

ЗАТВЕРДЖУЮ

Начальник Генерального штабу – Головнокомандувач
Збройних Сил України
генерал-армії України

С.О.КИРИЧЕНКО

“16” 09 2009 р.

ІНСТРУКЦІЯ

з організації вивчення індивідуально-психологічних якостей військовослужбовців, які прибули до військової частини для відбуття строкової служби у Збройних Силах України

1. Загальні положення.

1.1 Психологічне вивчення індивідуально-психологічних якостей військовослужбовців, які прибули до військової частини з військових комісаріатів для відбуття строкової служби, здійснюється офіцерами структур виховної та соціально-психологічної роботи з метою визначення адаптаційних можливостей молодих солдат до умов служби, організації заходів виховної та індивідуально-психологічної роботи у підрозділах молодого поповнення.

1.2 Відповідальність за повноту і якість проведення психологічного вивчення індивідуально-психологічних якостей осіб, призваних на військову службу, несуть командири військових частин та їх заступники з виховної та соціально-психологічної роботи.

1.3 Для проведення заходів щодо психологічного вивчення індивідуально-психологічних якостей військовослужбовців до складу адміністрацій з прийому та підготовки молодого поповнення наказом командира частини включаються заступники командирів з виховної та соціально-психологічної роботи, представники медичної служби, офіцери-психологи.

1.4 Психологічне вивчення індивідуально-психологічних якостей осіб, призваних на військову службу, проводиться методом тестування з використанням методик психологічного обстеження.

1.5 Дані, отримані за результатами методик психологічного обстеження заносяться до карток психологічного вивчення військовослужбовців (додаток 1) та доповідаються командирам (начальникам) для ухвалення відповідного рішення.

2. Методики для психологічного вивчення індивідуально-психологічних якостей військовослужбовців, які прибули до військової частини для відбуття строкової служби.

2.1 Методики психологічного вивчення індивідуально-психологічних якостей військовослужбовців, які прибули до військової частини для відбуття строкової служби, застосовуються з метою:

вивчення адаптаційних можливостей військовослужбовців на основі оцінки їхніх соціально-психологічних характеристик;

діагностики психічних станів військовослужбовців та прогнозування їхньої поведінки;

визначення напрямів проведення індивідуально-виховної роботи та надання рекомендацій командирам (начальникам) для прийняття управлінських рішень.

2.2 Для проведення психологічного вивчення індивідуально-психологічних якостей військовослужбовців використовуються методики (додаток 2):

методика оцінки адаптаційних здібностей особистості (багаторівневий особистісний опитувальник “Адаптивність-200”);

методика діагностики самооцінки психічних станів (адаптований варіант методики Г.Айзенка);

опитувальник ЕРІ дослідження типу темпераменту Г.Айзенка;

тест “Конструктивний малюнок людини із геометричних фігур”;

тест “Малюнок неіснуючої тварини”.

За результатами тестування, по кожній методиці робиться висновок щодо психологічних особливостей особистості.

3. Організація та порядок проведення психологічного обстеження.

Обстеження може проводитися як індивідуально (з одним кандидатом), так і у складі групи в кількості до 30 чоловік.

Для проведення психологічного обстеження необхідно:

клас для групового обстеження до 30 окремих посадочних місць;

опитувальники;

картка психологічного вивчення військовослужбовців;

олівці або ручки в кількості, що перевищує на 10-20 штук число робочих місць;

дошка і крейда для пояснення прикладів виконання окремих методик.

Психологічне обстеження повинно проводитись в стандартних умовах:

обстеження проводити тільки в денний час доби й закінчувати його не пізніше 18 години;

зберігати незмінною послідовність пред'явлення методик, інтервалів між ними, а також тривалості перерв у процесі роботи (тривалість тестування повинна бути не менше 2 – 2,5 годин з 10 хвилинною перервою через 45 – 50 хвилин роботи);

застосувати тільки визначені методики і зразки бланків.

Безпосередньо перед проведенням обстеження на робочих місцях розкладаються опитувальники з інструкцією та ручки.

Перед початком обстеження керівник проводить опитування про самопочуття і стан здоров'я військовослужбовців. Особи, які мають скарги на стан здоров'я або не мали можливості відпочити після несення служби (чергування) вночі, до обстеження не допускаються.

У разі групового обстеження готується список кандидатів, які розсаджуються по одному, відповідно до номерів у списку.

Далі зачитується вступна інструкція до виконання кожної методики.

Після завершення обстеження і збору карток психологічного вивчення військовослужбовців керівник організовує їх обробку з використанням відповідних “ключів”.

Висновки обстежень заносяться до картки психологічного вивчення індивідуально-психологічних якостей військовослужбовця, яка підшивається в його особову справу.

Начальник Головного управління виховної
та соціально-психологічної роботи
Збройних Сил України
генерал-майор

О.В.КОПАНИЦЯ

КАРТКА ПСИХОЛОГІЧНОГО ОБСТЕЖЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯ

Додаток 1

до пункту 1.5 розділу 1 Інструкції з організації вивчення індивідуально-психологічних якостей військовослужбовців, які прибули до військової частини для відбуття строкової служби у ЗС України

(Військове звання, прізвище, ім'я, по батькові)

(Дата народження)

1. БОО „АДАПТИВНІСТЬ-200”

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

Д _____
 ПР _____
 КП _____
 МН _____
 ВПС _____
 ДАП _____
 СР _____

 ОАП _____

Кількість степів

Висновок: _____

2. СПС Г.АЙЗЕНКА

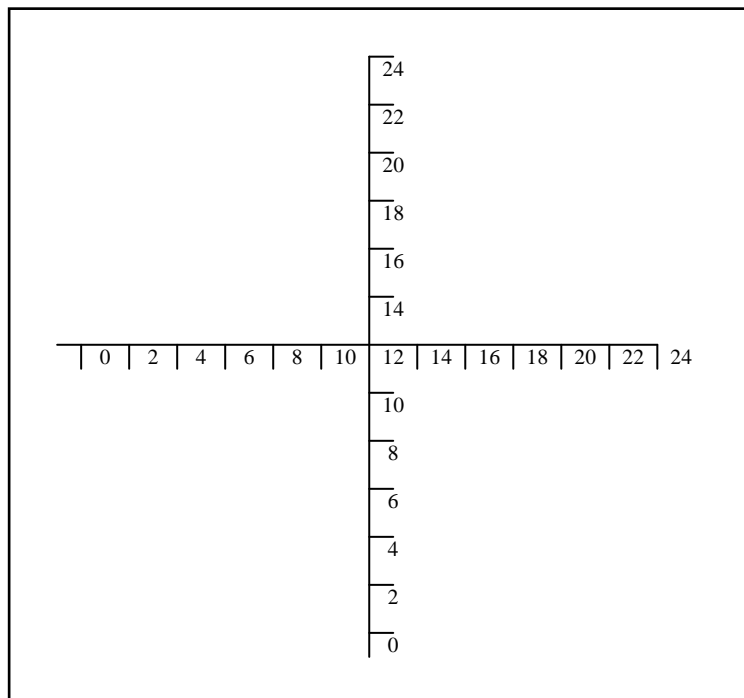
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40

Висновки:

ТР _____
 ФР _____
 АГ _____
 РГ _____

3. МЕТОДИКА Г.АЙЗЕНКА ЕРІ

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57				



4. ТВІР-РОЗДУМ НА ТЕМУ:

Чому я пішов до армії? _____

Мої перші враження про службу: _____

5. Конструктивний малюнок людини із геометричних фігур

Код	малюнку
-----	---------

Висновок: _____

6. Малюнок неіснуючої тварини

Висновок: _____

ВИСНОВОК

Час:
Дата:

_____ (Посада) _____ (Підпис) _____ (П.І.Б.)

Методики до картки психологічного вивчення військовослужбовців, які прибули до військової частини для відбуття строкової служби у Збройних Силах України (опис, опитувальники, «ключі»)

1. Методика оцінки адаптаційних здібностей особистості (багаторівневий особовий опитувальник «Адаптивність -200»)

Опитувальник призначений для вивчення адаптаційних можливостей військовослужбовців на основі оцінки деяких соціально-психологічних і психологічних характеристик особистості, що відображують інтегральні особливості психічного і соціального розвитку.

У даному додатку використовується нова версія БОО «Адаптивність-200», що містить 200 запитань. Крім традиційних шкал: ПР (психічна регуляція), КП (комунікативний потенціал) і МН (моральна нормативність) до даної версії опитувальника увійшли додаткові шкали ВПС (військово-професійна спрямованість), ДАП (схильність до девіантних форм поведінки) і СР (суїцидальний ризик).

СЛОВНИК ОСНОВНИХ ТЕРМІНІВ

Агресія – Індивідуальна чи колективна поведінка або дія, яка спрямована на нанесення фізичної чи психічної шкоди людині або групі людей.

Агресивність – стійка риса особистості – готовність до агресивної поведінки.

Акцентуація характеру (від лат. – «наголос») – надмірне підсилення окремих рис характеру, які проявляються по відношенню до визначених психогенних взаємодій (тяжким переживанням, нервово-психічним навантаженням тощо.) при нормальній а також підвищеній стійкості до інших. Можуть являтися підставою для розвитку гострих афективних реакцій, неврозів, патологічних порушень поведінки.

Антисоціальність – неповага людини до моральних чи етичних норм інших людей.

Астенія – нервово-психічна слабкість, яка проявляється у підвищеній втомлюваності та виснаженості, зниженням порогу чуттєвості, мінливістю настрою, порушенням сну.

Аутизм - крайня форма психологічного відчуження, яка виражається в униканні індивіда від контактів з оточуючою дійсністю і заглиблення у світ власних переживань.

Валідність – одна з найважливіших характеристик психодіагностичних методик і тестів, один з основних критеріїв їх якості. Це поняття близьке до поняття достовірності, але не в повній мірі тотожне.

Відчуття – психічний процес, що полягає у відображенні властивостей предметів та явищ дійсності, а також станів організму при безпосередньому впливі подразників на відповідні органи чуття.

Виснаження – третя фаза стресу за Г. Сельє, що виявляється в неспроможності особистості впоратися з фізичними, психологічними та емоційними проблемами.

Депресія (від лат. – «пригнічення») – афективний стан людини, який характеризується негативним емоційним фоном, зміною мотиваційної сфери, пізнавальних уявлень та загальною пасивністю поведінки.

Діяльність – одна з основних категорій соціальної психології. Прийнято виокремлювати три основних види людської діяльності: гру, навчання та працю. У всіх цих видах діяльності важливу роль відіграє спілкування.

Его – частинка особистості, яка забезпечує зв'язок між підсвідомістю і зовнішнім світом (за Фрейдом).

Егоцентризм - відношення до світу, яке характеризується зосередженням на своєму індивідуальному «Я».

Звичка – потреба людини виконувати певну дію, схильність до відносно стандартних дій.

Здібності – це синтез індивідуально-типологічних властивостей особистості, що є умовами успішного здійснення певної діяльності.

Імпульсивність – риса характеру, яка виражається в прихильності діяти без належного свідомого контролю, під впливом зовнішніх обставин чи емоційних переживань.

Інтроверт – особа, яка більше цікавиться власними думками і почуттями.

Інфантилізм особистісний – збереження в психіці та поведінці дорослого особливостей, які притаманні дитячому віку.

Проявляється у несамотійності прийнятті рішень та дій, почутті незахищеності, у зниженій критичності по відношенню до себе, у підвищеній вимогливості та турботі інших про себе, в різноманітних компенсаторних реакціях (фантазування, яке заміщує реальні вчинки, егоцентризм).

Іпохондрія – стан підвищеної уваги до свого здоров'я, страх перед невиліковними хворобами.

Спостерігається при астено-невротичних станах, психастенічній психопатії і акцентуації характеру та при інших психічних відхиленнях.

Комплекс неповноцінності – психопатологічний синдром, що призводить до невротичних відхилень. Полягає у стійкій впевненості людини у власній неповноцінності як особистості.

Конфлікт внутрішньоособистісний – це сутичка рівних за силою, але протилежно спрямованих особистісних мотивів, потреб, інтересів, які потребують їх задоволення і реалізації.

Конформність – некритичне прийняття чужої думки.

Мотивація – фактори, що спрямовують і підсилюють поведінку.

Настрій – це відносно тривалі, стійкі психічні стани помірної чи слабкої інтенсивності, які проявляються у якості позитивного чи негативного емоційного фону психічного життя індивіду.

Невротик – людина, що перебуває під впливом неврозу, тобто особистість, яка погано пристосовується до зовнішнього середовища, реальності; домінанта поведінки – реакції емоційно інстинктивні.

Негативізм – опір дитини авторитету дорослих, їх впливу.

Особистість – свідомою людиною, наділеною особливим генетичним кодом, яка реалізує свої потенційні можливості в процесі активної творчої діяльності, що не суперечить інтересам інших людей, суспільних законів і заповідей Божих.

Психіка – здатність високоорганізованої матерії (мозку) відображати об'єктивну дійсність і на основі сформованого при цьому психічного образу доцільно регулювати діяльність суб'єкта та його поведінку.

Самооцінка – оцінка особистості себе самої, своїх можливостей, якостей та місця серед інших людей.

Самосвідомість – усвідомлення людиною свого суспільного статусу та своїх життєво важливих потреб. Як найвищий рівень розвитку свідомості – основа формування розумової активності і самостійності особистості в її судженнях та діях.

Свідомість – усвідомлення відчуттів, думок і почуттів особистості, які переживаються нею в дану мить.

Соціалізація – процес і результат засвоєння і активного впровадження індивідумом соціального досвіду, який здійснюється в спілкуванні та діяльності.

Стрес – індивідуальна реакція організму людини на екстремальну ситуацію, яка вимагає певної перебудови функції організму, його адаптації.

Раціональність – відносно стійка сукупність правил, норм, стандартів, еталонів духовної та матеріальної діяльності, а також цінностей, загальноприйнятих і зрозумілих усіма членами даного суспільства.

Раціоналізація – захисний механізм, функцією якого є маскування, укриття від свідомості самого суб'єкту справжніх мотивів, його дій, думок та почуттів для забезпечення стану внутрішнього комфорту, пов'язаного з бажанням зберегти почуття власної гідності, самоповаги, у відповідності образу ідеального «Я», з метою попередження переживання вини та сорому.

Розвиток – процес і результат переходу до нового, більш вдосконаленого якісного стану, від простого – до складного, від низького – до вищого.

Тривожність – стан підвищеного психологічного дискомфорту, переживання з приводу подій, що мають відбутися, невпевненість у своїх силах і можливостях, самонавіювання негативних думок.

Уява – створення нових композицій на основі старих образів або оригінального чуттєвого досвіду.

Фрустрація – стан організму, почуття, які виникають при блокуванні цілей, які особистість намагалася досягти, почуття розчарування, крах надій.

Характер – визначається як індивідуальна, достатньо стійка система звичних способів поведінки людини в звичайних умовах, - як сукупність стійких якостей індивіда, в яких виражаються способи його поведінки і емоційного реагування.

Шизофренія – психічне захворювання, багатообразне в проявах.

Характеризується роздвоєнням особистості, замкненням у собі, порушенням контакту з іншими людьми і зовнішнім світом.

Шизоїд - особистість, якої притаманний аутизм (заглиблення у внутрішній світ, відсторонення від оточення), емоційна холодність з підвищеною.

Емоції (від лат. «збуджую», «хвилюю») – психічне відображення у формі безпосереднього пристрасного переживання життєвого смислу явищ та ситуацій, яке обумовлене відношенням їхніх об'єктивних якостей до потреб суб'єкта.

Емпатія – (від грецьк. – «співпереживання») – прийняття емоційних станів іншої людини у формі співпереживання.

Я (его) – сфера особистості, характерна внутрішнім усвідомленням самої себе та здійсненням пристосування особистості до реальності. Результат виділення людиною себе самої із середовища, який дозволяє йому відчувати себе суб'єктом своїх фізичних і психічних станів, дій та процесів.

ДОДАТКОВІ МАТЕРІАЛИ ЩОДО РОБОТИ З ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМИ МОЛОДОГО ПОПОВНЕННЯ

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ “АДАПТИВНІСТЬ”

Метою даної програми є допомога психологам в їх практичній діяльності щодо підвищення ефективності процесу адаптації молодих військовослужбовців до умов військової служби у Збройних Силах України та сприяння їхньої групової згуртованості у колективі.

Перша частина навчально-методичного матеріалу містить технологічні вказівки щодо проведення психологічних тренінгів.

У другій частині надається програма та технологія проведення психологічного тренінгу “АДАПТИВНІСТЬ”

1. Загальні рекомендації щодо організації та проведення соціально-психологічного тренінгу

Пам'ятай, що лікарю не обов'язково самому захворіти, щоб знати засоби лікування цієї хвороби.

Тому не соромся того, що сам десь не був, у чомусь не брав особистої участі, чогось на собі не спробував.

*(*пам'ятка тренеру Л. Кроль, К. Михайлов)*

Тренінг (від англ. to train), що означає “навчати, тренувати, дресирувати” – це одночасно:

- цікавий процес пізнання себе та інших;
- спілкування;
- ефективна форма опанування знань;
- інструмент для формування умінь та навичок;
- форма розширення досвіду.

Під час тренінгу створюється неформальне, невимушене спілкування, яке відкриває перед групою безліч варіантів розвитку і вирішення проблеми, заради якої вона зібралася. Як правило, учасники перебувають в захваті від тренінгових методів, тому що вони роблять процес навчання цікавим, не обтяжливим.

Атрибути тренінгу *(атрибут від лат. attributum – додане) – істотна ознака, властивість чого-небудь.

- тренінгова група;
- тренінгове коло;
- спеціально прилаштоване приміщення та приладдя для тренінгу (фліпчарт, маркери тощо);
- тренер;

- правила групи;
- атмосфера взаємодії та спілкування;
- інтерактивні методи навчання;
- структура тренінгового заняття;
- оцінювання ефективності тренінгу.

Тренінгові заняття можуть бути різної тривалості: від 1,5 – 3 годин (2-4 академічні години, тривалістю 45 хв. кожна) до декількох днів поспіль, в залежності від мети тренінгу. В процесі тренінгу рекомендована перерва до 15-ти хвилин.

Рекомендована кількість учасників тренінгу не більше 20 осіб.

Робочі місця для учасників у приміщенні можуть бути розташовані по різному, але доцільно уникати “аудиторного” та “шкільного” стилів. Добре, коли стільці для учасників розташовуються півколом, - це сприяє створенню атмосфери відкритості, розвитку довіри, уваги та інтересу учасників один до одного.

Головне, що забезпечує сприятливу атмосферу для навчання у тренінговій групі – *правила* (Табл.1)

Таблиця 1.

Правила роботи в групі

№ з/п	Правило	Тлумачення
1	Цінування часу	Прагнути дотримуватися регламенту, говорити згідно з темою та без відволікань, висловлювати свою думку чітко та коротко.
2	Ввічливість і коректність	Учасники мають говорити по черзі, не перебивати один одного, пам'ятаючи, що думка кожного цінна і необхідна для поповнення спільної скарбнички групового досвіду.
3	Позитивність	Важливо зберігати внутрішній спокій. Емоції не потрібно пригнічувати, їх потрібно проговорювати в коректній цивілізованій формі. Учасникам завжди краще висловлювати позитивні ідеї, здійснювати позитивні дії.
5	Говорити від свого імені	Вислови на зразок «Всі так думають» не несуть конкретної інформації. Такі вислови на тренінгу не використовувати. Слід користуватися «Я-висловлюваннями»
6	Правило додавання	Нові думки, вислови додаються до тих, що були оприлюднені раніше, але не заперечують, не спростовують, не нівелюють їх.
7	Правило добровільної активності	Визначення міри власної активності в тренінгу є абсолютним не заперечним правом кожного члена групи.
8	Конфіденційність	Всі учасники зобов'язуються у власних інтересах залишати в своєму колі і не виносити за його межі інформацію особистого характеру.
9	Правило «стоп»	Дає можливість кожному учаснику не виконати якусь тренінгові дію («пропустити хід») без додаткових пояснень причин цього.
10	Правило піднятої руки	Сигнал про наявність повідомлення учасник подає лише мовчки, підіймаючи руку вгору.
11	Зворотний зв'язок	Зворотній зв'язок – це висловлювання учасників щодо своїх міркувань стосовно сенсу та способів вирішення завдань, власного стилю навчальної діяльності, пошуку ефективних шляхів вирішення проблем тощо. Тренер має стежити, щоб висловлювання були описовими, а не оціночними; конструктивними, мали позитивну спрямованість, не містили негативних вказівок тощо..
12	Загальна мова	Мова повинна бути зрозумілою. Всі висловлювання повинні бути простими, зрозумілими без спеціальних термінів.

Правила приймаються на початку тренінгу всіма учасниками групи. Основні правила пропонує тренер.

Правила потрібні для того, щоб кожний міг:

- працювати в комфортних умовах;
- отримувати інформацію самому і не заважати отримувати інформацію іншим у зручній для кожного засіб;

- відверто, без побоювань висловлювати думки;
- дозволити собі спонтанні, попередньо не зважені ретельно вислови, що наблизатиме тренінг до реального життя;
- бути впевненим, що надана інформація буде використана в інтересах учасників.

Правила записуються на великому аркуші паперу (зображуються малюнком, піктограмою тощо) і розташовуються на видному місці.

Після написання кожного правила (або всіх разом) важливо, щоб кожний учасник погодився з цим (для того тренером використовуються доречні формулювання на кшталт того: «Правило приймається? Приймається! Дякую!»).

У випадку порушення правил ведучій або учасники групи нагадують порушнику про це, посилаючись на перелік.

Вимоги до тренера

Тренер – це людина, що організовує роботу та несе відповідальність за її наслідки. Особисті якості тренера мають сприяти тому, щоб під час роботи тренер був спрямований на досягнення мети тренінгу та допомогу учасникам у досягненні змін.

Тренер спілкується з учасниками «на рівних», тобто є таким самим учасником тренінгової групи, як і інші учасники, але рівень знань тренера щодо теми тренінгу має перевищувати той, що безпосередньо надається учасникам, у кілька разів.

Тренер відрізняється від інших учасників тим, що:

- володіє інформацією щодо означеної теми;
- знає методику проведення тренінгових занять;
- володіє навчальними методиками і вміє працювати з аудиторією;
- володіє навичками ведення тренінгової групи (регулює групові процеси, знає, як зацікавити учасників, зняти напруження, спрямувати групу на конструктивне вирішення проблеми тощо);
- постійно підвищує свій тренерський потенціал;
- знає методи оцінювання результатів тренінгу і вміє їх застосовувати та інтерпретувати;
- знає про відстрочені результати впливу тренінгу, як очікувані, так і неочікувані.

Проведення тренінгу відбувається за чітко визначеною *структурою* (Таблиця 2).

Таблиця 2.

Типова структура тренінгу

Частина	Завдання	Вправи	Тривалість
Вступна	Створення сприятливого психологічного простору. Засвоєння правил роботи групи. Налагодження зворотного зв'язку «учасник-група» та «група-учасник». Створення ситуації рефлексії.	Знайомство. Правила. Очікування. Вправи на рефлексію.	До 15 хвилин для тренінгів тривалістю 1,5-3 год. До 30 хв. Для тренінгів тривалістю 6-8 год.
Основна	Оцінка рівня поінформованості щодо проблеми. Актуалізація проблеми та конкурентних завдань для її вирішення. Надання інформації, засвоєння знань.	Інтерактивні техніки. Вправи на оцінку групових процесів, стани групи.	Розраховується як різниця загального часу тренінгу та часу, потрібного для проведення вступної та заключної частини разом.

	Прищеплення умінь, навичок. Підведення підсумків щодо змісту роботи.		
Завершальна	Підведення підсумків щодо процесу роботи. Оцінка отриманого досвіду. Налаштування учасників на атмосферу звичайного життя.	Вправи на рефлексію та відновлення сил учасників. Прощання.	До 15 хв. Для тренінгів тривалістю 1,5-3 год. До 30 хв. Для тренінгів тривалістю 6-8 год.

На завершення інформаційного матеріалу може надаватися анкета учасника тренінгу або проводиться усне опитування (на розсуд тренера).

Анкета учасника

1. Що на тренінгу Вам найбільше сподобалося і чому (тематика навчання, процес навчання, учасники, місце проведення)?
2. Оцініть роботу тренера за п'ятибальною шкалою (1 – мінімальна, 5-ть максимальна оцінки).
3. Що Вам не сподобалося, і чому (тематика, побудова програми, робота тренера, організація тренінгу, місце проведення тощо)?
4. Чи отримали Ви відповіді на питання, з якими прийшли на тренінг?
5. Шляхом позначки відповідного числа дайте оцінку корисності для Вас наданої під час тренінгу інформації (у відсотках) або напишіть своє число:

100	80	60	40	20	0

6. Ваші побажання організаторам тренінгу.
- Дякуємо!

II. Робоча програма виконання соціально-психологічного тренінгу **“АДАПТИВНІСТЬ”**

1. Мета і головні завдання

Метою проведення соціально-психологічного тренінгу “Адаптивність” є прискорення адаптації молодих військовослужбовців до нових специфічних умов військової життєдіяльності та підвищення їхньої мотивації до проходження військової служби. Тренінг сприяє згуртованості підрозділу, підвищує колективну позитивну мотивацію на виконання підрозділом завдань за призначенням.

Головними завданнями соціально-психологічного тренінгу виступають:

1. Створення позитивного соціально-психологічного клімату та згуртованості у підрозділі.
2. Створення почуття єдності нового колективу. Дати можливість відчутти приналежність до групи кожного її члена;
3. Допомога військовослужбовцям правильно зрозуміти себе та своє місце у колективі і в житті;
4. Підвищити свою самооцінку та ставлення до самого себе;
5. Сформувані настанови щодо подолання різного роду конфліктів між військовослужбовцями.

2. Організаційно-методичні вказівки

Тренінг виключно проводиться професійними психологами!

На вивчення навчального матеріалу відводиться приблизно 5 годин 30 хв. (1 година – 45 хвилин) практичних видів занять у вільний від служби час (вечірній час, вихідні дні тощо).

Під час тренінгу застосовуються такі методи активізації навчальної діяльності військовослужбовців: розминки, мозкові штурми, розбір конфліктів в ігрових ситуаціях, рольові ігри, вправи, аутотренінг, обговорення тез.

Після тренінгу проводиться контроль шляхом спостереження за службовою діяльністю і поведінкою військовослужбовців.

Організуються додаткові заняття для підтримки і супроводження діяльності військовослужбовців, а також визначення ефективності впровадження ними здобутих навичок і настанов в практику. У разі необхідності проводяться індивідуальні консультації.

3. Розгорнутий план соціально-психологічного тренінгу

Найменування, та зміст питань, які відпрацьовуються в ході заняття	Час (хв.)	Додаткові матеріали та інші відомості
Вступна частина	30	
Оголосити тему тренінгу, актуальність, мету, зміст вправ і рольових ігор та порядок їх відпрацювання.	10	Можна використати слайдпроектор, або фліп-чарт.
<p>1. Провести розминку “Снігова грудка” (варіант “Асоціації”).</p> <p>Як відомо для людини саме приємне слово – це його ім’я.</p> <p><i>Мета:</i> познайомити учасників у неформальній обстановці, зняти первинну напругу, дати можливість відчути приналежність до групи.</p> <p><i>Процедура:</i> гра проводиться в колі.</p> <p>Перший учасник називає власне ім’я і слово, яке починається з першої букви його імені та відповідає тому, що він любить.</p> <p>(Наприклад: “Мене звали Дмитро, я люблю друзів”).</p> <p>Наступний повторює його ім’я і те, що він любить.</p> <p>(Наприклад: “Дмитро любить друзів, мене звали Олег, я люблю океан” тощо).</p> <p>Останній учасник намагається назвати всі імена і відповідні до них слова.</p>	10	
<p>2. Провести розминку “Приємне побажання”.</p> <p><i>Мета:</i> розряджає напружену атмосферу, створює дружелюбний позитивний настрій у групі.</p> <p><i>Процедура:</i> гра проводиться сидячи на місцях.</p> <p>Перший учасник звертається до сусіда поруч і бажає йому щось приємне. Наприклад: “Миколо, я бажаю тобі винести із цього тренінгу щось корисне для себе”.</p> <p>Учасник, до якого звертаються, дякує за побажання і звертається до наступного. Наприклад: “Ігорю, я бажаю тобі допомоги від добрих людей” і т.і.</p>	10	

<p>Останній учасник дає побажання першому, хто розпочинав.</p>		
<p style="text-align: center;">Основна частина</p>	205	
<p>Розбір теоретичних і практичних питань. Визначаємо такі основні поняття тренінгу: <i>індивід, особистість група, колектив, адаптація, конфлікт, самооцінка</i></p> <p>«Індивід» – це біологічне визначення людини як представника виду homo sapiens. У цьому понятті зафіксовано факт належності до людського роду. Саме тому індивідом називають будь-яку людину з притаманними лише їй природними особливостями. Тобто кожна людина, доросла або немовля, здорова чи хвора, незалежно від її якостей є індивідом – біологічною істотою.</p> <p>Дитина, розпочинаючи спілкування з людьми в процесі активної діяльності, стає соціальною сутністю, тобто особистістю. Особистість – категорія соціальна. Таким чином, якщо поняття «індивід» вказує на зв'язок людини з природою, то поняття «особистість» – на зв'язок людини та суспільства, на набуття людиною соціального досвіду.</p> <p>«Особистість» – це соціально зумовлена система психічних якостей індивіда, що розглядається з огляду на найсуттєвіші соціально значущі властивості, які визначають його поведінку і діяльність.</p> <p>«Група» - людська спільність, яка виокремлюється в соціальному цілому на основі певної ознаки (класова приналежність, наявність чи характер спільної діяльності, рівень розвитку міжособистісних відношень, особливості організації і т.і.)</p> <p>«Колектив» - (від лат. – «збірний») – група високого рівня розвитку, де міжособистісні стосунки опосередковані суспільно цінним і особистісно-значущим змістом спільної діяльності. Першою ознакою колективу є його спрямованість, друга – соціально-схвалена мета, третя – наявність добровільного характеру об'єднання. Також істотною ознакою колективу являється його цілісність, тобто, колектив виступає єдиною системою.</p> <p>«Адаптація» соціальна – процес і результат пристосування індивіда до умов нового соціального середовища.</p> <p>Поняття «конфлікт» походить від латинського слова <i>konfliktus</i>, що означає зіткнення. <i>«Конфлікт»</i> – зіткнення протилежно спрямованих, несумісних між собою тенденцій у свідомості окремо взятого індивіду, у міжособистісних взаємодіях або в міжособистісних взаємовідносинах індивідів чи груп людей, пов'язаних з гострими емоційними переживаннями».</p> <p>«Самооцінка» - це особиста оцінка себе, своїх можливостей, якостей і місця серед інших людей. За допомогою самооцінки відбувається регуляція поведінки особистості.</p>	20	<p>(Метод мозкового штурму) Можна використати фліп-чарт.</p>
<p>3 Вправа «Що я хочу в собі змінити або яким стати».</p> <p>Із техніки створення нової індивідуальності (за І. Добротворським)</p> <p><i>Інструкція для проведення.</i></p> <p>На початку вправи учасникам потрібно роздати папір і олівці. Розділити лист на дві колонки. Одну колонку назвіть так: «Риси, яких я хотів би позбутися», а другу – так: «Риси, які я хочу придбати».</p> <p>Покладіть перед собою папір, розслабтеся (бажано зменшити світло, це буде сприяти зосередженню). Через декілька хвилин розслаблення...</p> <p>Подивіться на першу колонку, і швидко напишіть усі ті риси, яких ви хочете позбутися.</p> <p>Записуйте все, що вам спадає на думку, не намагайтеся розмірковувати над тим, чи реально для вас позбутися цих якостей.</p> <p>Продовжуйте, поки не напишете хоча б п'ять якостей або поки процес не почне сповільнюватися.</p> <p>Потім таким же чином швидко запишіть риси і якості, які б хотіли набуті. Вони можуть бути прямо протилежними тим, яких хотіли позбутися.</p> <p>Але не розмірковуйте, пишйте все, що вам приходить на думку, не намагайтеся критикувати або оцінювати. Крім того, не намагайтеся розмірковувати над тим, чи зможете ви надбати ці якості. Продовжуйте до тих пір, поки не напишете хоча б п'ять, або процес не сповільниться.</p> <p>Коли Ви закінчите, подивіться спочатку список</p>	15	<p><i>Матеріали:</i> папір для відповідей, олівці.</p>

<p>тих рис, яких хочете позбутися. Для кожної з них висуньте протилежну рису, яку ви хотіли надбати і запишіть її у другій колонці. Наприклад, якщо ви записали: “Стати менш негативно мислити і не бути критичним”, протилежною рисою було б “стати більш позитивним і прихильним”. Після того, як ви записали цю рису, закресліть ту рису, якої хотіли б позбутися. Якщо ви вже записали протилежну рису у другій колонці, просто закресліть її.</p> <p>Для встановлення пріоритетів по черзі розгляньте кожну із рис у списку і визначте наскільки вона важлива для вас, присвоюючи букви: А (дуже важлива), Б (важлива) і В (бажано мати, але не така важлива). Напишіть ці букви поряд з кожною рисою.</p> <p>Нарешті, подивіться на риси, які відмічені буквою А. Якщо у цій категорії у вас більше чим одна риса, оцініть їх за пріоритетністю: 1, 2, 3 тощо. Якщо у вас немає рис А, зробіть те ж саме для Б.</p> <p>Зараз ви встановили пріоритетні в першу чергу будете працювати над розвитком найбільш важливих для вас рис. Але працюйте над розвитком максимум трьох рис одночасно. Як тільки ви відчуєте впевненість, що зробили їх своїми індивідуальними якостями, переходьте до наступних у вашому списку в порядку їх пріоритетності (працюйте по порядку над усіма рисами А, потім над рисами Б і, нарешті, над рисами В). Або якщо ви відчуваєте, що сильно змінились, складіть новий список пріоритетів.</p> <p>Наступні стадії створення нової індивідуальності треба запропонувати на інших тренінгах щодо вирішення внутрішньо-особистісних конфліктів. Друга стадія – це створення уявного сценарію створення нової індивідуальності. Третя – впровадження свого сценарію в життя.</p> <p><i>Обговорення.</i></p>		
<p>4 Вправа “Кращі і гірші події мого життя”.</p> <p><i>Вступ.</i> Ця вправа надасть вам можливість чесно поглянути на себе з боку. За її допомогою ви зможете перевірити деякі свої думки і почуття. Ви отримаєте можливість визначити, яким ви були, хто ви зараз і ким хочете бути, до чого ви йдете. <u>Мета</u> цієї вправи – <u>самопізнання</u>. Ви маєте бути терпеливими і готовими до того, що можуть виникати перешкоди, невдачі, занепокоєння. Проте невдачі тільки додадуть вам досвіду, якщо ви не віднесетеся до них як до невідворотніх, але тимчасових обставин на шляху до нового.</p> <p><i>Інструкція для проведення.</i></p> <p>Все у нашому житті визначається подіями й оточуючими нас людьми. Ця вправа допоможе визначити їх вплив на ваше життя.</p> <p>Перелічіть п’ять кращих моментів вашого життя. Поряд з кожним пунктом напишіть, хто або що сприяло цьому.</p> <p>Після цього напишіть п’ять гірших моментів</p>	15	<i>Матеріали:</i> листи для відповідей, олівці.

<p>вашого життя. Поряд з кожним випадком напишіть, хто або що сприяло цьому. У скількох випадках ви були відповідальні за цю ситуацію?</p> <p><i>Обговорення</i></p>		
<p>5 Гра “Наукова конференція”</p> <p><i>Мета:</i> сприяти усвідомленню кожним військовослужбовцем, що треба саме йому, щоб його поведінка була більш впевненою.</p> <p><i>Інструкція для проведення.</i></p> <p>Уявіть, що всі ви – група вчених: психологи, педагоги, соціологи тощо. Вам треба скласти рекомендації щодо впевненої поведінки людини. Для цього ви всі разом зібрались на наукову конференцію. “Наукова конференція” у нас невелика, час досить обмежений – 10-ма хвилинами. Тому негайно приступайте до роботи (всі рекомендації учасники записують, можна розділити групу на дві команди). Коли час вичерпано зачитують і затверджують рекомендації для впевненої поведінки.</p>	20	<p><i>Матеріали:</i> Папір, ручки (олівці).</p>
<p>6 Гра на відволікання “Суворий лицар”.</p> <p><i>Правила гри:</i> один із гравців сідає на стілець у центр кола, а решта повинні розмішити його. Гравець умовно може називатися “Суворим лицарем”. Виграє той, хто довше за всіх зуміє не засміятися (час засікає тренер). Обмеження для головного гравця: не закривати очі, не відвертатися, дивитися на гравця, який намагається його розмішити. Заборонено також підходити до “Лицаря” ближче чим на метр, не можна доторкатися.</p>	15	<p><i>Матеріали:</i> використовувати секундомір</p>
<p>7 Гра “Про мене навпаки”.</p> <p><i>Вступ.</i> Ставлення до самого себе впливає на всі напрямки нашого життя. Люди, які оцінюють себе позитивно, володіють впевненістю і зберігають спокій, які відображають їх внутрішнє задоволення. Такі люди не потребують заохочень і похвали від інших, так як вони мають особисті стимулятори й підсилювачі. Вони отримують все краще, що створено у суспільстві.</p> <p>Люди, які переживають самоповагу, знайшли свій захист у житті. Вони не страждають від критики або від того, що їх не сприймають. Вони вдячні вам за “конструктивну пораду”. Коли вони отримують відмову, то не відносять її на свій рахунок. Причина відмови ніколи не розглядається ними як результат персональних якостей людини, вона тільки результат відповідних обставин і умов. Таки людям легко бути оптимістами і досягати поставлених цілей.</p> <p><i>Мета:</i> створити передумови до того, щоб учасники тренінгу відійшли від деяких звичних самооцінок; придбали новий емоційний досвід, що може бути потужним засобом <u>зміни самоствавлення</u>; вплив на рівень домагань; розширення горизонтів устремлінь військовослужбовців; зміна структури і змісту внутрішнього локус-контролю.</p>	45	<p><i>Матеріали:</i> папір, ручки (олівці)</p>

Інструкція для проведення.

Ця гра є однією з форм впровадження ідей Ф. Перлза, тут використовується “гарячий стілець”.

“Гарячий стілець” займає учасник М. Він отримує три типи зворотних зв’язків, тобто повідомлень від групи (кіл інформації).

Перше коло інформації – це взаємопов’язана система мікророзповідей про учасника М., які присвячені його перевагам.

Члени тренінгової групи, передаючи естафету, розповідають один одному, діляться враженнями про переваги, про позитивні сторони, риси характеру і вчинки М., які здатні викликати захоплення, схвалення, почуття вдячності оточуючих. При чому вони прагнуть до того, щоб із їхніх розповідей складалася цілісна картина, взаємопов’язана система якостей М.

У додаток, приймаючи естафету розповідей, кожний наступний учасник намагається перевершити попереднього розповідача в описуванні переваг М.

Апофеозом захоплення по відношенню до М. розряджається останній із гравців, який замикає коло.

М. Слухає все мовчки.

Друге коло інформації організується таким же чином, але естафета розповідей передається в другому напрямку. Тільки зараз описуються недоліки М., його непорядні вчинки і прояви.

І знову кожний наступний гравець намагається показати найбільш вразливі негативні риси М.

Третє коло інформації може бути умовно назване “анти-М”. Розповідаючи про переваги і недоліки, учасники повинні дотримуватися наступної умови. Маючи на увазі будь-яку перевагу М., вони зобов’язані казати про нього як про недолік і навпаки.

Наприклад, всі знають М. як замкнену людину. Дотримуючись завдання, один із учасників може повідомити групі, що М. відомий йому як надзвичайно балакучий, надзвичайно відкритий і товариський і так далі.

Закінчивши третє коло інформації, група надає можливість висловитися учаснику, який займає “гарячий стілець”.

М. може підійти до кожного з присутніх і виказати власне ставлення до нього невербально, за допомогою засобів тактильного контакту. Тут можна використати мімічні і пантомімічні засоби спілкування.

Загальне обговорення гри.

8 Гра «Виконання недотепних наказів»

Мета: сприяти більш швидкому знайомству військовослужбовців у колективі.

Правила гри:

Всім військовослужбовцям групи роздаються та присвоюються номери. Група розміщується колом

35

«Скринька для номерів», два комплекти номерів.

<p>або півколом.</p> <p>Той, хто перший тягне номер зі скриньки умовно називається командиром, та віддає розпорядження людині («підлеглому») під цим номером.</p> <p>Ролі командира та виконавця повинні пройти всі члени групи.</p> <p>Наприклад: «Командир» тягне зі скриньки номер та віддає наказ: «Наказую, номеру 5, проспівати куплет пісні М. Поплавського «Кропива», або віджатися від підлоги 20 разів!»).</p> <p>Наступним «командиром» стає той, хто щойно виконав завдання.</p>		
<p>2 Аутотренінг “Чарівний ліс”.</p> <p><i>Мета:</i> <u>Релаксація, навчання аутотренінгу</u> як способу зміни психічних та емоційних станів, розвиток перцепції і креативності.</p> <p><i>Інструкція для проведення.</i></p> <p>Систематичне заняття аутотренінгом дає тілесний і душевний спокій, допомагає долати стрес та тривожність, краще зосереджувати увагу. Під час аутотренінгу важливо, щоб оточуюча обстановка мала як можна менше подразників.</p> <p><i>Займіть зручну позу, розправте плечі. Руки положите вільно на коліна, щоб вказівні і великі пальці не торкалися один одного. Налаштуйтеся на те, щоб відкласти на певний час свої хвилювання та емоції. Закрийте очі. Залиште будь-які думки, очікування і фантазії, зосередьтеся на власному тілі. Розслабте м'язи обличчя. Відрегулюйте дихання, воно повинно стати рівним.</i></p> <p><i>Глибоко і рівно дихайте. Промовляйте про себе “вдох” при вдиханні і “видих” під час видиху. Супроводжуйте цими словами кожний вдих і видих. Якщо ви помітите, що замислилися про щось, нагадайте собі завдання, яке стоїть перед вами і знову починайте промовляти, - “вдох-видих”.</i></p> <p><i>Зосередьте увагу на диханні. Відчуйте як ваші легені заповнює і покидає повітря. Зосередьтесь на диханні приблизно <u>5 хвилин</u>.</i></p> <p><i>Ваше дихання рівне і спокійне. Ви опинились у чудовому теплому лісі. Він не лякає вас, а навпаки, здається привітним і гостинним. Яскраво світить сонце, його теплі промені пробиваються через листя багатолітніх дерев-велетнів і ласкаво торкаються вашого волосся, обличчя...</i></p> <p><i>Повітря свіже, насичене різноманітними ароматами лісу. Спробуйте відчуті лісові аромати різноцвіткових та квіткових, хвойних та листяних дерев (пауза).</i></p> <p><i>Ви чуєте співи птахів? Прислухайтеся, ліс повний звуків (пауза).</i></p> <p><i>Перед вами стежка. Йдіть по ній. Стежинка вузька, йдіть повільно, насолоджуйтесь красою. Підійдіть до будь-якого дерева, доторкніться до кори, на ній моховиння, підійміть голову до верху і роздивіться його крону. Теплий вітер ніжно грає вашим волоссям і заспокоює Вас, Ви відчуваєте себе</i></p>	<p>20</p>	<p>Бажано проводити у тихому місці з використанням відповідних аудіо звуків.</p>

<p>у цьому лісі як дома... Ви йдете далі по стежині і виходите на галявину, оточену могутніми деревами. У центрі галявини росте невелике дерево. Мабуть дуже старе, воно невисоке, але стовбур масивний і широкий, крона розлога, міцні гілки (пауза)...</p> <p>Придивіться уважно до лісу. Яких тварин Ви бачите? Вони викликають у Вас почуття страху? Чи може Ви хочете їх ближче роздивитися або доторкнутися до них? (Пауза).</p> <p>Вам час повертатися. Ви ще повернетесь сюди, в цей чарівний ліс.</p> <p>Глибоко вдихайте та видихайте повітря (5 хвилин). Повільно порахуйте до 7-ми і відкрийте очі.</p> <p><u>Обговорення.</u> Які у вас відчуття? (Зверніть увагу, щоб висловились усі бажаючі, поділилися своїми враженнями, відкриттями, емоціями тощо...).</p>		
<p>10 Вправа «Скринька побажань».</p> <p><u>Мета:</u> завершити тренінг на позитивній ноті, сформувані енергію єдності та взаємоповаги в команді.</p> <p><u>Інструкція для проведення:</u></p> <p>Кожному учаснику тренінгу включаючи тренера роздаються скриньки побажань (у вигляді конвертів), олівець або ручка і папірці для побажань (щоб входили у конверт) за кількістю учасників.</p> <p>Наш тренінг добігає кінця, ми добре попрацювали і на згадку про нашу групову роботу напишіть добрі побажання один одному і вкладіть у скриньки. Скриньки ви можете відкрити будь-коли і залишити собі на згадку. Завдяки цим скринькам Ви можете отримувати натхнення та гарний настрій. А тепер потисніть руку один одному, подякуйте за співпрацю.</p> <p>Дана вправа не потребує обговорення в тренінговій групі.</p>	15	«Скриньки побажань», олівець або ручка, листки паперу для побажань.
<p>Заключна частина</p>	5	
<p>Нагадую тему тренінгу і його зміст. Відповідаю на запитання учасників тренінгу.</p>		

III. Матеріальне забезпечення

Фліп-чарт, олівці, ручки, секундомір, папір, конверти, скриньки, номери.

Інформаційно-методичне забезпечення

1. *Добротворский И.Л.* Золотые правила повседневной жизни: Мысли в пути. – М., 1997.
2. *Зинкевич – Евстигнеева Т.Д.* Эффективная команда: шаги к созданию. Руководство для тех, кто хочет создать свою команду – СПб.: Речь, 2003. – 128 с.
3. *Перлз Ф.* Опыты психологии самопознания: Практикум по гештальттерапии. – М., 1993.
4. *Семиченко В.А.* Психология личности. - К.: Издатель Ешке О.М., 2001. – 427 с.
5. *Ягупов В.В.* Військова психологія: Підручник. – К.: Тандем, 2004. – 656 с.

ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ПІДРОЗДІЛАХ

(рекомендації військовому психологу щодо прийомів, методів та методик дослідження соціально-психологічного клімату у військових колективах)

Важливою умовою могутності будь-якої держави є висока бойова готовність її Збройних Сил, здатних стояти на сторожі державних кордонів та відстоювати інтереси країни в міждержавних стосунках.

Бойова готовність має багато складових. Матеріальною основою її виступає зброя і військова техніка, які відповідають рівню розвитку військової справи. Однак не має потреби доводити, що вирішальна роль належить особистості військовослужбовця, тому велике значення має саме психологічна основа бойової готовності, від якої залежить психологічна готовність бойового складу до вступу в бій.

В Концепції морально-психологічного забезпечення підготовки та ведення операцій (бойових дій) Збройних Сил України сказано, що важливою складовою бойової готовності та боєздатності військ є високий моральний дух особового складу. В цьому контексті набуває актуальності проблема формування сприятливого соціально-психологічного клімату в підрозділах та частинах Збройних Сил України, як важливої складової формування психологічної готовності особового складу до виконання професійних завдань за призначенням та в особливих умовах, підтримання їх морального духу та боєздатності.

Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в військових колективах має за мету розкриття професійного потенціалу військовослужбовців, підвищення їх авторитету та престижу проходження служби у Збройних Силах України.

Дані рекомендації містять інформацію про сутність соціально-психологічного клімату у військовому колективі, фактори які впливають на його стан та практичні методи його вивчення та покращення.

Сутність соціально-психологічного клімату, фактори які впливають на його стан

В психологію поняття «клімат» прийшло з метеорології та географії. Зараз це усталене поняття, яке характеризує непомітну, тонку і делікатну грань людських взаємовідносин.

Клімат соціально-психологічний (СПК) (від грецької klima [klimatos] — нахил) — якісний бік міжособистих відносин, виявляється у вигляді сукупності психологічних умов, які сприяють чи перешкоджають продуктивності сумісної діяльності та всебічному розвитку особистості в групі. Можна відокремити чотири структурних елементи психологічного клімату, які відображають ставлення членів колективу до:

- 1) загальної справи;
- 2) один до одного;
- 3) світу в цілому;
- 4) самих себе.

У свою чергу, всі прояви психологічного клімату мають два основних параметри:

- а) предметний (спрямованість уваги та характер сприйняття військовослужбовцями їхньої діяльності);
- б) емоційний (задоволення чи незадоволення військовослужбовцями цією діяльністю).

Серед факторів, які впливають на формування соціально-психологічного клімату військового колективу виділяють наступні:

Фактори макро середовища — це той загальний фон, на якому будуються та розвиваються людські відносини в цілому. До факторів макро середовища належать:

1. Громадсько-політичний стан в країні — прозорість та чіткість політичних та економічних програм, довіра до уряду тощо;
2. Економічний стан суспільства — баланс між рівнями технічного і соціального розвитку;
3. Рівень життя населення — баланс між заробітною платою та рівнем цін, споживацька спроможність населення;
4. Організація життя населення — система побутового та медичного обслуговування;
5. Соціально-демографічні фактори — задоволення потреб суспільства і виробництва у трудових ресурсах;
6. Регіональні фактори — наявність чи відсутність міжетнічних конфліктів.

Фактори мікро середовища — це матеріальне та духовне оточення особистості у військовому колективі.

До мікро факторів належать:

1. **Об'єктивні** — комплекс технічних, санітарно-гігієнічних, управлінських елементів в кожному окремому військовому колективі;
2. **Суб'єктивні** (соціально-психологічні фактори):
 - а) формальна структура — характер офіційних та організаційних зв'язків між членами військового колективу, офіційні ролі і стосунки членів групи;
 - б) неформальна структура — наявність товариських стосунків, співробітництва, взаємодопомоги, стиля керівництва, особистих психологічних властивостей кожного члена військового колективу (групи), та їх психологічна сумісність.

Взагалі, психологічний клімат може різнитися за своїм змістом і спрямованістю, так у психології визначають види психологічного клімату: за *позитивною, негативною та нейтральною* спрямованістю. Клімат, який має позитивну спрямованість називають - сприятливим, або здоровим. З негативною спрямованістю — несприятливим, або не здоровим. Спрямованість, якого чітко не визначена — нейтральним.

Кожен із зазначених видів клімату має характерні ознаки — як суб'єктивного (внутрішнього), так і об'єктивного (зовнішнього) характеру.

Характеристика сприятливого соціально-психологічного клімату у військових колективах

Сприятливий СПК є ідеальним для повноцінної життєдіяльності військового колективу та виконання поставлених завдань.

Сприятливий СПК характеризується певними суб'єктивними ознаками, які розкривають його внутрішню суть:

1. Довіра і висока вимогливість членів колективу;

2. Взаємоповага і ділова критика;

3. Повага, але водночас вимогливість командира у ставленні до кожного члена колективу;

4. Достатня інформованість усіх членів про основні завдання та стан їх виконання;

5. Створення в колективі умов для активної службової реалізації та саморозвитку кожного військовослужбовця;

6. Задоволення від служби та приналежності саме до цього колективу;

7. Злагоджена взаємодія, взаємодопомога членів колективу в критичних ситуаціях;

8. Прийняття на себе відповідальності за стан справ у колективі, уболівання за честь колективу, бажання зробити посильний внесок у його процвітання.

Такий внутрішній психологічний клімат в колективі зумовлює і відповідні (зовнішні) об'єктивні показники сприятливого психологічного клімату, зокрема, це:

1. Переважає бадьорий, життєрадісний, оптимістичний настрій у взаємовідносинах між військовослужбовцями; стосунки будуються на основі співробітництва, взаємної допомоги, доброзичливості; членам колективу подобається брати участь в сумісних справах, разом проводити вільний час; у взаємовідносинах переважає підтримка, критика висловлюється із добрими побажаннями (розвиваюча критика);

2. У військовому колективі існують норми справедливого та шановного відношення до всіх його членів (при цьому відбувається дотримання субординації);

3. В колективі високо цінують такі риси особистості, як: принциповість, чесність, працелюбність, безкорисливість;

4. Військовослужбовці активні, повні енергії, вони щиро відгукаються, якщо необхідно зробити корисну для всіх справу, і отримують високі службові показники;

5. Успіхи та невдачі окремих членів колективу не викликають роздратування, не застосовується психологічне та фізичне насильство, новачкам надається необхідна допомога щодо гідного проходження служби;

6. У стосунках в середині колективу (структурними підрозділами) існує взаєморозуміння, співробітництво.

Показники які визначають стан соціально-психологічного клімату військових колективів

Соціально-психологічний клімат, як інтегральний стан групи вбирає в себе цілий комплекс різноманітних характеристик. Тому його не можливо вимірювати по якомусь єдиному показнику. Розроблена певна система показників, на базі яких з'являється можливість оцінити рівень і стан соціально-психологічного клімату. Наприклад, при дослідженні соціально-психологічного клімату у військовослужбовців за допомогою анкетного опитування, головними показниками являються:

1. Задоволеність членів військового колективу характером та змістом служби;

2. Задоволеність стосунками із співслужбовцями та командирами;

3. Відношення до виконання поставлених завдань, співслужбовців, командирів;

4. Задоволеність системою морального та матеріального стимулювання;

5. Стель керівництва;
6. Настанови та цінності орієнтації військовослужбовців;
7. Службова та громадська активність військовослужбовців;
8. Рівень конфліктності — причини конфліктів, їх напруженість, спрямованість, типи, швидкість і якість їх вирішення;
9. Реальна та потенційна плинність кадрів;
10. Професійна підготовка.

Після обробки та аналізу отриманої інформації з'являється можливість виявити коло проблем в колективі.

Прийоми та методи дослідження соціально-психологічного клімату у військових колективах

При дослідженні СПК необхідно вжити ряд організаційних та соціально-психологічних прийомів.

Організаційні прийоми передбачають:

1. Проведення конкретного емпіричного дослідження з метою виявлення причин негативних стосунків серед військовослужбовців.
2. Інформування командирів про результати досліджень.
3. Прийняття факторів, які негативно впливають на СПК.
4. Регулярний контроль стану СПК.

Соціально-психологічні прийоми спираються на результати проведеного дослідження та передбачають в основному наступне:

1. Визначення неформальної структури групи, виявлення лідера та його ролі в колективі. Необхідно дати відповідь на запитання про те, спрямована діяльність лідера на позитивні вчинки — захист інтересів членів своєї групи, створення сприятливого клімату, підвищення рівня розвитку групи, чи навпаки, лідер переслідує егоїстичні цілі — підвищення свого статусу, престижу приносячи шкоду інтересам групи.
2. Корекція формальної та неформальної структури групи.
3. Діагностування рівня розвитку групи, соціально-психологічне корегування групових процесів та станів.
4. Визначення причин конфліктів в групі і втілення соціально-психологічних засобів їх конструктивного вирішення.
5. Соціально-психологічне корегування стосунків у військовому колективі (проведення соціально-психологічних тренінгів, ігрових вправ та психологічних консультацій).

Для діагностування та дослідження СПК використовують такі методи:

1. Спостереження;
2. Інтерв'ю та бесіда;
3. Опитування за спеціально розробленою анкетною;
4. Аналіз документації, яка відтворює картину проходження служби військовослужбовцями;
5. Тестування (існує багато методик по дослідженню СПК, в даному методичному посібнику рекомендовані наступні варіанти):
 - тест «Експрес – методика» дослідження СПК О.С. Михалюк, А.Ю. Шалито;
 - тест «Оцінка СПК в колективі»;
 - тест «Визначення індексу групової згуртованості Сішора».
 - тест «Самопочуття – активність – настрої (САН)»;)
 - тест «Оцінка психологічної атмосфери в організації» А.Ф. Фідпера;