52	14,95	3,15
6	Рівень мотиваційного компонента професійної життєстійкості	16,40	6,78	16,47	3,09
7	Рівень соціального компонента професійної життєстійкості	15,35	6,54	14,80	2,84
8	Рівень професійного компонента професійної життєстійкості	16,26	6,83	15,03	3,28

Повністю узгоджується з результатами за Опитувальником військово-професійної життєстійкості отриманий у першій серії

досліджень показник Короткої шкали стійкості ($M = 22,32$, $SD = 3,53$, балів при максимальному показнику 30 балів), що також свідчить про загальну готовність досліджуваної вибірки до участі в ООС.

Так само, як і в Опитувальника військово-професійної життестійкості, досліджувані військовослужбовці мають різні показники моделей поведінки (дій) на рівні, що відповідає результатам стандартизації Опитувальника “Стратегії додання стресових ситуацій” (таблиця 3.7).

Таблиця 3.7

Порівняння середніх значень показників вираженості у військовослужбовців ($n = 146$) стратегій додання стресових ситуацій з показниками стандартизації Опитувальника “Стратегії додання стресових ситуацій”

№	Характеристика стратегії подолання	Модель поведінки (дії)	Результати			
			військово-службовців		стандартизації	
			<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
1	Активна	асертивні дії	20,76	3,49	20,03	3,47
2	Просоціальна	встановлення соціального контакту	23,48	4,16	23,25	3,32
3		пошук соціальної підтримки	21,95	4,94	22,36	3,65
4	Пасивна	обережні дії	21,41	3,89	20,65	3,10
5	Пряма	імпульсивні дії	17,97	3,56	18,39	3,07
6	Пасивна	уникнення	15,56	4,18	15,65	3,79
7	Непряма	маніпулятивні дії	16,51	3,94	18,89	3,99
8	Асоціальна	асоціальні дії	14,05	3,75	15,86	4,71
9		агресивні дії	15,64	4,90	16,41	4,00

На користь готовності в цілому досліджуваної вибірки до участі в ООС, у даному випадку, по-перше, свідчить те, що цей опитувальник стандартизувався на вибірці представників “комунікативних професій”, які мають, порівняно з іншими професіями, більш продуктивні навички взаємодії у професійній діяльності. А, по-друге – наявність у військовослужбовців суттєво нижчого за показники стандартизації рівня прояву такої асоціальної стратегії подолання, як асоціальні та агресивні дії.

В таблиці 3.8 представлені середні значення 27 показників оцінки рівня готовності до успішного виконання службових

завдань в ООС досліджуваних військовослужбовців безпосередніми командирами.

Таблиця 3.8

Середні значення показників оцінки безпосередніми командирами рівня готовності військовослужбовців до успішного виконання службових завдань в ООС (n = 149)

№	Показники	M	SD
1	Володіння професійними знаннями, уміннями (професійна теоретична підготовка)	7,16	1,78
2	Уміння використовувати отримані знання в процесі виконання службових обов'язків (професійна практична підготовка)	7,39	1,91
3	Ставлення до виконання службових обов'язків	7,58	1,87
4	Точність і безпомилковість професійної діяльності	7,30	1,85
5	Здатність успішно працювати в напружених і складних ситуаціях	7,48	1,93
6	Надійність і витривалість при виконанні довгострокових робіт	7,44	1,87
7	Військова дисципліна	7,66	2,08
8	Професійна надійність	7,62	1,94
9	Результати діяльності (ефективність)	7,50	1,79
10	Особистісні якості	7,75	1,82
11	Здібність до співпраці (добре спрацьовується з іншими)	7,82	1,82
12	Уміння самостійно працювати	7,66	1,83
13	Поступове підвищення рівня військової професійної діяльності (професійне зростання)	7,43	1,86
14	Перспективи подальшого професійного зростання	7,46	1,94
15	Готовність до успішного виконання завдань за призначенням	7,70	1,73
16	Усвідомлення мети війни (воєнного конфлікту)	7,97	1,91
17	Готовність до самопожертви в ім'я Батьківщини	7,43	2,08
18	Дотримання здорового способу життя	7,33	1,99
19	Навченість психологічним методам надання само- та взаємодопомоги	7,31	1,76
20	Усвідомлення небезпеки для власного життя	7,93	1,64
21	Усвідомлення свого обов'язку, відповідальності	7,86	1,76
22	Готовність до ризику	7,60	1,92
23	Сміливість, рішучість	7,69	1,94
24	Здібність до саморегуляції психологічного стану	7,39	1,82
25	Адекватність оцінки своїх можливостей	7,68	1,80
26	Упевненість у собі	7,83	1,65
27	Мотивація на виконання завдань	7,84	1,78

Вищенаведені результати експертного оцінювання цілком узгоджені з представленими перед цим результатами психодіагностики та свідчать про достатній, у цілому, рівень психологічної готовності досліджуваної вибірки до участі в ООС. Так, усі 27 показників оцінки рівня готовності до успішного виконання службових завдань в ООС знаходяться в межах $M = 7,16 - 7,97$ при максимальному показнику 10 балів.

Отже, за результатами проведеного дослідження можна стверджувати, що досліджувана вибірка військовослужбовців характеризується, в цілому, належним рівнем психологічної готовності до виконання завдань за призначенням вже на початку бойового злагодження. Результати психодіагностики та експертного оцінювання узгоджено свідчать про належний рівень сформованості обох основних складових психологічної готовності:

1) особистісної (за моральним, вольовим, комунікативним та загальнопсихологічним компонентами);

2) функціональної (за мотиваційним, когнітивним, орієнтаційним, оцінювальним та операційним компонентами).

Зокрема, переважна більшість військовослужбовців характеризується належними рівнями стійкості до бойового стресу, поведінкової регуляції, комунікативного потенціалу, моральної нормативності, військово-професійної спрямованості, військово-професійної самоефективності, внутрішньої військово-професійної мотивації, самооцінки стану та готовності до участі в ООС, військово-професійної життєстійкості, активних та просоціальних стратегій подолання, низькими рівнями прояву девіантних форм поведінки, суїцидального ризику та асоціальної стратегії подолання; а також отримала достатньо високі показники оцінки їх рівня готовності до успішного виконання службових завдань в ООС від безпосередніх командирів.

Природно, що в досліджуваній вибірці військовослужбовців наявні окремі представники, які характеризуються порівняно

зниженим рівнем психологічної готовності до виконання завдань за призначенням (у цілому, або за окремими показниками). Саме ці військовослужбовці й мають потребувати підвищеної уваги до себе з боку командирів та військових психологів з метою надання їм окремої цілеспрямованої професійної та службово-професійної допомоги з метою підвищення рівня сформованості психологічної готовності до виконання завдань за призначенням в ООС.

3.3. Аналіз змін, що відбулись у психологічній готовності військовослужбовців до виконання завдань за призначенням за час бойового злагодження

З метою визначення змін, що відбулись у військовослужбовців за різними компонентами їх психологічної готовності до виконання завдань за призначенням під час бойового злагодження, було порівняно результати психодіагностики двох серій досліджень, які були проведені з певним інтервалом – через два тижні після початку індивідуальної бойової підготовки та перед відправкою в район ООС після завершення бойового злагодження. Зауважимо, що порівняння результатів експертного оцінювання досить закономірно не виявило достовірних змін за жодним із 27 використаних показників.

В таблиці 3.9 представлено порівняння результатів за Багаторівневим особистісним опитувальником “Адаптивність-200”. Нагадаємо, що перші 5 шкал цієї методики є зворотними – чим вищий кількісний показник, тим нижчою є вираженість ознаки, і навпаки. Слід зазначити, що отримані результати в першій серії за повною ($n = 148$) та скорченою ($n = 78$) вибірками військовослужбовців (див. табл. 3.2 та 3.9) між собою практично не відрізняються. Власне, як і в усіх випадках, що будуть аналізуватися надалі. Отже, кількісне зменшення вибірки в другій

серії принципово не вплинуло на достовірність отриманих результатів.

Таблиця 3.9

Порівняння показників військовослужбовців на початку та після завершення бойового злагодження за Багаторівневим особистісним опитувальником “Адаптивність-200” ($n = 78$)

№	Показники	Серія досліджень				<i>t</i>	<i>p</i> <
		перша		друга			
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
1	Рівень стійкості до бойового стресу	40,51	19,20	30,41	16,81	7,09	0,001
2	Поведінкова регуляція	19,54	13,63	12,88	10,81	7,19	0,001
3	Комунікативний потенціал	11,62	4,39	9,69	4,68	3,94	0,001
4	Моральна нормативність	9,35	3,46	7,83	3,42	5,05	0,001
5	Військово-професійна спрямованість	5,66	4,16	3,95	3,02	5,59	0,001
6	Девіантні форми поведінки	10,59	5,40	8,79	5,40	3,82	0,001
7	Суїцидальний ризик	2,67	2,62	1,59	2,08	4,97	0,001

Як свідчать вищенаведені результати, показники всіх 7 шкал Багаторівневого особистісного опитувальника “Адаптивність-200” істотно поліпшилися за час бойового злагодження ($p < 0,001$): зросла стійкість до бойового стресу, поліпшилася поведінкова регуляція, збільшився комунікативний потенціал, підвищилася моральна нормативність та військово-професійна спрямованість, зменшилася вираженість ознак девіантних форм поведінки та суїцидального ризику. При цьому, слід нагадати, що зазначені показники досліджуваних військовослужбовців від самого початку вже знаходилися на достатньо високому рівні.

У наступній таблиці (3.10) порівнюються результати двох серій досліджень за показниками військово-професійної самоєфективності та мотивації.

Таблиця 3.10

**Порівняння показників військово-професійної
самооефективності та мотивації військовослужбовців на
початку та після завершення бойового злагодження (n = 78)**

№	Показники	Серія досліджень				t	p <
		перша		друга			
		M	SD	M	SD		
1	Військово-професійна самооефективність	33,14	3,48	33,74	4,65	-,98	-
2	Внутрішня мотивація	3,65	0,87	3,92	0,85	-2,71	0,01
3	Зовнішня позитивна мотивація	3,18	0,64	3,13	0,79	,479	-
4	Зовнішня негативна мотивація	3,09	1,25	3,13	1,09	-,28	-

Ми бачимо, що за час бойового злагодження у військовослужбовців дещо зросла військово-професійна самооефективність і практично не змінилися показники зовнішньої (позитивної та негативної) мотивації. Виражені зміни виявилися в істотному підвищенні ($p < 0,01$) такого найбільш сприятливого мотиваційного показника, як рівень внутрішньої військово-професійної мотивації.

Далі розглянемо зміни, що відбулися за показниками Методики шкалової самооцінки психофізіологічного стану (таблиця 3.11).

Таблиця 3.11

**Порівняння показників шкалової самооцінки
психофізіологічного стану військовослужбовців та ПТСР на
початку та після завершення бойового злагодження (n = 78)**

№	Показники	Серія досліджень				t	p <
		перша		друга			
		M	SD	M	SD		
1	Самопочуття	78,28	21,32	78,15	20,85	,05	-
2	Активність	77,64	21,48	77,66	19,22	-,01	-
3	Настрій	77,32	23,74	79,97	21,33	-1,06	-
4	Працездатність	78,65	21,17	80,81	18,91	-,90	-
5	Зацікавленість в участі в ООС	87,50	18,97	91,13	10,18	-1,63	-
6	Бажання виконувати діяльність в ООС	88,26	17,96	93,68	6,20	-2,64	0,01
7	Впевненість у своїх силах	85,41	17,81	90,83	12,70	-3,11	0,01
8	ПТСР	1,79	1,99	,87	1,57	4,90	0,001

Отримані результати свідчать, що самопочуття та активність залишилися у військовослужбовців стабільними на достатньо високому рівні від самого початку. Дещо підвищилися настрої та працездатність. А найбільше зростання відбулося за показниками самооцінки, що характеризують саме психологічну готовність до участі в ООС: зацікавленість в участі в ООС, бажання виконувати діяльність в ООС ($p < 0,01$) та впевненість у своїх силах ($p < 0,01$). Також слід відзначити істотне зниження рівня ПТСР в досліджуваній вибірці ($p < 0,001$).

В таблиці 3.12 наведено порівняння результатів за Опитувальником військово-професійної життєстійкості.

Таблиця 3.12

Порівняння показників військово-професійної життєстійкості військовослужбовців на початку та після завершення бойового злагодження (n = 77)

№	Показники	Серія досліджень				t	p <
		перша		друга			
		M	SD	M	SD		
1	Загальний рівень життєстійкості	59,13	11,06	66,16	9,35	-6,05	0,001
2	Рівень професійної включеності	17,77	4,64	20,68	4,10	-6,48	0,001
3	Рівень професійного контролю	20,10	3,92	22,10	3,08	-4,69	0,001
4	Рівень проф. прийняття виклику	21,16	4,23	23,38	4,05	-4,05	0,001
5	Рівень емоційного компонента	13,45	3,19	15,49	2,82	-5,58	0,001
6	Рівень мотиваційного компонента	15,61	3,43	17,40	2,74	-4,67	0,001
7	Рівень соціального компонента	14,56	3,12	16,44	2,43	-5,62	0,001
8	Рівень професійного компонента	15,42	3,37	16,82	3,49	-3,81	0,001

Вищенаведені результати свідчать, що так само, як і у випадку з показниками Багаторівневого особистісного опитувальника “Адаптивність-200”, за час бойового злагодження у військовослужбовців істотно поліпшилися ($p < 0,001$) всі 8 показників військово-професійної життєстійкості. Це також можна вважати однією з основних ознак суттєвого підвищення психологічної готовності досліджуваних до участі в ООС.

Порівняння результатів двох серій досліджень за показниками Опитувальника “Стратегії додання стресових ситуацій” представлено в таблиці 3.13.

Порівняння показників стратегій додання стресових ситуацій військовослужбовців на початку та після завершення бойового злагодження (n = 78)

№	Показники	Серія досліджень				t	p <
		перша		друга			
		M	SD	M	SD		
1	Асертивні дії	20,46	3,31	21,12	2,82	-1,52	-
2	Встановлення соціального контакту	23,71	3,88	24,44	3,82	-1,67	-
3	Пошук соціальної підтримки	22,00	5,03	23,35	4,40	-2,71	0,01
4	Обережні дії	22,03	3,55	21,67	3,28	0,86	-
5	Імпульсивні дії	17,68	3,75	18,17	3,14	-1,39	-
6	Уникнення	15,65	4,16	14,91	4,13	1,70	-
7	Маніпулятивні дії	16,82	4,13	16,45	4,23	0,78	-
8	Асоціальні дії	14,18	3,69	14,31	3,74	-0,32	-
9	Агресивні дії	16,19	4,55	14,77	4,44	3,29	0,01

Згідно з отриманими результатами, у військовослужбовців за час бойового злагодження підвищилися всі три показники активної та просоціальної стратегії подолання (асертивні дії, встановлення соціального контакту та пошук соціальної підтримки). Остання покращилася на статистично достовірному рівні ($p < 0,01$). А також суттєво знизився показник рівня прояву такої асоціальної стратегії подолання, як агресивні дії ($p < 0,01$).

Таким чином, можна відзначити суттєве зростання за всіма врахованими нами в дослідженні компонентами рівня сформованості психологічної готовності військовослужбовців до виконання завдань за призначенням, що відбулося під час їх бойового злагодження: як особистісної (за моральним, вольовим, комунікативним та загальнопсихологічним компонентами) так і функціональної (за мотиваційним, когнітивним, орієнтаційним та операційним компонентами) психологічної готовності. Про це, зокрема, свідчить достовірне поліпшення показників:

1) усіх семи шкал Багаторівневого особистісного опитувальника “Адаптивність-200” (підвищення стійкості до бойового стресу, поведінкової регуляції, комунікативного потенціалу, моральної нормативності та військово-професійної

спрямованості, зменшення вираженості ознак девіантних форм поведінки та суїцидального ризику);

2) всіх восьми показників військово-професійної життєстійкості (її загального рівня, рівнів військово-професійних включеності, контролю, прийняття виклику, емоційного, мотиваційного, соціального та професійного компонентів);

3) трьох показників самооцінки, що характеризують саме психологічну готовність до участі в ООС (зацікавленості в участі в ООС, бажання виконувати діяльність в ООС та впевненості в своїх силах);

4) чотирьох стратегій подолання (поліпшення здатності до асертивних дій, встановлення соціальних контактів та пошуку соціальної підтримки, зменшення рівня прояву агресивних дій);

5) внутрішньої військово-професійної мотивації;

6) рівня ПТСР, що істотно знизився.

При цьому інші показники психодіагностики та експертного оцінювання досліджуваних військовослужбовців або залишилися стабільними на початково достатньо високому рівні, або дещо підвищилися (військово-професійна самоефективність, настрій та працездатність).

3.4. Аналіз кореляційних зв'язків між показниками психодіагностики та експертним оцінюванням рівня готовності військовослужбовців до успішного виконання службових завдань в ООС

Нижче ми проаналізуємо кореляційні зв'язки між показниками психодіагностичних методик та експертного оцінювання рівня готовності до успішного виконання службових завдань в ООС досліджуваних військовослужбовців безпосередніми командирами. Результати такого аналізу можуть бути використані з метою підвищення ефективності формування психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до виконання завдань за призначенням під час бойового злагодження шляхом врахування та цілеспрямованого впливу на психологічні

характеристики, що мають порівняно більше значення для формування такої готовності.

При аналізі нами враховувалися результати обох серій досліджень. Зокрема, в першому випадку корелювалися результати психодіагностики та середній показник експертної оцінки, отримані у першій серії досліджень. У другому випадку – отримані у другій серії досліджень. Оскільки достовірних кореляційних зв'язків середніх показників експертної оцінки з показниками шкалової самооцінки психофізіологічного стану отримано не було, то нижче нами вони не розглядаються.

В таблиці 3.14 представлено кореляційні зв'язки (за Спірменом) середніх показників експертної оцінки з показниками Багаторівневого особистісного опитувальника “Адаптивність-200” в обох серіях досліджень. Оскільки перші 5 шкал цієї методики є зворотними, то ми це при представленні результатів відразу врахували, змінивши в таблиці знаки коефіцієнтів кореляції цих шкал на протилежні.

Таблиця 3.14

Кореляційні зв'язки середніх показників експертної оцінки з показниками Багаторівневого особистісного опитувальника “Адаптивність-200”

№	Показники	Серія досліджень	
		перша	друга
1	Рівень стійкості до бойового стресу	,31**	,11
2	Поведінкова регуляція	,29**	,11
3	Комунікативний потенціал	,26**	,18
4	Моральна нормативність	,22*	,02
5	Військово-професійна спрямованість	,19*	,04
6	Девіантні форми поведінки	-,26**	,02
7	Суїцидальний ризик	-,31**	-,22

Примітки: * – кореляція достовірна на рівні $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$.

Як свідчать наведені дані, найбільш показовими виявилися результати першої серії досліджень, в якій встановлено достовірні кореляційні зв'язки середніх показників експертної оцінки зі всіма сімома шкалами Багаторівневого особистісного опитувальника “Адаптивність-200”. Зокрема, позитивні зв'язки з п'ятьма

позитивними шкалами – стійкість до бойового стресу, поведінкова регуляція, комунікативний потенціал, моральна нормативність та військово-професійна спрямованість ($r = 0,19 - 0,31$; $p < 0,05 - 0,01$), і зворотні зв'язки з двома негативними шкалами – вираженість ознак девіантних форм поведінки та суїцидального ризику ($r = -0,26 - -0,31$; $p < 0,01$).

Також більш вираженими виявилися кореляційні зв'язки, що були отримані у першій серії досліджень, із показниками військово-професійної мотивації (таблиця 3.15).

Таблиця 3.15

Кореляційні зв'язки середніх показників експертної оцінки з показниками військово-професійної самоефективності та мотивації

№	Показники	Серія досліджень	
		перша	друга
1	Військово-професійна самоефективність	,14	,24*
2	Внутрішня мотивація	,46**	,13
3	Зовнішня позитивна мотивація	,18*	,13
4	Зовнішня негативна мотивація	,12	,14

Примітки: * – кореляція достовірна на рівні $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$.

Особливо слід відзначити істотний зв'язок середньої експертної оцінки з таким найбільш сприятливим мотиваційним показником, як рівень внутрішньої військово-професійної мотивації ($r = 0,46$; $p < 0,01$). Достовірний зв'язок, хоча й суттєво слабкіший ($r = 0,18$; $p < 0,05$), встановлено й із зовнішньою позитивною мотивацією. А у випадку з військово-професійною самоефективністю, то достовірний зв'язок із нею експертної оцінки, хоча й суттєво слабкіший ($r = 0,18$; $p < 0,05$), було зафіксовано саме в другій серії досліджень.

Як і у випадку з Багаторівневим особистісним опитувальником “Адаптивність-200”, за результатами першої серії досліджень встановлено достовірні кореляційні зв'язки середніх показників експертної оцінки зі всіма показниками військово-професійної життестійкості (таблиця 3.16). Всі ці зв'язки є позитивними й знаходяться в межах $r = 0,21 - 0,32$ ($p < 0,05 - 0,01$).

Таблиця 3.16

Кореляційні зв'язки середніх показників експертної оцінки з показниками шкалової самооцінки психофізіологічного стану

№	Показники	Серія досліджень	
		перша	друга
1	Загальний рівень життєстійкості	,31**	,14
2	Рівень професійної включеності	,32**	,01
3	Рівень професійного контролю	,20*	,22
4	Рівень проф. прийняття виклику	,22*	,15
5	Рівень емоційного компонента	,25**	,08
6	Рівень мотиваційного компонента	,28**	,08
7	Рівень соціального компонента	,24**	,26*
8	Рівень професійного компонента	,21*	,08

Примітки: * – кореляція достовірна на рівні $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$.

Досить закономірним, як на наш погляд, стало виявлення за результатами першої серії досліджень достовірних позитивних кореляційних зв'язків середніх показників експертної оцінки з такими показниками просоціальної стратегії подолання, як встановлення соціального контакту та пошук соціальної підтримки ($r = 0,21 - 0,25$; $p < 0,05 - 0,01$), а також негативних зв'язків із показниками таких трьох несприятливих та асоціальних стратегій подолання, як імпульсивні та агресивні дії, а також уникнення ($r = -0,21 - -0,31$; $p < 0,05 - 0,01$). Відповідні дані наведено в таблиці 3.17.

Таблиця 3.17

Кореляційні зв'язки середніх показників експертної оцінки з показниками шкалової самооцінки психофізіологічного стану

№	Показники	Серія досліджень	
		перша	друга
1	Асертивні дії	,03	,21
2	Встановлення соціального контакту	,21*	,07
3	Пошук соціальної підтримки	,25**	,06
4	Обережні дії	,01	-,06
5	Імпульсивні дії	-,21*	-,07
6	Уникнення	-,27**	-,07
7	Маніпулятивні дії	-,09	-,08

Продовження таблиці 3.17

8	Асоціальні дії	-,02	,04
9	Агресивні дії	-,24**	-,07

Примітки: * – кореляція достовірна на рівні $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$.

У таблиці 3.18 наведено кореляційні зв'язки середніх показників експертної оцінки з показниками Короткої шкали тривоги, депресії та ПТСР (адаптація І. О. Котеньова) та Короткої шкали стійкості (The Brief Resilience Scale; В. Smith).

Таблиця 3.18

Кореляційні зв'язки середніх показників експертної оцінки з показниками стійкості та ПТСР

№	Показники	Серія досліджень	
		перша	друга
1	ПТСР	-,31**	-,21
2	Стійкість	,34**	,13

Примітки: ** – кореляція достовірна на рівні $p \leq 0,01$.

Отримані дані повністю узгоджуються з проаналізованими вище. Так, у першій серії досліджень у експертної оцінки з показником ПТСР встановлено достовірний негативний зв'язок ($r = -0,31$; $p < 0,01$). А з показником Короткої шкали стійкості – позитивний ($r = 0,34$; $p < 0,01$), що за спрямованістю та силою відповідає зв'язку середнього показника експертної оцінки з інтегральним показником іншої методики на життестійкість – загальним рівнем військово-професійної життестійкості ($r = 0,31$; $p < 0,01$).

Отже, в нашому дослідженні було виявлено численні достовірні кореляційні зв'язки середніх показників експертної оцінки з показниками семи з восьми використаних психодіагностичних методик, що додатково підтверджує інформативність обраного нами психодіагностичного інструментарію для дослідження особливостей психологічної готовності військовослужбовців до виконання завдань за призначенням під час бойового злагодження.

Так, за результатами першої серії досліджень, що виявилася порівняно з другою істотно більш показовою, встановлено достовірні кореляційні зв'язки середніх показників експертної оцінки з такими показниками:

1) всіма семи шкалами Багаторівневого особистісного опитувальника “Адаптивність-200” (позитивні зв'язки з п'ятьма позитивними шкалами – стійкість до бойового стресу, поведінкова регуляція, комунікативний потенціал, моральна нормативність та військово-професійна спрямованість, і зворотні зв'язки з двома негативними шкалами – вираженість ознак девіантних форм поведінки та суїцидального ризику);

2) всіма вісьмома показниками військово-професійної життестійкості (її загальним рівнем, рівнями військово-професійних включеності, контролю, прийняття виклику, емоційного, мотиваційного, соціального та професійного компонентів), а також показником стійкості Короткої шкали стійкості;

3) п'ятьма показниками моделей поведінки (позитивні зв'язки з двома показниками просоціальної стратегії подолання – встановлення соціального контакту та пошук соціальної підтримки, та зворотні зв'язки з показниками трьох несприятливих і асоціальних стратегій – імпульсивні та агресивні дії, уникнення);

4) рівнями внутрішньої військово-професійної мотивації та зовнішньої позитивної військово-професійної мотивації;

5) показником ПТСР (зворотний зв'язок).

Також у другій серії досліджень було зафіксовано достовірний зв'язок середнього показника експертної оцінки з військово-професійною самоефективністю.

3.5. Узагальнення емпіричних результатів

1. Результати проведеного дослідження надають підстави стверджувати, що досліджувана вибірка військовослужбовців, у цілому, *характеризувалася належним рівнем психологічної готовності до виконання завдань за призначенням уже на початку*

бойового злагодження. Результати психодіагностики та експертного оцінювання узгоджено свідчать про належний рівень сформованості обох основних складових психологічної готовності:

1) особистісної (за моральним, вольовим, комунікативним та загальнопсихологічним компонентами);

2) функціональної (за мотиваційним, когнітивним, орієнтаційним та операційним компонентами).

Зокрема, для переважної більшості військовослужбовців властиві:

1) належний рівень стійкості до бойового стресу, поведінкової регуляції, комунікативного потенціалу, моральної нормативності, військово-професійної спрямованості, військово-професійної самоефективності, внутрішньої військово-професійної мотивації, самооцінки стану та готовності до участі в ООС, військово-професійної життестійкості, активних та просоціальних стратегій подолання;

2) низький рівень прояву девіантних форм поведінки, суїцидального ризику та асоціальної стратегії подолання.

Переважна більшість військовослужбовців також отримала достатньо високі показники оцінки їх рівня готовності до успішного виконання службових завдань в ООС від безпосередніх командирів.

2. За час бойового злагодження *відбулося суттєве зростання* за всіма врахованими нами в дослідженні компонентами *рівня сформованості психологічної готовності військовослужбовців до виконання завдань за призначенням: як особистісної (за моральним, вольовим, комунікативним та загальнопсихологічним компонентами), так і функціональної (за мотиваційним, когнітивним, орієнтаційним, та операційним компонентами).*

Зокрема, за час бойового злагодження відбулося достовірне поліпшення таких показників:

1) усіх сімох шкал Багаторівневого особистісного опитувальника “Адаптивність-200” (підвищення стійкості до бойового стресу, поведінкової регуляції, комунікативного потенціалу, моральної нормативності та військово-професійної

спрямованості, зменшення вираженості ознак девіантних форм поведінки та суїцидального ризику);

2) всіх восьми показників військово-професійної життєстійкості (її загального рівня, рівнів військово-професійних включеності, контролю, прийняття виклику, емоційного, мотиваційного, соціального та професійного компонентів);

3) трьох показників самооцінки, що характеризують саме психологічну готовність до участі в ООС (зацікавленості в участі в ООС, бажання виконувати діяльність в ООС та впевненості в своїх силах);

4) чотирьох стратегій подолання (поліпшення здатності до асертивних дій, встановлення соціальних контактів та пошуку соціальної підтримки, зменшення рівня прояву агресивних дій);

5) внутрішньої військово-професійної мотивації;

6) рівня ПТСР, що істотно знизився.

При цьому інші показники психодіагностики та експертного оцінювання досліджуваних військовослужбовців, або залишилися стабільними на початково достатньо високому рівні, або дещо підвищилися (військово-професійна самоефективність, настрій та працездатність).

3. У дослідженні виявлено численні достовірні кореляційні зв'язки середніх показників експертної оцінки з показниками семи з восьми використаних психодіагностичних методик, що додатково підтверджує інформативність обраного нами психодіагностичного інструментарію для дослідження особливостей психологічної готовності військовослужбовців до виконання завдань за призначенням під час бойового злагодження.

За результатами першої серії досліджень, що виявилася порівняно з другою істотно більш показовою, встановлено достовірні кореляційні зв'язки середніх показників експертної оцінки з такими показниками:

1) всіма сімома шкалами Багаторівневого особистісного опитувальника "Адаптивність-200" (позитивні зв'язки з п'ятьма позитивними шкалами – стійкість до бойового стресу, поведінкова регуляція, комунікативний потенціал, моральна нормативність та

військово-професійна спрямованість, і зворотні зв'язки з двома негативними шкалами – вираженість ознак девіантних форм поведінки та суїцидального ризику;

2) всіма вісьмома показниками військово-професійної життєстійкості (її загальним рівнем, рівнями військово-професійних включеності, контролю, прийняття виклику, емоційного, мотиваційного, соціального та професійного компонентів), а також показником стійкості Короткої шкали стійкості;

3) п'ятьма показниками моделей поведінки (позитивні зв'язки з двома показниками просоціальної стратегії подолання – встановлення соціального контакту та пошук соціальної підтримки, та зворотні зв'язки з показниками трьох несприятливих і асоціальних стратегій – імпульсивні та агресивні дії, уникнення);

4) рівнями внутрішньої військово-професійної мотивації та зовнішньої позитивної військово-професійної мотивації;

5) показником ПТСР (зворотний зв'язок).

Також у другій серії досліджень було зафіксовано достовірний зв'язок середнього показника експертної оцінки з військово-професійною самоефективністю.

4. В досліджуваній вибірці військовослужбовців наявні, що є цілком природним, окремі представники, що характеризується порівняно зниженим рівнем психологічної готовності до виконання завдань за призначенням (у цілому, або за окремими показниками). Саме ці військовослужбовці й мають потребувати підвищеної уваги до себе з боку командирів та військових психологів із метою надання їм окремої цілеспрямованої професійної та службово-професійної допомоги з метою підвищення рівня сформованості психологічної готовності до виконання завдань за призначенням в ООС.

Крім того, з метою підвищення ефективності формування психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до виконання завдань за призначенням можуть бути використані вищенаведені результати кореляційного аналізу середніх показників експертної оцінки з показниками

психодіагностики – шляхом врахування та цілеспрямованого впливу на саме ті психологічні характеристики, що мають порівняно більше значення для формування такої готовності.

Отже, у психологічній роботі з військовослужбовцями з метою підвищення рівня їх психологічної готовності до виконання завдань за призначенням слід вживати заходів, які спрямовані на таке:

1) підвищення їх стійкості до бойового стресу, поліпшення поведінкової регуляції, збільшення комунікативного потенціалу, поліпшення моральної нормативності, підвищення військово-професійної спрямованості, збільшення різних компонентів військово-професійної життестійкості, опанування активних і просоціальних стратегій подолання, сприяння розвитку внутрішньої військово-професійної мотивації та військово-професійної самоефективності

2) профілактику девіацій поведінки, суїцидального ризику, проявів і наслідків ПТСР, використання асоціальних стратегій подолання складних та несприятливих ситуацій.

РОЗДІЛ 4

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ КОМАНДНОМУ СКЛАДУ ШТАТНИХ ПІДРОЗДІЛІВ І ПСИХОЛОГАМ ЩОДО ОЦІНКИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ ЗА КОНТРАКТОМ ДО ЗДІЙСНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ВЕДЕННЯ БОЙОВИХ ДІЙ ПІД ЧАС БОЙОВОГО ЗЛАГОДЖЕННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЇЇ ФОРМУВАННЯ

Методичні рекомендації призначені для організації практичних занять з військовослужбовцями під час бойового злагодження підрозділів, які готуються до виконання завдань в районі проведення ООС.

Перелік рекомендацій

1. Результатом підготовки військовослужбовців до виконання завдань за призначенням має бути високий рівень сформованості психологічної готовності до професійної діяльності, який обумовлено постійною систематичною комплексною й правильно спланованою роботою з формування всіх структурних компонентів готовності на основі принципу цілісної єдності та взаємодоповнюваності.

Для військовослужбовців військової служби за контрактом практична реалізація процесу формування психологічної готовності до професійної діяльності на етапі бойового злагодження має включати діагностику рівня їх психологічної готовності до виконання службово-бойових завдань. Слід розуміти, що готовність – це певний феномен стійкості та адекватності реагування людини на зовнішні й внутрішні впливи, що зумовлено нейрофізіологічними механізмами регуляції й саморегуляції поведінки людини. Результати діагностики можуть бути використані з метою прийняття остаточного рішення щодо кожного військовослужбовця.

Діагностування психологічної готовності з використанням восьми психодіагностичних методик здійснюється в два етапи – на початку бойового злагодження та безпосередньо перед відправкою в район проведення ООС. На підставі отриманих результатів аналізуються наявні проблеми та засоби оптимізації.

Методики слід виконувати в такій послідовності:

1. Багаторівневий особистісний опитувальник (БОО) “Адаптивність-200”;
2. “Шкала загальної самоефективності” (Р. Шварцер та М. Єрусалем, адаптація В. Ромека; з нашою модифікацією основного питання на військово-професійну самоефективність);
3. Методика “Мотивація професійної діяльності” (К. Замфір, модифікація А. Реана);
4. Методика шкалою самооцінки психофізіологічного стану (О. Кокун);
5. Опитувальник військово-професійної життєстійкості (О. Кокун);
6. Опитувальник “Стратегії додання стресових ситуацій” (Strategic Approach to Coping Scale, SACS; S. Hobfoll, адаптація Н. Є. Водоп’янової та О.С. Старченкової);
7. “Коротка шкала тривоги, депресії та ПТСР” (адаптація І. О. Котеньова);
8. Коротка шкала стійкості (The Brief Resilience Scale; B. Smith).

Процедуру діагностики слід проводити зранку, після повноцінного відпочинку (!) військовослужбовців, через 30-60 хв. після сніданку (ранкову зарядку в цей день рекомендовано відмінити, а підйом зробити пізніше на одну годину). Після виконання третьої методики рекомендовано зробити перерву на 20 хвилин. Після визначення отриманих кожним військовослужбовцем індивідуальних діагностичних результатів, відповідно до процедури, здійснюється оцінка компонентів його психологічної готовності до військово-професійної діяльності в умовах ведення бойових дій і робляться відповідні висновки.

В умовах дефіциту часу для діагностування психологічної готовності рекомендується застосовувати Опитувальник “Самооцінка психологічної готовності військовослужбовця до виконання службово-бойових завдань” [15], який було розроблено Науково-дослідним центром гуманітарних проблем Збройних Сил України. Самооцінка готовності передбачає здатність військовослужбовця до прогнозування й адекватної оцінки своїх дій та їх результату, а також оцінки своєї підготовленості до професійної діяльності в особливих умовах.

Опитувальник “Самооцінка психологічної готовності військовослужбовця до виконання службово-бойових завдань”

Теоретико-методологічні основи розроблення опитувальника

В основу опитувальника покладено теоретично обґрунтовані та емпірично апробовані нами в попередніх дослідженнях структура та зміст *тривалої психологічної готовності фахівця до діяльності в екстремальних умовах* [12; 18].

Відповідно до неї, психологічна готовність військовослужбовця до виконання службово-бойових завдань складається з особистісної та функціональної готовності. Перша передбачає наявність чотирьох компонентів, а друга – шести.

Детально структуру психологічної готовності військовослужбовця до виконання службово-бойових завдань, на якій базується Опитувальник “Самооцінка психологічної готовності військовослужбовця до виконання службово-бойових завдань”, розкрито в параграфі 1.1.

Отже, психологічну готовність військовослужбовця до виконання службово-бойових завдань характеризують 38 показників (20 – особистісну готовність, 18 – функціональну).

Загальна характеристика та обробка результатів Опитувальника “Самооцінка психологічної готовності військовослужбовця до виконання службово-бойових завдань”

Згідно зі структурою психологічної готовності, в опитувальник включено 38 пунктів самооцінки психологічної готовності до виконання службово-бойових завдань із п'ятьма

можливими варіантами оцінки, що розташовані за порядковою шкалою в бік зростання.

Опитувальник надає можливість визначити загальний рівень самооцінки психологічної готовності військовослужбовця до виконання службово-бойових завдань, а також окремо ступінь сформованості таких його двох складових, як особистісна та функціональна, в кожній із яких оцінюється ще ступінь сформованості, відповідно, чотирьох та шести компонентів.

Опрацювання результатів. Кількісні результати опитувальника підраховуються згідно з нижченаведеним ключем (таблиця 4.1).

Таблиця 4.1

**Ключ до опитувальника “Самооцінка психологічної
готовності військовослужбовця до виконання
службово-бойових завдань”**

Показники	Ключ
Загальний рівень самооцінки психологічної готовності військовослужбовця до виконання службово-бойових завдань	\sum пп. № 1-38 / 38
Рівень самооцінки особистісної готовності	\sum пп. № 1-20 / 20
Рівень самооцінки функціональної готовності	\sum пп. № 21-38 / 18
Рівень самооцінки моральної готовності	\sum пп. № 1-6 / 6
Рівень самооцінки вольової готовності	\sum пп. № 7-11 / 5
Рівень самооцінки комунікативної готовності	\sum пп. № 12-16 / 5
Рівень самооцінки загальнопсихологічної готовності	\sum пп. № 17-20 / 4
Рівень самооцінки мотиваційної готовності	\sum пп. № 21-25 / 5
Рівень самооцінки когнітивної готовності	\sum пп. № 26-30 / 5
Рівень самооцінки креативної готовності	\sum пп. № 31-32 / 2
Рівень самооцінки орієнтаційної готовності	\sum пп. № 33-34 / 2
Рівень самооцінки операційної готовності	\sum пп. № 35-37 / 3
Рівень самооцінки оцінювальної готовності	п. № 38

Оцінювання результатів. Попередньо рівень самооцінки психологічної готовності військовослужбовця до виконання службово-бойових завдань (як загальний, так і окремо за кожною

його складовою та компонентом) можна розглядати як *достатній*, коли його значення дорівнює чотирьом балам і вище.

2. Командному складу штатних підрозділів та психологам при аналізі показників психологічної готовності особового складу доцільно керуватися кількісною оцінкою компонентів психологічної готовності (морального, вольового, комунікативного, загальнопсихологічного, мотиваційного, когнітивного, креативного, орієнтаційного, операційного, оцінювального) для фіксації чи прогнозування моментів критичних відхилень від оптимальних характеристик виконання службово-бойових завдань з метою негайного застосування коригувальних заходів.

Для фіксації та аналізу результатів індивідуальної динаміки психологічної готовності військовослужбовців рекомендується користуватися спеціальним бланком (таблиця 4.2), який також доцільно дублювати в комп'ютерній базі даних.

Таблиця 4.2

**Зразок бланка для фіксації результатів психологічної
готовності військовослужбовців до здійснення професійної
діяльності в умовах ведення бойових дій**

ПІБ _____
 Військове звання: _____ Вік: _____ Стать _____
 Посада: _____
 Спеціальність _____ Дата _____
 Досвід участі в бойових діях ТАК / НІ (потрібне підкреслити)

Назва показника	Значення показника	Рівень	Примітка
Рівень стійкості до бойового стресу			
Поведінкова регуляція			
Комунікативна компетентність			
Моральна нормативність			
Військово-професійна спрямованість			
Девіантні форми поведінки			
Суїцидальний ризик			
Самоефективність			
Внутрішня мотивація			

Продовження таблиці 4.2

Зовнішня позитивна мотивація			
Зовнішня негативна мотивація			
Самопочуття			
Активність			
Настрій			
Працездатність			
Зацікавленість в участі в ООС			
Бажання виконувати діяльність в ООС			
Впевненість у своїх силах			
Загальний рівень військово-професійної життєстійкості			
Рівень військово-професійної включеності			
Рівень військово-професійного контролю			
Рівень військово-професійного прийняття виклику			
Рівень емоційного компонента військово-професійної життєстійкості			
Рівень мотиваційного компонента військово-професійної життєстійкості			
Рівень соціального компонента військово-професійної життєстійкості			
Рівень професійного компонента військово-професійної життєстійкості			
Ознаки тривоги, депресії та ПТСР			
Асертивні дії			
Вступ до соціального контакту			
Пошук соціальної підтримки			
Обережні дії			
Імпульсивні дії			
Уникнення			
Маніпулятивні дії			
Асоціальні дії			
Агресивні дії			
Стійкість			

3. Визначити модулі, що становлять ядро психологічної підготовки військовослужбовця за займаною посадою, відповідають його вихідній готовності та досвіду. Особливу увагу приділити формуванню психологічної стійкості, бо умови бойових

дій здійснюють психологічний вплив на учасників, пред'являючи певні вимоги до їх психологічних якостей.

Психологічна стійкість – це багатовимірний конструкт, що включає безліч показників, які відображають здатність військовослужбовця або групи відновлювати свій стан. Психологічна стійкість – це не здатність зберігати незмінність своїх кондицій, а здатність “пружинити”, “відскакувати”, “приспосовуватися”. Психологічна стійкість проявляється у військовослужбовця при наявності в нього:

- когнітивних ресурсів, що дозволяють ефективно вирішувати проблеми;
- емоційних умінь протистояти стресу;
- соціальних і сімейних ресурсів, які можуть бути залучені в потрібний час;
- здатності знаходити мету та сенс своєї служби;
- фізичної стійкості до тривалих труднощів.

4. В рамках навчання військовослужбовців основам взаємодії або групових дій у складі підрозділу пропонується використовувати методiku “Оцінювання рівня довіри до командира (начальника)”, метою якої є діагностування відносин довіри в системі “підлеглий – командир (начальник)” для прогнозування успішності спільної професійної діяльності, високого рівня психологічної готовності, формування стратегії вирішення проблемних питань у взаєминах і коригування індивідуально-професійних якостей, стилю поведінки та керівництва командирів (начальників), які оцінюються; надання пропозицій керівникам вищого рівня для прийняття управлінських рішень.

Основні критерії довіри/недовіри підлеглих до командира за різних умов військової діяльності:

- в повсякденних умовах діяльності – “надійність”;
- в бойових умовах – “надійність” та “єдність”.

Характерні типи міжособистісної взаємодії командира, які сприяють довірі військовослужбовців:

у повсякденних умовах діяльності – тип “схильний до співпраці – конвенціональний”;

у бойових умовах – “владний – схильний до лідерства”.

В бойових умовах військовослужбовці схильні орієнтуватися на владного, сильного командира-лідера [28].

Предметом дослідження методики “Оцінювання рівня довіри до командира (начальника)” є відносини довіри у військових підрозділах за умов субординації. Сфера застосування: міжособистісні відносини військовослужбовців у військових підрозділах (індивідуальне та групове оцінювання підлеглими свого командира (начальника). Рекомендований термін спільного досвіду взаємодії підлеглого з командиром (начальником) – не менше трьох місяців [27].

Наводимо інструкцію до методики та твердження з варіантами відповіді (таблиця 4.3).

Таблиця 4.3

Методика “Оцінювання рівня довіри до командира (начальника)”

<p><i>Інструкція:</i> “Шановний військовослужбовцю! Оцініть, будь ласка, ступінь Вашої згоди з кожним наведеним нижче судженням стосовно Вашого командира (начальника). На кожне із суджень слід обрати тільки одну із запропонованих п’яти альтернатив: “повністю не згодний”, “швидше не згодний”, “важко відповісти”, “швидше згодний”, “повністю згодний”. Позначте обрані Вами відповіді знаком “+”.</p>						
п/п	Твердження	Варіанти відповіді				
		повністю не згодний	швидше не згодний, ніж згодний	важко відповісти	швидше згодний	повністю згодний
1	2	3	4	5	6	7
1	Надійний за будь-яких умов, ніколи не підведе					

Продовження таблиці 4.3

2	Якщо необхідно, я можу поділитися з ним своїми проблемами та переживаннями					
3	Не порушує своїх обіцянок, уміє тримати слово					
4	Поставлені ним завдання не викликають у мене сумнівів. Я виконую їх не роздумуючи					
5	Добре знає свою справу, освічений та розумний					
6	Навіть якщо його наказ буде непопулярним (викликатиме сумнів), але необхідним, я виконаю його					
7	Хороший керівник та організатор					
8	Я намагаюся виконати поставлені ним завдання якомога краще, бо мені важлива його думка про мене					
9	В екстремальних ситуаціях не втрачає самовладання, чітко та впевнено діє за будь-яких умов обстановки					
10	Коли він поруч, я впевненіший в успішному виконанні завдань					
11	Під час прийняття рішень передусім зважає на здоровий глузд					
12	В бою він не буде ховатися за спинами підлеглих					
13	Під час виконання завдань завжди дбає про підлеглих					
14	З нього я беру приклад					
15	Прислухається до думки підлеглих, здатний визнати свою неправоту					
16	Життєрадісний, має почуття гумору					

Продовження таблиці 4.3

17	Має авторитет та повагу					
18	У нас схожі погляди на життя					
19	Завжди допоможе та підтримає					
20	Щирий та відкритий, товариський					
21	Вміє відстоювати свою думку та погляди, наполегливий у досягненні цілей					
22	Вихований і ввічливий, має гарні манери					
23	У нас схожі життєві принципи та переконання					
24	Стежить за своїм зовнішнім виглядом, охайний					
25	У нас схожі життєві цінності					

Дякуємо за співпрацю!

Оброблення результатів

Досліджувані особи, погоджуючись або не погоджуючись із кожним із суджень, отримують відповідний бал:

“повністю не згодний” – 1;

“швидше не згодний” – 2;

“важко відповісти” – 3;

“швидше згодний” – 4;

“повністю згодний” – 5.

Загальний показник довіри підлеглого до командира (начальника) обчислюється додаванням балів за всіма твердженнями.

Інтерпретація результатів

Слід пам'ятати, що лише ретельний аналіз отриманих балів за кожним пунктом методики дасть можливість якісно спрогнозувати успішність спільної професійної діяльності підлеглого (підлеглих) з командиром (начальником), сформулювати правильну стратегію вирішення проблемних питань у взаєминах, надати пропозиції з

коригування індивідуально-професійних якостей, стилю поведінки та керівництва оцінюваних командирів (начальників), а також рекомендації керівникам вищого рівня для прийняття управлінських рішень.

Високий рівень довіри (120–125 балів) характеризується абсолютною впевненістю військовослужбовця в надійності свого командира (начальника) за будь-яких обставин, прийнятті ним виважених і доцільних рішень, постійній турботі про підлеглих, високому рівні професіоналізму, організаторських здібностях і сильному характері. Командир (начальник) є для підлеглого авторитетом і прикладом у всьому. Військовослужбовець вважає, що в нього з командиром (начальником) багато спільного (схожі життєві цінності, принципи, погляди), відчуває до нього повагу, симпатію та прихильність, цінує думку командира (начальника) про себе й готовий виконати будь-яке його завдання.

Середній рівень довіри (93–119 балів) характеризується помірною впевненістю військовослужбовця в надійності свого командира (начальника), а саме наявністю сумнівів щодо його ймовірних дій і поведінки за різних обставин (у різних умовах обстановки). Наявний середній рівень турботи про підлеглих у поєднанні із середнім рівнем орієнтації на виконання завдань. Рівень авторитету командира (начальника), як правило, задовільний. Частково співпадають життєві цінності, принципи, погляди підлеглого та командира (начальника). Думка командира (начальника) про військовослужбовця важлива, але не критична.

Низький рівень довіри (≤ 92 балів) характеризується невпевненістю військовослужбовця в надійності свого командира (начальника), рівні його професіоналізму або організаторських здібностях. Військовослужбовець усвідомлює намагання командира (начальника) виконати завдання будь-якою ціною, часом нехтуючи підлеглими, що для нього неприйнятно. Поставлені командиром (начальником) завдання підлеглий часто бере під сумнів. Наявне неприйняття підлеглим окремих життєвих цінностей, принципів або поглядів командира (начальника). Рівень авторитету командира (начальника) для військовослужбовця, як

правило, низький, думка командира (начальника) про нього для військовослужбовця не важлива. Спостерігається низький рівень емоційного контакту, можлива неприязнь.

5. Необхідне ознайомлення військовослужбовців із якісними та кількісними показниками ефективності діяльності на прикладі окремого військовослужбовця та цілого підрозділу. Військовослужбовцям демонструють взаємозв'язок між думками, емоціями, психологічними станами та досягненням високих результатів у професійних показниках, навчають ефективних психологічних прийомів, які можна використати в екстремальних бойових ситуаціях.

6. Доцільно розробити систему підготовки наставників. Командний склад штатних підрозділів відбирає солдатів, офіцерів для інтенсивного курсу підготовки наставників, який триває 10 днів. Після закінчення навчання наставники повертаються у свої підрозділи, де проводять психологічні тренінги для військовослужбовців, на яких навчають прийомам управління емоційним станом, побудові довіри, управлінню увагою, контролю за психічною енергією (саморегуляції), поставленню та досягненню цілей, розвитку креативної спрямованої уваги тощо. Крім того, наставники мають можливість щодня консультувати військовослужбовців із нагальних питань. З метою профілактики суїцидального ризику доцільно розробити “Програму групового нагляду” як інструмент організації безпеки військовослужбовців (якщо серед них є особа із думками про суїцид чи вбивство, яка викликає занепокоєння та не обов’язково потребує госпіталізації, у випадках, що містять певний рівень ризику).

Довідково: Груповий нагляд (також відомий як “загальнокомандна зацікавленість”) використовується як в районах ведення бойових дій, так і в пунктах постійної дислокації. Груповий нагляд більш ефективний у бойовій обстановці.

7. Вчити командирів методам непрямого оцінювання психологічної готовності військовослужбовців та особливостям прояву відхилень у військовослужбовців у бойовій обстановці, побудові “профіля” підлеглого: оцінці лідерських здібностей, мотивації, стилю прийняття рішень тощо.

Ступінь психологічної готовності характеризують певні особливості поведінки особи, зокрема: безпомилковість дій чи наявність помилок, що так чи інакше впливають на безпеку й успішність діяльності; поведінкові реакції, тон голосу та зміст мови, специфіка вегетативних реакцій.

До зовнішніх ознак психологічної готовності військовослужбовця до бою є: відсутність метушливості або замкнутості, рівна поведінка; чітке, безпомилкове виконання наказів і команд; нормальний фізіологічний стан (частота пульсу, дихання, колір обличчя тощо).

Показниками психологічної стійкості є: збереження оптимістичного настрою, бойового збудження, відсутність розгубленості, пригніченості, апатії, негативних емоцій, збереження самовладання, витримки, функцій уваги, пам'яті тощо. Вагомим також є почуття особистої відповідальності, дисциплінованість, сміливість, рішучість, розумна ініціатива, конкретна професійна, спеціальна та психологічна підготовка до кожної складної ситуації.

Впливають на готовність і внутрішні та зовнішні умови: зміст задач, ступінь їх складності, новизна; обстановка, можливі ризики; особливості стимулювання дій і результатів; мотивація; оцінка ймовірності досягнення; особиста підготовленість; попередні нервово-психічні стани та стан здоров'я; особистий досвід мобілізації сил на вирішення складних задач; уміння контролювати та регулювати рівень свого стану готовності.

8. Під час базового періоду підготовки (II етап) – організаційні заходи з підготовки до бойового злагодження, індивідуальна (загальновійськова, фахова, курсова підготовка) – до плану відновлення боєздатності додати психотренінгові методи,

які, крім формування професійних і особистісних якостей і навичок військовослужбовців, можуть забезпечувати їх адаптацію до службово-бойової діяльності, формування команд, вирішення психогігієнічних, психопрофілактичних і багатьох інших завдань.

Оскільки тренінг є груповим видом навчальних занять, він надає можливість військовослужбовцям навчитися бачити себе так, як це сприймається іншими членами колективу, та спонукає до фіксації, інтерпретації й оцінки дій і поведінки колег і самого себе, до спонтанного виявлення почуттів і розвитку самовпевненості, а також формує навички ефективної взаємодії, вміння запобігати та розв'язувати конфлікти.

Навички ефективної взаємодії під час бойового злагодження сприятимуть: розумінню військовослужбовцями того, чим обумовлена їх поведінка стосовно інших людей, чому люди поведуться саме так, а не інакше; навчанню військовослужбовців дійсно чути те, що говорять інші люди, не концентруючись на підготовці відповіді; створенню можливості для розуміння того, як діє група та які види групових процесів виникають за певних умов; зростанню толерантності до поведінки інших людей; створенню умов, у яких військовослужбовець може апробувати нові шляхи взаємодії з іншими та отримати зворотний зв'язок про те, наскільки вони ефективні. Крім цього, доцільне проведення психологічних професійно та особистісно орієнтованих тренінгів, наприклад, комунікативних, інтелектуальних, креативних, антистресових тощо.

Негативні емоційні стани, психологічна неготовність до діяльності в умовах ведення бойових дій знаходять відображення у взаєминах з оточуючими, професійних ситуаціях тощо, тому постійний аналіз взаємин, ситуацій дозволить командирам своєчасно виявляти таких військовослужбовців, залучати їх до тренінгів та інших попереджувальних заходів.

Застосування соціально-психологічного тренінгу чи його елементів є актуальним у роботі з військовослужбовцями, адже дозволяє: збільшити словниковий запас; розвинути спостережливість, лояльність, рефлексію, сприйнятливність до

вербальної та невербальної експресії співрозмовника, гнучкість у спілкуванні, опанувати (вдосконалити) навички ефективної взаємодії з оточуючими, навички чіткого мовлення, самоаналізу, самоконтролю, вміння конструктивно критикувати; навчитися відстоювати свою позицію, не переходячи до агресивної або пасивної моделі поведінки, змінювати ролі залежно від контексту спілкування.

Першорядними завданнями тренінгових методів у системі підготовки військовослужбовців, незалежно від форми їх використання, на наш погляд, повинні бути:

- формування у військовослужбовців психологічної готовності до виконання службово-бойових завдань;

- розвиток професійних значущих пізнавальних якостей і психологічної орієнтованості в різних аспектах професійної діяльності;

- вдосконалення комунікативних навичок і вмінь для встановлення психологічного контакту з різними категоріями військовослужбовців, попередження й вирішення конфліктів;

- формування навичок рольової поведінки в різних ситуаціях;

- формування психологічної стійкості в складних і екстремальних ситуаціях, навчання військовослужбовців прийомам саморегуляції;

- формування впевненості як важливого психологічного компонента, що зумовлює високі показники психологічної готовності до професійної діяльності військовослужбовця. Військовослужбовці мають опанувати методику зміцнення характеру, методи контролю за думками, зосередження уваги на позитивних та оптимістичних моментах, оволодіння конструктивними діями в екстремальних ситуаціях. Військовослужбовцям показують зв'язок між високою адаптивністю, гнучкістю психіки, прийняттям оптимальних рішень та успіхами в екстремальних ситуаціях;

- навчання військовослужбовців тактиці, методам і прийомам забезпечення особистої безпеки в складних і екстремальних ситуаціях професійної діяльності та в повсякденному житті;

- вивчення й попередження соціально-психологічних причин плинності кадрів постійного складу, порушень дисципліни й законності, інших негативних проявів професійно-психологічної деформації;

- збереження психічного та фізичного здоров'я військовослужбовців, максимальне продовження їх професійного довголіття.

Тренінги в системі підготовки повинні бути безпосередньо пов'язані з професійною реальністю. Щоб результати тренінгів могли бути використані на практиці, вони мають відповідати певним вимогам:

- створення мінімальної різниці між професійною та тренінговою ситуацією за допомогою втілення всього наявного досвіду професійної діяльності в тренінговий процес;

- широка ілюстрація прикладами з практики різних тем, що розглядаються, вправ для відпрацювання навичок, групових дискусій та інших тренінгових процедур;

- навички, які тренуються, та ідеї, що передаються, не повинні входити в принципові суперечності з існуючими вимогами, що пред'являються до професійної діяльності;

- інформація, яка пропонується військовослужбовцям під час тренінгів, повинна формулюватися так, щоб вони бачили й розуміли її реальне застосування;

- досягнення розуміння військовослужбовцями принципових положень тренінгу;

- сформовані під час тренінгу установки й відносини повинні відповідати професійно важливим умінням і навичкам;

- тренінгові програми повинні реалізовуватися для всіх структурних підрозділів і служб, що забезпечує цілісний характер змін, інтеграцію цілей різних підрозділів;

- наявність багатоваріантних індивідуальних і групових уявлень про способи й форми використання ефектів тренінгу в майбутньому;

- наявність як чіткої тематики тренінгів, так і розгляду тем і ситуацій, що пропонуються військовослужбовцям, що дозволяє

опрацьовувати найбільш значущі з погляду професіоналів проблеми;

- проведення досліджень ефекту використання тренінгу в системі підготовки військовослужбовців (самозвіти учасників тренінгів, експертні оцінки організації їх професійної діяльності, психодіагностичні показники, аналіз результатів оперативно-службової діяльності тощо) [26].

9. Проводити заходи щодо психологічної сумісності малих груп військовослужбовців.

Довідково: ефективність групової діяльності багато в чому залежить від психологічної сумісності її членів, групової згуртованості. Психологічна робота дозволяє кількісно оцінити соціально-психологічну (комунікативну) компетентність і адаптивність кожного учасника групи. При цьому підлягають обліку такі ознаки:

- бажання працювати в групі;
- вміння підкорятися наказам і розпорядженням командира, начальника;
- вміння поступитися ситуативним лідерством у разі потреби;
- прагнення налагодити партнерські стосунки в групі;
- особисте прагнення надавати допомогу й підтримку членам групи;
- прагнення підтримувати розумний розподіл обов'язків;
- особиста ініціатива, яка проявляється в груповій роботі.

На підставі отриманих даних розробляються рекомендації щодо оптимального комплектування груп. За необхідності проводяться додаткові тренінги або окремі заняття з елементами тренінгу групової згуртованості.

Так, наприклад, військовослужбовцям пропонується здійснити груповий малюнок та тему: “Ми – єдина команда” та проговорити зміну ставлення членів групи один до одного. Така вправа дозволяє відчувати єдність, підтримку та розуміння один одного. Готовність залежить від багатьох факторів, одним із яких є колектив, у якому формується фахівець. Єдність, яку формує

груповий процес, дозволяє військовослужбовцям відчувати себе захищеними та розкрити власну індивідуальність. Військовослужбовець не має страху осуду колег, відчуття скутості, які ускладнюють формування психологічної готовності до діяльності як такої. Таким чином, тренінг, спрямований на психологічну сумісність малих груп військовослужбовців, групову згуртованість сприятиме посиленню професійної адаптації військовослужбовців, розвитку їх упевненості, професійної компетентності, психологічної готовності діяти за призначенням при виконанні бойових завдань у складних умовах.

10. Незважаючи на те, що стандарт психологічної підготовки (навчальний курс) (СТІ 000 Г. 22Л) містить заняття з прийомів психічної саморегуляції, програму доцільно доповнити заняттями, в яких навчання саморегуляції передбачатиме використання технологій біологічного зворотного зв'язку для засвоєння технік саморегуляції психофізіологічних реакцій як у повсякденному житті, так і в умовах бойового стресу, контроль і спрямування переживань, думок і емоцій на розвиток самовладання та психічної стійкості. Спеціальні методики релаксації дадуть змогу військовослужбовцям швидко відновлювати сили, регулювати сон, зберігати, відновлювати та використовувати психічну енергію з найвищою ефективністю.

Пропонуються такі заняття:

Саморегуляція. Методи та способи саморегуляції

Мета: Опанувати застосування методів саморегуляції для розвитку стресостійкості військовослужбовців.

Завдання:

1. Визначити поняття “саморегуляція” та ознайомитися з методами саморегуляції.
2. З'ясувати ефекти саморегуляції.
3. Розвинути навички застосування методів і способів саморегуляції.

Хід заняття

Саморегуляція – це здатність людини керувати своїм психоемоційним станом, поведінкою на основі знань про свої психологічні особливості.

До методів саморегуляції належать: самопідбадьорення, самонаказ, самонавіювання, самопримус, самоаналіз, самоконтроль.

- *Самопідбадьорення* полягає в тому, що Ви звертаєтеся до самого себе з метою зміцнення віри в себе. Ви говорите собі: “У мене все вийде, я можу це зробити”.

- *Самонаказ* – це веління самому собі: “Зберися, сконцентруй сили, перемагай!”.

- *Самонавіювання* необхідне в разі потреби подолати свій страх перед труднощами, невпевненість у власних силах, нерішучість.

- *Самопримус* допомагає боротися з внутрішньою неорганізованістю, з лінощами, небажанням виконувати певну діяльність і працювати.

- *Самоаналіз* полягає в умінні аналізувати свої вчинки, належно їх оцінювати. Він дає змогу виявляти позитивні й негативні моменти власних дій, щоб уникати помилок у майбутньому.

- *Самоконтроль* вчасно підкаже: “Стоп, ти робиш не те, ще раз подумай, потім знову дій!” Він дає можливість усвідомити й оцінити власні дії, емоції, думки. Самоконтроль – це сукупність властивостей, що пов’язані з усвідомленням людиною самої себе та зі здатністю себе контролювати. До методів самоконтролю належать самоспостереження й самоаналіз.

Ефекти саморегуляції:

- ефект заспокоєння (усунення емоційної напруженості);
- ефект відновлення (ослаблення проявів втоми);
- ефект активізації (підвищення психофізіологічної реактивності).

Способи саморегуляції

I. Способи саморегуляції, що пов’язані з управлінням диханням

Управління диханням – це ефективний засіб впливу на тонус м'язів і емоційні центри мозку. Повільне й глибоке дихання (за участю м'язів живота) знижує збудливість нервових центрів, сприяє м'язовому розслабленню, тобто релаксації. Часте (грудне) дихання, навпаки, забезпечує високий рівень активності організму, підтримує нервово-психічну напруженість.

Спосіб 1. Сидячи або стоячи, постарайтеся по можливості розслабити м'язи тіла та зосередьте увагу на диханні:

- на рахунок 1-2-3-4 робіть повільний глибокий вдих (при цьому живіт випинається вперед, а грудна клітка нерухома);
- на наступні чотири рахунки здійснюється затримка дихання;
- потім плавний видих на рахунок 1-2-3-4-5-6;
- знову затримка перед наступним вдихом на рахунок 1-2-3-4.

Вже через 3-5 хвилин такого дихання Ви помітите, що Ваш стан став помітно спокійніше.

Спосіб 2. Уявіть, що перед Вашим носом на відстані 10-15 см висить пушинка. Дихайте тільки носом, і так плавно, щоб пушинка НЕ коливалася.

Спосіб 3. Оскільки в ситуації роздратування, гніву ми забуваємо робити нормальний видих:

- глибоко видихніть;
- затримайте дихання так довго, як зможете;
- зробіть кілька глибоких вдихів;
- знову затримайте дихання.

II. Способи саморегуляції, що пов'язані з управлінням тонусом м'язів, рухом

Під впливом психічних навантажень виникає м'язове напруження. Вміння розслаблятися дозволяє зняти нервово-психічне напруження, швидко відновити сили.

Спосіб 4. Оскільки домогтися повноцінного розслаблення всіх м'язів відразу не вдається, потрібно зосередити увагу на найбільш напружених частинах тіла:

- сядьте зручно, якщо є можливість – заплющіть очі;
- дихайте глибоко й повільно;

- проскануйте внутрішнім поглядом усе Ваше тіло, починаючи від верхівки до кінчиків пальців ніг (або в зворотній послідовності) та знайдіть місця найбільшої напруги (часто це бувають рот, губи, щелепи, шия, потилиця, плечі, живіт);

- постарайтеся ще сильніше напружити місця, які складно розслабити (до тремтіння м'язів), робіть це на вдиху;

- відчуйте цю напругу;

- різко скиньте напругу – робіть це на видиху;

- зробіть так кілька разів.

У добре розслаблених м'язах Ви відчуєте появу тепла та приємної важкості. Якщо напруження зняти не вдається, особливо на обличчі, спробуйте розгладити його за допомогою легкого самомасажу круговими рухами пальців (можна зробити гримаси – подиву, радості та ін.).

Спосіб 5. У вільні хвилини, паузи відпочинку, відпрацюйте послідовне розслаблення різних груп м'язів, дотримуючись таких правил:

1) усвідомлюйте та запам'ятовуйте відчуття розслаблених м'язів за контрастом із напруженням;

2) кожна вправа складається з трьох фаз: “напружити-відчути-розслабити”;

3) напруженню відповідає вдих, розслабленню – видих.

Можна працювати з такими групами м'язів:

- обличчя (лоб, повіки, губи, щелепи);
- потилиці, плечей;
- грудної клітини;
- стегон і живота;
- кистей рук;
- нижньої частини ніг.

Щоб навчитися розслабляти м'язи, треба їх мати, тому щоденні фізичні навантаження підвищують ефективність вправ на розслаблення м'язів.

Спосіб 6. Спробуйте змінити ритм усього організму за допомогою монотонних ритмічних рухів:

- кругові рухи великими пальцями рук у “напівзамку”;

- перебирання чоток;
- походіть, роблячи при цьому, на два кроки – вдих, а на п'ять кроків – видих.

III. Способи саморегуляції, що пов'язані з впливом слова

Словесний вплив залучає свідомий механізм самонавіювання, відбувається безпосередній вплив на психофізіологічні функції організму. Формулювання самонавіювання будуються у вигляді простих і коротких тверджень, із позитивною спрямованістю (без частки “не”).

Спосіб 7. Самонакази. Самонаказ – це коротке, уривчасте розпорядження, яке зроблене самому собі. Застосовуйте самонаказ, коли переконані в тому, що треба поводити себе певним чином, але відчуваєте труднощі з виконанням. “Розмовляти спокійно!”, “Мовчати, мовчати!”, “Не піддаватися на провокацію!” – це допомагає стримувати емоції, поводити себе гідно, дотримуватися вимог етики.

Сформулюйте самонаказ.

Подумки повторіть його кілька разів. Якщо це можливо, повторіть його вголос.

Спосіб 8. Самопрограмування. В багатьох ситуаціях доцільно “озирнутися назад”, згадати про свої успіхи в аналогічних обставинах. Минулі успіхи кажуть людині про її можливості, про приховані резерви в духовній, інтелектуальній, вольовій сферах і надають упевненості в своїх силах.

- Згадайте ситуацію, коли Ви впоралися з аналогічними труднощами.

- Сформулюйте текст програми. Для посилення ефекту можна використовувати слова “саме сьогодні”: “Саме сьогодні в мене все вийде”; “Саме сьогодні я буду найспокійніший і витриманий”; “Саме сьогодні я буду кмітливим і впевненим”; “Мені подобається вести розмову спокійним і впевненим голосом, показувати зразок витримки й самоконтролю”.

- Подумки повторіть його кілька разів.

Спосіб 9. Самосхвалення (самозаохочення). Люди часто не отримують позитивної оцінки своєї поведінки з боку оточуючих,

особливо в ситуаціях, коли є підвищення нервово-психічних навантажень. Це одна з причин посилення знервованості, роздратування. Тому важливо заохочувати себе самому.

У випадку навіть незначних успіхів доцільно хвалити себе, подумки кажучи: “Молодець!”, “Я супер!”, “Здорово вийшло!”.

Знаходьте можливість хвалити себе протягом робочого дня не менше 3-5 разів.

IV. Способи саморегуляції, що пов’язані з використанням образів думки

Використання образів пов’язане з активним впливом на центральну нервову систему почуттів і уявлень. Безліч наших позитивних відчуттів, спостережень, вражень ми не запам’ятовуємо, але якщо пробудити спогади й образи, що з ними пов’язані, то можна пережити їх знову та навіть посилити. І якщо словом ми впливаємо, в основному, на свідомість, то образи, уява відкривають нам доступ до потужних підсвідомих резервів психіки.

Спосіб 10. Щоб використовувати образи для саморегуляції:

- спеціально запам’ятовуйте ситуації, події, в яких Ви відчували себе комфортно, розслаблено, спокійно, – це Ваші ресурсні ситуації;

- робіть це в трьох основних модальностях, які притаманні людині. Для цього запам’ятовуйте:

- 1) зорові образи події (що Ви бачите – хмари, квіти, ліс тощо);
- 2) слухові образи (які звуки Ви чуєте – спів птахів, дзюрчання струмка, шум дощу, музику тощо);
- 3) відчуття в тілі (що Ви відчуваєте – тепло сонячних променів на своєму обличчі, краплі води, запах квітучих яблунь, смак полуниці тощо).

При відчутті напруженості, втоми:

- 1) сядьте зручно, по можливості закривши очі;
- 2) дихайте повільно й глибоко;
- 3) згадайте одну з ваших ресурсних ситуацій;
- 4) проживіть її заново, згадуючи всі її зорові, слухові й тілесні відчуття;

- 5) побудьте всередині цієї ситуації кілька хвилин;
- 6) відкрийте очі та поверніться до виконання службових завдань.

Після ознайомлення з методами та способами саморегуляції дайте відповіді на запитання:

1. Що допомагає Вам підняти настрій, переключитися?
2. Які з перерахованих вище способів саморегуляції Ви хотіли би використовувати?
3. Складіть перелік цих способів, додавши свої.

Аутогенне тренування (АТ)

Мета: Ознайомлення з навичками аутогенного тренування.

Завдання:

1. Поглибити знання щодо системи аутогенного тренування (АТ).
2. З'ясувати місце АТ у саморозвитку стресостійкості військовослужбовців.
3. Опанувати вправи АТ.

Хід заняття

Аутогенне тренування (АТ) є однією з найбільш надійних та апробованих систем управління емоційно-вольовою сферою, підвищення рівня саморегуляції та психофізіологічних резервів організму військовослужбовців в умовах діяльності, що пов'язана із впливом несприятливих стрес-чинників. АТ застосовується як ефективний спосіб саморозвитку стресостійкості в особового складу.

АТ рекомендується застосовувати для мобілізації сил і можливостей перед заступанням на бойові чергування, для зняття психофізичної напруженості та негативних емоційних станів у перервах між несенням служби (коли це передбачено інструкціями), а також для відновлення психічної рівноваги після виконання службово-бойових завдань або при отриманні незначних психічних травм.

Аутогенне тренування – це метод самотійного входження в особливий (аутогенний) стан, використання цього стану та самотійний вихід із нього. “Ауто” – сам, “генос” – народження.

Слово “аутогенна” вказує на те, що джерелом позитивного впливу є сама людина, а слово “тренування” підкреслює необхідність регулярних занять.

АТ поєднує елементи саморегуляції й самонавіювання. Цей метод допомагає людині управляти своїми емоціями, відновлювати сили, зберігати й підвищувати працездатність, знімати надмірну психічну напругу.

- Для виконання вправи потрібно прийняти максимально зручну для розслаблення позу. Після цього закрити очі, розслабитися.

- Поступово поринати в стан затишку, тепла, комфорту, повторюючи в такт дихання рекомендовані формули. Перед внутрішнім поглядом повинна перебувати лише та ділянка тіла, що вказується у формулі. Увага не напружується, все відбувається наче в напівдрімоті.

- Дихати потрібно повільно, із задоволенням.

- Увага повільно й поступово переходить із однієї ділянки тіла на іншу. Викликаючи відчуття тепла, можна уявити себе в теплій ванні або під літнім сонцем. Відчуття тепла в різних ділянках тіла допомагає досягти їхнього максимального розслаблення, а отже, гальмування відповідних ділянок кори головного мозку.

- Через активні ділянки кори, що залишилися, людина посилає своєму організму словесні команди, які, не зустрічаючи перешкод, досягають мети.

Вправа складається із шести блоків формул. Засвоєнню кожного з них бажано присвятити окреме заняття для повного оволодіння.

1. Формула спокою й відпочинку (входу):

- Я спокійний ... я зовсім спокійний ... влаштовуюсь як можна зручніше, нікуди не кваплюсь ...

- Я відпочиваю ... відпочиває все моє тіло... сторонні звуки перестали мене відволікати, турбувати ...

- М'язи приємно розслаблюються ... вся моя увага зосереджена на словах ...

- Дихаю повільно, рівно, спокійно ... дихаю із задоволенням, із насолодою ...

Після оволодіння цим блоком формул і викликаними ними відчуттями, можна переходити до наступного й т. д.

2. Формула тепла й розслаблення правої руки:

Перехід першочергово до правої руки пов'язаний із тим, що словесні команди в цьому випадку попадають у ліву півкулю мозку, в якому в "праваків" розташований центр мови. Це дозволяє швидко включити механізм внутрішньої мови.

- Мій внутрішній погляд повільно сковзає по правій руці ...

- Моя права рука приємно розслаблюється ... розслаблюються кисть, передпліччя, плече ...

- Права рука теплішає, начебто поринає в теплу воду... розширюються судини... по розширених судинах вільно струменіє приємне тепло ...

- Зникають нервові й судинні спазми, через усю руку струменіє приємне тепло ...

- Моя права рука розслабилася й потеплішала ... у кінчиках пальців пульсує приємне тепло ...

3. Формула тепла й розслаблення лівої руки:

вона аналогічна формулі, що використовувалася для розслаблення правої руки.

4. Формула тепла й розслаблення ніг:

- Мій уявний погляд сковзає по ногах ... ноги починають розслаблятися й теплішають ...

- Розслабляються й теплішають стопи ... теплом наповнюються гомілки ...

- Мої ноги теплі, розслаблені; тепло струменіє по розширених судинах моїх ніг...

5. Формула психогімнастики для обличчя:

- Моя увага зосереджена на м'язах мого обличчя, моє обличчя спокійне й розслаблене ... розслаблюються м'язи чола, розправляються й зникають зморшки на чолі, чоло стає прохолодним ...

- Віки теплішають, розслаблюються, стають важкими ...

- Розслаблюються й теплішають м'язи крил носа, рота, підборіддя ... мова розслаблена й уповільнена ... Розслаблюються м'язи шиї й потилиці ...

- Все моє обличчя розслабилося й потеплішало, ... моє обличчя спокійне й безтурботне ...

6. Формула виходу зі стану розслаблення:

- Я добре відпочив ... голова відпочила й свіжа ... відпочила нервова система ... покращилася моя пам'ять, увага підвищилася ... зміцнилося здоров'я ...

- Настрій хороший, ... я спокійний, упевнений у собі ... ніякі турботи й тривоги дня не зможуть вивести мене з упевненості в собі...

- Поступове розслаблення закінчується ... почуття ваги йде з рук, ніг, усього тіла ...

- Відкриваю очі ... я бадьорий, активний, працездатний, здоровий.

Шостий етап проводиться в тому випадку, якщо вправа виконується не перед сном.

- Звичайне заняття аутотренінгом триває 20-30 хвилин. Воно може продовжуватися, якщо доповнюється різними образами: відпочинку в лісі, на пляжі, польоту й т. д. Згодом можна опанувати скорочену формулу аутотренінгу, наприклад, таку: Лежу зручно ... дихаю спокійно ... Я розслабився ... тіло відпочиває ... повний спокій ... думки розсіяні ... забуваюся ... сон ...

- Займатися аутотренінгом рекомендується 2-3 рази на день.

- Особливо ефективні тренування вранці, відразу після пробудження, й увечері – перед сном. У цей час кора головного мозку трохи загальмована, що створює кращі умови для самонавіювання.

- Повністю опанувати вправу можна за 1-1,5 місяця.

Ресурси стресостійкості

Мета: Пошук та розвиток основних ресурсів стресостійкості військовослужбовців.

Завдання:

1. Виявити й усвідомити власні основні ресурси стресостійкості.

2. Навчитися аналізувати наявні та потенційні ресурси стресостійкості.

3. Розвинути, в процесі виконання завдань за призначенням, здатність до застосування навичок постановки цілей, як одного з чинників забезпечення стресостійкості та успішності виконання службово-бойових завдань.

Хід заняття

Стан стресу пов'язаний із поступовим вичерпанням резервів організму, який намагається пристосуватися до нових умов існування. Саме тому пошук і розвиток власних основних ресурсів стресостійкості відіграє першочергове значення в протидії військовослужбовців негативним чинникам службово-бойової діяльності.

Для виявлення та усвідомлення власних ресурсів стресостійкості необхідно з'ясувати, що взагалі може бути такими ресурсами. Ознайомимося з таблицею 4.4.

Таблиця 4.4

Ресурси стресостійкості

Внутрішні ресурси стресостійкості	
<p><i>Особистісні:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • активна мотивація подолання; • інтернальний локус контролю; • впевненість у собі; • позитивне та раціональне мислення; • розуміння власних цілей; • емоційно-вольові якості; • емоційний інтелект; • життєвий досвід, • досвід подолання стресових ситуацій; • уміння звернутися за допомогою та прийняти її; • уміння формувати мережу підтримки; • навички психічної регуляції; • надія; • мужність; • психологічна компетентність; • навички тайм-менеджменту тощо 	<p><i>Поведінкові:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • копінг-стратегії; • асертивна поведінка; • пошук соціальної підтримки <p><i>Фізичні:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • стан здоров'я; • турбота про збереження та зміцнення здоров'я <p><i>Стиль життя:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • наявність / відсутність шкідливих звичок; • наявність часу для відпочинку; • здорове харчування; • здоровий сон

Продовження таблиці 4.4

Зовнішні ресурси стресостійкості	
<p><i>Соціальна підтримка (емоційна, матеріальна, інформаційна):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • інститути соціальної підтримки; • держава; • військова частина (підрозділ); • родина; • друзі 	<p><i>Матеріальні:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • достатній рівень матеріального прибутку; • задовільні умови життя та відпочинку; • безпека життя; • оптимальні умови служби; • стабільність оплати праці

Всі зазначені ресурси є важливими та забезпечують формування стресостійкості як інтегративної особистісної характеристики.

Вправа 1. “Мої ресурси стресостійкості”. Використовуючи таблицю ресурсів стресостійкості, спробуйте визначити, які з перелічених ресурсів наявні у Вас зараз, а які потенційно можуть доповнити перелік Ваших ресурсів. Дані внесіть до таблиці 4.5.

Таблиця 4.5

Мої ресурси стресостійкості

Внутрішні ресурси стресостійкості	
Зовнішні ресурси стресостійкості	

- Проаналізуйте отриманий результат.
- Які висновки можна зробити?
- Які зусилля можуть допомогти збільшити власні ресурси стресостійкості?

Не применшуючи значення вже знайомих нам ресурсів для подолання стресу, проаналізуємо більш детально такий внутрішній ресурс, як “розуміння власних цілей” та попрацюємо з навичками постановки цілей.

Розуміння власних цілей робить поведінку військовослужбовця усвідомленою та дієвою. Це сприяє

плануванню, прогнозуванню, аналізу необхідних ресурсів. Усі зазначені моменти допомагають знизити або врегулювати рівень стресу. Реалістичні цілі забезпечують можливість поступового планування, що дає змогу частково передбачати події й власне дає можливість людині «підготуватися» до них. Крім-того, військовослужбовці зможуть підвищити впевненість у собі з огляду на спроможність та здатність досягти поставлених цілей.

Вправа 2. “Як правильно ставити цілі”.

1. **Обмежена кількість:** слід зосереджувати увагу на 5-7 аспектах (не більше).

2. **Вони мають відповідати встановленим вимогам.** Виділяють п'ять критеріїв, яким мають задовольняти цілі. Отже, вони мають бути:

- ***Конкретними*** – Ваші цілі мають чітко вказувати на те, чого саме Ви прагнете досягти.

- ***Вимірними*** – результати мають бути представлені в кількісній формі. Ви маєте бути повністю переконаними в тому, що цілі було або не було досягнуто.

- ***Дієвими*** – кожна ціль має містити “дієслово дії” (наприклад, “кинути”, “пробігти”, “закінчити”, “видалити”) замість дієслова в інфінітиві (наприклад, “бути”, “мати”, тощо).

- ***Реалістичними*** – мають перебувати в межах Вашої зони комфорту, а потім виходити з неї. (Я не вийшов за межі власної зони комфорту. Я думаю недостатньо глобально).

- ***Орієнтовані за часом*** – кожна ціль має супроводжуватись остаточною датою її відпрацювання.

3. **Запишіть їх:** коли Ви записуєте щось, Ви вказуєте свої наміри та примушуєте все навколо рухатися.

4. **Часто переглядайте їх:** саме це дозволяє перетворити їх на реальність. Ваші цілі мають надихати та відображатись у щоденному переліку завдань.

5. **Не розповідайте всім про свої цілі:** не розповідайте про свої цілі людям, які не допомагають Вам у їх реалізації.

6. **Досягнення цілей.** Виділіть окремий час після досягнення цілі, аби відчути належне задоволення від її реалізації.

Запропонуйте собі винагороду, якщо досягнута ціль виявилася посправжньому важливою. Це дозволяє виховати в собі впевненість у собі, на яку Ви заслуговуєте. Перегляньте решту запланованих цілей із свіжими спогадами про реалізацію згаданої цілі.

- Якщо реалізація поставленої цілі виявилася легким завданням, зробіть наступну ціль більш амбітною.

- Якщо реалізація цілі виявилася занадто тривалою, зробіть наступну ціль легшою.

- Якщо Ви отримали інформацію, що потребує внесення змін до поставлених цілей, – зробіть такі зміни.

- Якщо Ви помітили недостатнє володіння певними навичками, незважаючи на досягнення поставленої цілі, розгляньте потребу у встановленні відповідної цілі [14].

11. У період інтенсивної підготовки продовжити формування комунікативної готовності – таких її складових, як комунікабельність, переконливість, володіння військово-професійною мовою, вміння віддавати чіткі команди, повага до колег, готовність до взаємодопомоги. Робота з військовослужбовцями (індивідуальна, колективна) передбачає застосування нематеріальних заходів згуртування колективів, формування й розвиток організаційної (корпоративної) культури, застосування ефективних стилів і методів керівництва, застосування матеріальних заходів згуртування колективів, збереження нормальної позаколективної комунікації тощо.

Командному складу штатних підрозділів та психологам рекомендовано:

продовження вивчення, корегування та збереження нормального соціально-психологічного клімату;

згуртування військовослужбовців, утвердження культури поведінки у взаєминах між військовослужбовцями;

формування команди (розвиток довіри, самопізнання, цінність індивідуальності);

вивчення індивідуальних якостей та психологічних особливостей військовослужбовців із метою запобігання

правопорушень, усіх проявів неадекватної поведінки;

надання методичної допомоги сержантському та старшинському складу.

Для формування особистісного компонента готовності пропонується використовувати такі методи: міні-лекції, групова дискусія, вправи на активізацію та розвиток комунікативного компонента готовності; робота в команді, ділові ігри, інформаційне моделювання ситуацій, інтерактивні навчальні відео “Ефективна комунікація” тощо. Тривалість кожного навчального відео не повинна перевищувати 15 хв.

Рекомендується використовувати й лекції-дискусії, які відрізняються від академічних тим, що інформація надається як вільний обмін думками та ідеями. В контексті розвитку психологічної готовності лекція-дискусія вкрай необхідна, оскільки слугує індикатором засвоєння інформації, що робить її незамінною.

Рекомендується систематично проводити діагностику основних соціально-психологічних відхилень у поведінці військовослужбовців (“уникаючий”, “пригноблюючий”, “паразитуючий”).

Приклади міні-лекцій.

- *Міні-лекція для особового складу “**Особливості відносин у військовому колективі**” [24].*

Відносини – це найбільш загальна категорія, яка описує всі форми зв’язків між людьми та всі людські контакти й означає стосунки, зв’язки, взаємини між ким-небудь. Особливістю відносин є їх спонтанність. Люди починають устанавлювати відносини з перших секунд зустрічі, особливо якщо ситуація має емоційне забарвлення.

Відносини у військовому колективі мають свої особливості, оскільки вони регламентуються не лише загальноприйнятими правилами й нормами, що діють у суспільстві, але й військовими статутами. В цих статутах сформульовані основні принципи відносин: єдиноначальність, субординація, дружба й військове братерство, колективізм, військова ввічливість, честь і гідність, справедливість, гуманізм.

Відносини у військовому колективі – це система взаємозв'язків, що виникає та розвивається між військовослужбовцями під час їх взаємодії в усіх сферах військової діяльності та супроводжується різними емоційними переживаннями індивідів, які беруть у них участь.

Військова практика вимагає від командирів знань тих соціально-психологічних явищ, що мають місце у військових колективах, серед яких важливе місце займають особливості відносин між людьми.

У військових колективах, крім офіційних відносин, складаються й розвиваються найрізноманітніші стосунки, які виникають стихійно та нічим офіційно не регламентуються.

Культура відносин визначає цілісний стан колективу (групи), його (її) внутрішню динаміку, відносно стійкий і типовий емоційний настрій, що відображає реальну ситуацію службової діяльності (характер, умови, організацію праці) та характер міжособистісних стосунків.

Взаємовідносини виникають у будь-якій спільності людей як результат їх психічної взаємодії під час спільної діяльності, а виявляються в способах взаємного впливу. Ці способи впливу, або форми міжособистісних і міжгрупових відносин, досить різноманітні: авторитет, дружба, кругова порука, суперництво, симпатія та антипатія, наслідування, панібратство та ін. В їх основі – установки, орієнтації, очікування членів колективу, які, в свою чергу, визначаються змістом і організацією спільної діяльності й цінностями, що є основою в їх спілкуванні. Взаємні відносини слугують підґрунтям для формування громадської думки в колективі, для виникнення колективних настроїв. Відносини проявляються в тих чи інших традиціях, виступають фактором, що створює соціально-психологічний клімат колективу й виявляється в таких показниках, як рівень задоволеності відносинами в колективі, відсутність конфліктів серед різних категорій військовослужбовців, упевненість у своїх товаришах по службі. Всі форми відносин незмінно присутні в будь-якому процесі соціальної взаємодії на всіх рівнях.

Взаємовідносини у військовому колективі з позиції регламентованості поділяються на офіційні та неофіційні.

Офіційні (службові) відносини – основа взаємодії людей при вирішенні професійних завдань. Виникають у результаті їх службово-посадової діяльності. Система цих відносин передбачає неухильне виконання бойових, службових, трудових обов'язків і ролей. Регламентуються та регулюються відповідними керівними документами: законами, наказами, статутами, правилами й нормами поведінки, рекомендаціями.

За сферами прояву виділяються службово-ділові, правові, моральні, економічні, релігійні, міжгрупові, масові, міжособистісні, етичні та інші відносини.

За обсягом влади службові відносини поділяються на відносини “по вертикалі” (між начальниками та підлеглими) та “по горизонталі” (між рівними за посадою й званням).

Неофіційні (неслужбові) відносини – складаються без юридичної основи, загальноприйнятих законів і норм, залежно від індивідуальних особливостей військовослужбовців, їх почуттів, симпатій і антипатій, колективних ідеалів і ролей усередині колективу, охоплюють суспільну діяльність, відпочинок і дозвілля військовослужбовців

Ділові відносини (як офіційні, так і неофіційні) – пов'язані з виконанням спільної діяльності. Ділові відносини – це міжособистісні стосунки, які мають певну мету й тривають так довго, як це необхідно для реалізації мети, що поставлена одним, двома й більше учасниками. Ділові стосунки, які вимагають активної співпраці, призводять до більш тісних контактів, хоча й рідко переростають у особисті відносини.

Особисті відносини складаються незалежно від спільної діяльності. Особисті / міжособистісні відносини – це близькі стосунки між людьми, в які вони вступають як неповторні особистості. В таких відносинах ми виступаємо в ролі дітей, батьків, друзів, коханих, а наші контакти мають тривалий і емоційний характер.

Соціальні, ділові й міжособистісні відносини в житті можуть

змішуватися, мати подвійний характер, перетікати з однієї форми в іншу. Міжособистісні відносини виникають і функціонують усередині кожного з видів суспільних взаємозв'язків і дозволяють конкретній людині проявляти себе як особистість у актах спілкування та взаємодії.

Соціальні та міжособистісні відносини – це єдине ціле, частини якого взаємопов'язані, другі існують всередині перших, але перші реалізуються в житті за допомогою других.

За формою діяльності відносини можуть бути: *військово-професійні, громадські, побутові* і т. д.

За змістом: позитивної та негативної спрямованості.

До відносин *негативної спрямованості* можна віднести *упередження, дискримінацію, агресію.*

Упередження – це негативне ставлення до представника будь-якої соціальної групи, що засноване тільки на його приналежності до цієї групи (расизм, сексизм, ейджизм). До різновидів сексизму належать і упередження до людей нетрадиційної сексуальної орієнтації (гомофобія). Упередження, що пов'язані з віком, називаються ейджизм.

Дискримінація – негативна й несправедлива поведінка по відношенню до людини через її приналежність до певної групи. Ще одним видом дискримінації є нападки й утиски з боку колег по роботі. Цей феномен відомий давно й навіть отримав спеціальну назву – мобінг (англ. mob – натовп, юрба). Мобінг – це ситуація, в якій військовослужбовці на своєму робочому місці піддаються дискримінації з боку колег і командира.

Найбільш негативні відносини між людьми виникають у результаті агресії. *Агресія* – це фізична або вербальна поведінка, яка спрямована на заподіяння шкоди іншій людині. Вчені пропонують розрізняти два види агресивності, які властиві людям і тваринам: 1) *соціальну агресію*, яка виражається в демонстративних спалахах люті; 2) *мовчазну агресію хижака, що вистежує здобич.*

Відносини також бувають:

- за формою інтеграції – об'єднуючі та роз'єднуючі;
- за формою прояву – істинні, демонстративні, приписувані;

- за ступенем співпричетності – індивідуальні, приятельські, дружні;
- за ступенем стійкості – тимчасові, тривалі;
- за способами регуляції – субординація, координація, кооперація (продуктивне співробітництво), конкуренція (продуктивне змагання), невтручання (дотримання дистанції та фактична автономія), суперництво (деструктивне змагання), конфлікт (негативні відносини з деструктивною взаємодією або відмовою від неї).

Співробітництво, або кооперація, – це такий тип людських відносин, який орієнтований на спільну роботу для отримання максимальної вигоди одночасно для себе та для групи.

Конкуренція – це розвиток відносин між військовослужбовцями на підставі досягнутих у діяльності успіхів.

Зважаючи на внутрішню соціально-психологічну структуру, відносини можуть бути:

1. **Рольові** – відображають залежність людей у спільній діяльності. Відносини “ведучий-ведений” у військовому колективі представлені ролями командира, колеги, підлеглого. Вони закріплюються в офіційній адміністративно-управлінській структурі. В той же час кожен військовослужбовець також може бути по відношенню до іншого в ролі ведучого або веденого. Ці ролі не завжди збігаються з офіційними посадами та проявляються в неофіційному лідерстві.

Довідково: роль – відповідний прийнятим нормам спосіб поведінки людей залежно від їх статусу або позиції в системі міжособистісних відносин. Наприклад: “лідер”, “партнер”, “суперник”, “відкинутий”, “покровитель”, “послідовник” і т. д. Кожна роль відповідає певному соціальному статусу. Прописані ролі – це рольові вимоги, які засновані на тому, ким людина є, а не на тому, що вона робить. Статева, расова приналежність, вік – це характеристики, на підставі яких можна нав’язати людині ту чи іншу роль. Такі характеристики не підвладні самій людині, однак навколишні люди часто вимагають від неї певної поведінки, базуючись на існуючих стереотипах [32].

2. **Комунікативні** – характеризують активність членів військового колективу в їх контактах, взаємозв'язках і спілкуванні. Виникають вони за допомогою інформаційного обміну між учасниками взаємодії та в значній мірі залежать від їх психологічних якостей, які вони здатні проявити в діапазоні “товариськість-замкнутість”. Розвитку комунікативних відносин сприяють такі якості: відкритість, щирість, простота, особиста чарівливість, безпосередність, емоційність тощо. Комунікативний потенціал особистості знижується через боязкість, сором'язливість, скритність, невміння слухати інших і т. п.

3. **Когнітивні** – являють собою результат відображення адекватності взаємного пізнання людей. Вони характеризують партнерів у діапазоні “розуміння-нерозуміння” через прояв співчуття, співпереживання, емпатії та інших соціально-психологічних феноменів, що визначають проникнення учасників взаємодії в психологічну сутність один одного.

4. **Емоційні** – засновані на суб'єктивній оцінці людей, особистому, індивідуальному сприйнятті оточуючих, а також відображають взаємну привабливість людей і проявляються в рамках “любов-ненависть”. Побудниками цих почуттів стають психологічна, соціальна привабливість. Різні види привабливості можуть взаємно посилювати чи послаблювати одна одну. Залежить це від суб'єктивних установок військовослужбовців на їх спільну діяльність.

5. **Вольові** – характеризують міру психологічної активності або характер поведінки військовослужбовців у колективі. Вольові відносини змінюються в діапазоні “незалежність-підпорядкування” та проявляються як владність, самостійність, рішучість, наполегливість, поступливість, терпимість і т. д.

6. **Моральні** – характеризують поведінку за критеріями “добро-зло” та проявляються в дбайливості, чуйності або байдужості, корисливості, агресії, егоїзмі і т. і. Ці відносини відображають психологічні установки, що стосуються етичного боку поведінки.

7. **Раціональні** – будуються на умовах взаємної домовленості

з метою отримання обопільної користі, – поведінка, при якій люди, що вступають у контакт, керуються мотивами ділового співробітництва та взаємної вигоди, намагаючись абстрагуватися від власних емоцій і вражень.

Усі форми відносин незмінно присутні в будь-якому процесі соціальної взаємодії на всіх рівнях.

Проникність відносин – здатність відносин трансформуватися з однієї форми в іншу, наприклад, із соціальних відносин у особисті та навпаки.

До основних функцій міжособистісних стосунків військовослужбовців у військовому колективі належать:

- обмін інформацією;
- взаємодія;
- взаєморозуміння;
- вплив на емоційні переживання.

На стиль і способи міжособистісних відносин впливають багато чинників: наприклад, такі, як приналежність до певної культури, індивідуальні особливості людей, що вступають у контакт, світоглядні позиції учасників, їх ціннісні орієнтації, вміння використовувати різноманітні комунікативні засоби, а також ті конкретні ситуації, в яких опиняються учасники.

Культура відносин у військовому колективі залежить від рівня організації спільної діяльності, особистого прикладу командира, свідомості, почуття обов'язку, переконань і світогляду. Важливу роль при цьому грають психологічна сумісність людей, взаємна поступливість, ввічливість, готовність допомагати, підкорятися, доброзичливість.

Вимоги військових статутів регламентують відносини військовослужбовців у формі суворої субординації, підпорядкування, товариства та взаємовиручки. Разом із тим, відносини в плані особистих стосунків між військовослужбовцями передбачають взаємну повагу, розуміння високої соціальної ролі кожного як захисника, почуття солідарності, згуртованості.

Спілкування є способом реалізації відносин, процесом обміну вербальною та невербальною інформацією, думками, судженнями,

цінностями й позиціями, під час якого складаються певні відносини між людьми. Такі відносини будуються як на основі положення в колективі, яке займають індивіди, так і на основі симпатій і антипатій, що виникають у безпосередніх контактах.

Успішність діяльності військового колективу залежить від сили особистого авторитету командира. Є духовні цінності, без яких не може бути хорошого командира. До цих цінностей належать авторитет командира та його спроможність бути лідером у військовому колективі. І навпаки, військовий керівник, який не має належного авторитету та не спроможний бути лідером, не зможе організувати життєдіяльність підпорядкованого йому військового колективу належним чином.

До рішень авторитетного чи неавторитетного командира підлеглі ставляться по-різному. У першому випадку вказівка сприймається без внутрішнього опору, з готовністю, виконується, як правило, без додаткового адміністративного тиску. Командир, який користується авторитетом у підлеглих, позитивно впливає на них.

Розпорядження неавторитетного командира завжди викликають внутрішні переживання, внутрішні супротив і відторгнення, а недовіра до такого керівника обертається недовірою до його рішень. По відношенню до підлеглих командир повинен проявляти повагу до їх особистої гідності, поєднувати вимогливість із турботою, довірою, доброзичливістю, чуйністю, справедливістю. Суперечать вимогам статутів зневажливе, грубе, зверхнє, залякуюче й недоброзичливе ставлення начальника до підлеглого. Статутне ставлення командирів до підлеглих породжує у відповідь позитивне ставлення до командира як до начальника та як до людини.

Свідоме дотримання статутних норм і моральних принципів є визначальним у справедливому ставленні командира до всіх підлеглих. Військовий колектив, окремий військовослужбовець повинен бути переконаний, що командир, офіцер ставить інтереси служби вище за власні інтереси й симпатії.

Стиль керівництва колективом визначає відносини між

військовослужбовцями. При авторитарному керівництві формуються ворожі індивідуалістичні відносини, а при демократичному – почуття “ми”.

Особливо важливу роль відіграє стиль лідерства, можливості його вмілого застосування з метою забезпечення ефективної діяльності всіх членів команди. **Військове лідерство** – це цілеспрямований вплив військовослужбовців різних категорій у повсякденній, службовій, навчальній і бойовій діяльності, а також у неупорядкованих (нестандартних, критичних) ситуаціях на особовий склад шляхом підтримання довіри й поваги, надання мети, спрямування на її досягнення, забезпечення дисципліни й мотивації до виконання завдань за призначенням.

Сучасні дослідження показують, що військові колективи, в яких відносини є цінностями, досягають кращих результатів, бо командири використовують потенціал кожного учасника. Коли потенціал усієї команди стає вищим, ніж сума можливостей окремих її членів, тоді така команда досягає піку свого розвитку. Це і є ключем для створення ефективних команд.

Якісні характеристики військового колективу відображають відносини всередині нього, згуртованість, довіру, психологічну єдність і сумісність його членів.

Дослідження психологічної сумісності ускладнюється термінологічною плутаниною: дана категорія описує соціально-психологічні явища й перетинається з поняттями “групова згуртованість”, “соціально-психологічний клімат”. На думку В. Бодрова, **психологічна сумісність** – це є сполучення індивідуальних особливостей людей, при яких найбільш сприятливо відбувається їхня спільна діяльність і спілкування.

Сукупність внутрішньогрупових, соціально-психологічних процесів (відносин), станів, ефектів і стадій розвитку групи складає *групову динаміку*. Динаміка групи шляхом різних групових механізмів забезпечує формування групи, її функціонування та розвиток. **Групові процеси** – це сукупність послідовних спонтанних або цілеспрямованих дій членів групи, що скеровані на досягнення певного результату діяльності.

Основні групові процеси:

1. **Спілкування** – взаємний обмін між членами групи інформацією, діями, станами.

2. **Консолідація** – узгодження членами групи під час спільної діяльності та спілкування цілей, норм, засобів і способів діяльності.

3. **Лідерство** – добровільне взяття особистістю на себе значно більшої відповідальності за перебіг групової активності, ніж потребує від неї формальне виконання службових обов'язків або загальноприйнятих норм.

4. **Конкуренція** – розвиток відносин людей із приводу успіхів у діяльності, що характеризується прагненням окремих членів групи виразити себе, самореалізуватися в діяльності, перевершивши інших виконавців.

5. **Адаптація** – взаємне пристосування членів групи один до одного, а також до соціального середовища.

6. **Ухвалення** (прийняття) рішення – розроблення технології спільної діяльності з метою досягнення кінцевого результату.

7. **Емоційна ідентифікація** – ототожнення себе, як учасника групи, з усією групою як цілісним утворенням.

Груповим процесам відповідають деякі групові стани, що виникають під впливом цих процесів і опосередковано характеризують культуру відносин військовослужбовців.

Груповий стан – це відносно статичний момент динаміки групи, характеризується стійкістю, закріпленістю та повторюваністю дій і психічних станів членів групи, соціально-психологічних особливостей їх відносин і взаємодії.

Основні групові стани:

- **підготовленість до спільної діяльності** – стан, що характеризує ступінь готовності членів групи до виконання поставлених завдань;

- **спрямованість** – стан, що характеризується чітким, узгодженим усвідомленням членами групи її цілей, інтересів, норм, способів і засобів діяльності, а також критеріїв оцінки результатів;

- **організованість** – стан, що характеризується чітким розподілом ролей і статусів у групі, наявністю формальної та

неформальної структури;

- **активність** – стан, що характеризує здатність групи здійснювати суспільно значущу діяльність і виражає ступінь реалізації фізичного й інтелектуального потенціалу її членів;

- **згуртованість** – стан, що характеризується стійкістю та єдністю міжособистісних відносин і взаємодій, забезпечує стабільність і послідовність діяльності групи; результатом групової згуртованості є жорсткий груповий контроль над поглядами та вчинками її членів, суворе дотримання групових норм, високий ступінь прийняття людьми групових цінностей; встановлюється атмосфера уважного ставлення та взаємної підтримки, формується почуття групової приналежності, що сприяє стабільності та стійкості відносин у групі в стресових ситуаціях [40];

- **інтегративність** – стан групи, який характеризується узгодженістю внутрішньогрупових процесів;

- **референтність** – стан групи, при якому членство в ній видається людям найбільш цінним і значущим.

Знання та врахування групової динаміки, групових процесів і станів дозволяє командирам здійснювати вплив на соціально-психологічний клімат, на взаємовідносини в колективі, що створюватиме підґрунтя для ефективного керування.

Порушення відносин між військовослужбовцями, слабка позиція командира можуть призвести до конфліктної ситуації та, в кінцевому підсумку, до конфлікту. В такій ситуації не може йти мови ні про яку нормальну діяльність військового колективу.

Рекомендації командирам

1. Військовослужбовець має формувати в собі культуру спілкування, дотримуватися принципів професійної етики. Він повинен вільно володіти та розмовляти державною мовою, повинен відстоювати чистоту української мови, дотримуватися норм культури мови.

2. Культурною можна назвати мову військовослужбовця, яка характеризується точним, яскравим, живим словом, що узгоджується з нормами літературної мови, виразною інтонацією, вибором мовних засобів, що відповідають тим або іншим

завданням мовної діяльності. Брутальна лайка – свідчення про мовну бідність. Оскільки не лише людина опановує мову, а й мова оволодіває людиною, то вживання вульгаризмів, лайок із часом стає звичкою, а тоді й потребою душі – як окремої людини, так і соціальної групи, покоління, цілого народу.

Копролалія – патологічна схильність до вживання непристойних, цинічних, образливих слів і виразів, до бруднослів'я, яке найчастіше, як констатують учені, трапляється в шизофреніків.

3. Професійна мова військовослужбовців має ґрунтуватися на законах української мови, на її лексичних, морфологічних, синтаксичних нормах. Мова фахового спілкування військовослужбовців повинна бути чіткою, точною, виразною, переконливою, позбавленою двозначності щодо її сприймання.

4. Командир – оберіг державної мови, “бо він щодня на очах підлеглих, є публічною державною особою, високопосадовцем, якого призначено оберігати державність узагалі та мову зокрема”.

• *Міні-лекція “Мораль, цінності, професійні норми і традиції як аспект культури відносин у діяльності командира”* [24].

Суспільство потребує дотримання особою загальнолюдських і професійних цінностей, моральних норм, культури людських відносин, здорового способу життя, безпечної поведінки, турботи про сім'ю, чесності, небайдужості, відповідальності, внутрішньої гармонії.

Враховуючи специфіку професійної діяльності командирів, ми вважаємо, що стрижнем його компетентності як професіонала є загальнолюдська компетентність, яка містить загальнокультурну, моральну, політичну, соціальну, інформаційну, комунікативну, етичну, екологічну, валеологічну складові.

Особливе місце в загальнолюдській компетентності займає мораль, яка надає ціннісні орієнтири й тим самим контролює поведінку.

Мораль – це форма суспільної свідомості, сукупність принципів, правил, норм, якими люди керуються в своїй поведінці.

Моральні норми не мають обов'язкового статусу, їх дотримання залежить від вихованості самої особистості, від її моральних орієнтирів. Дотримання моральних правил базується на розумінні їх необхідності та на свідомому підпорядкуванні, а не на примусі. *Мораль функціонує як єдине ціле в діяльності, у відносинах і в свідомості.* У будь-якій діяльності завжди присутній моральний мотив – те, заради чого відбувається ця справа. Людина може ставити перед собою як прийнятні (моральні), так і неприйнятні (аморальні) цілі.

Для досягнення мети використовуються певні засоби, які за своїм змістом також можуть бути моральні або аморальні. Наприклад, діяльність командира в роботі з особовим складом загалом переслідує позитивну мету – покращити стан військової дисципліни. Але командиром при цьому можуть використовуватися як позитивні (законні) засоби, так і негативні (незаконні) – загроза, психологічний тиск, маніпуляції, різні форми насильства.

В умовах військової діяльності норми моралі визначені у вимогах військової етики. Вона відображає високий ступінь регламентації життя військовослужбовців. Її основна особливість полягає в тому, що багато етичних положень знаходять правове закріплення у військових статутах і наказах. Важливою складовою культури військового фахівця є дотримання ним вимог професійної етики. Про це йдеться, зокрема, в Кодексі доброчесної поведінки та професійної етики військових посадових осіб, державних службовців та інших осіб, які уповноважені на виконання функцій держави в МО України та ЗС України.

Положення Кодексу є узагальненням стандартів професійної етики, які спрямовані на запобігання проявам корупції в оборонному секторі, на підвищення авторитету ЗС України, зміцнення репутації військовослужбовців та цивільного персоналу. Кодекс визначає основні принципи й моральні норми, якими повинні керуватися військові посадові особи при виконанні своїх службових обов'язків і поза службою та згідно з якими громадськість оцінює їх діяльність як доброчесну, неупереджену й ефективну.

Визначальним принципом діяльності військовослужбовців у Кодексі визначено чесне й віддане служіння Українському народові, непорушне дотримання Конституції України та законів України, виконання зобов'язань, які були урочисто взяті під час складання Військової присяги. Серед **принципів добросовісної поведінки** військового фахівця Кодекс визначає пріоритет службових інтересів, політичну нейтральність, неупередженість, компетентність і сумлінність, ефективність, прозорість; лояльність, нерозголошення службової інформації (конфіденційність), корпоративність, утримання від виконання незаконних наказів (розпоряджень).

Предбачено, що військовий фахівець повинен показувати приклад у виконанні вимог Дисциплінарного статуту ЗС України, бути дисциплінованим і внутрішньо організованим. Особливого значення Кодекс надає культурі спілкування військовослужбовців. Йдеться про те, що гідна поведінка військового фахівця повинна передбачати коректне ставлення до керівників і колег по службі, повагу до гідності інших людей, охайний зовнішній вигляд і стриману манеру поведінки, ввічливість, доброзичливість і намагання запобігти конфліктам у відносинах з іншими людьми.

Професійні цінності, норми, традиції як культурний аспект відносин

Як один із соціальних інститутів, Збройні Сили не тільки виконують у державі функції гаранта її цілісності, стабільності та суб'єктності, але й є носієм системи військово-професійних цінностей, які складають основу професійного становлення офіцерів. Вони, як особлива соціально-професійна група, є "кістяком" ЗС України та носієм системи корпоративних, військово-професійних цінностей.

Морально-етичні цінності офіцера – це духовний потенціал, стимули й мотиви його поведінки та культури в суспільстві, що характеризують цілісність і гармонійність його особистості як суб'єкта буття та військовопрофесійної діяльності, його активність у досягненні самореалізації, самовдосконалення, духовного й творчого саморозвитку.

Наявність і прояв у офіцера сукупності морально-етичних цінностей складають його морально-етичну культуру – як ступінь сформованості та розвиненості офіцера, що характеризує широту та глибину його знань, вихованість, повагу до людей, уміння спілкуватися та стійку суспільну позицію.

Ключовими цінностями, на яких ґрунтується професійна культура офіцера, є любов до України, вірність військовій присязі, самовіддане служіння українському народові, повага до символів держави, непорушне додержання Конституції та законів України тощо. Найважливішими професійними цінностями при цьому виступають офіцерська честь, офіцерське братерство, чесність, порядність, уміння дотримуватися слова.

Офіцерська честь як найважливіша ознака поведінки командира виявляється у ставленні до підлеглих, до колективу, до виконання військового обов'язку та ін. Авторитет командира залежить не тільки від військового звання, посади або віку – він завойовується сумлінним виконанням військового обов'язку, головним чином, у процесі спілкування та взаємодії з підлеглими. Честь і гідність завжди вважалися головними чеснотами офіцера.

Що ж є честю офіцера? Як співвідноситься вона з гідністю та чесністю? Честь розкриває ставлення людини до себе й ставлення до неї людей, колективу, суспільства відповідно до її етичних заслуг. Гідність же виражає міру самосвідомості та самоконтролю особистості й відповідальності перед собою. Самоконтроль не дозволяє людині робити щось нижче за свою гідність. Честь, на відміну від поняття гідності, зв'язується зі службовим становищем людини, родом її діяльності та з конкретними заслугами. Вона дає індивідуальну оцінку моральності офіцера, рівню поваги, яку він заслужив своїми справами. Коли складається в оточуючих думка про високу моральність офіцера, то звичайно говорять про його бездоганну репутацію. Офіцерська честь вимагає від нього підтримувати не тільки власну репутацію, але й репутацію Збройних Сил, усього офіцерського корпусу. Народна мудрість свідчить: “Де честь, там і правда”.

Окрім цінностей, етичних вимог та культури спілкування, культурний аспект відносин офіцера передбачає високий рівень дотримання ним відповідних важливих норм, які є показником високого рівня професійної культури. Це зумовлюється соціально-нормативним характером професійної військової культури, що передбачає встановлення певних норм у відносинах між керівником і підлеглими, між окремими військовослужбовцями, між підрозділами. Нормативними є загальноприйняті правила, зразки поведінки або дії. Про нормативний характер культури, в першу чергу, свідчать традиції, звичаї, ритуали, що історично склались у військовому середовищі.

Традиція (лат. *traditio* – передача) – це форма діяльності, поведінки та суспільних відносин, що історично склалася, вкоренилася та передається від покоління до покоління. Її ознакою є авторитетність: традиція вимагає повної підпорядкованості особистої інтелектуальної та соціальної ініціативи її авторитету. Важливим є також регламентуючий, нормативний характер традиції, через що її можна розглядати як писаний чи неписаний закон, який людина не завжди усвідомлює, але приймає як належне. Механізм дії традиції – накопичення, збереження й трансляція досвіду, специфічних норм і цінностей, моделей розв’язання проблем.

Зміст військових традицій має дві сторони: змістовну (духовно-моральне наповнення) та діяльнісну (соціально-педагогічна регуляція життя). Йдеться про порядок, правила й норми поведінки військовослужбовців (статути, положення, інші документи військового законодавства), відносини військових між собою (взаємодопомога, бойове братерство, побратимство, висока вимогливість командирів до підлеглих у поєднанні з турботою про них, самопожертва в бою заради перемоги, зневага до боягузів і зрадників). Основні морально-етичні категорії офіцера наведені в таблиці 4.6.

Основні морально-етичні категорії офіцера

Основні моральні цінності офіцера	Військові традиції	Відносини офіцера з іншими військовослужбовцями
Батьківщина Вірність та відданість Україні Патріотизм	Місце у суспільстві Служіння суспільству Духовні засади	Взаємодопомога Довіра Самокритичність
Обов'язок Честь Честь мундира Чесність	Готовність і надійність Дисциплінованість та ініціатива Слово офіцера є законом Вести за собою підлеглих Піклування про підлеглих Лицарський дух Офіцер – зразок для підлеглих Уникнення втручання в політику	Загальна відповідальність Взаємоповага
<p>Додаткові моральні цінності: шляхетність, гідність, гордість, доблесть, відповідальність, порядність, людяність, щирість, принциповість, послідовність, об'єктивність, тактовність, ввічливість, доброта, доступність, справедливість, доброзичливість, уважність, чуйність тощо</p>		

Вдосконалення й розвиток культури відносин військовослужбовців є керованим соціальним процесом, забезпечується конкретними формами та методами. Рівень культури відносин залежить, перш за все, від офіцерського складу. Саме командир транслює всім членам військового колективу норми взаємодії, що базуються на цінностях, на толерантному ставленні до кожного його члена. Взаємоповага, взаємодопомога, співробітництво, що спрямовані на досягнення єдиної мети, є запорукою ефективності життєдіяльності всього військового колективу, викликають повагу й довіру в підлеглих, демонструють безвідмовність командира. Для побудови культурних відносин у колективі командир повинен сам мати високу психологічну культуру, що дозволяє адекватно розуміти себе та інших, а також керувати власною поведінкою. Потрібно зауважити, що, за даними психології, підлеглі дуже чутливо реагують на поведінку особи, яка

ними керує. Тому з боку командира абсолютно не потрібні серйозні грубощі, щоб підлеглі втратили віру в нього, в його службову (посадову) та моральну перевагу, втратили повагу до нього як до особи, до його вимог, – досить виявлення дріб'язкової невідповідності або відсутності однієї зі складових їх уявлення про образ “правильного” начальника.

Втрата авторитету та репутації відбувається там, де офіцер у своїй діяльності не спирається на закони, статутні вимоги та норми моралі, або висуває свої, які майже завжди суперечать законним. Виникає вседозволеність, що підриває авторитет командира. Відхід від законності в діях і рішеннях деяких командирів, – а вони також є офіцерами, – може призвести до невірного розуміння ролі й функцій ЗС України. Сучасний військовий керівник – індивід, який гармонійно поєднує в собі якості військового лідера та командира, має високий рівень культури відносин. Як командир, військовий керівник реалізує свої законні повноваження й статутну владу для ефективного вирішення організаційних завдань; а як лідер, він використовує силу особистісного впливу на підлеглих. Керівник-лідер має більше можливостей для ефективного управління військовою організацією, ніж просто командир або неформальний лідер, що не має статутної влади.

Рекомендації командирам

Необхідний рівень морально-етичного впливу на свідомість підлеглих військовослужбовців може бути забезпечений у процесі військово-професійної діяльності при дотриманні командиром таких вимог і норм:

1. Всебічне врахування індивідуально-психологічних особливостей військовослужбовців і соціальних явищ у колективі.
2. Шанобливе й уважне ставлення як до окремого військовослужбовця, так і до колективу в цілому, без будь-яких упереджень.
3. Розумна вимогливість до підлеглих, піклування про їх самовдосконалення, високоморальну громадянську позицію.
4. Витримка та врівноваженість, доброзичливість і, до певної міри, неформальність у спілкуванні з підлеглими (партнерство),

довіра й тактовність.

5. Дотримування норм і правил військового етикету, виховування в себе культуру мови, поведінки на службі та в побуті.

6. Моральна відповідальність за якість відносин, що складаються між військовослужбовцями, стимулювання позитивних проявів особистості, забезпечення мотиваційної основи морально-етичного вдосконалення, підтримка всіх корисних починань.

7. Оптимізм, активна життєва позиція.

8. Непримиренність до аморальності, особистий приклад.

9. Моральна мотивація.

10. Особистий приклад командира, що, виконуючи вимоги службового етикету, завжди й у всьому керується совістю.

11. Керівництво принципами доброчесності та професійної етики поведінки: першості оцінювання; довіри підлеглим, поваги їхньої честі та гідності; моральної рівності всіх військовослужбовців; зворотного морального зв'язку; надійного морального захисту військовослужбовців; постійного морального стимулювання, заохочення, активності підлеглих з урахуванням важливості, значущості, складності вирішуваних завдань; самозабезпечення моральної невразливості офіцера-керівника, його моральної взірцевості.

12. Вміння систематично працювати над собою, пред'являти до себе жорстку вимогливість, несхильність до формалізму та догматичного мислення.

13. Глибоке усвідомлення державної важливості своєї діяльності.

14. Висока готовність до самообілізації й мобілізації підлеглих на подолання труднощів аж до самопожертви в ім'я народу.

15. Розвинене почуття честі та гідності.

16. Особиста відповідальність не тільки за своє життя, але й за життя підлеглих.

17. Недопущення самозаспокоєності.

12. Після всебічного оцінювання психологічної готовності військовослужбовців у початковому періоді бойового злагодження отримані показники дозволяють спланувати подальший її розвиток, формування.

Програму підготовки необхідно поповнювати новими елементами й компонентами на основі зворотного зв'язку

Для ефективного формування психологічної готовності до діяльності в умовах ведення бойових дій у навчальному плані з “Психологічної підготовки”, доцільно додатково визначити такі напрями: формування психологічної готовності до діяльності та взаємодії, психологія професійного самовизначення.

Відомо, що низький рівень готовності військовослужбовців пов'язують із недоліками професійної підготовки, недосконалою системою відбору, а також із недостатньо розробленою та організованою роботою по формуванню психологічної готовності військовослужбовців до виконання завдань за призначенням тощо.

Необхідно приділити увагу функціональній готовності, такому її елементу, як професійна спрямованість (професійні інтереси, ціннісні орієнтації, стійкі мотиви й установки на професійну самореалізацію та самовдосконалення, а також потреби, які регулюють формування готовності до професійної самореалізації):

- мотиваційний компонент (професійні значущі потреби, інтереси та мотиви професійної діяльності);
- орієнтаційно-пізнавальний компонент (знання та уявлення про зміст професії й вимоги до професійних ролей, засоби вирішення професійних завдань, самооцінка професійної підготовленості);
- емоційно-вольовий компонент (почуття відповідальності за результати діяльності, самоконтроль, уміння керувати діями як складовими процесу виконання професійних обов'язків);
- операційно-дійовий компонент (мобілізація та актуалізація професійних знань, умінь і навичок, адаптація до вимог професійних ролей і умов діяльності);
- настаново-поведінковий компонент (налаштування на високоякісну роботу).

13. Програму психологічної підготовки необхідно зробити настільки ж важливою, як і фізичну підготовку військовослужбовців. На оперативному рівні вона показує, як командирам тренувати своїх підлеглих, на тактичному рівні вона націлена на навчання військовослужбовців способам подолання труднощів.

14. Програма по формуванню психологічної готовності військовослужбовців до ведення бойових дій повинна містити такі етапи: розвитку поведінкової регуляції та саморегуляції військовослужбовців; розвитку уваги, оперативної пам'яті та швидкості мислення; формування нервово-психічної витривалості та бойової загартованості; психофізіологічного відновлення; організаційно-управлінської та соціально-психологічної взаємодії.

Всебічна оцінка готовності військовослужбовців дозволить спрогнозувати та спланувати подальший розвиток військовослужбовця.

15. На етапі психологічної підготовки формувати у військовослужбовців стійкість до бойового стресу, бо формування адиктивних розладів обумовлюється стресовим впливом, а особистісна схильність значною мірою визначається чинником низької толерантності до стресу.

Негативний вплив бойових травм призводить до значного зниження психічного та психологічного здоров'я військовослужбовців, у тому числі до ПТСР, депресії, зловживання психоактивними речовинами, до порушення соціального функціонування, низької психологічної готовності, нездатності працювати та зростання потреби в медичних послугах.

Дієвість заходів із профілактики передчасної втрати здоров'я військовослужбовців під впливом різних чинників професійної шкідливості обумовлена рівнем підготовленості фахівців відповідних структур, які її організують і здійснюють. Така профілактика передбачає: вміле використання кризового

інструментарію в рамках системи раннього попередження; роботу з мінімізації негативних проявів, значного навантаження (протидія депресивним станам, процесам професійного вигорання, робота зі стресовим навантаженням тощо); організацію інструктажів із первинної психологічної самопомоги та допомоги в подоланні негативних психічних реакцій та станів (паніки, страху, тривоги, депресії, ступору та ін.); виявлення військовослужбовців, які мають ознаки негативних психічних реакцій та станів, надання їм першої психологічної допомоги; організацію та проведення психологічного консультування військовослужбовців, які відчують функціональні розлади психічної сфери та які звернулися до посадових осіб зі скаргами чи проханнями допомогти їм подолати подібні явища; проведення заходів зі «скидання» негативних емоцій для недопущення їх накопичення (інтенсивні короткострокові фізичні навантаження – присідання, віджимання тощо); організацію проведення групових заходів попередження розвитку посттравматичного стресового розладу (ПТСР) у формі дебрифінгів, елементів тренінгу з відновлення психічного та фізичного здоров'я [37]. Доцільна організація перегляду таких інтерактивних навчальних відео, як “Сім’ї військовослужбовців”, “Підвищення стресостійкості” тощо (тривалість кожного навчального відео має не перевищувати 15 хв.).

В усі види підготовки повинні бути вбудовані складові певних тренінгів, програми, вправи та їх елементи, які в процесі занять сприятимуть формуванню психологічної готовності, а саме: тренінг управління стресом, тренінг щеплення стресу, медитація уваги, програма формування бойової свідомості (надання військовослужбовцям інформації про психологічні явища бою), формування ефективних допінг-стратегій, використання поведінкових зразків для наслідування позитивного досвіду військовослужбовців із декількома ротаціями, тренування апарату стресового реагування, зосередження, концентрація, розвиток навичок кооперації, вправи на мобілізацію енергії групи, співпраця, допомога іншим і прийоми допомоги. Рекомендовано організувати проведення спільних занять військовослужбовців та

медичних працівників, які дозволять їм набути більшої впевненості в своїх діях, відпрацювати найбільш ефективні заходи психопрофілактики.

16. Проводити діагностику стійкості до бойового стресу.

Довідково: стійкість до бойового стресу (СБС) визначається сукупністю позитивних особистісних якостей та антистресорних навичок. Для прогнозування СБС військовослужбовців використовуються: експертні оцінки командирів підрозділів; методи оцінки нервово-психічної стійкості та інших психологічних особливостей особистості; оцінка функціонального стану, резервних можливостей організму й фізичної підготовленості військовослужбовців; аналіз інших якостей, що впливають на успішність професійної діяльності в бойових умовах.

17. Проводити дебрифінг із метою зниження дистресу та превенцію відтермінованих психологічних порушень, зокрема, ПТСР.

Довідково: рекомендується застосування психологічного дебрифінгу. У буквальному перекладі з англійської мови це слово означає “задишка”. Сенс дебрифінгу – зменшення ризику розвитку важких наслідків стресу шляхом “закриття минулого”. Таким чином, цей захід поєднує в собі завдання кризової інтервенції та профілактики. Повна сесія дебрифінгу з проходженням усіх стадій займає 2–2,5 год. Проте скорочені його варіанти також можливі й корисні. Рекомендується проведення скороченого (10–15 хв.) дебрифінгу в групах військовослужбовців після закінчення чергування (виконання завдання). За необхідності групова психологічна робота доповнюється індивідуальною. Здійснюються короткострокові кризові інтервенції, можуть призначатися фармакологічні препарати профілактичної дії. Надання підтримки індивіду в емоційному відреагуванні шляхом нормалізації емоційних реакцій, а також у підготовці до переживання травматичних подій у майбутньому. Виявлення

військовослужбовців, які потребують допомоги, надання цієї допомоги на ранньому посттравматичному етапі.

18. Проводити ранню діагностику симптомів посттравматичного стресового розладу, який у поєднанні з алкогольною залежністю може призводити до небойових втрат у зв'язку зі швидким формуванням патохарактерологічних змін особистості афективно-нестійкого типу з афективно-деструктивними формами поведінки.

Довідково: проявляються у формі дратівливості, гніву, спалахів дисфоричного афекту, нестійкості настрою. Найбільш часто спостерігається експлозивний варіант трансформації сп'яніння, з характерним скороченням періоду ейфорії, епізодами роздратування, нетривалими спалахами гніву з екстрапунітивною агресією, що призводить до серйозних конфліктів. (особливо при первинному формуванні ПТСР з подальшим приєднанням адикції).

19. Значущість мотивації найбільш яскраво проявляється в професіях екстремального профілю, де мотивація виступає як одна з умов безпеки та є компонентом функціональної готовності, що є передумовою успішності освоєння діяльності, мобілізації в складних умовах.

На рівень сформованості психологічної готовності впливають такі показники: наявність мотивів до професійного та особистісного розвитку; наявність професійних пріоритетів; інтерес до розв'язання професійних проблем; потреба у формуванні психологічної готовності до прийняття рішення, відчуття цінності та значущості власної професії; прагнення досягати успіху (бажання досягти успіху, самоактуалізація, самореалізація, самовираження). Для підвищення рівня готовності необхідні: управління змістом і процесом мотивації професійної діяльності; робота з мотивацією; залучення військовослужбовців до процесу управління (колективне вирішення господарських, побутових та інших питань).

Розвиток мотиваційного компонента передбачає

спонукання військовослужбовців до активності, розвитку потреб, інтересів, переконання, уявлення про норми й правила поведінки, впевнене виконання функціональних обов'язків за посадовим призначенням; уміння будувати міжособистісні відносини у військових колективах, здатність бачити головне у власній діяльності, чітко визначати цілі й виявляти наполегливість у їх досягненні, здійснювати підбір виконавців і раціонально розподіляти обов'язки між ними, доводити почату справу до кінця; вміння адаптуватися до змін соціального середовища, самовдосконалення; впевненість у своїх силах .

Для розвитку мотиваційного компонента психологічної готовності можна провести мотиваційний тренінг або окремі заняття. Кожне окреме заняття тренінгу потрібно розглядати як ситуацію впливу, яка орієнтована на втручання в розвиток групи або особистості для виклику певних змін.

Розвиток мотиваційного компонента психологічної готовності, здатність до ефективного самомотивування, характеризується здатністю піднятися над проблемною ситуацією (й над своїми егоїстичними потребами, які в ній фруструються) та зосередитися в процесі діяльності на доцільності дій для досягнення її цілей, усвідомленні особистої відповідальності за її результат.

У разі конструювання тренінгових вправ із формування мотиваційної готовності, треба орієнтуватися на такі положення:

адекватна мотивація є вирішальним причинним фактором результативності переконання. Ідеали, життєві та професійні плани, рівень домагань та реальні досягнення складають ядро особистості;

мотивація – це аспект свідомості та самосвідомості особистості військовослужбовця, без цього неможливі професіоналізм, надійність, компетентність, моральність, креативність, правова культура;

важливу роль відіграє не лише зовнішня, а насамперед внутрішня мотивація. Це спонукання до діяльності завдяки внутрішньому бажанню отримати задоволення від роботи,

привабливість самої діяльності, її змістовність. Саме тому виникає індивідуальна відповідальність за виконання своїх завдань у контексті спільної мети, можливий особистісний розвиток. Але мотивація має тенденцію до динамічних змін, тому актуальною є проблема підтримання належної адекватної внутрішньої мотивації [36].

Формування мотивації службово-бойової діяльності військовослужбовців здійснювалося за допомогою вправ. Наприклад, вправа “Моє ставлення до своєї професії”: учасники обирають ролі, через призму яких демонструють своє ставлення до військовослужбовця: священник, лікар, психолог, злочинець, правопорушник, девіантний підліток, художник, будівельник, мисливець, хижак тощо.

20. Розвиток емоційно-вольового компонента психологічної готовності спрямований на формування навичок адаптації до бойових умов; військовослужбовців цілеспрямовано орієнтують на подолання можливих труднощів у бойових умовах, виявлення стійкості, відваги, хоробрості, мужності, впевненості в собі. У процесі проходження комплексної програми формуються необхідні якості (мужність, стійкість, сміливість, рішучість, ініціативність, готовність до бою, почуття колективізму, вміння брати на себе відповідальність у критичній ситуації), закріплюються знання про сучасний бій, навички й уміння, що сприяють розвитку психологічної готовності до діяльності в кризових умовах, активізуються мотиваційні установки на набуття професіоналізму.

21. Систему профілактики алкоголізму та наркоманії орієнтувати на якісний відбір осіб, які призиваються на військову службу, моніторинг психічного здоров'я військовослужбовців на всіх етапах проходження ними військової служби й раннє виявлення осіб з початковими формами аддиктивної патології (схильних до зловживання алкоголем та вживання наркотичних засобів і психотропних речовин). З метою ефективною мінімізації відхилень доцільно впровадити:

- а) розроблений комплекс методик діагностики військовослужбовців, які схильні до девіацій;
- б) соціально-психологічний опитувальник оцінки умов військово-соціального середовища, що детермінують відхилення;
- в) у системі командирської підготовки щомісяця проводити інструкторсько-методичні заняття з методики застосування дисциплінарної практики.

22. Регулярно проводити навчання військовослужбовців культурі безпеки життєдіяльності, оскільки найсуворіші адміністративні заходи й закони не в змозі належним чином знизити рівень вразливості та втрат особового складу, не забезпечують контроль над ситуацією при відсутності в самих військовослужбовців культури безпеки життєдіяльності, усвідомленого розуміння особистої відповідальності за своє здоров'я та життя, а також за життя рідних і близьких.

23. При організації процесу психологічної підготовки командира підрозділу, керівнику заняття (інструктору) рекомендується вносити елементи, що ускладнюють діяльність, тільки після освоєння військовослужбовцями порядку виконання дій у нормальних умовах.

Під час моделювання психологічних факторів (чинників) бою рівень психічного навантаження повинен дозволяти більшості особового складу отримати позитивний результат у подоланні напруженості та досягненні успіху. Таке дозування навантажень сприятиме формуванню у військовослужбовців віри в себе, стимулює їх бажання отримати складніше завдання, формує психологічну готовність [29].

Під час психологічної підготовки підрозділів повинні відпрацьовуватися питання організації психологічної підготовки особового складу методами аварійних ситуацій, стресового впливу, виконання завдань у складі неповних відділень (розрахунків, екіпажів). Відпрацювання дій та поведінки військовослужбовця в разі захоплення в полон (заручники) повинні здійснюватися у

відриві від основних сил в умовах обмеження матеріальних запасів, порушення режиму діяльності й відпочинку.

Навчальні програми, їх зміст і ступінь обґрунтованості повинні відповідати потребам сьогодення. Такі програми мають розроблятися з урахуванням новітніх та інноваційних методик психологічної підготовки в країнах НАТО, вивчення та впровадження в практику вітчизняного й зарубіжного досвіду реалізації психологічної підготовки військ (сил).

Доцільно проводити моніторинг контролю за здійсненням якісної підготовки.

24. Причинами недостатнього рівня психологічної готовності, окремих її компонентів у деяких військовослужбовців є:

- Низька мотивація військовослужбовців у психологічній підготовці – через недостатню обізнаність щодо її продуктивності. Мотивація до набуття психологічних знань залежить від наявності мотивації особистості, яка породжується розумінням необхідності в інформації. Мотивація військовослужбовців у більшій мірі залежить від командного складу.

- Нерозуміння сутності психологічної підготовки до діяльності. Стереотипне розуміння психології, зокрема, упереджене ставлення може знівелювати психологічні знання та надану інформацію фахівцями. Особисті переконання в тому, що психологічні знання не мають продуктивності при виконанні завдань за призначенням.

- Нерозуміння військовослужбовцями психологічного навантаження, що потребує їх діяльності. Зокрема, не усвідомлення наслідків психологічної травми, що може бути внаслідок непередготовленості до перебування в небезпеці.

- Неготовність присвятити власне життя професії.

Таким чином, причинами недостатнього рівня психологічної готовності деяких військовослужбовців є більшою мірою особистісні фактори.

ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ

1. Вареник В. В., Глазунов Г. Д., Глазиріна В. М. До питання про професійну та психофізіологічну готовність курсантів - випускників ПТНЗ. *Пожезна безпека*. 1996. №2. 24 с.
2. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Стратегии и модели преодолевающего поведения. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности : учеб. пособ. / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. СПб. : Речь, 2003. С. 311–321.
3. Гайдар М. И. Развитие личностной самоофективности студентов-психологов на этапе вузовского обучения : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Курск, 2008. 27 с.
4. Горелов І. Ю. Психологічна готовність працівників ОВС до застосування вогнепально-силового впливу : автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.09. Харків, 2008. 19 с.
5. Замфир К. Удовлетворённость трудом. Мнение социолога. М. : Политиздат, 1983. С. 69.
6. Збірник методик для діагностики негативних психічних станів військовослужбовців : метод. посіб. / Н. Агаєв, О. Коkun, І. Пішко, Н. Лозінська та ін. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2016. 234 с.
7. Зміст та організація військово-соціальної роботи у підрозділі : навч. посіб. / В. В. Рютін, В. С. Афанасенко, О. Ю. Бурківський, Е. П. Дуб та ін. Харків : ХВУ, 2003. С. 324–330.
8. Інструкція щодо роботи з Системою психологічної діагностики “ЛІДЕР-1” / Колектив авторів. Київ : Соціально-психологічний центр Збройних Сил України, 2012. 59 с.
9. Каргіна Н. В. Ресурси та чинники психологічного благополуччя особистості : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. Одеса, 2018. 270 с.
10. Коkun О. М. Авторське свідоцтво. Україна. *Методика визначення рівня професійної життєстійкості “Опитувальник професійної життєстійкості”* / № 91953; дата реєстр. 28.08.2019.
11. Коkun О. М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини

: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності : монографія. Київ : Міленіум, 2004. 265 с.

12. Коkun О. М. Зміст та структура психологічної готовності фахівців до екстремальних видів діяльності. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. Збірник наукових праць. 2010. Вип. 7. С. 182–190.

13. Коkun О. М., Агаєв Н. А., Пішко І. О., Лозінська Н. С., Корня Л. В. Психологічне вивчення особового складу Збройних Сил України : метод. посіб. К. : ФОП Маслаков, 2019. 288 с.

14. Коkun О. М., Лозінська Н. С., Пішко І. О. Практикум з формування стресостійкості військовослужбовців до раптових змін бойової обстановки / за ред. В. М. Мороза. Київ : НДЦ ГП ЗС України, 2020. 70 с.

15. Коkun О. М., Мороз В. М., Пішко І. О., Лозінська Н. С. Опитувальник психологічної готовності військовослужбовців до виконання службово-бойових завдань. *Особистісні та психофізіологічні ресурси професійної життєстійкості* : матеріали І Наукового семінару (м. Київ, 15 жовтня 2020 року). Київ, 2020. С. 14–19. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/722267/> (дата звернення: 15.04.2021).

16. Коkun О. М., Пішко І. О. Особливості динаміки психофізіологічного стану військовослужбовців впродовж шести місяців виконання завдань в районі АТО. *Психологічне здоров'я*. Київ, 2019. № 1(2). С. 132–152. URL: <https://chrome-extension://oemmnndcblldboiebfnladdacbdfmadadm/https://maup.com.ua/assets/files/psihologz/2019-1/08.pdf> (дата звернення: 10.04.2021).

17. Коkun О. М., Пішко І. О., Лозінська Н. С. Особливості динаміки рівня військово-професійної адаптивності військовослужбовців залежно від терміну виконання завдань в районі АТО. Особистісні та ситуативні детермінанти здоров'я : матеріали Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Вінниця, 22-23 листопада 2018 р.). Вінниця, 2018. С. 90–94.

18. Коkun О. М., Пішко І. О., Лозінська Н. С., Копаниця О. В. Діагностування психологічної готовності військовослужбовців

військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів : метод. посіб. Київ : НДЦ ГП ЗСУ. 2011. 153 с.

19. Колесніченко О. С. Психологічна готовність працівників МНС України до професійної діяльності в екстремальних умовах : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09. Харків, 2011. 23 с.

20. Корольчук М. С. Психологія праці у звичайних та екстремальних умовах : навч. посіб. Київ : КНТЕУ, 2015. 651 с.

21. Котенев И. О. Опросник травматического стресса для диагностики психологических последствий несения службы сотрудниками органов внутренних дел в экстремальных условиях : метод. пособ. М. : Академия МВД РФ, 1996. С. 3–27.

22. Котенев И. О. Психологические реакции работников милиции в чрезвычайных обстоятельствах и постстрессовые состояния: предупреждение и психологическая коррекция. *Психопедагогика в правоохранительных органах*: Научно-практ. журнал. Омск : ОЮИ МВД РФ, 1996. № 1(3). С. 76-84.

23. Кришталь М. А. Психологічне забезпечення професійної діяльності працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України : навч. посіб. Черкаси : Академія пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля, 2011. 226 с.

24. Культура відносин у військовому колективі. Порадник командирів : метод. посіб. / за заг. ред. Н. А. Агаєва. К. : Видавничий дім “Освіта України”, ФОП Маслаков Р.О., 2021. 121 с.

25. Леонтьев Д. А., Рассказова Е. И. Тест жизнестойкости. М. : Смысл, 2006. 63 с.

26. Лефтеров В. Психотренінгові технології професійної підготовки фахівців екстремальних видів діяльності. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2011. Вип. 26. С. 86-88. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKNU_vsn_2011_26_25 (дата звернення: 10.03.2021).

27. Лисенко Д. П. Опис процедури створення авторської анкети “Оцінка рівня довіри до командира (начальника)”. *Психологія та педагогіка: необхідність впливу науки на розвиток практики в Україні* : збірник тез наукових робіт учасників Міжнар.

наук.-практ. конф. (м. Львів, 21–22 лютого 2020 р.). Львів, 2020. Ч. 1. С. 78–81.

28. Лисенко Д. П. Психологічні особливості розвитку довіри в системі взаємин “командир – підлеглий” у бойових умовах : дис. ... доктора філософії : 053 – психологія; 05 – соц. та поведінкові науки. Київ, 2021. 251 с.

29. Методичні рекомендації з психологічної підготовки військовослужбовців Збройних сил України щодо формування стресостійкості до дій в умовах різкої зміни бойової обстановки. Київ : Головне управління морально-психологічного забезпечення Збройних Сил України. 2020. 62 с.

30. Миронець С. М. Негативні психічні стани та реакції працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України в умовах надзвичайної ситуації : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09. Харків, 2007. 22 с.

31. Молотай В. А. Формування психологічної готовності військовослужбовців внутрішніх військ МВС України до діяльності по охороні громадського порядку : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2006. 20 с.

32. Ойстер К. Эффективная работа с людьми: Законы групповой динамики. Интересы и конфликты. Влияние и власть. Лидерство. СПб. ; М. : Прайм-Еврознак, 2004. 224 с.

33. Окуленко І. М. Методичні рекомендації щодо організації вивчення рівня психологічної готовності льотних екіпажів до польотів в умовах тривалих перерв між ними. Вінниця : ЗСУ, 2006. 125 с.

34. Поканевич О. Формування психологічної готовності до професійної діяльності у майбутніх пожежних–рятувальників: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09. Харків, 2019. 279 с.

35. Про затвердження Інструкції з організації психологічної підготовки у Збройних Силах України : наказ Головнокомандувача Збройних Сил України від 23.10.2020 р. №173. URL: [https://dovidnykmpz.info/psycho/nakaz-holovnokomanduvacha-zbroynykh-syl-ukrainy-vid-23-10-2020-roku-173-pro-zat verdzhennia-instruktsii-z-orhanizatsii-psykholohichnoi-pidhotovky-u-zbroynykh-](https://dovidnykmpz.info/psycho/nakaz-holovnokomanduvacha-zbroynykh-syl-ukrainy-vid-23-10-2020-roku-173-pro-zat-verdzhennia-instruktsii-z-orhanizatsii-psykholohichnoi-pidhotovky-u-zbroynykh-)

sy lakh-ukrainy/ (дата звернення: 10.12.2020).

36. Психологічна готовність військовослужбовців Національної гвардії України до службово-бойової діяльності поза межами пункту постійної дислокації : монографія / О. С. Колесніченко, Я. В. Мацегора, В. І. Воробйова та ін. Харків : НАНГУ, 2016. 335 с.

37. Психологічний супровід військовослужбовців, які виконують службово-бойові завдання в екстремальних умовах : метод. реком. / Я. В. Мацегора, І. В. Воробйова, О. С. Колесніченко, І. І. Приходько. Харків : НАНГУ, 2015. 69 с.

38. Реан А. А. Психология и психодиагностика личности : учеб. пособ. СПб. : Прайм-Еврознак, 2008. 255 с.

39. Реан А. А. Психология изучения личности : учеб. пособ. СПб. : Изд-во Михайлова В. А., 1999. 288 с.

40. Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика. СПб. : Питер, 1998. 384 с.

41. Рыбников В. Ю. Психологическое прогнозирование надежности деятельности и коррекция дезадаптивных нервно-психических состояний специалистов экстремального профиля. СПб. : СПб. Ун-т, 2000. 205 с.

42. Стандарт ВП 1-00(58).01.01. Методичні рекомендації дії групи спостереження за суїцидальною поведінкою військовослужбовців.

43. Стандарт ВП 7-00(03).01. Методичні рекомендації з організації психологічної підготовки військовослужбовців ЗС України до перебування в умовах примусової ізоляції 2020.

44. Стандарт СТІ 000А.22А. Психологічна підготовка (система індивідуальної підготовки) затверджений наказом Генерального штабу Збройних Сил України № 39 від 21.03.2019.

45. Стандарт СТІ 000Г.22Л. Психологічна підготовка (навчальний курс), затверджений наказом Генерального штабу Збройних Сил України № 39 від 21.03.2019.

46. Тимченко А. В. Основные направления снижение уровня психических потерь и психической недееспособности среди личного состава подразделений особого риска : учеб. пособ.

Харьков : Университет внутренних дел, 1998. 32 с.

47.Чемодурова Ю. М. Психологічні умови подолання професійних деформацій практичних психологів у системі післядипломної освіти : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 2019. 20 с.

48.Шварцер Р., Ерусалем М., Ромек В. Русская версия шкалы общей самооффективности Р. Шварцера и М. Ерусалема. *Иностранная психология*. М., 1996. № 7. С. 71–77.

49.Anderson W., Swenson D., Clay D. Stress management for law enforcement officers. Englewood Cliffs. New Jersey, 1995. P. 133–151.

50.Bandura A. Exercise of personal agency through the self-efficacy mechanism. Self-efficacy: Thought control of action, Schwarzer. Washington, 1992. P. 335-394.

51.Hobfoll S. E., Dunahoo C. L., Ben-Porath Y., Monnier J. Gender and coping: the dual-axis model of coping. *American Journal of Community*, 22. 1994. P. 49-82.

52.Maddi S. Dispositional hardiness in health and effectiveness. In: H.S. Friedman (Ed), *Encyclopedia of Mental Health*. San Diego, CA : Academic Press., 1998. P. 323–335.

53.Smith B. A., Dalen J., Wiggins K. T., Tooley E., Christopher P. J., & Bernard J. F. The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine*. 2008. 15(3). P. 194-200. URL: <https://doi.org/10.1080/10705500802222972> (дата звернення: 17.08.2020).

54.STANAG 2564 - Перспективне збереження психічного здоров'я (Forwardmentalhealthcare).

55.STANAG 2565 – Психологічні поради для лідерів під час виконання бойових завдань.

56.STANAG 2566 – Попередження самогубств (Suicideprevention).

57.STANAG 2568 – Гострі стресові розлади (Acutestressdisorders).

58.STANAG 2569 – Психологічне управління потенційними травматичними подіями (Psychologicalmanagementofpotentialtraumatice-vents).

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Методика Багаторівневий особистісний опитувальник (БОО) “Адаптивність-200”

Призначена для вивчення деяких соціально-психологічних і психологічних характеристик особистості, що відображують інтегральні особливості психічного і соціального розвитку.

Інструкція: “Опитувальник складається з тверджень (питань) про життя, роботу, відносини у сім’ї, інтереси і схильності. Ваше завдання полягає у тому, щоб визначити своє відношення до кожного твердження, тобто погодитися або не погодитися з ним. Якщо Ви погоджуєтеся з твердженням, то дайте відповідь “так” (знак “+” у відповідній клітинці). Якщо Ви не згодні – відповідь “ні” (знак “-” у відповідній клітинці).

Правильних або неправильних відповідей тут бути не може, тому довго не замислюйтеся над питанням – давайте відповідь, виходячи з того, що більше відповідає Вашому характеру або уявленню про самого себе”.

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____
Дата обстеження _____ Вік _____ Стать _____

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
71	72	73	74	75	76	77	78	79	80
81	82	83	84	85	86	87	88	89	90
91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
101	102	103	104	105	106	107	108	109	110
111	112	113	114	115	116	117	118	119	120
121	122	123	124	125	126	127	128	129	130
131	132	133	134	135	136	137	138	139	140
141	142	143	144	145	146	147	148	149	150
151	152	153	154	155	156	157	158	159	160
161	162	163	164	165	166	167	168	169	170
171	172	173	174	175	176	177	178	179	180
181	182	183	184	185	186	187	188	189	190
191	192	193	194	195	196	197	198	199	200

Текст опитувальника

- 1 Буває, що я серджуся.
- 2 Зазвичай вранці я прокидаюся свіжим і відпочилим.
- 3 Зараз я приблизно так само працездатний, як і завжди.
- 4 Доля безумовно несправедлива до мене.
- 5 Запори у мене бувають дуже рідко.
- 6 Часом мені дуже хотілося покинути свій дім.
- 7 Часом у мене бувають напади сміху або плачу, з якими я ніяк не можу впоратись.
- 8 Мені здається, що мене ніхто не розуміє.
- 9 Вважаю, що якщо хтось заподіяв мені зло, я повинен йому відповісти тим же.
- 10 Іноді мені в голову приходять такі нехороші думки, що краще про них нікому не розказувати.
- 11 Мені важко зосередитися на якому-небудь завданні або роботі.
- 12 У мене бувають дуже дивні і незвичайні переживання.
- 13 У мене не було неприємностей через мою поведінку.
- 14 В дитинстві я скоював дрібні крадіжки.
- 15 Буває, у мене з'являється бажання ламати або крушити все навколо.
- 16 Бувало, що я цілими днями або навіть тижнями нічого не міг робити, тому що ніяк не міг примусити себе взятися до роботи.
- 17 Сон у мене переривчастий і неспокійний.
- 18 Моя сім'я відноситься з несхваленням до тієї роботи, яку я обрав.
- 19 Бували випадки, що я не виконував своїх обіцянок.
- 20 Голова у мене болить часто.
- 21 Раз на тиждень або частіше я без жодної видимої причини раптово відчуваю жар у всьому тілі.
- 22 Було б добре, якби майже всі закони відмінили.
- 23 Стан мого здоров'я майже такий же, як у більшості моїх знайомих (не гірше).
- 24 Зустрічаючи на вулиці своїх знайомих або шкільних друзів, з якими я давно не бачився, я вважаю за краще проходити осторонь від них, якщо вони зі мною не заговорюють першими.
- 25 Більшості людей, які мене знають, я подобаюся.
- 26 Я людина товариська.
- 27 Іноді я так наполягаю на своєму, що люди втрачають терпіння.
- 28 Значну частину часу настрій у мене пригнічений.
- 29 Тепер мені важко сподіватися на те, що я чого-небудь досягну у житті.

- 30 У мене мало впевненості в собі.
- 31 Іноді я кажу неправду.
- 32 Зазвичай я вважаю, що життя – гарна річ.
- 33 Я вважаю, що більшість людей здатна збрехати, щоб просунутись по службі.
- 34 Я охоче беру участь у зібраннях, зборах і інших суспільних заходах.
- 35 Я сварюся з членами моєї сім'ї дуже рідко.
- 36 Іноді у мене виникає сильне бажання порушити правила пристойності або кому-небудь нашкодити.
- 37 Найважча боротьба для мене – це боротьба з самим собою.
- 38 М'язові судоми або сіпання у мене бувають украй рідко (або майже не бувають).
- 39 Я досить байдужий до того, що зі мною буде.
- 40 Іноді, коли я не добре себе відчуваю я буваю дратівливим.
- 41 Значну частину часу у мене таке відчуття, що я зробив щось не те або навіть щось погане.
- 42 Деякі люди до того полюбляють командувати, що мені так і кортить робити все наперекір, навіть якщо я знаю, що вони мають рацію.
- 43 Я часто вважаю себе зобов'язаним відстоювати те, що вважаю справедливим.
- 44 Моя мова зараз така ж як завжди (не швидше і не повільніше, немає ні хрипоти, ні виразності).
- 45 Я вважаю, що моє сімейне життя таке ж добре, як у більшості моїх знайомих.
- 46 Мене вкрай зачіпає, коли мене критикують або сварять.
- 47 Іноді у мене буває таке відчуття, що я просто повинен нанести ушкодження собі або кому-небудь іншому.
- 48 Моя поведінка значною мірою визначається звичаями тих, хто мене оточує.
- 49 В дитинстві у мене була така компанія, де всі прагнули стояти один за одного.
- 50 Іноді мені так і кортить з ким-небудь затіяти бійку.
- 51 Бувало, що я казав про речі, в яких не розбираюся.
- 52 Зазвичай я засинаю спокійно і мене не турбують ніякі думки.
- 53 Останні декілька років я відчуваю себе добре.
- 54 У мене ніколи не було ні припадків, ні судом.
- 55 Зараз моя вага постійна (я не худну і не повнішаю).
- 56 Я вважаю, що часто мене карали несправедливо.
- 57 Я легко можу розплакатись.

- 58 Я мало стомлююся.
- 59 Я був би досить спокійний, якби у кого-небудь з моєї сім'ї були неприємності через порушення закону.
- 60 З моїм розумом твориться щось недобре.
- 61 Щоб приховати свою сором'язливість мені доводиться докладати великі зусилля.
- 62 Напади запаморочення у мене бувають дуже рідко (або майже не бувають).
- 63 Мене турбують сексуальні (статеві) питання.
- 64 Мені важко підтримувати розмову з людьми, з якими я тільки що познайомився.
- 65 Коли я намагаюся щось зробити, то часто помічаю, що у мене тремтять руки.
- 66 Руки у мене такі ж спритні і моторні, як і раніше.
- 67 Велику частину часу я відчуваю загальну слабкість.
- 68 Іноді, коли я збентежений я сильно вкриваюся потом і мене це дратує.
- 69 Буває, що я відкладаю на завтра те, що повинен зробити сьогодні.
- 70 Думаю, що я людина приречена.
- 71 Бували випадки, що мені було важко утриматися від того, щоб що-небудь не поцупити в кого-небудь або де-небудь, наприклад, у магазині.
- 72 Я зловживав спиртними напоями.
- 73 Я часто про що-небудь турбуюся.
- 74 Мені б хотілося бути членом декількох гуртків або товариств.
- 75 Я рідко задихаюся, і у мене не буває сильного серцебиття.
- 76 Все своє життя я суворо дотримуюсь принципів, заснованих на почутті обов'язку.
- 77 Траплялося, що я перешкоджав або поступав наперекір людям просто із принципу, а не тому, що справа була дійсно важливою.
- 78 Якщо мені не загрожує штраф і машин поблизу немає, я можу перейти вулицю там, де бажаю, а не там де потрібно.
- 79 Я завжди був незалежним і вільним від контролю з боку сім'ї.
- 80 У мене бували періоди такої сильної стурбованості, що я навіть не міг всидіти на місці.
- 81 Часто мої вчинки тлумачилися не вірно.
- 82 Мої батьки і (або) інші члени моєї сім'ї прискіпуються до мене більше, ніж потрібно.
- 83 Хтось керує моїми думками.
- 84 Люди байдужі до того, що з тобою може трапитися.
- 85 Мені подобається бути в компанії, де всі жартують один над одним.

- 86 В школі я засвоював матеріал повільніше, аніж інші.
- 87 Я цілком впевнений у собі.
- 88 Нікому не довіряти – найбезпечніше.
- 89 Раз на тиждень або частіше я буваю дуже збудженим і схвильованим.
- 90 Коли я знаходжуся в компанії, мені важко знайти відповідну тему для розмови.
- 91 Мені легко примусити інших людей боятися мене, і іноді я це роблю ради забави.
- 92 У грі я вважаю за краще вигравати.
- 93 Безглуздо засуджувати людину, яка обдурила того, хто сам дозволяє себе обдурювати.
- 94 Хтось намагається впливати на мої думки.
- 95 Я щодня випиваю багато води.
- 96 Щасливіше всього я буваю наодинці.
- 97 Я обурююся кожного разу, коли дізнаюся, що злочинець з якої-небудь причини залишився безкарним.
- 98 У моєму житті був один або декілька випадків, коли я відчував, що хтось за допомогою гіпнозу примушує мене скоювати ті або інші вчинки.
- 99 Я дуже рідко починаю розмову з людьми першим.
- 100 У мене ніколи не було зіткнень із законом.
- 101 Мені приємно мати серед своїх знайомих значних людей, це як би додає мені вагу у власних очах
- 102 Іноді без жодної причини у мене раптом наступають періоди незвичайної веселості.
- 103 Життя для мене майже завжди пов'язано з напругою.
- 104 У школі мені було дуже важко виступати перед класом.
- 105 Люди проявляють по відношенні до мене стільки співчуття і симпатії, наскільки я заслуговую.
- 106 Я відмовляюся грати в деякі ігри, тому що це у мене погано виходить.
- 107 Мені здається, що я знаходжу друзів з такою ж легкістю, як і інші.
- 108 Мені неприємно, коли навколо мене є люди.
- 109 Як правило, мені не везе.
- 110 Мене легко збити з пантелику.
- 111 Деякі з членів моєї сім'ї скоювали вчинки, які мене лякали.
- 112 Іноді у мене бувають напади сміху або плачу, з якими я ніяк не можу впоратись.
- 113 Мені важко приступити до виконання нового завдання або розпочати нову справу.
- 114 Якби люди не були налаштовані проти мене, я досягнув би у житті набагато більшого.

- 115 Мені здається, що мене ніхто не розуміє.
- 116 Серед моїх знайомих є люди, які мені не подобаються.
- 117 Я легко втрачаю терпіння з людьми.
- 118 Часто у новій обстановці я переживаю почуття тривоги.
- 119 Часто мені хочеться померти.
- 120 Іноді я такий збуджений, що мені важко заснути.
- 121 Часто я переходжу на іншу сторону вулиці, щоб уникнути зустрічі з тим, кого я побачив.
- 122 Бувало, що я кидав почату справу, оскільки боявся, що я не справлюся з нею.
- 123 Майже щодня трапляється що-небудь, що лякає мене.
- 124 Навіть серед людей я зазвичай відчуваю себе самотнім
- 125 Я переконаний, що існує лише одне єдине правильне розуміння значення життя.
- 126 В гостях я частіше сиджу де-небудь осторонь або розмовляю з ким-небудь одним, ніж беру участь у загальних розвагах.
- 127 Мені часто кажуть, що я запальний.
- 128 Буває, що я з ким-небудь пліткую.
- 129 Часто мені неприємно, коли я намагаюся застерегти кого-небудь від помилок, а мене розуміють невірно.
- 130 Я часто звертаюся до людей за порадою.
- 131 Часто, навіть тоді, коли усе для мене складається добре, я відчуваю що мені усе байдуже.
- 132 Мене досить важко вивести з себе.
- 133 Коли я намагаюся вказати людям на їх помилки або допомогти вони часто розуміють мене неправильно.
- 134 Зазвичай я спокійний, і мене нелегко вивести з душевної рівноваги.
- 135 Я заслуговую суворого покарання за свою провину.
- 136 Мені притаманно так сильно переживати свої розчарування, що я не можу примусити себе не думати про них.
- 137 Часом мені здається, що я ні на що не здатний.
- 138 Бувало, що під час обговорення деяких питань я, особливо не замислюючись, погоджувався з думкою інших.
- 139 Мене дуже турбують різні нещастя.
- 140 Мої переконання і погляди непохитні.
- 141 Я вважаю, що можна не порушуючи закон спробувати знайти в ньому лазівку.
- 142 Є люди, які мені настільки неприємні, що я в глибині душі радію, коли вони одержують прочухан за що-небудь.

- 143 У мене бували періоди, коли через хвилювання я втрачав сон.
- 144 Я відвідую різні суспільні заходи, тому що це дозволяє бути мені серед людей.
- 145 Можна пробачити людям порушення тих правил, які вони вважають нерозсудливими.
- 146 У мене є погані звички, які є настільки сильними, що боротися з ними просто марно.
- 147 Я охоче знайомлюся з новими людьми.
- 148 Буває, що непристойний жарт у мене викликає сміх.
- 149 Якщо справа йде у мене погано, то мені відразу хочеться все кинути.
- 150 Я вважаю за краще діяти відповідно до власних планів, а не слідувати вказівкам інших.
- 151 Мені подобається, коли оточуючі знають мою точку зору.
- 152 Якщо я поганої думки про людину або навіть зневажаю її, я мало прагну приховати це від неї.
- 153 Я людина нервова і легко збудлива.
- 154 Все у мене виходить погано, не так як треба.
- 155 Майбутнє здається мені безнадійним.
- 156 Люди досить легко можуть змінити мою думку, навіть якщо до цього вона здавалася мені остаточною.
- 157 Кілька разів на тиждень у мене буває таке відчуття, що повинно трапитися щось жахливе.
- 158 Значну частину часу я відчуваю себе втомленим.
- 159 Я люблю бути на вечірках і просто в компаніях.
- 160 Я прагну ухилитися від конфліктів і скрутних ситуацій.
- 161 Мене дуже дратує те, що я забуваю, куди кладу речі.
- 162 Пригодницькі розповіді мені подобаються більше, ніж розповіді про любов.
- 163 Якщо я захочу зробити щось, але оточуючі вважають, що цього робити не варто, я можу легко відмовитися від своїх намірів.
- 164 Безглуздо засуджувати людей, які прагнуть урвати від життя все, що можуть.
- 165 Мені байдуже, що про мене думають інші.
- 166 Я абсолютно не пристосований до військової служби і це мене дуже лякає.
- 167 Я переконаний, що чоловіки повинні служити у Збройних Силах тільки за власним бажанням.
- 168 Останнім часом у мене все частіше і частіше трапляються “промахи” і невдачі по службі.

- 169 Найбільші труднощі для мене під час служби – це необхідність підкорятися командирам і начальникам.
- 170 Тим правилам, які, на мій погляд, несправедливі, я завжди прагну протидіяти.
- 171 Мені хотілося б випробувати себе серйозною і небезпечною справою.
- 172 Мене довго не залишає відчуття образи, заподіяне товаришами.
- 173 Жити за військовим розпорядком для мене просто нестерпно.
- 174 Я сумніваюся, що зможу зі своїм здоров'ям витримати всі навантаження військової служби.
- 175 Я заздрю тим, хто зміг ухилитися від військової служби.
- 176 Я відчуваю все більше і більше розчарувань по відношенню до моєї військової спеціальності.
- 177 Я часто розгублююся у складних і небезпечних ситуаціях.
- 178 Мені хотілося б служити у ДШВ або частинах спеціального призначення.
- 179 Із службою у мене нічого не виходить (не “клеїться”). Часто думаю: “не моя це справа”.
- 180 Коли мною хтось командує, це викликає у мене відчуття протесту.
- 181 Мені завжди було важко пристосовуватися до нового колективу.
- 182 Під час подальшої служби я був би не проти послужити там, де небезпечно і де ведуться бойові дії.
- 183 Присяга на вірність Вітчизні у сучасних умовах втратила свою актуальність.
- 184 Мені завжди було нелегко пристосовуватися до нових умов життя.
- 185 У складних ситуаціях я не можу швидко приймати правильні рішення.
- 186 Я впевнений, що в майбутньому не стану укладати або продовжувати контракт на продовження військової служби.
- 187 У мене бувають періоди похмурої дратівливості, під час яких я “зриваю злість” на оточуючих.
- 188 Я насилу витримую фізичні навантаження, пов'язані з моєю професійною діяльністю.
- 189 Я достатньо спокійно ставлюся до необхідності брати участь в тривалих і небезпечних відрядженнях.
- 190 Навряд чи я схочу присвятити все своє життя військовій професії (продовжити контракт, залишитися на службу за контрактом, вступити до військового навчального закладу).
- 191 “За компанію” з товаришами я можу прийняти неабияку кількість алкоголю (перевищити свою звичайну “норму”).
- 192 У компаніях, де я часто буваю, друзі іноді палять “травичку”. Я їх за це не засуджую.

Продовження додатку А

- 193 Останнім часом, щоб не “зірватися”, я був вимушений приймати заспокійливі ліки.
- 194 Мої батьки (родичі) часто виказували побоювання у зв’язку з моїми випивками.
- 195 Немає нічого поганого, коли люди намагаються випробувати на собі незвичайні стани, приймаючи деякі речовини.
- 196 У стані агресії я здатний багато на що.
- 197 Я крутий і жорстокий з оточуючими..
- 198 Якщо хтось заподіяв мені зло, я вважаю зобов’язаним відплатити йому тим же (“око за око, зуб за зуб”).
- 199 Можна погодитися з тим, що я не дуже схильний виконувати багато наказів, вважаючи їх безрозсудними.
- 200 Я думаю, що будь-яке положення законів і військових статутів можна тлумачити двояко.

Ключі

Шкали	“ТАК”	„НІ”
Достовірність		1, 10, 19, 31, 51, 69, 78, 92, 101, 116, 128, 138, 148
Поведінкова регуляція (ПР)	4, 6, 7, 8, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 28, 29, 30, 36, 37, 39, 40, 41, 47, 57, 60, 63, 65, 67, 68, 70, 73, 80, 82, 83, 84, 86, 89, 94, 95, 96, 98, 102, 103, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 115, 117, 118, 119, 120, 122, 123, 124, 125, 127, 129, 131, 135, 136, 137, 139, 143, 146, 149, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 161, 162	2, 3, 5, 23, 25, 32, 38, 44, 45, 52, 53, 54, 55, 58, 62, 66, 75, 87, 105, 132, 134, 140
Комунікативний потенціал (КП)	9, 24, 27, 43, 46, 61, 64, 81, 88, 90, 99, 104, 106, 114, 121, 126, 133, 142, 151, 152	26, 34, 35, 48, 49, 74, 85, 107, 130, 144, 147, 159
Морально-етична нормативність (МН)	14, 22, 33, 42, 50, 56, 59, 71, 72, 77, 79, 91, 93, 141, 145, 150, 164, 165	13, 76, 97, 100, 160, 163
Військово-професійна спрямованість (ВПС)	166, 167, 168, 169, 170, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 179, 180, 181, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 190	171, 178, 182, 189
Схильність до девіантних форм поведінки (ДАП)	6, 9, 14, 15, 22, 36, 39, 42, 47, 50, 56, 59, 71, 72, 91, 93, 117, 127, 141, 145, 151, 152, 164, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200	13, 100, 163
Суїцидальний ризик	4, 8, 10, 28, 29, 39, 41, 47, 70, 84, 115, 119, 124, 136, 137, 149, 154, 155	32, 105

Шкала достовірності:

Якщо загальна кількість балів дорівнює або перевищує 10, то висвічується інформація: *результати слід вважати необ'єктивними внаслідок прагнення випробовуваного якомога більше відповідати соціально бажаному типу особистості*

$$\text{РІВЕНЬ СТІЙКОСТІ ДО БОЙОВОГО СТРЕСУ (РСБС)} = \text{ПР (сирі бали)} + \text{КП (сирі бали)} + \text{МН (сирі бали)}$$

Переведення значень сирих балів РСБС у стени

Найменування показника	С т е н и									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Сирі значення 4-го рівня "Адаптивність"	≥ 87	75-86	63-74	51-62	40-50	31-39	25-30	21-24	18-20	≤ 17

Інтерпретація значень РСБС у стенах

БОО ОАП	Стени	Рівень стійкості до бойового стресу
≥ 87	1	4 – низька стійкість до бойового стресу
75-86	2	
63-74	3	3 – задовільна стійкість до бойового стресу
51-62	4	
40-50	5	2 – достатня стійкість до бойового стресу
31-39	6	
25-30	7	
21-24	8	1 – висока стійкість до бойового стресу
18-20	9	
≤ 17	10	

1-Й РІВЕНЬ СТІЙКОСТІ ДО БОЙОВОГО СТРЕСУ. Високий рівень розвитку адаптаційних можливостей особистості. Повністю відповідає вимогам, що пред'являються до військовослужбовців в умовах бойової діяльності.

2-Й РІВЕНЬ СТІЙКОСТІ ДО БОЙОВОГО СТРЕСУ. Достатній рівень розвитку адаптаційних можливостей особистості. В основному відповідає вимогам, що пред'являються до військовослужбовців в умовах бойової діяльності.

3-Й РІВЕНЬ СТІЙКОСТІ ДО БОЙОВОГО СТРЕСУ. Задовільний рівень розвитку адаптаційних можливостей особистості. Мінімально відповідає вимогам, що пред'являються до військовослужбовців в умовах бойової діяльності.

4-Й РІВЕНЬ СТІЙКОСТІ ДО БОЙОВОГО СТРЕСУ. Недостатній рівень розвитку адаптаційних можливостей особистості. Не відповідає вимогам, що пред'являються до військовослужбовців в умовах бойової діяльності.

Переведення у стени результатів, отриманих за шкалами

Стени	Основні шкали БОО			Додаткові шкали БОО		
	ПР	КП	МН	ВПС	ДАП	СР
1	≥ 57	≥ 23	≥ 17	18 - 25	≥ 25	≥ 15
2	56-46	22-20	16	16-17	21-24	14-10
3	45-35	19-18	15-14	14-15	18-20	9-7
4	34-27	17-15	13-12	11-13	15-17	6-5
5	26-19	14-13	11-10	8-10	12-14	4
6	18-13	12-11	9-8	5-7	10-11	3
7	12-9	10-9	7	4	8-9	2
8	8-6	8-7	6-5	2-3	6-7	1
9	5	6	4	1	4-5	0
10	0-4	0-5	0-3	0	0-3	0

При значеннях шкали (Д = 0 - 5 балів) – ВИСОКА достовірність результатів обстеження.

При значеннях шкали (Д = 6 - 9 балів) – ДОСТАТНЯ достовірність результатів обстеження. Окремі ознаки соціальної бажаності.

При значеннях шкали (Д ≥ 10 балів) – результати обстеження НЕДОСТОВІРНІ. Формулювання висновку не уявляється можливим. Потрібне додаткове поглиблене обстеження.

1. Шкала поведінкової регуляції

Стени	Інтерпретація значень шкали ПР
10-8 стенів	Високий рівень нервово-психічної стійкості і поведінкової регуляції. Високий рівень працездатності, у тому числі і в умовах вираженого стресу. Висока толерантність до несприятливих психічних і фізичних навантажень.
7 стенів	Достатньо високий рівень нервово-психічної стійкості і поведінкової регуляції. Достатньо високий рівень працездатності, у тому числі і в ускладнених умовах діяльності. Достатньо висока толерантність до психічних і фізичних навантажень. Достатньо висока стійкість до дії стрес-чинників.
6 стенів	Достатній рівень нервово-психічної стійкості і поведінкової регуляції. Достатній рівень працездатності, у тому числі і в ускладнених умовах діяльності. Достатня толерантність до психічних і фізичних навантажень. Достатня стійкість до дії стрес-чинників.
5 стенів	В цілому достатній рівень нервово-психічної стійкості і поведінкової регуляції. Стійкий рівень працездатності у звичних умовах життєдіяльності. При тривалій дії явних психічних навантажень можливо тимчасове погіршення якості діяльності.

4 стени	Дещо понижений рівень нервово-психічної стійкості і поведінкової регуляції. Нестабільний рівень працездатності, що особливо проявляється в ускладнених умовах діяльності. Адаптація до нових і незвичайних умов життєдіяльності ускладнена і може супроводжуватися тимчасовим погіршенням функціонального стану організму.
3 стени	Окремі ознаки нервово-психічної нестійкості і порушення поведінкової регуляції. Недостатня толерантність до психічних і фізичних навантажень. Адаптація до нових умов життєдіяльності, як правило, ускладнена і може супроводжуватися тривалим погіршенням функціонального стану організму і професійної працездатності. При надзвичайно високих психічних навантаженнях можливий зрив професійної діяльності.
2 стени	Виражені ознаки нервово-психічної нестійкості і порушення поведінкової регуляції. Низька толерантність до психічних і фізичних навантажень. Адаптація до нових умов життєдіяльності протікає хворобливо. Можливе тривале і виражене погіршення функціонального стану організму. Рівень професійної працездатності у даний період часу низький. При посиленні психічних навантажень достатньо вірогідний зрив професійної діяльності.
1 стени	Вкрай високий рівень нервово-психічної нестійкості. Ознаки граничних нервово-психічних розладів. Вкрай низька толерантність до психічних і фізичних навантажень. Адаптація до нових умов життєдіяльності протікає дуже хворобливо з тривалим і вираженим погіршенням функціонального стану організму. Працездатність у даний період часу різко знижена. Посилення психічних навантажень приводить до зриву професійної діяльності.

2. Шкала комунікативного потенціалу

Стени	Інтерпретація значень шкали КП
10-8 стенів	Високий рівень комунікативних здібностей. Швидко адаптується у новому колективі. Легко встановлює контакти з оточуючими. У міжособистісному спілкуванні неконфліктний. Завжди адекватно оцінює свою роль і правильно будує міжперсональні взаємостосунки у колективі.
7 стенів	Достатньо високий рівень комунікативних здібностей. Достатньо швидко адаптується у новому колективі. При встановленні міжособистісних контактів з оточуючими, як правило, не зазнає труднощів. У спілкуванні не конфліктний. У більшості випадків адекватно оцінює свою роль в колективі. На критику реагує адекватно. Достатня здатність до корекції поведінки.
6 стенів	Достатній рівень комунікативних здібностей. Достатньо швидко адаптується у новому колективі. При встановленні міжособистісних контактів з оточуючими, як правило, не зазнає труднощів. У спілкуванні не конфліктний. У більшості випадків адекватно оцінює свою роль в колективі. На критику реагує адекватно. Достатня здатність до корекції поведінки.

5 стенив	Рівень комунікативних здібностей середній. У цілому без особливих ускладнень адаптується до нового колективу. При встановленні міжособистісних контактів з оточуючими іноді може неправильно будувати стратегію своєї поведінки. Разом з тим, до критичних зауважень відноситься адекватно, здатний коригувати свою поведінку. У спілкуванні не конфліктний. Достатньо адекватно оцінює свою роль у колективі.
4 стени	Задовільний рівень комунікативних здібностей. На початковому етапі адаптації до нового колективу можуть виникати ускладнення. Не завжди правильно будує міжперсональні взаємостосунки, зважаючи на деяку неадекватність самооцінки. На критичні зауваження на свою адресу в основному реагує адекватно, хоча і дещо хворобливо. В цілому здатний до корекції своєї поведінки.
3 стени	Понижений рівень комунікативних здібностей. Наявність окремих ознак акцентуації характеру. На початковому етапі адаптації до нового колективу виникають значні ускладнення. Міжперсональні взаємостосунки (як по горизонталі, так і по вертикалі) часто будує неправильно. Хворобливо реагує на критику. Недостатньо розвинута здатність до корекції своєї поведінки.
2 стени	Рівень комунікативних здібностей низький. Наявність ознак акцентуації характеру. Початковий етап адаптації до нового колективу розтягнутий у часі і, як правило, протікає вельми хворобливо. Часто виникають ускладнення в побудові міжособистісних контактів з оточуючими, зважаючи на наявність неадекватної самооцінки. Схильність до підвищеної конфліктності. Хворобливо реагує на критику. Фіксований на образах, що заподіяні йому оточуючими. Недостатньо розвинута здатність до корекції поведінки.
1 стени	Вкрай низький рівень комунікативних здібностей. Наявність виражених ознак акцентуації характеру. Адаптація до нового колективу протікає тривало і вкрай хворобливо. Постійно випробовує утруднення в побудові міжособистісних контактів з оточуючими. Високий рівень конфліктності. Колективом, як правило, відкидаємо. Фіксований на образах, заподіяних оточуючими, унаслідок чого схилений до ірраціональних вчинків. Вкрай низька здатність до корекції поведінки.

3. Шкала морально-етичної нормативності

Стени	Інтерпретація значень шкали МН
10-9 стенив	Дуже високий рівень соціалізації. Суворо орієнтований на загальноприйняті і соціально схвалювані норми поведінки. Суворо дотримується корпоративних вимог. У повсякденній діяльності групові інтереси ставить вище особистісних. Виражені альтруїстські якості.
8 стенив	Високий рівень соціалізації. Суворо орієнтований на загальноприйняті і соціально ухвалені норми поведінки. Схильний дотримуватися корпоративних вимог. У повсякденній діяльності групові інтереси ставить вище особистісних.

7 стенів	Достатньо високий рівень соціалізації. Орієнтований на дотримання загальноприйнятих і соціально ухвалених норм поведінки. Дотримується корпоративних вимог. У повсякденній життєдіяльності групові інтереси, як правило, переважають над особистісними інтересами.
6 стенів	Достатній рівень соціалізації. У цілому орієнтований на дотримання загальноприйнятих і соціально ухвалених норм поведінки. У цілому дотримується корпоративних вимог. В повсякденній життєдіяльності групові інтереси, як правило, переважають над особистісними інтересами.
5 стенів	В цілому достатній рівень соціалізації. Прагне дотримуватися загальноприйнятих і соціально ухвалених норм поведінки. У повсякденній життєдіяльності групові інтереси, як правило, переважають над особистісними інтересами.
4 стени	Задовільний рівень соціалізації. Не завжди орієнтований на дотримання загальноприйнятих і соціально ухвалених норм поведінки. У повсякденній життєдіяльності особистісні інтереси, як правило, переважають над груповими.
3 стени	Недостатній рівень соціалізації. В цілому не прагне дотримуватися загальноприйнятих норм поведінки і соціально ухвалених вимог. В повсякденній життєдіяльності особистісні інтереси переважають над груповими.
2 стени	Низький рівень соціалізації. Не прагне дотримуватися загальноприйнятих норм поведінки. В основному вважає за краще діяти згідно власних планів, не орієнтуючись на думку оточуючих. В повсякденній життєдіяльності переважають егоцентричні тенденції. Особистісні інтереси переважають над інтересами групи. Досягнення особистісних інтересів може здійснювати в обхід існуючих заборон і правил.
1 стени	Вкрай низький рівень соціалізації (значно відмінний від номінальних значень для даної вікової групи). Вважає за краще діяти згідно власних планів, не рахуючись з думкою оточуючих. Особистісні інтереси домінують над груповими. Для досягнення особистісних інтересів ігноруються загальноприйняті норми і правила поведінки.

ДОДАТКОВІ ШКАЛИ БОО “АДАПТИВНІСТЬ-200”

1. Шкала військово-професійної спрямованості

Стени	Інтерпретація значень шкали ВПС
10-8 стенів	Високий рівень військово-професійної спрямованості. Виражене бажання продовжувати професійну діяльність, у тому числі і в особливих умовах.

7-6 стенів	Достатній рівень військово-професійної спрямованості. Стійка орієнтація на продовження професійної діяльності, у тому числі і в особливих умовах.
5 стенів	В цілому достатній рівень військово-професійної спрямованості. Орієнтований на продовження професійної діяльності, у тому числі і в особливих умовах.
4 стени	Недостатній рівень військово-професійної спрямованості. Не повною мірою задоволений своєю військовою професійною діяльністю і службовим призначенням. Орієнтація на продовження професійної діяльності сумнівна.
3-1 стени	Низький рівень військово-професійної спрямованості. Не задоволений своєю військовою професійною діяльністю і службовим призначенням.

2. Шкала схильності до девіантних форм поведінки

Стени	Інтерпретація значень шкали ДАП
10-6 стенів	Відсутність ознак девіантних (аддиктивної і делинквентної) форм поведінки. Відсутність ознак агресивної поведінки відносно оточуючих. Орієнтація на дотримання соціально ухвалених норм поведінки і раціональну побудову міжперсональних взаємостосунків з ровесниками і із старшими за віком.
5 стенів	В цілому виражені ознаки девіантних (аддиктивної і делинквентної) форм поведінки відсутні. Відмічається наявність окремих ознак нераціональної побудови міжперсональних взаємостосунків з ровесниками і із старшими за віком. Іноді допускає порушення соціально ухвалених норм поведінки.
4-3 стени	Відзначено наявність деяких ознак девіантних (аддиктивної і делинквентної) форм поведінки. Наявність агресивних реакцій відносно оточуючих. Схильність до нераціональної побудови міжперсональних взаємостосунків з ровесниками і із старшими за віком. Схильний допускати порушення соціально ухвалених норм поведінки.
2-1 стени	Наявність виразних ознак девіантних (аддиктивної і делинквентної) форм поведінки. Наявність виражених агресивних реакцій відносно оточуючих. Як правило, міжперсональні взаємостосунки з ровесниками і із старшими за віком буде нераціонально. Не орієнтований на дотримання соціально ухвалених норм поведінки.

3. Шкала суїцидального ризику

Стени	Інтерпретація значень шкали СР
10-6 стенів	Відсутність ознак суїцидального ризику.

5 стенів	В цілому виразних ознак суїцидальної схильності не виявлено. Наголошується наявність окремих ознак, що свідчать про певні труднощі в міжперсональних взаємостосунках з ровесниками і (або) із старшими по віку.
4-3 стени	Відзначена наявність окремих ознак суїцидальної схильності. За наявності затяжної військово-професійної адаптації або труднощів у міжперсональних взаємостосунках з ровесниками і із старшими за віком можуть виникнути думки суїцидальної спрямованості.
2-1 стени	Відзначена наявність виразних ознак суїцидальної схильності. За наявності затяжної військово-професійної адаптації або труднощів в міжперсональних взаємостосунках з ровесниками і із старшими по віку можуть виникнути думки про суїцидальний шантаж або закінчені суїцидальні дії.

ДОДАТОК Б

Методика “Шкала загальної самоефективності” Р. Шварцера та М. Єрусалема (в адаптації В. Ромека)

Методика застосовується для вивчення самоефективності – впевненості (переконань) людини щодо її потенційної здатності організувати та здійснити власну діяльність, необхідну для досягнення певної мети. Також самоефективність розуміється і як продуктивний процес інтеграції когнітивних, соціальних та поведінкових компонентів задля здійснення оптимальної стратегії в різноманітних ситуаціях.

Інструкція: “Прочитайте, будь ласка, кожне твердження та вкажіть в реєстраційному бланку одну найбільш слушну відповідь стосовно ефективності Вашої професійної діяльності при виконанні завдань за призначенням (позначивши знаком “+” відповідну клітинку)”.

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____

Дата обстеження _____ Вік _____ Стать _____

№ з/п	Твердження	Абсолютно невірно	Скоріш невірно	Скоріш вірно	Абсолютно вірно
1	Якщо я добре постараюсь, то завжди знайду вирішення навіть складних проблем				
2	Якщо мені щось заважає, то я все ж знаходжу шляхи досягнення своєї мети				
3	Мені достатньо легко досягати своїх цілей				
4	В несподіваних ситуаціях я завжди знаю, як поводитись				
5	Я вірю, що можу упоратися з непередбаченими труднощами				
6	Якщо я докладу достатньо зусиль, то зможу упоратися з більшістю проблем				
7	Я готовий(а) до будь-яких труднощів, оскільки покладаюся на власні здібності				
8	Якщо переді мною постає якась проблема, то я звичайно знаходжу кілька варіантів її вирішення				
9	Я можу щось вигадати навіть у безвихідній, на перший погляд, ситуації				
10	Я звичайно здатен(а) тримати ситуацію під контролем				

Обробка результатів

Шкала самоефективності складається з 10-ти тверджень, які респонденту пропонується співвіднести з ефективністю своєї діяльності. Позначення респондентом клітини “абсолютно невірно” дає 1 бал; “скоріш невірно” дає 2 бали; “скоріш вірно” – 3 бали; “абсолютно вірно” – 4 бали.

Отримання підсумкового результату здійснюється шляхом складання балів за всіма 10-ма твердженнями.

Інтерпретація результатів

Отримані результати інтерпретуються таким чином:

36-40 балів – висока самоефективність;

30-35 балів – вища за середню;

25-29 балів – середня;

20-24 бали – нижча за середню;

19 і менше балів – низька.

ДОДАТОК В

Методика “Мотивація професійної діяльності” (К. Замфір, модифікація А. Реана)

Методика використовується для діагностики мотивації професійної діяльності. В основу покладена концепція внутрішньої та зовнішньої мотивації.

Нагадаємо, що про внутрішній тип мотивації слід говорити, коли для особистості має значення діяльність сама по собі. Якщо ж в основі мотивації професійної діяльності лежить прагнення до задоволення інших потреб, зовнішніх по відношенню до змісту самої діяльності (мотиви соціального престижу, зарплати і т. д.), то в даному випадку прийнято говорити про зовнішню мотивацію. Зовнішні мотиви поділяються на зовнішні позитивні та зовнішні негативні. Зовнішні позитивні мотиви, безсумнівно, більш ефективні та більш бажані з усіх точок зору, ніж зовнішні негативні мотиви.

Інструкція: “Прочитайте нижчеприведені мотиви професійної діяльності в реєстраційному бланку та дайте оцінку їх значущості для Вас за п’ятибальною шкалою”.

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____

Дата обстеження _____ Вік _____ Стать _____

Мотиви професійної діяльності	В дуже незначній мірі	В достатньо незначній мірі	В невеликій але і не малій мірі	В достатньо великій мірі	В дуже великій мірі
	1	2	3	4	5
1. Грошовий зарібок					
2. Прагнення до просування по службі					
3. Прагнення уникнути критики з боку керівника або колег					
4. Прагнення уникнути можливих покарань або неприємностей					
5. Потреба в досягненні соціального престижу й поваги з боку інших					
6. Задоволення від самого процесу та результату роботи					
7. Можливість найбільш повної самореалізації саме в даній діяльності					

Обробка результатів

Підраховуються показники внутрішньої (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) і зовнішньої негативної (ЗНМ) мотивації згідно з такими “ключами”:

$$ВМ = \frac{\text{оцінка п. 6} + \text{оцінка п. 7}}{2};$$

$$ЗПМ = \frac{\text{оцінка п. 1} + \text{оцінка п. 2} + \text{оцінка п. 5}}{3};$$

$$ЗНМ = \frac{\text{оцінка п. 3} + \text{оцінка п. 4}}{2}.$$

Показником вираженості кожного типу мотивації буде число, яке знаходиться в межах від 1 до 5 (в тому числі можливо й дробове).

Інтерпретація результатів

На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості. Мотиваційний комплекс являє собою тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ і ЗНМ.

До найкращих, оптимальних, мотиваційних комплексів слід відносити такі два типи сполучень:

$$ВМ > ЗПМ > ЗНМ \text{ і } ВМ = ЗПМ > ЗНМ.$$

Найгіршим мотиваційним комплексом є тип ЗНМ > ЗПМ > ВМ.

Між цими комплексами укладені проміжні (з точки зору їх ефективності) мотиваційні комплекси.

Під час інтерпретації слід враховувати не лише тип мотиваційного комплексу, але й те, наскільки сильно один тип мотивації перевершує інший за ступенем вираженості.

Як приклад, розглянемо два мотиваційних комплекси.

Мотиваційні комплекси (приклад)

Мотиви професійної діяльності (№ з/п)	ВМ	ЗПМ	ЗНМ
1	1	2	5
2	2	3	4

І перший, і другий мотиваційний комплекс відносяться до одного і того ж неоптимального типу ЗНМ > ЗПМ > ВМ.

Проте видно, що в першому випадку мотиваційний комплекс особистості значно більш негативний, ніж у другому. У другому випадку, в порівнянні з першим, має місце зниження показника негативної мотивації та підвищення показників зовнішньої позитивної і внутрішньої мотивації.

За даними (Реан А.А., 1990, 1999), задоволеність професією має значиму співвіднесеність з оптимальністю мотиваційного комплексу особистості (позитивний значущий зв'язок, $r = +0,409$). Іншими словами, задоволеність особистості обраною професією тим вище, чим оптимальніше в неї мотиваційний комплекс: висока вага внутрішньої і зовнішньої позитивної мотивації та низька – зовнішньої негативної.

Крім того, встановлена й негативна співвіднесена залежність між оптимальністю мотиваційного комплексу та рівнем емоційної нестабільності особистості (зв'язок значущий, $r = -0,585$).

Чим оптимальніше мотиваційний комплекс, чим більше особистість мотивована самим змістом діяльності, прагненням досягти в ній певних позитивних результатів, тим нижче її емоційна нестабільність. І навпаки, чим більше діяльність особистості обумовлена мотивами уникнення, осудження, бажанням “не потрапити в халепу” (які починають брати верх над мотивами, пов'язаними з цінністю самої діяльності, а також над зовнішньою позитивною мотивацією), тим вище рівень емоційної нестабільності.

ДОДАТОК Г

Методика шкалової самооцінки психофізіологічного стану (О. Кокун)

Методика шкалової самооцінки на зорово-аналогових шкалах дає можливість швидко і досить точно отримувати оцінку респондентами різних складових їх ПФС. Найважливішими перевагами даної методики є її зручність, універсальність, інформативність, надійність, експрес-характер, можливість класифікації та зіставлення отриманих показників, що робить її однією з найбільш придатних методик для вирішення завдань моніторингу ПФС. Методика дає можливість достатньо легко діагностувати параметри не тільки “традиційних” станів самопочуття, активності й настрою, але й інших показників, які характеризують специфічний ПФС людини за певної діяльності, в тому числі емоційний, мотиваційний та інші компоненти.

Інструкція: “За допомогою нижченаведених шкал, будь ласка, оцініть різні показники свого стану на даний момент, поставивши вертикальну риску у відповідному місці, враховуючи те, що ліва сторона шкали означає найгірший можливий для Вас показник стану, а права – найкращий”.

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____

Дата обстеження _____ Вік _____ Стать _____

найгірше _____ найкраще

САМОПОЧУТТЯ

найнижча _____ найвища

АКТИВНІСТЬ

найгірший _____ найкращий

НАСТРІЙ

найнижча _____ найвища

ПРАЦЕЗДАТНІСТЬ

найнижча _____ найвища

ЗАЦІКАВЛЕНІСТЬ В УЧАСТІ В ООС

найнижче _____ найвище

БАЖАННЯ ВИКОНУВАТИ ДІЯЛЬНІСТЬ В ООС

найнижча _____ найвища

ВПЕВНЕНІСТЬ У СВОЇХ СИЛАХ

Діагностична процедура полягає в тому, що респонденту пропонується оцінити різні характеристики свого стану на даний момент, відмітивши відповідне місце на неградуйованій шкалі (яка являє собою пряму лінію довжиною 100 мм) вертикальною рисою, з урахуванням того, що лівий край шкали означає мінімальне, а правий – максимально можливе для респондента виявлення певної характеристики.

Обробка результатів

Кількісні показники (від 1 до 100) отримуються за допомогою прикладання на неградуйовану шкалу лінійки і визначення відстані (у міліметрах) від лівого краю шкали до позначеного респондентом місця.

Інтерпретація результатів

- Від 1 до 20 – низький показник;
- від 21 до 40 – нижче середнього;
- від 41 до 60 – середній;
- від 61 до 80 – вище середнього;
- від 81 до 100 – високий.

Слід зауважити, що методика, насамперед, призначена для багаторазової фіксації і порівняння індивідуальних для кожного респондента показників, а не для порівняння показників, отриманих різними особами.

ДОДАТОК Д

Опитувальник військово-професійної життєстійкості (О. Кокур)

Опитувальник надає можливість визначити загальний рівень військово-професійної життєстійкості, а також ступінь вираженості його трьох складових та чотирьох компонентів.

Інструкція: “Будь ласка, дайте відповіді на нижченаведені запитання, обвівши кружечком відповідне твердження (тільки одне із запропонованих, що найбільше підходить за кожним запитанням)”.

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____

Дата обстеження _____ Вік _____ Стать _____

Посада (підрозділ) _____

Спеціальність _____ Військове звання _____

№ з/п	Запитання	Варіанти відповіді				
		взагалі не отримую	іноді	періодично	часто	постійно
1	Як часто Ви отримуєте задоволення саме від процесу своєї службової діяльності?	взагалі не отримую	іноді	періодично	часто	постійно
2	Чи подобається Вам постійно бути в курсі своїх службових справ?	ні	скоріше ні	коли як	скоріше так	так
3	Чи виникає у Вас стан певного піднесення, коли доводиться братися за нестандартні службові справи?	ніколи	іноді	періодично	часто	завжди
4	Якою мірою у Вас виражений потяг постійно бути в курсі всіх своїх службових справ?	відсутній	невисокий	середній	достатньо виражений	високий
5	Чи потрібне, на Вашу думку, чітке планування службової діяльності?	ні	скоріше ні	коли як	майже завжди	завжди

Продовження додатку Д

6	Якою мірою виникнення нестандартної ситуації підвищує Вашу службову відповідальність?	ніяк	неістотно	певною мірою	істотно	дуже сильно
7	Наскільки Вас захоплює взаємодія з співслужбовцями при розв'язанні поставлених завдань?	зовсім ні	незначно	певною мірою	значно	дуже сильно
8	Чи вважаєте Ви, що постійний взаємний контроль за діяльністю співслужбовців (в розумних межах) йде на користь справі?	ні	скоріше ні	коли як	скоріше так	так
9	Якою, на Вашу думку, має бути природна реакція групи співслужбовців, що спільно працюють, на виникнення нештатних ситуацій?	розгубленість	цілковитий спокій	залежно від обставин	мобілізованість	повна мобілізованість
10	Як часто у своїх думках Ви повертаєтесь до службових справ поза службою?	ніколи	іноді	періодично	часто	постійно
11	Як часто Ви перевіряєте відповідність поставлених на службі завдань тому, як вони виконуються?	ніколи	іноді	періодично	часто	постійно
12	Чи згодні Ви з тим, що ефективно службове зростання військового неможливе без постійного розв'язання ним нестандартних та відповідальних завдань?	не згодний	більше не згодний, ніж згодний	не завжди згодний	здебільшого згодний	повністю згодний

Продовження додатку Д

13	Як часто Ви стикаєтесь у процесі своєї служби з чимось цікавим та (чи) вартим уваги?	ніколи	іноді	періодично	часто	завжди
14	Як часто у Вас виникає занепокоєння, коли з якихось причин стає неможливим передбачити особливості своєї служби наперед?	ніколи	іноді	періодично	часто	завжди
15	Чи сильно псується у Вас настрій, коли на службі доводиться вирішувати непередбачувані ситуації?	дуже сильно	істотно	певною мірою	неістотно	зовсім не псується
16	Як часто обставини Вашої служби складаються так, що доводиться постійно тримати у фокусі уваги свої службові справи?	дуже рідко	рідко	періодично	часто	постійно
17	Чи потрібний, на Вашу думку, постійний моніторинг ходу службової діяльності (своєї, співслужбовців, військової частини)?	ні	скоріше ні	коли як	скоріше так	так
18	Чи помічали Ви у себе зменшення бажання працювати у разі підвищення відповідальності за кінцевий результат роботи?	постійно	часто	коли як	рідко	ніколи
19	Чи перебуваєте Ви в курсі службових та позаслужбових справ своїх співслужбовців?	ні	скоріше ні	іноколи	скоріше так	так

Продовження додатку Д

20	Наскільки легко Вам працювати зі співслужбовцями, які не зовсім відкриті щодо ходу та результатів своєї або спільної роботи?	завжди легко	частіше легко	коли як	важко	дуже важко
21	Як змінюється Ваша взаємодія зі співслужбовцями, коли доводиться розв'язувати незвичні завдання?	погіршується	частіше погіршується	ніяк не змінюється	частіше поліпшується	поліпшується
22	Чи легко Ви відволікаєтесь під час служби на позаслужбові питання?	завжди легко	частіше легко	коли як	важко	дуже важко
23	На Вашу думку, перевірка зайвий раз того, що робиш, піде тільки на користь кінцевому результату?	ні	скоріше ні	коли як	скоріше так	так
24	Чи згодні Ви з тим, що діяти в умовах невизначеності має вміти кожний військовослужбовець?	ні	скоріше ні	інколи	скоріше так	так

Ключ

№	Показники	№№ питань
1	Загальний рівень військово-професійної життєстійкості	1 – 24
2	Рівень військово-професійної включеності	1,4,7,10,13,16,19,22
3	Рівень військово-професійного контролю	2,5,8,11,14,17,20,23
4	Рівень військово-професійного прийняття виклику	3,6,9,12,15,18,21,24
5	Рівень емоційного компонента військово-професійної життєстійкості	1,2,3,13,14,15
6	Рівень мотиваційного компонента військово-професійної життєстійкості	4,5,6,16,17,18

7	Рівень соціального компонента військово-професійної життєстійкості	7,8,9,19,20,21
8	Рівень професійного компонента військово-професійної життєстійкості	10,11,12,22,23,24

Обробка та інтерпретація результатів

На кожне з 24 запитань пропонується 5 варіантів відповіді, розташованих за порядковою шкалою зростання вираженості ознаки зліва направо (відповідно, вибір крайньої лівої відповіді дорівнює 0 балам, другої зліва – 1 балу, третьої – 2 балам, четвертої – 3 балам, п'ятої – 4 балам).

Кількісні результати опитувальника військово-професійної життєстійкості підраховуються згідно з ключем. Нормативні дані показники загального рівня професійної життєстійкості (у балах) подано в таблиці:

№	Рівень професійної життєстійкості	Бали
1	Низький	0 – 53
2	Нижчий за середній	54 – 59
3	Середній	60 – 63
4	Вищий за середній	64 – 69
5	Високий	70 – 96

ДОДАТОК Е

Опитувальник “Стратегії додання стресових ситуацій” (Strategic Approach to Coping Scale, SACS; S. Hobfoll, адаптація Н. Водоп’янової та О. Старченкової)

Опитувальник дозволяє визначити основні поведінкові стратегії подолання стресових ситуацій і моделей копінг-поведінки досліджуваних.

Інструкція: “Уважно прочитайте твердження та обведіть кружечком **один** із запропонованих варіантів відповідей, який найбільше Вам підходить”.

Реєстраційний бланк

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

№ з/п	Твердження	Варіанти відповідей				
		Зовсім не вірно 1	Навряд чи це так 2	Важко відповісти 3	Мабуть це так 4	Цілком вірно 5
1	У будь-яких складних ситуаціях Ви не здаєтеся	1	2	3	4	5
2	Ви об'єднуєтеся з іншими людьми, щоб разом вирішити ситуацію	1	2	3	4	5
3	Ви радитеся з друзями або близькими про те, що б вони зробили, опинившись у Вашому становищі	1	2	3	4	5
4	Ви завжди дуже ретельно зважуєте можливі варіанти рішень (краще бути обережним, ніж піддавати себе ризику)	1	2	3	4	5
5	Ви покладаєтеся на свою інтуїцію	1	2	3	4	5
6	Як правило, Ви відкладаєте вирішення проблеми, яка виникла, в надії, що вона розв'яжеться сама	1	2	3	4	5
7	Чи намагаєтеся тримати все під контролем, хоча і не показуєте цього іншим	1	2	3	4	5

Продовження додатку Е

8	Ви думаєте, що іноді необхідно діяти настільки швидко і рішуче, щоб застати інших зненацька	1	2	3	4	5
9	Вирішуючи неприємні проблеми, Ви часто виходите із себе й можете “наламати чимало дрів”	1	2	3	4	5
10	Коли хто-небудь із близьких поводитья з Вами несправедливо, Ви намагаєтеся вести себе так, щоб вони не відчули, що Ви засмучені	1	2	3	4	5
11	Ви намагаєтеся допомагати іншим при вирішенні ваших спільних проблем	1	2	3	4	5
12	Ви не соромитеся, за необхідності, звертатися до інших людей за допомогою або підтримкою	1	2	3	4	5
13	Без необхідності Ви не “викладаєтеся” повністю, воліючи заощаджувати свої сили	1	2	3	4	5
14	Ви часто дивуєтеся тому, що найбільш правильним є саме те рішення, що першим прийшло Вам у голову	1	2	3	4	5
15	Іноді Ви волієте зайнятися чим завгодно, аби тільки забути про неприємну справу, яку потрібно робити	1	2	3	4	5
16	Для досягнення своїх цілей Вам часто доводиться “підігравати” іншим або підлаштовуватися під інших людей (трохи “кривити душею”)	1	2	3	4	5
17	У певних ситуаціях Ви ставите свої особисті інтереси вище всього, навіть якщо це зашкодить іншим	1	2	3	4	5
18	Як правило, перешкоди для вирішення Ваших проблем або досягнення бажаного, сильно виводять Вас із себе, можна сказати, що вони просто бісять Вас	1	2	3	4	5
19	Ви вважаєте, що в складній ситуації краще діяти самому, ніж чекати, коли її будуть вирішувати інші	1	2	3	4	5
20	Перебуваючи у важкій ситуації, Ви роздумуєте про те, як діяли б у цьому випадку інші люди	1	2	3	4	5

Продовження додатку Е

21	У важкі хвилини для Вас дуже важлива емоційна підтримка близьких людей	1	2	3	4	5
22	Ви вважаєте, що у всіх випадках краще “сім разів відміряти, перш ніж відрізати ”	1	2	3	4	5
23	Ви часто програєте через те, що не покладаєтеся на свої передчуття	1	2	3	4	5
24	Ви не витрачаєте свою енергію на розв’язання того, що, можливо, саме по собі вирішиться	1	2	3	4	5
25	Ви дозволяєте іншим людям думати, що вони можуть вплинути на Вас, але насправді Ви – “міцний горішок”, і нікому не дозволяєте маніпулювати собою	1	2	3	4	5
26	Ви вважаєте, що корисно демонструвати свою владу й зверхність для зміцнення власного авторитету	1	2	3	4	5
27	Вас можна назвати запальною людиною	1	2	3	4	5
28	Вам буває досить важко відповісти відмовою на вимоги або прохання	1	2	3	4	5
29	Ви думаєте, що в критичних ситуаціях краще діяти спільно з іншими	1	2	3	4	5
30	Ви вважаєте, що на душі може полегшати, якщо поділитися з іншими своїми переживаннями	1	2	3	4	5
31	Ви нічого не приймаєте на віру, тому що думаєте, що в будь-якій ситуації можуть бути “підводні камені”	1	2	3	4	5
32	Ваша інтуїція Вас ніколи не підводить	1	2	3	4	5
33	У конфліктній ситуації Ви переконуєте себе й інших, що проблема “не варта й виїденого яйця”	1	2	3	4	5
34	Іноді Вам доводиться трохи маніпулювати людьми (вирішувати свої проблеми, незважаючи на інтереси інших)	1	2	3	4	5

Продовження додатку Е

35	Буває дуже вигідно поставити іншу людину в незручне й залежне становище	1	2	3	4	5
36	Ви вважаєте, що краще рішуче й швидко дати відсіч тим, хто не згодний з Вашою думкою, ніж “тягнути kota за хвіст”	1	2	3	4	5
37	Ви легко й спокійно можете захистити себе від несправедливих дій з боку інших, при необхідності – сказати “ні” в ситуації емоційного тиску	1	2	3	4	5
38	Ви вважаєте, що спілкування з іншими людьми збагатить Ваш життєвий досвід	1	2	3	4	5
39	Ви думаєте, що підтримка інших людей дуже допомагає Вам у важких ситуаціях	1	2	3	4	5
40	У важких ситуаціях Ви довго готуєтеся і волієте спочатку заспокоїтися, а потім уже діяти	1	2	3	4	5
41	У складних ситуаціях краще слідувати першому імпульсу, аніж довго зважувати всі можливі варіанти	1	2	3	4	5
42	Ви по можливості уникаєте рішучих дій, що вимагають великої напруженості й відповідальності за наслідки	1	2	3	4	5
43	Для досягнення своїх заповітних цілей не гріх і трохи злукавити	1	2	3	4	5
44	Ви шукаєте “слабкості” інших людей і використовуєте їх з вигодою для себе	1	2	3	4	5
45	Брутальність і дурість інших людей часто викликають у Вас лють (виводять Вас із себе)	1	2	3	4	5
46	Ви відчуваєте незручність, коли Вас хвалять або говорять компліменти	1	2	3	4	5
47	Ви вважаєте, що спільні зусилля з іншими принесуть більше користі в будь-яких ситуаціях (при вирішенні будь-яких завдань)	1	2	3	4	5

Продовження додатку Е

48	Ви впевнені, що у важких ситуаціях Ви завжди знайдете розуміння й співчуття з боку близьких людей	1	2	3	4	5
49	Ви думаєте, що у всіх випадках потрібно додержуватися принципу “тихіше їдеш – далі будеш”	1	2	3	4	5
50	Дія під впливом першого пориву завжди гірше, ніж тверезий розрахунок	1	2	3	4	5
51	У конфліктних ситуаціях Ви волієте знайти які-небудь важливі й невідкладні справи, дозволяючи іншим зайнятися рішенням проблеми або сподіваючись, що час все розставить на свої місця	1	2	3	4	5
52	Ви думаєте, що хитрістю можна домогтися інколи більше, ніж діючи прямо	1	2	3	4	5
53	Ви дотримуєтеся точки зору, що ціль виправдовує засоби	1	2	3	4	5
54	У значущих і конфліктних ситуаціях Ви буваєте агресивним	1	2	3	4	5

Ключ

Субшкала	Номери тверджень
Асертивні дії	1, 10, 19, 28*, 37, 46*
Вступ до соціального контакту	2, 11, 20, 29, 38, 47
Пошук соціальної підтримки	3, 12, 21, 30, 39, 48
Обережні дії	4, 13, 22, 31, 40, 49
Імпульсивні дії	5, 14, 23, 32, 41, 50*
Уникнення	6, 15, 24, 33, 42, 51
Непрямі дії	7, 16, 25, 34, 43, 52
Асоціальні дії	8, 17, 26, 35, 44, 53
Агресивні дії	9, 18, 27, 36, 45, 54

Примітка: * підраховуються у зворотному порядку.

Обробка та інтерпретація результатів

Аналіз результатів проводиться на підставі зіставлення даних конкретної людини по кожній з субшкал із середніми значеннями моделей подолання в досліджуваній (професійній, віковій і т.і.) групі. В результаті порівняння індивідуальних і середньо-групових показників робиться висновок про подібність або відмінність поведінки (стратегії подолання стресових ситуацій) даного індивіда відносно досліджуваної категорії людей. Для інтерпретації індивідуальних особливостей подолання стресових ситуацій дані конкретного досліджуваного можуть бути співставлені з даними, представленими в таблиці.

Показники стратегій подолання у представників
комунікативних професій

№	Стратегії подолання	Модель поведінки (дії)	Ступінь вираженості моделей подолання		
			Низька	Середня	Висока
1	Активна	Асертивні дії	6-17	18-22	23 -30
2	Просоціальна	Вступ до соціального контакту	6 -21	22 -25	26 -30
3	Просоціальна	Пошук соціальної підтримки	6 -20	21 -24	25-30
4	Пасивна	Обережні дії	6 -17	18 -23	24- 30
5	Пряма	Імпульсивні дії	6 -15	16–19	20-30
6	Пасивна	Уникнення	6–13	14–17	18-30
7	Непряма	Маніпулятивні дії	6–17	18–23	24-30
8	Асоціальна	Асоціальні дії	6–14	15–19	20-30
9	Асоціальна	Агресивні дії	6–13	14–18	19-30

ДОДАТОК Ж

Методика “Коротка шкала тривоги, депресії та ПТСР” (адаптація І. Котєнєва)

Коротка шкала тривоги, депресії та ПТСР (В.В. Hart, 1996), призначена для первинного скринінгу перерахованих симптомів у осіб, що пережили будь-якого роду психічні травми.

Інструкція: “Шкала складається всього з 10 пунктів і передбачає відповіді “так” або “ні” на чітко сформульоване питання: “З часу пережитого критичного інциденту (надзвичайної події) або психічної травми, Ви більшою мірою, ніж зазвичай, відчуваєте наступні стани?”. Позначте Вашу відповідь у відповідній клітинці реєстраційного бланка”.

Реєстраційний бланк

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

	Так	Ні
Нездатність “розслабитися” (напруженість).		
Роздратування та поганий настрій.		
Вторгнення в свідомість неприємних образів або спогадів про інцидент.		
Неуважність, погане зосередження уваги.		
Сильний смуток, печаль.		
Сильна втома, нестача енергії.		
Потрясіння або паніка.		
Прагнення уникати всього, що нагадує про інцидент або травмуючу подію.		
Труднощі із засипанням, погіршення сну.		
Зниження інтересу до життя, до звичної діяльності, у тому числі – професійної.		

Обробка результатів:

Обробка результатів полягає в простому підрахунку кількості ствердних відповідей: чим більше відповідей “так” дає респондент, тим більше виражені у нього негативні психологічні наслідки травматизації, такі як тривога і депресія, найбільш специфічні прояви ПТСР.

“Пороговим” значенням для визначення наявності порушень психічного стану є більш 4 відповідей “так”.

ДОДАТОК И

Коротка шкала стійкості (The Brief Resilience Scale; B. Smith)

Коротка шкала стійкості (The Brief Resilience Scale; B. Smith) дозволяє в умовах обмеження часу з великою імовірністю визначати стійкість військовослужбовців до впливу стресових чинників.

Інструкція: “Нижче наведені твердження, пов’язані з ситуаціями, що часто трапляються в житті кожної людини. Будь ласка, уважно прочитайте кожне з них і зробіть позначку у відповідній клітинці реєстраційного бланку, враховуючи, наскільки те чи інше твердження є вірним стосовно Вас. Пам’ятайте, що у даному випадку “правильних” чи “неправильних” відповідей бути не може”.

Реєстраційний бланк

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

№ з/п	Твердження	Повністю не згоден	Не згоден	Нейтральний	Згоден	Повністю згоден
		1	2	3	4	5
1	Для мене властиво швидко ставати самим собою після важких часів					
2	Зараз в мене важкий час, спричинений стресовими подіями					
3	Мені не потрібно багато часу, щоб оговтатися від стресової події					
4	Мені важко прийти до тями, коли трапляється щось погане					
5	Зазвичай я переживаю важкі часи без великих утруднень					
6	Як правило, подолання життєвих невдач займає в мене багато часу					

Обробка результатів

Кожне твердження оцінюється за 5-ти бальною шкалою:

1 бал – повністю не згоден;

2 бали – не згоден;

3 бали – нейтральний;

4 бали – згоден;

5 балів – повністю згоден.

Кількісний показник “*стійкості*” за методикою складає сума балів за всіма шістьма твердженнями (твердження № 2, 4, 6 підраховуються у зворотному порядку).

ДОДАТОК К

Анкета опитування експертів про рівень психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до виконання завдань за призначенням після підготовки, під час бойового злагодження

Просимо Вас як експерта оцінити показники, що характеризують рівень морально-психологічної готовності особового складу до виконання завдань за призначенням.

Ми звертаємось до Вас, як до досвідченого фахівця, який добре знає своїх підлеглих і особливості діяльності за конкретною спеціальністю (посадою).

Саме тому Ви можете надати нам суттєву допомогу в підготовці достовірних матеріалів, які надалі будуть використані в узагальненому вигляді у наукових та практичних цілях.

Заздалегідь дякуємо за допомогу в роботі.

ПОРЯДОК РОБОТИ

У запропонованій Вам анкеті представлені характеристики військово-професійної діяльності, які були виділені як критерії її успішності.

Вам необхідно оцінити вираженість цих ознак у своїх підлеглих за 10-бальною шкалою, яка умовно розділена на чотири ступеня:

- відмінно – (10, 9, 8) балів;
- добре – (7, 6, 5) балів;
- середньо – (4, 3) бали;
- слабо – (2, 1) бали.

Для цього напроти кожної ознаки в межах діапазону рівня оцінок обведіть потрібну цифру.

П.І.Б. в\сл _____

Стать _____ Рік народження _____

Військове звання _____

Штатна посада _____

Досвід участі в бойових діях (обвести) _____ так / ні _____

Термін служби за контрактом (потрібне підкреслити): до 6 місяців; від 6 місяців до 1 року; від 1 року до 1,5 років; від 1,5 року до 2-х років; більше 2-х років.

Група професійної придатності _____

Загальна кількість грубих помилок, які призвели до аварійної ситуації _____

Загальна кількість порушень військової дисципліни _____

Кількість стягнень _____ Кількість заохочень _____

**Оцінка військово-професійної діяльності фахівця щодо його
готовності до успішного виконання службових завдань в ООС**

№	Оцінювані показники (характеристики)	Оцінка в балах									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Володіння професійними знаннями, уміннями (професійна теоретична підготовка)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Уміння використовувати отримані знання в процесі виконання службових обов'язків (професійна практична підготовка)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Ставлення до виконання службових обов'язків	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Точність і безпомилковість професійної діяльності	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Здатність успішно працювати в напружених і складних ситуаціях	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	Надійність і витривалість при виконанні довгострокових робіт	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	Військова дисципліна	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	Професійна надійність	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	Результати діяльності (ефективність)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	Особистісні якості	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	Здібність до співпраці (добре спрацьовується з іншими)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12	Уміння самостійно працювати	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13	Поступове підвищення рівня військової професійної діяльності (професійне зростання)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14	Перспективи подальшого професійного зростання	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15	Готовність до успішного виконання завдань за призначенням	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Продовження додатку К

16	Усвідомлення мети війни (воєнного конфлікту)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17	Готовність до самопожертви в ім'я Батьківщини	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18	Дотримання здорового способу життя	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19	Навченість психологічним методам надання само- та взаємодопомоги	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20	Усвідомлення небезпеки для власного життя	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21	Усвідомлення свого обов'язку, відповідальності	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
22	Готовність до ризику	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
23	Сміливість, рішучість	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
24	Здібність до саморегуляції психологічного стану	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
25	Адекватність оцінки своїх можливостей	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
26	Упевненість у собі	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
27	Мотивація на виконання завдань	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Безпосередній командир (начальник)

Посада, військове звання _____

Дата _____ П.І.Б. _____
(підпис)

Методичне видання

**ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ
ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ ЗА
КОНТРАКТОМ ДО ВИКОНАННЯ ЗАВДАНЬ ЗА ПРИЗНАЧЕННЯМ
ПІД ЧАС БОЙОВОГО ЗЛАГОДЖЕННЯ**

Методичний посібник

Коkun O.M., Мороз B.M., Пішко I.O., Лозінська H.C.

Підписано до друку 27.07.2021 р.

Формат 60*84/16

Папір офс. Гарнітура Times New Roman. Друк цифровий.

Ум. друк. арк. 4,07. Наклад 300 прим. Зам. № 2707-21

Видавець і виготовлювач ТОВ «7БЦ»

03087, м. Київ, вул. Олекси Тихого, 84

e-mail: 7bc@ukr.net, тел.: (044) 592-00-80

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК №5329 від 11.04.2017 р.