

**Національний університет водного господарства  
та природокористування  
Навчально-науковий інститут економіки та менеджменту  
Кафедра суспільних дисциплін**

**СТАНОВЛЕННЯ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТИРІВ  
ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ**

Студентка Пз-31 інт. групи напряму  
підготовки 053 Психологія  
Трещук Таміла Володимирівна  
Керівник: канд. психол. наук,  
доцент кафедри суспільних  
дисциплін  
Стасюк М. І.  
Національна шкала \_\_\_\_\_  
Кількість балів: \_\_\_\_\_  
Оцінка: ECTS \_\_\_\_\_  
Члени комісії: \_\_\_\_\_

Підпис П.І.П.

Підпис П.І.П.

Підпис П.І.П.

**Рівне-2025**



## Звіт подібності

## метадані

Назва організації

National University of Water and Environmental Engineering

Заголовок

БР Трещук Т. Ціннісні орієнтири.docx

Автор

Науковий керівник / Експерт

Трещук Таміла Володимирівна Трещук Таміла Володимирівна

Ідентифікатор

National University of Water and Environmental Engineering

## Обсяг знайдених подібностей

Коефіцієнт подібності визначає, який відсоток тексту по відношенню до загального обсягу тексту було знайдено в різних джерелах. Зверніть увагу, що високі значення коефіцієнта не автоматично означають плагіат. Звіт має аналізувати компетентна / уповноважена особа.



25

Довжина фрази для коефіцієнта подібності 2

9815

Кількість слів

78744

Кількість символів

## Тривога

У цьому розділі ви знайдете інформацію щодо текстових спотворень. Ці спотворення в тексті можуть говорити про МОЖЛИВІ маніпуляції в тексті. Спотворення в тексті можуть мати навмисний характер, але частіше характер технічних помилок при конвертації документа та його збереженні, тому ми рекомендуємо вам підходити до аналізу цього модуля відповідально. У разі виникнення запитань, просимо звертатися до нашої служби підтримки.

Заміна букв	В	0
Інтервали	A→	0
Мікропробіли	∅	88
Білі знаки	␣	1
Парафрази (SmartMarks)	a	191

## Подібності за списком джерел

Нижче наведений список джерел. В цьому списку є джерела із різних баз даних. Колір тексту означає в якому джерелі він був знайдений. Ці джерела і значення коефіцієнту подібності не відображають прямого плагіату. Необхідно відкрити кожне джерело і проаналізувати зміст і правильність оформлення джерела.

10 найдовших фраз			Колір тексту
ПОРЯДКОВИЙ НОМЕР	НАЗВА ТА АДРЕСА ДЖЕРЕЛА URL (НАЗВА БАЗИ)	КІЛЬКІСТЬ ІДЕНТИЧНИХ СЛІВ (ФРАГМЕНТІВ)	
1	<a href="https://studfile.net/preview/4364137/page/5/">https://studfile.net/preview/4364137/page/5/</a>	62 0.63 %	
2	<a href="http://elar.kpnu.edu.ua:8081/xmlui/bitstream/handle/123456789/1705/Problemy-suchasnoi-psykholohii-Vyp.%2018.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">http://elar.kpnu.edu.ua:8081/xmlui/bitstream/handle/123456789/1705/Problemy-suchasnoi-psykholohii-Vyp.%2018.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a>	62 0.63 %	
3	<a href="http://elar.kpnu.edu.ua:8081/xmlui/bitstream/handle/123456789/1705/Problemy-suchasnoi-psykholohii-Vyp.%2018.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">http://elar.kpnu.edu.ua:8081/xmlui/bitstream/handle/123456789/1705/Problemy-suchasnoi-psykholohii-Vyp.%2018.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a>	48 0.49 %	
4	<a href="https://psiukrearth.ru/psihologichni-testi-ta-igri/7896-riven-sub-ektivnogo-kontrolju-usk.html">https://psiukrearth.ru/psihologichni-testi-ta-igri/7896-riven-sub-ektivnogo-kontrolju-usk.html</a>	42 0.43 %	

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВОДНОГО ГОСПОДАРСТВА ТА  
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ  
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ  
ЕКОНОМІКИ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ**

Кафедра суспільних дисциплін  
Ступінь вищої освіти - Бакалавр  
Спеціальність – 053 «Психологія»

**ЗАТВЕРДЖУЮ**  
В.о. завідувача кафедри  
В.А. Сокаль  
«02» вересня 2024 р.

**З А В Д А Н Н Я  
ДЛЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ ЗДОБУВАЧА  
ВИЩОЇ ОСВІТИ**

***ТРЕЩУК ТАМІЛІ ВОЛОДИМИРІВНИ***

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема проекту (роботи) **СТАНОВЛЕННЯ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТИРІВ  
ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ**

керівник проекту (роботи) кандидат психологічних наук, доцент Стасюк М. І.  
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)  
затверджені наказом С№277 від 03.02.2025 р.

2. Термін подання студентом проекту (роботи) 20.05.2025-15.06.2025 р.

3. Структура роботи

**ВСТУП**

**РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ  
ЦІННІСНИХ ОРІЄНТИРІВ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ**

**РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ВИВЧЕННЯ СТАНОВЛЕННЯ  
ЦІННІСНИХ ОРІЄНТИРІВ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ**

**РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД СТАНОВЛЕННЯ ЦІННІСНИХ  
ОРІЄНТИРІВ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ**

**ВИСНОВКИ**

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

**ДОДАТКИ**

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, що їх належить розробити):

.Здійснення теоретичного аналізу проблеми ціннісних орієнтирів особистості у психології.

.Вивчення психологічних особливостей військовослужбовця та становлення його ціннісних орієнтирів.

.Здійснення емпіричного вивчення становлення ціннісних орієнтирів військовослужбовців.

.Розробка й апробація корекційної програми, виявлення ефективності її упровадження.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)

6. Консультанти розділів проєкту (роботи)

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
вступ	Стасюк М. І., доцент	10.10.24	21.10.24
1 розділ	Стасюк М. І., доцент	10.10.24	20.11.24
2 розділ	Стасюк М. І., доцент	20.11.24	20.12.24
3 розділ	Стасюк М. І., доцент	01.01.25	14.03.25
висновки	Стасюк М. І., доцент	05.05.25	30.05.25
додатки	Стасюк М. І., доцент	05.05.25	30.05.25

### КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назви етапів проєкту (роботи)	Термін виконання	Примітка
1	Опрацювання та реферування літератури з теми дослідження. Визначення об'єкта і предмета дослідження	10.10.24-21.10.2024	виконано
2	Формулювання мети, завдання досліджень. Складання попереднього плану роботи.	10.10.24-21.10.2024	виконано
3	Узгодження з керівником	10.10.24-14.10.2024	виконано
4	Написання основної частини.	10.10.24-12.05.2025	виконано
5	Перше читання керівника	20.02.2025	виконано
6	Написання вступу, висновків. Уточнення плану дипломної роботи	10.10.24-20.11.2024	виконано
7	Оформлення роботи. Подання керівникові	16.05.2025	виконано
8	Захист роботи	25.06.2025	виконано

7. Дата видачі завдання «10» жовтня 2024 р.

Студент  
Керівник проєкту (роботи)

\_\_\_\_\_ Таміла Трещук  
\_\_\_\_\_ Марія Стасюк

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b>	<b>3</b>
<b>РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТИРІВ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ</b>	
1.1 Вивчення проблеми ціннісних орієнтирів особистості у психології	5
1.2 Психологічні особливості військовослужбовця	21
1.3 Становлення ціннісних орієнтирів військовослужбовців	27
Висновки до розділу 1	32
<b>РОЗДІЛ 2 ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ВИВЧЕННЯ СТАНОВЛЕННЯ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТИРІВ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ</b>	
2.1 Програма емпіричного дослідження ціннісних орієнтирів військовослужбовців	34
2.2 Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження	37
Висновки до розділу 2	46
<b>РОЗДІЛ 3 ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД СТАНОВЛЕННЯ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТИРІВ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ</b>	
3.1 Форми та інструментарій психологічного супроводу військовослужбовців	48
3.2 Активні соціально-психологічні методи корекції ціннісних орієнтирів військовослужбовців	54
3.3 Аналіз результатів повторного емпіричного дослідження	64
Висновки до розділу 3	70
<b>ВИСНОВКИ</b>	<b>72</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b>	<b>75</b>
<b>ДОДАТКИ</b>	<b>82</b>

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** На сьогодні в умовах війни українське суспільство перебуває у трансформаційних процесах що обумовлений зміною цінностей та пошуком власного шляху розвитку. За час війни проблеми політичного, суспільного, економічного, культурного характеру впливають і на систему цінностей нашого українського народу. Ця ситуація спонукає шукати концептуальні підходи до навчання та виховання, що зорієнтувало особистість військовослужбовця на пріоритети морального та професійного самовдосконалення.

Збройні Сили України — один із соціальних інститутів — змінюється як зовні, так і зсередини. Необхідність формування громадянської спрямованості та моральності особистості під час професійної військової підготовки молоді підвищує інтерес до вивчення закономірностей становлення ціннісних орієнтирів.

Особливості діяльності військовослужбовців потребує жорстких вимог до їхніх особистих рис, передбачають певну ієрархію цінностей, де незаперечним пріоритетом є громадянські та національні перед особистими. Важливим є вивчення процесу становлення ціннісних орієнтирів у процесі адаптації особистості до військового середовища. Військова служба у період війни суттєво відрізняється. На сьогодні до військових частин приходять молодь з дещо нижчим рівнем допризовної підготовки і мотивації до військової служби.

У науковій літературі проблема ціннісних орієнтирів особистості розглядається як психологами: М. Вебер, Е. Дюркгейм, А. Маслоу, Р. Мертон, Т. Парсонс, М. Рокич, Е. Фромм та ін. Активно розробляється ця проблематика і в Україні (М. Боришевський, П. Ігнатенко, Т. Кириленко, В. Клименко, С. Максименко, І. Маноха, В. Роменець, Т. Титаренко, В. Циба, Т. Яценко та ін.).

Таким чином, актуальність проблеми зумовили вибір теми дослідження «Становлення ціннісних орієнтирів військовослужбовців».

**Мета** дослідження: теоретично дослідити й емпірично перевірити становлення ціннісних орієнтирів військовослужбовців.

**Об'єктом** дослідження є ціннісні орієнтири особистості військовослужбовця.

**Предметом** дослідження є становлення ціннісних орієнтирів військовослужбовців.

У відповідності з поставленою метою сформульовано **такі завдання дослідження:**

1. Здійснення теоретичного аналізу проблеми ціннісних орієнтирів особистості у психології.

2. Вивчення психологічних особливостей військовослужбовця та становлення його ціннісних орієнтирів.

3. Здійснення емпіричного вивчення становлення ціннісних орієнтирів військовослужбовців.

4. Розробка й апробація корекційної програми, виявлення ефективності її упровадження.

Для вирішення поставлених завдань були використані **методи:**

*теоретичні:* аналіз науково-теоретичних джерел з проблеми дослідження, синтез, класифікація, систематизація, узагальнення результатів теоретичних та емпіричних досліджень з проблеми вивчення;

*емпіричні:*

методика соціально-психологічної адаптації К. Роджерса та Р. Даймонда для виявлення адаптації респондентів у соціумі,

методика «Діагностика ціннісних орієнтацій» М. Рокича для вивчення реалізації ціннісних орієнтирів в реальних життєвих умовах,

методика «Локус контролю» Дж. Роттера для вивчення суб'єктивного контролю,

тест «Упевненість у собі» Райдаса для виявлення рівня упевненості респондентів.

**Теоретичне значення** полягає у виявленні закономірні взаємозв'язки свідомих та підсвідомих компонентів ціннісних орієнтирів військовослужбовців та їх громадянських якостей; обґрунтуванні теоретичних засад концептуальної моделі ціннісних орієнтирів особистості; дістало подальшого розвитку уявлення про чинники впливу соціуму на становлення ціннісних орієнтирів військовослужбовців; розкрито особливості адаптації особистості до соціального середовища згідно з узгодженістю між свідомими та підсвідомими компонентами ціннісних орієнтирів.

**Практична значущість** полягає в тому, що одержані результати можна використовувати у прикладних дослідженнях, а також сприяти подальшій розробці проблеми вивчення ціннісних орієнтирів військовослужбовців. Отримані результати сприятимуть розробці програми психологічної допомоги респондентам задля зменшення конфліктності їхньої ціннісно-сміслової сфери.

**База дослідження.** Дослідження проводилося на базі військової частини, вибірка становила 21 респондент.

**Структура роботи.** Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, додатків, списку використаних джерел.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТИРІВ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

#### 1.1 Вивчення проблеми ціннісних орієнтирів особистості у психології

Особливе місце у вирішенні проблеми ціннісних орієнтирів вчені відводили загальним аксіологічним питанням: учення античних філософів Платона й Аристотеля, італійських гуманістів Л. Валла, Л. Альберті, Н. Макіавеллі, філософія І. Канта та праці його учнів і послідовників (О. Лібман, Ф. Ланге, О. Введенський, Р. Лотце, В. Віндельбанд, Г. Ріккерт). Конкретний підхід в аксіології представляє собою матеріалістичну теорію цінностей, перш за все, її позицію щодо їх предметно-об'єктної природи, ціннісних відносин та умов набуття ціннісного статусу. У дослідженнях ціннісних питань є окремі роботи, присвячені визначенню змісту цінностей та їх сутності (В. Василенко, В. Вітаньї, Г. Горак, О. Дробницький, М. Каган, К. Любутін, Є. Подольська).

Введення поняття «ціннісні орієнтири» Г. Спенсером, В. Томасом та Ф. Знанецьким сприяло виділенню в окрему сферу досліджень проблеми ціннісних орієнтирів в західноєвропейській та американській філософії та соціології. Основні теоретико-методологічні підходи до ціннісних орієнтирів відображені в працях М. Вебера, Д. Девіса, Е. Дюркгейма, Ф. Знанецького, К. Клакхона, У. Колба, Р. Макайвера, Р. Мертон, Д. Мура, Д. Паркера, Т. Парсонса, Р. Пері, М. Рокіча, П. Сорокіна, Г. Спенсера, У. Томаса, Е. Фромма.

Найглибші дослідження аксіологічних проблем у 1970-х та 1980-х роках провели О. Бакурадзе, В. Василенко, А. Здравомислов, В. Мшвенієрадзе, В. Ольшанський та ін., визначили суттєві характеристики ціннісних орієнтирів, запропонували підходи до класифікації, дослідили функції та уточнили

особливості формування ціннісних орієнтирів у конкретних соціальних спільнотах та професійних групах.

У філософській традиції відображено питання визначення ціннісних орієнтирів: об'єктивні та суб'єктивні чинники, що впливають на розвиток і функціонування ціннісних орієнтирів, особливості визначення причинно-наслідкових зв'язків в умовах трансформаційних процесів (П. Кравченко, С. Хантінгтон, О. Чаплигін, П. Штомпка) та вплив виховання на формування ціннісних орієнтирів (М. Голомах, В. Гробунов).

Значна теоретична база була закладена у працях вітчизняних та іноземних науковців, присвяченими соціально-філософському осмисленню сутності та змісту духовного життя та свідомості, особливостям трансформаційних процесів в українському суспільстві (С. Аукціонек, І. Бураковський, П. Кравченко) та специфіці їх прояву у духовній сфері (М. Жулинський, І. Макаровський, А. Черненко, О. Шморгун), взаємозв'язку між суспільством та армією (О. Дзіобан, Б. Каверин, П. Квіткін, О. Тиморін, М. Трепін, С. Хантінгтон), питанням соціальних протиріч (С. Вякерева, О. Данілян, В. Дурін, В. Жаданов, М. Тайсумов) та соціально-філософське осмислення цінностей.

Зокрема, на психологічних аспектах змістової характеристики понять “цінність” та “ціннісні орієнтири” акцентують свою увагу І. Бех, Л. Божович, М. Боришевський, З. Карпенко, Г. Костюк, Г. Радчук, Д. Узнадзе та ін.; особливості динаміки ціннісних орієнтирів висвітлені у роботах А. Адлера, В. Вундта, К. Левіна, А. Маслоу, Г. Олпорта, К. Роджерса, Дж. Роттера, В. Франкла, Е. Фромма та ін.

Питання цінностей та ціннісних орієнтирів у контексті спрямованості особистості детально висвітлено в працях І. Бега, Т. Бутківської, Л. Іванко, З. Карпенко, Г. Радчука, М. Слюсаревського, Т. Титаренко, Т. Яценко та ін. сучасних науковців. У останні десятиліття серед науковців (М. Боришевський, С. Гончаренко, В. Знаков, Г. Максимов, Е. Помиткін, М. Савчин та ін.)

спостерігається стабільний інтерес до дослідження проблеми формування духовних цінностей особистості.

Сучасні дослідники, незважаючи на багатогранність понять «цінності» та «ціннісні орієнтири», намагаються логічно обґрунтувати їх динаміку розвитку та сутність. Зокрема, М. Слюсаревський вважає цінності абстрактним та об'єктивованим явищем внутрішнього життя, тоді як ціннісні орієнтири розглядаються як процедурне явище, ближче до дії чи вчинку, ніж до якогось стабільного стану. З цієї перспективи ціннісні орієнтири можна розглядати як суб'єктивний образ культурних цінностей, а саме, специфічно асимільовану цінність відповідно до особистого досвіду індивіда. Більше того, як зазначає М. Слюсаревський, ціннісні орієнтири є своєрідним посередницьким зв'язком між цінностями як можливими загальними абстрактними орієнтирами та специфікою життєвих цілей, виступаючи механізмами регулювання соціальної поведінки.

Отже, формування та функціонування ціннісних орієнтирів особистості, заснованих на системі цінностей, сформованої соціумом, дозволяє вважати ціннісні орієнтири результатом відображення в людській свідомості існуючих ціннісних відносин, що потребує переоцінки універсальних людських цінностей, які формують основу людської життєдіяльності. Ціннісні орієнтири як центральне особистісне утворення пов'язані з формуванням спрямованості особистості, виражаючи внутрішню сторону ставлення суб'єкта до реальності та визначаючи специфіку мотивації поведінки індивіда, суттєво впливаючи на всі аспекти його діяльності [7].

Аксіологічна концепція З. Карпенко є великою цікавинкою, відповідно до якої онтологічною одиницею аксіопсихології є концепція «цінності» та її психологічний еквівалент – «смысл» [4]. Зокрема, З. Карпенко зауважує, що «цінність є неодмінним корелятом психічного, що дозволяє вести мову про аксіопсихіку – ціннісно-смыслову сферу особистості як репрезентанта цілісного зовнішньо-внутрішнього, суб'єктно-об'єктного доцільного зв'язку

явищ, що узасаднює телеологізм як провідний методологічний принцип аксіологічної психології особистості» [4, с. 465].

Опанування власною мотиваційною та змістовною сферою є механізмом самосвідомості особистості. Результатом такого усвідомлення є трансформація особистісних значень у ціннісні орієнтири, які складають найвищий рівень диспозиційної саморегуляції поведінки і виражають особистісну орієнтацію на різні життєві цінності, спонукаючи свідомо обирати цілі та засоби діяльності. Ціннісні орієнтири як і будь-які диспозиції соціальної поведінки мають у структурі три компоненти: емоційну, когнітивну та поведінкову, яким відповідають суб'єктні складники: афективний (“хочу”), когнітивний (“можу”), конативний (“маю”, “є”). Саме вони відіграють функції смислопородження, спрямування, реалізації актуалізованого смислу [4].

Згідно з думкою З. Карпенко, системний аналіз індивідуальної свідомості виявляє основні ціннісні орієнтири особистості в структурі її життєдіяльності, які ієрархізовані відповідно до ступеня залученості індивіда в соціальні відносини. Згідно з рівнем «індивід», «група», «суспільство» виявляються ціннісні орієнтири, що спрямовують особистість до тої духовної цінності, котра реалізується в конкретній ситуації.

Таким чином, основними цінностями індивідуального рівня людського існування є істина, справедливість та корисність, що реалізуються у комунікативній, пізнавальній та практично перетворювальній діяльності. Добро як об'єктивна основа моральної діяльності є цінністю функціонування індивіда в групі. Краса є найвищою цінністю людського існування, бо саме вона стверджує його соціальну значущість у світлі унікального творчого внеску людини як індивідуальності [4].

Концепція цінностей та ціннісних орієнтирів розглядаються в контексті вивчення типів «життєвих світів», відстежуючи лінію мотиваційних трансформацій цінності, основою якої є порівняння мотивів. Цінність розкривається — це вищий принцип внутрішньо складного та зовнішньо

простого життєвого світу (одного з типів «життєвих світів»). У ситуації вибору суб'єкт надає ціннісну перевагу одному з мотивів, однак не завжди він справді буде обраний. Відсутня залежність між вибором та оцінкою.

Отже, ця суперечність пояснюється наявністю двох властивостей, характерних цінностям. По-перше, цінності не можуть домінувати над мотивами, бо у них нема мотивуючою енергією та силою. По-друге, цінність породжує емоції, наприклад, коли певний вибір суперечить їй. Це означає, що цінність потрапляє в категорію мотиву, оскільки емоції пов'язані з певною діяльністю, відображаючи процес реалізації певного мотиву. Отже, з одного боку, цінності не наділені мотивуючою силою, а з іншого боку, визначаються мотивами.

Варто зазначити, що цінності під час розвитку особистості еволюціонують, змінюючись за їхнім мотиваційним статусом, місцем і роллю в структурі життєдіяльності, а не лише за змістом. На початковому етапі цінності існують лише у формі емоційних наслідків їхнього порушення поведінки або, навпаки, підтвердження як перші відчуття провини та гордості. На наступному етапі цінності набувають форми відомих мотивів, пізніше — формотворчих, а врешті-решт — мотивів, які одночасно є формотворчими й дійсно дієвими. На кожному етапі цінність збагачується, не втрачаючи попередніх, новою мотиваційною якістю.

Тому цінності не розглядаються як мотиви, оскільки повна ідентифікація цінностей і мотивів означала б відмову від можливого збагачення теорії діяльності ще однією категорією. Цінність пов'язує індивіда з надіндивідуальною спільнотою та цілісністю на відміну від мотиву, який обумовлює індивідуальний світ. «Цінність – це не будь-який знаний зміст, здатний стати мотивом, а лише такий, який ставши реальним мотивом, спонукає до зростання й удосконалення особистості» [4, с. 50].

Т. Титаренко [50] у дослідженнях психологічних патернів формування ціннісних орієнтирів як механізмів регуляції поведінки є так само значущими,

бо вивчає цінності крізь призму індивідуального світу. Характеризує тип особистості як такий, що передбачає наявність певного ціннісного простору, простору значень, який виявляє сутність особистісної гармонії або дисгармонії, Науковець називає особистісні цінності ознакою, відповідно до якої будується життєвий світ.

Визначаючи цінності як найважливішу складову людського існування поряд з нормами, З. Карпенко стверджує, що норми конкретизовані й операційні цінності за певних умов життя узгоджуються з вродженою тенденцією людини перевершувати свої власні межі, що є ідентичним до волі як властивості духовного суб'єкта, особистості. Згідно з думкою З. Карпенка, з цим розрізненням між нормами та цінностями виникає диференціація двох типів цінностей: цінностей, що забезпечують самоствердження людської особистості такою, якою вона є, зі своїми вродженими потребами та інтересами; та цінностей, які створюють та відроджують людину в принципово новій якості.

«Вищими» або «культурними», або «сенсом існування», або просто «самоцінностями» називають цінностями другого типу, бо вони є незалежним, самодостатнім, і тому принципово вимагають морального ставлення до себе.

З. Карпенко [4] у контексті цього питання розрізняє культурно-історичну, психодинамічну та феноменологічно-рефлексивну площини у вивченні ціннісно-сислової сфери особистості. Однак визначені аспекти розгляду аксіопсихіки характеризують її як явище з системного підходу [4]. Сучасна вітчизняна психологія лише нещодавно почала досліджувати ціннісно-сислову сферу особистості виключно з культурно-історичної перспективи, де особистість розглядається як продукт суспільних відносин.

У вивченні аксіопсихіки Л. Виготський розглядав поняття змісту як елемент структури свідомості, який виражає ставлення індивіда до зовнішнього світу. У рамках культурно-історичної концепції Л. Виготський вважає важливим процес соціалізації, що визначає як привласнення

соціального досвіду дитиною через взаємодію дорослим як з носієм цього досвіду, бо інтерпсихічне перетворюється на інтрапсихічне, щоб пізніше екстеріоризуватися в поведінці дитини. Отже, культурно-історична теорія запропонувала єдиний детермінант розвитку – соціальну взаємодію. Однак, як згідно з думкою М. Варія дитина розглядалася як пасивний об'єкт соціального впливу дорослих, бо, заперечуючи індивідуальні уподобання дитини та унікальність її розвитку, не залишає простору для вибору у взаємодії зі світом [2].

Психодинамічний підхід до інтерпретації ціннісно-мотиваційної сфери особистості, представлений А. Адлером, А. Маслоу, К. Роджерсом, Е. Фроммом тощо. Акцентується увагу не на об'єктивно-суб'єктивних формах суспільної аксіопіки (матеріальних і ідеальних), а на фундаментальній віртуальності ціннісної еволюції індивідуального творчого життя.

Індивідуалізація та екстеріоризація, розуміння саморозгортання духовних намірів, самореалізації особистості, об'єктивація її цінностей, цілей та потреб унікальному культурному продукті слугують контрбалансом до соціалізації та інтеріоризації, запропонованих культурно-історичним підходом.

Варто зазначити, що згідно з думкою З. Карпенко, найбільш репрезентативною концепцією ціннісно-цільової детермінації поведінки з психодинамічного підходу є індивідуальна психологія А. Адлера, яка розглядає людину як ціннісно орієнтовану істоту з вродженими біологічними та соціальними імпульсами. Адлер обговорює комплекс меншовартості та компенсаторну спробу його подолання – прагнення до влади та переваги, а також формулює положення про прагнення до досконалості, що забезпечує адаптацію. «Якби це прагнення не було вродженим для організму, жодна з форм життя не могла б зберегтися», – переконує він [4, с. 65].

Цінності в контексті мотиваційно-потребнісної сфери А. Маслоу взаємопов'язані та взаємозалежні. Цінність — вибіркового, властивий кожній живій істоті принцип. Особливу увагу А. Маслоу звертає на питання

виокремлення двох типів мотивації: дефіцитарна мотивація (Д-цінності) – нижчі цінності (фізіологічні потреби, потреби в безпеці, в любові і прийнятті, повазі), що за умов задоволення призводять до появи метамотивації (Б-цінностей) – вищих цінностей (істина, добро, краса, цілісність, подолання роздвоєності, життєвість, унікальність, досконалість, необхідність, повнота, справедливість, порядок, простота, багатство, легкість без зусилля, гра, самодостатність). Б-цінності (цінності буття) – вищі цінності, за А. Маслоу, властиві самоактуалізованим людям. Отже, перехід від дефіцитарної мотивації до метамотивації (Б-цінностей) відбувається відповідно до внутрішньої логіки.

Цінність А. Маслоу розглядає або як похідна від потреб, або ототожнюється з ними. Основні потреби розглядаються як сходинки драбини, що ведуть до особистості до самоактуалізації [39].

Отже, цінності за А. Маслоу є частиною мотиваційно-потребнісної сфери, однак вони розглядаються за відсутності визначальної ролі соціальних факторів розвитку особистості та корегування її поведінки.

Проблему ціннісних орієнтирів досить детально розглянуто в працях інших представників гуманістичної психології, які підкреслюють холістичну життєву філософію людини, що визначає домінування ціннісних орієнтирів, за наявності сенсу та значущості усім людським діям. Взаємозв'язку між цінностями та ціннісними орієнтаціями в роботах інших зарубіжних дослідників, які визнають людську потребу в ціннісній системі, навколо якої будується їхнє життя, наповнене сенсом і значенням.

Система ціннісних орієнтирів є основою як соціуму, так і особистості, в той час як ставлення її до важливих життєвих цілей визначає її ціннісні орієнтири. Вони виникають із соціальної практики і беруть участь у формуванні типу особистості, її поведінки та розумових навичок, спрямовуючи засвоювати цінності для задоволення своїх потреб.

Було багато систем ціннісних орієнтирів упродовж всього культурного розвитку.

Пріоритетні цінностей об'єднувались у типи ціннісних орієнтирів і на сьогодні загально визнаними є такі, як-от:

етико-релігійна система (етизм) найбільш загальнолюдського змісту;  
 образно-естетична (естетизм) зорієнтована на естетичні цінності;  
 утилітарна пріоритетною має господарський, прагматичний підхід до всіх цінностей;

науково-теоретична спрямована шукати абстрактні сутності в поясненні життя;

політична (етатизм) спрямована на побудову кар'єри та досягнення влади.

На сьогодні є кілька наукових підходів до розуміння проблеми цінностей.

По-перше, це цінності, котрі акцентуються на здатності речей (явищ, процесів, ідей, ідеалів тощо) задовольняти потреби й інтересів людей, служити соціальному прогресу, всебічному розвитку особистості. Необхідні для людям цінності є суттю предмету, явища і їх властивостей, засобами задоволення її потреб й інтересів, а також – це ідеї і спонуки як норма, мета або ідеал [4].

Другий підхід до розуміння цінностей формально близький до першого, але в той же час й значно відрізняється. Він підкреслює значущість речей, явищ, процесів, ідей для діяльності суб'єктів, їхніх потреб і інтересів. Цінність є моментом значущості якогось явища, речі, вчинку, загалом існування для життєдіяльності особи (класу, суспільства) і вказує на роль цього існування в їхньому житті. Цінності — це всі важливі реальні чи уявні об'єкти та явища, що оцінює, обирає та використовує розвитку соціуму та особистості.

Третій підхід підкреслює, що цінність є специфічною формою прояву взаємодії між суб'єктом і об'єктом щодо задоволення потреб і інтересів суб'єкта. Тобто цінність є моментом практичної взаємодії з реальністю, де оцінено, прийнято або відхилено, перетворено на мотив і мету поведінки.

Вищезазначені визначені підходи до цінностей підкреслюють не так значення зовнішніх об'єктів для суб'єкта, як його власне ставлення до них, яке виражається через оцінку.

Четвертий підхід у розмінні цінностей вважає їх специфічними утвореннями суспільної та індивідуальної свідомості, де вони є ідеалами, узагальненими уявленнями про блага, ідеальними критеріями оцінки й орієнтирами особистості та суспільства.

Цінності класифікують за:

суб'єктом – цінності народу, нації, суспільства, колективу, індивіда;

типом потреби суб'єкта – цінності економічні, моральні, релігійні, фізичні тощо;

об'єктивними ознаками явищ – матеріальні цінності, духовні тощо.

Матеріальні цінності (їжа, одяг, предмети побуту, житлові умови, знаряддя праці) слугують для збереження життя, створення певних умов існування. Найважливіша ознакою матеріальних цінностей є опосередкованість людською працею, суспільним виробництвом. Праця, яка сама по собі є цінністю та необхідною умовою існування суспільства, формує цінності як матеріальні, так і духовні.

Духовні цінності – це ідеали, норми, цілі, до яких людина прагне, любить і наявні в її світогляді. Духовні цінності використовуються, насамперед для задоволення найвищих духовних потреб людини в істині, добрі, красі. Духовні цінності, також як і матеріальні, є результатом праці, творчої діяльності.

У сучасній психології вважається, що цінність є складовою ціннісних орієнтирів [4].

Ціннісні орієнтири є важливою складовою структури особистості, яка базується на мотиваційних, когнітивних, емоційних та оцінкових компонентах. Вони гнучкі, вільно обираються, і тому всебічно враховують індивідуальні інтереси та потреби людини, а також зв'язок між особистістю та суспільством, культурою тощо.

Ціннісні орієнтири є елементами внутрішньої структури особистості, які формуються й закріплюються на основі життєвого досвіду особистості під час соціальної адаптації та соціалізації. Вони відокремлюють значущі особистості від несуттєвого завдяки прийняттю або неприйняттю певних цінностей. Цінності сприймаються як певний фундамент для сенсу та мети життя, а також визначають засоби реалізації останнього.

На відміну від соціальних настроїв, ціннісні орієнтири є свідомими і визначають певну ієрархію сприйняття щодо умов життєдіяльності особистості, як на сьогодні, так і в перспективі. Найяскравіше прояв ціннісних орієнтирів можна спостерігати під час прийняття відповідальних рішень, які мають віддалені наслідки і визначають подальше життя особистості. Це забезпечує цілісність і стабільність особистості, визначає структури свідомості, програми та стратегії діяльності, а також організовує мотиваційну сферу. Особистість орієнтована на конкретні об'єкти, види діяльності, спілкування як засіб досягнення своїх цілей.

Таким чином, ціннісні орієнтаири є передусім вибором або відмовою від певних життєвих значень, готовністю (або небажанням) діяти відповідно до них. Вони встановлюють загальний напрямок інтересам та прагненням особистості, формують ієрархію індивідуального вибору в будь-якій сфері, створюють цілеспрямовану та мотиваційну програму поведінки, визначають рівень домагань та ступінь рішучості у реалізації власного життєвого плану.

Ціннісні орієнтири проявляються і виявляються через оцінку себе, інших та життєвих подій, через здатність структурувати життєві ситуації, приймати рішення в конфліктних ситуаціях та пошук розв'язку проблем. Вони визначають загальну лінію поведінки в умовах вибору через здатність встановлювати та змінювати домінанти власного життя.

У ситуаціях особистісної кризи або за її провокації соціальним фактором, у людини є можливість підтвердити актуальність своєї системи цінностей, побачити необхідність її зміни чи коригування. Розмірковуючи над сенсом

життя або радикально змінюючи його напрям, людина часто виявляє суперечності у ціннісній сфері, на яку вона покладалася. У таких випадках успіх у вирішенні криз та мінімізації втрат залежить від розвитку рефлексії, орієнтації та Я особистості.

Послідовність і цілісність системи ціннісних орієнтирів можуть розглядатися як індикатор стійкості та автономії особистості. Відповідно, непослідовність і фрагментація можуть бути сприйняті як ознаки особистісної незрілості. Особистість не може оцінити ситуацію та ухвалити адекватне рішення або діяти за раз і назавжди встановленим стереотипом, демонструючи різницю між вербальними та невербальними рівнями самопрезентації [4].

На сьогодні в умовах динамічних змін у соціальних системах особистісні цінності, культурні цінності різних шарів суспільства та цінності різних націй і етнічних груп не узгоджуються між собою, й іноді навіть суперечать один одному.

Отже, ціннісні орієнтири є гнучкою системою вільного вибору разом із комплексним врахуванням індивідуальних потреб особистості. Вони включають соціальні цінності у механізми діяльності та поведінки особистості. Вони виявляють вибірковість людської поведінки та індивідуальне уявлення про сенс життя.

Сукупність стабільних ціннісних орієнтирів формує своєрідну вісь свідомості, задля забезпечення стабільності особистості, безперервності певного типу поведінки та діяльності, вираженої у потребах і інтересах. Ціннісні орієнтири систематизують інтереси та потреби за значущістю.

Визначаючи напрямок потреб і інтересів, ціннісні орієнтири детермінують всю мотиваційну систему та спрямованість особистості. Тому ціннісні орієнтири є найважливішим фактором, що регулює й визначає мотивацію поведінки, яка визначає цілісність особистості [38].

На основі ціннісних орієнтирів формуються особистісні переконання, які об'єднуються в систему і становлять її духовну культуру. Таким чином,

ціннісні орієнтації є відображенням сутності особистості як соціального суб'єкта. Ціннісні орієнтири виявляють самоствердження та самореалізацію особистості.

Ціннісні орієнтири функціонують як на свідомому, так і на підсвідомому рівнях, визначаючи напрямок волі, уваги та інтелекту. Основною функцією ціннісних орієнтирів є регулювання людської поведінки. Розвиваючи систему ціннісних орієнтирів, що визначають тип поведінки та діяльності, особистість активно залучається в соціальні відносини. Зміст ціннісних орієнтирів індивіда впливає від сприймання конкретної ситуації, від поставлених завдань, обраного способу дій.

Отже, ціннісні орієнтири є динамічною, ієрархічною системою цінностей, яка еволюціонує та відображає відносини, що встановлюються внаслідок взаємодії між особистістю і суспільством. Ціннісні орієнтири особистості виконують низку важливих функцій [38]:

гармонізації і інтеграції духовного світу, визначаючи його соціальну значущість;

цілісності, унікальності і неповторності особистості;

регуляції поведінки та діяльності людини в соціумі, визначаючи її дії і вчинки.

Розвинуті ціннісні орієнтири — прикмета зрілої особистості, бо вказує на ступінь її соціалізації. Стійкість і зв'язний набір ціннісних орієнтирів забезпечують такі якості, як цілісність, надійність, вірність принципам і ідеалам, здатність докладати вольові зусилля на їх користь, а також активну життєву позицію. Недостатньо розвинуті ціннісні орієнтири є знаком інфантилізму, домінування зовнішніх стимулів і реакцій у внутрішній структурі особистості, а також знаком безпосередності дій щодо об'єкта.

Суспільні цінності відображаються в психологічній структурі особистості у вигляді особистісних цінностей. Чим більше цінність пов'язана

з задоволенням деяких значущих потреб, тим суттєва вона є і тим стабільніший її сенс для особистості.

Таким чином, ціннісні орієнтири є тими станами, явищами та процесами, які стають маркерами для людини з формування цілей, а також шляхи їх досягнення. Представлення життєвих цінностей у свідомості особистості залежить від її загального розвитку, віку, новоутворень.

Людина відображає соціальні цінності, якщо соціум є моральним і гармонійним, то основні цінності середньостатистичної особистості будуть такими, якщо суспільство в кризовий період розвитку, то цінності та ціннісні орієнтири також будуть погано сформованими. На прикладі сучасної України ми бачимо всі наслідки кризи цінностей. Перехід від тоталітарної держави з чітко визначеними орієнтирами та цінностями призвів до перехідного періоду, в якому демократичні цінності лише заявлені, тоді як адаптивність, здатність радикально змінювати свої переконання протягом короткого часу, самоорієнтація на власні потреби та байдужість до суспільних, альтруїстичних цінностей.

Суспільство поділене на групи, фракції, частини; єдина ідеологічна спрямованість не визначена і не окреслена, що призводить до коливання цінностей суспільства від одного полюса до іншого. Знищення старої ціннісної системи без заміни на нову викликає численні проблеми: кризу моралі, соціальну нестабільність, зниження вартості людського життя тощо. Це не єдиний шлях для посттоталітарної держави - зтяжна хвороба з одужанням або просто згадка в підручниках історії.

Сьогодні українське суспільство усвідомлюється В. Васютинським [3] таким, що використовує ліберальні, або соціальні цінності, що зорієнтовані на добросовісну працю та співпрацю, рівність, справедливість, колективізм, соціальний захист тощо. У другому випадку акцентується на праві власності, приватній ініціативі, управлінських навичках, індивідуалізмі, відкритості та конкуренції. Таким чином, очевидні розбіжності і їх належність до різних

полюсів, які згідно з законом філософії — боротьба протилежностей, повинні стати основою для розвитку. В. Васютинський [3] вважає, що чим більш розвиненим стає суспільство, тим менше розбіжностей і антагонізмів залишиться між цими ціннісними сферами.

Отже, цінності та ціннісні орієнтири — значущі регулятори діяльності та поведінки людини, виконуючи подвійну функцію: з одного боку, вони є елементами когнітивної структури особистості, а з іншого — елементами її мотиваційно-потребнісної сфери, викликане подвійною природою ціннісної системи і визначається індивідуальним та соціальним досвідом.

Тому у психології особистості проблема цінностей і ціннісних орієнтирів розглядається у зв'язку з соціалізацією особистості, тобто від зовнішніх соціальних, так і від внутрішніх особистісних чинників. Крім того, в процесі соціалізації особистість активно набуває соціального досвіду і перетворює його на свої власні установки, цінності та орієнтири.

Цінності виконують подвійну функцію: як когнітивний елемент структури особистості та як мотиваційну функцію. Процес реформування Збройних Сил України розвивається в напрямку мотивованості особового складу, технічної переоснащеності та удосконалення нових стратегій і тактики ведення бойових операцій, але потреба у вирівнюванні системи цінностей в армії та суспільстві враховується тільки частково. У цьому контексті виникає ряд гострих суперечностей і соціальних конфліктів [38].

Ігнорування характеристик процесів, що відбуваються під час входження мобілізованого у нове соціокультурне середовище, не сприяє скороченню часу, необхідного для асиміляції цінностей військово-професійного середовища, для майстерного оволодіння військовою спеціальністю, для зменшення соціального напруження у військових колективах під час адаптації [28].

Тому в цій ситуації вивчення процесу соціалізації мобілізованих військовослужбовців, стає значущим, а саме: вплив на формування системи

ціннісних орієнтирів військового спеціаліста з набору ціннісно-нормативних орієнтирів, сформованих до призову на обов'язкову військову службу; особливості змін групових та індивідуальних соціальних орієнтирів у військово-професійному середовищі; перебіг процесів ідентифікації.

## **1.2 Психологічні особливості військовослужбовця**

Аналіз психічних властивостей військовослужбовця Збройних Сил України неможливий без глибокого системного аналізу понять «військова служба» та «військова діяльність».

«Військова служба» - це перебування у армії, виконання військового обов'язку або специфічної галузі військових знань, обов'язків, а також системи службових установ у структурі армії.

Інше значення пов'язане з поняттями «діяльність» та «військова діяльність». Діяльність - це активна інтеракція з реальністю, під час якої істота виступає суб'єктом, який цілеспрямовано впливає на об'єкт і так задовольняє власні потреби. Військова діяльність виявляється лише як специфічний соціально необхідний вид активності, який включає військову підготовку, бойове чергування, охорону та внутрішню службу, обслуговування, перевірку та ремонт військової техніки, а також безпосередню бойові дії.

Отже, концепція військової служби більш загальна і ширша, ніж військова діяльність.

Військова служба – це цілодобова регульована та контрольована діяльність особистості у Збройних Силах України в особливих, екстремальних умовах особливо в умовах війни, супроводжується значними соціальними, матеріальними, юридичними, моральними, часовими, просторовими, фізіологічними та іншими обмеженнями [29].

Для мобілізованих військовослужбовців звичайні комунікативні зв'язки та інформаційні канали, які відрізняються за змістом, формою та напрямком комунікації, різко обриваються з моменту призову до армії. Формальна та

неформальна комунікація стає якісно іншою, ніж попередня, і виникає такий новий тип комунікації, як командування (єдність елементів вербальних і вольових) тощо.

Матеріальний стан молодих чоловіків у Збройних Силах України суттєво змінюється. З одного боку, держава забезпечує їх найосновнішими життєвими потребами (в харчуванні, одязі, житлі тощо), з іншого боку, молоді чоловіки не можуть повністю задовольнити свої набагато ширші потреби, як могли до вступу в армію через службу в ній.

Військовослужбовці також в певній мірі обмежені юридично. У збройних силах діяльність і стосунки між військовослужбовцями регулюються більш суворо і нормативно. Військовослужбовці не мають права бути членами будь-яких партій, а також не можуть брати активну участь у діяльності різних громадських організацій і товариств.

Специфіка військової служби інакше впливає на розвиток моральних якостей особистості, спричиняючи певні суб'єктивні зміни моральних взаємовідносин, що іноді призводить до приниження людської гідності.

Військова служба регулює всю діяльність військовослужбовців з точки зору часу та дій. У збройних силах є режим дня, що обмежує свободу військовослужбовців у прийнятті власних рішень, в управлінні своїм часом, а іноді виключає можливість займатися цікавою, улюбленою ділом.

Кожен вид діяльності вимагає точної локації солдата у певному призначеному місці служби, що визначається Статутами Збройних Сил України, інструкціями та наказами, тому наявні просторові обмеження у військовій службі. Військовослужбовцю забороняється самостійно змінювати місце служби, залишати військову частину, пост тощо. Фізіологічні обмеження проявляються у значних змінах в армії щодо якості, калорійності та різноманітності їжі; фізичні навантаження значні та динамічніші, а відпочинок відбувається в умовах казарми, на полі, за наявності великої кількості людей.

Такі обмеження створюють для молодого людини більш екстремальне життя і напружений психологічний простір, більш складну морально-психологічну атмосферу, на фоні якої розгортається військова діяльність [29]. Крім того, може виникнути цілий ряд інших соціально-психологічних проблем, пов'язаних із готовністю чоловіків встановлювати міжособистісні стосунки, до формального та неформального спілкування, до виконання військових обов'язків, особливо у перші місяці служби.

Саме невідповідність чоловіків до військової служби, а не до військової діяльності як системи дій і рухів, призводить до серії психологічних зривів, конфліктів і труднощів під час періоду адаптації до збройних сил.

Військова служба офіцерів та контрактників кардинально відрізняється за змістом та інтенсивністю. З цієї причини військову службу можна описати як військову діяльність. Професіонали сприймають і оцінюють військову службу по-іншому, ніж строковики, вважаючи її, в першу чергу, роботою та діяльністю. У структурі військової служби також можна умовно виокремити види діяльності, які не стимулюються безпосереднім виконанням військових обов'язків і функцій і які впливають на результати служби тільки опосередковано. До таких можна віднести художню та технічну самодіяльність, творчість, спортивну діяльність тощо.

Найбільш значущим місцем у структурі військової служби для військовослужбовців займають навчально-бойова та бойова військової діяльності. Мета навчально-бойової діяльності полягає у підготовці військовослужбовців до бойових операцій [30]. Військовослужбовці здобувають навчально-бойовий досвід в умовах обов'язкової військової служби. За суттю, це є складною багаторівневою системною діяльністю, яка включає такі види:

навчання (вишколи, вогневе, тактичне, гуманітарне, фізичне, спеціальне військове та інші види навчання);

охорона, гарнізонна служба та служба у внутрішніх підрозділах (виконання обов'язків, пов'язаних із захистом об'єктів, забезпеченням діяльності військових частин);

ремонт і обслуговування бойової техніки та озброєння;

військові навчання, маневри, польові навчання;

господарська діяльність;

діяльність, пов'язана з самообслуговуванням (догляд за військовою формою, спорядженням, особистою гігієною, підтримання порядку на своєму робочому місці, у казармі тощо).

Кожен з цих типів діяльності має предмет, мету, засоби та методи досягнення, а також умови для організації та здійснення.

У порівнянні з минулим, у сучасній військовій діяльності та службі відбулися значні зміни:

- спостерігається зростання її інтелектуалізації, частка розумової праці через більшу інтеграцію наукових і технічних розробок, обладнання та пристроїв;

- відбуваються певні організаційні зміни у структурі та змісті військових частин і формувань;

- соціально-економічні та політичні труднощі України призвели до значних економічних, матеріальних та соціальних проблем у Збройних Силах України.

Військова контрактна служба має свої специфічні соціально-психологічні характеристики, які визначають суб'єктивну психологічну структуру діяльності та служби солдатів. До них належать:

- значна державна та соціальна важливість діяльності;

- високе напруження, темп та динаміка процесу;

- сувора регламентація та правове регулювання міжособистісних стосунків;

- можливість виконання її в різних кліматичних та погодних умовах;

- висока міра колективності в сфері діяльності (озброєння, бойова техніка);
- певна ізоляція, просторове локалізування діяльності (в танку, окопі, на пульті управління тощо);
- обмеження можливостей для добровільного вибору підрозділу, військової спеціальності тощо;
- багаторазова зміна, взаємовплив та взаємозалежність видів військової діяльності.

Структура об'єктивної військової діяльності перетворюється на структуру суб'єктивної психологічної діяльності за певних умов [31]. Цей процес успішно відбувається за соціальної значущості та особистого сенсу військової служби.

Під час служби у армії впливають на формування цілей і мотивацій такі чинники, як-от:

- велика соціальна значущість діяльності. Висока усвідомленість особистістю захисту держави перетворюється на її власну мету, що підвищує мотивацію;
- умови організації служби. Зацікавленість типом військ, майбутньою військовою спеціальністю, місцем розташування військової частини, її матеріально-технічним забезпеченням тощо. Це збігається з процесами пошуку особистого сенсу в службі;
- рівнем заохочення до військової служби з боку соціуму та держави, тобто системою моральних та матеріальних стимулів, які мають допомогти молодим чоловікам сформувати відповідні цілі та мотивації для військової служби;
- рівнем підготовленості до військової служби. Поінформованість і знання про військову службу, високий рівень розвитку практичних навичок і вмінь військовослужбовця говорить про бажання й інтерес (швидше, ніж мотивація) до вступу на військову службу, впевненість у своїй успішній реалізації. Після

встановлення мотиваційно-цільової бази діяльності йде етап формування уявлень про засоби і методи військової діяльності. Під час підготовки осіб до служби у ЗСУ (на заняттях з попередньої військової підготовки, фізичної підготовки та під час військово-патріотичного виховання) набувають знання, навички та поняття щодо специфічних видів дій, рухів і поведінки в умовах служби та опанування ними.

Військова служба вимагає фізичного, військово-професійного, морального, волевого розвитку особистості. Здатність молодих чоловіків відповідати вимогам військової служби визначається цілим комплексом внутрішніх та зовнішніх факторів, які потрібно зрозуміти. До внутрішніх факторів належать компоненти готовності, включаючи загальну військово-професійну готовність. Зовнішні фактори включають об'єктивні умови та вимоги обов'язкової військової служби.

На розвиток майбутнього військовослужбовця Збройних Сил України впливає опанування різними навчальними предметами (природничі науки, гуманітарні науки), але значною мірою спрямовані заняттями з «Захисту Вітчизни» [32]. Основною метою цієї підготовки є формування необхідних знань, навичок та вмінь для армії (прикладних фізичні, початкові військові, медичні та санітарні, цивільної оборони, спілкування в військовому колективі, сприйняття, пам'ять, мислення, уявлення). Під час підготовки до військової служби відбувається розвиток мотиваційної, змістовної і операційно-процесуальної складових особистості. Мотиваційний аспект навчальної діяльності передує операційному.

Змістова компонента процесу підготовки молодих чоловіків до військової служби включає знання, здобуті під час підготовки до призову та інших предметів, які дозволяють їм правильно орієнтуватися і розуміти суть майбутньої військової служби, разом із набором знань, навичок та компетенцій, необхідних військовослужбовцям на початковому етапі служби.

Щодо змісту, вимог та умов проходження військової служби на сьогодні спостерігаються суттєві зміни у військових статутах, побуті, повсякденному житті, структурі позаслужбових та службових відносин серед військовослужбовців тощо. Виходячи з цього, труднощі, з якими стикаються військовослужбовці обумовлені суб'єктивними чинниками, а не лише об'єктивними.

Військова служба є одним з важливих видів людської діяльності [36]. Підготовка до служби у Збройних Силах України передбачає наявність почуття відповідальності, обов'язку перед суспільством. обумовлює формування психологічної готовності не тільки до праці, а й до служби в Збройних Силах України добре організована навчально-професійна діяльність [37].

Значні труднощі, що мають місце у молодих воїнів викликані їх неготовністю до виконання вимог військової діяльності (розпорядку дня, статутних обов'язків, несення служби в добовому наряді, варті тощо). Причиною є як низький рівень розвитку емоційно-вольової готовності до служби в армії, так і недостатній рівень сформованості навичок.

Це дає змогу молодому воїну швидко адаптуватись до служби, до занять з військової справи, до розпорядку дня, успішно освоїти певну військову спеціальність [38].

Отже, спостережувані загальні тенденції зниження рівня розвитку певних психічних функцій у військовослужбовців значною мірою обумовлені соціальним впливом, низькою мотивацією до служби, відсутністю мотивації до успіху, а також віковими та фізіологічними особливостями.

### **1.3 Становлення ціннісних орієнтирів військовослужбовців**

Проблемам цінностей і ціннісних орієнтирів військовослужбовців. присвячені праці Ч. Москоса (розглядається система цінностей інституціональної армії), В. Вебера (аналізуються політичні цінності військовослужбовців бундесверу), Д. Гункеля (з'ясовуються засоби

формування ціннісних орієнтирів військовослужбовців), Д. Портнера (розглядаються моральні цінності солдата), І. Коваленко (розкриваються духовні цінності Збройних Сил України), А. Штуккі (установлюється місце та роль критеріїв цінностей у процесі формування особистості молодих військовослужбовців), Р. Фіттона (визначаються моральні цінності військовослужбовців).

Ціннісні орієнтації – це система особистісних ставлень до існуючих матеріальних і духовних цінностей у соціумі. Ціннісні орієнтири — це процес оцінки важливості цінностей і формування орієнтирів щодо них, це результат оцінки важливості цінностей, який завершується формуванням відповідних установок і ставлень. У психологічному словнику, редакторами якого є В. Войтко, ціннісні орієнтири визначаються як селективна, відносно стабільна система спрямованості інтересів і потреб, спрямована на певний аспект соціальних цінностей. Матеріальні умови життєдіяльності, індивідуально-типові риси, схильності та здібності є детермінантами ціннісних орієнтирів особистості.

Ціннісні орієнтири формуються під час засвоєння соціального досвіду і виявляються в меті, ідеалах, переконаннях, меті, інтересах особистості [37].

У всіх визначеннях простежуються три складові:

підстави оцінок – це ідеологічні, політичні, моральні, естетичні цінності;

процес оцінювання – це оцінка суб'єктом навколишньої дійсності, спосіб диференціації об'єктів індивідом за їх значущістю;

процес орієнтації та формування свідомого і несвідомого ставлення.

Результат ціннісної орієнтації фіксується у формі диспозицій як свідомим (переконання) і підсвідомим її компонентом.

Свідомий компонент ціннісних орієнтирів є способом диференціації об'єктів за їх значущістю, включає, в основному, когнітивну складову, тобто усвідомлення об'єкта установки, задає загальне спрямування діяльності [4].

Може конфліктувати із підсвідомими структурами тому, що виховання та соціальна діяльність детермінують прояв цінностей в особистісній ієрархії.

У разі усвідомлення людиною суттєвих розбіжностей двох складників ціннісних орієнтирів включаються механізми психологічного захисту. Про сформованість особистісної позиції в житті та адаптацію до певного соціального середовища свідчить відсутність конфліктності.

Система ціннісних орієнтирів вказує на загальне ставлення особистості до всіх об'єктів, з якими вона стикається, якщо установка спрямована на певний предмет.

Особистісні цінності – це свідомі та прийняті загальні сенси життя людини, котрих необхідно відрізнити від задекларованих, проголошених, які стосуються ставлень особистості до життя, оскільки такі цінності не мають прямого зв'язку зі змістом; більше того, вони можуть стати приховувачем зовсім інших особистісних прагнень [4]. Деякі вчені намагаються дослідити взаємозв'язок свідомих структур і розрізняють поняття «ціннісних орієнтирів» і «переконань». Переконання як одиниці світогляду призначені для реалізації конкретних особистісних цінностей. Мотив, що відповідає цим цінностям (когнітивний компонент переконання), дозволяє включитися в процес формування соціальної орієнтирів.

Навпаки, щодо мотивів, природа яких не достатньо узгоджується з змістом певної особистісної цінності, переконання виступає як бар'єр, що виключає їхню участь у соціально орієнтованих діяльностях. Свідомі цінності суб'єктивно готові реалізовуватися через їх використання у соціально орієнтованих діяльностях. Незалежно від ступеня свідомості, ціннісні орієнтири не завжди стають мотивами для певного виду поведінки. Ступінь узгодженості між ціннісними орієнтирами та фактичною поведінкою може змінюватися. У деяких ситуаціях можна спостерігати значний дисонанс між ціннісними та поведінковими ознаками. За свідомого засвоєння соціальних цінностей особистість формує установки, які впливають на її діяльність [4].

Особистість свідомо створює свою особисту програму, ядром якої є ціннісні орієнтири. Переконавання особистості в тому, що певні цінності є основними в її житті, формують значущі установки. Вони можуть бути з позитивними або негативними емоційними відтінками, визначати рамки для взаємовідносин між цілями та мотивами особистості. Усвідомлений вибір основних мотивів діяльності формує операційні установки, які спричинюють діяльність через емоційні переживання (виконання чи невиконання задач, незадоволення чи задоволення потреб) [24].

Оскільки Збройні Сили України є соціальним інститутом, то всі болісні суспільні процеси та суперечності, які дестабілізують державу, викликають соціальне напруження та дезорганізують соціальну поведінку великої маси людей, включаючи молодь, відображаються в них, як у дзеркалі.

Втрачається узгодженість між внутрішнім світом особистості та середовищем, в якому вона опиняється, якщо виникає порушення між раніше встановленою системою цінностей, потреб та обставинами, в яких особистість змушена перебувати [4]. Опинившись у військовому середовищі, новачок часто отримує психічну травми, бо є конфлікт між сформованими сім'єю, оточенням соціально-психологічними механізмами адаптації та зовнішніми впливами, зумовленими своєрідністю військової діяльності.

Навіть за відсутності нестатутних відносин, проблем з дисципліною військовослужбовців та матеріально-технічним забезпеченням у конкретній військовій частині, військовослужбовці стикаються з серйозними викликами щодо своїх адаптивних можливостей, нервово-психічної стабільності та здатності приймати нові правила поведінки.

Під час діагностики ціннісних орієнтирів головним завданням виявлення складу та структури позитивних життєвих цінностей є визначення міри відносної інтенсивності їхніх когнітивних компонентів.

Несвідоме оцінювання значущості сигналів, сприйнятих особистістю через ставлення, яке є однією з функцій ціннісних орієнтирів [24].

Функція несвідомої оцінки - моделювання, або внутрішнє відтворення, яке зазвичай не сприймається свідомо людиною, але, тим не менш, у багатьох випадках внутрішнє відтворення може стати предметом самоспостереження та зовнішнього вивчення. Отже, наявні в особистості несвідомі орієнтири на цінності завдяки існуванню несвідомого оцінювання значущості сприйнятих сигналів через ставлення.

Насправді, йдеться про формування підсвідомої системи установок щодо як матеріальних, так і моральних цінностей, які, в свою чергу, можуть впливати на зміну несвідомих ціннісних орієнтирів.

Форми, за яких несвідомі розумові процеси відіграють особливо важливу роль, це:

а) обробка на несвідомому рівні несвідомо чи свідомо сприйнятої інформації зі свідомим прийняттям рішення;

б) роль несвідомої розумової активності у створенні свідомих мовленнєвих висловлювань;

с) залежність поведінки людини від її несвідомих установок навіть під час переключення уваги на значущі події;

д) реструктуризація під впливом витіснених переживань значущості складників зовнішнього або внутрішнього світу свідомо чи несвідомо сприйнятих особистістю.

Спонування, котрі ґрунтуються на свідомо прийнятих моральних цінностях і нормах, відносяться до несвідомого. Наявний динамічний зв'язок між обома сферами нашої свідомості. Несвідоме проявляється у поведінці, впливає на наші вчинки.

Отже, підсвідомий компонент ціннісних орієнтирів проявляється через емоційне забарвлення під час діяльності чи роздумів про неї. Буває блокування діяльності, що суперечить ціннісним орієнтирам. Такі орієнтири можна характеризувати як систему диспозицій, що здійснюють посередницьку функцію щодо діяльності.

Становлення системи ціннісних орієнтирів передбачає вплив на свідомість, так і підсвідомі структури завдяки ефектам зараження, ідентифікації або наслідування поведінки військовослужбовців.

Під час аналізу узгодженості двох компонентів ціннісних орієнтирів, можна визначити:

- стан конфлікту у ціннісно-семантичній сфері;
- емоційне напруження, спричинене відсутністю задоволення базових потреб та життєвих цілей;
- схильність до різних професій, що є важливим під час професійного відбору;
- первинну орієнтацію особистості (відповідно до вищих цінностей у їх ієрархії);
- ступінь самореалізації особистості.

Отже, вивчення ціннісних орієнтирів особистості важливе для визначення чинників, що впливають на формування особистості, а також для вивчення механізмів подолання суперечностей і конфліктів у ціннісно-семантичній сфері.

### **Висновки до розділу 1**

Аналіз наукових джерел підтверджує існування різноманітних підходів у психологічній та педагогічній літературі щодо визначень понять «цінність», «ціннісні орієнтири», властивостей їх змісту та їх зв'язку з іншими психологічними категоріями особистості. Важливою психологічною категорією для емпіричних досліджень у контексті розвитку особистості є ціннісні орієнтири як механізми регулювання її поведінки.

Ціннісні орієнтири — це глибока і багатогранна категорія та основна властивість особистості як суб'єкта міжособистісних відносин під час засвоєння соціальних цінностей. Становлення та розвиток ціннісних

орієнтирів можна розглядати як процес самоусвідомлення власного внутрішнього життя та його взаємозв'язку зі світом, де впливають соціальних факторів на особистість.

Становлення системи ціннісних орієнтирів передбачає вплив на свідомість, так і підсвідомі структури завдяки ефектам зараження, ідентифікації або наслідування поведінки військовослужбовців. Взаємозв'язок свідомих і підсвідомих компонентів ціннісних орієнтирів свідчить про наявність конфлікту в ціннісно-значущій сфері, емоційне напруження, викликане браком задоволення базових потреб і життєвих цілей, схильність до різних професій, що важливо для професійного відбору, основну орієнтацію особистості та міру самоактуалізації особистості.

## РОЗДІЛ 2

### ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ВИВЧЕННЯ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТИРІВ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

#### 2.1 Програма емпіричного дослідження ціннісних орієнтирів військовослужбовців

Програма емпіричного дослідження ціннісних орієнтирів військовослужбовців містила кілька етапів.

Метою першого етапу емпіричного дослідження вивчення ціннісних орієнтирів військовослужбовців. Завданнями дослідження було виявлення уявлень про службу в армії, оцінки готовності та бажання тощо. Засобом досягнення мети і розв'язання завдань була авторська анкета (додаток А).

Метою другого етапу емпіричного дослідження було з'ясування, наскільки військовослужбовців адаптовані у соціумі.

Завдання:

вивчити особливості соціально-психологічної адаптації та пов'язаних з нею особистісних рис;

виявити відсоток соціально дезадаптованих особистостей;

з'ясувати причини дезадаптації та її вплив на продуктивність діяльності, психічний стан респондента.

Засобом досягнення мети та розв'язання поставлених завдань була методика соціально-психологічної адаптації К. Роджерса і Р. Даймонда., котра відноситься до особистісних опитувальників і призначена для вивчення особливостей соціально-психологічної адаптації та пов'язаних з нею особистісних рис. Методика дозволяє виміряти особистість випробуваного за такими шкалами, як-от: адаптація (А), самоприйняття (S), прийняття інших (L), емоційна комфортність (E), інтернальність (I), прагнення до домінування (D).

До недоліків методики можна віднести 7-бальну шкалу, що ускладнює практичну роботу. Кожна зі шкал розраховується за індивідуальною формулою. Інтерпретація здійснюється відповідно до нормативних даних.

У опитувальнику містяться висловлювання про людину, її спосіб життя: переживання, думки, звички, стиль поведінки. Їх завжди можна співвіднести з власним способом життя.

Метою третього етапу емпіричного дослідження було вивчення реалізації ціннісних орієнтирів військовослужбовців в реальних умовах життєдіяльності.

Завдання:

виявити міру вираженості кожної з цінностей,  
визначити, котра із цінностей у респондентів виражена найбільше і найменше, з'ясувати причини.

Засобом досягнення мети та реалізації завдань була методика «Діагностика ціннісних орієнтацій» М. Рокича для вивчення реалізації ціннісних орієнтирів в реальних життєвих умовах.

Методика розроблена як тест особистості для вивчення її ціннісно-мотиваційної сфери особистості, визначення системи ціннісних орієнтирів, змістовної спрямованості особистості до навколишнього світу, до інших людей, до себе самої, філософію життєвої концепції. Респонденту дають два списки термінальних та інструментальних цінностей, по 18 у кожному з них. Далі респондент має проранжувати за значущістю для себе особисто. Найменш значуща залишиться на 18 місці.

Перевагою методики є її універсальність, зручність і економічність у вивченні й обробки результатів, а також гнучкість. Істотним її недоліком є можливість нещирості.

Метою четвертого етапу емпіричного дослідження визначити міру, в якій респондент бере на себе відповідальність за свої вчинки і своє життя.

Завдання:

визначити рівень суб'єктивного контролю над емоційно позитивними подіями та негативними подіями,

з'ясувати рівень відповідальності за події, що відбуваються в їхньому сімейному житті, виробничих та міжособистісних відносинах,

виявити особливості ставлення щодо здоров'я і хвороб.

Методика являє собою модифікований варіант опитувальника американського психолога Дж. Роттера. З її допомогою можна оцінити рівень суб'єктивного контролю над різними ситуаціями, що стосуються екстернальності-інтернальності в міжособистісних (виробничих і сімейних) стосунках, а також щодо власного здоров'я. Можливі два полярних типи такої локалізації: екстернальний (зовнішній локус) і інтернальний (внутрішній локус). Екстернальний локус проявляється тоді, коли військовослужбовець вважає все, що відбувається з ним, від нього не залежить, а є результатом дії зовнішніх причин (наприклад, випадковості або втручання інших людей). Інтернальний локус відповідає тому, що респондент інтерпретує значущі події як результат власних зусиль.

Таким чином, ступінь інтернальності кожної людини пов'язаний з її ставленням до свого розвитку і особистісного зростання.

Метою п'ятого етапу емпіричного дослідження було визначення рівня впевненості (асертивності) респондентів у собі.

Завдання:

вивчити рівень впевненості респондентів у запропонованих ситуаціях;

виявити відсоток упевнених у собі;

з'ясувати причини самовпевненості та невпевненості респондентів.

Засобом досягнення мети та реалізації завдань був тест «Упевненість у собі» Т. Райдаса. Опитувальник містить 30 тверджень, які описують різні типи поведінки. Відповіді на питання передбачають діапазон від характерно (5б.) для респондента до зовсім не притаманне (1б.). Згідно з тестом виявляється

п'ять рівнів: невпевненість у собі; скоріше невпевнений, ніж упевнений; середнє значення упевненості; упевнений у собі; надто самовпевнений.

Отже, наявність вище описаної програми емпіричного дослідження ціннісних орієнтирів військовослужбовців дозволяє перейти до здійснення експертних процедур.

## **2. 2 Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження**

Емпіричне дослідження здійснювалося на базі військової частини, у дослідженні брав участь 21 респондент.

На першому етапі емпіричного дослідження було з'ясовано, уявлення про службу в армії, джерела впливу на готовність, бажання, оцінку готовності.

Відповідь на питання анкети щодо уявлень військовослужбовців строкової служби до призову (38,1%) співпали, служба для 42,9% виявилась набагато важчою, ніж вони собі уявляли, лише для 19,1% респондентів показала дещо легшою.

Причини уявлень про строкову службу співпали або виявилися важчими, або виявилися легшими респонденти пояснюють: «Із розповідей товаришів я чомусь вирішив, що буде легко служити. Тепер зрозумів, що потрібно було серйозніше ставитись до підготовки в армію. Служба не така легка, як уявлялось», «Раніше я уявляв військову службу більш привабливою, цікавою. Вважав, що тут все робить техніка, машини, а виявилось, що багато потрібно трудитись самому, обслуговувати себе та інших», «Я багато цікавився службою, готував себе до неї. Мої друзі часто попереджали мене, що в армії мені буде важко служити. В дійсності ж мені було важко лише декілька перших днів перебування в Збройних Силах, поки я не знайшов собі нових друзів» тощо.

Значущим джерелом впливу на готовність до служби у Збройних Силах України для 33,3% респондентів була сім'я, родичі, а для 14,3% опитаних – ЗМІ, інтернет.

На першому місці за вагомістю і широтою впливу на (52,4%) військовослужбовців знаходиться інформація, яка надходить до них від ровесників, старших товаришів, друзів. Проте розповіді про військову службу носять частіше всього поверховий, неконкретний характер. В основному вони розповідають про свої «успіхи» в службі і порівняно мало про труднощі, вимоги, які вона ставить до людини.

Джерела інформації суттєво впливають на соціально-психологічну готовність юнаків до служби в армії. Проте готовність до служби залежить не тільки від кількості джерел впливу, але й від змісту матеріалу, який вони подають. Відносно великий об'єм неадекватної інформації про особливості служби, наданої до призову в армію, приводить до появи у воїнів негативних емоційних станів, які пов'язані зі зміною попередніх уявлень про армію. Неадекватна психологічна установка на військову діяльність зумовлює зниження рівня емоційно-вольової готовності.

Отже, на першому місці як за широтою, так і за вагомістю впливу знаходяться старші товариші, ровесники; на другому місці, лише за вагомістю впливу, знаходиться сім'я, рідні. Це ще раз свідчить про те, що значно більше корисної, потрібної інформації отримали військовослужбовці строкової служби під час безпосереднього, емоційного спілкування зі старшими, ровесниками та рідними. А тому телебачення, радіо, періодична преса за своїм впливом посідають лише третє місце.

Готовність до строкової служби виявлена у 57,1% респондентів, неготовими були 42,9%. Самооцінки готовності до військової служби у респондентів була: завищеною у 23,8%, а 42,9% опитаних адекватно оцінюють свою готовність до військової служби, 33,3% низька самооцінка готовності вказує на зниження рівня бажання юнаків служити у Збройних Силах України, бо впливають не тільки суспільно-політичні, економічні фактори, але й реальний стан справ з підготовкою молоді до військової служби.

Виявило бажання на сьогодні служити в армії 38,1% респондентів, а 42,9% вважає, що не хотіли б піти служити, не визначилися 19,1% опитаних.

На другому етапі за допомогою методики соціально-психологічної адаптації К. Роджерса і Р. Даймонда виявлено, наскільки військовослужбовці адаптовані в армії, вивчено особливості соціально-психологічної адаптації та пов'язаних з нею особистісних рис, виявлено відсоток соціально дезадаптованих особистостей, з'ясовано причини дезадаптації при зміні соціальної ролі та її вплив на продуктивність діяльності та психічний стан респондентів.

Результати дослідження представлено у табл. 2. 1.

*Таблиця 2. 1*

**Соціально-психологічна адаптація респондентів**

№ з/п	Шкали опитувальника соціально-психологічної адаптації	Норма у задоволенні шкал		Дезадаптованість у задоволенні шкал	
		к-сть респондентів (%)	результат (%)	к-сть респондентів (%)	результат (%)
1	Адаптація	23,8%	58,6%	38,1%	38,4%
2	Самоприйняття	33,3%	68,4%	47,6%	33,9%
3	Прийняття інших	38,1%	71,4%	57,1%	19,2%
4	Емоційний комфорт	47,6%	64,1%	52,4%	18,4%
5	Інтернальність	42,9%	71,6%	57,1%	46,7%
6	Прагнення до домінування	47,6%	54,6%	57,1%	35,6%

41

Наявність соціально-психологічної адаптації у респондентів згідно з наступними шкалами:

адаптація (А) як стан гармонії між індивідом і природним або соціальним середовищем: 23,8% респондентів на 58,6%;

самоприйняття (S) – визнання себе і безумовна любов до себе такого, яким є, ставлення до себе як до особистості, гідної поваги; віра в себе і свої можливості, довіра особистій природі у 33,3% респондентів задоволена на 68,4%;

прийняття інших (L) – здатність до прийняття інших людей такими, якими вони є, поваги до їхньої своєрідності і права бути собою, до визнання їх безумовною цінністю у 38,1% респондентів задоволена на 71,4%;

емоційна комфортність (E) – емоційне благополуччя, яке забезпечує високу самооцінку, сформований самоконтроль, орієнтацію на успіх у досягненні цілей, емоційний комфорт, у 47,6% респондентів на 64,1%. У зоні емоційного комфорту військовослужбовець строкової служби працює легко, із задоволенням і прекрасно справляється зі своїми обов'язками, бо кожен підсвідомо прагне до позитивних емоцій.

Структура емоційного благополуччя становить кілька рівнів:

емоції задоволення – незадоволення як зміст переважаючого фону настрою;

переживання успіху – неуспіху досягнення цілей;

переживання комфорту у присутності інших людей і в ситуації взаємодії з ними;

переживання оцінки іншими результатів активності;

прагнення до домінування (D) задоволена у 47,6% респондентів на 54,5%;

інтернальність (I) як схильність індивіда до певної форми локусу контролю задоволена на 71,6% у 42,9% респондентів, які відповідальність за події, що відбуваються в житті, беруть на себе, пояснюючи їх своєю поведінкою, характером, здібностями.

У 57,1% домінує схильність приписувати причини того, що відбувається зовнішніх чинників (навколишньому середовищу, долі або випадком), то це свідчить про наявність у неї зовнішнього контролю.

Емоційний дискомфорт у 52,4% респондентів відображає наявність емоційних розладів, знижений емоційний фон або незадоволеність життєвою ситуацією, емоційну напруженість, елементи ажитації. Бо шкала «емоційного комфорту задоволена» на 18,4%.

Якщо військовослужбовець відчуває емоційний дискомфорт, то рано чи пізно продуктивність діяльності буде далека від тієї, на яку він дійсно здатний, адже енергія залежить значною мірою від того, як він себе почуває, бо не бачить сенсу працювати в повну силу. Підвищена напруженість, емоційний дискомфорт стають причиною порушення уваги, частого головного болю, зниження працездатності, серцебиття при хвилюванні, порушення сну. Високий рівень тривожності може провокувати різні функціональні порушення невротичного характеру – дратівливість.

Отже, згідно з середніми результатами емпіричного дослідження 38,9% респондентів соціально адаптовані.

На третьому етапі емпіричного дослідження респондентами проранжовано цінності, міра виразності кожної з поліструктурності ціннісних орієнтацій особистості визначається за допомогою ключа. За результатами обробки індивідуальних даних будується графічний профіль, що відображає вираженість кожної цінності.

Ціннісні орієнтири в основному формуються як свідоме ставлення до об'єктів зовнішнього та внутрішнього світу. Але, закріпившись у процесі життєдіяльності, таке ставлення стає вищим рівнем диспозиційної ієрархії, тобто за характером впливу стає підсвідомим.

Ціннісні орієнтири функціонують та впливають на діяльність, якщо стають постійно діючою установкою з сильним емоційним забарвленням.

М. Рокич розрізняє два класи цінностей:

-термінальні як переконання про кінцеву мету індивідуального існування (наприклад, щасливе сімейне життя, мир у всьому світі) з особистої та суспільної точок зору варте того, щоб до неї прагнути;

інструментальні як переконання в тому, що якийсь образ дій (наприклад, чесність, раціоналізм) є з особистої та суспільної точки зору кращим у будь-яких ситуаціях. Саме термінальні й інструментальні цінності вказують на традиційне розрізнення цінностей-цілей і цінностей-засобів.

Результати дослідження за методикою «Дослідження ціннісних орієнтацій» М. Рокіча представлено у табл. 2. 2.

**Таблиця 2. 2.**

**Ціннісні орієнтири респондентів**

Види цінностей	Перший ранг ціннісних орієнтирів
Термінальні цінності	Наявність добрих і вірних друзів
	Життєва мудрість (зрілість суджень і здоровий глузд, що досягаються завдяки життєвому досвіду)
	Здоров'я (фізичне та психічне)
	Кохання (духовна та фізична близькість з коханою людиною)
	Суспільне визнання (повага оточуючих, колективу, колег)
Інструментальні цінності	Відповідальність (почуття обов'язку, вміння тримати своє слово)
	Незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче)
	Життєрадісність (оптимізм, почуття гумору)
	Виконавчість (дисциплінованість)
	Чуйність (дбайливість)
	Чесність (правдивість, щирість)
	Тверда воля (уміння наполягти своєму, не відступати перед труднощами)

Отже, під час ранжирування ціннісних орієнтирів військовослужбовці на провідний ранговий рівень ставлять такі «вічні» цінності: «Наявність добрих і вірних друзів», «Здоров'я», «Кохання», «Життєва мудрість». Вони є найбільш значущими в системі термінальних цінностей особистого життя.

Низькі рангові показники респондентів виявлено серед цінностей «Краса природи та мистецтва (переживання прекрасного в природі та мистецтві)», «Матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальних проблем)», «Щасливе сімейне життя», «Продуктивне життя (максимально повне використання своїх можливостей, сил та здібностей)», «Щастя інших

(достаток, розвиток та вдосконалення інших людей, всього народу, людства загалом)»).

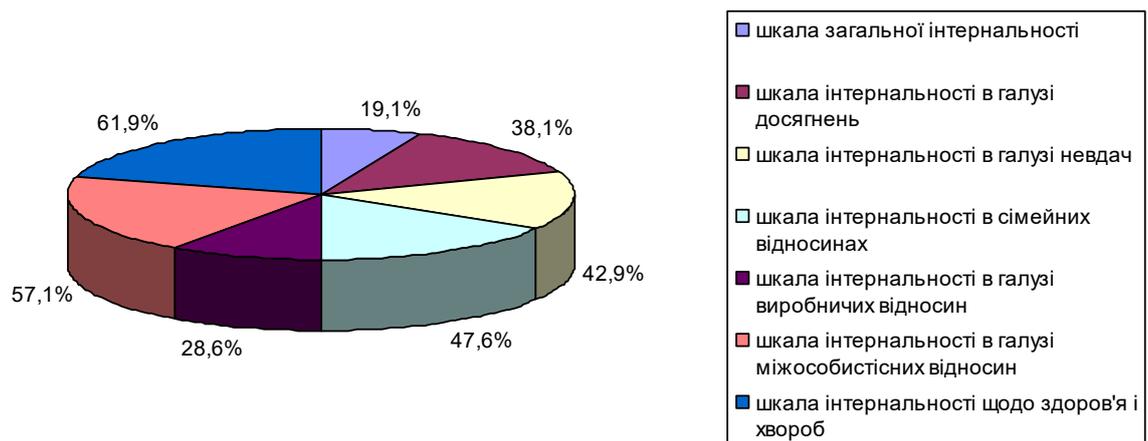
Виявлено ієрархію інструментальних цінностей. На перший ранг респонденти ставлять такі інструментальні цінності, як «Відповідальність», «Незалежність», «Чесність», «Чуйність», «Виконавчість», «Незалежність», «Тверда воля».

Отже, проведені дослідження ціннісних орієнтирів показали, що у військовослужбовців розвивається характерний різний набір цінностей-засобів і цінностей-цілей, що допомагає діяти й виживати в умовах війни.

Таким чином, структура ціннісних орієнтирів та розуміння, як система впливає на поведінку та діяльність, дозволяє передбачити реалізацію респондента в реальних умовах життєдіяльності.

На четвертому етапі емпіричного дослідження за методикою локусу контролю Дж. Роттера визначено кількість респондентів, які беруть на себе відповідальність за свої вчинки і своє життя.

Результати високих показників за сімома шкалами інтернальності подано на рис. 2. 1.



**Рис. 2. 1. Високий показник задоволення шкал інтернальності**

Високий показник за шкалою загальної інтернальності відповідає високому рівню суб'єктивного контролю над будь-якими значущими

ситуаціями у 19,1% опитаних, які вважають, що більшість важливих подій — це результат їхніх власних дій. Вони можуть ними управляти й, отже, беруть на себе відповідальність за своє життя в цілому.

Низький показник за шкалою загальної інтернальності відповідає низькому рівню суб'єктивного контролю у 80,9% респондентів, що не бачать взаємозв'язку між власними діями і значущими подіями, які вони розглядають як результат випадку або дії інших людей.

Високий показник за цією шкалою інтернальності в галузі досягнень відповідає високому рівню суб'єктивного контролю над емоційно позитивними подіями. Такі (38,1%) люди вважають, що всього хорошого у своєму житті вони домоглися самі, що вони здатні з успіхом переслідувати свої цілі в майбутньому. Низький показник за шкалою інтернальності в галузі досягнень свідчить про те, що (61,9 %) людина пов'язує свої успіхи, досягнення і радості із зовнішніми обставинами - везінням, щасливою долею або допомогою інших людей.

Високий показник по шкалі інтернальності в галузі невдач говорить у 42,9% респондентів про розвинене почуття суб'єктивного контролю щодо негативних подій і ситуацій, що проявляється у схильності звинувачувати самого себе у різноманітних неприємностях і невдачах. Низький показник інтернальності в галузі невдач свідчить про те, що (57,1%) людина схильна приписувати відповідальність за подібні події іншим людям або вважати їх результатом невезіння.

Високий показник шкали інтернальності в сімейних відносинах означає, що (47,6%) людина вважає себе відповідальним за події, що відбуваються в його сімейному житті. Низький рівень вказує на те, що (52,4%) суб'єкт вважає не себе, а своїх партнерів причиною значущих ситуацій, що виникають в його родині.

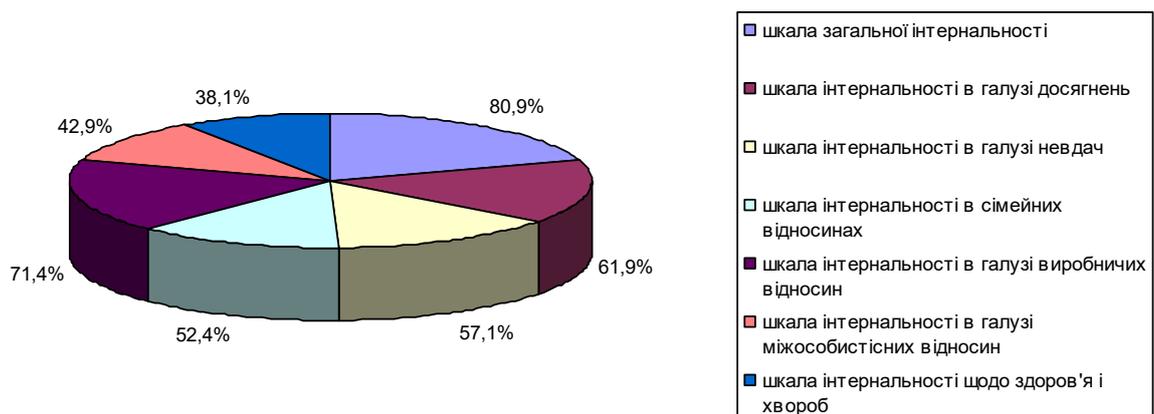
Високий показник шкали інтернальності в галузі виробничих відносин свідчить про те, що (28,6%) людина вважає свої дії важливим фактором

організації власної виробничої діяльності, зокрема, свого просування по службі. Низький показник шкали інтернальності в галузі виробничих відносин вказує на схильність 71,4% опитаних надавати більш важливе значення зовнішнім обставинам – керівництву, колегам по роботі, везінню-невдачі.

Високий показник за шкалою інтернальності в галузі міжособистісних відносин свідчить про те, що (57,1%) людина відчуває себе здатною викликати до себе повагу і симпатію інших людей. Низький показник за шкалою інтернальності в галузі міжособистісних вказує на те, що (42,9%) суб'єкт не схильний брати на себе відповідальність за свої відносини з оточуючими.

Високий показник за шкалою інтернальності щодо здоров'я і хвороб свідчить про те, що (61,9%) людина вважає себе багато в чому відповідальною за своє здоров'я: якщо вона хвора, то звинувачує в цьому самого себе і вважає, що одужання залежить переважно від її дій. Людина (38,1%) з низьким показником за шкалою інтернальності щодо здоров'я і хвороб вважає їх результатом випадку і сподівається на те, що одужання прийде від інших людей, насамперед лікарів.

Результати дослідження низьких показників задоволення шкал інтернальності подано на рис. 2. 2.



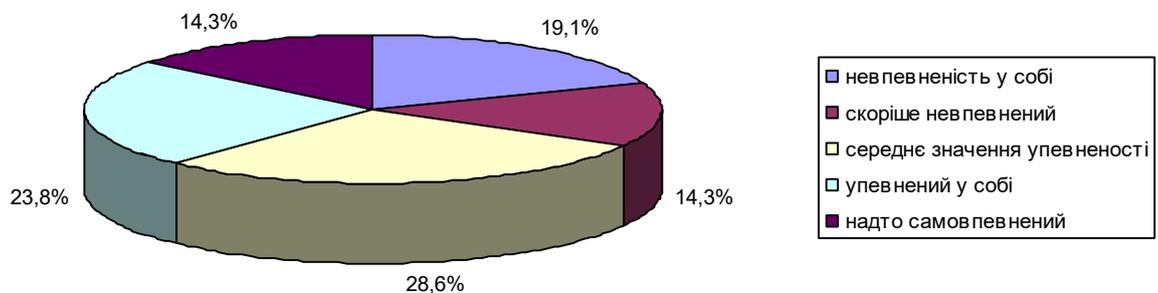
**Рис. 2. 2 Низький показник задоволення шкал інтернальності**

Отже, в цілому (57,8%) респонденти з екстернальним локусом контролю більшою мірою властиво конформне і поступливе по ведення, вони воліють

працювати в групі, частіше пасивні, залежні, тривожні і невпевнені в собі. Респонденти (42,2%) з інтернальним локусом більш активні, незалежні і самостійні в роботі, вони частіше мають позитивну самооцінку, що пов'язано з вираженою упевненістю в собі і терпимістю до інших людей.

На п'ятому етапі за допомогою тесту «Упевненість у собі» Т. Райдаса було визначено рівень асертивності респондентів у собі.

Результати опитування щодо вияву асертивності представлено на рис. 2. 3.



**Рис. 2. 3. Впевненість респондентів у собі**

Згідно з тестом виявлено п'ять рівнів упевненості військовослужбовців строкової служби: (19,1%) не впевнені у собі, (14,3%) скоріше не впевнений, ніж упевнений, (28,6%) середнє значення упевненості, (23,8%) упевнений у собі, (14,3%) надто самовпевнений.

Проведене емпіричне дослідження ціннісних орієнтирів військовослужбовців дозволяє розробити та впровадити корекційні заходи.

## Висновки до розділу 2

Уявлення військовослужбовців (38,1%) співпали. Значущим джерелом впливу на готовність до служби у Збройних силах України для 52,4% військовослужбовців є інформація, яка надходить до них від ровесників,

старших товаришів, друзів. Готовність до служби виявлена у 57,1% респондентів, адекватна самооцінка готовності до військової служби у 42,9% респондентів до військової служби.

Соціально-психологічна адаптація, згідно з середніми показниками, виявлена у 38,9% респондентів. Ранжирування ціннісних орієнтирів військовослужбовців виявили такі значущі термінальні цінності: «Наявність добрих і вірних друзів», «Здоров'я», «Кохання», «Життєва мудрість». Значущими інструментальними цінностями у респондентів виявлено «Відповідальність», «Незалежність», «Чесність», «Чуйність», «Виконавчість», «Незалежність», «Тверда воля». Респонденти (42,2%) з інтернальним локусом над будь-якими значущими чи над емоційно позитивними, чи негативними подіями і ситуаціями в їхньому сімейному житті, власній виробничій діяльності, міжособистісних відносинах, здоров'ї є асертивними ((28,6%) середнє значення упевненості, (23,8%), що дозволяє зрозуміти структуру ціннісних орієнтирів та її вплив на поведінку та діяльність в реальних умовах життєдіяльності.

## РОЗДІЛ 3

### ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД ПРОЦЕСУ СТАНОВЛЕННЯ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТИРІВ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

#### **3.1 Форми та інструментарій психологічного супроводу військовослужбовців**

Психологічна допомога спрямована на подолання психотравмуючих наслідків впливу бойової обстановки на психіку військовослужбовців, відновлення їхньої боєздатності. Мета психологічної допомоги: відновлення психічного здоров'я військовослужбовців, подолання дезорганізаційних проявів у військових колективах.

Завдання психологічної допомоги:

- подолання втоми й психологічної напруженості,
- швидке повернення в стрій військовослужбовців, які не потребують госпіталізації,
- евакуація осіб, які отримали бойові травми, для надання їм медичної допомоги та проведення реабілітації,
- відновлення боєздатності деморалізованих військових підрозділів.

Індивідуальні бесіди та консультування, групові форми психологічної роботи-бесіди, виступи, активний відпочинок, культурно-дозвільні заходи тощо — це способи надання психологічної допомоги.

Психологічна допомога військовослужбовцям організується і проводиться командирами та їх заступниками. Особлива роль у проведенні цієї роботи відводиться психологам, які безпосередньо впливають на потребувачим допомоги військовослужбовцям.

Психологічний супровід, на відміну від психотерапії, вирішує не внутрішні психічні проблеми людини, а зовнішні життєві ситуації підвищеної складності, що не припускають разового вирішення.

Сенс психологічного супроводу полягає в тому, що складні, а то й екстремальні ситуації супроводжуються накопиченням великої кількості нових проблемних обставин, ігнорувати які неможливо.

До основних завдань психологічного супроводу варто віднести:

- вивчення морально-психологічного клімату, виявлення соціальних проблем об'єктивного чи суб'єктивного характеру, розробка за результатами цієї роботи відповідних рекомендацій;

- формування психологічної готовності до вирішення всіх завдань;

- формування культури навчальної та наукової праці, стійких мотивів, саморозвитку, самовдосконалення та успішного оволодіння змістом і обсягом знань, навичок й умінь;

- вивчення індивідуально-психологічних рис, властивостей, потреб, мотивації, рівня креативності, прагнення до само актуалізації військовослужбовцям та надання їм науково обґрунтованих рекомендацій щодо оптимізації особистісних характеристик;

- профілактика соціально-психологічних передумов скоєння порушень громадського порядку, військової дисципліни, культури поведінки і правил військового етикету;

- проведення профілактичної психологічної роботи стосовно недопущення алкоголізму, зв'язків зі злочинним середовищем та девіантної поведінки;

- створення атмосфери психологічної захищеності військовослужбовців, надання їм психологічної допомоги у вирішенні актуальних особистих проблем, протидія негативному інформаційно-психологічному впливові.

Завдання психолога, що здійснює психологічний супровід, полягає у створенні необхідних умов для адекватного розуміння людиною життєвої ситуації, завдань, поставлених перед нею, варіантів поведінки в ній, адекватної оцінки ресурсів та способів створення нових, їх оптимального застосування.

Термін «супровід» - процес психологічного корегування властивостей надійності, неухильного здійснення визначених заходів, досягнення поставлених цілей шляхом створення необхідних і достатніх соціальних умов психологічними засобами.

На сьогодні у ряді керівних документів для позначення всієї системи соціально-психологічної практики у військах є термін «психологічна робота». Так, у змістовно-значеннєве поле запропонованого визначення важко ввести такі феномени, як аутопсихологічна підтримка в бойовій обстановці, спеціальна допомога особовому складу, врахування закономірностей функціонування людської психіки при розробці й введенні на озброєння нових зразків бойової техніки і зброї тощо. Словосполучення «психологічна робота» вказує на те, що вона входить винятково в компетенцію фахівців-психологів і здійснюється в системі «психолог-клієнт». Якщо термін «психологічна робота», власне кажучи, не вказує на яку-небудь мету, то поняття «психологічний супровід» містить внутрішню вимогу для обов'язкового розв'язання психологічних проблем бойової діяльності.

Таким чином, поняття «психологічний супровід» найбільш повно й адекватно відображає сутність діяльності за розв'язанням психологічних проблем військовослужбовців. Предикат «психологічний», уживаний щодо супроводу, означає, що предмет впливу має психологічну природу і для його зміни застосовуються психологічні засоби. Психологічний супровід - це комплекс безперервних заходів з підтримання високої службової активності військовослужбовців, їх стійкості до стресів і психологічного впливу, запобігання негативних психічних станів.

Психологічний супровід включає теоретичний і експериментальний етапи.

Теоретичний етап присвячений створенню єдиного методологічного середовища для дослідницької і теоретико-проектувальної діяльності. Його змістом є дослідження наявних у психологічній науці і практиці конкретних

психологічних проблем у різних сферах людської діяльності (військової, бойової тощо), підходів і досвіду здійснення впливу на діяльність.

На теоретичному етапі логіко-семантичному аналізу піддалися складові таких видів діяльності, як психогігієна, психодіагностика, психокорекція, психопрофілактика, психотерапія, психологічна адаптація і реадаптація, психологічна боротьба, психологічна підготовка, психологічна допомога, психологічна підтримка, психологічна реабілітація, психологічні операції, психологічний відбір, психологічний вплив, психологічне консультування, психологічне забезпечення, психологічне протиборство, психологічна освіта, психологічний розвиток, ергономіка тощо.

Порівняння, групування і класифікація перерахованих видів діяльності дозволили виділити і чітко позначити:

- об'єкт впливу – система «військовослужбовець-середовище»;
- предмет впливу – психологічний потенціал військовослужбовців;
- мета впливу – приведення психологічного потенціалу військовослужбовців у відповідність до вимог психологічних умов майбутньої чи здійснюваної бойової діяльності, переведення базисного потенціалу в реальний;
- засоби і способи впливу – конкретні технології психологічного супроводу бойових дій особового складу.

Психологічний супровід – це технологічна система, призначена для формування, збереження і відновлення індивідуального психологічного потенціалу, необхідного учасникам для ефективного розв'язання ними бойових завдань, а також виступає невід'ємним елементом системи і виявляється в оцінці психологічного потенціалу.

Системність цієї технології зумовлюється збереженням протягом функціонування єдиного предмета, наявністю структурних компонентів, ієрархією стратегічного, оперативного і тактичного рівнів здійснення соціально-психологічного забезпечення.

Під час психологічного супроводу найважливіша роль відводиться практичному психологу. У рамках його посадових обов'язків поєднуються елементи теоретичної, прикладної та практичної роботи, що реалізуються в дослідницькій, нормотворчій, консультативній і корекційній функціях.

Дослідницька функція полягає в постійному прогнозуванні і вивченні соціально-психологічних умов майбутньої і здійснюваної особовим складом бойової діяльності. Нормативна функція полягає у виробленні орієнтованої норми стану цільового психологічного потенціалу, що забезпечує активні і самовіддані дії військовослужбовців. Консультативна функція спрямована на розширення психологічних можливостей воїнів і командирів у виконанні ними своїх функціональних обов'язків за рахунок збагачення їхніх уявлень про соціально-психологічні аспекти бойових дій і психологічних механізмів поведінки людей у життєвих обставинах. Корекційна функція полягає в здійсненні практичних заходів для формування і підтримки воїнів у межах норми, відновлення його втрачених чи порушених елементів.

Завдання психологічного супроводу полягають у розв'язанні психологічних проблем і розв'язуються на стратегічному, оперативному і тактичному рівнях. Головним є створення у військовослужбовців такого психологічного потенціалу, який дозволив би їм вчасно й якісно вирішувати поставлені бойові завдання, зберігати своє життя і психічне здоров'я в будь-яких обставинах. Другим кроком у побудові системи психологічного супроводу є виявлення вимог майбутньої діяльності до психологічного потенціалу військовослужбовців.

У рамках соціально-психологічної допомоги, на наш погляд, доцільно виділяти психологічну підтримку і соціально-психологічну реабілітацію.

Психологічна підтримка спрямовується на актуалізацію у військовослужбовців наявних і на створення додаткових психологічних потенціалів, що забезпечують їх самостійні й активні дії.

Соціально-психологічна реабілітація – частина загального реабілітаційного комплексу, спрямованого на відновлення втрачених (порушених) психічних функцій, самооцінки і соціального статусу воїнів.

Психологічна реабілітація здійснюється з метою відновлення особистісного і соціального статусу військовослужбовців для збереження їхнього психологічного здоров'я та активізації рівня їхньої життєдіяльності під час виконання службових завдань. Вона включає в себе:

- відновлення втрачених (порушених) функцій соціального й особистісного статусу військовослужбовців,
- психологічна і психофізіологічна експертиза військовослужбовців,
- раціональний розподіл військовослужбовців за підрозділами, видами діяльності відповідно до їх психічних станів.

Останньою ланкою соціально-психологічного забезпечення є соціально-психологічна реадаптація військовослужбовців. Потреба в ній обумовлена глибокими змінами, що відбуваються в психології воїнів. Піддаються істотній трансформації усі компоненти психіки, особливо ціннісні орієнтири, життєві змісти, самооцінка, моделі спілкування тощо.

Ефективність психологічного супроводу залежить від міри дотримання принципів цієї діяльності: гуманізму, системного підходу, матеріально-технічній оснащеності і безперервності. Системність психологічного супроводу обумовлена наявністю структурних ознак багатоелементності, ієрархічності, системного взаємозв'язку і взаємної обумовленості властивостей елементів, збереження на всіх етапах єдиного предмета тощо.

Отже, метою психологічного втручання в діяльність військовослужбовців є максимальне розширення їхніх психологічних можливостей з ефективного розв'язання завдань, збереження психічного здоров'я і повернення в суспільство психологічно і соціально повноцінних громадян.

Метою психологічного супроводу є збереження досягнутого під час психологічної підготовки рівня боєздатності особового складу. З цією метою проводиться безперервний аналіз динаміки морально-психологічної обстановки в ході виконання службових завдань, надаються рекомендації органам управління для прийняття доцільних рішень; підтримуються і розвиваються бойовий настрій і настанова на безумовне виконання службових завдань; контролюється міра втоми особового складу; створюються за можливістю комфортні умови в місцях несення служби та відпочинку особового складу.

Психологічне забезпечення організується у всіх видах службової діяльності. При цьому найбільший ефект досягається за безперервності, комплексності і цілеспрямованості, коли на вирішення завдань психологічного забезпечення направляється весь уклад повсякденного життя, система бойової, спеціальної та суспільно-державної підготовки.

### **3.2 Активні соціально-психологічні методи корекції ціннісних орієнтирів**

Соціально-психологічний тренінг асертивності не ставить за мету вирішувати проблеми, а вчить військовослужбовця досягати поставлених цілей, бути у гармонії з самим собою та оточуючими. Ідея асертивності передбачає формування в особистості військовослужбовця визначеної якості поведінки, завдяки якій вона може володіти спонтанними реакціями, розумним проявом емоцій, вмінням прямо говорити про свої бажання і вимоги, здатна висловлювати власну точку зору, не боїться заперечувати, використовуючи аргументацію, наполягати на своєму в ситуаціях, коли будь-яка аргументація виявляється зайвою; володіти тактиками задоволення справедливих вимог і відмови у відповідь на неприпустимі прагнення так, щоб при цьому не порушувалися права інших людей.

Поняття «впевненість» передбачає наявність суб'єктивної установки на самого себе, соціальної готовності та здатності адекватно реалізовувати власні прагнення. Впевнена поведінка не означає придушення агресивних почуттів, вона сприяє редукції агресивної поведінки й зникненню приводів для агресії. Основні цілі розвитку асертивності реалізуються через визначені соціальні ситуації, які формуються в рольовій грі або в реальних умовах. Асертивність є складним утворенням, що характеризується своєрідністю структури, змістовними й практично-дієвими якісними характеристиками. Цілеспрямовано формувати впевнену поведінку у військовослужбовця строкової служби можна комплексно.

У психології термін «асертивність» означає виражати і відстоювати власну думку, а також безпосередньо показувати свої емоції та поведінку в межах, які не порушують прав і психічної території інших людей, а також власних. Цей термін вказує на відсутність агресивної поведінки, оборону власних прав в суспільних ситуаціях. Асертивна людина має окреслену мету і вміє контролювати свої емоції, не піддається маніпуляціям та емоційному тискові.

Отже, асертивність розвивається в соціумі, у контакті з оточенням. Включення особистості в різні умови соціалізації дозволяє їй виробити власний стиль взаємодії. Упевненість у собі – це одна зі складових успіху будь-якої людини. Тому актуальним є тренінг впевненості в собі, який проводиться як у груповій, так індивідуальній формах з метою засвоєння необхідних методик набуття впевненості в собі.

У тренінг впевненості входить виявлення причин страхів, поведінкового дефіциту, які зазвичай і є причиною невпевненості в собі; далі відбувається вибір засобів подолання психологічних бар'єрів – все це в комплексі представляє тренінг впевненої поведінки.

Сучасний тренінг впевненості сприяє розвитку таких якостей особистості військовослужбовця:

- самостійності та ініціативності у втіленні в життя своїх планів;
- оптимізму і позитивному сприйнятті себе;
- здатності до регуляції власної поведінки;
- соціальної рішучості;
- умінню розташовувати до себе людей тощо.

Впевнена поведінка (асертивність) – це вміння зберігати самовладання за будь-яких умов, вміння відмовляти, коли це необхідно, уміння переконувати людей, залучати їх на свій бік, вміння долати опір. Нерідко виникають ситуації, коли намагаються залучити до справ або до виконання рішень, що не до душі або які не хотіли робити. Дуже важливо вміти домовлятися з оточуючими з користю для себе і не на шкоду партнерам. Такий спосіб поведінки називається асертивним. Людина знає, чого хоче і чого не хоче – принаймні, в цій ситуації, і може це чітко сказати – без страху, невпевненості, напруження. Асертивною особистістю не зашкодить кому-небудь, поважаючи права інших, але при цьому не дозволяє «вити з себе мотузки». Військовослужбовець досягає бажаної мети, не завдаючи шкоди оточуючим. При зіткненні інтересів він здатний домовитися і знайти компромісне рішення, яке задовольняє обидві сторони. Повною протилежністю асертивних дій є маніпулювання. Специфічність поведінки маніпулятора полягає в умінні домагатися від оточуючих протилежне тому, що вони хочуть.

Мета тренінгу: сформувати в учасників практичні навички впевненої поведінки, здатність відкрито та прямо говорити про свої цілі та добиватися їх втілення, зберігаючи при цьому партнерські стосунки з оточуючими, власне здоров'я і сили.

Впевнена поведінка включає різні складові:

- цілеспрямованість. Цілі – це образи передбачених результатів, тобто того, що людина розраховує отримати в результаті своїх дій. При впевненій поведінці досить точно представляє свої цілі і вибудовує власні дії так, що вони дозволяють наблизитися до намічених цілей. По-перше, цілі повинні бути

реалістичними, тобто принципово досяжними даною людиною з урахуванням наявних у неї можливостей і обмежень. По-друге, повинні бути конкретними, такими, щоб точно уявляти собі, на основі чого, за якими саме критеріями можна вважати, досягнуті вони чи ні. По-третє, більш доцільно визначати для себе цілі в позитивних термінах: як образ того, що планується досягти, а не того, чого хотілося б уникнути;

- орієнтованість на подолання перешкод, а не на переживання з їх приводу. Навіть якщо цілі ставляться досяжні і дії відбуваються саме ті, які дозволяють наблизитися до них, виникнення тих чи інших ускладнень у більшості випадків є неминучим. До них варто ставитися як до життєвої даності. Але різні люди реагують на ці труднощі по-різному. Для невпевненої людини вони перетворюються на такі перешкоди, які викликають масу негативних переживань, але конструктивної активності, спрямованої на їх подолання, нема. Людина витрачає масу сил саме на ці переживання, при цьому не просуваючись до цілей. А ось інша крайність: витрачає всі сили на подолання перешкод, які в реальності взагалі нездоланні, бо обставини, що викликали їх, не залежать від людини. Стикаючись при цьому з черговими невдачами, переживає все сильніше. Впевнена ж людина здатна до раціонального аналізу виникаючих труднощів і, якщо ті вважаються переборними (за розумних, виправданих витрат часу і сил), витрачає зусилля саме на їх подолання. Якщо ж перешкоди виявляються занадто серйозними або взагалі нездоланними, така людина переглядає цілі чи шукає інші способи їх досягнення;

- гнучкість вказує на адекватну реакцію на швидко мінливу обстановку. Така людина швидко орієнтується в ситуаціях новизни і невизначеності, здатна оперативно переглядати ті моделі поведінки, які не призводять до позитивних результатів. Особливо яскраво виявляється гнучкість у спілкуванні. Впевнена людина здатна змінювати стиль свого спілкування в залежності від того, з якими співрозмовниками контактує і в яких умовах це відбувається. Залежно

від ситуації спілкування може брати на себе різні соціальні ролі і вести себе відповідно до тих вимог, які вони пред'являють. Невпевнена ж людина постійно ховається за якусь соціальну роль, веде себе без урахування тієї ситуації, в якій знаходиться;

- соціальну орієнтованість, спрямовану на побудову конструктивних відносин з оточуючими: рух «до людей», а не «від людей» чи «проти людей». Така людина прагне до встановлення гармонійних взаємин з оточуючими, заснованих на довірі, взаєморозуміння і співпраці. Ця стратегія поведінки зберігається і тоді, коли людина зустрічається з труднощами. Для їх подолання впевнена людина при необхідності використовує соціальні ресурси, звертається до оточуючих за підтримкою. Інші стратегії мають на увазі або відхід у себе, у свій внутрішній світ, самотність (рух «від людей»), або протиставлення себе оточуючим, ворожнечу з ними, агресію (рух «проти людей»). Якщо людина схильна до будь-якої з цих стратегій, то при виникненні життєвих труднощів така схильність теж посилюється: замкнутий індивід відривається від людей ще більше, стає відлюдним, а налаштований вороже – переходить до відкритої агресії. У переважній більшості випадків це призводить до того, що виникає свого роду зачароване коло. Проблеми в результаті такої поведінки посилюються ще більше;

- поєднання спонтанності з можливістю довільної регуляції. Коли ситуація вимагає негайних дій, людина здійснює їх, але при необхідності може і керувати своїми спонтанними реакціями. Це стосується не тільки поведінки, а й емоційного реагування. Така людина не прагне до постійного придушення своїх емоцій і почуттів, дозволяє собі відкрито виражати їх. Але при необхідності (наприклад, коли обстановка не дозволяє виявляти їх зовні або вони занадто сильні, що перешкоджають адекватному сприйняттю дійсності) готова взяти їх під контроль;

- наполегливість, яка не переходить у агресивність. Людина докладас зусиль для досягнення власних цілей, але робить не на шкоду інтересам інших

людей. Звичайно, впевнена поведінка не означає жертвну позицію і відмову від своїх інтересів. Навпаки, така людина готова відстоювати їх досить жорстко, йти заради них на конфлікт. Але, по-перше, в таких конфліктах концентрується саме на відстоюванні своїх інтересів, а не на тому, щоб образити чи принизити співрозмовника як особистість. По-друге, впевнена людина не конфліктує без об'єктивних підстав. Якщо те, через що виникла напруженість, для партнера важливіше, ніж для цієї людини, або якщо їй важливіше зберегти гармонійні взаємини, то готова поступитися, пожертвувати своїми інтересами. Для неї краще не йти на принцип, а розв'язати конфлікт гнучко, з урахуванням усіх нюансів ситуації, у якій той виник;

- спрямованість на досягнення успіху, а не на уникнення невдачі. Людина центрована на щось позитивне і керується саме цією метою, а не тим, щоб уникнути можливих неприємностей. Розмірковуючи над своїми цілями, така людина уявляє собі їх успішне досягнення, а не те, як зазнає невдачі. Наприклад, починаючи готуватися до іспиту, впевнена людина представляє успішну задачу і прагне саме до цієї мети. Невпевнена ж уявляє, як провалює іспит, і спрямована на те, щоб ця ситуація не втілилася в реальність. Перший з цих видів мотивації ефективніше і з більшою ймовірністю призводить до успіхів. По-перше, коли людина бачить успішний результат майбутньої справи, її емоційний стан кращий, ніж коли думає про невдачу, – як наслідок, і її діяльність буде більш ефективною, що підвищить шанси на досягнення успіху. По-друге, коли детально представляємо що-небудь, то починаємо втілювати це в реальність. Особливо яскраво подібне помітно на прикладі так званих ідеоomotorних рухів: достатньо уявити собі будь-яку рухову дію, як відповідні м'язи починають робити невеликі, зазвичай непомітні для нас, а цілком реальні рухи, потрібні для цього (цей ефект навіть використовується в спортивних тренуваннях). У сфері душевного реагування відбувається принципово те ж саме: що собі уявили, то наша психіка поволі починає втілювати в дійсність;

- творчість. Людина, що виявляє упевнену поведінку, не витрачає сили на боротьбу з кимось або чимось (чи то оточуючі люди чи власні особливості психіки), а замість цього створює те, що вважає за потрібне. Перемогти погану звичку – значить замінити її гарною. Відмовитися від неефективного способу мислення або поведінки – значить виробити інший, більш ефективний. Подолати власну невпевненість, – отже, оволодіти способами впевненої поведінки. Як говорить народна мудрість, краще боротися за щось, ніж проти чогось;

- «під упевненістю в собі розуміють здатність людини висувати і втілювати в життя власні цілі, потреби, бажання, домагання, інтереси, почуття, тощо по відношенню до свого оточення»;

- упевнені в собі люди характеризуються незалежністю і самодостатністю, що виявляється в різних життєвих сферах, але найбільш очевидно – у сфері міжособистісних відносин. Зовнішні ознаки впевненої і невпевненої поведінки теж найяскравіше помітні в ситуаціях спілкування;

- людина, впевнена в собі, спокійна, тримається з гідністю. У неї відкритий погляд, рівна постава, спокійний і впевнений голос. Вона не метушиться, не запобігає, не виявляє роздратування. Поведінка невпевненої людини буває двох типів: пасивно-залежною і агресивною;

- невпевнена людина може бути дуже тихою, сором'язливою, ходити зсутулившись і опустивши голову, уникати прямого погляду, пасувати перед будь-яким тиском на неї. При такій поведінці людина уникає прямого обговорення проблеми, схильна говорити про свої бажання та потреби в непрямій формі, натяками; пасивна, але при цьому не готова прийняти і те, що може запропонувати партнер;

невпевненість проявляється і через агресивну поведінку, коли кричать, ображають, розмахують руками, дивляться зі зневагою тощо. Агресивність, як це не дивно, теж ознака невпевненості. Така поведінка характеризується вимогливістю або ворожістю, людина «переходить на особистості» і часто

звертає увагу не стільки на те, щоб задовольнити свої потреби, скільки на те, щоб покарати іншого;

впевнена ж у собі людина вміє відстоювати свою позицію, не вдаючись ні до агресії, ні до пасивно-залежної поведінки. Вона відверто висловлюється про свої потреби, а також про бажані дії з боку партнерів, роблячи це без ворожості та самозахисту, здатна відстоювати свої права, не порушуючи при цьому прав інших. Це пряма, відкрита поведінка, не переслідує мети завдати шкоди іншим людям;

іноді впевнена поведінка розглядається як проміжна між сором'язливою і агресивною, агресія трактується як наслідок надмірної впевненості. Результати психологічних досліджень агресивності переконливо показують, що вона в більшості випадків супроводжується не надмірно високою, а саме недостатньою впевненістю у собі. Коректніше говорити про те, що вона, як і сором'язливість, – це один з варіантів прояву невпевненої поведінки;

основна відмінність між цими типами реагування пов'язана з тим, чому людина схильна приписувати відповідальність за власну нездатність досягти мети. Сором'язливі люди приписують її самим собі: «У мене не виходить, тому що я сам поганий». Агресивні ж перекладають відповідальність на інших людей або на навколишню дійсність в цілому: «У мене не виходить, тому що ти мені заважаєш»);

в українській ментальності впевненість у собі нерідко сприймається як негативна якість, ототожнюючи з нахабством і самовдоволенням. Впевнена людина відстоює свої цілі так, що це не супроводжується діями, спрямованими проти оточуючих;

впевненість у собі аж ніяк не означає безумовно високу самооцінку людини, яка приймає себе в цілому як особистість, свої приватні здібності і вміння реалістично оцінює, тобто далеко не завжди високо. Самооцінка впевненої людини є не стільки підвищеною, скільки диференційованою: кожна приватність оцінюється окремо, але це не переноситься на особистість в

цілому. Невпевнена ж людина має нестійку і мало диференційовану самооцінку, часто розмірковує приблизно так: «Раз у мене це не вийшло – значить, я поганий і ні на що не придатний, нічого в мене не вийде». Або навпаки: «Якщо це вдалося, то мусить виходити і все інше». Такі прямо протилежні судження можуть змінюватися по кілька разів на день під впливом малозначущих, випадкових факторів;

невпевненість у собі теж найбільш яскраво проявляється в поведінці в ситуаціях, пов'язаних зі спілкуванням.

Проявами невпевненості в собі в міжособистісних відносинах: страх бути відкинутим або висміяним, зниження самооцінки, нерациональні переконання, що перешкоджають міжособистісним контактам, надмірне прагнення дотримувати пристойності, уникнення всіляких особистих проявів з побоювання, що вони можуть когось зачепити, образити, створити несприятливе враження («Що про мене люди подумують?!») тощо; відсутність навичок вираження почуттів, незважаючи на те що впевнена поведінка сильно залежить від особливостей сімейного виховання та взаємовідносин з батьками, виявляється воно, у першу чергу, у спілкуванні не зі старшими, а з однолітками.

Тренінг асертивності (assertiveness training), розроблений Е. Солтером й популяризований Дж. Вольпе і А. Лазарусом, найчастіше складає один з аспектів більш широкої терапевтичної програми. Його цілі включають: а) підвищення усвідомленості особистих прав; б) розрізнення неасертивності, асертивності та агресивності; в) навчання вербальним і невербальним умінням. Остання категорія включає вміння говорити «ні», звертатися з проханнями і висувати вимоги, висловлювати позитивні та негативні почуття, починати, підтримувати та закінчувати розмову.

У більшості випадків для підвищення асертивності використовуються наступні п'ять процедур:

перша – набуття навичок реагування – підвищує асертивність завдяки моделюванню поведінки і інструктуванню клієнта. У фокусі виявляються як вербальні, так і невербальні компоненти асертивності;

друга – відтворення реакцій – полягає у відпрацюванні нових реакцій у рольовій грі, репетиції поведінки або спеціальних вправах;

третья – вдосконалення реакцій – полягає в наданні новій поведінці невимушеності та стійкості за допомогою адекватного зворотного зв'язку, критичних коментарів і вказівок терапевта;

четверта – когнітивне реструктурування – включає критичний аналіз ірраціональних уявлень, що перешкоджають асертивності, і набуття знань, що підсилюють асертивність;

п'ята – генералізація навчання – припускає випробування нової поведінки *in vivo* і заохочує поширення її на нові ситуації. Ці процедури, часто реалізуються в групах, тривають до тих пір, доки клієнт не продемонструє належну асертивність.

Тренінг розвиває навички асертивної (впевненої) поведінки, представлений у додатку Б, виробляє позитивне ставлення до себе, інших, вміння впоратися з конфліктною ситуацією, виробляє адекватне реагування на критику, підвищення самооцінки. Структура тренінгу асертивності подана у додатку В.

Очікувані результати від тренінгу. Після тренінгу учасники набудуть впевненість у собі і зможуть вирішувати складні життєві ситуації більш конструктивно.

Вступ – інформація, що надається тренером учасникам програми для того, щоб ознайомити їх з умовами подальшої роботи, планами тренінгу та вимогами до його учасників, а також дати необхідні початкові відомості про програму.

П'ять компонентів тренінгу.

1. Власне елемент програми тренінгу. Вступ – інформація, що надається тренером учасникам програми для того, щоб ознайомити їх з умовами подальшої роботи, планами тренінгу та вимогами до його учасників, а також дати необхідні початкові відомості про програму.

2. Власне елемент програми тренінгу. Перегляд навчального фільму, заповнення опитувальника, відпрацювання навичку тощо.

3. Обговорення переживань, викликаних вправою. Військовослужбовцям потрібен час і простір для розмови про побачений ними фільм, про почуття, що виникли в результаті вправи або групової дискусії.

4. Акцентування ключових моментів навчання. Наприклад, розкриття змісту навчального фільму, аналіз ефекту, викликаного бізнес-грою або порівняльне дослідження способів вирішення проблеми з урахуванням їх успішності або неуспішності.

5. Практичне застосування здобутих знань та навичок. Тренінг ефективний лише тоді, коли знання і навички, набуті під час навчання, застосовуються у реальному житті. Тренер несе відповідальність за допомогу учасникам у перетворенні теоретичних знань у практичні вміння, важливі для їхньої діяльності.

Отже, тренінг впевненості матиме величезне значення для кожного військовослужбовця строкової служби, бо це не просто навчання як якомусь навичку, а засіб корекції поведінки, набуття впевненості в собі, підвищення самооцінки та культивування щирого, надійного і ефективного спілкування.

### **3.3 Аналіз результатів повторного емпіричного дослідження**

Після упровадження корекційно-розвивальних заходів доцільно перевірити їх ефективність.

Повторне вивчення соціально-психологічної адаптації за методикою К. Роджерса та Р. Даймонда виявило зменшення дезадаптованих.

адаптація (А) як стан гармонії між індивідом і природним або соціальним середовищем у 38,5% респондентів на задоволено на 25,9% – низький рівень, який вказує на психічний стан, який виникає в результаті невідповідності соціопсихологічного або психофізичного статусу особистості вимогам нової соціальної ситуації. Середній рівень дезадаптації виявлено у 53,8% опитаних, у які задоволено на 60,9%;

самоприйняття (S) – визнання себе і безумовна любов до себе такого, яким є, ставлення до себе як до особистості, гідної поваги; віра в себе і свої можливості, довіра особистій природі – у 30,8% респондентів задоволена на 36,7% (низький рівень);

прийняття інших (L) – здатність до прийняття інших людей такими, якими вони є, поваги до їхньої своєрідності і права бути собою, до визнання їх безумовною цінністю – у 30,8% респондентів задоволена на 63,8% (низький рівень);

емоційна комфортність (E) – емоційне благополуччя, яке забезпечує високу самооцінку, сформований самоконтроль, орієнтацію на успіх у досягненні цілей, емоційний комфорт. – у 23,1% респондентів задоволена на 24,4% (низький рівень);

прагнення до домінування (D) задоволене у 23,1% респондентів на 23,8%;

інтернальність (I) – схильність індивіда до певної форми локусу контролю – шкала задоволена у 30,8% респондентів на 19,9%.

Результати повторного опитування дезадаптованих респондентів за методикою соціально-психологічної адаптації К. Роджерса і Р. Даймонда представлені у табл. 3. 1.

**Таблиця 3. 1**

**Результати повторного дослідження  
соціально-психологічної адаптації респондентів**

	Шкали опитувальника	Норма у задоволенні шкал	Дезадаптованість у задоволенні шкал
--	------------------------	--------------------------	----------------------------------------

№ з/п	соціально-психологічної адаптації	к-сть респондентів (%)		результат (%)		к-сть респондентів (%)		результат (%)	
		до корекції	після корекції	до корекції	після корекції	до корекції	після корекції	до корекції	після корекції
1	Адаптація	23,8%	38,1%	58,6%	62,1%	38,1%	61,9%	38,4%	42%
2	Самоприйняття	33,3%	47,6%	68,4%	75,6%	47,6%	52,4%	33,9%	40,4%
3	Прийняття інших	38,1%	57,1%	71,4%	73,9%	57,1%	42,9%	19,2%	28,6%
4	Емоційний комфорт	47,6%	52,4%	64,1%	65,2%	52,4%	47,6%	18,4%	25,5%
5	Інтернальність	42,9%	57,1%	71,6%	73,7%	57,1%	42,9%	46,7%	47,9%
6	Прагнення до домінування	47,6%	52,4%	54,6%	70%	57,1%	47,6%	35,6%	25%

Згідно з середніми результатами емпіричного дослідження 49,2% респондентів соціально дезадаптовані, бо шкала «адаптації» задоволена на 42%, «самоприйняття» – 40,4%, «прийняття інших» – на 28,6%, «емоційна комфортність» – на 25,5%, «прагнення до домінування» – на 25%, «інтернальність» – на 47,9%.

Соціально-психологічну адаптацію, згідно з середніми показниками, виявлено у 50,8% респондентів за шкалами:

адаптація (А) як стан гармонії між індивідом і природним або соціальним середовищем: 38,1% респондентів на 62,1%;

самоприйняття (S) – визнання себе і безумовна любов до себе такого, яким є, ставлення до себе як до особистості, гідної поваги; віра в себе і свої можливості, довіра особистій природі у 47,6% респондентів задоволена на 75,6%;

прийняття інших (L) – здатність до прийняття інших людей такими, якими вони є, поваги до їхньої своєрідності і права бути собою, до визнання їх безумовною цінністю у 57,1% респондентів задоволена на 73,9%;

емоційна комфортність (E) – емоційне благополуччя, яке забезпечує високу самооцінку, сформований самоконтроль, орієнтацію на успіх у досягненні цілей, емоційний комфорт, у 52,4% респондентів на 65,2%.

Військовослужбовець строкової служби працює легко, із задоволенням і прекрасно справляється зі своїми обов'язками, бо кожен підсвідомо прагне до позитивних емоцій.

прагнення до домінування (D) задоволена у 52,4% респондентів на 70%; інтернальність (I) як схильність індивіда до певної форми локусу контролю задоволена на 73,7% у 57,1% респондентів, які відповідальність за події, що відбуваються в житті, беруть на себе, пояснюючи їх своєю поведінкою, характером, здібностями.

На третьому етапі повторного емпіричного дослідження респондентами проранжовано цінності.

Результати повторного емпіричного дослідження за методикою дослідження ціннісних орієнтацій М. Рокича. Той же провідний ранговий рівень цінностей:

термінальних: «Наявність добрих і вірних друзів», «Здоров'я (фізичне та психічне)», «Кохання (духовна та фізична близькість з коханою людиною)», «Життєва мудрість (зрілість суджень і здоровий глузд, що досягаються завдяки життєвому досвіду)»;

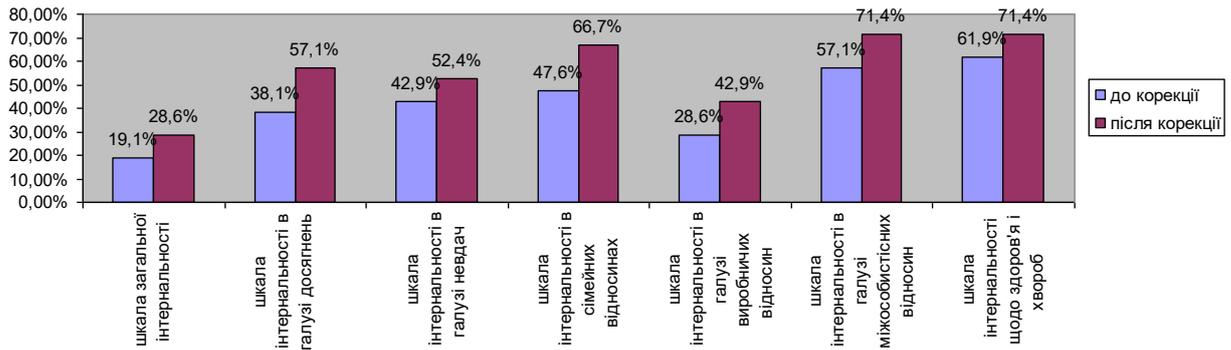
- інструментальні: «Відповідальність (почуття обов'язку, вміння тримати своє слово)», «Незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче)», «Чесність (правдивість, щирість)», «Чуйність (дбайливість)», «Виконавчість (дисциплінованість)», «Незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче)», «Тверда воля (уміння наполягти своєму, не відступати перед труднощами)».

Після проведення тренінгу асертивності виявлено у провідному рангові такі термінальні цінності як-от: «Суспільне визнання (повага оточуючих, колективу, колег)» та «Розвиток (робота над собою, постійне фізичне та духовне вдосконалення)». Пояснюємо тим, що систематична участь у бойових діях вимагає самовдосконалення і самореалізації респондентів.

Отже, ціннісні орієнтири детерміновані реальними умовами життєдіяльності респондентів.

На повторне емпіричне дослідження за методикою локусу контролю Дж. Роттера виявило респондентів, які беруть на себе відповідальність за свої вчинки і своє життя.

Результати високих показників за сімома шкалами інтернальності до і після корекції подано на рис. 3. 1.



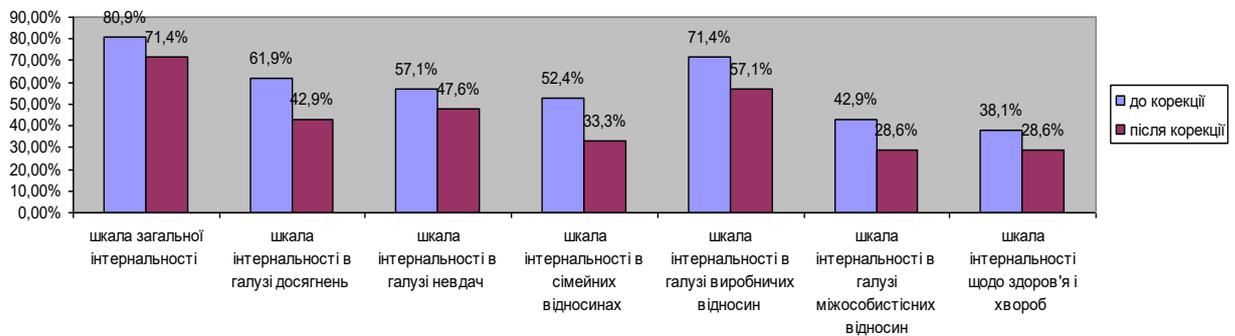
**Рис. 3. 1. Інтернальність респондентів**

Високий показник за шкалою загальної інтернальності відповідає високому рівню суб'єктивного контролю над будь-якими значущими ситуаціями, бо 28,6% респондентів бере на себе відповідальність за своє життя в цілому. Високий показник за шкалою інтернальності в галузі досягнень відповідає високому рівню суб'єктивного контролю над емоційно позитивними подіями, бо 57,1% опитаних вважає, що все хороше у житті домоглися самі. Високий показник по шкалі інтернальності в галузі невдач у 52,4% респондентів говорить про схильність звинувачувати себе у різноманітних неприємностях і невдачах. Високий показник шкали інтернальності в сімейних відносинах означає, що 66,7% респондентів вважає себе відповідальним за події, що відбуваються в сімейному житті. Високий показник шкали інтернальності в галузі виробничих відносин свідчить про те, що 42,9% опитаних вважає свої дії важливим фактором організації власної виробничої діяльності, зокрема, свого просування по службі. Високий показник за шкалою інтернальності в галузі міжособистісних відносин

свідчить про те, що 71,4% респондентів здатний викликати до себе повагу і симпатію інших людей. Високий показник за шкалою інтернальності щодо здоров'я і хвороб свідчить про те, що 71,4% опитаних вважає себе відповідальними за своє здоров'я.

Результати повторного емпіричного дослідження вказують на зменшення кількості респондентів, які у всьому звинувачують інших.

Результати дослідження низьких показників задоволення шкал інтернальності до і після корекції подано на рис. 3. 2.

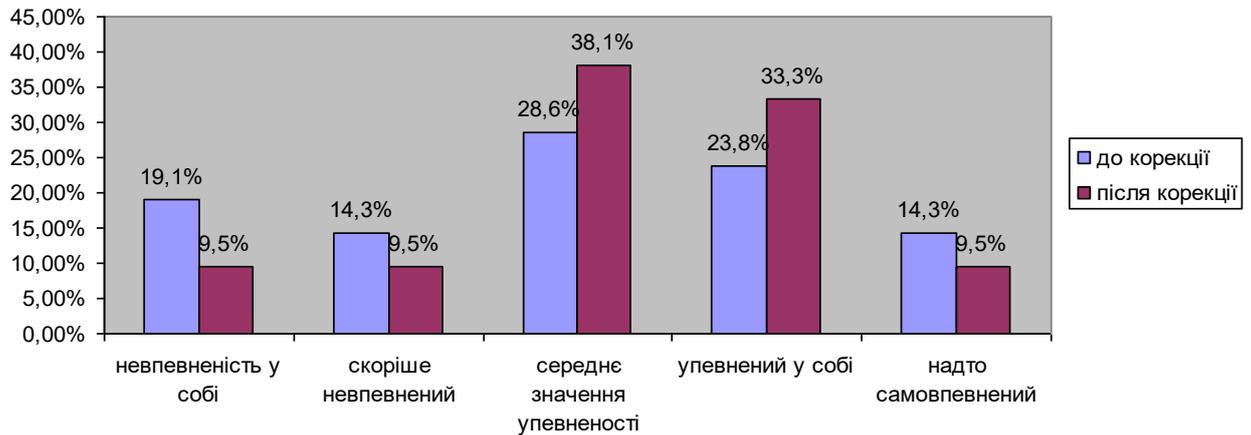


**Рис. 3. 2. Низькі показники інтернальності респондентів**

Низький показник за шкалою загальної інтернальності відповідає низькому рівню суб'єктивного контролю у 71,4% респондентів, які діяльність і значущі події розглядають як результат випадку або діяльності інших людей. Низький показник за шкалою інтернальності у 42,9% опитаних в галузі досягнень свідчить про те, що пов'язують власні досягнення і радості із зовнішніми обставинами. Низький показник інтернальності в галузі невдач свідчить про те, що 47,6% схильна приписувати відповідальність за негативні події іншим людям. Низький рівень за шкалою сімейних відносин вказує на те, що 33,3% вважає рідних причиною значущих ситуацій. Низький показник шкали інтернальності в галузі виробничих відносин вказує на те, що 57,1% опитаних надає важливе значення зовнішнім обставинам, а не власним досягненням. Низький показник за шкалою інтернальності в галузі міжособистісних вказує на те, що 28,6% респондентів не беруть на себе

відповідальність за свої відносини з оточуючими. 28,6% опитаних вважає хворобу результатом випадку і сподівається на те, що одужання сприятимуть насамперед лікарі.

Результати дослідження за тестом Т.Райдеса подано на рис. 3. 3.



**Рис. 3. 3. Рівень упевненості респондентів**

Збільшення кількості респондентів після проведення корекційно-розвивальних заходів за показниками: 38,1% (до корекції 28,9%) «середнє значення упевненості» та 33,3% (до корекції 23,8%) «упевнений у собі». Зменшилося кількість респондентів: 9,5% (до корекції 19,1%) «невпевнених у собі», 9,5% (до корекції 14,3%) «надто самовпевнених», 9,5% (до корекції 14,3%) «скоріше неупевнених».

Отже, виходячи із результатів повторного емпіричного дослідження можна стверджувати про доцільність та ефективність корекційно-розвивальної програми щодо становлення ціннісних орієнтирів військовослужбовців.

### Висновки до розділу 3

Проведення корекційно-розвивальних заходів виявили доцільність та ефективність завдяки підвищенню адаптованості, впевненості, інтернальності, вибору соціально значущих цінностей.

Соціально-психологічну адаптацію, згідно з середніми показниками, виявлено у 50,8% респондентів за шкалами. Під час повторного ранжирування ціннісних орієнтирів виявили значущі термінальні («Наявність добрих і вірних друзів», «Здоров'я (фізичне та психічне)», «Кохання (духовна та фізична близькість з коханою людиною)», «Життєва мудрість (зрілість суджень і здоровий глузд, що досягаються завдяки життєвому досвіду)») та інструментальні («Відповідальність (почуття обов'язку, вміння тримати своє слово)», «Незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче)», «Чесність (правдивість, щирість)», «Чуйність (дбайливість)», «Виконавчість (дисциплінованість)», «Незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче)», «Тверда воля (уміння наполягти своєму, не відступати перед труднощами)») цінності військовослужбовців. Після проведення тренінгу асертивності респонденти до значущих віднесли такі термінальні цінності як-от: «Суспільне визнання (повага оточуючих, колективу, колег)» та «Розвиток (робота над собою, постійне фізичне та духовне вдосконалення)». Пояснюємо тим, що систематична участь у бойових діях вимагає самовдосконалення і самореалізації респондентів.

Високий показник інтернальності відповідає високому рівню суб'єктивного контролю над значущими ситуаціями у 28,6% респондентів, в галузі досягнень – у 57,1% опитаних, в галузі невдач – у 52,4% респондентів, в сімейних відносинах – у 66,7% респондентів, в галузі виробничих відносин – у 42,9%, в галузі міжособистісних відносин свідчить у 71,4% респондентів, 71,4% опитаних вважає себе відповідальними за своє здоров'я. Асертивними є 33,3% опитаних, бо упевнені у собі, що дозволяє зрозуміти структуру ціннісних орієнтирів та її вплив на поведінку та діяльність в реальних умовах життєдіяльності.

## ВИСНОВКИ

Узагальнення результатів дослідження дало підстави дійти таких висновків:

Ціннісні орієнтири – важлива складова структури особистості, яка має у своїй основі мотиваційний, когнітивний, емоційний та оціночний компоненти. Система ціннісних орієнтацій виступає основою діяльності як суспільства, так і особистості, а ставлення особистості до важливих цілей життєдіяльності визначають її ціннісні орієнтири.

Ціннісні орієнтири — це глибинна і багатогранна категорія та основна властивість особистості як суб'єкта міжособистісних відносин під час засвоєння соціальних цінностей. Становлення та розвиток ціннісних орієнтирів можна розглядати як процес самоусвідомлення власного внутрішнього життя та його взаємозв'язку зі світом, де впливають соціальних факторів на особистість.

Становлення системи ціннісних орієнтирів передбачає вплив на свідомість, так і підсвідомі структури завдяки ефектам зараження, ідентифікації або наслідування поведінки військовослужбовців. Взаємозв'язок свідомих і підсвідомих компонентів ціннісних орієнтирів свідчить про наявність конфлікту в ціннісно-значущій сфері, емоційне напруження, викликане браком задоволення базових потреб і життєвих цілей, схильність до різних професій, що важливо для професійного відбору, основну орієнтацію особистості та міру самоактуалізації особистості.

Розвинуті ціннісні орієнтири — прикмета зрілої особистості, бо вказує на ступінь її соціалізації. Стійкість і зв'язний набір ціннісних орієнтирів забезпечують такі якості, як цілісність, надійність, вірність принципам і ідеалам, здатність докладати вольові зусилля на їх користь, а також активну життєву позицію. Недостатньо розвинуті ціннісні орієнтири є знаком

інфантилізму, домінування зовнішніх стимулів і реакцій у внутрішній структурі особистості, а також знаком безпосередності дій щодо об'єкта.

Результати емпіричного дослідження підтвердили одночасне існування свідомої та підсвідомої ієрархій цінностей. Теоретична модель структури ціннісних орієнтацій особистості, за якою ціннісні орієнтації складаються із свідомого та підсвідомого компонентів, відповідає дійсності: з'ясовано, що процес оцінювання та встановлення значущості цінностей відбувається паралельно на свідомому та підсвідомому рівнях. При цьому ціннісні ієрархії можуть не збігатися між собою.

Проведення корекційно-розвивальних заходів виявили доцільність та ефективність завдяки підвищенню адаптованості, впевненості, інтернальності, вибір соціально значущих цінностей.

Соціально-психологічну адаптацію виявлено у 50,8% (до корекції 38,9%) респондентів. Під час повторного ранжирування ціннісних орієнтирів виявили значущі термінальні («Наявність добрих і вірних друзів», «Здоров'я (фізичне та психічне)», «Кохання (духовна та фізична близькість з коханою людиною)», «Життєва мудрість (зрілість суджень і здоровий глузд, що досягаються завдяки життєвому досвіду)») та інструментальні («Відповідальність (почуття обов'язку, вміння тримати своє слово)», «Незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче)», «Чесність (правдивість, щирість)», «Чуйність (дбайливість)», «Виконавчість (дисциплінованість)», «Незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче)», «Тверда воля (уміння наполягти своєму, не відступати перед труднощами)») цінності військовослужбовців. Після проведення корекційно-розвивальної роботи, крім зазначених вище, респонденти до значущих віднесли й такі термінальні цінності як-от: «Суспільне визнання (повага оточуючих, колективу, колег)» та «Розвиток (робота над собою, постійне фізичне та духовне вдосконалення)». Пояснюємо тим, що систематична участь у бойових діях вимагає самовдосконалення і самореалізації, поваги й підтримки соціуму.

Високий показник інтернальності відповідає високому рівню суб'єктивного контролю над значущими ситуаціями у 28,6% (до корекції 19,1%) респондентів, в галузі досягнень – у 57,1% (до корекції 38,1%) опитаних, в галузі невдач – у 52,4% (до корекції 42,9%) респондентів, в сімейних відносинах – у 66,7% (до корекції 47,6%) респондентів, в галузі виробничих відносин – у 42,9%, в галузі міжособистісних відносин свідчить у 71,4% (до корекції 57,1%) респондентів, 71,4% (до корекції 61,9%) опитаних вважає себе відповідальними за своє здоров'я. Асертивними є 33,3% (до корекції 23,8%) опитаних, бо упевнені у собі, що дозволяє зрозуміти структуру ціннісних орієнтирів та її вплив на поведінку та діяльність в реальних умовах життєдіяльності.

Отримані результати не можуть претендувати на повне вирішення проблеми. Подальшого спеціального дослідження потребує питання щодо ролі і місця сім'ї у розвитку становленні ціннісних орієнтирів військовослужбовців.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бех І. Д. Виховання особистості : підручник для студентів вищих навчальних закладів. Київ : Либідь, 2008. 848 с.
2. Варій М. Й. Психологія особистості: навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2008. 592 с.
3. Васютинський В.О. Ціннісно-орієнтаційні площини сучасного українського суспільства. *Проблеми загальної та педагогічної психології*: Зб. наук, праць Ін-ту психології ім.Г.С.Костюка АПН України / За ред. С.Д. Максименка. Київ, 2006. Т. 8. Вип. 6. С 40-45.
4. Карпенко З.С. Аксіологічна психологія особистості. Івано-Франківськ : Лілея НВ, 2009. 512 с.
5. Мартинюк В.М. Ціннісні орієнтації особистості: сутність, місце та роль у детермінації соціальної активності. *Філософські обрії*: Науково-теоретичний часопис Інституту філософії ім. Г.С.Сковороди НАН України та Полтавського державного педагогічного університету ім. В.Г.Короленка. Вип. IV. Київ; Полтава, 2000. С. 79 – 92.
6. Мартинюк В.М. Механізм формування та критерії ціннісних орієнтацій військовослужбовців. *Наукові записки Харківського військового університету*. Соціальна філософія, педагогіка, психологія. Вип. ІХ. Харків: ХВУ, 2001. С.78 – 85.
7. Мартинюк В.М. Ціннісні детермінанти соціальної діяльності особистості. *Філософські обрії*: Науково-теоретичний часопис Інституту філософії ім. Г.С. Сковороди НАН України та Полтавського державного педагогічного університету ім. В.Г. Короленка. Вип. VI. Київ; Полтава, 2001. С. 97 – 110.
8. Мартинюк В.М. Проблема ціннісних орієнтацій військовослужбовців: актуалізація в умовах зміни парадигми світосприйняття. *Мультиверсум. Філософський альманах*: Зб. наук. праць Інституту філософії

ім. Г.С.Сковороди. Вип. 27. Київ: Український центр духовної культури, 2002. С. 219 – 228.

9. Мартинюк В.М. Оптимізація процесу формування ціннісних орієнтацій військовослужбовців в умовах Збройних Сил України. *Імідж сучасного педагога: Науково-практичний освітньо-популярний часопис Полтавського державного педагогічного університету ім. В.Г.Короленка*. Полтава, 2003. № 1. С. 16 – 19.

10. Мартинюк В.М. Трансформація цінностей військової служби та її вплив на формування особистості військового інтелігента. *Основні напрямки виховання української військової інтелігенції у сучасних умовах: Тези науково-практичної конференції*. Харків: ХВУ, 2002. С. 77 – 80.

11. Мартинюк В.М. Функціональний аспект ціннісних орієнтацій військовослужбовців. *Формування національних і загальнолюдських цінностей у студентів вищих технічних навчальних закладів: Тези науково-практичної конференції*. Полтава: ПДТУ, 2002. С. 36 – 39.

12. Мартинюк В.М. Патріотизм – домінуюча цінність військовослужбовців Збройних Сил України. *Матеріали науково-практичної конференції викладачів, ад'юнктів та студентів ПВІЗ*. Полтава: ПВІЗ, 2003. С.34 – 37.

13. Мартинюк В.М. Духовні цінності українського козацтва періоду Хмельниччини. *Національно-визвольна війна українського народу середини XVII століття та її значення для виховання курсантів інституту: Тези міжвузівської науково-практичної конференції*. Полтава: АСМІ, 2003. С.38 – 40.

14. Мартинюк В.М. Ставлення військовослужбовців Збройних Сил України до християнських цінностей. *Тези міжвузівської науково-практичної конференції, присвяченої річниці факультету*. Полтава: ПВІЗ, 2004. С. 10 – 12.

15. Мартинюк В.М. Ціннісні орієнтації військовослужбовців Збройних Сил України в системі сучасних суспільних відносин. *Демократичні процеси та демократична освіта – основи розвитку соборності в Україні:*

Тези Всеукраїнської науково-практичної конференції. Полтава: АСМІ, 2005. С. 170 – 173.

16. Матеюк О. А. Основні методологічні принципи застосування військовими керівниками як фахівцями системи “людина-людина” професійного психологічного впливу на підлеглих. *Наукові записки Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України (За матеріалами Першого Всеукраїнського конгресу психологів (IV з'їзду Товариства психологів України)*. 24–26 жовтня 2005 р. – Київ : Главник, 2005. С. 142–148.

17. Матеюк О. А. Основні підходи в Україні та за кордоном щодо психологічного впливу. *Збірник наукових праць (з нагоди Міжвузівської науково-теоретичної конференції “Видатні соціологи та соціологічні теорії та сучасність”)*. 28 жовтня 2004 р. Хмельницький: Вид-во МАУП, 2004. С. 44–47.

18. Матеюк О. А. Особливості психологічного впливу військових керівників на підлеглих. *Матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції “Актуальні проблеми підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників до виховної роботи з особовим складом”*. 27 квітня 2004 р. Хмельницький: Вид-во НАДПСУ, 2004. С. 101–102.

19. Матеюк О. А. Праксеологія професійного психологічного впливу військового керівника на підлеглих. *Матеріали міжнародної науково-теоретичної конференції “Світовий досвід підготовки поліцейських та його впровадження в Україні”*. 17 березня 2006 р. Дніпропетровськ: Дніпропетр. держ. ун-т внутрішніх справ, 2006. С. 143–144.

20. Матеюк О. А. Принципи використання психологічного впливу у військово-професійній діяльності. *Тези доповідей (за матеріалами III міжнародної науково-практичної конференції “Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи”)*. 21–22 жовтня 2005 р. Хмельницький: Вид-во Хмельницького нац. ун-ту, 2005. С. 58–59.

21. Матеюк О.А. Психологічний вплив командира на підлеглих у військово-професійній діяльності : Автореф. дис... д-ра психол. наук: 19.00.09 / О.А.Матеюк ; Національна академія держ. прикордонної служби України ім. Богдана Хмельницького. Хмельницький, 2006. 32 с.

22. Матеюк О. А. Система оцінки результативності професійного психологічного впливу військового керівника на підлеглих. *Збірник наукових праць (за матеріалами I Всеукраїнської науково-практичної конференції “Актуальні проблеми психології діяльності в особливих умовах”)*. 16–17 лютого 2006 р. Київ : Вид-во НАУ, 2006. С. 211–217.

23. Матеюк О. А. Соціально-психологічні засоби впливу на особистість. *Збірник наукових праць (за матеріалами Міжвузівської науково-теоретичної конференції “Проблеми сучасної інженерної технології”)*. 4–5 травня 2000 р. Хмельницький: Вид-во НАПВУ, 2000. С. 86–89.

24. Матеюк О. А. Установка: одна з ключових категорій психології впливу. *Збірник наукових праць (за матеріалами III міжнародної науково-практичної конференції “Соціально-психологічні проблеми розробки та прийняття рішень”)*. 24–25 лютого 2004 р. Київ : Вид-во МАУП, 2004. С. 113–115.

25. Матеюк О. А. Феноменологія психологічного впливу військового керівника на підлеглого. *Далівські читання – 2005: Збірник наукових праць (за матеріалами V науково-практичної конференції “Соціально-психологічні проблеми трансформації сучасного суспільства”)*. 23–24 листопада 2005 р. Луганськ : Вид-во Східноукраїнського нац. ун-ту ім. Володимира Даля, 2005. С. 92–95.

26. Матеюк О. А. Функції та типологія психологічного впливу в професійній діяльності військових керівників. *Тези доповідей (за матеріалами науково-практичної конференції “Основні шляхи підвищення професійної підготовки майбутніх офіцерів прикордонного контролю у світлі вимог Закону*

України “Про Державну прикордонну службу України”). 20 березня 2005 р. Хмельницький: Вид-во НАДПСУ, 2005. С. 58–59.

27. Матеюк О. А. Психолого-педагогічні передумови формування цінностей особистості як складових їх загальної культури. *Збірник наукових праць (за матеріалами Всеукраїнської науково-теоретичної конференції “Сучасні тенденції та перспективи розвитку освіти і науки у вищих навчальних закладах України”)*. 12 травня 2006 р. Хмельницький: Вид-во НАДПСУ, 2006. С. 139–140.

28. Орбан–Лембрик Л.Е. Соціальна психологія : посібник: У 2 кн. Кн. 1: Соціальна психологія особистості і спілкування. – Київ : Академвидав, 2004. 576 с. (Альма-матер).

29. Основи соціальної психології: навчальний посіб. /За ред. М.М.Слюсаревського. Київ : Міленіум, 2008. 495 с.

30. Савчин М. В. Психологія відповідальної поведінки : монографія. Івано-Франківськ : Місто НВ, 2008. 280 с.

31. Стасюк В.В. Процес формування емоційної стійкості військовослужбовців під час підготовки та безпосереднього виконання бойових завдань. *Збірник наукових праць ВГІ НАОУ*. Київ, 2000. Вип. 1. С. 61–65.

32. Стасюк В.В. Напрямки формування психічної стійкості у воїнів перед виконанням бойових завдань. *Збірник наукових праць ВГІ НАОУ*. Київ, 2000. Вип. 2. С. 61–64.

33. Стасюк В.В. Особливості психологічного забезпечення воїнів в період виконання бойових завдань. *Збірник наукових праць ВГІ НАОУ*. Київ. 2000. Вип. 3. С. 58–62.

34. Стасюк В.В. Екстремальні умови та їх вплив на індивідуальні особливості військовослужбовців. *Збірник наукових праць ВГІ НАОУ*. Київ. 2000. Вип. 6. С. 43–49.

35. Стасюк В.В. Проблеми бойових психічних травм і шляхи їх попередження в арміях США та Ізраїлю. *Збірник наукових праць ВГІ НАОУ*. – К., 2001. Вип. 1. С. 63-68.
36. Стасюк В.В. Інформаційно-пропагандистське забезпечення життєдіяльності військ (на досвіді передових країн світу). *Збірник наукових праць ВГІ НАОУ*. Київ, 2001. Вип. 2. С. 63-69.
37. Стасюк В.В., Печенов І. С. Морально-психологічний стан особового складу як критерій ефективності морально-психологічного забезпечення застосування військ. *Збірник наукових праць ВГІ НАОУ*. Київ, 2001. Вип. 3. С. 67-71.
38. Стасюк В.В., Криворучко П. П. Психологічна робота в бойових умовах. *Збірник наукових праць ВГІ НАОУ*. Київ, 2001. Вип. 4. С. 27-35.
39. Стасюк В.В., Симончук П. П. Основні напрямки воєнно-соціальної роботи в період ведення бойових дій. *Збірник наукових праць ВГІ НАОУ*. Київ, 2001. Вип. 6. С. 49-54.
40. Стасюк В.В. Система соціально-психологічного забезпечення функціонування воєнних підрозділів в умовах збройних конфліктів. Київ: НАОУ, 2005. – 322 с.
41. Стасюк В.В. Формування психологічної стійкості у воїнів перед виконанням бойових завдань. *Збірник наукових праць ВГІ НАОУ*. Київ., 2003. Вип. 2. С. 54-60.
42. Стасюк В.В. Окремі аспекти психологічної підготовки військовослужбовців до бойової діяльності. *Збірник наукових праць ВГІ НАОУ*. Київ, 2003. Вип. 4. С. 49-53.
43. Стасюк В.В. Напрями психологічної допомоги військовослужбовцям у бойовому та постбойовому періодах. *Збірник наукових праць ВГІ НАОУ*. Київ, 2003. Вип. 5. С. 69-74.

44. Стасюк В.В. Надання психологічної допомоги військовослужбовцям у бойовій обстановці за досвідом армій передових країн світу. *Збірник наукових праць ГФ НАОУ*. Київ, 2003. Вип. 6. С.91-96.
45. Стасюк В.В. Особливості психологічної роботи у передбойовій обстановці. *Збірник наукових праць Національної академії ПВУ*. Хмельницький. 2003. № 22. Ч. 2. С. 197-201.
46. Стасюк В.В. Вплив бойових умов на психіку воїнів та заходи їх реабілітації. *Збірник наукових праць НА ПВУ*. Хмельницький. 2003. № 23. Ч. 2. С. 198-203.
47. Стасюк В.В. Досвід і проблеми морально-психологічного забезпечення міжнародного військового співробітництва. *Збірник наукових праць НА ПВУ*. Хмельницький. 2003. № 25. Ч. 2. С. 166-181.
48. Стасюк В. В. Особливості психологічного забезпечення дій спеціальних підрозділів. *Збірник наукових праць Національної академії ДПСУ*. Хмельницький. 2004. № 29. Ч. 2. С. 110-114.
49. Терлецька Л. Г. Технологія самоаналізу [Текст] : збірник. Київ : Главник, 2005. 96 с. (Психологічний інструментарій).
50. Титаренко Т.М. Вчинок самопізнання Основи психології / За заг. ред. О.В.Киричука, В.В.Роменця. 6-те вид., стереотип. Київ : Либідь, 2006. С.573 – 587.
51. Титаренко Т . М. Життєвий світ особистості : у межах і за межами буденності / Т. М. Титаренко. – Київ : Либідь, 2003. 376 с.
52. Фурман А. В., Гуменюк О. Є. Психологія Я-концепції [Текст]: навч. посібник. Львів : Новий Світ – 2000, 2006. 360 с. (Вища освіта в Україні).
53. Яценко Т. С. Теорія і практика групової психокорекції: Активне соціально-психологічне навчання [Текст]: навч. посібник для студ. спец. вищ. навч. закладів. Київ : Вища школа, 2004. 679 с.

## ДОДАТОК А

### Анкета вивчення ціннісних орієнтирів військовослужбовців

1. Ваші уявлення про службу в армії до призову насправді:
    - а) співпали,
    - б) виявилися важчими,
    - в) виявилися легшими.
  2. Чому ваші уявлення співпали або виявилися важчими, або виявилися легшими.
- 
3. Значущим джерелом впливу на вашу готовність до служби у Збройних Силах України була:
    - а) сім'я, рідні,
    - б) старші товариші, ровесники,
    - в) ЗМІ, Інтернет.
  4. Чи хотіли ви служити в армії:
    - а) так,
    - б) ні,
    - в) над цим ніколи не задумувався.
  5. Чи готові були до служби в армії:
    - а) так,
    - б) ні.
  6. Самооцінка готовності до служби в армії у вас була:
    - а) завищена,
    - б) занижена,
    - в) адекватна.
  7. Чи хотіли б на сьогодні піти служити в армії:
    - а) можливо,
    - б) так,
    - в) ні.

## ДОДАТОК Б

### Тренінг асертивності

Мета тренінгу: сформувати в учасників практичні навички впевненої поведінки, здатність відкрито та прямо говорити про свої цілі та добиватися їх втілення, зберігаючи при цьому партнерські стосунки з оточуючими, власне здоров'я і сили.

Завдання:

розвивати у військовослужбовця строкової служби самостійність та ініціативність у втіленні в життя своїх планів, оптимізм і позитивне сприйняття себе, здатність до регуляції власної поведінки, соціальну рішучість, уміння розташовувати до себе людей, тощо.

Тривалість: 15 год.

#### Вступне заняття

Мета: визначення цілей, знайомство один з одним, формулювання очікувань.

Завдання:

до кінця цієї вправи учасники поговорять з багатьма іншими учасниками програми, проведуть самопрезентацію, не пов'язану з великим ризиком для них, задумаються про деякі питання, пов'язаних з поняттям впевненості.

Обладнання: бейджи, маркери, блокноти, плакати, стикери, картки з питаннями, клубок ниток.

Тривалість: 3 год.

#### Знайомство «Ім'я – характер»

Мета: учасникам пропонується написати на бейджах своє ім'я або варіант звертання до них під час занять.

Завдання: назвати своє ім'я та характерну рису своєї особистості, яка починається з першої літери власного імені.

#### Очікування

Мета: діагностика мотивації на роботу, формування робочого настрою, отримання зворотного зв'язку.

Завдання: сформулювати коротко і лаконічно свої очікування.

#### Вправа «Кожен...»

Мета: надати можливість висловити свої життєві принципи.

Завдання: кожному учасникові необхідно закінчити запропоновану фразу, записану на карточці. Відповіді не коментуються.

Обговорення: як ви почувалися під час написання та озвучення, і що було, на Вашу думку, найважливішим?

#### Гра «Нитка Аріадни»

Мета: підтримка позитивного настрою, створення єдності групи.

Завдання коуч бере клубок ниток і передає його тому, хто сидить поруч, а той наступному. Коли нитка опиняється нитка у руках, педагог продовжує речення: «Сьогодні я дізнався, що...», «Більш за все мені сподобалося...», «Це заняття...» Клубок повертається до коуча, всі поєднані однією ниткою.

Рефлексія «Тут і тепер». Пропонується висловити свій стан за принципом «тут і тепер».

#### Заняття друге

Мета: засвоїти ефективні навички розуміння себе та інших, уміння слухати та висловлювати власну думку.

Завдання:

розвивати й удосконалювати навички самоконтролю, розуміння себе, уміння слухати інших, висловлювати власну думку.

Базові поняття: впевненість, активне слухання, емпатія, особистість, вербальне та невербальне спілкування.

Тривалість: 3 год.

#### Вправа «Крок назустріч»

Мета: звернути увагу один на одного, створити доброзичливу атмосферу, хороший настрій для подальшої роботи.

Завдання: група стає у коло. Тренер першим називає своє ім'я і робить крок уперед, група хором повторює ім'я і також робить крок уперед. Наступний учасник продовжує у тій же послідовності. Вправа триває до тих пір, доки кожен учасник не назве своє ім'я.

#### Очікування. Вправа «Контракт»

Мета: діагностика мотивації на роботу, формування робочого настрою, отримання зворотного зв'язку.

Завдання: сформулювати коротко і лаконічно свої очікування, виробити деякі основні правила, з якими повинні бути згодні всі члени групи.

Обладнання: фліп-чарт і маркер.

Запропонуйте учасникам разом зі своїми партнерами розосередитися по кімнаті. Неважливо, хто є партнером - знайомий чи незнайомий, - тому що через хвилину всім доведеться об'єднатися в інші, нові пари. Попросіть учасників визначити, хто з них буде першим виробляти і узгоджувати стандарти, яких будуть дотримуватися всі члени групи і тренер під час програми тренінгу.

Отримають першу можливість потренувати навички впевненої поведінки - позитивної та конструктивної заяви своїх бажань, думок, сумнівів.

Ресурси. Вона дозволяє учасникам висловити свої очікування і побоювання, встановлює основні правила, дійсні протягом усього тренінгу. Успішним продовженням цієї вправи може послужити подана далі вправа «Перше враження».

#### Метод

Крок 1. Пояснення мети вправи і процедури її проведення. Учасникам, які прийшли на будь-який тренінг, важливо відчувати себе в безпеці в присутності інших учасників. Ця вправа дозволяє тренеру та учасникам виробити деякі основні правила, з якими повинні бути згодні всі члени групи, для них важливо приймати цілі програми і тренера, якщо вони прагнуть отримати максимум користі від програми. Особливе значення ці моменти набувають у тренінгу впевненості, де аналізуються установки, моделі поведінки та способи самовираження учасників, щоб вони знаходилися в зоні видимості учасників і щоб у разі потреби на них можна було послатися. Заповнений аркуш паперу буде контрактом між тренером та учасниками на протягом програми. Ці правила записуються на аркуш фліп-чарту і прикріплюються до стіни таким чином, наприклад, тренер може заповнити всіх, що кожна сесія буде закінчуватися точно за розкладом за умови повернення кожного учасника вчасно з перерв; або погодити правила куріння під час тренінгу, або уточнити, чи повинні учасники чекати перерв.

Крок 2. Почніть вправу, позначивши ті галузі, які учасники можуть захотіти розглянути. Це можуть бути загальні питання, такі як розпорядок занять; якщо вони хочуть сходити в туалет.

Ці питання також можуть мати пряме відношення до змісту програми; наприклад, якщо на занятті від учасників буде потрібно певний ступінь відвертості в розповідях про себе, вони повинні мати право повідомляти про себе лише ті відомості, які вони готові повідомити. Існують і інші питання, які учасники можуть побажати включити в контракт: наприклад, якщо учасники не хочуть демонструвати свій поганий почерк, працюючи на фліп-чарті, в контракт програми може увійти пункт про те, що «написання не має значення».

Іноді необхідно визначитися з правилами використання термінів. Наприклад, можна домовитися про те, що в рамках даного тренінгу словом «чорний» будуть позначатися вихідці з Азії, Африки і Афро-Карибського регіону або про те, що словом «партнер» буде називатися людина, з якою учасники спільно проживають.

В «Матеріалах тренера» дається подальше керівництво з питань можливого включення до контракту.

Крок 3. Використовуйте гарні навички «розпорядника зборів», щоб гарантувати кожному учаснику можливість виражати свої погляди з будь-якого питання і висувати будь-які пропозиції для розгляду їх всією групою. Кожен раз, коли досягається угода з якогось пункту, знаходьте доречну фразу для відображення рішення групи в контракті на фліп-чарті. Може знадобитися застосування вашого авторитету, щоб допомогти групі прийти до рішення, або пояснити, чому необхідно включити в контракт деякі пункти. Наприклад, ви можете порадити, що, коли говорить одна людина, всі інші повинні її слухати; не повинно бути будь-яких спроб тиску, щоб змусити людину «розповісти все», що будь-які коментарі і критика мають бути конструктивними і т. д. або вирішите, що необхідно ставитися з повагою до кожного учасника; або визначте, що під час програми ви будете дотримуватися політики рівноправності людей різних національностей, підтримувати їх компанією; або домовтеся, якщо всі згодні дотримуватися цих правил, прикріпіть їх перелік на стіну, на чільне місце, щоб ви могли в разі потреби посилатися на них. Як тільки цей список підтверджується, ні один з пунктів вже не може бути видалений з неї без згоди на це всіх учасників тренінгу.

Крок 4. Коли потік ідей виснажується і всі думки виписані на аркуші фліп-чарту, вам необхідно запитати кожного члена групи, чи задоволений він контрактом, що є зведенням основних правил роботи на час програми. Якщо всі згодні дотримуватися цих правил, прикріпіть їх перелік на стіну, на чільне місце, щоб ви могли в разі потреби посилатися на них. Як тільки цей список стверджується, ні один з пунктів вже не може бути видалений з неї без згоди на це всіх учасників тренінгу.

Правила організації залишаються в силі. Як би там не було, вищезазначений пункт не звільняє учасників від дотримання правил, прийнятих в їх організації. Наприклад, у випадку, якщо ви проводите тренінг в компанії, де дотримуються політики рівності, то учасники не можуть висловлювати свої крайні расистські погляди, прикриваючись договором про конфіденційність всього, що відбувається на тренінгу. Тренеру варто підкреслити різницю між висловами расистської спрямованості і осмисленим обговоренням питання взаємин людей з різним кольором шкіри.

Чесність. Коли учасників запитують, що ще вони хотіли б включити в контракт, часто звучить: «Чесність». Ця пропозиція вимагає обговорення. Чесність необхідна, наприклад, при забезпеченні конструктивного зворотного зв'язку під час групової роботи. Чесне, відкрите, не маніпулятивне спілкування поза сумнівом є одним з аспектів асертивної (впевненої) поведінки, але зобов'язання бути чесним завжди може збентежити деяких учасників і стати перешкодою для них. Щоб створити і підтримувати безпечне середовище, необхідно також додати контракт наступну статтю.

Вільний вибір міри відвертості. Учасників може хвилювати необхідність розкриватися перед іншими в ході тренінгу впевненої поведінки, і вони можуть не захотіти виставляти на загальний огляд деякі аспекти свого життя, свої почуття і переживання, вважаючи за краще зберегти їх у таємниці. Це правило захищає подібні бажання.

Дбайливе ставлення до часу. Часто, особливо в тих випадках, коли тренінг проводиться протягом декількох днів або тижнів, контроль за часом слабшає - і це відноситься не тільки до учасників, які спізнюються до початку занять або зволікають під час обіду і коротких перерв, але і до самого тренера. Повертаючись до статті про повагу, можна сказати, що буде нечесним по відношенню до пунктуальних колег примушувати їх чекати більш повільних членів групи, які постійно спізнюються. Також демонстрацією неповаги тренера до персоналу, що супроводжує програму, буде затримка ним учасників в той час, коли за розкладом повинна починатися перерва. Учасники можуть мати особисті справи або складнощі, пов'язані з транспортом. Цей пункт може, звичайно, відноситися до будь-яких правил компанії, які учасники, можливо, захочуть порушити, користуючись правилом конфіденційності.

Повага до оточуючих. Якщо чийсь погляд не збігається з думкою інших, до них необхідно ставитися з повагою. Їм необхідно залишати заняття вчасно. Необхідно взаємна повага та дотримання умовленого часового розпорядку.

#### Перше враження

Мета. До кінця цієї вправи учасники:

зустрінуться лицем до лица і поговорять щонайменше з одним з учасників тренінгу; отримують можливість більш глибоко обговорити питання, підняті у вправі «Контракт»;

зможуть краще оцінити ступінь складності самовираження в залежності від різних ситуацій;

зроблять коротку презентацію перед усією групою.

Ресурси не потрібні.

Час. Від 30 хвилин до 1 години, залежно від кількості учасників.

#### Метод

Крок 1. Пояснення процедури проведення вправи та визначення часових рамок. Члени групи будуть розділені на пари, у випадку, якщо в групі непарне число учасників, можна створити одну тріаду. Після початкових уявлень і формального знайомства пари будуть розглядати різні питання, підняті під час укладання контракту, і обговорювати їх більш докладно. Якщо в контракті зазначено пункт про «слуханні один одного», запропонуйте членам групи відзначати, коли вони неуважно слухають іншу людину і коли неуважно слухають їх. Нехай вони вивчать свої реакції на обидві ситуації і той ефект, який їх неуважність може зробити на співрозмовника.

Якщо один з пунктів контракту пов'язаний з курінням, учасники можуть висловити власне ставлення до цього питання. Також можна обговорити, чи задоволені співрозмовники рішенням групи, чи хотілося їм іноді повідомити іншим про свої думці, наприклад, попросити когось не палити в кафе, чи, навпаки, заявити про своє право курити, коли його явно ущемляли. Звичайно, може бути і так, що учасники розмови вже висловили свої погляди. У цьому випадку має сенс обговорити те, як вони це зробили і яким був результат.

Візьміть кожне питання, що викликало дискусію, і запропонуйте обговорити його приблизно в такій формі, як показано у вищенаведених прикладах.

На цю частину вправи учасникам відводиться 15 хвилин. Коли вони закінчуються, кожному учаснику пропонується представити свого співрозмовника і поділитися з групою своїми спостереженнями про нього.

Крок 2. Розділіть учасників на пари (якщо це необхідно - на пари і одну трійку). Для цього можна використовувати будь-який спосіб. Якщо всі знайомі один з одним, можна запропонувати їм вибрати собі пару за бажанням. Якщо знайомі між собою лише кілька людей, спробуйте створити пари так, щоб кожен учасник опинився в парі з тим, з ким він не був перш знайомим.

Крок 3. Під час виконання вправи учасниками ви можете, проходячи між ними, поправляти їх, якщо вони відхиляються від мети. Давайте поради щодо процедури і тих галузей, які можна обговорити, але самі на цій стадії не включайтеся в дискусію.

Крок 4. Через 15 хвилин з'ясуйте, чи готові пари повернутися в загальне коло для проведення обговорення. Чи можете виділити більше часу на переговори, якщо вважаєте це за потрібне. П'ять зайвих хвилин можуть зробити значний вплив на весь процес.

Крок 5. Поверніться до загального кола. Запропонуйте кожному учаснику по черзі сказати кілька слів про свого партнера, представити його, а потім поділитися з групою своїми спостереженнями з приводу дотримання пунктів контракту. Наприклад, якщо контракт складається з восьми пунктів, а група ділиться на вісім пар або менше, кожна пара може вибрати для себе по одному пункту, а потім висловити власні думки для обговорення їх всією групою. Який би метод ви не застосовували, важливо, щоб кожен член групи отримав можливість представити свого партнера і потім повідомити про деякі аспекти їхньої бесіди.

Крок 6. Коли розглянуті всі пункти, задайте деякі загальні питання по двох вправах – «Контракт» і «Перше враження», прагнучи до того, щоб члени групи самі прийшли до висновків, що є метою даного етапу навчання, стимулюючи активність кожного учасника. Тренеру варто заохочувати прояви впевненого поведінки, тобто навичок активного слухання, конструктивного зворотного зв'язку, тощо.

#### Питання для обговорення

Чого вам здалося легшим - брати участь у складанні контракту, працюючи в загальній групі або обговорюючи питання тільки з одним (або двома) співрозмовниками? Чому?

Наскільки сильно вас турбувало прагнення донести свою думку до однієї людини? Чому? Будували ви своє звернення інакше, адресуючись до групи людей? Якщо так, то яким чином? У якому з цих двох випадків ви відчували себе комфортно, повідомляючи про себе особисті відомості? Чому? (Чому ні?).

Яким чином висловлювалися такі стани учасників, як неспокій, фрустрація або роздратування? У словах? У тоні голосу? У невербальних проявах? Чи можете ви навести приклади?

Як ви вважаєте, чи є вироблення та укладання контракту ефективним початком тренінгу впевненості?

Чи має такий початок слабкі сторони і недоліки?

Крок 7. Завершіть вправу, згадавши як цілі складання контракту, так і «Першого враження». До цього моменту учасники, що зазнавали занепокоєння з приводу проходження тренінгу впевненості, повинні були отримати можливість висловитися і обговорити свої відносини з групою. Їм була надана перша можливість потренувати навички впевненої поведінки - розмова про свої потреби, висловлення своєї думки, слухання і прийняття поглядів інших, тощо. Так, без будь-якої попередньої теоретичної частини, учасники вже трохи попрацювали над почуттям впевненості в собі - актуалізували ті навички, які дозволять залучити більш пильну увагу в подальшому ході тренінгу. Усі учасники більш

комфортно почувають себе в групі, і кожен з них серйозно поговорив щонайменше з однією людиною. Крім того, члени групи зробили перші кроки до спільної групової роботи. Перший виступ перед усією групою у деяких людей може викликати тривогу.

#### Вправа «Тема»

Мета: допомогти формуванню уявлення про особливості впевненості і самооцінки учасників тренінгу.

Завдання: розвивати й удосконалювати навички самоконтролю, розуміння себе, уміння слухати інших, висловлювати власну думку.

Крок 1. Пояснення вправи. Учасники шикуються у дві лінії, А і В, обличчям один до одного. Тренер задає питання або пропонує тему, яку підлітки, що стоять в парах, обговорюють кілька хвилин. Через декілька хвилин людина, що стоїть на лівому краю лінії А, переміщується на лівий край лінії В; людина, що стоїть на правому краю лінії У, переміщується на правий край лінії А. Таким чином, відбувається рух за годинниковою стрілкою і утворюються нові пари, які стоять один навпроти одного учасників. Ця вправа, з обговореннями, переміщеннями і різними парами і темами для розмови, продовжується до тих пір, доки кожен учасник не поговорить з усіма учасниками тренінгу або поки тренер не вичерпає запас тем.

Крок 2. Розділіть групу на дві шеренги, А і В, що стоять обличчям один до одного. Впевненість (асертивність) має на увазі прийняття відповідальності за своє життя, почуття і дії. Вона може вимагати змін - у сприйнятті себе і у відносинах з іншими. Учасникам варто усвідомлювати як переваги, так і небезпеки, пов'язані з розвитком упевненості. Якщо в групі непарне число учасників, вам доведеться управляти ними так, щоб кожного разу вони об'єднувалися в інші малі групи.

Крок 3. Запропонуйте учасникам, які стоять один напроти одного, представитися один одному, якщо ще не всі знайомі. Вправа триває, при кожному переміщенні задається нове питання.

Крок 4. Завершення роботи в шеренгах. Закінчите цей етап, якщо він триває вже досить довго.

Крок 5. Зберіть групу в загальному колі для обговорення деяких з порушених питань. Запитайте учасників про їхню думку з приводу самої вправи, потім - з приводу обговорюваних тем. Члени групи можуть висловлювати свою думку, але якщо проводилася самопрезентація, вам необхідно пояснити, що не варто підривати впевненість інших людей оціночними висловлюваннями.

Крок 6. Сформулюйте деякі із питань у контексті програми тренінгу упевненості. Закінчіть вправу, згадавши про її цілі.

#### Заняття третє

Мета: сформувати в учасників практичні навички впевненої поведінки, здатність відкрито та прямо говорити про свої цілі та добиватися їх втілення, зберігаючи при цьому партнерські стосунки з оточуючими, власне здоров'я і сили.

Завдання: розвивати у підлітка самостійність та ініціативність у втіленні в життя своїх планів, оптимізм і позитивне сприйняття себе, здатність до регуляції власної поведінки, соціальну рішучість, уміння розташовувати до себе людей, тощо.

Тривалість: 3 год.

#### Вправа «Підслуховування»

Мета: допомогти формуванню уявлення про особливості впевненості і самооцінки учасників тренінгу.

Завдання:

нижче подано деякі питання і теми, які відносяться до змісту тренінгу упевненості.

Як ви любите проводити дозвілля?

Чому сьогодні ви наділи саме той одяг, який зараз на вас?

Як ви відпочиваєте?

Якщо б ви не були тим, хто ви є, ким б ви хотіли бути?

Чи можуть люди отримувати від життя більше, ніж отримують зараз?

Що викликає у вас сильні емоції?

Яким було ваше дитинство?

Ким з живих або вже померлих людей ви захоплюєтеся?

Яке ваше найбільше досягнення?

Які позитивні якості ви привносите у вашу роботу?

Що в житті приносить вам задоволення?

Що вам подобається в вас найбільше?

Що ви вмієте робити краще, ніж більшість людей?

Чим у вашому житті ви найбільше пишаєтеся?

Якби ви мали в своєму розпорядженні необмежені матеріальні ресурси, що з ваших покупок принесло б вам найбільше задоволення?

#### Вправа «Легка розмова»

Мета: допомогти формуванню уявлення про особливості впевненості і самооцінки учасників тренінгу.

Завдання:

попрактикуватися у навичках ведення короткої бесіди,  
подолати сором'язливість і підвищити свою самооцінку.

Часто підліткам важко дається спілкування з іншими, і тому вони уникають багатолюдних зборів. Ця вправа особливо корисна в тому випадку, якщо вона проводиться серед учасників, раніше незнайомих один з одним. До кінця цієї вправи учасники «зламають лід мовчання» під час бесіди з іншими учасниками тренінгу.

Ресурси. Копія «Матеріалів тренера».

#### Метод

Крок 1. Пояснення вправи і процедури її проведення. У будь-якій програмі, присвяченій спілкуванню або впевненості, важливе промовляння почуттів, думок, тощо. Це доведеться робити кожному члену групи під час програми, і все ж таки часто необхідність перший раз вимовити перед усіма кілька слів про себе може здійснювати абсолютно приголомшливу дію.

У групі можуть виявитися люди, яким складно спілкуватися з незнайомими людьми, особливо у великих компаніях. Ця вправа м'яко «ламає лід», даючи кожному можливість поговорити з кількома учасниками тренінгу.

Працюючи в парах, учасники отримують завдання - провести короткий діалог, що триває приблизно хвилину. Їм повідомляється тема розмови. Коли закінчується відведений час, відбувається зміна партнера, учасники отримують нову тему для розмови, і так продовжується до тих пір, доки учасники не поговорять з кількома людьми або доки у тренера не вичерпаються теми для розмови.

Крок 2. Розділіть всіх членів групи на пари. Запропонуйте учасникам разом зі своїми партнерами розосередитися по кімнаті. Неважливо, хто є партнером - знайомий чи незнайомий, - тому що через хвилину всім доведеться об'єднатися в інші, нові пари. Попросіть учасників визначити, хто з них буде першим, а хто другим номером.

Крок 3. Рухаючись від пари до пари, роздайте кожній з них тему малої розмови (див. «Матеріали тренера»). Запропонуйте першим номерам почати бесіду, тобто, зробити вступні зауваження.

Крок 4. Через хвилину або близько того запропонуйте другим номерами переміститися до найближчих перших, які знаходяться праворуч від них. Повторіть крок 3, але тепер малу розмову повинні починати інші номери.

Крок 5. З плином часу (хвилину або близько того) запропонуйте учасникам ще раз поміняти партнерів. Ще кілька разів повторіть кроки 3 і 4.

Крок 6. Зберіться в загальне коло. З'ясуйте реакції учасників на цю вправу. Питання, які можна використовувати:

Чи відчуває хто-небудь з вас у повсякденному житті труднощі з веденням легкого розмови? Чому? (Типовими відповідями будуть: «Я не досить дотепний», «Я нудний», «Я не вмію підтримувати» легку «бесіду», «Я занадто сором'язливий», «Я не можу вирішити, що сказати»).

Як можна подолати ці негативні почуття?

Яку користь приносить увага до потреб і почуттів інших?

Як можуть допомогти кілька заздалегідь підготовлених тем для розмови? (Типовими відповідями будуть такі: «Можуть допомогти, якщо мати в запасі одну вступну тему і кілька інших на той випадок, якщо вона вичерпується», «Можуть допомогти, якщо мати в запасі теми, що підходять до певних типів людей або ситуацій», «Це зробить мене більш впевненим»).

Чому для вас важливо вміти заводити легку розмову? (Типові відповіді: «Щоб показати іншим людям, що вони мені цікаві»; «Щоб я міг задати питання, а потім дозволити іншій людині говорити»; «Щоб сподобатися іншим людям - і вони були б раді бачити мене знову»).

Коли здатність почати легку розмову може бути важливою для вас? (Типові відповіді: на роботі – «Коли залишаєшся один на один з клієнтом»; в соціумі – «На вечірках»; загалом, коли вперше зустрічаєшся з людиною).

Чому ви навчилися, виконуючи цю вправу?

Крок 7. Подякуйте групі за участь. Завершіть вправу, згадавши її мету.

#### Заняття четверте

Мета: сформувати в учасників практичні навички впевненої поведінки, здатність відкрито та прямо говорити про свої цілі та добиватися їх втілення, зберігаючи при цьому партнерські стосунки з оточуючими, власне здоров'я і сили.

Завдання: розвивати у підлітка самостійність та ініціативність у втіленні в життя своїх планів, оптимізм і позитивне сприйняття себе, здатність до регуляції власної поведінки, соціальну рішучість, уміння розташовувати до себе людей, тощо.

Тривалість: 3 год.

#### Вправа «Невимушеність»

Мета: допомогти формуванню уявлення про особливості впевненості і самооцінки учасників тренінгу.

Завдання цієї вправи: спонукати підлітків спілкуватися один з одним («зламати лід») і розвинути їх здатність впевнено вступати в невимушену бесіду з іншими.

Деякі теми, які можна використовувати під час легкого розмови:

Як вам більше всього подобається подорожувати?

Що ви сподіваєтеся отримати в результаті відвідування програми?

У якому будинку ви живете?

Вам подобається театр? Балет? Опера?

З ким Ви їздили у відпустку в цьому році?

Чим Ви захоплюєтеся?

У вас є домашні тварини?

Вам подобається виконувати такі вправи, як ці?

Історія. Цей «криголам» досить широко застосовується у тренінгах розвитку впевненості, тому що дає можливість тренеру безпосередньо «запам'ятати» характерні риси та особливості учасників тренінгу - тих, хто із задоволенням представляє себе іншим; тих, хто вважає за краще залишатися в тіні; тих, кого видають несвідомі рухи їх тіла, тощо. Так як учасників просять розповісти про деякий об'єкт, а не про себе, цей «криголам» викликає менше побоювань учасників, ніж інші.

Ресурси не потрібні.

Час. 3-4 хвилини на кожного учасника.

#### Метод

Крок 1. Пояснення вправи. Кожному з учасників пропонується розповісти решті групі про деякий предмет, який вони носять на собі або принесли з собою. І це все - просто розповісти про таку собі особистої речі, яку можна продемонструвати іншим.

Крок 2. Дайте учасникам пару хвилин, щоб вони вирішили, про який предмет вони будуть розповідати групі, і привели свої думки в порядок.

Крок 3. Визначте, хто перший буде розповідати історію. Запросіть добровольця або знайдіть спосіб вибрати одного з учасників. Уникайте систематичного «руху по колу», це може викликати хвилювання у тривожних учасників, яке буде заважати їм зосередитися і слухати розповіді інших, поки вони чекають своєї черги.

Крок 4. Продовжуйте вправу до тих пір, поки кожен не розповість про своє особисте. Звичайно ж, ви можете самі брати участь у цій вправі.

Крок 5. Подякуйте учасників за їхні розповіді, зробіть узагальнення і закінчіть вправу, згадавши про його мету. Висловіть уголос думку про те, що для кожного, хто прийшов на

новий тренінг найбільшу трудність представляє перший виступ перед групою. Зараз кожен зробив це, і тому головний бар'єр подолано.

#### Вправа «Підкорення вершини»

Мета: допомогти формуванню уявлення про особливості впевненості і самооцінки учасників тренінгу.

Завдання цієї вправи: спонукати підлітків спілкуватися один з одним і розвинути їх здатність впевнено вступати в невимушену бесіду з іншими.

Уявіть собі, що Ви сьогодні піднялися на вершину, яка називається «Самореалізація». Чи справдилися Ваші очікування?

#### Заняття п'яте

Мета: підведення підсумків роботи, розвиток позитивного самосприйняття.

Завдання:

стимулювання самонавчання, прийняття себе й інших;  
розкриття потенціалу підлітка.

Тривалість: 3 год.

Обладнання: бейджи, маркери, блокноти, плакати, стикери.

#### Вправа «Автопортрет»

Мета: розвиток позитивного самосприйняття особистості педагога.

Завдання: під ліричну музику учасники малюють свій автопортрет, дають заголовок, віддають коучу.

Учасники аналізують побачене.

Рефлексія: на чому Ви прагнули акцентувати, малюючи автопортрет? У чому були труднощі завдання? Чи важко визначити автора малюнка?

#### Вправа «План-проспект майбутнього життя»

Мета: визначити події власного життя на п'ять років вперед.

Завдання: педагоги на власне бачення у листі тих бажаних подій, яких чекають. Написане не аналізують.

#### Вправа «Коло вражень»

Мета: отримання зворотного зв'язку від учасників.

Коуч має отримати відповіді на питання: що нового для себе я відкрив; що я відчував на початку занять і зараз; що я можу побажати групі.

#### Вправа «Прощання»

Мета: створення гарного настрою.

Завдання: учасники стають у коло, беруться за руки, заплющують очі й прагнуть передати один одному тепло своїх сердець.

## Додаток В

## Структура тренінгу асертивності

№ з/п	Вид роботи	Тривалість (хв.)	Ресурсне забезпечення
Заняття перше			
Вступний блок			
1	Вітання	2	
2	Знайомство «Ім'я – характер»	10	Бейджи, маркери
3	Оголошення мети, специфіки роботи	18	
4	Формулювання правил	10	Плакат, маркери
5	Очікування	15	Блокнот, плакат, стикери
Основний блок			
6	Вправа «Кожен...»	50	Картки з питаннями
7	Гра «Нитка Аріадни»	25	Клубок ниток
Заключний блок			
8	Підсумок заняття	15	
9	Рефлексія «Тут і тепер»	35	
Заняття друге			
Вступний блок			
1	Вітання	2	
2	Оголошення мети, специфіки роботи	8	
3	Формулювання правил	5	Плакат, маркери
4	Очікування	15	Блокнот, плакат, стикери
Основний блок			
5	Вправа «Крок назустріч»	15	
6	Вправа «Контракт»	35	Фліп-чарт, маркер
7	Перше враження	35	
8	Вправа «Тема»	40	
Заключний блок			
9	Підсумок заняття	10	
10	Рефлексія «Тут і тепер»	15	
Заняття третє			
Вступний блок			
1	Вітання	2	
2	Оголошення мети, специфіки роботи	8	
3	Формулювання правил	10	Плакат, маркери
4	Очікування	10	Блокнот, плакат, стикери
Основний блок			
5	Вправа «Підслуховування»	65	
6	Вправа «Легка розмова»	70	
Заключний блок			
7	Підсумок заняття	5	
8	Рефлексія «Тут і тепер»	10	

Заняття четверте			
Вступний блок			
1	Вітання	2	
2	Оголошення мети, специфіки роботи	8	
3	Формулювання правил	10	Плакат, маркери
4	Очікування	10	Блокнот, плакат, стикери
Основний блок			
5	Вправа «Невимушеність»	65	
6	Вправа «Підкорення вершини»	60	
Заключний блок			
7	Підсумок заняття	10	
8	Рефлексія «Тут і тепер»	15	
Заняття п'яте			
Вступний блок			
1	Вітання	2	
2	Оголошення мети	10	
Основний блок			
3	Вправа «Автопортрет»	90	Плакат, олівці, фарби
4	Вправа «План-проспект майбутнього життя»	40	Блокнот, ручка
Заключний блок			
5	Вправа «Коло вражень». Рефлексія	30	
6	Вправа «Прощання»	8	