

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ**  
Кафедра управління людським фактором

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ  
Завідувач випускової кафедри  
\_\_\_\_\_ Людмила СИДОРЧУК  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.



**ДИПЛОМНА РОБОТА**

**ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ МАГІСТР**  
за освітньо-професійною програмою «Психологія екстремальних і кризових  
ситуацій»

**ТЕМА: Психологічні особливості адаптації жінок до служби в армії**

Виконавець: здобувачка групи 102М ПЕКС Яковлева Тетяна Володимирівна

Керівник: канд. психол. наук, доцент кафедри Зубіашвілі Ірина Костянтинівна

Нормоконтролер: д. пед. н, професор, завідувач кафедри управління людським фактором, Сидорчук Людмила Андріївна

КИЇВ 2022

# НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Навчально-науковий інститут неперервної освіти

Кафедра управління людським фактором

Спеціальність 053 Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

\_\_\_\_\_ Людмила СИДОРЧУК

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

## **ЗАВДАННЯ на виконання дипломної роботи Яковлевої Тетяни Володимирівни**

1. Тема роботи: **Психологічні особливості адаптації жінок до служби в армії**  
затверджена наказом ректора від «     » **вересня 2022 р., № /ст**
2. Термін виконання проекту (роботи): **. 2022 р.** до **. 2022 р.**
3. Вихідні дані до проекту (роботи): **дані про теоретико-емпіричне дослідження процесу адаптації жінок до служби в армії, а також визначенні оптимізації цього процесу.**
4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, що підлягають розробці):  
**теоретико-методологічні засади дослідження процесу адаптації як психологічного феномену. Дослідження психологічних особливостей адаптації жінок до військової служби. Професійно-психологічний тренінг як спосіб оптимізації адаптації жінок до служби в армії.**
5. Перелік обов'язкового ілюстративного матеріалу: **у роботі вміщено 5 таблиць.**

## КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ п/п	Етапи виконання дипломної роботи	Термін виконання етапів	Примітка
1.	Затвердити тему дипломної роботи		виконано
2.	Підібрати літературу до теми дослідження		виконано
3.	Провести аналіз психолого-педагогічної літератури з теми дослідження		виконано
4.	Підібрати психологічний інструментарій для дослідження		виконано
5.	Провести дослідження осіб відповідно до підібраних методик		виконано
6.	Проаналізувати та описати результати дослідження		виконано
7.	Скласти програму треніну та провести його з жінками-військоослужбовцями		виконано
8.	Зробити підсумки результатів дослідження		виконано
9.	Остаточне оформлення дипломної роботи (зміст, вступ, висновки, додатки тощо)		виконано
10.	Підготовка доповіді та презентації ДР		виконано
11.	Підписання необхідних документів у встановленому порядку, підготовка до захисту дипломної роботи та попередній захист дипломної роботи на випусковій кафедрі		виконано

Студент \_\_\_\_\_ ( Яковлева Т. В.)

Керівник дипломної роботи \_\_\_\_\_ ( Зубіашвілі І. К.)

## РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до дипломної роботи «Психологічні особливості адаптації жінок до служби в армії»: 165 с., 5 табл., 2 рис., 122 літературних джерела.

Об'єкт дослідження: адаптація особистості як соціально-психологічний феномен.

Мета роботи: виявити психологічні особливості жінок - військовослужбовців у порівнянні з військовослужбовцями - чоловіками та дослідити гендерну проблему жінок, які проходять службу в ЗСУ.

Методи дослідження: теоретичні, емпіричні, статистичні.

Результати магістерської роботи рекомендується використовувати в навчальному процесі в закладах вищої освіти з метою формування психологічної компетентності студентів з проблеми адаптації особистості та в роботі практичних психологів. Матеріали і висновки наукового дослідження представляють собою основу для розробки системи підготовки практичних психологів до професійної діяльності з жінками - військовослужбовцями, які потребують психологічної допомоги.

АДАПТАЦІЯ, АДАПТИВНІСТЬ, ЖІНКИ-ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІ, СЛУЖБА В АРМІЇ, ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД, ПРОФЕСІЙНО - ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ.

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ АДАПТАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ .....	12
1.1. Дослідження проблеми адаптації в психологічній науці .....	12
1.2. Адаптивність як психологічний процес .....	19
1.3. Основні підходи до вивчення адаптивності жінок-військовослужбовців .....	37
Висновки до першого розділу .....	53
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ АДАПТИВНОЇ ПОВЕДІНКИ ЖІНОК-ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ .....	56
2.1. Методичне забезпечення та організація емпіричного дослідження .....	56
2.2. Аналіз результатів дослідження .....	59
Висновки до другого розділу .....	68
РОЗДІЛ 3. ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ ЯК УМОВА ПРОФІЛАКТИКИ ТРУДНОЩІВ АДАПТАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ ЖІНОК- ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ .....	70
3.1. Методологічні основи професійно-психологічного тренінгу для військовослужбовців .....	70
3.2. Зміст і структура професійно-психологічного тренінгу «Адаптація до умов військової служби» .....	74
Висновки до третього розділу .....	78
ВИСНОВКИ .....	79
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....	84
ДОДАТКИ .....	96

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** Розвиток сучасної української держави та громадянського суспільства проходить в умовах бойових дій на території України. Саме виклики сьогодення сформували нові реалії діяльності вітчизняних Збройних Сил (далі – ЗСУ). Перш за все, це підготовка солдатів за стандартами країн Західного світу, для досягнення найвищого професійного рівня військовослужбовців. Основними чинниками є військова майстерність, стійкість, висока моральність, готовність діяти в екстремальних ситуаціях тощо.

Реалізація стратегії розвитку ЗСУ потребує великих людських, насамперед, фізичних і психологічних зусиль. Найважчим завданням залишається адаптація жінок до умов військової служби і життєдіяльності у військовій частині.

Особливості служби в армії полягають в тому, що найбільш гострою проблемою є адаптація до умов військової діяльності й постійного перебування на території військової частини. Високий рівень адаптованості жінок є однією з головних умовою успішного засвоєння ними спеціальних компетентностей (умінь, знань та досвіду), передбачених військовою службою. Психологічні проблеми найбільш гостро постають перед військовослужбовцями - жінками, порівняно з військовослужбовцями - чоловіками.

Для деяких людей які проходять службу – це складний, іноді дуже драматичний період життя. Координально змінюється устрій їхнього буття, необхідними можуть стати додаткові психологічні ресурси особистості. Для того, щоб адаптуватися в новому соціальному оточенні, встановити конструктивні взаємини з іншими військовослужбовцями. Зазвичай, процес адаптації супроводжується негативними психологічними станами військовослужбовців (апатією, високою тривожністю, депресією, високою агресивністю тощо).

Головною причиною психологічного супроводу створення дезадаптованості та усунування їх є наслідком становить головну мету військовослужбовців.

Психологічні технології і практика у цій професійній сфері зазнає суттєвих змін, зумовлених військовим конфліктом.

Психологічна наука дуже активно вивчає проблеми, пов'язані зі збереженням психічного здоров'я військовослужбовців, та вивчає соціально-психологічні чинники, що ускладнюють військову службу чоловіків та жінок, розглядає психокорекційні технології для того, щоб подолати негативні наслідки дезадаптації військовослужбовців.

Науковий інтерес в межах даної теми дослідження становлять дослідження, які спрямовані на пояснення засобів психологічного супроводу процесу адаптації військовослужбовців до військових умов (О. Кокун, І. Ліпатова, В. Невмержицького та ін.).

Вітчизняними науковцями стан психологічної адаптованості чоловіків і жінок до служби розкривається саме через їхню здатність виконувати військові функції на високому рівні, стійкість в протистоянні чинникам стресу, готовність без нервової напруги підлаштовуватися до змінних умов життя.

Звернути увагу можна на наукові праці, в яких розглядається питання підготовки військовослужбовців до служби (О. Кокун, Н. Агаєв, І. Пішко, Н. Лозінська, Л. Корня). Адаптивні можливості військовослужбовця залежать від психічних, фізичних, діяльнісних (суб'єктних) чинників, особистісних. Усі вищенаведенні праці роблять великий вклад в дослідження даної проблеми. Але, що стосується впливу психологічних факторів, то тут велике відкриття для дослідників та військового керівництва при визначенні найефективніших стратегій організації військової служби роблять такі науковці: З. Комар, І. Приходько, О. Тімченко, С. Полторак.

Однак, масштабність і багатоаспектність проблеми психологічної адаптації жінок до служби в армії робить актуальними подальші наукові дослідження увизначеному проблемному полі. Залишаються

недослідженими причини зростання кількості різних поведінкових відхилень, депресивних станів тощо.

Вищенаведені твердження достатньою мірою обґрунтовують актуальність теми дослідження «Психологічні особливості адаптації жінок до служби в армії».

**Об'єкт дослідження:** адаптація особистості як соціально-психологічний феномен.

**Предмет дослідження:** психологічні особливості адаптації жінок до служби в армії.

**Мета дослідження:** виявити психологічні особливості жінок - військовослужбовців у порівнянні з військовослужбовцями - чоловіками та дослідити гендерну проблему жінок, які проходять службу в ЗСУ.

**Завдання дослідження:**

1. Відповідно до аналізу наукової літератури зазначити особливості сучасного стану головних підходів при вивченні феномену адаптації.
2. Дослідити особливості адаптації жінок до служби в армії
3. Проаналізувати відмінності адаптації жінок і чоловіків до служби в армії.
4. Обґрунтувати та розробити професійно-психологічний тренінг адаптації жінок до служби в армії.

**Теоретико-методологічні основи дослідження.** Проблеми жінок у війську є предметом гендерних досліджень, які спочатку проводились у рамках соціології праці, соціології родини та соціології освіти з середини 60–70-х років минулого століття. Більшість науковців, що проводили такі дослідження, дотримувалися патріархальних поглядів, сутність яких полягала в тому, що основна роль жінки в суспільстві — ведення домашнього господарства та виховання дітей. Але вже наприкінці 70-х років, частина дослідників обстоювала егалітарну концепцію взаємовідносин статей. Така концепція базувалася на принципах заперечення відносин панування та підкорення між чоловіком та жінкою. Розвиток цієї концепції посилювався в середині 80-х років, коли почалося формування політики



рівних можливостей для жінок та чоловіків. Зростає увага дослідників до проблем жінок. Починаючи з середини 90-х років, з'являються роботи українських дослідників проблем гендеру. Це монографія І. Жеребкіної «Женское, политическое, бессознательное», Н. Лавриненко «Жінка: самореалізація в сім'ї та суспільстві (гендерний аспект)», Л. Смоляр «Минуле заради майбутнього» та ін.

Зауважимо, що масштабного дослідження, спрямованого на вивчення питання жінки в армії України, ще не проводилося. Окремі аспекти гендерних питань в армії вивчалися у Національній академії оборони України та в Харківському університеті Повітряних Сил.

У західній спеціальній літературі більше уваги приділено виявленню психологічних параметрів цього феномену та дослідженню психологічних проблем, пов'язаних із (дез)адаптацією колишніх військовослужбовців (Р. Йохансен, С. Кастро, Н. Квілвен, С. Кінчле, С. Ланкастер, М. Мартінусен, Р. Харт).

Виникає потреба у вивченні комплексу об'єктивних та суб'єктивних чинників успішної адаптації жінок до служби в армії.

**Методи дослідження.** Для кращого розв'язання завдань дослідження нами були застосовані *теоретичні* методи до яких належать: синтез, аналіз, узагальнення, теоретичне моделювання та *емпіричні* які складаються з психодіагностичних тестів, анкета, бесіда, спостереження. Отримані емпіричні дані піддавались кількісному аналізу та в подальшому якісному інтерпретуванню й змістовному узагальненню.

Графічна презентація результатів та емпіричні дані проходили статистичну перевірку за допомогою пакету статистичних програм SPSS (версія 20.0.).

**Організація дослідження.** Наше дослідження проводилось серед військовослужбовців збройних сил України. Вибірку склали 20 військовослужбовців (чоловіків та жінок) віком від 25 до 44 років (жінки), віком

від 24 до 37 років (чоловіки). Респонденти відрізнялися за рівнем освіти, сімейним станом, стажем служби в армії.

**Достовірність і вірогідність результатів дослідження** забезпечувалася поєднанням теоретико-методологічного обґрунтування вихідних положень, використанням методів, що відповідають меті і завданням дослідження, кількісним і якісним аналізом емпіричних даних.

У магістерській дипломній роботі впливає **наукова новизна** отриманих результатів.

*–вперше* проведено комплексне дослідження питання адаптації жінок до військової служби.

*- поглиблено уявлення* про особистісні потреби жінок в процесі адаптації до військової служби;

*- аргументовано* необхідність вдосконалення процесу адаптації жінок до військової служби;

*- обґрунтовано* перспективність розвитку цього напрямку;

*- подальший* розвиток набувають соціально-психологічні засоби та методики психологічної реабілітації осіб з посттравматичним стресовим розладом.

**Теоретична значущість дослідження** полягає у використанні методологій системних підходів до вивчення проблем адаптації особистості жінки до служби в армії; в спробі обґрунтування критеріїв та принципів до оптимальнішої адаптації жінок у військовому світі.

**Практичне значення отриманих результатів дослідження** полягає в подальшому використанні матеріалів дипломної роботи у навчальних дисциплінах: «Психологічна адаптація до військової служби», «Психологія для військовослужбовців» та подібних. Робота може послужити основою під час розробки програми реформування системи відбору на військову службу відповідно до принципів раціонального територіального розміщення, задоволення особистісних, гендерних та суспільних потреб.

**Ухвалення отриманих результатів.** Деякі з основних частин дослідження були представлені та обговорені на VII Міжнародній науково-практичній конференції на тему: «Військова психологія у вимірах війни і миру: проблеми, досвід, перспективи».

**Публікація.** Анотацію доповіді включено до матеріалів конференції, де публікуються деякі результати дослідження.

**Структура та обсяг дипломної роботи.** Робота складається із вступу, трьох розділів, висновків за розділами, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи – 165 сторінок, основний зміст дипломної роботи викладено на сторінках. Робота містить 5 таблиць. Список використаних джерел становить 122 найменувань.

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ АДАПТАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ

### 1.1. Дослідження проблеми адаптації в психологічній науці

Існують різні напрями та підходи для вивчення адаптації – природничий, гуманітарний та суспільно-науковий. Дослідження адаптації у сфері природничих наук проводяться й зараз, залишаючи відбиток у інших науково-дослідних сферах, при цьому у кожній науковій дисципліні розглядається свій аспект адаптації, який передбачає власну специфічну систему понять.

Після розгляду різних галузей зазначимо, що згідно з науковими даними, визначення адаптації можуть значно відрізнятися один від одного, а в ряді випадків і суперечити один одному, і описувати різні аспекти цього феномену. Таке розмаїття визначень пов'язані зі своєрідністю завдань і відмінностями до дослідження у різних наукових галузях, тим паче при розгляді різних історичних періодів можна побачити розвиток самого поняття адаптації та її зміну залежно від насущності проблем і напрямів у розвитку науки, що відбувалися на той час.

Отже, у ситуації міждисциплінарного різночитання потрібно уточнення самої сутності поняття «адаптація» та споріднене йому поняття «адаптивна поведінка» описують індивідуальні особливості адаптації особистості.

Термін «адаптація» походить від латинського слова «adaptatio», що означає «пристосування» в цьому сенсі розуміється як пристосування до умов середовища, що змінюються [1; 90]. Спочатку поняття «адаптація» стало вживатися для опису еволюційного розвитку тварин і рослинних організмів та їх взаємодії з навколишнім середовищем у біологічних науках. Основною метою біологічної адаптації, як процесу та результату, є виживання за умови довкілля, саме підтримка постійного гомеостазу [12]. Гомеостатичне регулювання, формуючи

адекватну відповідь докілья при мінімальних енергетичних витратах, дозволяє організму жити в ньому [10].

Пізніше Ж. Піаже і К. Левін вперше використовували ідеї гомеостазу для опису сталості внутрішнього стану людини стосовно психології, а Ж. Піаже, проводячи паралелі з біологічними науками, трактував адаптацію особистості як процес гомеостатичного врівноваження, виходячи із взаємодії особистості із суспільством. Отже, були запропоновані основні механізми адаптації й ті, що взаємно доповнюють один одного для пристосування людини до зовнішніх умов середовища, що змінюються – асиміляція та акомодация [112]. При цьому ці два терміни описують прямо протилежну реакцію зовнішньо нових чинників середовища: асиміляція (від латів. *assimilatio* – злиття, уподібнення) означає пристосування до них шляхом вже сформованих схем поведінки, а акомодация (від латів. *acomodato* – пристосування до чогось) – пристосування внаслідок зміни вже сформованих схем поведінки. Ж. Піаже зазначив, що в такому трактуванні адаптація є балансом та рівновагою акомодации та асиміляції [75].

У 1936 р. Г. Сельє, ґрунтуючись на загальноприйнятій теорії гомеостатичного врівноважування, розробив власну концепцію загального адаптаційного синдрому. Ця концепція ґрунтується на специфіці роботи організму, де в процесі адаптації було виокремлено два основні компоненти: реакції органів та стрес реакції. Реакції органів (а також систем, біохімічних механізмів) забезпечують ефективну роботу всього організму в конкретних умовах у процесі онтогенезу (індивідуального розвитку організму від початку до кінця життя). Стрес-реакції є специфічною складовою адаптації, де сукупність реакцій пристосування, що утворюються в організмі як відповідь на вплив зовнішніх певних чинників (стресорів) і здійснюють пристосування до нових умов середовища, об'єднуються у поняття загального адаптаційного синдрому. Це поняття деякі науковці у своїй концепції використовують як синонім до визначення «стрес» і на його основі визначає три стадії стресу: 1) стадія

напруженості або тривоги (аларм-реакція); 2) стадія опору або резистентності; 3) стадія виснаження.

Висновком концепції Г. Сельє є те, що загальний адаптаційний синдром визначає повторюваність реакції організму на стресори та за своєю суттю він має захисно-приспосувальний характер [15].

Подальший розвиток проблеми стресу продовжувався з ключовим розглядом адаптації як процедури формування в особистості когнітивних стратегій подолання стресових ситуацій. З одного боку є адаптація (ефективні стратегії), а з іншого – дезадаптація (неефективні стратегії). Простір між цими полюсами представлений стратегіями, які встановлюють ступінь адаптації/дезадаптації особистості [21]. Маючи можливість розглядати адаптацію за допомогою цього континууму, ми можемо найкраще описати процес формування психологічної системи адаптації та оцінити різні взаємодії багатьох регуляторних підсистем. [112]. Вивченням когнітивних стратегій адаптації займалися також С. Фолкман, Р. Лазарус, Г. Сельє та ін.

Такі автори, як Хан М. Масуд, Б.Ф. Скіннер, Є.Ч. Толмен, К. Л. Халл та інші розглядали адаптацію в рамках біхевіорального напрямку, тобто як процес поведінкових актів, які реалізуються організмом у конкретній ситуації та можуть допомогти пристосуватися до зовнішніх умов. Можна розрізнити два способи поведінкової адаптації: перший представляє прості біологічні поведінкові реакції різні особливості довкілля у короткочасних ситуаціях, а другий передбачає формування нових самостійних складніших форм поведінкових реакцій [21]. Отже, адаптація відбувається за допомогою адаптивної поведінки особистості.

А. Бандура, Г. Айзенк, Р. Уолтерс у своїх працях описували адаптацію як концепцію необіхевіоризму та як стан гармонії, під час якого задоволені всі основні потреби та особистості та середовища, і як процес, внаслідок якого досягається цей стан.

Психоаналітичний напрям (Л. Берковіц, Г. Гартман, З. Фрейд, Х. Хартманн, Е. Еріксон) розглядає адаптацію в двох аспектах співіснування особистості із зовнішнім середовищем, що на початку вважається ворожою: адаптація у вигляді послідовності конфлікт – тривога – захисні реакції, як процес цієї взаємодії(за З. Фрейдом – захисна адаптація) [112]; адаптація як послідовності розбіжність – тривога – захисні реакції – конфлікт/рівновага, тобто, як результат взаємодії особистості з умовами та вимогами довкілля [20].

Надалі, вивчаючи процес адаптації, З. Фрейд відокремив два варіанти поведінки особистості, це алопластичну адаптацію (яка спрямована на зміну навколишнього середовища) та аутопластичну адаптацію (спрямовану на зміну індивідуума)[61;60].

Е. Фромм запропонував розділяти адаптацію статична і динамічна. У першому випадку це адаптація, при якій особистість індивіда залишається постійною (за винятком можливої появи навичок),в останньому випадку адаптація здійснюється шляхом постійного новоутворення особистості індивіда(нової надії, тривоги тощо) [6, с. 18].

Розглядаючи гуманістичну психологію основну увагу приділяють особистості як унікальній цілісній системі, яка має можливість самоактуалізації [24]. Г. Олпорт, А. Маслоу, В. Франкл, К. Роджерс вважають, що в цьому випадку адаптація стає оптимальною взаємодією особистості та середовища, кінцевою метою якого буде набуття особистістю набору таких якостей та цінностей, які відповідають цінностям соціуму. Оптимальний характер взаємодії є його динамічною властивістю. У разі порушення оптимуму в особистості виникає бажання набутти його знову, проте знову набутий оптимум може відрізнятись від початкового, але таксамо задовольняти потреби особистості. Саме тому, виходячи з цього можна зазначити, що процес адаптації відображається такою послідовністю, як: конфлікт – фрустрація – акти пристосування [84]. А. Маслоу наводить як приклад потреби, у разі незадоволення яких виникає конфлікт:

фізіологічні, потреби у безпеці, у спілкуванні, у приналежності до групи, у коханні, потреби у повазі та визнанні та у самоактуалізації. Натомість реакції поведінки (акти пристосування) бувають двох видів: 1) конструктивні – усвідомлені, створені задля розв'язання проблеми, підпорядковані досягненню певної мети, однозначно мотивовані; 2) неконструктивні – неусвідомлені, які спрямовані на пониження неприємних переживань, які не можуть вирішити проблем (захисні реакції, що розглядаються у психоаналітичному напрямку) [112], поведінкові реакції (акти пристосування) також бувають двох видів: 1) конструктивні – усвідомлені, що створені задля розв'язання проблеми, підпорядковані досягненню певної мети, мотивовані; 2) неконструктивні – неусвідомлені, вони спрямовані на зниження неприємних переживань, які не вирішують проблем (захисні реакції, які розглядаються у психоаналітичному напрямку) [112], поведінкові реакції (акти пристосування) бувають двох видів: 1) конструктивні, тобто. усвідомлені, створені задля розв'язання проблеми, підпорядковані досягненню певної мети, однозначно мотивовані; 2) неконструктивні, неусвідомлені, спрямовані на зниження неприємних переживань, які не вирішують проблем (захисні реакції, що розглядаються у психоаналітичному напрямку) [112].

Когнітивна психологія (А. Раппопорт, Дж. Карлсміт, Л. Фестінгер, Д. Саммерс) описує процес адаптації через серію реакцій конфронтація-загроза-адаптація. Специфіка цього напрямку стосується індивідуальних когнітивних процесів. Людина, яка стикається з новою інформацією в процесі взаємодії із зовнішнім середовищем, може виявити розбіжності між отриманими даними та наявними настановами. Така неузгодженість (когнітивний дисонанс) переживається як розбіжність чи зіткнення і спрямовує людини на пошук можливих рішень щодо її зменшення чи зняття [16]. Когнітивний розлад часто спостерігається коли здійснюється сприйняття людиною усіх інших людей під час соціальної взаємодії. Тому А. Реан зазначає, що «феноменологія когнітивного



дисонансу у соціальній перцепції пов'язана з проблематикою емоційної дезадаптації особистості у процесі її міжособистісних взаємодій [112, с. 44]. Тому адаптація проявляється через поведінку людини у складній ситуації, де їй необхідно вибрати рішення, яке зможе подолати цю дезадаптацію. Серед шляхів зменшення дисонансу та подолання дезадаптації є можливості [16, с. 14]: 1) раціоналізація – пошук пояснень (або виправдань) існуючих протиріч. 2) «фільтрація» інформації, тобто вибіркоче сприйняття інформації; Непомічання інформації, що невідповідає установці людини (уникнення дискомфорту, що заважає адаптації). 3) Модифікація або зміна власного ставлення особою. Це узгоджується з відомим висловом: «Якщо ви не можете змінити ситуацію, змініть своє ставлення до неї». Необхідно вибрати рішення, здатне подолати цю дезадаптацію. Серед способів зниження дисонансу та подолання дезадаптації можливі [16, с. 14]: 1) раціоналізація-пошук пояснень(або виправдань) існуючих протиріч. 2) «фільтрація» інформації, тобто. Вибіркове сприйняття інформації при незнанні інформації, несумісне з установкою людини (уникнення дискомфорту, яка запобігає адаптації); 3) корекція або зміна власних настанов людиною, яка узгоджується з відомим твердженням «якщо не можеш змінити ситуацію, зміни ставлення до неї».

Короткий виклад концепцій, що розглядаються для різних показань напрямів психологічної науки, можна стверджувати, що адаптація сприймається як процес, результат, стан і виявляється з дією людини. При цьому сама людина є активною частиною системи «людина-середовище», що виробляє різні адаптивні стратегії, що ґрунтуються як на генетичних засадах, так і на набутому досвіді [10]. Виходячи з цього адаптацію можна визначити як процес адаптації особистості умов зовнішнього середовища, що змінюються, з метою збереження відносної сталості Оптимізація його внутрішнього середовища (гомеостазу) та відносин «середовища людини», щоб дозволити йому задовольнити свої поточні потреби та реалізовувати пов'язані з ними значущі цілі.

Розвиваючи ідею про типи адаптаційного процесу – активний та пасивний, А. Реан визначає критерії відмінності типів адаптаційного процесу та вважає вектор спрямованості активності особистості. Тому відбувається така класифікація [112], яка у перспективі дозволяє вивчати численні адаптаційні ресурси [4; 9; 17; 18; 106]:

1) спрямованість активності особистості «назовні» характеризує пристосування, коли особистість впливає пристосовуйтесь до навколишнього середовища та пристосуйтесь до себе. Людина прагне задовольнити всі свої потреби, досягти своїх інтересів та цілей.

2) «внутрішня» спрямованість діяльності особистості характеризує адаптаційний процес, який полягає у самозміні, корекції власних настанов, переконань, звичок, поведінки, тобто відбувається підлаштування особистості за умов довкілля; можна припустити, що цей тип розміщення може лише частково задовольнити індивідуальні потреби.

3) комбінований тип адаптаційного процесу з використанням двох інших («внутрішній» або «зовнішній» вектор напряму діяльності). Тобто цей тип адаптивного процесу передбачає взаємне пристосування середовища та особистості з відповідними самозмінками; в такому разі задовольняються потреби та особистості та середовища або частково, або повністю.

Важливо, що перелічені типи адаптаційного процесу є активними, що передбачають активність особистості у взаєминах «людина-середовище». Видається потрібним виокремити інший тип адаптивного процесу. 4) Пасивний. Характеризується повним прийняттям змін довкілля безсамозміни. Тобто для нього характерна відсутність будь-якої активності. Тобто це можна як індивідуальну дезадаптацію.

Отже, ми можемо уточнити визначення адаптації як процесу, з якого індивіди активно адаптуються. умов зовнішнього середовища, що змінюються, з метою збереження відносної сталості його внутрішнього середовища (гомеостазу),

а також оптимізацію взаємовідносин «людина-середовище», що дозволяє задовольняти актуальні потреби та реалізовувати пов'язані з ними значущі цілі.

З викладених вище психологічних концепцій процес адаптації здійснюється у вигляді поведінки. До цього висновку дійшли деякі науковці, розуміючи адаптацію як зміна всієї системи поведінки особистості, пов'язане із впливом на неї зовнішніх вимог та умов середовища. Отже, вивчення адаптації особистості відповідно робити на підставі її поведінки, тобто видимого проявлення особистості у взаємодії з середовищем та людьми що присутні навколо. Іншими словами, будь-яка поведінкова зміна, що має життєво важливе значення, говоритиме про адаптацію особи в тій чи іншій ситуації.

Проведений у роботі аналіз розвитку розуміння процесу адаптації особистості та різних концепцій дозволив обґрунтувати акцент при вивченні адаптації на поведінці, що визначає напрями подальших досліджень: визначення поняття адаптивна поведінка, виявлення її структури та детермінанти, вплив когнітивних переконань людей про адаптивний контекст та індивідуальну психологію характеристики особистості, розгляд адаптивної поведінки як потенціалу в саморозвитку та визначення адаптаційних ресурсів і можливостей особистості, сприяють як підтримці адаптивності поведінки, так і його розвитку.

## **1.2. Адаптивність як психологічний процес**

Адаптація особистості – це Психологічна адаптація змін навколишнього середовища. Основним компонентом психологічної адаптації є пристосування людини до вимог суспільства та власним бажанням. Психологічна адаптація передбачає засвоєння традицій соціальної групи та прийнятих тут цінностей це скрізь. Необхідно адаптуватися до ситуацій у дитячому садку, школі, на роботі, у незнайомій компанії.

У психології «адаптація»-складний багатофакторний процес, у результаті людина звикає до нових умов і стає частиною суспільства. Через це проходять усі люди в тій чи іншій життєвій ситуації.

Первинна адаптація у дитячому колективі, залучення до соціальної системи, професійна адаптація-кожен етап переводить людину до нового етапу розвитку.

Успішна адаптація важлива поліпшення якості життя. Людина бувають нових навичок і адаптуються до нових і все більш складних ситуацій. Те, як до людей ставляться інші, залежить від їхньої здатності швидко вчитися та реагувати на вимоги. Чи поважатиме його в команді і чи прислухатиметься до його думки? Навички швидкої адаптації допомагають людині досягти керівних посад.

Суперечність – це слово, яке найкраще описує процес адаптації. Тому що, з одного боку, людині необхідно «інтегруватись» у суспільство. Але з іншого боку, щоб залишатися собою, доводиться видавати себе за нього. В наш час, у ситуації всебічних змін, дуже важко утримати рівновагу, бо вона гальмується. У зв'язку з докорінними змінами у всіх практичних сферах життя змінилося і функціонування інститутів, що соціалізують.

Сучасна людина часто не встигає за такими швидкими подіями. Багато хто навіть не знає, на що звернути увагу. Життєві цінності змінюються, і життя тече в такому ритмі, що деякі люди не можуть зупинитися і замислитися над тим, хто вони є насправді. Здібностями до адаптації мають не тільки люди, а й тварини. Тож спочатку за дослідницьке питання взялися психологи, потім біологи. Концепція Чарльза Дарвіна частково пояснила проблему адаптивних механізмів. Вчені розглядали його як пережиток, що історично склався.

У психологічній науці адаптацію вивчали І. Сеченов та І. Павлов. У своїй теорії єдності організму та середовища І. Сеченов вперше представив пристосування як процес, властивий усім тваринам. Він розглядав лише фізіологічні аспекти процесу.

Першим ученим, який спробував з'ясувати механізми соціальної адаптації, був М. Ярошевський. Він спирався на дослідження зарубіжних психологів, які виявили закономірності у поведінці індивідуумів у середині однієї групи.

Проаналізувавши кілька груп піддослідних, М. Ярошевський припустив, що сутністю адаптації є перенесення групових цінностей на особистість. Пізніше цю ідею розвинув Л. Виготський. Він виявив, що вплив групи на людину дорівнює впливу людини на групу. Цей процес важливий для розвитку особистості та суспільства в цілому.

Процес адаптації супроводжує людину від народження та протягом усього життя. Тому дитина, народжена у світ, є істотою, зовсім позбавлена досвіду буття у світі та взаємодії з оточуючими його людьми.

У міру дорослішання новонароджені освоюють перші соціальні прийоми спілкування: посмішка, сміх, вимога уваги, вказівка на своє місцезнаходження тощо.

Надалі, отримуючи інформацію від батьків та оточуючих, діти навчаються пристосовуватися до свого оточення та співвідносити свої потреби до вимог середовища.

Вступ до дитячого садка—важливий етап дитинства. Тут розвиваються такі навички, як пілкування, співробітництво та послух.

Надалі дитина піде до школи, де перед нею постане необхідність здійснювати пізнавальну діяльність та вибудовувати стосунки з однокласниками та вчителями.

Для дитячих садків усі вимоги насамперед обмежувалися слухняністю та дотриманням загальноприйнятого розпорядку, то у школі виникають обов'язки, підлягають оцінці із боку інших членів оточення.

У дорослому житті перехідними етапами стають такі події, як початок професійної діяльності, зміна колективу, служба в армії, перехідна іншу посаду, початок сімейного життя, народження дітей. Кожен новий життєвий етап вимагає

вміння пристосовуватися до умов, що змінилися, і проявленя адаптивної поведінки.

Адаптація відбувається одночасно на трьох рівнях: соціальному, фізіологічному та психологічному.

Фізично ми пристосовуємося до змін довкілля, як-от клімат, антропогенні чинники, результат різних видів діяльності.

Соціальна адаптація – адаптація до соціального середовища, як-от навчання, робота та навколишня культура. Адаптація може бути пасивною, коли людина просто підпорядковується існуючому стану і не намагається вибирати зручніші варіанти.

Більше можливостей дає позитивна адаптація, що визначає, до якого середовища пристосовується індивід. Наприклад, переїзд в інше місто збільшує шанси знайти сприятливі умови для професійної реалізації.

Психологічна адаптація є важливим критерієм, що впливає на міжособистісне спілкування та професійний розвиток. Люди швидко перемикаються між різними сферами діяльності, обираючи соціальні ролі, моделі поведінки.

Існують також рівні змін, що зачіпають усі функціонуючі системи організму: фізіологічні та психологічні.

На фізіологічному рівні включаються компенсаторні системи, що забезпечують правильну реакцію організму на екстремальні умови. По-перше, це механізм нейро-гуморальної регуляції, що запускає виділення гормонів стресу наднирниками.

Далі слідує виокремлення нейромедіаторів («гормонів радості»), які полегшити життя у стресові моменти. Потім підключаються серцево-судинна, дихальна та видільна системи. Вони відповідають за подолання стресу.

Психологічний рівень – фаза перебудови психіки. У людей виробляються нові та стійкі нейронні зв'язки (умовні рефлекси чи динамічні стереотипи). Ці

зв'язки регулюють стабільність, інтенсивність та послідовність поведінкових реакцій.

Зіткнувшись із важкими ситуаціями, люди використовують набір рефлексів, щоб правильно реагувати на зовнішні зміни. Залежно від особливостей розвитку психіки людина обирає позитивну чи негативну реакцію.

Позитивна уявна відповідь – це конструктивне рішення, спрямоване на подолання перешкод. Негативні реакції – гнів, заперечення, неприйняття, регресія.

Соціальна адаптація дитини на перші роки шкільного навчання зазвичай супроводжується втратою апетиту. Психологи пояснюють це незвичайними, незвичними смаками їжі, новими дієтами. Стрес призводить до порушення роботи рецепторів, що беруть участь у сприйнятті смаку. Якщо апетит нормалізується, можна впевнено говорити про успішну адаптацію на новому місці.

Батьки можуть виявити, що адаптація супроводжується тимчасовим скороченням словникового запасу дитини. Психологи пояснюють це схильністю людини до використання максимально простих словесних конструкцій у складних та стресових ситуаціях, коли йому доводиться звикати до нової обстановки. Якоюсь мірою це захисний механізм. Нетреба панікувати. Якщо акліматизація відбувається нормально, пізніше словниковий запас знову збільшиться та функції повністю відновляться.

Ще однією ознакою адаптації є зниження активності, готовності до навчання та допитливості. Пригнічений стан змінюється нормальною активністю до закінчення періоду звикання. Крім того, перший місяць відвідування нової установи зазвичай супроводжується ослабленням імунітету. Багато людей хворіють на простудні захворювання. Причина захворювання психологічна, рідше – фізіологічна. Під впливом стресу захисні сили організму слабшають, знижуючи його здатність протистояти агресивним чинникам. Як тільки ви зможете досягти емоційної стабільності, схильність до захворювань зникне.

Основною та найбільш складною адаптацією людини є соціальна адаптація. Це позитивний розвиток, при якому довкілля впливає на людей, а люди впливають на довкілля. Л. Виготський називав цей процес злиттям активних та пасивних соціальних ролей.

Психологічна адаптація людини до групи відбувається трьома шляхами: самозміна, по відношенню до групи; зміна індивідуальних характеристик групи відповідно до індивідуальних потреб. Самоізоляція з використанням методів психологічного захисту, поступова участь у групах.

При першому методі адаптації психологи вивчають якості особистості, що регулюють швидкість та успішність пристосування індивіда до умов існування групи. До таких якостей відносяться фізіологічні (нервовий тип) та психологічні (темпераментний тип).

Група вважається тлом, якого підходить індивідуум. У той самий час він змінює поведінку само собою, а не впливає на окремих осіб.

Другий підхід розглядає роль групи в процесах індивідуальної адаптації. Перший настрій гурту для новачків–визначальний момент. Милосердний, нейтральний і пильний.

Для третього підходу важливим є двосторонній процес індивідуальної та групової взаємодії. Найчастіше на ранніх етапах примирення індивід взаємодіє з однією з підгруп, до якої входять кілька лояльних людей, а чи не з групою загалом. Такі підгрупи характеризуються освітою невдовзі після утворення групи та відносною стійкістю.

Опинившись у невеликих підгрупах, індивіди спілкуються та вивчають правила поведінки всередині групи.

Психологічна адаптація – дуже складний процес. Питання, пов'язані з ним, вивчали багато фахівців. У тому числі Дж. Келлі, С. Рубінштейн, Л. Виготський, А. Адлер, З. Фрейд, К. Роджерс та багато інших.



Особливий інтерес становлять погляди та методи психосоціальної адаптації А. Маслоу. Він стверджує, що існування мети патології ставить питання про цей процес у людей. Це психічні розлади, що розвиваються через те, що ви не можете задовольнити чи розпізнати свої власні мета потреби.

Ця теорія робить значний внесок у наше розуміння теми дезадаптації тому заслуговує на окремий розгляд.

Причинами розладу адаптації стають емоційні та стресові чинники. Вони викликають розвиток негативних емоційних станів, при яких людина не в змозі адекватно реагувати на зміни середовища. До таких причин відносяться: Емоційне та психологічне насильство. Важкі життєві ситуації, викликані різкими змінами зовнішніх умов, хронічні захворювання центральної нервової системи.

Групи ризику включають тих, чий умови життя сприяють розладам адаптації, наприклад військовослужбовців, медичних працівників, іммігрантів, людей похилого віку та студентів.

Нині проблема адаптації є однією з фундаментальних проблем психології. Виникнувши в біології, де досить рано почалися спроби вивчення зв'язку між живими істотами та їх середовищем, вона виросла за рамки природничих наук, збагатившись ідеями сучасних соціальних і гуманітарних наук і набувши нового значення. Інтерес до проблеми соціальної адаптації та деталі активізації дослідження цієї теми в напрямку соціальної психології зумовлені швидкими змінами в сучасному суспільстві. Нестабільність і часто непередбачуваність соціальних процесів підвищує вимоги до індивідів щодо задоволення соціальних запитів, з одного боку, і збереження внутрішньої стабільності та рівноваги, з іншого. Сучасні умови змушують людину через все коротші проміжки часу оновлювати свій світогляд, погляди, уявлення про дійсність. Водночас дедалі виразнішою стає тенденція до визнання цінності людської індивідуальності, а відтак і людського потенціалу до самореалізації в умовах продуктивної взаємодії із соціальним середовищем.

Останнім часом багато уваги приділяється питанню адаптації людини до соціальних умов, але аналіз літератури показує, що питання адаптації ще мало вивчене, досі немає чіткого й однозначного визначення поняття «соціальна адаптація», враховує складність і суперечливість. Найчастіше особливості «соціальної адаптації» стосуються лише соціальної природи факторів, що впливають на людину. Однак особливості взаємодії між індивідами та соціальним середовищем мають глибокі наслідки для самого процесу адаптації. Ці особливості вносять важливі корективи в наше розуміння адаптивних рис особистості, змінюючи їх структуру і критерії, за якими такі риси розрізняються. Спочатку проблема соціальної адаптації привернула увагу психологів у зв'язку з вивченням взаємодії людей і посягань нанавколишнього соціального середовища. Тому дослідники традиційно зосереджуються лише на двох протилежних рівнях підготовленості: максимальна підготовленість і дезадаптація. На неадекватність такого підходу неодноразово наголошувалося в роботах багатьох дослідників [90]. Кроком до кращого розуміння цього питання став пошук проміжних варіантів пристосованості [90] та виявлення адаптивної морфології на основі розрізнення зовнішніх і внутрішніх критеріїв [90]. В якості наступного кроку ми пропонуємо розглянути це питання через призму еволюційного процесу соціальної адаптації. Ми розглядаємо адаптацію і дезадаптацію як два крайні полюси єдиного процесу.

Мета даного дослідження – запропонувати для обговорення модель процесу соціально-психологічної адаптації, детально розглянути перебіг цього процесу та проаналізувати найважливіші зміни, що відбуваються на кожному етапі. У визначення соціально-психологічної адаптації завжди входить поняття процесу. Однак до цих пір опис самого процесу обмежувався короткими формулюваннями на кшталт: конфлікт – фрустрація – актиадаптації – зміна обставин. Ця схема чіткого розмежування припинень насправд і не показує його внутрішньої динаміки, а в узагальненому вираженні «актадаптація» охоплює всі тонкі зміни, які відбуваються досить складним чином. Від дезадаптивного до адаптивного[90].

Адаптація – це комплексна реакція на зміни у взаємодії особистості та середовища. Процес адаптації розгортається в часі, проходить кілька етапів і зачіпає практично всі сторони особистості. Зміни особистості можна відстежувати на трьох рівнях: емоційному, когнітивному та поведінковому. Емоційний компонент визначає загальний емоційний стан людини та її ставлення до ситуацій, що змінилися. Когнітивний компонент визначає ступінь усвідомлення індивідом ситуації, ступінь орієнтації в проблемних ситуаціях, що виникають. На поведінковому рівні розглядаються окремі дії, спрямовані на зміну ситуації. При цьому діяльність може виражатися у формі зовнішніх дій, або у формі внутрішньої діяльності, спрямованої на перетворення особистості.

У процесі соціальної адаптації різні чинники (емоційні, когнітивні та поведінкові) набувають різного значення в міру послідовного переходу від однієї стадії до іншої. Навантаження лише переносяться з одного рівня на інший відповідно до завдань, які індивідам доводиться вирішувати в процесі побудови нових систем взаємодії з середовищем. Межі між послідовними стадіями процесу можуть бути досить розмитими, але компоненти, які несуть найбільше навантаження на конкретній стадії, зазвичай більш помітні. Тому можна визначити стадію адаптаційного процесу в конкретний момент за розподілом внутрішніх ресурсів індивіда між емоційним, когнітивним і поведінковим компонентами. Дослідники виділяють п'ять взаємопов'язаних етапів в одному процесі соціальної адаптації. Первинна реакція на зміни, орієнтація, внутрішня обробка та розуміння, поведінка, створена для змін, і продуктивна взаємодія.

Коротко обговоримо названі етапи.

### 1. Основні реакції на зміни.

Потреба в адаптації виникає, коли в життєвих обставинах людини відбуваються дуже великі зміни. І тут нові ситуації часто пред'являють вимоги до індивіда бути ще готовим, може бути вимогою змінити раніше сформоване ставлення до явища чи об'єкта. Коли людина не має ресурсів для вирішення

проблемної ситуації, що виникає, вона відчуває більш-менш виражений стан фрустрації.

Перший етап процесу адаптації до нових вимог середовища, як правило, емоційно насичений. Як правило, переважають негативні емоції, але в деяких випадках зміни супроводжуються позитивними та приємними враженнями. Слабка ситуаційна орієнтація, незнайомість з новими вимогами, недостатні знання та досвід для вирішення проблемних ситуацій, що виникають. Поведінкова активність може бути дуже бурхливою і слабкою. Але в будь-якому випадку поведінка характеризується спонтанністю і реактивністю, а не навмисною спонтанною активністю. Дії спрямовані, насамперед, на відновлення колишньої рівноваги та повернення системи взаємодії до колишнього стану.

Основне навантаження на першому етапі припадає на найбільш яскравовиражений емоційний компонент. Емоційна реакція тут є своєрідним сигналом, який повідомляє про порушення рівноваги, зміни, що відбулися в системі біосередовища. Якщо зміни короточасні й поверхневі, то індивіду швидко вдається відновити втрачену рівновагу, і система повертається до початкового стану. У цьому випадку процес адаптації не розгортається, і дія, яку здійснює індивід, називається кординацією, а не адаптацією. Якщо зміна є незворотною, реактивна поведінка індивіда зазвичай не призводить до бажаного результату. Попередній стан не можна відновити. Для досягнення рівноваги має відбутися якась якісна зміна, але має бути побудована нова система взаємодії. Тоді починає розгортатися власне процес адаптації. При цьому процес йде у двох напрямках. Зазвичай виділяють захисну та не захисну адаптацію [35]. Якщо порушення взаємодіїє надто болючим, механізми психологічного захисту можуть бути активовані, якщо зміни, що відбуваються, спотворюються або ігноруються. У цьому випадку адаптаційний процес починається на несвідомому рівні і стає неконтрольованим і нечутливим до подальших змін обставин, що часто

призводить до ще більшого порушення взаємодії, забезпечуючи тимчасові позитивні ефекти.

Умовою нормального перебігу процесу адаптації є прийняття обставин, що змінилися, а точні фактзмінні. При цьому інтенсивність емоційної реакції знижується і відбувається перехід до другої стадії процесу.

## 2. Орієнтування.

На другій стадії зберігається загальний дискомфорт і часто з'являється тривога. Ставлення до того, що відбувається, як правило, розпливчасте, неоднозначне, схильне до коливань. Такі стани спонукають індивідів до активного пошуку, сканування та аналізу ситуації. Значення дослідницької діяльності для адаптації загальноновизнаної відображено в багатьох дослідженнях [12;75]. Наявність фази орієнтації дає переваги біологічним системам, які здатні виражати позитивну поведінку та мають запас поведінкових реакцій, які можна свідомо вибирати відповідно до деталей ситуації.

Основним завданням другого етапу адаптаційного процесу є правильна орієнтація в ситуації. Людина може активно почати збирати інформацію і з'ясовувати ситуацію. Чутливість до актуальної інформації зростає в геометричній прогресії. Людина намагається з'ясувати вимоги, які пред'являє до неї оточення, манеру поведінки і реакції, відповідні ситуації, і через призму цих вимог аналізує свої можливості. На цьому етапі особистісна свідомість і свідомість поступово зростає. Якщо етап проходить успішно, людина стає володарем знань, які дають їй можливість підійти до вирішення проблемної ситуації.

Нормальний перебіг процесу значно знизить загальну конверсійну активність на другому етапі. Довільна реактивна поведінка, яка не призвела до позитивних результатів на першому етапі, переривається, але ще недостатня підготовка та знання запланованої діяльності. Здається, що людина «сховалася».

Тому основне навантаження на другому етапі лягає на когнітивний компонент, покликаний забезпечити людину запасом знань, необхідних для

налагодження взаємодії, прояснюється, вивчаються вимоги до середовища існування і свої можливості, індивіди вступають в третю фазу адаптаційного процесу.

### 3. Внутрішня обробка та розуміння.

Цей етап особливо важливий для процесу соціальної адаптації людини. Це визначається деталями самого соціального середовища та особливостями соціальних взаємодій.

Соціальне середовище є більш плинним і нестабільним, ніж біологічне. Щоб взаємодіяти з таким середовищем, індивіди повинні мати можливість так само швидко змінювати свою поведінку: Адаптивна реакція індивіда не повинна бути жорстко фіксованою, залишаючи можливість подальшої перебудови поведінки. Це робить пошук способів дії контрпродуктивним і зміцнює користь придбання шляхом природного відбору. Іншою особливістю соціальної взаємодії є висока цінність індивідів порівняно з біологічними системами. Існування суспільства неможливе без людей, а сам характер взаємодії багато в чому визначається особливостями індивідів, що контактують із соціальним середовищем. Останнім часом прийнято вважати, що динаміка суспільного прогресу залежить від успішної реалізації внутрішнього потенціалу кожної особистості. У цьому контексті метою соціальної адаптації є не сліпе пристосування до змін навколишнього середовища чи зміна середовища відповідно до власних потреб, а пошук шляхів збереження індивідуального «Я» та особистості. Повноцінність особистості, реалізація внутрішнього потенціалу, не руйнуючи навколишню дійсність, а навпаки сприяючи її розвитку.

У зв'язку з цим третій етап-етап внутрішнього перетворення і осмислення можна назвати центральною ланкою процесу соціальної адаптації особистості. Це відображає деталі взаємодії свідомої особистості та соціального середовища (цей етап повністю відсутній у процесі біологічної адаптації).

Цей етап служить сполучною ланкою між орієнтовними етапами, які відіграють підготовчу роль та етапом власне трансформаційних дій. Основне завдання особистості полягає нові системи взаємодії можна створити шляхом свідомого вибору відповідних стратегій поведінки після аналізу зібраної інформації. Саме глибока зміна внутрішньоособистісного планування забезпечує швидко перебудову зовнішньої поведінки. Часто це пов'язано з переоцінкою цінностей, визначенням свого місця у взаємодіючих системах. Третій етап— остаточне прийняття зміненого статусу.

Ця стадія характеризується високим рівнем внутрішньої активності. Утверджується внутрішня позиція особистості, визначаються стратегії поведінки, починають формуватися нові стереотипи поведінки. Це момент психічного та особистісного розвитку, коли людина тимчасово прагне обмежити контакт із оточенням, зосереджуючи зусилля на внутрішній роботі та як необхідний етап для вирішення особистісних криз. Це є кроком, який неодноразово вказувався в терапевтичній практиці. Рушійна сила, яка змінює всю систему взаємин зі світом. Внутрішня робота може бути більш або менш глибокою та інтенсивною залежно від характеру та ступеня початкової зміни обставин взаємодії.

Щодо ролі свідомості та самосвідомості на третьому етапі соціальної адаптації необхідно зазначити, що саме в умовах свідомого контролю зміна підтримує мінливість і дозволяє змінювати стратегії поведінки. Це свідомий аналіз. Це дозволяє уникнути непотрібних невдалих спроб при зіткненні з реальністю і зберігає людину від випадкових помилок [9].

У цілому, характеризуючи особливості третього етапу, можна сказати, що наявність корисної інформації знижує емоційну напругу. Загальний стан зазвичай характеризується помірним комфортом. Ставлення дуже стабільне, а позитивні та негативні сторони ситуації добре розрізняються. Наявна інформація також характеризується детальністю та диференціацією. На третьому етапі когнітивна обробка полягає в інтерпретації зібраної інформації таким чином, щоб вона була

включена в систему внутрішнього досвіду. Основне навантаження розподіляється, так би мовити, на дварівні: когнітивний і поведінковий. Стратегії майбутньої адаптивної поведінки формуються на основі когнітивної обробки та внутрішнього розуміння.

Коли позиція визначена, стратегія складена, і ми переходимо до четвертого етапу.

#### 4. Дії, спрямовані на зміни.

На четвертій стадії індивіди починають здійснювати реальні дії, спрямовані на зміну ситуації. Аналіз поведінкових патернів, які використовують індивіди в процесі адаптації, був предметом неодноразових досліджень. Ще З. Фрейд перелічує два типи адаптивної поведінки особистості. Поведінка, спрямована трансформація оточення (партнера) або зміна самого себе. Ці протилежні стратегії були названі диспластичними та аутогенними адаптаціями. Стратегії уникнення травматичного середовища згодом були додані до двох назв, спеціально вивчаючи адаптивну цінність адаптивної поведінки. Встановлено, що вибір адаптивної стратегії залежить як від індивідуальних особливостей особистості, так і від особливостей середовища. Не ставлячи за мету окреслити таксономію можливих стратегій поведінки.

Тому поведінковий компонент набуває найбільшої ваги на етапі 4, і основне значення тут надається позитивній трансформаційній поведінці, багато що залежить від адекватності стратегії та здатності особистості до спонтанної та цілеспрямованої діяльності.

Цей етап характеризується вибіркоким сприйняттям інформації. Інформація, яка не відповідає раніше сформованим уявленням про ситуацію, значною мірою ігнорується. Закріплюються стереотипи сприйняття і поведінки. Залежно від успішності дії загальний стан може коливатися і набувати позитивного або негативного відтінку.



Якщо стратегія обрана правильно і успішно реалізована, ситуація взаємодії врівноважується, набуваються нові властивості, і процес адаптації переходить до завершального, п'ятого етапу.

#### 5. Продуктивна взаємодія.

П'ятий етап характеризується тренуваністю особистості. Характеризується станом комфорту, емоційної стабільності та врівноваженості. Загальний тон емоційних переживань носить позитивний і екстремальний характер. Ставлення до ситуації стійке і позитивне. Процес адаптації завершує свій цикл, основна вага знову переходить до емоційної складової. Фактично, більшу частину часу стан фізичної форми пов'язаний із загальним позитивним станом людини: комфортом і задоволенням.

Але емоційне благополуччя – не єдиний критерій адаптивності. Ми називаємо цей етап етапом продуктивної взаємодії, але зауважимо, що процес адаптації насправді може мати два різні результати. Ми підходимо до однієї з найсерйозніших проблем теорії адаптації. Йдеться про невідповідність між гомеостатичним і деадомадаптивних систем, прагненням до спокою та рівноваги та ідеальними умовами життя. Прагнення живої системи до нової інформації, зміні розвитку. Широко поширені моделі гомеостазу встановлюють як цілі адаптації оптимальну адаптацію до середовища так індивідуальний стан спокою.

На завершальному етапі соціальної адаптації, п'ятому етапі, можуть бути реалізовані обидві моделі взаємодії. Результатом є в основному початкове ставлення індивіда до адаптації (індивіда до навколишнього середовища, середовища до індивіда) або до оптимізації самої взаємодії та досягнення більш високого рівня функціонування в контакті з навколишнім середовищем.

Пояснимо особливості кінцевого етапу адаптації цієї й іншої моделі.

Попри загальний позитивний емоційний фон, характерний для кінцевого етапу. На етапах процесу впровадження різних моделей має значні відмінності на рівні когнітивних і поведінкових рис. У першому випадку досягнення стану

спокою і спокою вцілому знижує ступінь функціонування особистості. Як правило, зовнішня поведінкова активність поміркована і спрямована впершу чергу на підтримку досягнутого балансу. Тобто, як і перша стадія, характеризується реактивністю. Хоча їх загальне сприйняття хороше, вони ризикують стати менш чутливими до нової інформації та сформувати стереотипи сприйняття та поведінки.

Незважаючи на комфорт, люди не звільнені від ризику нових дезадаптацій. Це може статися, коли стереотипи закріплюються і ви втрачаєте зв'язок і з реальністю, що постійно змінюється. Індивідуальна діяльність на цьому етапі спрямовано лише на підтримку досягнення рівноваги, а поведінка буде лише реактивною відповіддю коливання середовища, то нова дезадаптація виникне неминуче. Ризик дезадаптації особливо високий у динамічному середовищі, такому як соціальне середовище. Нова зміна викликає реакцію відторгнення, яка змінить позитивний емоційний стан на протилежний, наявна інформація стане неактуальною, і людина знову опиниться на початку процесу.

Реалізація другої моделі дозволяє індивідууму та середовищу (чи партнерам) формувати нову систему, трансформуючи першу незадовільну ситуацію взаємодії те щоб загальне функціонування системи працювало. Де які позитивні ефекти порівняно з ізольованими функціями індивідів та середовищ. При оптимальній побудові системи взаємодії цьому етапі людина реалізується у продуктивну діяльність і водночас вітається оточенням (чи партнерами). Як правило, цей процес передбачає складність організації обох сторін. Усі придбання, реалізовані попередніх етапах, закріплюються в активному арсеналі особистості, підвищуючи її загальну адаптивність.

Підтримка досить високого рівня особистої активності дає змогу адекватно та своєчасно реагувати на нові зміни. Поведінкова гнучкість та відкритість досвіду – необхідні якості, які дозволяють нам залишатися адаптивними, незважаючи на певні коливання у навколишньому середовищі. Творче провадження передбачає

постійний потік нової інформації. Таким чином, на відміну від попередніх моделей люди залишаються чутливими до нової інформації. Націленість на оптимальну взаємодію та самореалізацію у продуктивній діяльності забезпечує безперервний розвиток та самовдосконалення особистості. Воно стимулюється лише новими змінами, які у зовнішньому середовищі чи внутрішньому світі людини. При цьому змінюється ситуація взаємодії не виступає фруструючим фактором, рушійною силою подальшого розвитку (невипадково адаптація історично пов'язувалася з теорією еволюції [13]; проте соціальна рушійна сила адаптації та розвиток – це не природній відбір, а поступова зміна шляхом побудови нових систем взаємодії).

При оптимальному дозволі кожен новий адаптаційний процес підвищує загальний рівень функціонування особистості і удосконалює її внутрішню організацію, роблячи особистість дедалі більше незалежною від коливань довкілля. Якщо тільки пристосуванні, люди приречені на постійну перебудову, оскільки схильні до відпочинку адаптаційних можливостей організму та сприяє загальній адаптації [99].

Загалом деталі курсу та тривалість кожного етапу можуть відрізнятися та залежати від наступних факторів: характеристики середовища, з яким вам необхідно взаємодіяти; інтенсивність змін, загальна пристосованість особистості та риси особистості, які дозволяють найкраще функціонувати на тій чи іншій стадії процесу.

Ми описали модель оптимального процесу, але адаптація не завжди успішна і процес адаптації не сприйнятливий до порушень. Оскільки в рамках даної роботи неможливо перерахувати всі конкретні порушення, характерні для різних етапів, розглядаються лише загальні моменти, які становлять інтерес.

Як правило, порушення адаптаційного процесу на окремих етапах пов'язані з тим компонентом, який несе найбільше навантаження та є індикатором (індикатором) самого етапу. Розрізняють чотири типи порушень: невдала

реалізація (неадекватне виконання) основного завдання конкретного етапу; пропуск етапу; фіксація на певному етапі; регресію (повернення) до попереднього етапу.

Причини порушень можуть бути різними і часто пов'язані з відсутністю чи поганим функціонуванням певних адаптаційних властивостей особистості.

Розглянемо підхід до діагностики процесу соціальної адаптації.

При вивченні соціальної адаптації психологічна діагностика може мати такі мети. Визначення стадії адаптаційного процесу, де він перебуває *досліджуваний*; *визначення характеру порушень адаптації*; *визначення адаптивних ресурсів особистості*.

Комплексне вивчення виокремлених параметри дуже великі і містять різні методи діагностики. Тому в даній роботі ми зосередимося лише на основних методологічних принципах і підходах.

При діагностиці індивідуального ступеня пристосованості ми розрізняємо два показники: справжню пристосованість і нормативну. Фактична адаптивність визначається шляхом порівняння поточного стану зразка з характеристиками кінцевої стадії процесу, п'ятої стадії. Нормативна адаптивність-за відповідністю досліджуваних показників стадії процесу, на якій знаходиться індивід. Стан людини може бути далеким від норми адаптації, але цілком відповідає нормальному перебігу процесу адаптації. Таке розщеплення є дуже продуктивним, оскільки в більшості випадків ми стикаємося з проміжною стадією розвитку адаптаційного процесу, а не з крайнім варіантом.

Діагностика стадії адаптаційного процесу, на якій знаходиться обстежуваний, здійснюється за такими принципами:

1) Найпоширенішим показником етапу соціальної адаптації є емоційний, когнітивний або поведінковий компонент «навантаження». Визначення одного з цих компонентів як найважливішого вказує на відповідний етап процесу адаптації.

2) Більш детальну картину можна отримати з аналізу окремих властивостей ізольованих компонентів та їх взаємозв'язків. При успішному перебігу адаптаційний процес на кожному етапі характеризується чітко вираженими особливостями емоційного стану, когнітивної та поведінкової активності. Стійке їх поєднання може бути індикатором стадії. Тут ми розрізняємо основний (випереджаючий) індикатор і фоновий індикатор. Первинний показник характерний тільки для цієї стадії, фонові можуть мати аналогічні значення в інших стадіях і можуть мати діагностичне значення при взаємодії один з одним або з первинним індикатором.

Відхилення від оптимального поєднання обраних властивостей є показниками технологічних порушень. Наприклад, поведінкова пасивність, стани апатії та виражені негативні емоційні стани та слабка усвідомленість можуть діагностувати розлад на ранніх етапах процесу адаптації.

Діагноз індивідуальних адаптивних ресурсів ґрунтується на припущенні, що індивідуальні відмінності означають наявність деякого розкиду в ступені розвитку і функціонування індивідуальних адаптивних якостей у різних людей. Створення індивідуального профілю загальної адаптаційної здатності людини дозволить спрогнозувати найбільш імовірний тип розладу адаптації у даної людини. Припускається, що достатня поведінкова активність призводить до інвалідності саме на тому етапі адаптаційного процесу, де відповідні якості є визначальними і несуть найбільше навантаження. Профіль зберігає п'ять блоків якості адаптації, які відповідають основним етапам процесу адаптації. Набір якостей всередині кожного блоку змінюється відповідно до рівня соціального середовища.

### **1.3. Основні підходи до вивчення адаптивності жінок-військовослужбовців**

Входження людства в нове тисячоліття відзначене кардинальними змінами в стереотипах статево-рольової ідентифікації особистості в рамках соціуму та

еволюції суспільної свідомості. Одним із проявів цих змін є посилення ролі й впливу жінки на різні сфери суспільного життя, соціальні інститути та суспільство в цілому. Жінки як об'єкти гармонії в соціальних відносинах стали найважливішими структурними елементами спеціалізації різних соціальних груп, а останні дослідження показали, що професійна діяльність жінок має великий вплив на зростання доходів у світі. Нині жінки складають до 70% економічно активного населення світу. Як свідчить соціальна практика, індивідуально-психологічні відмінності чоловіків і жінок належать до числа основних характеристик людського онтогенезу, в деяких елементах визначає життєвий шлях людини. Існує влучний вислів, що часто стать – доля. Статеві стереотипи в чомусь визначають і самооцінку людини, і її сприйняття оточуючих, а зрештою – її поведінку, накладати певні обмеження на процес особистісної та професійної самореалізації. Ці стереотипи особливо яскраво виявляються за умов військової служби, де ролі чоловіків та жінок, напрями самореалізації визначаються характером військово-професійної діяльності.

Актуальність розгляду особливостей індивідуальної роботи з жінками-військовослужбовцями обумовлена такими обставинами:

- по-перше, стійкою тенденцією кількісного збільшення, підвищення ролі та місця жінок у військово-професійній діяльності;

- по-друге, зміною вектора професійної самореалізації жінок, які прагнуть набути в армійському середовищі відносну стабільність соціального добробуту, багатофункціональність даної діяльності, наявні у військових пільги, розширити сферу ствердження через самого себе, отримати потрібну в суспільстві додаткову професію;

- по-третє, необхідність впровадження нових наукових підходів у теорію військової освіти та аналізу соціалізації гендерних ролей жінок-військовослужбовців. Жінки перемістилися з периферії соціально значущих професій у сфери, де активно виробляється стратегія суспільного розвитку;

- в четверте, недостатньою розробленістю теорії та практики індивідуальної роботи з військовослужбовцями жінками як специфічною професійною групою, основних тенденцій і логіки розвитку цього процесу у військовопрофесійному середовищі, слабкою розробленістю механізму впливу на професійну підготовку військовослужбовців-жінок;

- в п'яте, недосконалістю нормативно-законодавчої бази та гендерної кадрової політики, що регулює службу жінок-військових, та відсутністю науково підтверджених рекомендацій щодо більш ефективного використання праці жінок у військовопрофесійному середовищі.

Процес реформування Збройних Сил супроводжується стійкою фемінізацією військових колективів. У зв'язку з цим потрібно знати індивідуально-психологічні особливості жіночої психології, форми, методи й особливості індивідуальної роботи з даною категорією військовослужбовців.

Станом на березень 2021 року у ЗС України проходять службу та працюють понад 56 тисяч жінок. З них майже 32 тисячі – жінки-військовослужбовці, з яких 4810 – офіцери. Статус учасника бойових дій мають понад 13 тисяч жінок.

Представниці жіночої статі проходять службу та працюють в усіх видах та родах військ ЗС України. Найбільше вони представлені у частинах і з'єднаннях Повітряних Сил та Сухопутних військ ЗС України. Лише за останній час кількість посад і спеціальностей у війську, на яких можуть проходити службу жінки-військовослужбовці, збільшилася на понад 100 спеціальностей.

Вивчення практики гендерного спілкування показало, що характеристики самореалізації військовослужбовців-жінок складні та суперечливі. У них виділяються як позитивні, так і негативні чинники.

Характерні позитивні психологічні особливості жінок, які необхідно використовувати для підвищення ефективності їх військово-професійної діяльності, – це увага, зваженість особистих оцінок у професійному спілкуванні, довірливість, відхідливість, уміння йти на компроміси й прощати чоловікам

допущені помилки (у загальному), емоційність у спілкуванні, відвертість, здатність інтегрувати в собі кращі риси найближчого оточення, уміння швидко адаптуватися до умов військової служби, не розгублюватися у важких життєвих і професійних ситуаціях, доброта, терпимість, витривалість, зібраність, стійкість, здатність у разі потреби бути рішучими та безкомпромісними, прагнення до справедливості, дисциплінованість, прагнення до порядку й акуратності на робочому місці. Досвід свідчить, що присутність жінок ушляхетнює взаємини у військовому колективі, часто стимулює його соціальну і професійну активність.

Проте, як показує військова практика, особливості жіночої психіки накладають серйозний відбиток на взаємовідносини в колективах (групах, командах) із вираженою фемінітивністю. Підвищена емоційна чутливість жінок, прагнення до справедливості розподілу службового навантаження, загострене почуття особистої гідності та статусу у чоловічому колективі, боротьба з фаворитизмом у таких підрозділах (вузли зв'язку, тилові структури, медичні установи тощо) нерідко стають приводом невиправданих конфліктів на ґрунті з'ясування «жіночих» проблем. Сімейні проблеми у жінок-військовослужбовців, як правило, також відбиваються на ефективності службової діяльності більше, ніж у випадках із чоловіками.

Слід зазначити, що жінка достатньо автономна у своїй поведінці. При цьому багато що залежить від ситуації, настрою і самопочуття. Підкреслюючи цю думку, відома французька феміністка Симона де Бовуар відзначала: «Жінці невимірно важче, ніж чоловікові, підкорятися організованому порядку. Чоловік підкоряється йому самостійно як центральному правилу життя. Жінці ж в цьому процесі необхідне посередництво чоловіка».

Огюст Копт у цьому ж контексті підкреслював, що «найбільша проблема жінки полягає в подоланні труднощі підкорятися». Це обставина, що не має серйозного впливу на професійну самореалізацію жінок в умовах цивільного життя, але набуває виключно важливого (деколи – вирішального) значення у військово-



соціальному середовищі, де беззаперечно покора начальникові (яким би він не був) – непорушний постулат і основа всієї діяльності.

Військові фахівці, проводячи гендерний аналіз професіоналізації військовослужбовців жіночої статі, визначають типологію їх основних груп.

Перша група – жінки-військовослужбовці «подвійного успіху», основна частина яких реалізувала свій особистий потенціал і у професійній, і в сімейно-побутовій сфері. Ця група, як показують дослідження, найбільш нечисленна з виділених (до 2%). До неї відносяться більшість жінок-офіцерів у військовому званні майор або підполковник, а також жінки, що проходять військову службу на самих високооплачуваних посадах у гендерній ніші військової професіоналізації.

Представницям цієї групи властиві високий ступінь задоволеності своїми діловими якостями, висока військово-професійна самооцінка, оптимальна узгодженість військових і сімейних обов'язків. За даними фахівців, жінки «подвійного успіху» більшою мірою, ніж інші типи жінок що працюють, орієнтовані у статево-рольовій взаємодії на нарощування саме гендерних якостей, оскільки ділові у них достатньою мірою виражені та сформовані.

Друга група – професійно-орієнтовані жінки-військовослужбовці. Основний рушійний мотив представниць цієї групи – визнання у професійному середовищі своїх досягнень і творча самореалізація (іноді на шкоду сімейно-побутовим відносинам). Чисельність таких жінок відносно невелика – до 6%. Вони відрізняються тим, що у структурі спрямованості особистості змістовний бік їх професійної діяльності превалює над речовоматеріальним (важливий не результат, а сам процес роботи, міжособові контакти у професійному середовищі як чинник самореалізації). Найповніше такі жінки реалізують свій особовий потенціал саме в роботі. В основному вони представлені у фемінізованих сферах військової діяльності: підрозділах зв'язку, штабній, медичній і тиловій службах, із них біля третини заміжніх і більш ніж половина незаміжніх.

У професійно-орієнтованих жінок існує яскраво виражена суперечність між цілями виконуваної діяльності та реалізацією репродуктивно-сімейної функції. «Якщо жінка цілком поглинена якою-небудь справою, – відзначала Симона де Бовуар, – їй стає страшно, що вона не відбудеться як жінка. Це відчуття постійно живе в ній, ослабляючи волю й обмежуючи максимально ефективну діяльність».

Третю групу складають жінки-військовослужбовці, що працюють за потребою. Як правило, це – самотні матері, розлучені й дружини матеріально незабезпечених чоловіків. Це найбільша група військовослужбовців-жінок – близько 67%. Вони працюють не ради самореалізації, але за принципом: вибирати не доводиться.

Якщо чоловік, як правило, «злитий з професійною діяльністю воєдино», то жінка дуже часто відволікається на роботі у зв'язку з сімейними проблемами. Ефективність їх праці у плані ініціативи достатньо низька, оскільки матеріальне стимулювання практично відсутнє, а зарплата не залежить від обсягу виконаної роботи. Особистісна орієнтація направлена, в основному, на міжособове спілкування у жіночому професійному середовищі.

Четверта група – сімейно-орієнтовані жінки-військовослужбовці. До них відноситься третина заміжніх і менше половини незаміжніх жінок, які віддають перевагу присвяченню основного часу свого життя сім'ї. Незаміжні жінки цієї групи не відрізняються високими результатами професійної діяльності, оскільки один із головних мотивів їх життя – створення щасливої сім'ї. На відміну від них заміжні жінки зі стажем служби 10 років і більше, як правило, прагнуть підвищити свою професійну кваліфікацію і статус. Навіть якщо заробітку чоловіка не вистачає для гідного життя, їх девіз: «Хай думає чоловік, на те він і голова сім'ї». Як правило, вони важко адаптуються до нових умов роботи й знаходяться в уразливому положенні в сім'ї.

Серед обставин, що детермінують (латин. *determinare* – визначати, зумовлювати) гостроту соціальних проблем жінок військовослужбовців і необхідність їх рішення, можна виділити наступні:

- нерозвиненість соціальної інфраструктури у військових гарнізонах, що загострює сімейно-побутові проблеми та соціальне самопочуття військовослужбовців жіночої статі;

- виражений дефіцит посад у військових установах і частинах за наявною базовою освітою дружин військовослужбовців;

- відносно слабкі перспективи службового зростання в порівнянні з військовослужбовцями-чоловіками, обумовлені меншим (у порівнянні з чоловіками) доступом жінок до вищої військової освіти з більшості військових спеціальностей.

При організації професійної підготовки військовослужбовців-жінок необхідно враховувати антропологічні та фізіолого-соматичні відмінності чоловіків і жінок. За даними науки, середній чоловік на 7% вище і на 8% більше за середню жінку. Середня вага мозку жінки складає 1220 г (20% від загальної маси м'язових тканин), а мозок чоловіка – 1360 г (відповідно 23% його маси). Зріст жінки складає в середньому 93% від зросту чоловіка. Довжина жіночого тіла в середньому на 10 см менше чоловічого. Загальний центр тяжіння розташований на 0,5-2,0% нижче, ніж у чоловіка. М'язова тканина жінки складає 32–35% від загальної маси тіла (у чоловіків – 40% і більше). Це пояснюється наявністю в жіночому організмі естрогену – жіночого статевого гормону. Маса серця жінки на 10-15% менше чоловічого серця. Об'єм крові у жінок на 1 кг маси тіла складає 60-70% см<sup>3</sup> (у чоловіків – 70-80 см<sup>3</sup>) Кров жінок містить більше води (80,11%), ніж кров чоловіків (78,15%). Все це позначається на динаміці працездатності та витривалості жінок за різних умов військової діяльності.

Особливої уваги вимагає проблема сексуальних домагань до жінок-військовослужбовців і приниження їх гідності. Ця проблема була до недавнього часу закрита для аналізу. Окремі дослідження з цієї проблеми показали, що певна кількість військовослужбовців-жінок піддаються сексуальним домаганням з боку своїх командирів і колег по службі, причому стосовно декого з опитаних це

повторюється три й більше разів на рік. Ці дані в цілому підтверджують результати моніторингу громадської думки військовослужбовців-жінок.

Останнім часом у військах непоодинокі випадки, коли в одній частині проходить службу подружжя. В таких умовах діють певні особливості та суб'єктивні чинники:

- зацікавленість обох військовослужбовців у результатах служби іншого, обопільне бажання допомоги у виконанні посадових обов'язків;
- розуміння проблем службової діяльності одного, прагнення до допомоги в їх подоланні, яке інколи виходить за межі службових повноважень іншого;
- створення напруженого оточення навколо родини що працює з-поміж тих, чия дружина на службу не влаштована (звинувачення у протекціонізмі, кумівстві, створенні полегшених, у порівнянні з іншими військовослужбовцями-жінками, умов служби та праці).

Крім того, слід зазначити, що не можна повністю залишати жінок на виконання службових обов'язків (наприклад, виїзди на природу з тривалим перебуванням по за місцями дислокації частин, бойові стрільби, стройові навчання, тренування тощо). Порушуються фізичний розвиток та можливості жіночого організму та характерні для жінок регулярні фізіологічні цикли.

При визначенні технологій психолого-педагогічного впливу на професійну свідомість військовослужбовців-жінок необхідно зважати на специфіку їх мислення, спрямованість ціннісних орієнтацій, особливості міжособистого спілкування з військовослужбовцями-чоловіками.

Враховуючи, що формування військово-професійних якостей у жінок має виражену прикладну спрямованість відносно військової діяльності, технології індивідуального психолого-педагогічного впливу, з одного боку, визначаються загальними завданнями військової служби, а з іншого – специфікою військової спеціалізації конкретної типологічної групи військовослужбовців жінок.

Фахівці вважають, що індивідуальна робота з жінками повинна мати «практичний характер». Зважаючи на те, що більшість жінок приходять у професійні військові колективи особами, що вже сформувалися, завдання індивідуальної роботи з ними полягає в тому, щоб звести до мінімуму вплив суб'єктивних чинників і проблемних особистих особливостей військовослужбовців-жінок з погляду інтересів військової служби. У зв'язку з цим чинники військової служби більшою мірою «працюють над людиною», «полірують» її, а не формують наново.

За таких умов метою індивідуального психолого-педагогічного впливу на військовослужбовців-жінок стає створення умов для соціально-психологічної та проф. адаптації у військовому колективі, розвитку позитивних якостей та використання потенціалу жінок у забезпеченні життєдіяльності військового колективу, підтримання почуття особистої гідності, розуміння ролі та можливостей жінки у виконанні завдань, пов'язаних з інтересами військ, підвищення морально-психологічної стійкості в житті, неухильне дотримання рівних статутних вимог, умов діяльності та соціальної справедливості в її оцінці.

Для досягнення цієї мети застосовуються наступні функції індивідуальної роботи з військовослужбовцями-жінками:

1. Вивчення особистості військовослужбовця-жінки, її особистих якостей, рівня інтелектуального розвитку, загальноосвітнього рівня, сімейного стану та проблем, пов'язаних із цим.
2. Відстежування процесу соціальної та професійної адаптації жінки у військовому колективі, формування її здібностей, навичок до виконання функціональних обов'язків, аналіз ступеня авторитетності у своєму середовищі та у колективі.
3. Пошук компромісних рішень, коли військові закони об'єктивно вступають у протиріччя із законами життя жінки, для безконфліктного розв'язання таких розбіжностей без шкоди для служби.

Виконання цих та інших функцій індивідуальної роботи з військовослужбовцями-жінками здійснюється за наступними напрямками:

- виявлення та вивчення об'єктивних та суб'єктивних чинників мотивації служби жінок у Збройних Силах;

- аналіз соціальних та побутових проблем, що постають перед військовослужбовцями жіночої статі, визначення шляхів їх розв'язання;

- вивчення специфіки мішаних колективів, особливостей протікання соціальних та субординаційних процесів у них, становлення та розвитку міжособистісних стосунків, аналіз передумов виникнення вузлів напруження, конфліктних ситуацій та шляхів їх попередження і подолання;

- визначення основних завдань, напрямів індивідуальної роботи з військовослужбовцями жіночої статі та додаткових завдань у морально-психологічній роботі з керівним складом підрозділів та служб, де проходять службу жінки;

- жорсткий, систематичний контроль за станом індивідуальної роботи, її своєчасним корегуванням, дотриманням соціальної справедливості у роботі з жінками.

Керівні документи визначають наступні напрями індивідуальної роботи з військовослужбовцями-жінками:

- формування готовності до беззаперечного виконання наказу командира (начальника), позитивної мотивації й усвідомленого ставлення до служби у Збройних Силах;

- розвиток високих морально-етичних якостей, гордості за обрану спеціальність, працьовитості й уміння працювати у військовому колективі.

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

- використання, переважно, методів воєнно-професійної орієнтації у військовому середовищі й методу переконання при формуванні професійної свідомості;

- визначення методів індивідуальної роботи, виходячи з умов спрямованості військової діяльності військовослужбовців-жінок та їх приналежності до певної військово-професійної групи;

- врахування негативного впливу на психіку жінок несприятливих чинників військово-професійного середовища (незручний для самотніх і багатодітних матерів режим роботи, низький рівень професійної мобільності тощо).

Фахівці вважають, що «завищена самооцінка характеризує саме жіночий психологічний стереотип». У зв'язку з цим для даної категорії військовослужбовців рекомендується використовувати в ході індивідуальної роботи такі психолого-педагогічні методи, як мотивація професійного самовдосконалення, стимулювання пізнавальної діяльності, особистий приклад керівника, створення психолого-педагогічних ситуацій професійного вибору й ін.

До основних форм формування професійних якостей відносяться: професійна орієнтація, професійна освіта, професійна самодіагностика, професійне консультування та ін.

Індивідуальний підхід передбачає врахування у професійній підготовці індивідуально-психологічних, фізіологічних, фізичних, соматичних та інших особливостей військовослужбовців жінок. У своїй поведінці жінка найчастіше дотримується позиції: «Я саме така, яка є, подобається це вам чи ні». Тому в їх професійній підготовці потрібне особливе терпіння, такт і індивідуальний стиль спілкування, що максимально враховує її індивідуальні особливості, сімейний стан, особисті проблеми, особливості фізіологічного стану на момент спілкування. Вступ до військово-професійного середовища доцільно здійснювати так, щоб «не ламати людину, не перетворювати її на автомат».

Пріоритетними напрямками індивідуальної роботи з військовослужбовцями-жінками є:

- чітке роз'яснення нормативно-правового положення жінок у військово-професійному середовищі, їх прав і посадових обов'язків;

- активне включення військовослужбовців-жінок із перших днів служби у всі види професійної підготовки з метою якнайшвидшого опанування військовою спеціальністю як умови завоювання професійного авторитету;

- тактовне висування високих вимог до виконання службових обов'язків у поєднанні з турботою про задоволення їх матеріально-побутових, санітарно-гігієнічних і медичних потреб;

- розумне врахування психофізіологічних особливостей жіночого організму при оптимальному визначенні службових навантажень;

- продумана і зважена дисциплінарна практика в оцінці якості виконання службових обов'язків;

- організація регулярних зустрічей військовослужбовців жінок з керівництвом військової частини з питань їх служби, побутового і медичного забезпечення, сімейно-побутових проблем;

- формування здорових гендерних взаємин і етичної атмосфери під час службового і неформального спілкування військовослужбовців-жінок та чоловіків у військовій частині (підрозділі), де визначальне значення належить особистому прикладу командира.

При визначенні технологій психолого-педагогічного впливу на професійну свідомість військовослужбовців жіночої статі необхідно брати до уваги специфіку їх мислення, спрямованість ціннісних орієнтацій, особливості міжособового спілкування з військовослужбовцями-чоловіками.

Зважаючи на напрями, визначаються і методи індивідуальної роботи з військовослужбовцями-жінками. До основних з них відносяться наступні:



- метод переконання як найважливіший метод індивідуальної роботи з військовослужбовцями-жінками, що визначає стратегію гендерних відносин у військових колективах (групах, командах);
- метод «контрастної бесіди», що ґрунтується на зміні суб'єктів індивідуальної роботи, на застосуванні її різноманітних форм і методів;
- метод позитивних прикладів у професійній діяльності жінок і визначенні їх статусно-ролевих позицій у військовому колективі;
- метод «нагадування про недоліки», вживаний, як правило, в особистій бесіді у вигляді тактовних рекомендацій жінці звернути увагу на наявні недоліки у службовій діяльності;
- метод «заборони негативних емоцій», що припускає відвернення жінок від переживань шляхом активізації актуальних позитивних емоцій, завчасне попередження про «серйозну розмову», доручення завдань, що дозволяють відвернутися від небажаних негативних відчуттів;
- метод «негайної зупинки», вживаний у ситуації різкого загострення міжособистого конфлікту; його сутність полягає в тому, щоб не відповідати «ударом» на завданий «удар», а зібрати волю й енергійно, коректно припинити спілкування та через деякий час, з урахуванням психологічного стану жінки, повернутися до проблеми, тактовно з'ясувати відносини, усунути непорозуміння та двозначність у поведінці та спілкуванні;
- метод матеріального і морального стимулювання професійної діяльності військовослужбовців-жінок, спрямований на розв'язання соціальних проблем і задоволення їхніх емоційних очікувань;
- метод заохочення як засіб активізації службової мобільності жінок і актуалізації їх природних здібностей; як правило, професійні заслуги й узяті службові рубежі військовослужбовців жінок необхідно широко популяризувати в колективі, серед членів сім'ї та професійних авторитетів;

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

- метод покарання як крайня форма психолого-педагогічного впливу на військовослужбовців-жінок у випадку, якщо заплановані цілі не були досягнуті раніше перерахованими методами.

Командиру (начальнику) стосовно підлеглої жінки необхідно вносити корективи в стиль свого керівництва, що склався у нього за досвідом роботи в чоловічому колективі. При цьому важливо сприяти взаєморозумінню у спілкуванні, налаштуванню підлеглої на об'єктивну оцінку отриманого завдання, поведінки, колег, дій командного складу підрозділу. Якщо нервовоемоційний зрив відвернути не вдалось, то керівництву не слід робити передчасних висновків.

Лише тоді, коли підлегла заспокоїться, можна дати відповідні оцінки та розпорядження. При постановці завдань важливо враховувати не тільки досвід, підготовленість, загальний стан здоров'я, але і тимчасові періоди зниження працездатності військовослужбовців-жінок.

Пам'ятаючи про їх підвищені можливості до деталізації предмета своєї уваги, потрібно уникати загальних обговорень, викладати завдання якомога конкретно. Абстрактне і раціональне мислення чоловіка, як правило, входить у протиріччя з ірраціональним чутливим мисленням жінки. Як говорить правило взаєморозуміння начальника-чоловіка і підлеглої жінки, «Перед тим як переконувати у важливості й необхідності яких-небудь дій, намагайся викликати позитивний настрій на спілкування (щира турбота в побутових проблемах, слова підтримки й уваги, не завадять і компліменти)».

Велику роль відіграє також особистий приклад чоловіка й офіцера.

Серед загальних форм морально-психологічної роботи з військовослужбовцями-жінками довели свою життєвість наступні:

- проведення зборів жінок-військовослужбовців з актуальних проблем життєдіяльності військової частини із залученням керівників необхідних служб (за зразком зустрічей командування з військовослужбовцями, вечорів запитань та відповідей);
- вшанування жінок-військовослужбовців, які мають високі показники у виконанні своїх службових обов'язків;
- проведення святкових заходів, ювілеїв, пам'ятних дат;
- організація заходів, спрямованих на розвиток культурного рівня військовослужбовців жіночої статі;
- залучення до розв'язання соціальних проблем представниць органів державної влади, соціального захисту;
- координація діяльності з місцевими органами охорони здоров'я, освіти для розв'язання проблем медичного обслуговування, виховання дітей;
- залучення військовослужбовців-жінок до роботи з особовим складом строкової військової служби, їх батьками, їх участь у розв'язанні конфліктних ситуацій;
- активне залучення до участі в роботі жіночих рад, комісій професійно-психологічного відбору, громадських організацій, створених у військових частинах.

На нашу думку, категорія військовослужбовців-жінок – найскладніша для розуміння категорія. Військовослужбовці-жінки – це ті, хто, по суті, часто є випадковими людьми в армії. Багато з них готові в будь-яку хвилину розірвати контракт, як тільки виникне можливість отримати в другому місті більше високе матеріальне забезпечення. У взаємовідносинах з військовослужбовцями-жінками непотрібно бути занадто офіційними.

Отже, аналіз соціальних проблем військовослужбовців жінок і практики індивідуальної роботи з ними свідчить про те, що, здійснюючи на них вплив, необхідно прагнути уникати грубої, нетактовної поведінки. Необхідно разом з тим

прагнути уникати зайвого, невиправданого всепрощення. Це, як правило, веде до того, що жінки починають виділяти себе як особливу привілейовану групу та вважати, що командуванню необхідно висувати до них занижені вимоги по службі. Завдання командира (начальника) — бути справедливим до всіх підлеглих, незалежно від статевої приналежності, при цьому бути підкреслено ввічливим у висуванні вимог до жінок. Не можна забувати також, що саме на командирові (начальникові) лежить відповідальність за створення для військовослужбовців-жінок необхідних побутових умов, зважаючи на специфіку їх організму при виконанні службових обов'язків. Усе це в цілому повинно сприяти формуванню здорової морально-психологічної атмосфери в колективі, нейтралізації невиправданих службових конфліктів на гендерній основі й забезпеченню соціальної підтримки військовослужбовців-жінок у важких ситуаціях особистого життя і військово-професійної діяльності.

## Висновки до першого розділу

Науково-методологічний аналіз сучасних досліджень проблеми адаптації жінок до службової діяльності в армії, а отже роботи в екстремальних умовах дозволив зробити такі висновки.

1. Сформульовано розуміння «адаптації» як поняття, складного багатofакторного процесу, в результаті якого людина звикає до нових умов та стає частиною суспільства; процесу який залежить від видів цінностей, норм і характеристик як чоловічої, так і жіночої поведінки, їх стилю життя та особливому способу мислення, ролей та стосунків між жінками та чоловіками, набутих ними як окремими особистостями в результаті процесу соціалізації, який, насамперед, визначається соціальним, економічним, політичним та культурними контекстами існування й фіксує уявлення про жінків та чоловіків залежно від їх статі.

2. Проведено аналіз розвитку розуміння процесу адаптації особистості в цілому та зокрема жінок, який дозволив обґрунтувати акцент при вивченні адаптації на поведінці, саме це визначає напрями подальших досліджень: виявлення її структури та детермінант, визначення поняття «адаптивна поведінка», вплив когнітивних уявлень особистості про ситуацію адаптації й індивідуально-психологічні характеристики особистості, розгляд адаптивної поведінки з точки зору потенціалу в саморозвитку та визначення адаптаційних ресурсів й можливостей особистості, що сприяє підтримці адаптивності поведінки та її розвитку.

3. Визначено, що вивчення питання адаптації як психічного процесу полягає в діагностиці адаптивних ресурсів особистості та ґрунтується на припущеннях, що індивідуальні відмінності можуть припускати певний розкид у мірі функціонування та розвитку окремих адаптивних якостей у всіх людей. Виходячи з дослідження проведеного у вищезазначеному розділі, передбачити

найімовірніші типи порушень адаптації конкретної людини ми можемо за умови створення індивідуального профілю адаптації вцілому.

4. Доведено, що існуючий гендерний дисбаланс у військовій службі обумовлений наявністю гендерно-корпоративного стереотипу, недостатньою урегульованістю адміністративно-побутових умов проходження служби, обмеженням соціальних прав жінок у частині дотримання чинного законодавства з питань материнства та дитинства, недостатньою представленістю жінок-військовослужбовців у публічному суспільному дискурсі та заборонаю певних військових професій для жінок.

Так, аналіз соціальних проблем жінок-військових та практики індивідуальної роботи з ними свідчить про те, що, здійснюючи на них вплив, потрібно прагнути уникати грубої поведінки. Разом з тим потрібно прагнути уникати зайвого, невиправданого всепрощення.

5. Обґрунтовано, що розглянуті в розділі підходи до адаптації жінок до служби в армії повинні сприяти формуванню здорової морально-психологічної атмосфери в середині колективу, зменшенню службових непорозумінь, що виникають на гендерній основі та забезпечувати соціальну підтримку військовослужбовців-жінок у важких ситуаціях як в особистому житті, так і під час військово-професійної діяльності.

6. Визначено, що жінки-військовослужбовці, які є новачками в збройних силах, можуть повноцінно виконувати функції членів організації, якщо процес їхньої адаптації пройшов успішно. Відомо, що адаптація також пом'якшує організаційний стрес та забезпечує задоволеність роботою. Проте процес адаптації має повністю перебувати під контролем керівництва. Для того командири та психолог повинні організувати програму адаптації, яка допоможе жіночому персоналу. Ці програми забезпечать підготовку жіночого персоналу таким чином, щоб він міг відповідати потребам збройних сил, а також сприятиме його індивідуальному розвитку.

7. Виявлено, що функціональні відмінності між статтями можуть бути використані на користь збройних сил найбільш прийнятним чином. Знання відмінностей між чоловіками та жінками з погляду стилю мислення, ставлення та поведінки та освідомлення їх організаційних основ не повинно призводити до сексуальної дискримінації, що було історично; навпаки, це повинно служити кращому взаєморозумінню та терпимості статей.

## РОЗДІЛ 2

### ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ АДАПТИВНОЇ ПОВЕДІНКИ ЖІНОК-ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

#### 2.1. Методичне забезпечення та організація емпіричного дослідження

Для дослідження психологічних особливостей адаптації жінок до служби в армії ми організували дослідження за такою логікою:

1. На основі проведеного аналізу наукової літератури сформулювати гіпотезу, адекватну меті дослідження.
2. Обрати дослідницький інструментарій, здатний підтвердити чи спростувати гіпотезу.
3. Дослідити особливості адаптації жінок до служби в армії
4. Проаналізувати відмінності адаптації жінок і чоловіків до служби в армії.

Гіпотеза дослідження полягає у припущенні, що військовослужбовці - жінки мають низку психологічних особливостей у порівнянні з військовослужбовцями - чоловіками.

Згальна вибірка представлена 10 жінками та 10 чоловіками, які займають військові пости ЗСУ. Стаж служби — від 1 до 15 років. Вік жінок — від 25 до 44 років; чоловіків — від 24 до 37 років.

Обираючи дослідницький інструментарій, ми були скеровані використовувати перевірені, стандартизовані методи, які доповнювали один одного.

Вивчення психологічних особливостей адаптації жінок до служби в армії проводилося із застосуванням таких методик:

1. «Анкета для військовослужбовців» (автори — військові психологи)
2. Опитувальник МЛО («Адаптивність») (розроблений О. Маклаковим)



**Анкета для військовослужбовців** розроблена військовими психологами та призначена для оцінки соціально-демографічних параметрів, мотивації надходження на військової службі та військово-професійної спрямованості. Анкета включає в себе сім питань, відповіді на які дозволяють оцінити ставлення до військової служби, ставлення до себе та самооцінку особистісних якостей, мотиви професійної діяльності, задоволеність службою та досвід входження до нових колективів. На кожне запитання пропонувалося кілька варіантів відповідей.

**2. Опитувальник МЛЮ («Адаптивність»)**, розроблений О. Маклаковим у 1994р. і призначений для вивчення адаптаційних можливостей індивіда з урахуванням оцінки деяких психофізіологічних і соціально-психологічних характеристик, що відбивають інтегральні особливості психологічного та фізіологічного Розробка даної методики базується на уявленні про адаптацію як про безперервний процес активного пристосування людини до постійно мінливих умов соціального середовища та професійної діяльності.

Ефективність адаптації вимірюється тим, наскільки реалістично людина сприймає себе та свої соціальні зв'язки, наскільки точно вона порівнює свої потреби та наявні можливості, а також наскільки добре вона сприймає свою мотивацію поведінки. Це багато в чому залежить від того, де ви перебуваєте.

Спотворена або погано розвинена Я-концепція може призвести до порушення адаптації, посилення конфліктів, порушення стосунків і зниження працездатності.

У разі важкої дезадаптації, бути причиною грубих порушень військової дисципліни, правопорядку, суїцидальних вчинків, проблем у професійній діяльності, розвитку хвороб.

Опитувальник містить 165 питань та має такі шкали:

- «достовірність» (Д);
- «нервово-психічна стійкість» (НПУ);
- «комунікативний потенціал» (КП);
- «моральна нормативність» (МН);

– особистісний адаптивний потенціал» (ЛАП).

За дефіциту часу процес визначення соціально-психологічної адаптації військовослужбовців може бути прискорено. Для цього достатньо мати два «ключі». Для шкали «достовірності» та шкали «особистісного адаптивного потенціалу».

Шкала ЛАП — вищого рівня. Вона включає шкали що вимірюють «нервово-психічну стійкість», «комунікативну компетентність» і «моральну нормативність» і дає загальне уявлення про адаптаційні можливості індивіда, але отримати додаткову інформацію про психологічні характеристики неможливо. Оцінку показників методики «Адаптивність» ми проводили згідно із запропонованою таблицею (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

### Інтерпретація адаптивних здібностей за шкалою «ЛАП»

Рівень АС	Інтерпретація
5 - 10	<b>Високоадаптовані та нормально адаптовані групи.</b> Особи в цих групах дуже легко пристосовуються до нових умов діяльності, швидко вливаються в нові колективи, дуже легко і добре орієнтуються в ситуаціях, швидко виробляють стратегію дій. Як правило, вони неконфліктні і мають високу емоційну стійкість.
3 - 4	<b>Задовільна група адаптації</b> Більшість людей цієї групи мають різні ознаки акселерації, які частково компенсуються в нормальних умовах і можуть з'явитися при зміні діяльності. Тому успішна адаптація залежить від зовнішніх умов середовища. Ці особи, як правило, мають низьку емоційну стійкість. Можливі ознаки асоціальної

	порушеності, агресії та конфліктності. Особи цієї групи потребують постійного спостереження та індивідуального підходу до корекції.
1 - 2	<b><i>Низька група адаптації.</i></b> Особи цієї групи мають ознаки чітко вираженої індивідуальності та деякі ознаки психопатії, а їх психічний стан можна охарактеризувати як прикордонний. Особи цієї групи можуть мати низьку нервово-психічну стійкість, бути конфронтаційними та проявляти антисоціальну поведінку. Вимагають спостереження психологів і лікарів (невропатологів, психіатрів).

Отже, ми підібрали методики, які дозволили нам виявити найважливіші у професійному плані психологічні особливості особистості військовослужбовців - жінок та порівняти відповідні показники з результатами військовослужбовців-чоловіків.

## **2.2. Аналіз результатів дослідження**

Результати анкети дозволили нам виявити ставлення до військової служби, ставлення до себе та самооцінку особистісних якостей, мотиви професійної діяльності, задоволеність службою та досвід входження до нових колективів.

Результати жінок та чоловіків можна побачити у таких таблицях (табл. 2.2 – 2.3).

## Результати аналізу анкети військовослужбовців

№ п.п.	Ставлення до служби	Переважає робота	Ставлення до себе (5 якостей)	Мотиви	Задоволені потреби	Досвід у колективі
1	Інтерес	штабна	Чарівність, сумлінність	інтерес	ні	Найчастіше успішний
2	Втратила сенс	ніяка	Добросовісність, доброта, чуйність, чесність, самостійність.	Побоювання безробіття	ні	Найчастіше успішний
3	Інтерес, комфорт	тилова	Доброта, справедливість, чесність	Традиції, інтерес	У службовому становищі	Завжди успішний
4	інтерес	Штабна	Чарівність, сумлінність,	інтерес	ні	Найчастіше успішний
5	Комфорт, частково	Штабна	Добросовісність, справедливість, самостійність	Матеріальний інтерес, страх безробіття	У службовому становищі	Найчастіше успішний
6	Частково	Тилова	Добросовісність, доброта, чуйність, чесність, самостійність.	Побоювання безробіття	ні	Найчастіше успішний
7	Чи не жіноча справа	медична	Замкнутість, справедливість, самостійність	Побоювання безробіття	ні	В залежності від обставин
8	інтерес	Медична	Чарівність	Особисте життя, матеріальний інтерес	У службовому становищі	Завжди успішний
9	Частково	штабна	Добросовісність, справедливість, самостійність	Матеріальний інтерес	У зарплаті	Найчастіше успішний
10	Комфортно, частково	штабна	Добросовісність, справедливість, самостійність	Матеріальний інтерес, страх безробіття	У службовому становищі	Найчастіше успішний

Отже, серед військовослужбовців - жінок ставлення до служби в основному визначається як інтерес до професії (45%), комфортність служби (25%), частково подобається (25%), проте 5% і відповідей виражають негативне ставлення («не жіноча справа, служба втратила сенс»).

Переважає робота – штабна, тилова, медична.

Серед якостей, що відзначаються у власній особистості, переважають: сумлінність, самостійність, справедливість, також такі як доброта, чесність і чарівність.

Основні мотиви вибору військової служби – інтерес до професії, страх залишитися без роботи та матеріальна зацікавленість.

Переважає більшість перелічених в анкеті потреб не задоволені, лише 4 особи задоволені своїм службовим становищем, і 1 людина – зарплатою.

Досвід входження до колективу – успішний.

Таблиця 2.3

### Результати аналізу анкети військовослужбовців - чоловіків

№ п.п	Ставлення до служби	Переважає робота	Ставлення до себе (5 якостей)	Мотиви	Задоволені потреби	Досвід у колективі
1	Комфортно, частково	тилова	Сила, сумлінність, чесність, самостійність	Матеріальний та проф. інтерес	У службовому становищі, зарплаті	Найчастіше успішний
2	Комфорт, частково	Операторська	Добросовісність, чесність, самостійність	Традиції, матеріальний інтерес	У влаштуванні сім'ї, службовому положенні	Найчастіше успішний

3	Комфорт, частково	Тилова	Добросовісність, чесність, самостійність	Традиції, матеріальний інтерес	У зарплаті та службовому становищі	Завжди успішний
4	Частково, сенс та значимість	Командна	Сила, сумлінність, незалежність	Традиції	У службовому становищі	Завжди успішний
5	Інтерес, сенс та значимість	тилова	Сила, впертість, незалежність, черствість, рішучість	Матеріальний інтерес	У влаштуванні членів сім'ї	В залежності від обставин
6	Комфорт, сенс та значимість	Операторська	Сила, сумлінність, незалежність, діяльність, рішучість	Традиції, матеріал. інтерес	У житло	В залежності від обставин
7	Втратила сенс	Командна	Добросовісність	Матеріальний та професійний інтерес	У зарплаті та службовому становищі	Найчастіше успішний
8	Сенс та значимість	Штабна	Сила, сумлінність, діяльність, рішучість, енергійність	Інтерес до професії	У житло	Найчастіше успішний
9	Інтерес, комфорт, сенс	Командна	Сила, мовчазність, сумлінність, замкнутість	Матеріальний інтерес, необхідність захисту батьківщини	ні	В залежності від обставин

10	Інтерес, комфорт	Командна	Сила, поступливість, справедливість, товарицькість, самостійність	Матеріальний інтерес	У службовому становищі	Найчастіше успішний
----	------------------	----------	---	----------------------	------------------------	---------------------

Отже, ставлення до служби військовослужбовців - чоловіків визначається як позитивне – 82% (це або інтерес, комфортність служби, сенс і важливість військової служби), мали місце відповіді – частково подобається (17%) і 1% досліджуваних відзначив втрату будь-якого сенсу служби.

Вподобана служба – штабна, операторська, командна

Серед особистісних якостей чоловіки відзначають: сила, сумлінність, самостійність, незалежність, рішучість. Однак відзначаються також такі якості як мовчазність, поступливість, черствість.

Мотиви вибору військової служби – сімейні традиції, матеріальний інтерес, інтерес до професії.

Основні потреби загалом задоволені – у службовому становищі (60% осіб), у житлі (20%), у зарплаті (20%).

Досвід входження до колективу – успішний, або залежить обставин.

Отже, ми можемо говорити про досить виражені відмінності між чоловіками та жінками - військовослужбовцями щодо служби.

Дана відсоткова група чоловіків бачить в ній сенс та значимість, що не відзначається у представниць жіночої статі; у кращій роботі (частина чоловіків обирають командну службу, що з жінок також немає); у особистих якостях, що відзначаються (серед відповідей чоловіків не зустрічається така якість названа жінками добротою, так само серед відповідей жінок не відзначаються якості – сила, енергійність, рішучість); у мотивах вибору професії (чоловіками частіше рухає матеріальна зацікавленість та сімейні традиції, тоді як жінками інтерес до професії та страх залишитися без роботи).

Відзначається також незадоволеність потреб у жінок, і більша задоволеність своїм службовим становищем, житлом та зарплатою – у чоловіків.

Проведення методики «Адаптивність» дало такі результати (табл.2.4; 2.5)



**Результати дослідження військовослужбовців - жінок за методикою  
«Адаптивність»**

№ п.п.	Рівень адаптації	Нервово-психічна стійкість	Комунікативні схильності	Моральна нормативність
1	Високий	Середній	Високий	Високий
2	Задоволений	Середній	Низький	Середній
3	Високий	Середній	Високий	Високий
4	Високий	Середній	Високий	Високий
5	Задоволений	Середній	Низький	Високий
6	Задоволений	Середній	Низький	Середній
7	Високий	Середній	Високий	Високий
8	Високий	Середній	Високий	Високий
9	Задоволений	Середній	Низький	Високий
10	Задоволений	Середній	Низький	Високий

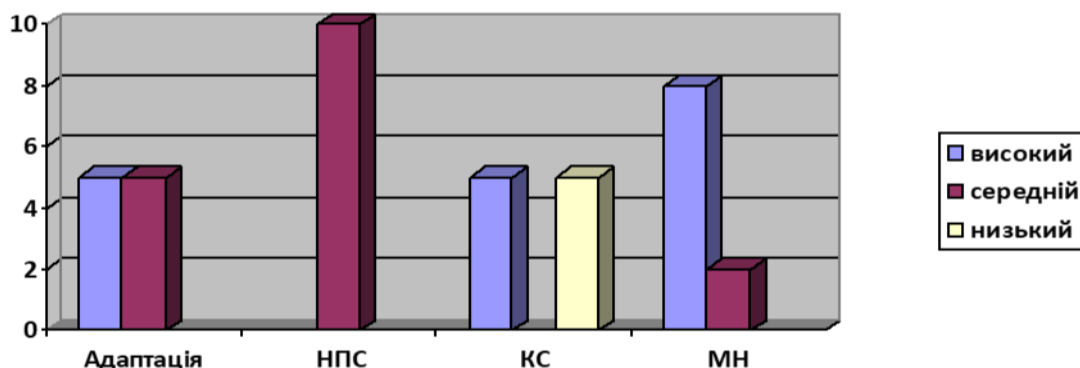
Отже, аналізуючи отримані результати, ми визначили, що високий рівень адаптації мають 50% жінок; 50% – задовільний.

Середній рівень нервово-психічної стійкості мають 100% осіб.

Рівні комунікативних нахилів: високий – 50%; низький – 50%.

Рівні моральної нормативності: високий – 80% осіб; середній – 20% .

Результати дослідженнями військовослужбовців - жінок ми зможемо бачити на рис.2.1.



**Рис. 2.1. Результати дослідження жінок за методикою «Адаптивність»**

**Результати дослідження військовослужбовців-чоловіків за методикою  
«Адаптивність»**

№ п.п	Рівень адаптації	Нервово-психічна стійкість	Комунікативні схильності	Моральна нормативність
1	Високий	Середній	Високий	Середній
2	Задоволений	Низький	Середній	Високий
3	Задоволений	Низький	Середній	Середній
4	Високий	Високий	Високий	Високий
5	Задоволений	Низький	Низький	Низький
6	Високий	Високий	Високий	Високий
7	Високий	Середній	Середній	Високий
8	Високий	Високий	Високий	Середній
9	Задоволений	Середній	Низький	Високий
10	Задоволений	Низька	Середній	Середній

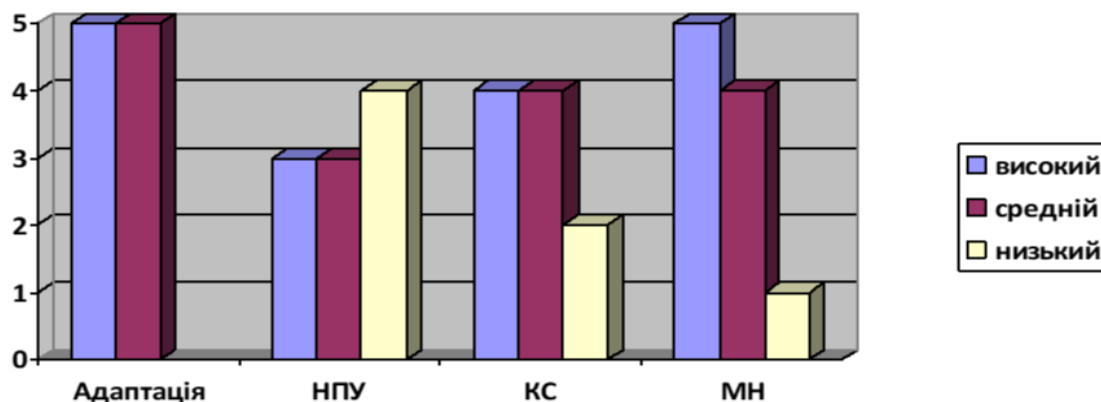
Отже, за результати дослідження було визначено *рівні адаптації* військовослужбовців - чоловіків. Високий – 50% осіб; задовільний – 50%.

*Рівні нервово-психічної стійкості.* Високий – 30% осіб; середній – 30%; низький – 40%.

*Комунікативні схильності:* високий – 40% осіб; середній – 40%; низький – 20%.

*Моральна нормативність:* висока – 50% осіб; середній – 40%); низький – 10%.

Результати дослідженнями військовослужбовців - чоловіків ми можемо бачити на рис. 2.2.



**Рис. 2.2. Результати дослідження військовослужбовців-чоловіків за методикою «Адаптивність»**

Отже, ми можемо зробити висновок, що військовослужбовці - жінки та військовослужбовці - чоловіки різняться за показниками нервово-психічної стійкості, комунікативних схильностей і моральної нормативності.

100% НПУ є середнім рівнем для жінок, але результати відрізняються для чоловіків. 40% мають низький рівень НПУ, поведінкового регулювання, мають певну схильність до зривів, запальності, відсутність адекватності самооцінки та реального сприйняття дійсності; по 30% жінок і чоловіків мають середній та високий рівень.

Серед жінок низький рівень КС мають 50% осіб, серед чоловіків – 2%, тобто. Труднощів становлення контакту з оточуючими, прояви агресії, підвищена конфліктність. 50% жінок мають високий рівень КС, а 40% чоловіків мають середній і високий рівні, тоб то вони з більшою ймовірністю спілкуватимуться з колегами, не конфліктні.

За показником моральної нормативності переважають високий та середній рівні для чоловіків, так само і для жінок: високий – 80% жінок та 50% чоловіків; середній – 20% жінок та 40% чоловіків; проте серед чоловіків було виявлено 1% з низьким рівнем МН, що говорить про нездатність адекватно оцінити своє місце та роль у колективі, небажання дотримуватися загальноприйнятих норм поведінки.

Отже, за результати дослідження ми можемо говорити про досить виражені відмінності між чоловіками та жінками (військовослужбовцями) щодо служби.

Частка чоловіків бачить в ній сенс та значимість, яка не відзначається у жінок; у кращій роботі (частина чоловіків обирають командну службу, що з жінок також немає); у особистих якостях, що відзначаються (серед відповідей чоловіків не зустрічається така якість названа жінками як доброта, також серед відповідей жінок не відзначаються якості – сила, енергійність, рішучість); у мотивах вибору професії (чоловіками частіше рухає матеріальна зацікавленість та сімейні традиції, тоді як жінками інтерес до професії та страх залишитися без роботи).

Військовослужбовці жінки та чоловіки розрізняються за показниками нервово-психічної стійкості, комунікативних схильностей та моральної нормативності.

### **Висновки до другого розділу**

1. Теоретично обґрунтовано методичний інструментарій емпіричного дослідження та організаційну логіку особливостей адаптації жінок до військової служби.

Зокрема, до програми дослідження включено такі методики: «Анкета для військовослужбовців» (автори — військові психологи), Опитувальник МЛО («Адаптивність») (розроблений О. Маклаковим).

2. Здійснено емпіричне дослідження психологічних особливостей адаптації жінок до військової служби. Зокрема, за результати дослідження ми можемо зазначити про досить виражені відмінності між жінками та чоловіками (військовослужбовцями) щодо служби.

Військовослужбовці жінки та чоловіки розрізняються за показниками нервово-психічної стійкості, комунікативних схильностей та моральної нормативності

За результати дослідження було визначено рівні адаптації військовослужбовців - чоловіків.

Високий – 50% осіб; задовільний – 50%.

*Рівні нервово-психічної стійкості.*

Високий – 30% осіб; середній – 30%; низький – 40%.

*Комунікативні схильності:* високий – 40% осіб; середній – 40%; низький – 20%.

*Моральна нормативність:* висока – 50% осіб; середній – 40%; низький – 10%.

Аналізуючи отримані результати, ми визначили, що високий рівень адаптації мають 50% жінок; 50% – задовільний.

*Рівні нервово-психічної стійкості*

Середній рівень нервово-психічної стійкості мають 100% осіб (високий та низький рівні – відсутні).

*Рівні комунікативних схильностей:* високий – 50%; низький – 50%.(середній рівень відсутній). У чоловіків низький рівень схильностей складає лише 10%.

*Рівні моральної нормативності:* високий – 80% осіб; середній – 20% .(низький рівень відсутній).

3. Виявлено досить виражені відмінності між чоловіками та жінками (військовослужбовцями) щодо служби. Чоловіки бачать у службі сенс й значимість, що не можна сказати про жінок; у кращій роботі (частина чоловіків обирають командну службу, що з жінок також немає); у особистих якостях, що відзначаються (серед відповідей чоловіків не зустрічається така якість названа жінками як доброта, також серед відповідей жінок не відзначаються якості – сила, енергійність, рішучість); у мотивах вибору професії (чоловіками частіше рухає матеріальна зацікавленість та сімейні традиції, тоді як жінками інтерес до професії та страх залишитися без роботи).

## РОЗДІЛ 3

### ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ ЯК УМОВА ПРОФІЛАКТИКИ ТРУДНОЩІВ АДАПТАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ ЖІНОК- ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

#### **3.1. Методологічні основи професійно-психологічного тренінгу для військовослужбовців**

Основна частина психологічного забезпечення військовослужбовців України пов'язана з цілеспрямованим і систематичним розвитком особистих професійнозначущих якостей. Одним із можливих засобів такої підтримки є тренінг.

Сьогодні не існує загальноприйнятого визначення поняття «тренінг». Відсутність чіткого пояснення цього пояснюється широким тлумаченням поняття тренувань і всіх прийомів, форм, методів і засобів впливу (в основному на групи людей), які використовуються в спорті, медицині та освіті

Термін «тренінг» (від англійського «training») вживається в таких значеннях: навчання, виховання, підготовка, дресирування.

Аналіз загальноенциклопедичних, спеціальних навчальних і наукових видань, здійснений В. Синьовим і М. Клімовим [66], показує, що поняття «тренінг» ще не отримало чіткого визначення. У більшості словників і енциклопедій це поняття або взагалі не існує, або трактується дуже узагальнено. Навіть монографії та навчальні видання, присвячені безпосередньо навчанню, не мають визначення, заснованого на сучасній науці.

Поняття «тренінг» певною мірою уточнюють технічні словники та наукові публікації. Наприклад, «Енциклопедичний соціологічний словник» визначає тренінг як особливий режим навчання. Процес набуття навичок і компетенцій у всіх сферах, а також соціально-психологічний тренінг трактується як сукупність

методів організації групових взаємодій, спрямованих на розвиток особистості та вдосконалення групових стосунків. Енциклопедія психотерапії[42] описує тренінг як комплекс психотерапевтичних, корекційних і освітніх методів, спрямованих на розвиток навичок самопізнання і саморегуляції, спілкування і міжособистісних стосунків, комунікативних і професійних навичок.

Тому поняття «тренінг» базується на різних теоретичних принципах і використовується для позначення широкого спектру методів, які застосовуються до різних сфер людської діяльності. У різноманітних навчально-методичних та наукових виданнях також немає одностайного підходу до визначення сутності тренінгу.

На думку дослідників, найбільш популярне і водночас найвдаліше визначення групового психологічного тренінгу запропонував В.Лефтеров. Він трактує його як заплановану серію дій, призначених і спрямованих на допомогу окремій людині або групі людей. Навчитися ефективно керувати собою та виконувати завдання [80].

Тренінг характеризується загальними прийомами, а також методами і формами навчання. Кожна техніка передбачає наступні особливості: концентрація уваги; контакт зі своєю аудиторією; тлумачення нового матеріалу; закріплення матеріалу; встановлення зворотнього зв'язку для швидкого реагування на зміни в групі; перевірка знання матеріалу та отримання відгуків, оцінки учасників; зняття напруги, зростання інтересу.

Загалом тренінг вважається багатофункціональним методом, і в цьому полягає його універсальність і застосовність. Основні особливості тренінгу [88].

– *діагностична* – включає можливості відкритого чи прихованого спостереження та експериментального дослідження індивідуальних якостей і рис поведінки особистості, а також групових процесів з подальшим аналізом та інтерпретацією.

– *розвивальна* – в тому, що навчання завжди сприяє індивідуальному чи груповому розвитку (фізичному, розумовому, особистому та професійному);

– *навчальна* – полягає в засвоєнні знань, умінь і навичок і формуванні всіх компетенцій;

– *евристична* – передбачається, що в результаті відвідування тренінгу людина відкриє для себе нові горизонти та переживе інсайти, особисті відкриття, умовні «моменти істини»;

– *психокорекційна* – полягає у виправленні деяких недоліків і відхилень психічного розвитку і поведінки шляхом навчання;

– *саморегулятивна* – сприяє формуванню навичок навмисного контролю та змін індивідуальної роботи різних психофізіологічних функцій, регуляції діяльності та рефлексів;

– *праксеологічна* – пов'язано з тим, що навчання завжди прямо чи опосередковано спрямоване на підвищення ефективності практичної діяльності;

– *профілактична* – часто спрямоване на збереження психологічної цілісності особистості, попередження нервово-психічних розладів, попередження несприятливого впливу зовнішніх факторів, особливо професійних деформацій, реабілітацію після травматичних подій, та підвищення якості психічного здоров'я.

У своїй класифікації тренінгових груп К. Рудестам спирається на два параметри: провідну роль лідера у функціонуванні групи та співвідношення емоційного та раціонального начал у груповій роботі. Однак такий підхід є дещо спрощеним за умови, що теорія і практика тренінгової роботи істотно змінилися. Розглянемо більш сучасний погляд на види навчання [42].

Психокоригуючий тренінг — це загальне визначення тренінгової роботи (лікувальної психотерапії), спрямованої на зміну психічної сфери людини, загальною метою якої є покращення самосвідомості людини чи групи, поведінки чи професійної діяльності. [80].



*Психотерапевтичний тренінг* – вид психокорекційної роботи, спрямований на досягнення психотерапевтичного ефекту, який розуміється як широкі психічні зміни особистості (головним чином самосвідомості) [80]. Різниця між двома згаданими вище видами навчання незначна.

*Тренінг особистісного зростання* – свого роду психокорекційна робота, спрямована на вдосконалення особистісних якостей і самосприйняття людини, що в кінцевому підсумку повинно сприяти оптимізації її поведінки і самореалізації. Така спрямованість навчання відповідає принципам гуманістичної психології. Особистісно-орієнтований підхід дозволяє учасникам реалізувати набуті духовні якості, знання та вміння як унікальні особистості.

*Груповий тренінг* – тренуйте кількох людей одночасно. Ця робота, як і окремі версії, побудована на вертикальних зв'язках. Іншими словами, ведучі є учасниками. Взаємовплив є важливим елементом роботи, але латеральні відносини, тобто вплив між членами групи, не є домінуючими.

Спеціалізоване навчання (тренінг) в груповому форматі має певні переваги, пов'язані з такими ситуаціями. По-перше, вони спрямовані на формування навичок і компетенцій, а також спрямування і відносини фахівців, які спеціалізуються на комунікації та управлінні людьми. Умисна зміна предметних та індивідуальних особливостей людей, їх поведінки та стану, показників спільної та індивідуальної діяльності є наскрізним завданням у роботі працівників органів внутрішніх справ. Професійна взаємодія, спілкування з людьми, в силу зрозумілих обставин принципово відрізняється від взаємодії з технічними пристроями і матеріальними об'єктами.

При здійсненні психологічного супроводу військовослужбовців України використовується професійний тренінг – з метою розвитку професійно значущих психологічних якостей або підвищення ефективності спільної професійної діяльності проводиться психолого-виховна робота. Як правило, її проводять досвідчені фахівці.

### **3.2. Зміст і структура професійно-психологічного тренінгу «Адаптація до умов військової служби»**

Від індивідуальної терапії до групових методів роботи існує багато психотехнічних засобів, які оптимізують процес адаптації військовослужбовців до служби в збройних силах. Найбільш ефективними з точки зору психолога [76,72] є активні методи тренінгової роботи або соціально-психологічного тренінгу. Навчання є найбільш цілеспрямованою та економічно вигідною «інвестицією» для людини, оскільки в процесі навчання відпрацьовуються лише ті навички, які потрібні людині для досягнення конкретної мети.

Розроблені нами навчальні програми для військовослужбовців-жінок спрямовані на зменшення негативного впливу ситуації, що змінилася, покращення психологічного стану військовослужбовців та проходження адаптації.

#### **Зміст програми**

Комплекс тренувальної програми включає 3 етапи:

**I етап** – індикатор (1-2 зустрічі).

Ціль: створення сприятливих умов для роботи в групах, розуміння основних принципів професійної психолого-тренінгової роботи, формулювання групових правил.

**II етап** – основа (3-12 зустрічі).

Ціль: модифікація тривожності та агресивності військовослужбовців, розвиток комунікативних навичок, сприяння підвищенню самооцінки, створення умов до самовираження, розкриття індивідуального потенціалу військовослужбовців.

**III етап** - закріплення (13-15 зустрічей).

Ціль: інтеграція позитивних змін особистості військових та мотивація до подальшої служби, закріплення самосвідомості та вдосконалення навичок.

Кожна зустріч складається з наступних компонентів:

- вступ (привітання, огляд минулих уроків, розминка);

- основна частина (заняття створені для досягнення мети уроку);
- висновок (роздум і релаксація).

Основні методи роботи в тренінгу: ігри (психотехнічні ігри, ігрові методи вирішення конфліктних ситуацій, рольові ігри тощо); групові дискусії (аналіз ситуації, мозковий штурм тощо); психологічна гімнастика та тілесно-орієнтована терапія, мистецтво, як техніка терапії.

Форми роботи на тренінгу: індивідуальна, парна, мікрогрупова, групова тощо.

### **Вимоги до ведучого тренінгу**

Ведучі цієї програми повинні:

- знати психологічні особливості жінок та чоловіків військовослужбовців;
- володіти навичками конструктивного спілкування та вирішення конфліктних ситуацій;
- вміти правильно виражати емоції;
- знати принципи, методику та порядок організації групової роботи з військовослужбовцями.

Ведучим може бути спеціально підготовлений психолог. Особистість психолога є найважливішим фактором, що визначає успішність тренінгу. Співпереживання, чесність, саморозкриття та створення особливої теплої атмосфери взаємовідносин між учасниками групи та психологом справляють розвиваючий та оздоровчий ефект у тренінгових групах.

### **Умови формування тренінгових груп військовослужбовців**

У групі повинно бути не менше 10-12 військовослужбовців. Ця група комплектується за результатами діагностики військовослужбовців з підвищеним рівнем агресивності, тривожності та дезадаптації.

Рекомендується включати до групи військовослужбовців, які не мають вищевказаних проблем. В умовах такого формування груп військовослужбовці, які потрапили в біду, вчаться позитивним діям не тільки за допомогою своїх

керівників, а й на прикладі поведінки товаришів по службі. Це зробить ваше тренування більш ефективним.

### **Організація групових занять**

Кожна зустріч розрахована на 2 академічні години, частота проведення – 2-5 разів на тиждень. Заняття повинні проходити в кімнаті, яка має достатню площу для проведення динамічних вправ та обладнаної дошкою або планшетом.

### **Очікувані результати:**

- зниження показнику рівня тривожності й агресивності серед військовослужбовців;
- формування достатньої самооцінки;
- Підвищення рівня відповідальності військовослужбовців за свої вчинки;
- розвиток самоаналізу та спроби контролю поведінки;
- формування позитивних життєвих цілей та підвищення мотивації та здатності до їх досягнення;
- створення вміння до конструктивного вирішення конфліктних ситуацій;
- відкриття творчого потенціалу у військових.

Розроблено план проведення тренінгів (табл. 3.1).

Зміст програми відображено у Додатку Б.

## План тренінгових занять

№	Теми занять	Кількість годин
1	«Співпрацюватимемо»	1 година 30 хв.
2	«Познайомимося ближче»	1 година 30 хв.
3	«Я тебе розумію»	1 година 30 хв.
4	«Мої проблеми»	1 година 30 хв.
5	«Конфлікт»	1 година 30 хв.
6	«Ефективні прийоми спілкування»	1 година 30 хв.
7	«Полюбити себе»	1 година 30 хв.
	«Мої слабкості»	1 година 30 хв.
9	«Будь собою, але у кращому вигляді»	1 година 30 хв.
10	«Групова згуртованість»	1 година 30 хв.
11	«Підвищення довіри до інших як профілактика конфліктності»	
12	«Взаємини у колективі»	
13	«Прощай...»	

## Висновки до третього розділу

1. Підводячи підсумки розділу можна зазначити, що професійно-психологічний тренінг є основною частиною психологічного супроводу військовослужбовців. На сьогодні не існує загальноприйнятого визначення поняття «тренінг». Відсутність чіткого опису цього поняття призводить до широкого тлумачення тренінгу і позначення цим поняттям різними прийомами, формами, методами та засобами впливу (переважно на групи людей) усіх видів, що застосовуються у медицині, спорті, освіті та практичній психології.

2. Обгрунтовано та розроблено тренінгову програму для жінок-військовослужбовців. Її основними завданнями є зниження негативного впливу изменившихся умов, покращення психологічного здоров'я військовослужбовців та удосконалення їх адаптації.

3. Комплекс тренінгової програми передбачає три етапи:

I етап – орієнтовочний (1-2 заняття).

II етап – основний (3-12 занять).

III етап – закріплюючий (13-15 занять).

Основні методи роботи на тренінгу: гра (психотехнічні ігри, ігрові методи розв'язання конфліктних ситуацій, рольові ігри та ін.); групова дискусія (аналіз ситуацій, мозговий штурм та ін.); психогімнастика і техніки тілесно-орієнтованої терапії, арт-терапія.

## ВИСНОВКИ

На основі наукової літератури та нашого дослідження зроблено спробу представити точку зору на відмінності чоловіків і жінок в організації, які працюють у збройних силах або які проходять військову службу.

1. Сформульовано розуміння «адаптації» як поняття, складного багатофакторного процесу, в результаті якого людина звикає до нових умов та стає частиною суспільства; процесу який залежить від видів цінностей, норм і характеристик як чоловічої, так й жіночої поведінки, їхньому стилю життя, мисленню, стосунками та ролями між статями, набутих ними як окремими особистостями в результаті процесу соціалізації, який, насамперед, визначається соціальним, економічним, політичним та культурним контекстуванням та уявленням про жінок та чоловіків в залежності від їхньої статі.

2. Проведено детальний аналіз розвитку розуміння процесу адаптації особистості в цілому та, зокрема, жінок, який дозволив обґрунтувати акцент при вивченні адаптації на поведінці, саме це визначає напрями подальших досліджень: виявлення її структури та детермінант, визначення поняття «адаптивна поведінка», вплив когнітивних уявлень особистості про ситуацію адаптації й індивідуально-психологічні характеристики особистості, розгляд адаптивної поведінки з точки зору потенціалу в саморозвитку та визначення адаптаційних ресурсів й можливостей особистості, що сприяє підтримці адаптивності поведінки та її розвитку.

3. Визначено, що вивчення питання адаптації як психічного процесу полягає в діагностиці адаптивних ресурсів особистості та ґрунтується на припущеннях, що індивідуальні відмінності можуть припускати певний розкид у мірі функціонування та розвитку окремих адаптивних якостей у всіх людей. Виходячи з дослідження проведеного у вищезазначеному розділі, передбачити

найімовірніші типи порушень адаптації конкретної людини ми можемо за умови вивчення індивідуальної профілю адаптації в цілому.

4. Доведено, що існуючий гендерний дисбаланс у військовій службі обумовлений наявністю гендерно-корпоративного стереотипу, недостатньою урегульованістю адміністративно-побутових умов проходження служби, обмеженням соціальних прав жінок у частині дотримання чинного законодавства з питань материнства та дитинства, недостатньою представленістю жінок-військовослужбовців у публічному суспільному дискурсі та заборонаю певних військових професій для жінок.

Так, аналіз соціальних проблем жінок-військових та практики індивідуальної роботи з ними свідчить про те, що, здійснюючи на них вплив, потрібно прагнути уникати грубої поведінки. Разом з тим потрібно прагнути уникати зайвого, невиправданого всепрощення.

5. Обґрунтовано, що розглянуті в розділі підходи до адаптації жінок до служби в армії повинні сприяти формуванню здорової морально-психологічної атмосфери в середині колективу, зменшенню службових непорозумінь, що виникають на гендерній основі та забезпечувати соціальну підтримку військовослужбовців-жінок у важких ситуаціях як в особистому житті, так і під час військово-професійної діяльності.

6. Визначено, що жінки-військовослужбовці, які є новачками в збройних силах, можуть повноцінно виконувати функції членів організації, якщо процес їхньої адаптації пройшов успішно. Відомо, що адаптація також пом'якшує організаційний стрес та забезпечує задоволеність роботою. Проте процес адаптації має повністю перебувати під контролем керівництва. Для того командири та психолог повинні організувати програму адаптації, яка допоможе жіночому персоналу. Ці програми забезпечать підготовку жіночого персоналу таким чином, щоб він міг відповідати потребам збройних сил, а також сприятиме його індивідуальному розвитку.



7. Виявлено, що функціональні відмінності між статтями можуть бути використані на користь збройних сил найбільш прийнятним чином. Знання відмінностей між чоловіками та жінками з погляду стилю мислення, ставлення та поведінки та освідомлення їх організаційних основ не повинно призводити до сексуальної дискримінації, що було історично; навпаки, це повинно служити кращому взаєморозумінню та терпимості статей.

8. Теоретично обґрунтовано методичний інструментарій та логіку організації емпіричного дослідження особливостей адаптації жінок до військової служби.

Зокрема, до програми дослідження включено такі методики: «Анкета для військовослужбовців» (автори — військові психологи), Опитувальник МЛО («Адаптивність») (розроблений О. Маклаковим).

9. Здійснено емпіричне дослідження психологічних особливостей адаптації жінок до військової служби. Зокрема, за результати дослідження ми можемо говорити про досить виражені відмінності між чоловіками та жінками (військовослужбовцями) щодо служби.

Військовослужбовці жінки та чоловіки розрізняються за різними показниками, такими як: нервово-психічна стійкість, комунікативна схильність та моральна нормативність

За результати дослідження було визначено рівні адаптації військовослужбовців - чоловіків.

Високий – 50% осіб; задовільний – 50%.

*Рівні нервово-психічної стійкості.*

Високий – 30% осіб; середній – 30%; низький – 40%.

*Комунікативні схильності:* високий – 40% осіб; середній – 40%; низький – 20%.

*Моральна нормативність:* висока – 50% осіб; середній – 40%; низький – 10%.

Аналізуючи отримані результати, ми визначили, що високий рівень адаптації мають 50% жінок; 50% – задовільний.

*Рівні нервово-психічної стійкості*

Середній рівень нервово-психічної стійкості мають 100% осіб (високий та низький рівні – відсутні).

*Рівні комунікативних схильностей:* високий – 50%; низький – 50%.(середній рівень відсутній). У чоловіків низький рівень схильностей складає лише 10%.

*Рівні моральної нормативності:* високий – 80% осіб; середній – 20% .(низький рівень відсутній).

10. Виявлено досить виражені відмінності між чоловіками та жінками (військовослужбовцями) щодо служби.

Частина чоловіків бачить в ній сенс та значимість, але це не відзначається у жінок; у кращій роботі (частина чоловіків обирають командну службу, що з жінок також немає); у особистих якостях, що відзначаються (серед відповідей чоловіків не зустрічається така якість названа жінками як доброта, також серед відповідей жінок не відзначаються якості – сила, енергійність, рішучість); у мотивах вибору кар'єри (чоловіки часто мотивовані матеріальними інтересами) та сімейні традиції, тоді як жінками інтерес до професії та страх залишитися без роботи).

11. Зазначено, що професійно-психологічний тренінг є основною частиною психологічного супроводу військовослужбовців. На сьогодні не існує загальноприйнятого визначення поняття «тренінг». Відсутність чіткого опису цього поняття призводить до широкого тлумачення тренінгу і позначення цим поняттям різних прийомів, форм, методів і засобів впливу (переважно на групи людей) усіх видів, що застосовуються в спорті, освіті, медицині, практичній психології.

12. Обгрунтовано та розроблено тренінгову програму для жінок-військовослужбовців. Її основними завданнями є зниження негативного впливу изменившихся умов, покращення психологічного здоров'я

военнослужащих и улучшение їх адаптації.

13. Комплекс тренінгової програми передбачає три етапи:

I етап – орієнтовочний (1-2 заняття).

II етап – основний (3-12 занять).

III етап – закріплюючий (13-15 занять).

Можна виділити базові методи роботи під час тренінгу: ігри (психотехнічні гра, методи розв'язання конфліктних ситуацій в ігровій формі, рольові ігри та ін.); групова дискусія (аналіз ситуацій, мозговий штурм та ін.); психогімнастика і техніки тілесно-орієнтованої терапії, арт-терапія.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Автоматизований психодіагностичний комплекс визначення професійної придатності кандидатів на військову службу у внутрішні війська МВС України і навчання у вищих військових навчальних закладах МВС України : монографія [Текст] / І. В. Воробйова, І. І. Приходько, С. Т. Полторака та ін.; за заг. ред. проф. І.І. Приходька, 2-ге вид. Х. : НА НГУ, 2016. 296 с.
2. Агаєв Н. А., Кокун О. М., Герасименко М.В., Пішко І. О., Лозінська Н. С. Досвід роботи в армії США та арміях інших країн щодо недопущення втрат особового складу з причин, не пов'язаних із виконанням завдань за призначенням: метод. посіб. Київ: НДЦ ГП ЗСУ, 2018. 156 с.
3. Ананьев А. М., Мельничук А. В. Эмоционально-волевая регуляция оперативнорслужебной деятельности. *Вісник Університету внутрішніх справ*, 1999. № 8. С. 24 - 26.
4. Андрощук О. С. Ефективне використання військовослужбовців-жінок у службовій діяльності. Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, 2018. С.16. Режим доступу: [https://nadpsu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/07/5konferentsiia\\_henderna\\_polityka\\_druk\\_2018.pdf](https://nadpsu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/07/5konferentsiia_henderna_polityka_druk_2018.pdf).
5. Арнаутова В. В. Деякі проблемні питання гендерної інтеграції у складових сектору безпеки. Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, 2018. С.25. Режим доступу: [https://nadpsu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/07/5konferentsiia\\_henderna\\_polityka\\_druk\\_2018.pdf](https://nadpsu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/07/5konferentsiia_henderna_polityka_druk_2018.pdf).
6. Бандурка О. М. Слідчий – моя професія. Харків : Вид-во Ун-ту внутр. справ, 2000. 216 с.
7. Ворчакова І. Є. Жіночий рух у суспільно-політичному житті України : монографія. Миколаїв : вид-во МНУ імені В. О. Сухомлинського, 2012. 287 с.
8. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. Київ : Заповіт. 224 с.

9. Годфруа. Дж. Что такое психология. В 2-х т., пер. с франц. М. : Мир, 1992. Т. 2. 269 с.
10. Голованова Т. П. Методологічні підходи та методи дослідження гендерних питань в освіті. Гендерна парадигма освітнього простору, 2016. № 1. С. 14-16.
11. Горбенко Д. А. Організаційно-правові та методичні засади удосконалення діяльності психологічної служби МВС України : дис. канд. юрид. наук 19.00.06. Київ, 2018. 307 с.
12. Гурко Т. А. Трансформация института современной семьи. Социологические исследования. 1995. № 10. С. 95-99.
13. Дейко А. Б. Діяльність психолога у ході психологічного забезпечення професійної діяльності особового складу Збройних Сил України: (методичні рекомендації) / Міністерство оборони України, Наук.-дослід. центр гуманітар. проблем Збройних Сил України. Київ: НДЦ ГП ЗС України. 2016. 110 с.
14. Долинська Л. В., Темрук О. В. Тренінг особистісно-професійної зрілості. К. : Марич, 2019. 128 с.
15. Доповідь щодо ситуації з правами людини в Україні 16 серпня–15 листопада 2017 року. URL:[http://www.ohchr.org/Documents/Countries/UA/UARreport20th\\_UKR.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Countries/UA/UARreport20th_UKR.pdf).
16. Доценко Л., Максименко Н. Психологічні чинники адаптації військовослужбовців строкової служби в умовах військової частини. *Вісник Національного університету оборони України*. 2019. № 2 (52). С. 49 - 55.
17. Думко Ф. К., Г. Є. Запорожцева. Професійно-психологічна підготовка співробітників ОВС. Одеса : НДРВВ ОІВС, 2020. 47 с. (Серія : “Професійна підготовка співробітників ОВС”).
18. Дьяченко М. И., Виноградова М. И., Кандыбович Л. А., Пономаренко В. А. Готовность к деятельности в напряженных ситуациях. Психологический аспект. Минск , изд-во БГУ, 1998. 148 с.

19. Емельянов Ю. Н. Активные методы психологической подготовки руководителей трудовых коллективов. *Трудовой коллектив как объект и субъект управления* / Отв. ред. проф. А. С. Пашков. Л., 1980. С.113-118.
20. Емельянов Ю. Н., Кузьмин Е. С. Теоретические и методические основы социальнопсихологического тренинга : учеб. пособ. Л. : ЛГУ, 1983. 103 с.
21. Єрмоленко А. Збройні Сили України як базовий компонент воєнної організації держави. *Політичний менеджмент*. 2019. С. 16-27.
22. Жуков Ю. М. Петровская Л. А., Растянников П. В. Диагностика и развитие компетенции в общении. М. : Педагогика, 1990. 104 с.
23. Заворотко І. Проблеми гендерної рівності у секторі безпеки і оборони. URL : <https://helsinki.org.ua/problems-gender-equality-in-security-and-defense/>.
24. Загальна характеристика гуманістичної психології та її розвиток [Електронний ресурс]. *Журнал ALEXUS*, 2021. Режим доступу до ресурсу: <https://alexus.com.ua/zagalna-xarakteristika-gumanistichno%D1%97-psixologi%D1%97-ta-%D1%97%D1%97-rozvitok/>.
25. Загородній М. Зеленська назвала кількість жінок, які захищають країну в лавах ЗСУ. *Газета «Українська правда життя»*, 2022. Режим доступу : <https://life.pravda.com.ua/society/2022/06/11/249069/>.
26. Задіранова Г. В. Тренінг формування професійної успішності майбутніх педагогів. *Практична психологія та соціальна робота*. К. № 4, 2021. С. 20-26.
27. Заморуєва В. В. Психологічні особливості адаптації студентів-сиріт на початковому етапі навчання. *Практична психологія та соціальна робота*. К. № 11, 2019. С. 22-27.
28. Засідання семінару-практикуму практичних психологів дошкільних навчальних закладів з теми “Казкотерапія у роботі психолога” [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://volodvios.com.ua/index.php/robo-ta-zkadrami/310-zasidannya->

seminaru-praktikumu-praktichnikh-psikhologivdoshkilnikh-navchalnikh-zakladiv-z-temi-kazkoterapiya-u-roboti-psikhologa.

- 29.Зі зброєю чи без. Українські жінки захищають свою державу, 2022. Режим доступу : <https://ukrainer.net/zhinky/>.
- 30.Зливков В. Л., Федан О. В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях, 2016. 365с.
- 31.Інтелектуальна гра «Дебати» у навчально-виховному процесі загальноосвітніх навчальних закладів». *Зб. матеріалів для керівників дебатних клубів та вчителів, які навчають дебатів та дискусій*. Полтава : ПОППО, 2018. 204 с.
- 32.Кабаченко Т. С. Методы психологического воздействия : учеб. пособ. М. : Пед. общ-во России, 2000. 530 с.
- 33.Камінська Н. В., Чернявський С. С., Перунова О. С. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС та інших центральних органів виконавчої влади : лекція. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2020. 31 с. URL : [https://www.dsns.gov.ua/files/2020/5/20/112/%D0%9B%D0%B5%D0%BA%D1%86%D1%96%D1%8F\\_3.pdf](https://www.dsns.gov.ua/files/2020/5/20/112/%D0%9B%D0%B5%D0%BA%D1%86%D1%96%D1%8F_3.pdf).
- 34.Ковалёв Г. А. Основные направления использования методов активного социального обучения в странах запада. *Психологический журнал*, 1989. Т. 10, № 1. С. 127-136.
- 35.Корисні поради для роботодавців – нові підходи до адаптації в системі управління персоналом [Електронний ресурс], 2016. Режим доступу до ресурсу: <http://ifoopro.if.ua/uncategorized/612.html>.
- 36.Красовский Ю. Д. Мир деловой игры: (Опыт обучения хозяйственных руководителей). М. : Экономика, 1989. 175 с.
- 37.Краткий психологический словарь . М. : Политиздат, 1982. С.212.
- 38.Кроль Л., Михайлова Е. Тренинг тренеров: как закалялась сталь. М. : Независимая фирма «Класс». 192 с.

39. Лебедева Н. М. Некоторые психологические аспекты проведения имитационных игр. *Вестник Московского Университета*. Сер. 14, 1980. № 3. С. 72-78.
40. Лебедева Н. М., Нафтульев А. И. Игровой метод в повышении эффективности подготовки специалистов в высшей школе. *Психолого-педагогическое обеспечение учебного процесса в высшей школе в условиях ее перестройки*. М., 1988. С. 509-516.
41. Лейтц Г. Психодрама: теория и практика. М., 1994. 364 с.
42. Лекція 8. Технологія проведення тренінгів по формуванню здорового способу життя. [Електронний ресурс], 2021. Режим доступу до ресурсу: [https://msn.khnu.km.ua/pluginfile.php/281957/mod\\_resource/content/0/%D0%A2%D0%95%D0%9C%D0%90\\_08.htm](https://msn.khnu.km.ua/pluginfile.php/281957/mod_resource/content/0/%D0%A2%D0%95%D0%9C%D0%90_08.htm).
43. Лефтеров В. О. Особистісно-професійний розвиток фахівців екстремальних видів діяльності [Текст]: дис. д-ра психол. наук: Донецький юридичний ін-т Луганського держ. ун-ту внутрішніх справ. Донецьк. 481 с.
44. Лефтеров В. О. Психологічні тренінгові технології в органах внутрішніх справ: монографія. Донецьк : ДЮІ. 242 с.
45. Логачов М. Г. Психологічна підготовка особового складу спеціальних підрозділів ОВС до дій в екстремальних ситуаціях : автореф. дис. канд. психол. наук : 19.00.06. Х. 16 с.
46. Макаревич О. П. Психологічна підготовка особистості до поведінки в складних ситуаціях [Текст]: монографія. К.: НАОУ. 183с.
47. Максименко С. Д., Карамушка Л. М., Креденце О. В., Філь О. А. Комплекс активних методів та форм психологічної підготовки підприємців до підвищення ефективності підприємницької діяльності. *Актуальні проблеми психології*. Т. І. : Соціальна психологія. Організаційна психологія. Економічна психологія : Зб. наук. пр. Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / За ред. Максименка С. Д., Карамушки Л. М. К. : Міленіум. Ч.14. С.3-9.



- 48.Марценюк Л. Жінка в секторі безпеки й оборони: гармонія професійного та особистого. Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, 2021. № 2. Режим доступу: [https://visnik.dduvs.in.ua/wp-content/uploads/2021/09/21\\_2\\_ua/%D0%9D%D0%92\\_2-2021\\_23.10.21-76-84.pdf](https://visnik.dduvs.in.ua/wp-content/uploads/2021/09/21_2_ua/%D0%9D%D0%92_2-2021_23.10.21-76-84.pdf).
- 49.Мацегора Я. В., Приходько І. І., Колесніченко О. С. Автоматизація професійного психологічного відбору кандидатів на військову службу в Національну гвардію України : монографія ; за заг. ред. проф. І. І. Приходька. Харків : НАНГУ, 2017. 334 с.
- 50.Медведев В. С. Проблеми професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ : теоретичні та прикладні аспекти. К. : НАВС України, 1996. 192 с.
- 51.Ментс М. Ван. Эффективный тренинг с помощью ролевых игр. Спб. : Питер, 2001. 208 с.
- 52.Месников В. И. Повышение эффективности процесса моральнопсихологической подготовки молодых воинов внутренних войск к служебкобоевой деятельности : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 19.00.09 . Спб. , 1996. 17 с.;
- 53.Методичне забезпечення психологічного супроводження діяльності вищого навчального закладу системи МВС України. В. І. Московець, А. П. Москаленко, Д. О. Кобзін. Х. : Нац. ун-т внутрішніх справ. 240 с.
- 54.Мозговий В. І. Дослідження поняття психологічного супроводу військовослужбовців на різних етапах службової діяльності. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н.Каразіна*. Серія «Психологія», 2018. № 63. С. 58–63.
- 55.Моляко В. А. Психологічна готовність до праці на сучасному виробництві . *Трудова підготовка учнів у міжшкільних комбінатах: Психологічний аспект*. К.: Рад. Школа, 1988. С.7-13.
- 56.Моніна Г. Б., Раннала Н. В. Тренінг «Ресурси стресостійкості». Спб. : Мова. 250 с.

57. Мороз Л. І. Теоретичні та прикладні засади професійнопсихологічного тренінгу працівників органів внутрішніх справ України [Текст] : дис. ... д. психол. наук : К. 434 с.
58. Мороз Т. У війську нині 78 жінок – командири взводів, 6 – командують ротами. URL:<https://www.mil.gov.ua/diyalnist/genderni-pitannya-u-sferi-bezpeki/u-vijsku-nini-78-zhinok-%E2%80%93-komandiri-vzvodiv-6-%E2%80%93-komanduyut-rotami.html>.
59. Муровицкий А. Психологическая подготовка спасателей. *Гражданская защита*. № 3. М. С.26-29.
60. Налчаджян А.А. Психологічна адаптація: механізми та стратегії. 2-ге вид. М.: Ексмо. 2010. 368 с.
61. Налчаджян А.А. Соціально-психічна адаптація особистості. Єреван, 1988. 263с.
62. Нестуля О. О., Нестуля С. І., Карманенко В. В. Основи лідерства : індивідуальні практичні завдання. РВВ ПУЕТ : Полтава, 2020. 97 с.
63. Низовець О. М., Програма соціально-психологічного тренінгу підготовки неповнолітніх засуджених до звільнення. *Практична психологія та соціальна робота*. К. № 10. С. 48–64.
64. Нікандров В. В. Антитренінг або Контури моральних та теоретичних основ психотренінгу: навч. посіб. СПб.: Мова, 2003.54с.
65. Нікіфоров Г. С. Надійність професійної діяльності. ЗПб. : СПБУ, 1996. 316 с.
66. Ніколаїв Л. О. Тренінг – дресура, тренування чи навчання? [Електронний ресурс], 2019. Режим доступу до ресурсу: <https://www.education.ua/blog/34691/>.
67. Нікорчук Н. В. Тренінг «Профілактика синдрому емоційного вигорання у професійній діяльності» [Електронний ресурс]. *Фестиваль педагогічних ідей газети «Перше вересня»*. Режим доступу: <https://festival.1september.ru/articles/410399/>.
68. Новак А. Зворотний зв'язок про стан групи та учасників соціально-психологічного тренінгу наприкінці дня. *Журнал практичного психолога*, 1998. № 2. С. 79-83.54.

69. Овсяннікова Я. О. Соціально-психологічний тренінг, як засіб подолання стресових впливів на працівника екстремального виду діяльності. *Психолого-педагогічна складова підготовки працівників системи МВС : матеріали наук.-практ. конф. X.* : Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2018. С. 47-49.
70. Олексієнко Б. М., Іщенко Д. В., Сафін О. Д.. Військова психологія і педагогіка: підручник для військових вузів. Хмельницький: Вид-во Академії ПВУ, 2017. 562 с.
71. Панфилова А. П. Игротехнический менеджмент. Интерактивные технологии для обучения и организационного развития персонала : учеб. пособ. СПб. Питер. 536 с.
72. Перше тренінгове розвантаження до семінару «Вступ у сміхотерапію» [Електроний ресурс]. Режим доступу: <http://gorbiv.rozumniki.ua/ua/view-articles/id-smihoterapiya-19.htm>;
73. Петрова Л. О., Петрова О. Ю. Гендерна рівність в армії: участь жінок у військових діях в антитерористичній операції (Операції об'єднаних сил). Режим доступу: <https://journal-hnups.com.ua/index.php/zhups/article/view/265/203>.
74. Петровский А.В. Развитие личности и проблема ведущей деятельности. *Вопросы психологии*, 1987. № 1. С. 15-26.
75. Пиаже Ж. Избр. психол. труды. М: Междунар. Пед. Акад. 1994. С.680
76. Підруч. В. Г. Панок (наук. ред.), А. Г. Обухівська, В. Д. Острова та ін. Київ : Ніка-Центр, 2016. 362 с.
77. Платонов К. К. Структура и развитие личности. М. : Наука, 1986. 256 с.
78. Погони на жіночих плечах: про роботу, родину та вміння це поєднати розповідають жінки-поліцейські. URL: <https://starkon.city/read/events/25552/pogoni-na-zhinochih-plechah-pro-roboturodinu-ta-vminnya-ce-poednati-rozpovidayut-zhinki-policejski>.
79. Попова Г. В. Перспективні напрямки застосування тренінгу в системі підготовки фахівців правоохоронної сфери. К.: КІВС, С. 87-91.

- 80.Пофесійно-психологічний тренінг військовослужбовців Національної гвардії України : монографія / О. С. Колесніченко, Я.В. Мацегора, І. І. Приходько та ін. / За заг. ред. проф. І. І. Приходька. Х. : НА НГУ, 2016. 281 с.
- 81.Практична психологія у правоохоронній діяльності : навч.- метод. мат-ли / За ред. Мороз Л.І., Яковенко С. І. К.158 с.
- 82.Приходько І. І. Засади психологічної безпеки персоналу екстремальних видів діяльності : монографія. Х. : Акад. ВВ МВС України, 2019. 745 с.
- 83.Приходько І. І. Психологічні особливості проходження військової служби військовослужбовцями-жінками в Національній гвардії України : монографія/ Національна академія національної гвардії України,2021. Режим доступу: [http://books.ndcnangu.co.ua/knigi/Psihologichni\\_osoblivosti\\_vijsk\\_zhinok.pdf](http://books.ndcnangu.co.ua/knigi/Psihologichni_osoblivosti_vijsk_zhinok.pdf).
- 84.Причепіна Н. М. Психологічні та соціальні детермінанти процесу адаптації. Адаптація особистості в сучасному світі: *Межвуз. зб. наук. тр.: Вид-во «Наукова книга»*. 2019. 320 с
- 85.Прутченков А. С. Тренинг личностного роста: методическое разработки занятий социально-психологического тренинга. М., 1993. 47 с.
- 86.Психогимнастике в тренинге: 220 упражнений для развития способностей. Под ред. Н. Ю. Хрящовой. Спб.: Речь; Ин-т тренинга, 2000. 256 с.
- 87.Психология формирования и развития личности. М.: Наука, 1981.268 с.
- 88.Психологічний тренінг як засіб особистісно-професійного розвитку людини [Електронний ресурс]. Київський національний університет ім. Т. Шевченко, 2019. Режим доступу до ресурсу: <https://studfile.net/preview/7757781/>.
- 89.Психологічні тренінгові технології у правоохоронній діяльності: науково-методичні та організаційно-практичні проблеми впровадження і використання, перспективи розвитку: *Матеріали міжн. наук. – практ. конф.* Донецьк : ДЮОІ МВС при ДонНУ, 2019. Ч. 2. 240 с.
- 90.Психологія особистості. Психологічна допомога особистості [Електронний ресурс]. *Актуальні проблеми психології: Зб. наук. праць Інституту психології*

*імені Г.С. Костюка НАПН України. Житомир Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2019.*

2019. Режим доступу до ресурсу:

<https://dspace.udpu.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/12243/%D0%90%D0%BA%D1%82%D1%83%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%96%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B5%D0%BC%D0%B8.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- 91.Рибка А. Верховна Рада прийняла закон про забезпечення гендерної рівності в армії. URL : <https://genderindetail.org.ua/news/verhovna-rada-priynuala-zakon-pro-zabezpechennya-gendernoi-rivnosti-varmii-134292.html>.
- 92.Роджерс К. Творчество как усиление себя. *Вопросы психологии*, 1990. № 1. С. 164-168.
- 93.Рубинштейн С. Л. Принцип творческой самодеятельности. *Вопросы психологии*, 1986. № 4.С. 101-109.
- 94.Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практикам. Пер. с англ. /Под общ. ред. Л.П. Петровского. М.: Прогресс, 1993. 368 с.
- 95.Санникова О. П. Психологические контуры личности: форма и содержание. *Актуальні проблеми соціальної психології та педагогіки: мат. Всеукр. наук.-практ. конф. «Тенденції розвитку психології в Україні: історія та сучасність»*. К. : Либідь, 2006. С.105-115.
- 96.Сидоренко Е. В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии . Спб.: Речь. 208 с.
- 97.Сидоренко Е. Мотивационный тренинг. Спб. : Речь. 240 с.
- 98.Сидоренко О. В. Тренінг комунікативної компетентності в діловому взаємодії .СПб. : Мова, 2018. 208 с.
99. Соціальна адаптація особистості в сучасному суспільстві, ортобіоз та паліативна допомога із циклу: Психологічні складові сталого розвитку суспільства: пошук психологічного обґрунтування на виклики сучасності : *матеріали VII наук.-практ.*

- інтернет-конф. (з міжнар.участ.) (14-16 січ. 2021 р.). Materials of VII-th Scientific and Practical Internet Conference (with international participation) (January 14-16, 2021) / за заг. ред. Я. О. Гошовського, Ж. П. Вірної, Д. Т. Гошовської, Н. К. Вічалковської, О. Є. Іванашко. Луцьк : ПП Іванюк В. П, 2021. 188 с.*
100. Суслowa I. Жінка під час збройного конфлікту: від жертви до миротворця. URL: [https:// nv.ua/ukr/opinion/suslova/zhinka-pid-chas-zbrojnogo-konfliktu-vid-zhertvi-do-mirotvortsja-124795.html](https://nv.ua/ukr/opinion/suslova/zhinka-pid-chas-zbrojnogo-konfliktu-vid-zhertvi-do-mirotvortsja-124795.html).
  101. Суслowa O. I. Аналіз державної політики та нормативно-правових актів на відповідність принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Київ : ФОП Москаленко O. M., 2017. 90 с.
  102. Трегубова Я. Гендерна нерівність: п'ять порушень прав жінок в Україні. URL: [https://www. radiosvoboda.org/a/29085513.html](https://www.radiosvoboda.org/a/29085513.html).
  103. Тренинг развития жизненных целей. Под ред. Е. Г.Трошихиной. СПб.: Речь, 216с.
  104. Узнадзе Д. Н. Об актуальных задачах и теоретических основах психологии профессии. Тифлис, 1963. 44 с.
  105. Федорчук В. М. Тренинг особистісного : навч.посіб. К. : «Центр учбової літератури», 2014. 250 с.
  106. Феоктистова С. В., Григор'єва І. В. Адаптивна поведінка особистості студентів у конфліктних ситуаціях, що супроводжуються стресом. Проблеми та досягнення сучасної стресології: монографія / за заг. ред. А. С. Огнева. Розділ 13. М.: Супутник, 2020. С. 122-126.
  107. Фопель К. Эффективный воркшоп. Динамическое обучение; пер. с нем. М. : Генезис, 2003. 368 с.
  108. Фопель, К. Технология ведения тренинга. Теория и практика. 2-е изд. М. : Генезис, 2005. 267 с.
  109. Фрейд А. Психология Я. та захисні механізми М.: Педагогіка-Прес.1993. 144 с.
  110. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. М., 2000. 688 с.

111. Цзен П. В., Пахомов Ю. В. Психотренинг: игры и упражнения. Изд. 2-е, доп. М. : Класс, 1999. 272 с.
112. Цимбалюк І. М. Психологічне консультування та корекція : навч. посібн., модульно-рейтинговий курс. К. : Професіонал, 2007. 544 с.
113. Шевченко Л. О., Кобікова Ю. В. Гендер у психологічних та соціологічних дослідженнях : навч. посіб. Київ : КНУ, 2015. 148 с.
114. Штепа О .С. Трансформація особистості у тренінгах особистісного зростання та способи її вимірювання. *Практична психологія і соціальна робота*, 2018. № 3. С. 58-61.
115. Як досягти гармонії в житті, і чому це важливо для вашого щастя. URL: <https://www.tviysvit.com.ua/iak-dosiahty-harmonii-v-zhytti/>.
116. Deaux, K. Sex and Gender. *Annual Review of Psychology*, 1985. №36. P. 49-81.
117. Gender, Service, Patriotism. The Women's Land Army in First World War Britain. URL: <https://doi.org/10.1057/9781137363909.0008>
118. Karibayeva G., Konysova A. Features of the psychological adaptation of young specialists in military service to professional activity. *Bulletin of the L.N. Gumilyov Eurasian National University. Pedagogy. Psychology. Sociology Series*, 2019. Vol. 128, no. 3. P. 140-147. URL: <https://doi.org/10.32523/2616-6895-2019-128-3-140-147>
119. Karyna Y. Research on social-psychological features of servicemen's adaptation to military service. *Insight: the psychological dimensions of society*. 2019. No. 2. P. 84-90. URL: <https://doi.org/10.32999/2663-970x/2019-2-12>
120. Lagarde, C. Women, Power and the Challenge of the Financial Crisis. *The New York Times*. May 10, 2010. URL: <https://www.nytimes.com/2010/05/11/opinion/11iht-edlagarde.html>.
121. *Training Evaluation and Measurement Methods*. Houston : Gulf Publishing Co, 1990.p

## **ДОДАТКИ**



## Додаток А

*Опитувальник містить 200 тверджень (запитань) про життя, роботу, відносини у сім'ї, інтереси і схильності. Завдання полягає у тому, щоб визначити своє ставлення до кожного твердження, тобто погодитися або не погодитися з ним. Якщо ви погоджуєтесь із твердженням, то у клітці з номером даного питання ставиться «+», а якщо ви не згодні – ставиться «-».*

*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".*

### Текст опитувальника ("Адаптивність"):

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 (закрепи) 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 справитися.
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 розповідати.
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. У дитинстві я свого часу скоював дрібні крадіжки.
15. Буває, у мене виникає бажання ламати або руйнувати 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 не схвалює ту роботу, 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 очевидної 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 гірший).
24. Зустрічаючи на вулиці своїх знайомих або шкільних друзів, з якими я давно не бачився, я вважаю за краще проходити повз 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 просунутися по службі.
34. Я охоче беру участь у зібраннях та інших громадських 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 недобре почуваюсь, 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 люблять 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 (ні швидша, ні повільніша, немає ні хрипоті, ні невиразності).
45. Я вважаю, що моє сімейне життя таке ж добре, як у більшості моїх знайомих.
46. Мене дуже зачіпає, коли мене критикують або сварять.
47. Іноді у мене буває таке відчуття, що я просто повинен завдати ушкодження собі або кому-небудь іншому.
48. Моя поведінка значною мірою визначається звичаями тих, хто мене оточує.
49. У 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, я висловлював свою думку про те, у чому не розуміюсь.
52. Зазвичай я засинаю спокійно і мене не турбують ніякі думки.
53. Останні декілька років я почуваю себе добре.
54. У мене ніколи не було ні припадків, ні конвульсій.
55. Зараз моя вага постійна (я не худну і не повнішаю).
56. Я вважаю, що мене часто карали несправедливо.
57. Я тонкосльозий, легко можу розплакатися.
58. Я мало втомлююся.
59. Я був би досить спокійний, навіть якби у кого небудь з моєї сім'ї були неприємності через порушення закону.
60. З моїм розумом коїться щось недобре.
61. Щоб приховати свою сором'язливість, мені доводиться докладати великих зусиль.
62. Напади запаморочення у мене бувають дуже рідко (або майже не бувають).
63. Мене непокоять 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 пітнію, і це мене 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 хвилююся.
74. Мені б хотілося бути членом декількох гуртків або об'єднань.
75. Я рідко задихаюся, і у мене не буває прискореного серцебиття.
76. Усе своє життя я суворо дотримуюсь принципів, базованих на почутті обов'язку.
77. Траплялося, що я перешкоджав або вчиняв 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 дозволено.
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 невірно.
82. Мої батьки і (або) інші члени моєї сім'ї прискіпуються до мене більше, ніж треба.
83. Хтось керує моїми думками.
84. Люди байдужі до того, що з тобою трапиться.
85. Мені подобається бути в компанії, де всі жартують один над одним.
86. В школі я засвоював матеріал повільніше, аніж інші учні.
87. Я цілком впевнений у собі.
88. Найбезпечніше – нікому не довіряти.
89. Раз на тиждень або частіше я буваю дуже збудженим і схвильованим.
90. Коли я перебуваю в компанії, мені важко знайти відповідну тему для розмови.

91. Мені легко примусити інших людей боятися мене, і інколи я роблю це заради 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. Щасливішим за все 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 заговорюю з людьми першим.
100. У мене ніколи не було проблем із законом.
101. Мені приємно мати серед своїх знайомих відомих людей, це ніби додає мені ваги у власних очах.
102. Іноді без жодної причини у мене раптом наступають періоди незвичайної веселості.
103. Життя для мене майже завжди пов'язане з напруженням.
104. У школі мені було дуже важко виступати перед класом.
105. Люди проявляють по відношенню до мене стільки співчуття і симпатії, скільки 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 щастить.
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 впоратися.
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 до людей.
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 смислу життя.
126. У 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 неправильно.
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 із стану душевної рівноваги.
135. Я заслуговую суворого покарання за свої провини.
136. Мені притаманно так сильно переживати за 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 різного роду 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 громадські заходи, тому що це дозволяє бути мені серед людей.
145. Можна пробачити людям порушення тих правил, які вони вважають нерозумними.
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 погані думки про людину або навіть зневажаю її, я мало прагну приховати це від неї.
153. Я людина нервова і легко збудлива.
154. Усе 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 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 хочу 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 правилами, які, на мій погляд, несправедливі, я завжди прагну протидіяти.
171. Мені хотілося б випробувати себе серйозною і небезпечною справою.
172. Мене довго не залишає почуття образи, заподіяне товаришами.
173. Жити за військовим розпорядком для мене просто нестерпно.
174. Я сумніваюся, чи зможу я 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 Десантно-штурмових військах або частинах спецназу.
179. Із службою у мене ніщо не виходить (не "клеїться"). Часто думаю: "Не моя це справа".
180. Коли мною хтось командує, це викликає у мене протест.
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. Вважаю, що 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 упевнений, що в майбутньому не стану укладати або продовжувати контракт на проходження військової служби.
187. У мене бувають періоди похмурої дратівливості, під час яких я «зриваю зло» 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 буду мати бажання присвятити все своє життя військовій професії



- (залишитися на службу за контрактом, поступити у військовий навчальний заклад).
191. "За компанію" з товаришами я можу прийняти неабияку кількість алкоголю (перевищити свою звичайну «норму»).
192. У компаніях, де я часто буваю, друзі іноді курять «травичку». Я Ух за це не засуджую.
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, вживаючи 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-то схильний виконувати багато наказів, вважаючи їх нерозумними.
200. Я думаю, що будь-яке положення законів і військових статутів можна тлумачити неоднозначно.

## Додаток Б

### Зміст тренінгових зайняти

#### Заняття №1

#### *«Співпрацюватимемо»*

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

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

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

#### **I. Вступ**

**Час проведення:** 10 хвилин.

Вступ. Слово ведучих.

Вітання.

Роз'яснення учасникам про особливості роботи у тренінговій групі.

#### **II. Основна частина**

##### ***1. «Доброго дня, я радий познайомитися!»***

**Ціль:** Створення групової атмосфери: знайомство учасників.

**Час проведення:** 10 хвилин.

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

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

##### ***2. «Правила нашої групи».***

**Ціль:** Вироблення основних правил роботи у тренінговій групі.

**Час проведення:** 10-15 хв.

**Зміст:** Після того, як учасники познайомилися, ведучий пропонує їм правила роботи в групі. Вони їх уважно прочитують і якщо всі правила ухвалюються, то

затверджують їх. Якщо ж учасникам не подобатися якесь правило, вони обґрунтовують своє невдоволення і пропонують своє правило. Також учасники можуть просто доповнити запропоновані ведучими правила.

### **Правила:**

*1. Довірчий стиль спілкування.*

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

*2. «Тут і тепер».*

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

*3. Не оцінюємо один одного.*

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

*4. Повага до того, хто говорить.*

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

*5. Конфіденційність всього, що відбувається в групі.*

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

*6. Активна участь у тому, що відбувається.*

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

*7. Щирість у спілкуванні.*

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

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

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

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

Коротке обговорення виконання завдання.

### **3. Гра «Поміняйтеся місцями»**

**Ціль:** згуртування колективу, перебування спільного серед учасників.

**Час проведення:** 10-15 хв.

**Зміст:** Ведучий стоїть у центрі кола і говорить ознаку, яка ставитиметься до кількох учасників, наприклад: «Поміняйтеся місцями ті, хто сьогодні прокинувся

рано!» Хто не встигає зайняти місце – водить. На початку гри один стілець забирається.

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

#### **4. «Змія»**

**Ціль:** скорочення емоційної дистанції між військовослужбовцями групи.

**Час проведення:** 15-20 хв.

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

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

Коротке обговорення виконання завдання.

### **III. Заключна частина**

**Час проведення:** 10-15 хвилин

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

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

Оголошення тематики наступного заняття.

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

#### **Заняття №2**

*"Познайомимось ближче".*

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

**Очікувані результати:** встановлення довірчих, партнерських відносин.

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

## **I. Вступ**

**Час проведення: 10 хв.**

Вітання учасників.

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

Розповідь про мету та зміст даного заняття.

### **1. "Мій настрій".**

**Ціль:** створення позитивного настрою на роботу

**Час проведення:** 5-10 хв.

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

Коротке обговорення виконання завдання.

## **II. Основна частина**

### **2. "Станьте в коло".**

**Ціль:** згуртування колективу на емоційному рівні.

**Час проведення: 10 хв.**

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

Коротке обговорення виконання завдання.

### **3. "Портрет"**

**Ціль:** розвиток уміння аналізувати особистісні особливості інших

**Час проведення: 15-20 хвилин**

Учасникам пропонується намалювати портрети, що сидить поруч за годинниковою стрілкою. При цьому треба прагнути реальної подібності, помічаючи індивідуальні особливості. Чим більше схожий портрет на людину, тим

краще. Після того як завдання виконано, портрети віддають ведучому і показує їх усієї групи. Завдання групи відгадати хтось намальований.

Коротке обговорення виконання завдання.

#### **4. «Колективна казка»**

**Ціль:** сприяти подальшому згуртуванню групи.

**Час проведення: 10-15 хв.**

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

Коротке обговорення виконання завдання.

#### **5. «Дзеркало»**

**Ціль:** розвиток уваги, вміння працювати у парі.

**Час проведення: 10-15 хв.**

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

Коротке обговорення виконання завдання.

#### **6. «Записки»**

**Ціль:** об'єднання групи спільним секретом

**Час проведення: 5 хв.**

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

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

### **III. Заключна частина**

**Час проведення: 10 хв.**

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

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

Оголошення тематики наступного заняття.

Ритуал прощання.

### **Заняття №3.**

#### **"Я тебе розумію"**

**Ціль:**відпрацювання навичок упевненої поведінки.

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

**Матеріали та обладнання:**фломастери, папір, скотч, ножиці

#### **I. Вступ**

**Час проведення: 5 хв.**

Вітання учасників.

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

Повідомлення про мету та зміст даного заняття.

#### **1. Гра «Кенгуру»**

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

**Час проведення: 10хв**

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

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

**Обговорення:**учасники гри в колі діляться враженнями, відчуттями, що виникли у них під час виконання різних ролей.

#### **II. Основна частина**

#### **2. «Прогулянка казковим лісом»**

**Ціль:** зняття м'язових затискачів, розвиток творчої уяви

**Час проведення: 15 хв**

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

**Обговорення:**після закінчення вправи учасники обмінюються почуттями.

### **3. Поняття «тривожність»**

**Ціль:**усвідомлення особистісного сенсу поняття «тривожність»

**Час проведення:**10 хвилин

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

### **4. «Я – Алла Пугачова»**

**Ціль:**відпрацювати навичку впевненої поведінки у конкретних ситуаціях.

**Час проведення:** 10 хв

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

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

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

### **5. "Скульптура"(відома гра)**

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

**Час проведення:** 15-20 хвилин

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

- дитини, яка нічого не боїться;
- дитини, яка всім задоволена;
- дитини, яка виконала складне завдання і т.д.

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

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

III. Заключна частина

### **6. «Щіпки на річці»**



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

**Час проведення:** 15 хвилин

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

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

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

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

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

Оголошення тематики наступного заняття.

Ритуал прощання.

#### **Заняття №4**

##### **"Мої проблеми"**

**Ціль:** відпрацювання навичок саморегуляції, розрядження агресії.

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

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

#### **I. Вступ**

**Час проведення:** 5 хв.

Вітання учасників.

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

Повідомлення про мету та зміст даного заняття.

#### **1. «Поговоримо про вчорашній день»**

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

**Час проведення:**5 хвилин

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

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

Повідомлення про мету та зміст даного заняття.

## **II. Основна частина**

### **2.Міні-лекція «Що таке агресивність»**

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

**Час проведення: 5-10 хв.**

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

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

### **3. «Ішла Саша шосе»**

**Ціль:**зняти емоційну напругу у групі

**Час проведення: 15 хвилин.**

**Зміст:**Вправа проводиться у два етапи.

1 етап. Кожен із учасників отримує картку з якоюсь скоромовкою та згадує якусь ситуацію, в якій відчував себе роздратованим. Імітуючи цю ситуацію, учасники, насупивши брови і стиснувши кулаки, ходять по кімнаті у вільному

напрямку і бурмотять собі під носа скоромовку (у зручному для них темпі) — бурчать. Іноді вони зупиняються один перед одним і, опустивши очі, монотонно, тихим голосом, вимовляють скоромовку, намагаючись інтонацією і тембром голосу передати своє незадоволення, роздратування: «Ішла Саша шосе...». Після цього всі продовжують блукати кімнатою і «бурчати» собі «під ніс». За сигналом тренера перший етап гри закінчується.

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

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

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

#### **4. «Обзивалки»**

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

**Час проведення:** 15 хвилин

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

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

#### **5. Виконання техніки «І-а»**

**Ціль:**познайомити військовослужбовців із безпечними способами розрядки агресії.

**Час проведення:**10 хвилин

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

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

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

#### **6. «Ефективна взаємодія»**

**Ціль:** навчити підлітків виходити із конфліктних ситуацій прийнятними способами.

**Час проведення: 15 хвилин**

**Зміст:**

*1 етап Вербальний варіант.*

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

*2 етап Невербальний варіант.*

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

**Обговорення** вправи доцільно проводити після проведення обох етапів. Під час обговорення учасники по колу діляться своїми враженнями та відповідають на запитання: «Коли було легше просити предмет?», «Які слова чи дії партнера спонукали вас віддати його?»... Деякі учасники усвідомлюють, що не вміють відмовляти іншим і при цьому часто потрапляють у неприємні ситуації.

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

### **III. Заключна частина**

#### **7. "Медитація"**

**Ціль:** розрядка агресивних емоцій

**Час проведення: 10 хв**

**Зміст:** учасники розслабляються, заплющують очі та уявляють себе на невеликій виставці, де знаходяться портрети людей, які викликають у них роздратування, образу, гнів. Вони «ходять» цією виставкою, розглядають портрети. Потім вибирають один із цих портретів, представляють цю людину. Їм

пропонується уявити, що вони говорять цій людині і роблять із нею все, до чого спонукають їхні почуття, не стримуючись.

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

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

Оголошення тематики наступного заняття.

Ритуал прощання.

## **Заняття №5**

### **«Конфлікт»**

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

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

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

#### **I. Вступ**

**Час проведення: 5 хв.**

Вітання учасників.

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

Повідомлення про мету та зміст даного заняття.

#### **1. "Комплімент"**

**Ціль:**згуртування групи, створення робочої атмосфери

**Час проведення:**5-10 хвилин.

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

#### **II. Основна частина**

#### **2. Мозковий штурм «Що таке конфлікт?»**

**Ціль:**актуалізація уявлень учасників щодо суті конфліктів.

**Час проведення: 10 хвилин.**

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

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

### **3. «Верьовка»**

**Ціль:**відтворення конфліктної ситуації за умов групи.

**Час проведення: 20 хвилин.**

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

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

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

Через деякий час ведучий зупиняє хлопців та переходить до обговорення.

### **4. Інформаційна частина**

**«Види конфліктів та способи їх вирішення»**

**Ціль:** знайомство з видами конфліктів та способами їх вирішення

**Час проведення: 15 хвилин.**

**Зміст:***Ведучий:*«Під час попередньої гри ви наочно продемонстрували, яким чином розгортається конфлікт. У протистояння було залучено всю групу. Наприкінці два «призвідники» відійшли у бік, а решта продовжували сперечатися. Добре, що це була гра, і члени групи не посварилися. Але у житті буває зовсім по-іншому. Через те, що дві людини не змогли вирішити свою суперечку, весь клас

міг розбитися на два ворогуючі табори. Цей конфлікт був деструктивним. Справді, конфлікти можуть бути конструктивними та деструктивними. У конструктивних конфліктах виникають нові зв'язки, взаємодії, у деструктивних-навпаки, відносини руйнуються.

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

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

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

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

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

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

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

### **5. «Датський бокс»**

**Ціль:** Виявлення можливостей конструктивного вирішення спорів.

**Час проведення: 10 хвилин.**

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

Розбійтеся на пари та встаньте один проти одного на відстані витягнутої руки. Потім стисніть руку в кулак і притисніть його до кулака партнера так, щоб мізинець був притиснутий до його мізинця, ваш безіменний - до його безіменного

і т. д. Чотири пальці повинні бути міцно притиснуті. На рахунок "три" в бій вступають великі пальці. Перемагає той, чий великий палець виявиться зверху, притиснувши великий палець партнера до його кулака хоча б на секунду.

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

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

#### **6. «Розмова з собою»**

**Ціль:** розвиток навичок аналізу поведінки.

**Час проведення:** 10 хвилин.

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

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

### **III. Заключна частина**

#### **7. «Паперові м'ячики»**

**Ціль:** досягнення стану емоційної розрядки.

**Час проведення:** 5 хвилин.

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

**Зауваження для провідних:** Пограйте разом із учасниками.

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

Оголошення тематики наступного заняття.

Ритуал прощання.

#### **Заняття №6**

**«Ефективні прийоми спілкування»**



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

**Очікувані результати:** розширення діапазону використовуваних підлітками стратегій у конфлікті.

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

## **I. Вступ**

**Час проведення: 5 хв.**

Вітання учасників.

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

Повідомлення про мету та зміст даного заняття.

### **1. «Зіпсований телефон»**

**Ціль:** згуртування групи, створення робочої атмосфери

**Час проведення:** 5-10 хвилин.

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

## **II. Основна частина**

### **2. «Товкалки»**

**Ціль:** розвиток навичок аналізу конфліктних ситуацій.

**Час проведення: 15-20 хвилин.**

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

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

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

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

### **3. «Головом'яч»**

**Ціль:** розвиток навичок співробітництва у вирішенні конфліктних ситуацій.

**Час проведення: 15-20 хвилин.**

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

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

### **4. Групова дискусія**

**«Чому ми навчилися під час вирішення конфліктів»**

**Ціль:** розвиток навичок у вирішенні конфліктних ситуацій

**Час проведення: 15-20 хвилин**

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

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

### **III. Заключна частина**

#### **5. «Весела гусениця»**

**Ціль :** досягнення стану емоційної розрядки.

**Час проведення: 10-15 хвилин**

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

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

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

Оголошення тематики наступного заняття.

Ритуал прощання.

#### **Заняття №7**

##### **«Полюбити себе»**

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

**Очікувані результати:** підвищення самооцінки.

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

### **I. Вступ**

**Час проведення: 5 хв.**

Вітання учасників.

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

Повідомлення про мету та зміст даного заняття.

#### **1. «Молекули»**

**Ціль:** створення сприятливої подальшої роботи атмосфери.

**Час проведення: 10 хвилин.**

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

## **II. Основна частина**

### **1.           2. "Біп!"**

**Ціль:** розвиток навичок ефективного спілкування.

**Час проведення:** 15 хвилин

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

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

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

### **3. *Не можу полюбити себе***

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

**Час проведення:** 20 хвилин

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

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

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

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

Зауважте ті риси, ті недоліки, які ви могли б допомогти йому подолати.

Чому б вам не зробити те саме для себе?

Чому не допомогти самому собі?

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

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

#### **4. Я в променях сонця**

**Ціль:** розвиток навичок впевненої поведінки та впевненості в собі

**Час проведення: 10 хвилин.**

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

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

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

#### **5. "Гімн собі"**

**Ціль:** розвиток навичок упевненої поведінки

**Час проведення: 15 хвилин**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Я належу собі, і тому я можу будувати себе.

Я це Я, і Я це чудово.

### **III. Заклучна частина**

#### ***6. «Формула любові до себе»***

**Ціль:** досягнення стану емоційної розрядки.

**Час проведення:** 5 хвилин

**Зміст:** Ведучий: «Згадайте знаменитий мультфільм про невеликого сірого віслюка, якому набридло бути віслюком. І він став спочатку метеликом, потім, якщо не помиляюся, пташкою, потім кимось ще... Поки нарешті не зрозумів, що

для нього самого і для всіх інших буде краще, якщо він залишиться маленьким сіреньким віслюком.

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

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

Оголошення тематики наступного заняття.

Ритуал прощання.

### **Заняття №8.**

#### ***«Мої слабкості»***

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

**Очікувані результати:** підвищення самооцінки

**Матеріали та обладнання:** фломастери, папір, скотч, ножиці

#### **I. Вступ**

**Час проведення: 5 хв.**

Вітання учасників.

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

Повідомлення про мету та зміст даного заняття.

#### ***1. «Вітальна фраза»***

**Ціль:** згуртування групи, актуалізація позитивного досвіду учасників.

**Час проведення:** 10 хвилин.

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

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

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

## **II. Основна частина**

### **2. «Автопілот»**

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

**Час проведення:** 15 хвилин.

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

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

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

### **3. «Компліменти»**

**Ціль:**розширити знання учасників про себе, підвищити самооцінку.

**Час проведення:** 20 хвилин.

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

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

**Ціль:**прийняття себе.

**Час проведення:**15 хвилин.

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

### **5. «Що я люблю робити?»**

**Ціль:**прийняття себе.

**Час проведення:** 5-10 хвилин.

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

## **III. Заключна частина**



## **6. «Я ціную себе»**

**Ціль:** усвідомлення внутрішніх ресурсів, підвищення впевненості у собі.

**Час проведення:** 10 хвилин

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

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

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

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

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

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

А тепер знову зосередьтеся на своєму подиху.

Ритуал прощання.

## **Заняття №9.**

### **«Будьте собою, але у кращому вигляді»**

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

**Очікувані результати:** підвищення самооцінки

**Матеріали та обладнання:** фломастери, папір, скотч, стікери

## **I. Вступ**

**Час проведення:** 5-10 хвилин

Вітання учасників.

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

Повідомлення про мету та зміст даного заняття.

## **II. Основна частина**

### **1. 1. «Воскова паличка»**

**Ціль:** згуртування групи, створення робочої атмосфери

**Час проведення:** 10 хвилин

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

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

### **1. 2. Художній фільм**

**Ціль:** підвищення самооцінки, розвиток процесу саморозкриття

**Час проведення:** 15-20 хвилин

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

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

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

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

### **3. «Царська сім'я»**

**Ціль:** підвищити самооцінку учасників групи

**Час проведення:** 15 хв. Зміст: Учасники поділяються на 4 підгрупи, кожна з яких

отримує картку із завданням «зобразити сімейний портрет».

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

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

#### **4. «Недоторки»**

**Ціль:** підвищити самооцінку військовослужбовця, розвинути емпатію

**Час проведення: 15 хв.**

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

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

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

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

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

### **5. «Найсамий»**

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

**Час проведення: 10 хвилин**

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

Після проведення вправи відбувається обговорення емоційного стану учасників.

## **III. Заключна частина**

### **5. «Я ціную себе»**

**Ціль:** підвищення самооцінки

**Час проведення: 10 хвилин**

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

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

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

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

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

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

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

А тепер знову зосередьтеся на своєму подиху.  
Добре запам'ятайте цю вправу і частіше робіть її.  
Ритуал прощання.

### **Заняття №10**

#### **«групова згуртованість»**

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

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

**Час проведення:**5-10 хвилин

#### **1. «Привітання»**

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

#### **2. «Серветки»**

**Час проведення**10-15 хвилин

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

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

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

**Обговорення.**Не вимагається.

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

#### **3. "Передай іншому"**

**Ціль:**створити позитивну атмосферу у групі

**Час проведення:**5-10 хвилин

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

#### **4. "Місіс Мамбл"**

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

**Час проведення** :10-15 хвилин

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

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

### **5. «кілька способів боротьби зі стресом»**

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

**Час проведення:**10-15 хвилин

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

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

### **6. «колаж»**

**Ціль:**групове згуртування колективу

**Час проведення :**15-20 хвилин

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

Зворотній зв'язок

### **Заняття №11**

**«Підвищення довіри до інших собі як профілактика конфліктності»**

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

#### **1. «Я та інші»**

**Час проведення :5-10 хвилин**

**Ціль-** Корекція та розвитку довіри іншому.

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

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

## **2. «Я + Я = МИ»**

**Час проведення :**10-15 хвилин

**Ціль-** Корекція та розвиток довіри іншому.

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

## **3. «Моя квітка»**

**Час проведення :**10-15 хвилин

**Ціль-** Корекція та розвиток довіри собі.

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

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

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

## **4. «Я та інші»**

**Час проведення:**5-10 хвилин

**Ціль-** Корекція та розвитку довіри іншому.

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

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

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

## **5. «Зворотний зв'язок»**

**Час проведення :**5-10 хвилин

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

## **Заняття №12**

**«взаємини у колективі»**

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

### **1. «Квадрат» (5-10 хв.)**

**Ціль:** відчувати кожного учасника групи.

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

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

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

### **2. «Колаж»**

Час проведення: 40-45 хв.

**Мета:** згуртувати колектив і ближче дізнатися кожного учасника групи.

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

**Хід вправи**

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

**Питання для обговорення:**



Чому ви обрали ту чи іншу картинку?

Чи відповідає розташування ваших картинок так як вам хотілося б?

Чи відчуваєте себе так у групі?

Чи були труднощі під час виконання вправи?

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

Час проведення: 25-30 хв.

Хід вправи

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

### **Заняття №13**

#### ***«Прощавай...»***

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

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

#### **I. Вступ**

**Час проведення: 10 хв.**

Вітання учасників.

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

Повідомлення про мету та зміст даного заняття.

#### **II. Основна частина**

##### ***1. «Новорічна ялинка»***

**Ціль:**створення робочої атмосфери, позитивного настрою.

**Час проведення:** 10 хвилин

**Зміст:** Усі учасники групи мають вибудувати із самої групи «Новорісну ялинку»: хтось буде стволем, хтось гілками, хтось іграшками тощо. Головне, щоб усі члени групи брали участь у будівництві та щоб кожен був задоволений своїм місцем. Після того, як ялинка буде побудована, ведучий на деякий час «заморожує» картинку. У цей момент можна сфотографувати групу.

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

## **2. «Побажання»**

**Ціль:** створення позитивного настрою.

**Час проведення:** 15 хвилин

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

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

## **3. "Моє майбутнє"**

**Ціль:** створення позитивного настрою на майбутнє

**Час проведення:** 10 хвилин.

**Зміст:** Учасникам пропонується закінчити пропозиції:

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

## **4. Групова дискусія**

**Час проведення:** 15 хвилин

**Зміст:** учасники у колі обговорюють свої уявлення про майбутнє.

## **5. «Колаж»**

**Ціль:** закріплення позитивних навичок, здобутих під час тренінгу

**Час проведення:** 10 хвилин.

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

**Обговорення:** Учасники відповідають на запитання: «Що сподобалося?», «Чому ви навчилися під час тренінгу?», «Які з набутих навичок вам здаються найбільш важливими?», «Які навички ви будете використовувати?»

### ***6. Подарунки***

**Ціль:** закріплення навичок ефективного спілкування.

**Час проведення:** 10 хвилин.

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

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

### ***7. Ритуал прощання***

**Ціль:** вихід із занять, закріплення навичок ефективного спілкування

**Час проведення:** 10 хвилин.

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

Ритуал прощання.