

**Міністерство освіти і науки України**  
**Бердянський державний педагогічний університет**  
**Кафедра психології**

Допущено до захисту  
Завідувач кафедру



«18» листопада 2025 р.

**ПРЕВЕНТИВНА ПСИХОЛОГІЧНА РОБОТА З**  
**ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМИ ЗАДЛЯ ЗАПОБІГАННЯ**  
**САМОВІЛЬНОГО ЗАЛИШЕННЯ ЧАСТИНИ**

Кваліфікаційна робота магістра

Виконавець: здобувачка другого рівня  
вищої освіти, групи м 209 П –з

Галузь знань: 05 Соціальні та  
поведінкові науки

Спеціальність: 053 Психологія

Освітньо-професійна програма:

Психологія тренінгової роботи

**Мініна Оксана Валеріївна**

Керівник:

к. психолог. н., старш. викл.

кафедри психології

**Оксана СТІЛЬЧУК**

Рецензент: к. психолог. н., доцент,

завідувачка кафедру психології

**Ірина ЧЕРЕЗОВА**

## ЗМІСТ

|                                                                                                                                                             |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>ВСТУП.....</b>                                                                                                                                           | <b>3</b>  |
| <b>РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ ПРЕВЕНТИВНОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ РОБОТИ З ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМИ ЗАДЛЯ ЗАПОБІГАННЯ САМОВІЛЬНОГО ЗАЛИШЕННЯ ЧАСТИНИ.....</b> | <b>7</b>  |
| 1.1. Психологічний аналіз професії військового як фаху, що несе підвищенні ризики для життя та здоров'я людини.....                                         | 7         |
| 1.2. Аналіз психологічних та соціально-психологічних чинників самовільного залишення частини військовослужбовцями.....                                      | 15        |
| 1.3. Світовий та вітчизняний досвід стратегій превентивної психологічної підтримки військовослужбовців.....                                                 | 22        |
| Висновки до першого розділу.....                                                                                                                            | 29        |
| <b>РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ, ЯКІ СПРИЯЮТЬ САМОВІЛЬНОМУ ЗАЛИШЕННЮ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМИ ЧАСТИНИ.....</b>                       | <b>31</b> |
| 2.1. Організація і методи дослідження психологічних чинників, які призводять до залишення військовослужбовцями частини.....                                 | 31        |
| 2.2. Аналіз результатів дослідження психологічних та соціально-психологічних причин залишення військовослужбовцями частини.....                             | 36        |
| 2.3. Розробка теоретичної концепції мотиваційного тренінгу для військовослужбовців.....                                                                     | 42        |
| Висновки до другого розділу.....                                                                                                                            | 46        |
| <b>РОЗДІЛ III. МОТИВАЦІЙНИЙ ТРЕНІГ ЯК ЗАСІБ ЗАПОБІГАННЯ САМОВІЛЬНОГО ЗАЛИШЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМИ ЧАСТИНИ.....</b>                                        | <b>48</b> |
| 3.1. Процедура впровадження мотиваційного тренінгу для військовослужбовців.....                                                                             | 48        |
| 3.2. Аналіз ефективності мотиваційного тренінгу як засобу запобігання залишенню військовослужбовцями частини.....                                           | 51        |

|                                                                                              |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.3. Загальні рекомендації для подальшої психологічної підтримки<br>військовослужбовців..... | 66        |
| Висновки до третього розділу.....                                                            | 68        |
| <b>ВИСНОВКИ.....</b>                                                                         | <b>70</b> |
| <b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>                                                       | <b>73</b> |
| <b>ДОДАТКИ.....</b>                                                                          | <b>79</b> |

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** В нинішніх умовах повномасштабного вторгнення РФ в Україну, особливо гострим та актуальним є питання збереження психологічної стійкості військовослужбовців. Стан постійної напруги, участь в бойових діях, втрата близьких побратимів, емоційне та фізичне виснаження можуть спричиняти до виникнення дезадаптації, що у випадках складних може проявляється у самовільному залишенні частини.

Подібна поведінка не тільки загрожує дисципліні та бойовій готовності підрозділів військової частини, а й вказує на існування глибоких внутрішніх психологічних криз у військовослужбовців. У даному аспекті, превентивна психологічна робота набуває значення пріоритетного тому, що спрямована на раннє попередження та виявлення ризиків можливого самовільного залишення частини військовослужбовцями, зміцнення їх стресостійкості та мотивації, формування відчуття довіри та підтримки до командування.

Проведення превентивної психологічної роботи у військових частинах дозволяє мінімізувати ймовірність критичних рішень військових, зберігаючи не тільки людський потенціал, а й в цілому стабільність у Збройних силах України.

Проблемі превентивної психологічної роботи з військовослужбовцями присвятили свої праці такі вчені як В. Ананьїн, В. Осьодло, В. Філоненко, Г. Венгер, Д. Лисенко, М. Козігора, О. Ковальчук, О. Кокун, О. Колесніченко, О. Сафін, П. Круть та інші.

Варто зауважити, що окресленій проблемі в науковій психологічній літературі приділено мало і недостатньо уваги, що й обумовило вибір теми дослідження.

**Об'єкт дослідження** – превентивна психологічна робота із військовослужбовцями.

**Предмет дослідження** – особливості проведення превентивної психологічної роботи із військовослужбовцями задля запобігання самовільного залишення частини.

**Мета дослідження:** теоретично вивчити та емпірично дослідити психологічні чинники, які призводять до залишення військовослужбовцями частини.

Завдання дослідження:

1. Провести теоретичний аналіз проблеми превентивної психологічної роботи з військовослужбовцями задля запобігання самовільного залишення частини.

2. Емпірично дослідити психологічні чинники, які призводять до залишення військовослужбовцями частини.

3. Розробити та апробувати мотиваційний тренінг спрямований на запобігання залишення військовослужбовцями частини.

4. Сформулювати загальні рекомендації для подальшої психологічної підтримки військовослужбовців.

Для реалізації поставлених завдань було застосовано такі методи дослідження:

– теоретичні: аналіз, класифікація, систематизація, порівняння й узагальнення теоретичних та експериментальних даних з проблеми дослідження;

– емпіричні: опитування, анкетування.

У емпіричному дослідженні психологічних чинників, які призводять до залишення військовослужбовцями частини використовували шкалу резильєнтності Коннора-Девідсона-10, методику «Мотивації професійної діяльності» (К. Замір в модифікації А. Реана), методику «Дослідження ступеня готовності до ризику» (Шуберт), методику «Дослідження емоційного стану» (А. Уессман–Д. Рікс).

**Емпірична база дослідження.** Дослідження проводилося на базі військової частини А 7235, яка розміщена в Дніпропетровській області.

**Теоретичне значення роботи** полягає у визначенні чинників самовільного залишення частини та визначенні дієвих стратегій превентивної психологічної підтримки військовослужбовців.

**Практичне значення роботи** визначається розробкою мотиваційного тренінгу спрямованого на запобігання залишення військовослужбовцями частини та надані рекомендацій для подальшої їх психологічної підтримки.

**Структура роботи.** Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів з висновками до них, загальних висновків, списку використаних джерел (51 найменування, з них 10 іноземною мовою) і 8 додатків на 23 сторінках). Загальний обсяг кваліфікаційної роботи – 102 сторінки, з них основного тексту – 68 сторінок. Робота містить 5 таблиць та 6 рисунків.

## **РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ ПРЕВЕНТИВНОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ РОБОТИ З ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМИ ЗАДЛЯ ЗАПОБІГАННЯ САМОВІЛЬНОГО ЗАЛИШЕННЯ ЧАСТИНИ**

### **1.1. Психологічний аналіз професії військового як фаху, що несе підвищенні ризики для життя та здоров'я людини.**

Діяльність військового є однією із найбільш відповідальних сучасних професій, яка потребує від людини надзвичайно високого рівня самодисципліни, відповідальності, а також готовності йти на самопожертву. В умовах бою виконання службових обов'язків супроводжується на постійній основі загрозою для здоров'я та життя, оскільки навіть у місцях мирних дислокації військовослужбовці цілодобово виконують накази, а також несуть варту та додержуються суворих норм військового статуту [30].

Разом із тим професія «військовослужбовець», як фах передбачає формування достатньо міцних якостей психологічних, а саме витривалості, стійкості та готовності діяти у ситуаціях екстремального характеру (мінометні обстріли, складні погодні умови тощо). Варто зауважити, що професія військовослужбовець відноситься до категорії стресогенних. Навіть у буденній діяльності військового існує багато стресорів, що можуть зумовлювати появу в них різних психічних негативних станів [12, с.14].

Дослідження Т. Грицевича вказують на те, що в сучасних умовах несення військової служби у переважній більшості військових служба проходить у досить неспокійній та напруженій емоційно атмосфері, що потребує постійної уваги, а також контролю за їх безпосередньою діяльністю. А в ситуації виконання бойової роботи дана напруженість значно зростає у геометричній прогресії [4].

Під час воєнного часу військові зазнають великого навантаження психоемоційного, що безпосередньо пов'язане із різними факторами

небезпеки, невизначеності, обмеження простору особистого, а також потребою у швидкому прийнятті ефективних рішень у ситуаціях часто критичними і пов'язаними із значним стресом. Основні психологічні характеристики професійної діяльності військовослужбовця, як фаху охоплюють досить високу відповідальність, готовність йти на самопожертву, стійкість до ситуацій стресу, здатність адаптуватися до змінних умов, а також розвинені навички взаємодії в команді.

На думку В. Катинського, у військового його успішність у військово-професійній діяльності безпосередньо залежить не лише від загального рівня спеціальних навичок та знань військового фахівця, а й потребує від нього значної стійкості психологічної, хорошої пам'яті, швидкої концентрації уваги, мислення, позитивної мотивації та деяких важливих особистісних якостей [11, с. 117].

На переконання В. І. Мозгового, служба у війську має значний вплив на особистість військового, сприяючи загартуванню його характеру, формуючи систему основних цінностей, дисципліну та відповідальність. Однією із особливих рис є те, що військові проходять через досить сувору психологічну систему підготовки та виховання. Вони показують високий рівень стресостійкості, витривалості та здатності до самоконтролю, що є важливим в аспекті досить ефективного виконання поставлених бойових завдань в умовах ризику для життя та здоров'я [23, с. 25].

Психологічний аналіз професії військового як фаху, що несе підвищенні ризики для життя та здоров'я людини, на розгляді соціально-психологічного портрету військовослужбовця, що включає в себе декілька головних характеристик.

Передусім, це загальні риси військового, що притаманні для людини сучасного соціуму. Їх виховання, соціальний статус, морально-етичні принципи, а також основні переконання мають значний вплив на поведінку [14, с. 58].

На думку А. Дончак, також важливого значення набуває характер служби, що впливає на формування особистості військовослужбовця. Військова служба являється своєрідною школою життя, яка формує в цілому світогляд військового, його відношення до суспільства, емоційну зрілість та моральні орієнтири. Особливі умови несення військової служби розвивають у військового стійкість до можливих труднощів, лідерські якості, самоконтроль та почуття обов'язку перед країною та народом [9, с. 67].

Г. Венгер вважає, що з поміж основних характеристик військового слід виокремити його темперамент, рівень розвитку пам'яті, уваги, мислення, волеволі якості, такі як ініціативність, самовладання, мужність та наполегливість. Також, на думку вченого, велике значення мовлення військового, здатність до здійснення комунікації, взаємодія із колективом та соціальна активність. Зазвичай військовослужбовці мають досить добре розвинене почуття товарищескості, що сприяє кращій згуртованості бригад [2, с. 41].

В. Ананьїн окрему увагу приділив стану морально-психологічному військового, що на його думку є досить важливим чинником його діяльності професійної. Відношення до військової служби, рівень морально-психологічної стійкості, мотивація – усе це в комплексі має дійсно значення вирішальне для справді виконання поставлених військових завдань. Військові мають мати здатність добре адаптуватися до частих змінних умов, а також швидко реагувати на певні досить нестандартні ситуації, приймати рішення відповідальні в умовах підвищеного ризику для життя та здоров'я [1, с.58].

На думку П. Круть, вплив на військовослужбовця мають такі його якості особистості, як сумлінність, чесність, організованість, працьовитість, відповідальність. Також мають враховуватися фактори, які можуть мати впливати на його стан моральний, а саме такі як взаємовідносини з товаришами, умови служби, відношення командирів, підтримка зі сторони сім'ї. П. Круть зауважує, що для фаху військовослужбовець характерним є

сильний характер, психологічну готовність до екстремальних ситуацій та високий рівень самоконтролю [18, с.149].

Також на думку вченого, крім особистісних загальних характеристик, психологічний портрет військового також в себе включає особливі риси, які безпосередньо пов'язані із особливостями його військової сфери діяльності. Цей фах на думку вченого включає в себе особливу категорія осіб, для котрих характерною є високий рівень емоційної стійкості, спроможність витримувати психологічні та фізичні навантаження, а також певна схильність до досить швидкого прийняття відповідальних рішень в наявних умовах обмеженої інформації та часу. Військові досить часто виконують поставленні перед ними бойові завдання у стані підвищеного рівня стресу, а тому саме для них важливою є здатність до концентрації уваги, самоконтролю та збереження холонокровності у ситуаціях екстремальних та ризику для життя та здоров'я [18, с.149].

Варто зауважити, що військова служба формує в людини також особливий стиль її мислення. Так, військові досить часто мислять стратегічно, здійснюючи аналіз тієї чи іншої ситуації не тільки на момент поточний, а й проводячи прогноз можливих подальших наслідки власних рішень. Це дає їм змогу ефективно діяти у динамічних та складних умовах виконання бойового завдання чи під час активних бойових дій. Для професії «військовослужбовець» характерною також є здатність до доволі швидкого пристосування до нових обставин, що являється важливим для успішного виконання завдань [6, с. 178].

Н. Кучеренко відмічає, що особливо важливою характеристикою професії «військовослужбовець» є вміння взаємодіяти в команді. Військовий не може самотійно діяти, оскільки більшість всіх бойових завдань у виконується у складі групи чи підрозділу. Це у свою чергу, потребує здатності та вміння працювати у команді, усвідомлювати всі командні процеси, а також вміти знаходити мову із побратимами, координувати власні дії та підпорядковуватись одній єдиній спільним цілям. На переконання вченої,

ефективна комунікація, згуртованість, взаємопідтримка та довіра між військовими має вагомий вплив в цілому на успішність виконання поставлених бойових завдань [20, с.11].

Дослідження А. Нерубаської та В. Москальової показали, що не менш важливим в професії військового як фаху є емоційний інтелект військового, іншими словами його спроможність розпізнавати свої емоції, а також емоції оточуючих людей, реагувати на них адекватно та управляти власним емоційним станом. На думку дослідників, високий рівень емоційного інтелекту дозволяє військовослужбовцям зберегти психологічну стійкість, попередити виникненню конфліктних ситуацій та дозволяє підтримувати бойовий дух у ситуаціях підвищених ризиків для життя та здоров'я [25, с. 230].

Психологічний стан військовослужбовця багато в чому залежить від рівня його мотивації. Однією з головних рушійних сил є почуття обов'язку перед Батьківщиною, патріотизм, готовність захищати рідну землю та своїх співвітчизників. Важливу роль також відіграє внутрішня мотивація, яка може включати прагнення до професійного зростання, самореалізації, розвитку лідерських якостей, отримання визнання та самоповаги. Військовослужбовець з високою мотивацією демонструє більшу ефективність у виконанні завдань, з більшою відповідальністю ставиться до своїх обов'язків і здатний долати труднощі.

А. Неурова встановила, що психологічні особливості фаху «військовослужбовець», визначається його відношенням до небезпеки та ризику. Військовий повинен бути готовим до ситуацій пов'язаних із ризиками, зберігати стан спокою та приймати достатньо виважені рішення навіть при умові значної загрози власному життю. На думку вченої, саме тому особливу увагу під час підготовки військовослужбовців приділяється розвитку стійкості до стресу, формуванню в них навичок емоційного контролю та вироблення правильних та адекватних ситуації реакцій на наявну небезпеку[26, с.25].

На думку С. Ніколаєнко важливе місце у психологічній характеристиці професії «військовослужбовець» займає його етичний та моральний рівень.

Додержання норм моралі, військової етики, повага до підлеглих та старших за званням, відповідальність перед власними побратимами та суспільством – це головні характеристики, що визначають професійну придатність військового. Останні мають володіти почуттям обов'язку, честі, гідності, а також відповідальності, тому що вони являються захисниками народу та держави в цілому [27, с. 254].

Дослідження В. Огорокова вказують на те, що служба у війську потребує від військового не тільки підготовки фізичної, а й досить міцного психологічного стану, оскільки постійні тренування, навчання, а також бойові завдання досить часто супроводжуються чималими емоційними та стресовими навантаженнями. Власне, саме тому значна увага має приділятися саме адаптації психологічній військових, що дає змогу їм досить ефективно функціонувати в умовах збільшеного рівня напруги [29, с. 172].

На думку К. Ярмуратія, в психологічній характеристиці військового важливу роль відіграють його адаптаційні можливості. Під час безпосереднього несення служби вони зіштовхуються із новими викликами, а саме потребою додержання жорсткої дисципліни, виконання поставлених наказів, обмеженням особистого часу та простору, суворою військовою структурою ієрархії. Для вдалого проходження адаптації для військового важливими є такі риси, як стресостійкість, гнучкість мислення, вміння пристосовуватися до нових умов, а також досить швидко приймати рішення. Військові, що не мають розвинених здібностей до адаптації, можуть зіткнутися із значними труднощами, які пов'язаними із дискомфортом психологічним, що власною чергою має вплив на їх моральний стан та працездатність [41, с. 310].

Психологічна підготовка військового включає особливі тренування, направленні на загальний розвиток витривалості, спроможності до концентрації уваги, досить швидкого реагування на можливу небезпеку, контролю емоцій. Військові навчають справлятися із почуттям тривоги, страху, паніки, що являється важливою складовою виживання та ефективного

виконання поставлених бойових завдань. Під час військових конфліктів стійкість психологічна має велике значення, тому що впливає на правильність та швидкість прийняття рішень, взаємодію в бригаді та на боєздатність в цілому.

Дослідження Т. Данильченко показали, що не менш важливим являється рівень підтримки соціальної військового. Досить тісні зв'язки із сім'єю, командирами, товаришами по службі сприяють підтриманню рівноваги емоційної та зниженню в цілому рівня стресу. Служба у війську досить часто пов'язана із досить тривалою розлукою із близькими, що може спричиняти до виникнення почуття емоційного виснаження та самотності. Саме тому військові психологи та командування приділяють значну увагу підтримці військових, забезпеченню для них умов для емоційного розвантаження, проведенню тренінгів, бесід, заходів, направлених на згуртування [5, с. 65].

О. Толмачов вважав, що важливою складовою у психологічному портреті військовослужбовця є лідерство. В будь-якій бригаді чи підрозділі завжди були та є саме ті, хто показує лідерські якості, спроможність вести за собою других, брати всю відповідальність на себе за прийняття рішень, мотивувати своїх підлеглих. Якості лідера у військового формуються під впливом досвіду, виконання завдань, навчання, взаємодію із побратимами у підрозділі. Військовослужбовець, який є справжнім лідером має володіти досить високим рівнем відповідальності, комунікативними навичками, розсудливістю, впевненістю у власних діях. Саме від нього залежить стан моральний підлеглих, їх готовність до виконання поставлених завдань, а також життя та здоров'я [37, с. 71].

Ще одним із досить важливих характеристик військового є його ціннісні орієнтації. Так, він повинен бути готовий діяти не тільки у своїх інтересах, а й в інтересах власної держави, армії та товаришів. Патріотизм, почуття обов'язку, моральна стійкість – це ті якості, що формують основу професійної діяльності військового. Вони окреслюють його вірність присязі, додержання військових традицій, готовність до самопожертви заради справи спільної.

В. Філоненко зазначає, що військова служба традиційно пов'язана з низкою факторів, що викликають хронічний стрес і травмують психіку. До основних стресорів належать [38, с. 971]:

- тривалі бойові операції і «нульова» зона бойових дій;
- смерть або поранення побратимів на полі бою;
- прямі загрози життю (обстріли, вибухи мін та снарядів, авіаудари) ;
- виконання складних завдань під сильним фізичним виснаженням (нестача сну, голод) і психологічне виснаження.

На бойових позиціях військовий часто переживає моральні дилеми (вибір між власним порятунком і допомогою ближньому), психологічні навантаження пов'язані з оголошенням сигналів тривоги, сімейними тривогами, відсутністю зв'язку з рідними. Багаточисленні втрати в підрозділі, панічні страхи, відсутність реальної підтримки – все це формує стресове середовище служби і збільшує ризик розвитку нервово-психічних розладів [38, с. 972].

Вплив бойового стресу та ризиків на психічне здоров'я військовослужбовців. Військові входять до групи осіб із дуже високим ризиком травматизації психіки: дослідження показують, що участь у бойових діях різко підвищує ймовірність психічних розладів, зокрема посттравматичного стресового розладу (ПТСР). Бойовий стрес викликає радикальні зміни в афективній, когнітивній та поведінковій сферах особистості. Під його впливом у військових можуть виникати тривога, фобічні реакції, агресивність, порушення сну і уваги, що значно знижує їх здатність виконувати бойові завдання [22, с. 109].

При сильному психотравмуванні з'являються симптоми депресії, відчуття провини, рефлексивні конфлікти («втрата сенсу життя», «виживання виживших» тощо), що може призвести до дезорганізації особистості. У крайніх випадках нагромадження бойових стресів призводить до розвитку ПТСР і необхідності лікування у спеціалізованих закладах. На фронті

найпоширенішими наслідками є емоційне «вигорання», виражена втрата мотивації та складність у поверненні до звичної діяльності.

Таким чином, професія військового виявляється однією з найстресогенніших і відповідальних, що вимагає від фахівця високого рівня самодисципліни, психологічної стійкості та готовності до самопожертви в умовах постійних загроз життю й здоров'ю. Постійні стресові чинники – від бойових обстрілів до тривалих фізичних і емоційних навантажень – формують у військовослужбовця особливі психофізіологічні якості: витривалість, самоконтроль, адаптивність і розвинені навички командної взаємодії. Ефективне виконання бойових завдань безпосередньо залежить від системної психологічної підтримки, спрямованої на розвиток зазначених якостей і попередження негативних психічних наслідків служби.

## **1.2. Аналіз психологічних та соціально-психологічних чинників самовільного залишення частини військовослужбовцями.**

Самовільне залишення військової частини (СЗЧ) є однією із найбільш серйозних проблем військової дисципліни, що на пряму впливає на боєготовність, а також бойову міцність бригад та підрозділів. Збройні сили України (ЗСУ) під час ведення сучасного збройного конфлікту зіштовхуються із значною кількістю різних випадків прояву девіантної поведінки, з поміж яких СЗЧ займає одне із перших місць. За додержанням порядку служби стоїть здоров'я та життя багатьох солдат, а тому порушення даного порядку підриває в цілому ефективність виконання поставлених бойових завдань. Служба в армії вимагає та потребує дотримання високої дисципліни, а також відповідальності, а факт СЗЧ розглядається як досить серйозне порушення із важкими правовими наслідками.

П. Круть відзначає, що саме соціально-психологічні чинники СЗЧ вважаються найбільш вагомими, оскільки вони здатні викривити ставлення військовослужбовців до дисципліни та порядку служби [18].

Іншими словами, самовільне залишення частини не можна розглядати лише як правопорушення – це комплексне багатofакторне явище, яке підсилює незлагодженість у підрозділі і створює додаткові загрози для боєздатності. За даними спеціальних досліджень, успішність підрозділу справді значною мірою залежить від внутрішньої організації та командного складу. Навіть незначний прояв жорстокості, байдужості чи непрофесіоналізму з боку командирів різко підвищує ризик відтоку військовослужбовців через СЗЧ.

Нестача адекватної психологічної підтримки, перенавантаженість та тривале перебування в екстремальних умовах лише посилюють бажання окремих бійців самовільно залишити службу. Враховуючи зазначене, проблема СЗЧ має глибокий психологічний і соціальний вимір, що зумовлює високу актуальність її комплексного вивчення і вирішення.

На переконання В. Філоненко, досить напружене виконання бойових завдань в умовах екстремальних, часта відсутність районів спокійного тилу та чіткої лінії фронту, труднощі у налагодженні контактів із місцевими жителями на територіях, які були в окупації, значний брак оперативної інформації, нестача часу, високий рівень відповідальності за кожну окрему дію – усе це має прямий вплив на стан морально психологічний військовослужбовців, що відображається у їхній поведінці, спричиняючи до таких проявів як СЗЧ, дезертирство, зрада, самогубство, самоушкодження тощо [38].

Н. Дмитренко, проводячи дослідження правопорушень військовослужбовців, зробила висновок, що в цілому, частота психічних порушень, а також прояви девіацій значно мірою корелюють із загальним числом втрат (поранених, убитих) [7].

Т. Ю. Касько зазначає, що кожного року військове середовище поповнюється людьми із невірноваженою психікою, а у деяких випадках навіть із поглядами антигромадськими. Цей контингент являється досить складним для виховання та разом із тим намагається будь-що зайняти позиції

лідерські у військових формуваннях в умовах реформування ЗСУ та інших військових формувань. З поміж таких осіб досить частими є випадки СЗЧ [10].

Я. Мацегора, О. Колесніченко та І. Приходько дослідили головні причини, що спонукають військових до залишення самовільно місця дислокації та несення служби. Автори підкреслюють, що названі чинники мають винятково індивідуальний характер і належать до сфери соціально-психологічної діяльності особистості. Вони вказують, що «ризикові ситуації завжди проходять крізь призму особистого досвіду й властивостей індивіда, а реакції на них формуються під впливом усталених рис характеру, звичок, набутих знань, конкретних умов, індивідуального сприйняття та оцінки небезпеки» [22].

У надзвичайних обставинах фахівці ризикогенних професій демонструють різні моделі поведінки: одні втрачають рішучість і відмовляються від подальших дій, тоді як інші, навпаки, знаходять у собі сили й активізуються, отримуючи додатковий ресурс для протидії загрозам.

Я. Мацегора, О. Колесніченко та І. Приходько зазначають, що причинами, що можуть спричинити до залишення військовим місця несення служби, можуть також виступати:

- неукомплектованість військових підрозділів, що збільшує об'єктивно психічні та фізичні навантаження на особовий склад;
- погіршення стану здоров'я військових;
- проникнення у середовище військової традиції світу кримінального;
- відсутність своєчасного та належного реагування на випадки нестатутних виявів у підрозділах та частинах;
- явність різних структурних конфліктів у військовому середовищі;
- «прірва» психологічна між підлеглими та командирами ;
- досить низький рівень стійкості нервово-психічної певних військовослужбовців;
- поширення наркоманії та алкоголізму у середовищі військових;

– невдоволеність умовами та військовою службою деяких військових [22].

О. Сафін до чинників індивідуально-психологічних СЗЧ відносить: особливості особистості військового, його внутрішній емоційний та мотиваційний стан, ступінь стресостійкості, а також існування психологічних розладів (депресивних, посттравматичних або інших). Ці фактори на пряму визначають саме те, наскільки окремо взятий військовослужбовець здатний витримувати екстремальні свого перебування на службі. Вчений також відзначає, що низький рівень мотивації та незначний бойовий досвід є пов'язаними із загальним розвитком посттравматичного стресового розладу (ПТСР) [34].

З цього можна зробити висновок, що військовий із низькою «готовністю» до служби під час виконання бойового завдання значно частіше страждає на ПТСР, а психіка, яка пошкоджена сприяє виникненню ризикової поведінки та небажанню продовжувати службу.

Дослідження В. Чорної вказують на те, що чималий відсоток військових одержують травми психічного характеру саме під час бойових подій (до 11–20% відповідно до даних міжнародних центрів), а в українських військовослужбовців даний відсоток перевищує 25% [39, с. 30].

Прояви ПТСР супроводжується такими вторинними симптомами, як тривога, депресія, порушена концентрація, алкоголізм – все це сприяє зниженню нормального функціонування військовослужбовця та може спонукати його до СЗЧ. Разом із тим, важливим являється загальний психічний стан та характер військових. Так, військовослужбовці із низьким рівнем стійкості до стресу, схильні до невротизму чи тривожності, набагато частіше при найменших труднощах втікають із частини чи підрозділу. Наявність хронічних неврологічних чи психічних захворювань також може знижувати терпимість до умов служби. Посттравматичний стрес та депресивні розлади досить часто супроводжуються різними пасивно-агресивними реакціями, відчуженням від колективу військовослужбовців та втечею від

дійсності, що може також проявлятися у СЗЧ. Так, зокрема, близько 20% військових із ПТСР мають коморбідність із залежностями від алкоголю, що значно важче протікає та збільшує ризик активного розвитку дезадаптивної поведінки, яка може включати втечу та залишення бойових позицій [39, с. 30].

Мотиви особистісні військових теж відіграють важливу роль. Так, певні військовослужбовці, а особливо це стосується мобілізованих, «вичерпують» досить швидко свою внутрішню мотивацію до служби. Фіксуються випадки, коли навіть досить тривале навчання не може змінити позицію цих військовослужбовців: їм не вистачає базового бажання захищати свою країну, і вони у будь-який спосіб роблять спроби знайти можливість піти у СЗЧ [35].

У подібних випадках потрібним є підхід зовсім іншого рівня, оскільки звичне академічне підвищення майстерності тут марне, тому що джерело проблеми є не недостатня підготовка, а особистісна мотивація.

Важливим чинником самовільного залишення частини військовослужбовцями є також соціально-психологічний клімат у підрозділі, Взаємини із командуванням є одним із вирішальних чинників СЗЧ, оскільки підрозділи із компетентним, справедливим та лояльним командиром показують мінімальний рівень СЗЧ, в той час як жорстокість, байдужість чи непрофесійність керівного складу значно підвищують загальний ризик відтоку особового складу [16, с. 52].

Як показує практика, якщо військовослужбовці відчують, що їх підтримує командир, турбується про них, готовий почути їхні проблеми, то вони відчують значно більшу готовність залишатися на службі при будь-яких обставинах. І навпаки, відчуття неповаги та недовіри зі сторони командирів досить часто сприймається військовослужбовцями як дискримінація та стимулює їх до СЗЧ. Одним із основних чинників самовільного залишення частини є саме почуття несправедливості або неприязні зі сторони командирів [30, с. 102].

Таке може відбуватися, для прикладу тоді, коли в підрозділах відсутні справедливі правила для всіх військових, коли деякі солдати отримують

несправедливі стягнення чи фізичні навантаження, а також коли немає ефективних каналів підтримки соціальної від командування. Досить важливим також є згуртованість підрозділу та підтримка з поміж самих військових. Сильний бойовий дух, а також довіра у колективі військових (для прикладу, підтримка поранених, дружні відносини між військовослужбовцями) досить часто сприяють готовності боротися, а також знижують бажання уникнути виконання службових обов'язків. Як свідчить практика, там, де у підрозділах згуртованість на високому рівні, ризик СЗЧ є мінімальним. Разом із тим у підрозділах із низьким рівнем моральним єднанням, де немає взаємодопомоги та існує ворожість, СЗЧ відбуваються досить часто. Сюди ж відносять і такі соціально-психологічні елементи, як адекватний морально-психологічний стан колективу під впливом війни, що також може або підсилювати, або пом'якшувати наслідки стресу на окремих бійців [19, с. 57].

Варто зауважити, що система життєвого устрою військовослужбовця взаємозалежна зі станом його родини. Проблеми у сім'ї та соціальне оточення – суттєвий тригер для самовільного залишення частини. Наприклад, конфлікти або тяжка хвороба близьких, неможливість командира надати необхідні відпустку чи відрядження у критичні моменти (річниця втрати, народження дитини тощо) можуть змусити бійця покинути підрозділ, аби особисто подбати про родину [3, с. 114].

Таким чином, одним із факторів СЗЧ у мобілізованих є проблеми в сім'ї чи особистому житті. Особливо це стосується родин, де військовий був основним годувальником: фінансові труднощі вдома (втрата доходу, збільшення побутових проблем) підсилюють стрес і почуття безвиході у бійця. Фактично, сім'я виступає не лише як підтримка, а й як емоційний «барометр»: страх за безпеку рідних чи провина за їхнє матеріальне становище можуть стати потужним мотиваційним чинником до самовільного залишення частини. Соціальні чинники ширше охоплюють і вплив суспільства на військового. Так, у сучасних умовах війни військовослужбовці можуть переживати соціальний тиск чи осуд від громадськості та знайомих, що теж негативно впливає на

психіку. Радіожурналісти повідомляли про випадки, коли військові в СЗЧ побоюються, що держава не знайде їхню сім'ю фінансово чи організаційно, та тікають аби хоч так захистити близьких [24, с. 94].

Ці загальні соціальні ризики, хоча і лежать поза безпосередньою компетенцією командира, неминуче накладаються на особистість військовослужбовця.

Отже, сімейні обставини, втрата близьких, тривожність за них та економічні негаразди – усе це сприяє розв'язанню конфлікту між обов'язком і внутрішньою мотивацією солдата, часто підштовхуючи його до СЗЧ.

Поряд із суто особистісними та соціальними чинниками, слід згадати і вплив організаційно-системних недоліків. Насамперед, мова йде про структуру та організацію військової служби. Нерідко бійці відзначають відсутність чітких правил щодо строків служби, ротацій та належних можливостей для відпочинку. За таких умов солдат не бачить перспективи нормального відновлення після важкого періоду служби, що виснажує мораль і створює відчуття «загнаного в кут» воїна. Ще один системний недолік – бюрократичні й кадрові «прогалини»: коли на передову не вистачає ресурсів, а від командування не надходить адекватна підтримка, бійці починають втрачати довіру до своїх командирів. Згідно з офіційними даними, вплив таких об'єктивних факторів (некомплект, відсутність екіпірування, та надмірна ротаційна невизначеність) прямо корелює з частотою СЗЧ [28, с. 53].

Психологічна складова тут теж пов'язана з системою. Незадовільна психологічна профілактика в армії, відсутність достатньої кількості військових психологів та програм адаптації призводять до того, що в умовах тривалого бойового стресу бійці залишаються «сам-на-сам» зі своїми проблемами. Науковці зауважують, що бойові дії та екстремальні умови можуть провокувати появу ПТСР і інших психічних розладів [15, с. 54].

У той же час на місцях часто бракує ефективних програм підготовки та діагностики психологічної травми. Це означає, що солдат може стикнутися з травматичними подіями без достатньої попередньої психологічної підготовки

або відсутності вчасної допомоги, що наочно збільшує ймовірність зриву в екстремальному стані. Наукові висновки узагальнення показують, що лише комплексні заходи психологічної підготовки до бойових дій та раннє втручання можуть суттєво знизити негативний вплив травм на особистість. У протилежному разі війна перетворюється на додатковий стресовий фактор системного характеру, що підштовхує військових до СЗЧ.

Таким чином, що самовільне залишення частини є багатофакторним явищем, в якому ключову роль відіграють індивідуально-психологічні характеристики військовослужбовців (рівень стресостійкості, мотивація, наявність психічних розладів) та соціально-психологічний клімат підрозділу (відносини з командуванням, згуртованість колективу). Значний вплив мають також сімейно-особистісні обставини та організаційно-системні недоліки (неукомплектованість, відсутність адекватної психологічної підтримки й адаптаційних програм), які підсилюють екстремальний стрес та ризикову поведінку військовослужбовців.

### **1.3. Світовий та вітчизняний досвід стратегій превентивної психологічної підтримки військовослужбовців**

Превентивна (профілактична) психологічна підтримка військовослужбовців спрямована на своєчасне формування психологічної стійкості та попередження психічних розладів задовго до розвитку критичних станів. Вона є складовою морально-психологічного забезпечення армії, де пріоритетними завданнями є «комплектування ЗСУ психологічно готовим персоналом, формування, підтримання та поновлення його психологічної стійкості, надання високоякісної й ефективної психологічної допомоги, збереження психічного здоров'я» [17, с. 5].

Існуюча система підтримки є цілісним циклом від відбору (професійно-психологічного) до безперервного супроводу упродовж служби.

У цьому контексті превенція СЗЧ означає виявлення стрес-факторів, що можуть призвести до деморалізації, порушення дисципліни або психоемоційного вигорання. Наприклад, Міністерство оборони України підкреслює необхідність роботи військових психологів уже на ранніх етапах кризи: «психологічна підтримка має відбуватися не лише після бойових дій, а й на етапі, коли травма не закріпилася. Військові психологи вже сьогодні активно працюють у підрозділах, проводячи превентивну роботу та допомагаючи при перших ознаках у кризових ситуаціях» [8].

Такий підхід знижує ризик розвитку ПТСР і інших важких психологічних наслідків, а отже зменшує чинники, які можуть штовхнути військового на самовільний відхід. Загалом, теоретичні засади превенції базуються на принципах раннього втручання, навчанні навичкам подолання стресу та посиленні колективної підтримки, що разом сприяють зміцненню мотивації та відповідальності особового складу [33].

Для проведення превентивної психологічної підтримки військовослужбовців важливим є врахування зарубіжного досвіду таких країн, як США, Ізраїль, Великобританія та Канада, оскільки вони є лідерами в даному напрямку.

1. Практики США (Battlemind, CSF2, SP2, Prevents). У США розроблено кілька комплексних програм психологічної підтримки військових. Зокрема, програма Battlemind (US Army) орієнтована на підготовку солдатів перед виїздом у зону бойових дій і після повернення. Battlemind формує в солдатів «внутрішню силу» та завзяття («resiliency»), виховуючи «волю до подолання страху і труднощів у бою» [47].

На практиці це реалізується через модулі психоосвітніх брифінгів: перед розгортанням в певному районі бойових дій солдатам розповідають про реалії війни (найгірші сценарії) та можливі реакції організму, а після повернення проводяться додаткові «пост-бойові» заняття (Battlemind II), які спрямовані на інструктаж щодо нормальних реакцій на стрес і проявів тривожності, вказуючи, коли слід звертатися по допомогу [47].

Така програма поєднує дисциплінарний чинник (структуровані брифінги і продовження тренінгу), мотивацію (акцент на місії та командній підтримці) та психоосвіту (обговорення симптомів стресу, як налагодити адаптацію).

Наступною розглянемо програму «Comprehensive Soldier and Family Fitness (CSF2)», яка є програмою армії США, спрямованою на всебічне підвищення стійкості військових та їхніх сімей. Офіційно її описують як «нову еру для армії», що оснащує особовий склад і родини критичними навичками для подолання фізичних та психологічних викликів під час тривалих військових операцій [45].

CSF2 використовує індивідуальне оцінювання, віртуальне навчання та тренерів з резилентності, «максимально спрямоване на забезпечення усієї армії» і створено як модель профілактики проблем, що охоплює весь особовий склад. У межах CSF2 військові опановують навички саморегуляції, постановки цілей та взаємодопомоги, що також підвищує мотивацію служити та дисципліну за рахунок зміцнення впевненості й підтримки лідерських якостей [45].

Програма SP2 (Army Suicide Prevention Program) є складовою загальноармійської ініціативи з профілактики суїциду, але вона також підсилює дисципліну і згуртованість через психоосвітні заходи. Армія США визначає SP2 як комплекс, що «узгоджує політики, практики та програми для зміцнення персональних та колективних зв'язків, підвищення боєздатності і стійкості через партнерство та обґрунтовані програми» [42]. Це включає зусилля із зниження стигми навколо психічного здоров'я, заохочення своєчасного звернення за допомогою та впровадження навчань (наприклад, тренінг Ask-Care-Escort), а також профілактичні активності (управління стресом) ще до настання кризи [42].

Хоча SP2 прямо не орієнтована на СЗЧ, вона зміцнює внутрішню мотивацію військових дбати про своє здоров'я та допомагати побратимам, що опосередковано підтримує бойовий дух і дисципліну.

Програма «Prevents» – ініціатива при Президентів США (2019), спрямована на запобігання суїцидів серед ветеранів та військових, передусім через зміну культури. Вона закладає холістичний «підхід охорони громадського здоров'я», що об'єднує суспільство навколо проблеми [42].

Prevents публікує просвітницькі матеріали, заохочує зберігання зброї у безпечному місці та розвиває дослідницькі програми, що підвищують загальне психічне благополуччя ветеранів і військових. Вимірюючи загалом «покращення загального здоров'я і добробуту», ця ініціатива доповнює армійські програми профілактикою на цивільному рівні. Хоча Prevents не націлена виключно на СЗЧ, підкреслення мотивації, піклування про побратимів і психоосвіти в цивільних суспільствах сприяє зниженню факторів, що ведуть до демотивації та залишення частини [42].

2. Досвід Ізраїлю. Ізраїльський досвід відрізняється інтеграцією психологічної підтримки безпосередньо в бойові підрозділи. Кожна бойова частина ЗС Ізраїлю має свого офіцера з психічного здоров'я – так званого «кабана» (від іврит. «кабан» – спеціаліст з психології чи соціальної роботи), який уповноважений виявляти ризики та негайно надавати допомогу [44]. При серйозних подіях командир разом із «кабаном» проводять модифікований психологічний брифінг – не шкідливий повний «дебрифінг», а безпечний формат, що включає психоосвіту та направлення до терапії в разі потреби [44].

Ізраїльська армія також впровадила програми бойової адаптації. Наприклад, програма «Ya'alom» («Іграшковий ліхтарик») викладається всім солдатам перед виїздом у зону бойових дій. Це рання вторинна інтервенція, яку самі спеціалісти називають «ментальним джгутом» – метод, що допомагає солдату знайти ресурси для подолання стресу тут і зараз, замість паралічу від страху [44].

Особливу увагу в Ізраїлі приділено резервістам. Після несподіваного залучення багатьох резервістів до тривалої війни (зокрема, в жовтні 2023 року) армія адаптувала наявні програми превенції (утримання від суїциду, психологічна підтримка) з урахуванням потреб резервістів. Е. Фрухтер зазначає,

що ініціатива, розрахована переважно на контрактників, була оперативно розширена і на мобілізованих резервістів після початку широкомасштабних бойових дій [44].

Фактично, у разі повернення додому резервісти часто залишаються поза системними соціальними захистами, тому в наш час вживаються заходи щодо їхнього психологічного супроводу. Усього ж, ізраїльська модель підтримки базується на безперервному супроводі особового складу у зоні бойових дій, миттєвій реакції на критичні події та соціальній підтримці під час демобілізації, що інтегрована в систему бойової підготовки та служби війська [44].

3. Підходи Великобританії (TRiM, HeadFIT, NHS) до підтримки психоемоційної стабільності й профілактики дезадаптації.

Великобританія застосовує мультифакторні моделі підтримки військових. TRiM (Trauma Risk Management) – це програма травм-орієнтованої допомоги в тилу, побудована на принципах самопомочі і взаємної підтримки. Вона передбачає, що після травмуючого інциденту партнери по підрозділу (навчені фахівці TRiM) оцінюють, хто з бійців може потребувати допомоги, а потім за потреби направляють до психологів. Військовим в Бритії доступні саме TRiM-практики для обговорення психічного здоров'я [49].

Це дозволяє вчасно виявляти особисті труднощі та попереджувати кризові стани, підтримуючи дисципліну через товариство рівних.

Програма HeadFIT – це онлайн-інструмент «психологічної фітнесу», розроблений для британських військових. Вона містить набір вправ та ресурсів для саморегуляції: зміцнення настрою, підвищення мотивації та впевненості в собі, управління повсякденним стресом [49].

HeadFIT пропагує регулярні «тренування розуму» на кшталт фізичних вправ, що сприяють профілактиці вигорання та дезадаптації. Завдяки цій ініціативі військовослужбовці можуть безкоштовно опановувати навички релаксації, позитивного мислення і планування, що зміцнює їхню психологічну стійкість у бойовій діяльності.

Нарешті, британська система передбачає доступ до NHS-послуг спеціально для військових. Усі військові та мобілізовані резервісти можуть отримати необхідне лікування у військових психологів або в цивільних медичних закладах NHS, причому пріоритетом є швидке повернення до служби [49].

Функціонують навіть військові відділення громадської охорони здоров'я (DCMH) для амбулаторного лікування, а також цілодобовий контакт-центр Combat Stress для консультацій. Такий подвійний підхід (військові психологи плюс національна система) забезпечує широкий спектр підтримки: від первинної самопомогі і групової взаємодії (TRiM, військовий ланцюг командування) до професійної терапії. У цілому британська модель зміцнює психоемоційну стабільність через навчання навичкам подолання стресу, поглиблення самоусвідомлення і системний супровід тих, в кого виявлено ознаки дезадаптації [49].

4. Канадські моделі (R2MR, OSISS) багаторівневої підготовки та підтримки. Канада також відома своїми превентивними програмами військової психологічної підготовки.

R2MR (Road to Mental Readiness) – це курс силами Санітарного корпусу ЗС Канади, який зосереджений на підвищенні стійкості та працездатності військових. Офіційно програма описується як «тренування з продуктивності та психічного здоров'я», що навчає навичкам управління стресом, адаптації та довгострокового благополуччя [51].

R2MR інтегрована протягом усього службового шляху: від початкової підготовки до дій у зоні бойових дій, і включає вправи з активації, візуалізації, постановки цілей (Big Four) [51].

Ці «ментальні інструменти» служать своєрідною «першою психологічною допомогою» – вони тримають бійця в ресурсному стані під час стресів. Програма базується на доказовій науковій основі (когнітивно-біхевіоральні принципи, психологія спорту) і охоплює не тільки військових, але й їхні сім'ї [51]. Такий

підхід зміцнює мотивацію і бойовий дух, адже солдати вчаться опановувати власні емоції і підтримувати себе на рівні високої працездатності.

OSISS (Operational Stress Injury Social Support) – канадська програма мережевого рівня, яка надає взаємопідтримку постраждалим від «операційних психотравм» (наприклад, ПТСР). Це неформальна система однодумців: волонтери-ветерани (Peer Counselors) надають «активне слухання» і допомагають звернутися до профільних служб (ветеранських установ, військової системи охорони здоров'я, юридичних консультацій) [51]. У рамках OSISS військові з психотравмами або їхні родини можуть отримати інформацію про послуги, консультації з заповнення документів (на пенсії, лікування) та емоційну підтримку, при цьому самі рішення завжди залежать від клієнта[51].

Наявність такої мережі одночасно знімає стигму навколо психологічних травм і закріплює унікальну мотивацію допомогти: ветеран, який отримав підтримку, потім підтримує інших. У контексті попередження СЗЧ це означає, що бійці залагоджують важкі переживання через спільний досвід і не відчують себе ізольованими – отже, менше шансів втратити віру в колектив або допустити самотійний залишення служби.

В Україні після початку російсько-української війни 2014 році спостерігалось поступове формування системи психологічної підтримки ЗСУ. Уже у грудні 2014 р. Міністерство оборони затвердило накази, які заклали юридичні основи психологічного забезпечення: наказ № 317 (Генштабу ЗСУ) «Про Положення про психологічну службу ЗСУ» і наказ № 883 (Міноборони) «Про організацію професійно-психологічного відбору. Це означало офіційне створення психологічних служб у військах та введення обов'язкового відбору за психологічними критеріями. Наступні роки збільшувала кількість військових психологів і методистів у бригадах, створювалися морально-психологічні центри.

У роки гібридної війни (2014–2021) значну роль відіграла волонтерська та громадська підтримка: мережі мобільних груп психологічної допомоги («АТЛАНТ», «Поруч» тощо) та гарячі лінії для військових і родин [17].

У 2020 р. у ЗСУ офіційно запровадили пункти психологічної допомоги в частинах та інструкції з психологічної підготовки, в яких впроваджені стандарти НАТО (моделювання бойових дій у тренуваннях). В той самий час офіцери-психологи почали працювати безпосередньо у підрозділах на передовій, що збільшило доступність допомоги під час бойових завдань [33].

Наразі, після 2022 року і розгортання повномасштабної війни, психослужби ЗСУ перебувають під значним навантаженням. У відповідь Міноборони у 2025 р. пропонує нову модель підтримки на п'ять рівнів (від самої взаємодопомоги до реабілітації). Готується наказ «Про затвердження Порядку надання психологічної допомоги військовослужбовцям...», що формалізує багаторівневу систему і адаптує стандарти НАТО [8].

Зокрема, в проєкті документа передбачено чіткі алгоритми залучення сил і засобів (включаючи цивільних психологів) та алгоритм взаємодії з Міністерством у справах ветеранів. Важливим нововведенням є розширення кворуму військових психологів у частинах і надання їм «суб'єктності» в системі підтримки [До психологічного відновлення військових залучатимуть цивільних психологів].

В перспективі планується впровадженні п'ятирівневої моделі, кращому забезпеченні психологів технічними засобами (телемедицина, мобільні додатки) та закріпленні на законодавчому рівні ролі психологічних служб. Інтеграція ізраїльського і західного досвіду (наприклад, ідеї «peer-to-peer» чи модель TRiM) також можна розглядається як шлях удосконалення. В цілому, український досвід уже зараз демонструє, що без системних превентивних заходів стримати хвилю СЗЧ неможливо, і подальше реформування на основі сучасних підходів є ключовим.

## **Висновки до першого розділу**

Встановлено, що професія військового виявляється однією з найстресогенніших і відповідальних, що вимагає від фахівця високого рівня

самодисципліни, психологічної стійкості та готовності до самопожертви в умовах постійних загроз життю й здоров'ю. Постійні стресові чинники – від бойових обстрілів до тривалих фізичних і емоційних навантажень – формують у військовослужбовця особливі психофізіологічні якості: витривалість, самоконтроль, адаптивність і розвинені навички командної взаємодії. Ефективне виконання бойових завдань безпосередньо залежить від системної психологічної підтримки, спрямованої на розвиток зазначених якостей та попередження негативних психічних наслідків служби.

Визначено, що самовільне залишення частини є багатофакторним явищем, в якому ключову роль відіграють індивідуально-психологічні характеристики військовослужбовців (рівень стресостійкості, мотивація, наявність психічних розладів) та соціально-психологічний клімат підрозділу (відносини з командуванням, згуртованість колективу). Значний вплив мають також сімейно-особистісні обставини та організаційно-системні недоліки (неукомплектованість, відсутність адекватної психологічної підтримки й адаптаційних програм), які підсилюють екстремальний стрес та ризикову поведінку військовослужбовців. Враховуючи виявлені психологічні та соціально-психологічні чинники, для зниження рівня СЗЧ необхідні комплексні превентивні заходи, що об'єднують індивідуальну психологічну підтримку, вдосконалення командно-організаційних практик та сприяння сприятливому сімейно-соціальному середовищу.

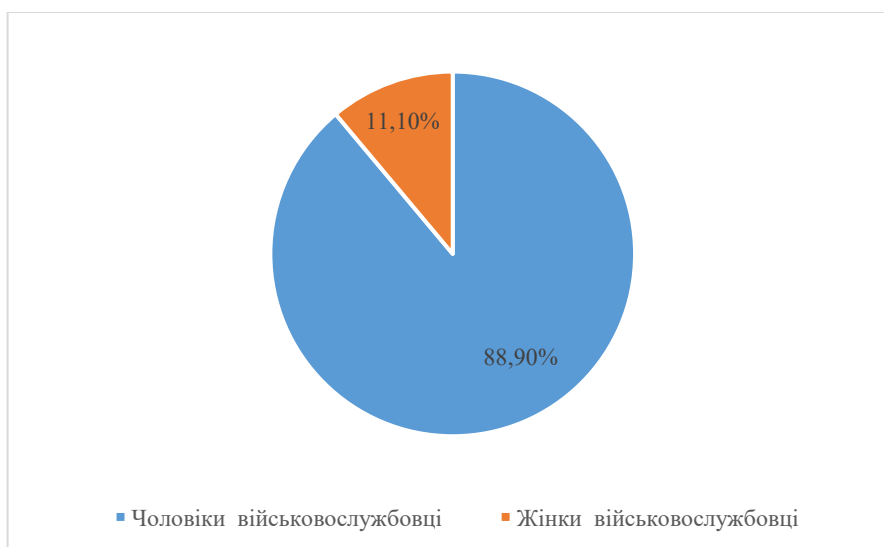
Досліджено, що міжнародні моделі (США, Ізраїль, Великобританія, Канада) демонструють, що системна превентивна психологічна підтримка на основі раннього психоосвітнього втручання, peer-to-peer супроводу та навчання навичкам стресостійкості – ефективно підвищує мотивацію, боєздатність та знижує ризик ПТСР й самовільного залишення служби. Україна ж, переймаючи західний досвід і впроваджуючи п'ятирівневу модель підтримки, інтеграцію з цивільними психологами та телемедійні рішення, закладає основу для стійкої, системної культури психологічної підтримки в ЗСУ.

## РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ, ЯКІ СПРИЯЮТЬ САМОВІЛЬНОМУ ЗАЛИШЕННЮ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМИ ЧАСТИНИ

### 2.1. Організація і методи дослідження психологічних чинників, які призводять до залишення військовослужбовцями частини

Емпіричне дослідження психологічних чинників, які призводять до залишення військовослужбовцями частини, було проведено на базі військової частини А 7235, яка розміщена в Дніпропетровській області.

Безпосередньо в самому емпіричному дослідженні участь взяло 45 військовослужбовців, які перебували раніше в СЗЧ, але вже повернулися до військової частини. Учасниками дослідження стали 40 (88,9%) чоловіків та 5 (11,1%) жінок (рис. 2.1).



**Рис. 2.1. Розподіл за гендерною ознакою військовослужбовців, які взяли участь в емпіричному дослідженні**

Стосовно віку, то в дослідженні взяло участь 8 військовослужбовців у віці від 18 до 25 років, 27 осіб у віці від 25 до 40 років та 10 осіб віком від 40 до 60 років.

Емпіричне дослідження психологічних чинників, які призводять до залишення військовослужбовцями частини складалося з декількох основних етапів. Розглянемо більш детально кожен із них:

1. Аналіз, а також підбір літератури. На даному етапі, було здійснено підбір, структурування, а також аналіз теоретичного матеріалу відносно проблематики проведення превентивної психологічної роботи із військовослужбовцями задля запобігання самовільного залишення частини.

2. Побудова дослідницької моделі. На даному етапі, було проведено підбір психодіагностичних методик, а також методів дослідження. Основними методами проведеного емпіричного дослідження стали наступні: теоретичні – методи аналізу та синтезу; узагальнення зібраної інформації; емпіричні – методи опитування та тестування. Безпосередньо в самому ж дослідженні були застосовані такі методики дослідження, як шкала резильєнтності Коннора-Девідсона-10, методика «Мотивації професійної діяльності» (К. Замір в модифікації А. Реана), методика «Дослідження ступеня готовності до ризику» (Шуберт) та методика «Дослідження емоційного стану» (А.Уессман–Д.Рікс).

3. Організація та проведення емпіричного дослідження. На цьому етапі було реалізовано практичну частину дослідження, в якій було детально організовано та розплановано майбутнє дослідження та його проведення на вибірці військовослужбовців. Із опитуваними було проведено невеликий інструктаж, де вони отримали бланки, в яких досить детально описано кожную методику проведення дослідження. Бланки із відповідними відповідями респондентами не підписувались в зв'язку із їх анонімністю.

4. Обробки результатів проведеного дослідження. На даному етапі, була проведена первинна обробка отриманих сирих даних за кожною із визначених методик, із відповідним їх подальшим компонування; занесення одержаних даних до спеціально розроблених таблиць.

5. Інтерпретація результатів та їхнє подальше оформлення. На цьому етапі було проведено інтерпретацію та структурування даних одержаних у відповідності до використаних методик. Кожний статистично важливий

показник було інтерпретовано у відповідності до описів шкал, які були безпосередньо представлені у методиках.

Далі розглянемо обрані методики для проведення емпіричного дослідження:

**1. Шкала резильєнтності Коннора-Девідсона-10** (Додаток А). Дана методика була використана, для проведення дослідження особливостей психологічних резилієнтності військовослужбовців. Даний опитувальник представлений в короткій версії та складається із 10 запитань, що стосуються [40]:

- 1) адаптаційного потенціалу особистості;
- 2) оптимізму;
- 3) встановлення ресурсного потенціалу військовослужбовця, його спроможності долати перешкоди всупереч наявним перешкодам та труднощам.

Твердження представлені в цій методиці, містить п'ять можливих варіантів для відповідей: зовсім невірно (цей варіант для відповіді безпосередньо оцінюється оцінкою 0 балів), дуже рідко вірно (оцінюється в 1 бал), іноді вірно (оцінюється в 2 бали), часто вірно (оцінюється в 3 бали), майже завжди вірно (оцінюється в 4 бали). Загальна обробка отриманих результатів здійснюється за допомогою проведення підрахунку загальної набраної військовослужбовцем кількості балів [40].

Інтерпретація результатів відбувається наступним чином:

- якщо опитаний набрав 26 балів та менше, то для нього характерним є низький рівень резилієнтності;
- якщо респондент набрав від 26 до 32 балів включно, то в такому разі для нього характерним є середній рівень резилієнтності;
- якщо військовослужбовець набрав більш ніж 32 бали, то в такому разі в нього може бути діагностовано високий рівень резилієнтності;

Максимально військовослужбовець може набрати 40 балів [40].

**2. Методика «Мотивації професійної діяльності» (К. Замір в модифікації А. Реана) (Додаток Б).** Дана методика була використана з метою діагностики мотивації професійної діяльності військовослужбовців. В її основу безпосередньо покладена відповідна концепція про внутрішню та зовнішню мотивацію. Про тип внутрішній мотивації необхідно говорити, коли для особистості військового має основне значення сама виконувана ним діяльність. У випадку, коли основою мотивації професійної діяльності військового є його прагнення до задоволення деяких потреб зовнішніх відносно до змісту самої діяльності (мотиви престижу соціального, винагорода за працю тощо), то у даному випадку прийнято видаляти мотивацію зовнішню.

Самі ж мотиви зовнішні тут диференціюються на зовнішні негативні та зовнішні позитивні. Мотиви зовнішні позитивні, без сумніву, є значно ефективнішими, а також бажаними на відмінну від ніж мотивів негативних.

Під час обробки отриманих результатів здійснюється підрахунок показників зовнішньої позитивної мотивації (ЗПМ), внутрішньої мотивації (ВМ), та зовнішньої негативної мотивації (ЗНМ) у відповідності до таких основних ключів:

$$ВМ = (\text{оцінка пункту 7} + \text{оцінка пункту 6}) / 2;$$

$$ЗПМ = (\text{оцінка пункту 1} + \text{оцінка пункту 2} + \text{оцінка пункту 5}) / 3$$

$$ЗНМ = (\text{оцінка пункту 3} + \text{оцінка пункту 4}) / 2$$

Основним показником значущості кожного із окремо взятих типів мотивації буде те число, що знаходиться в діапазоні від 1 до 5 (може бути і дробове число).

Під час інтерпретації, на основі одержаних результатів встановлюється мотиваційний комплекс військовослужбовця. Він собою являє певний тип співвідношення між собою основних трьох видів мотивації: ЗПМ, ВМ, ЗНМ. До оптимальних, найкращих мотиваційних комплексів згідно методики відносять два типи таких сполучень, як  $ВМ > ЗПМ > ЗНМ$  та  $ВМ = ЗПМ > ЗНМ$ .

Самим найгіршим можливим комплексом мотиваційним являється тип  $ЗНМ > ЗПМ > ВМ$ . Необхідно також враховувати не лише тип мотиваційного

комплексу, а й те, як сильно один із типів мотивації є переважаючим над іншим відповідно до ступеня важливості.

**3. Методика «Дослідження ступеня готовності до ризику» (Шуберт) (Додаток В).** Дана методика дозволяє виміряти у військовослужбовця певну тенденцію йти на ризик в умовах небезпеки для свого життя.

Обробка результатів проводиться за рахунок підрахунку суми набраних балів у відповідності до спеціальної інструкції. Оцінку загальну тесту надають за шкалою безперервною як відхилення від відповідного середнього значення. Відповіді, які є позитивними вказують на певну схильність військовослужбовця йти на ризик. Значення тесту складає від –50 до +50 балів [6, с. 102].

Якщо військові набирають менше -30 балів – вони є досить обережними; від –10 до +10 балів – показники середніх значень; більше ніж 20 балів – проявляють схильність йти на ризик.

Аналіз багатьох досліджень дає можливість виділити деякі особливості. Так чим людина стає старшою, готовність ризикувати в неї знижується; у досвідчених військових готовність ризикувати є нижчою, ніж у тих що є недосвідченими; у осіб жіночого віку готовність йти на ризик проявляється за умов більш визначених, ніж у чоловіків; у людини, від котрої всі відвернулися, зі збільшенням рівня її «відкинутості» чи у ситуації конфлікту внутрішнього готовність йти на ризик збільшується; в групі готовність до ризику виявляється значно сильніше, ніж тоді, коли люди діють окремо, та залежить від очікувань групи [6, с. 102].

**4. Методика «Дослідження емоційного стану» (А.Уессман–Д.Рікс) (Додаток Г).** Дана методика була розроблена американськими психологами А. Уессман та Д. Рікс. Вона є доволі простою методикою для проведення самооцінки емоційних станів. У ній вимірювання здійснюються на основі 10–бальної шкали оцінювання. Під час проведення обробки одержаних результатів, передусім визначають показники кожної зі шкал «Спокійність–тривожність», «Енергійність–втомленість», «Піднесення–пригніченість»,

«Впевненість у собі–безпорадність», що відповідають обраному військовослужбовцем номеру твердження [6, с. 115].

Потім обчислюють показник інтегральний емоційного стану учасника за наступною формулою:

$$EC = (I + I + I + I) / 4 \quad (2.1)$$

де EC це показник інтегральний стану емоцій; I, I, I та I –показники індивідуальні за відповідними шкалами.

Показник EC може зазнавати змін в діапазоні від 1 до 10. Якщо він знаходиться у межах 8–10 балів, то його слід інтерпретувати як досить добрий; у межах від 6 до 7 балів – як добрий; в діапазоні від 4 до 5 балів – як досить погіршений; 1–3 бали – як дуже поганий чи поганий [6, с. 115].

Таким чином, емпіричне дослідження було добре розплановано, а підібрані методики дозволять якісно дослідити психологічних та соціально-психологічних причин залишення військовослужбовцями частини.

## **2.2. Аналіз результатів дослідження психологічних та соціально-психологічних причин залишення військовослужбовцями частини.**

На першому етапі емпіричного дослідження було використано «Шкалу резильєнтності Коннора-Девідсона-10». Отримані узагальненні результати стану резильєнтності військовослужбовців представимо в таблиці 2.1.

*Таблиця 2.1*

### **Результати рівнів резильєнтності військовослужбовців (n=45)**

| Шкала          | Рівні резильєнтності |       |                    |       |          |       |                   |      |         |      |
|----------------|----------------------|-------|--------------------|-------|----------|-------|-------------------|------|---------|------|
|                | Низький              |       | Нижчий за середній |       | Середній |       | Вищий за середній |      | Високий |      |
|                | Осіб                 | %     | Осіб               | %     | Осіб     | %     | Осіб              | %    | Осіб    | %    |
| Резильєнтність | 15                   | 33,35 | 10                 | 22,2% | 12       | 26,7% | 4                 | 8,9% | 4       | 8,9% |

Таким чином, отримані результати свідчать, що в 15 (33,35%) військовослужбовців переважаючим є низький рівень резильєнтності, а у 10 (22,2%) опитаних рівень резильєнтності нижчий за середній. Для цих опитаних характерним є знижена здатність до психологічної адаптації, відновлення після пережитого стресу та більш ефективного подолання складних життєвих ситуацій, що є особливо важливим в умовах здійснення бойових завдань. Дані військовослужбовці є досить вразливими до безпосереднього впливу досить довготривалих психоемоційних навантажень, вони швидко виснажуються, схильні до нестабільності емоційної та мають низький рівень стійкості до стресу.

В аспекті ризику СЗЧ, низький рівень резильєнтності у військовослужбовців може виступати важливим психологічним чинником. Такі військовослужбовці можуть мати значно меншу кількість ресурсів для конструктивного подолання існуючих труднощів, що збільшує ймовірність ухвалення ними імпульсивних, часто невинуватених нічим рішень у кризових ситуаціях. Це може мати власний прояв у намаганні уникати джерел можливого стресу шляхом самовільного залишення місця служби, особливо при поєднанні із другими факторами ризику – міжособистісними конфліктами, фізичним виснаженням та недостатньою підтримкою зі сторони командирів частини.

У 12 (26,7%) військовослужбовців було діагностовано середній рівень резильєнтності, а у 4 (8,9%) респондентів – трохи вищий за середній. Для цих військовослужбовців характерною є наявність досить розвинених психологічних ресурсів, які дають змогу їм ефективно пристосовуватися до стресових та часто змінних умов служби, зберігати продуктивність та внутрішню рівновагу навіть під значним тиском зовнішніх обставин. Дані військовослужбовці, зазвичай, здатні контролювати свої емоційні реакції, знаходити достатньо правильні способи вирішення проблем, а також підтримувати позитивну самооцінку у досить складних життєвих ситуаціях.

Військовослужбовці із середнім рівнем резильєнтності є менш схильними до СЗЧ. Військові із даними показниками також є меншою мірою схильними до дезадаптивних форм поведінки, значно рідше вдаються до втечі від середовища стресу і намагаються здійснювати пошук підтримки з поміж побратимів або командування. Це не гарантує повного запобігання виникнення СЗЧ, однак знижує імовірність його виникнення. Здатність до збереження психологічної стабільності, а також віра у власні сили та можливості допомагають тайкам військовослужбовцям долати труднощі служби без прийняття ризикованих рішень.

Лише у 4 (8,9%) військовослужбовців було визначено високий рівень резильєнтності. Такі опитані здатні досить швидко відновлювати власну психологічну рівновагу після пережитих стресових подій, підтримувати достатньо високу мотивацію та впевненість у своїх силах навіть у критичних ситуаціях. Для цих військовослужбовців характерною є досить розвинена стресостійкість, гнучке мислення, здатність зберігати конструктивний погляд на ситуацію та бачити перспективи навіть за обставин, що є несприятливими. Високий рівень резильєнтності являється потужним чинником запобігання СЗЧ у військовослужбовців. Вони не схильні ухвалювати емоційні та необдумані рішення, уникають використання стратегії «втечі від труднощів» та здатні швидко адаптуватися до значних психологічних та фізичних навантажень. Їх здатність швидко мобілізувати свої внутрішні ресурси та взаємодіяти ефективно із оточенням значною мірою зменшує ймовірність СЗЧ, оскільки такі військовослужбовці обирають ефективні активні стратегії для подолання наявних проблем замість уникнення можливої відповідальності.

Далі в емпіричному дослідженні було використано методику «Мотивації професійної діяльності» (К. Замір в модифікації А. Реана). Одержані узагальненні результати стану мотиваційного комплексу військовослужбовця представимо в таблиці 2.2.

**Результати стану мотивації професійної діяльності  
військовослужбовців**

| Мотиваційний комплекс<br>військовослужбовця | Кількість<br>військовослужбовців | %     |
|---------------------------------------------|----------------------------------|-------|
| ЗНМ>ЗПМ>ВМ                                  | 12                               | 26,7% |
| ЗНМ>ВМ>ЗПМ                                  | 7                                | 15,6% |
| НМ>ВМ=ЗПМ                                   | 9                                | 20,0% |
| ВМ>ЗПМ>ЗНМ                                  | 5                                | 11,1% |
| ВМ>ЗПМ=ЗНМ                                  | 5                                | 11,1% |
| ВМ>ЗНМ>ЗПМ                                  | 7                                | 15,6% |

Таким чином, отримані результати свідчать, що досліджуванні військовослужбовці у переважній своїй більшості не задоволені своєю службою у ЗСУ. Найбільш гірші мотиваційні комплекси представлені співвідношенням: ЗНМ>ЗПМ>ВМ були діагностовані у 12 (26,7%) військовослужбовців; ЗНМ>ВМ>ЗПМ характерні для 7 (15,6%) військовослужбовців; НМ>ВМ=ЗПМ зафіксовано у 9 (20%) військовослужбовців. Такі результати вказують про можливе байдуже чи досить негативне відношення до власної професійної військової діяльності та до виконання поставлених командуванням професійних завдань. Дані військовослужбовці виконують лише мінімум від покладених на них задач та уникають складних більш складних завдань, працюють суто лише для того, щоб не одержати покарання.

У них досить низька внутрішня мотивація, що безпосередньо сприяє підвищенню в них загального рівня напруженості та тривожності, що унеможливорює розвиток креативності та творчості в діяльності, знижує використання та створення інновацій, ефективність та розвиток. В значній частині військовослужбовців переважають мотиваційні профілі з домінуванням зовнішньої негативної мотивації та низьким рівнем внутрішньої. Такий дисбаланс зумовлює формальне ставлення до служби, уникання складних завдань та орієнтацію на уникнення покарання, що підвищує ризик самовільного залишення частини через знижену залученість, підвищену тривожність і відсутність внутрішніх стимулів до виконання обов'язків.

Найкращі мотиваційні комплекси, а саме  $BM > ЗПМ > ЗНМ$  було діагностовано в 5 (11,1%) військовослужбовців,  $BM > ЗНМ > ЗПМ$  у 7 (15,6%) респондентів та  $BM > ЗПМ = ЗНМ$  у 5 (11,1%) військових. В цих військових переважає внутрішня мотивація над зовнішньою, що свідчить на їх усвідомлену зацікавленість у несенні служби, готовність до подолання труднощів труднощі та прагнення до розвитку професійного. Цей мотиваційний профіль значною мірою знижує ризик самовільного залишення частини.

На наступному етапі дослідження було застосовано методику «Дослідження ступеня готовності до ризику» (Шуберт). Одержані узагальненні результати рівня готовності військовослужбовців до ризику представимо в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

**Результати рівнів готовності військовослужбовців до ризику (n=45)**

| Шкала  | Рівні ризику |       |          |       |         |       |
|--------|--------------|-------|----------|-------|---------|-------|
|        | Низький      |       | Середній |       | Високий |       |
|        | Осіб         | %     | Осіб     | %     | Осіб    | %     |
| Ризику | 8            | 17,8% | 11       | 24,4% | 26      | 57,8% |

Таким чином, отримані результати вказують, що низький рівень ризику характерним є для 8 (17,8%) військовослужбовців, які взяли участь в емпіричному дослідженні. Для таких опитаних характерною є обережність, поміркованість та схильність уникати небезпечних чи потенційно небезпечних ситуацій. Військові із таким психологічним профілем характеризуються зниженою здатністю до самовільного залишення частини, оскільки вони, як правило, діють обдуманно, дотримуються правил і орієнтуються на безпечні та прогнозовані рішення, уникаючи імпульсивних вчинків, що можуть призвести до дисциплінарних наслідків.

У 11 (24,4%) військовослужбовців було визначено середній рівень ризику. Для цих опитаних характерною є помірна емоційна лабільність та спроможність до регулювання своїх реакцій у ситуаціях стресових. Дані військовослужбовці здатні інколи проявляти певну емоційну нестійкість, однак в цілому вони здатні контролювати власну поведінку. Можливість самовільного

залишення частини у даній групі помірна та залежить від активності дії зовнішніх факторів стресу та підтримки зі сторони командування та побратимів.

У переважної більшості, а саме у 26 (57,8%) респондентів було діагностовано високий середній рівень ризику. Для цих військовослужбовців характерною є схильність до необачних та ризикованих дій, а також готовність діяти у нестандартних чи небезпечних умовах без достатньої оцінки можливих наслідків. Ймовірність самовільного залишення частини у цих військовослужбовців є високою, оскільки вони можуть приймати необдумані рішення під впливом стресу, емоційного напруження або конфліктних ситуацій і є менш схильними дотримуватися дисципліни та правил служби.

На наступному етапі дослідження було використано методику «Дослідження емоційного стану» (А. Уессман–Д. Рікс). Одержані узагальненні результати емоційного стану військовослужбовців представимо в таблиці 2.4.

*Таблиця 2.4*

**Результати емоційного стану військовослужбовців (n=45)**

| Шкала          | Стан    |       |            |       |        |       |             |      |
|----------------|---------|-------|------------|-------|--------|-------|-------------|------|
|                | Поганий |       | Погіршений |       | Добрий |       | Дуже добрий |      |
|                | Осіб    | %     | Осіб       | %     | Осіб   | %     | Осіб        | %    |
| Емоційний стан | 16      | 35,6% | 21         | 46,7% | 6      | 13,3% | 2           | 4,4% |

Таким чином, було встановлено, що у 16 (35,6%) військовослужбовців емоційний стан є поганим, а у 21 (46,75) військового – погіршений. Для таких опитаних характерним є досить високий рівень емоційної нестійкості, дратівливості, тривожності та підвищеної чутливості до факторів стресу. Такі стани підвищують можливі ризик СЗЧ, тому що військові із поганим та погіршеним емоційним станом здатні до ухвалення часто необдуманих та імпульсивних рішень, уникають відповідальності та здійснюють пошук способів уникнення складних чи небезпечних для життя ситуацій замість

конструктивного вирішення наявної проблеми, що створює загрозу дисциплінарних порушень.

У 6 (13,3%) військовослужбовців емоційний стан є добрим, а у 2 (4,4%) респондентів – дуже добрий. Для цих опитаних характерним є високий рівень емоційної стабільності, позитивної мотивації, а також здатності до адаптації до стресових умов несення служби. Такий емоційний стан військовослужбовців сприяє зниженню можливості СЗЧ, оскільки такі опитані є досить відповідальними та здатними ефективно контролювати свої реакції та підтримувати дисципліну навіть у складних чи небезпечних ситуаціях.

На основі результатів усіх проведених методик можна зробити узагальнений висновок, що більшість військовослужбовців демонструють низький або нижчий за середній рівень резильєнтності, поєднаний із переважанням зовнішньої негативної мотивації, високим рівнем готовності до ризику та поганим або погіршеним емоційним станом. Такий психологічний стан військових свідчить про підвищену вразливість до стресових факторів, низьку здатність до конструктивного подолання труднощів та значно підвищує ризик самовільного залишення частини, що вказує на нагальну потребу у розробці та проведенні спеціалізованого мотиваційного тренінгу для зміцнення внутрішньої мотивації, розвитку резильєнтності, емоційної стабільності та формування конструктивних стратегій поведінки у стресових ситуаціях.

### **2.3. Розробка теоретичної концепції мотиваційного тренінгу для військовослужбовців**

**Актуальність тренінгу.** Сучасні умови виконання військового обов'язку в Україні характеризуються високим рівнем фізичних та психологічних навантажень, постійною загрозою життю і здоров'ю, необхідністю прийняття рішень у стресових та невизначених ситуаціях. Тривале перебування в зоні бойових дій, інформаційна напруга, втрати особового складу та руйнування мирного укладу життя призводять до

зниження психологічної стійкості, погіршення емоційного стану, посилення втоми та ризику професійного вигорання.

Результати проведеного емпіричного дослідження засвідчили, що більшість військовослужбовців демонструють низький або нижчий за середній рівень резильєнтності, переважання зовнішньої негативної мотивації, високий рівень готовності до ризику та погіршений емоційний стан. Такий комплекс показників свідчить про підвищену вразливість до стресових факторів, зниження здатності до конструктивного подолання труднощів і підвищення ризику дезадаптивних форм поведінки, включно з самовільним залишенням військової частини.

У цих умовах розробка та впровадження мотиваційного тренінгу набуває особливої значущості як превентивного та корекційного засобу психологічної підтримки. Такий тренінг спрямований на:

- підвищення внутрішньої мотивації до служби через інтерналізацію цінностей та усвідомлення особистісного сенсу військової діяльності;
- розвиток резильєнтності та формування навичок швидкого відновлення після стресу;
- зміцнення емоційної стабільності і самоконтролю у складних ситуаціях;
- формування конструктивних стратегій поведінки при високих ризиках та невизначеності;
- підвищення згуртованості підрозділу та взаємопідтримки.

Таким чином, актуальність мотиваційного тренінгу зумовлена необхідністю не лише підвищення ефективності виконання бойових завдань, а й збереження психологічного здоров'я військовослужбовців, профілактики вигорання та зниження ризику кризових і дисциплінарних інцидентів. Успішне впровадження такої програми може стати одним із ключових інструментів підтримки боєздатності та морального стану особового складу.

В основі концепції мотиваційного тренінгу лежить уявлення про те, що тренінг повинен бути мотивуючим. Після тренінгу його учасники повинні не

лише вміти використовувати щось нове, що вони отримали на тренінгу, а й прагнути використовувати нове знання і новий досвід у своєму повсякденному житті.

Теоретична концепція мотиваційного тренінгу для військовослужбовців – це узагальнена, науково обґрунтована модель, яка описує, як і чому певний вид тренінгу має впливати на учасників, зокрема на їхню мотивацію.

Теоретична концепція мотиваційного тренінгу для військовослужбовців базується на інтеграції таких наукових підходів:

- теорія самодетермінації (Deci & Ryan) – підвищення внутрішньої мотивації шляхом задоволення базових психологічних потреб: автономії, компетентності та приналежності [50].

- модель резильєнтності (Masten, Bonanno) – розвиток навичок відновлення після стресу через когнітивне переосмислення, соціальну підтримку та контрольовану експозицію до стресових факторів [43].

- теорія стресу та копіngu (Lazarus & Folkman) – формування конструктивних копінг-стратегій як заміни деструктивних реакцій у складних умовах [48].

- модель емоційної регуляції (Gross) – розвиток здатності свідомо керувати інтенсивністю та тривалістю емоційних реакцій у бойових ситуаціях [46].

Розглянемо проблемне поле теоретичної концепції мотиваційного тренінгу. Результати емпіричного дослідження показали, що у більшості військовослужбовців: низький або нижчий за середній рівень резильєнтності; переважання зовнішньої негативної мотивації (служба сприймається через примус, страх покарання); високий рівень готовності до ризику, що часто супроводжується імпульсивними діями; поганий або погіршений емоційний стан, що знижує боєздатність; підвищена вразливість до стресових факторів та ризик деструктивної поведінки (у тому числі СЗЧ)

Мета тренінгу: підвищення внутрішньої (автономної) мотивації до служби, зміцнення резильєнтності й емоційної стабільності, формування

конструктивних стратегій саморегуляції та поведінки під стресом, зниження поведінкових ризиків (у т.ч. СЗЧ).

Відповідно до мети були визначення наступні завдання мотиваційного тренінгу:

1. Сприяти усвідомленню особистої значущості військової служби та її цінностей.
2. Перевести мотивацію з зовнішньої негативної у внутрішню позитивну.
3. Розвинути навички емоційної регуляції у стресових і бойових ситуаціях.
4. Зміцнити психологічну стійкість (резильєнтність) та здатність до конструктивного подолання труднощів.
5. Знизити ризик імпульсивних і деструктивних рішень.

Також основною складовою теоретичної концепції мотиваційного тренінгу для військовослужбовців стали такі основні принципи:

1. Добровільність участі та психологічна безпека.
2. Практична спрямованість – вправи, максимально наближені до реальних ситуацій військової служби.
3. Комплексний підхід – робота з мотиваційними, когнітивними, емоційними та поведінковими компонентами.
4. Активна взаємодія – рольові ігри, групові дискусії, взаємна підтримка.
5. Рефлексивність – системне усвідомлення особистого досвіду і прогресу.

Механізми змін передбачає наступні внутрішні процеси через які відбувається зростання мотивації:

- інтерналізація цінностей – усвідомлення особистої ролі та значення служби для себе, підрозділу, країни;
- позитивне підкріплення – створення досвіду особистих досягнень у тренінговому середовищі;

- когнітивне переосмислення – заміна деструктивних установок на адаптивні;

- тренування стресостійких реакцій – відпрацювання ефективних моделей поведінки під тиском;

- соціальна підтримка – формування почуття причетності до команди.

Також теоретична концепція мотиваційного тренінгу для військовослужбовців включала в себе такі структурні компоненти впливу:

1. Мотиваційний компонент – формування внутрішніх стимулів до служби та виконання завдань.

2. Когнітивний компонент – розвиток стратегічного мислення, усвідомленого прийняття рішень.

3. Емоційний компонент – контроль емоційної інтенсивності, толерантність до невизначеності.

4. Поведінковий компонент – відпрацювання адаптивних дій у кризових ситуаціях.

В процесі реалізації теоретичної концепції мотиваційного тренінгу для військовослужбовців очікуються такі основні результати, як перехід від зовнішньої негативної мотивації до внутрішньої позитивної, підвищення рівня резильєнтності та емоційної стабільності, зменшення частоти імпульсивних ризикованих рішень, зниження рівня емоційного виснаження та формування конструктивних стратегій поведінки у стресових ситуаціях.

## **Висновки до другого розділу**

З метою вивчення психологічних чинників, які призводять до залишення військовослужбовцями частини було проведено емпіричне дослідження. В емпіричному дослідженні участь взяло 45 військовослужбовців, які перебували раніше в СЗЧ, але вже повернулися до військової частини.

Для реалізації поставленої мети були застосовані такі методики дослідження, як шкала резильєнтності Коннора-Девідсона-10, методика

«Мотивації професійної діяльності» (К. Замір в модифікації А. Реана), методика «Дослідження ступеня готовності до ризику» (Шуберт) та методика «Дослідження емоційного стану» (А. Уессман–Д.Рікс).

Отримані результати емпіричного дослідження показали, що більшість військовослужбовців демонструють низький або нижчий за середній рівень резильєнтності, поєднаний із переважанням зовнішньої негативної мотивації, високим рівнем готовності до ризику та поганим або погіршеним емоційним станом. Такий психологічний стан військових свідчить про підвищену вразливість до стресових факторів, низьку здатність до конструктивного подолання труднощів та значно підвищує ризик самовільного залишення частини, що вказує на нагальну потребу у розробці та проведенні спеціалізованого мотиваційного тренінгу для зміцнення внутрішньої мотивації, розвитку резильєнтності, емоційної стабільності та формування конструктивних стратегій поведінки у стресових ситуаціях.

Було здійснено розробку теоретичної концепції мотиваційного тренінгу для військовослужбовців. Дана концепція стала ідеологічним і науковим «каркасом», що в себе включає визначення теоретичних концептуальних основ проведення мотиваційного тренінгу, проблемного поля, мети і завдань, принципів побудови, основних механізмів змін, структурних компонентів та очікуваних результатів.

## **РОЗДІЛ ІІІ. МОТИВАЦІЙНИЙ ТРЕНІГ ЯК ЗАСІБ ЗАПОБІГАННЯ САМОВІЛЬНОГО ЗАЛИШЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМИ ЧАСТИНИ**

### **3.1. Процедура впровадження мотиваційного тренінгу для військовослужбовців**

Процедура впровадження мотиваційного тренінгу для військовослужбовців передбачає поетапну організацію та проведення з урахуванням специфіки військової служби, психологічного стану учасників і безпекових обмежень.

Основними етапами впровадження мотиваційного тренінгу стали такі:

1. Організаційний етап передбачав: створення безпечного психологічного простору (встановлення правил взаємоповаги, конфіденційності, активної участі тощо); пояснення військовослужбовцям мети, завдань та очікуваних результатів від тренінгу; мотиваційне налаштування, яке полягало у підкресленні значущості практичної тренінгу для ефективності несення служби, а також для збереження психічного здоров'я.

2. Основний етап передбачав поєднання різних блоків, що відповідають компонентам теоретичної концепції, а саме:

- мотиваційний блок – вправи на усвідомлення особистих і колективних цінностей служби, формування внутрішнього сенсу виконання обов'язку;

- когнітивний блок – відпрацювання стратегій аналізу ситуацій, прийняття рішень в умовах стресу та невизначеності;

- емоційний блок – навчання технік емоційної регуляції (дихальні вправи, когнітивне переосмислення, релаксаційні методики);

- поведінковий блок – рольові ігри, групові завдання та симуляції бойових ситуацій для закріплення адаптивних моделей поведінки.

3. Етап підведення підсумків – закріплення набутих навичок через практичні вправи;

Тренінгове заняття передбачало інтенсивність 8 год 30 хв. Приблизний план заняття: організаційний етап – 65 хвилин; основний етап – 350 хв, етап підведення підсумків – 85 хв.

Тренінг було організовано та проведено на базі військової частини А 7235, яка розміщена в Дніпропетровській області. Розроблений тренінг передбачає групову форму роботи, із кількістю учасників складом 15 осіб. Учасниками тренінгу стали ті військовослужбовці, які виявили бажання. Однак, в перспективі бажано, щоб усі військовослужбовці, які брали участь в дослідженні пройшли даний тренінг.

На тренінгу були використанні різні завдання і вправи для переходу від зовнішньої негативної до внутрішньої позитивної мотивації, підвищення рівня резильєнтності та емоційної стабільності, зменшення частоти імпульсивних ризикованих рішень, зниження рівня емоційного виснаження та формування конструктивних стратегій поведінки у стресових ситуаціях.

Таким чином, впровадження мотиваційного тренінгу для військовослужбовців є цілісним процесом, що поєднує підготовку, практичну реалізацію та закріплення результатів.

Його ефективність забезпечується добровільністю участі, практичною спрямованістю, комплексністю впливу на мотиваційні, когнітивні, емоційні та поведінкові сфери особистості, а також інтеграцією отриманого досвіду у реальну військову діяльність.

Варто зауважити, що запровадження розробленого мотиваційного тренінгу для військовослужбовців є поетапним і комплексним процесом, спрямованим на формування внутрішньої позитивної мотивації, розвиток резильєнтності та закріплення конструктивних стратегій поведінки у стресових умовах служби

Тематичний план тренінгу представимо у таблиці 3.1.

**Зміст мотиваційного тренінгу для військовослужбовців**

| Етапи тренінгу            | Мета                                                             | Зміст                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Час (хв.) |
|---------------------------|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Організаційний етап       | Знайомство із учасниками групи та встановлення правил для групи. | Вправи: «Правила групи», «Вислухай-Поверни», «Інтерв'ю».                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 65        |
| Основний етап             | Реалізація поставлених завдань програми                          | Вправи: «Мої особисті цінності в службі», «Цінність побратима», «Мій внутрішній компас», «Спільна мета», «Мій внесок у підрозділ», «Аналіз ситуації під тиском», «Рішення під час невизначеності», «Рольові ігри: прийняття рішень у стресових умовах», «Карта рішень», «Аналіз реальних ситуацій», «Дихання через 4 такти», «Когнітивне переосмислення», «Релаксація через прогресивне м'язове розслаблення», «Медитація на усвідомленість», «Емоційний щоденник», «Бойова ситуація: прийняття рішень», «Ситуація стресу: самоконтроль», «Командна взаємодія: підтримка товаришів», «Моделювання бойових дій: стресостійкість», «Посттравматичний стрес: відновлення після інциденту». | 350       |
| Етап підведення підсумків | Закріплення набутих навичок через практичні вправи;              | Вправи: «Мій шлях до стійкості», «Аналіз ситуації: прийняття рішень», «Обмін досвідом», «Релаксація та саморегуляція».                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 85        |

Детальний зміст кожного заняття представлено в Додатку Є. Таким чином, можна припустити, що запровадження розробленого тренінгу буде

сприяти підвищенню внутрішньої мотивації до служби та зниженню випадків СЗЧ. Розроблений мотиваційний тренінг являється досить важливим інструментом для реалізації усіх визначених завдань.

### **3.2. Аналіз ефективності мотиваційного тренінгу як засобу запобігання залишенню військовослужбовцями частини**

Перед запровадженням мотиваційного тренінгу, військовослужбовці пройшли анкетне опитування для встановлення їх основних очікувань. З цією метою для них було спеціально розроблено анкету (Додаток Д), що складається із шести запитань із чотирма відкритими варіантами для надання відповідей. Військовослужбовцям потрібно було обрати саме таку відповідь, яка на їх переконання є найбільш підходящою. Під час надання відповідей на певні запитання можна було давати кілька відповідей. Розглянемо відповіді учасників на запитання анкети.

Так на запитання «Що для Вас є найважливішим результатом тренінгу?» 12 (80,0%) військовослужбовців вказали що прагнуть підвищити рівень власної мотивації під час служби, 14 (93,3%) респонденти хотіли б зміцнити психологічну стійкість (резильєнтність), 13 (86,7%) осіб прагнуть навчитися способам регуляції емоцій та поведінки під дією стресу, 14 (93,3%) опитаних хотіли б зменшити прояви стресу, тривоги та виснаження.

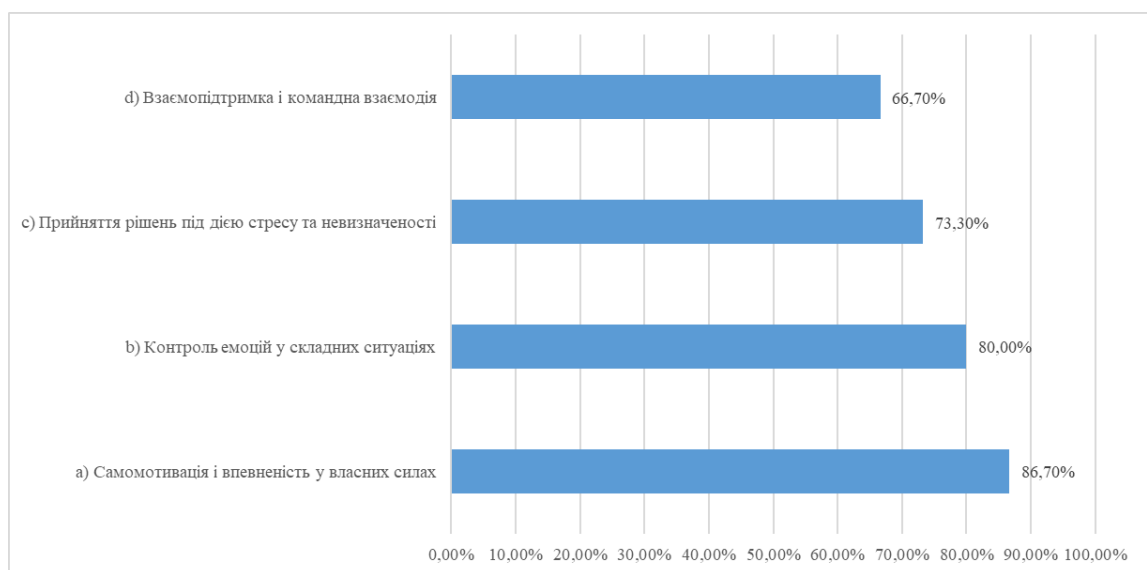
Отже, військовослужбовці, насамперед, очікують від тренінгу підвищення мотивації до служби, зміцнення психологічної стійкості, опанування технік емоційної саморегуляції та зниження рівня стресу й виснаження.

Для кращої наочності отримані результати відповідей учасників на дане запитання представимо на рисунку 3.1.



**Рис. 3.1. Результати відповідей військовослужбовців на запитання анкети «Що для Вас є найважливішим результатом тренінгу?» (можна обрати кілька варіантів ) (n=15)**

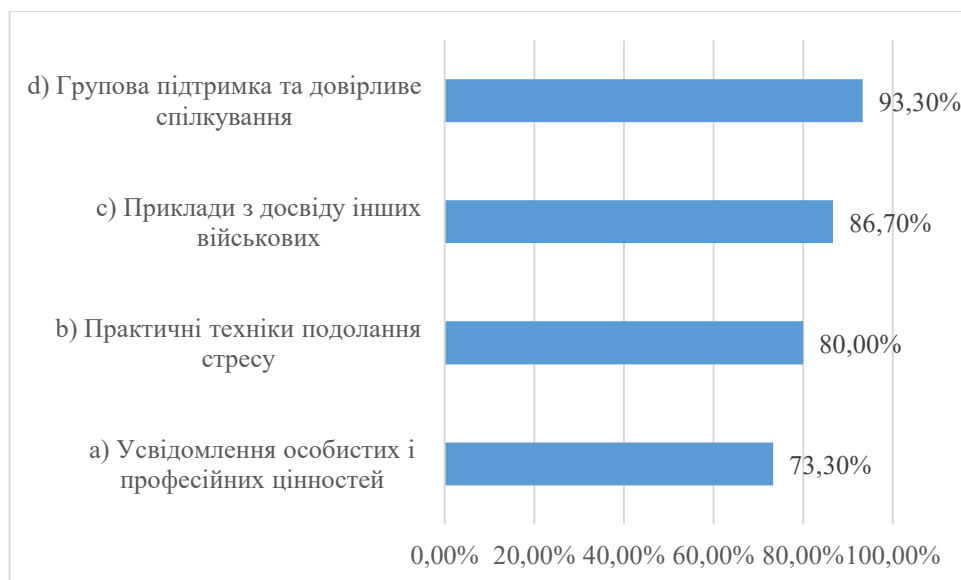
На запитання анкети «Які навички Ви хотіли б найбільше розвинути?» 13 (86,7%) опитаних відповіли, що найбільшою мірою хотіли б розвинути навички самомотивація і впевненість у власних силах, 12 (80,0%) військовослужбовців – навички контролю емоцій у складних ситуаціях, 11 (73,3%) опитаних – навички прийняття рішень під дією стресу та невизначеності, 10 (66,7%) респондентів – навички взаємопідтримка і командної взаємодії. Для кращої наочності отримані результати відповідей учасників на дане запитання представимо на рисунку 3.2.



**Рис. 3.2. Результати відповідей військовослужбовців на запитання анкети «Які навички Ви хотіли б найбільше розвинути?» (можна обрати кілька варіантів ) (n=15)**

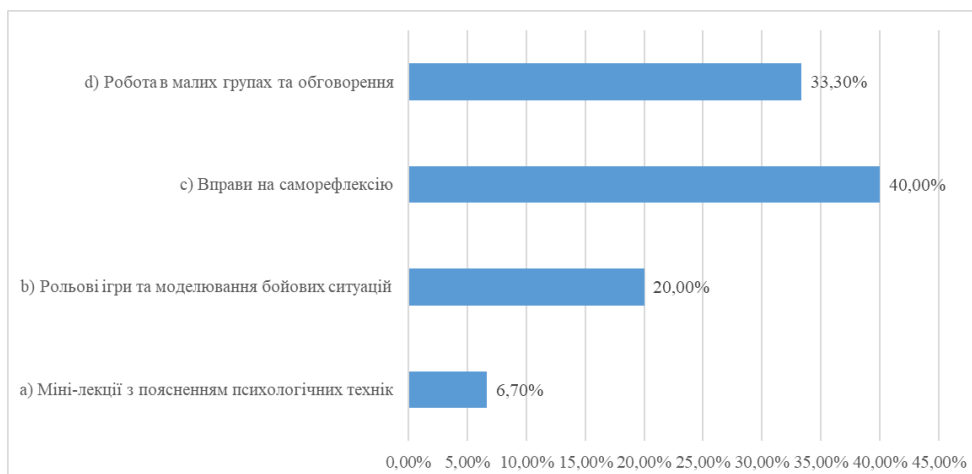
На запитання анкети «Що, на Вашу думку, допоможе Вам краще подолати труднощі під час несення служби?» 11 (73,3%) опитаних надали відповідь, що подолати труднощі під час несення служби їм може допомогти усвідомлення особистих і професійних цінностей, 12 (80,0%) військовослужбовцям – практичні техніки подолання стресу, 13 (86,7%) респондентам – приклади з досвіду інших військових і 14 (93,3%) учасникам – групова підтримка та довірливе спілкування

Для кращої наочності отримані результати відповідей учасників на дане запитання представимо на рисунку 3.3.



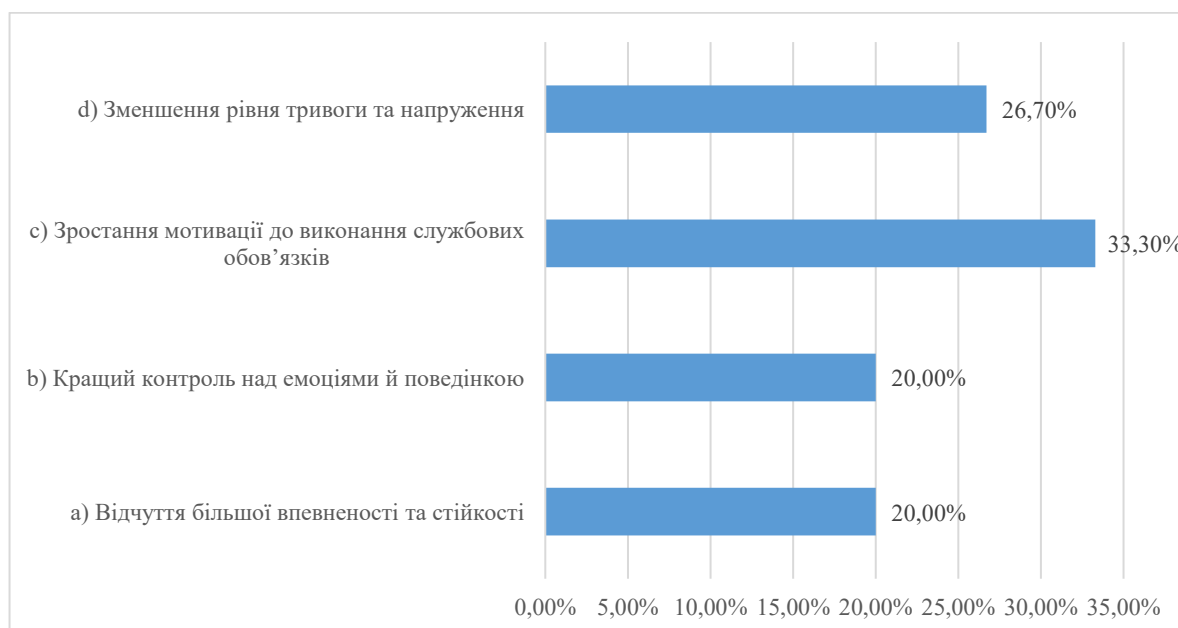
**Рис. 3.3. Результати відповідей військовослужбовців на запитання анкети «Що, на Вашу думку, допоможе Вам краще подолати труднощі під час несення служби?» (можна обрати кілька варіантів) (n=15)**

На запитання анкети «Який формат роботи для Вас найбільш корисний?» 1 (6,7%) опитаний відповів, що для нього найбільш корисний формат роботи є міні-лекції з поясненням психологічних технік, для 3 (20,0%) військовослужбовців – рольові ігри та моделювання бойових ситуацій, для 6 (40,0%) опитаних – вправи на саморефлексію, для 5 (33,3%) респондентів – робота в малих групах та обговорення. Для кращої наочності отримані результати відповідей учасників на дане запитання представимо на рисунку 3.4.



**Рис. 3.4. Результати відповідей військовослужбовців на запитання анкети «Який формат роботи для Вас найбільш корисний?» (n=15)**

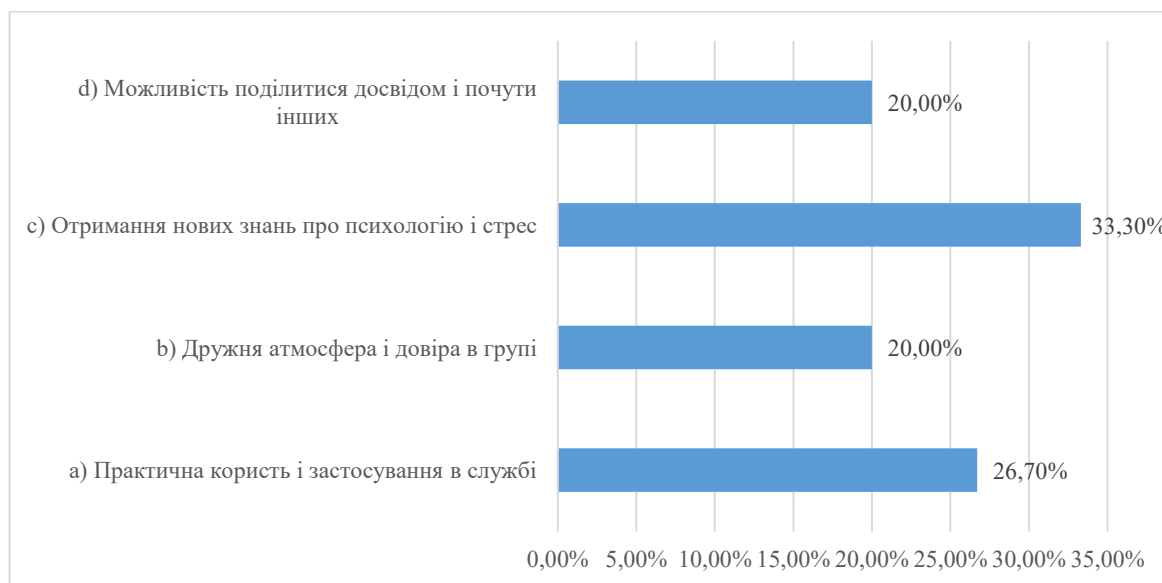
На запитання анкети «Які зміни Ви очікуєте після проходження тренінгу?» 3 (20,0%) військовослужбовців після проходження тренінгу очікують відчути більшу впевненість та стійкість, 3 (20,0%) опитаних – покращити контроль над емоціями й поведінкою, 5 (33,3%) респондентів – збільшити рівень мотивації до виконання службових обов’язків, 4 (26,7%) учасників – зменшити рівень тривоги та напруження. Для кращої наочності отримані результати відповідей учасників на дане запитання представимо на рисунку 3.5.



**Рис. 3.5. Результати відповідей військовослужбовців на запитання анкети «Які зміни Ви очікуєте після проходження тренінгу?» (n=15)**

На запитання анкети «Що для Вас найважливіше у тренінгу?» 4 (26,7%) опитаних відповіли, що у тренінгу найважливішим для них є практична користь і застосування в службі, для 3 (20,0%) військовослужбовців – дружня атмосфера і довіра в групі, для 5 (33,3%) респондентів – отримання нових знань про психологію і стрес та для 3 (20,0%) опитаних – можливість поділитися досвідом і почути інших.

Для кращої наочності отримані результати відповідей учасників на дане запитання представимо на рисунку 3.6.



**Рис. 3.6. Результати відповідей військовослужбовців на запитання анкети «Що для Вас найважливіше у тренінгу?» (n=15)**

Анкетування підтвердило високу актуальність мотиваційного тренінгу для військовослужбовців. Основними запитами є: зміцнення резильєнтності, розвиток самомотивації та емоційної стабільності, зниження рівня стресу та підвищення командної взаємопідтримки. Це визначає необхідність побудови тренінгу на поєднанні когнітивного, емоційного та поведінкового блоків із акцентом на практичні вправи, інтерактивність та можливість обміну досвідом.

Далі проаналізуємо деякі проведенні вправи мотиваційного тренінгу.

Вправа «Мої особисті цінності в службі» продемонструвала високу ефективність у виявленні внутрішніх мотивів військовослужбовців та їхньої

інтеграції в колективні смисли. Завдяки поєднанню індивідуальної роботи, обговорення в парах і групового підсумку, учасники отримали можливість як глибше усвідомити власні причини служби, так і побачити спільність із побратимами. Це безпосередньо впливає на зменшення ризику залишення частини, оскільки формує відчуття особистісної значущості та належності до єдиної команди.

Розглянемо, приклади дій та відповідей учасників. Один військовослужбовець написав: «Захист моєї сім'ї». Під час обговорення в парах він пояснив, що уявляє свою дитину і відчуває силу залишатися на службі заради її майбутнього. На колективному «дереві цінностей» ця причина увійшла до «коренів» як джерело сили – сім'я. Інший учасник зазначив: «Відчуття обов'язку перед країною». Під час рефлексії він сказав, що саме усвідомлення цієї цінності допомагає долати страх і втому, адже «служба – це не тільки робота, а місія». Ця цінність була записана у «кроні» як одна з найпоширеніших. Один із військових виділив: «Підтримка побратимів». У дискусії він підкреслив, що не залишить частину, бо «не можу кинути тих, хто поруч і залежить від мене». Цінність товариства стала центральною гілкою дерева. Один молодший військовослужбовець сказав: «Для мене служба – це професійний розвиток і шанс стати кращим». Це було віднесено до індивідуальних гілок дерева, але отримало схвальну підтримку інших.

Під час рефлексії кілька учасників зазначили, що ніколи не формулювали своїх цінностей так чітко і тепер відчувають їхню силу. Більшість учасників зазначили, що їх дивує велика кількість спільних мотивів – «усі думаємо про сім'ю, країну й побратимів».

На питання «Які цінності мотивують залишатися на службі?» учасники найчастіше називали захист близьких, відповідальність перед країною та взаємопідтримку.

Таким чином, вправа допомогла військовослужбовцям усвідомити глибинні особисті й колективні цінності, що підтримують їх у службі, сформувала відчуття єдності та підкріпила внутрішню мотивацію. Вона

показала, що саме такі смисли, як захист сім'ї, почуття обов'язку, товариська підтримка та самоповага, є основними факторами, які знижують ризик залишення частини навіть у складних умовах.

Вправа «Мій внутрішній компас» дала змогу учасникам символічно «намалювати карту власних орієнтирів», що допомагають залишатися на службі. Візуалізація у вигляді компаса сприяла кращому усвідомленню власних цінностей, слабких сторін та джерел підтримки. Це важливо, оскільки в умовах стресу військовослужбовці нерідко втрачають внутрішній орієнтир, що може підштовхувати до рішення залишити частину. Завдяки вправі вони змогли побачити, що мають міцні внутрішні мотиви й зовнішні ресурси, які допомагають долати труднощі.

Розглянемо приклади дій та відповідей учасників: Один військовослужбовець у секторі «Північ (головні цінності)» написав: «Захист країни та родини». У груповому обговоренні він зазначив, що коли відчуває виснаження, згадує слова дитини: «Тато, ти наш герой», і це допомагає йому залишатися на службі. У секторі «Південь (слабкі сторони)» інший учасник вказав: «Швидко дратуюся в стресових ситуаціях». Він поділився, що усвідомлення цієї слабкості мотивує його працювати над самоконтролем і сприймати тренінг як спосіб зміцнити витривалість. В «Схід (ресурси)» кілька військових записали: «Підтримка побратимів». Один із них сказав: «Якщо б не відчуття плеча товариша, я б уже давно зламався. Ми тримаємо один одного». Це підкреслює роль колективу у зниженні ризику дезертирства. У «Захід (підтримка)» багато учасників згадали сім'ю: «Дружина завжди телефонує і каже, що вірить у мене», «Знаю, що батьки моляться за мене». Такі висловлювання показують, що сім'я є важливим «якорем», який утримує військових у строю.

Під час рефлексії більшість військових поділилися, що їм у стресових ситуаціях допомагає залишатися мотивованим підтримка товаришів, приклад командирів, думка про близьких.

Таким чином, вправа сприяла глибшому усвідомленню власних життєвих орієнтирів і водночас, показала військовослужбовцям, що їхні цінності й ресурси перегукуються з цінностями побратимів. Це посилило відчуття єдності, відповідальності та внутрішнього сенсу служби. Таким чином, вправа «Мій внутрішній компас» допомагає попередити ризик залишення частини, оскільки формує усвідомлення власних мотивів, акцентує на підтримці сім'ї й товаришів та зміцнює почуття колективної єдності.

Вправа «Аналіз ситуації під тиском» була спрямована на розвиток здатності військовослужбовців мислити критично й ухвалювати виважені рішення навіть у стресових та невизначених умовах. Вона дала змогу учасникам змодельовати реальні виклики служби, спробувати різні підходи та побачити, що навіть у складних ситуаціях можна знаходити конструктивні рішення. Це знижує ризик імпульсивних дій у реальності, зокрема – ухилення від служби або залишення частини під тиском емоцій.

Розглянемо приклади дій та відповідей учасників:

В одній групі було запропоновано сценарій: «Підрозділ втомлений після нічного чергування, а командир ставить нове завдання, яке здається майже нереальним». Учасники визначили основну проблему як виснаження особового складу. Серед варіантів дій вони обговорювали: відмова від виконання (ризик втратити довіру командира), виконання без обговорення (ризик помилок і травм), або пошук компромісу – перерозподіл завдань і прохання про короткий відпочинок для частини бійців. Вибрали останній варіант як найбільш збалансований.

В іншій групі розглядався сценарій: «Під час виконання завдання один із бійців відмовляється йти далі через сильний страх». Військовослужбовці визначили проблему як загрозу згуртованості підрозділу. Вони обговорювали: залишити його (ризик послаблення морального духу), змусити силою (ризик конфлікту), або надати психологічну підтримку та тимчасово перерозподілити ролі. Група зупинилася на третьому варіанті, зазначивши: «У таких ситуаціях важливо не втратити людину, бо завтра він може врятувати тебе».

Третя група отримала сценарій: «Несподівана втрата зв'язку з командуванням у критичний момент». Вони визначили, що ключова проблема – невизначеність і відсутність інформації. Варіанти: чекати (ризик пропустити момент), діяти хаотично (ризик втрат), або організувати розвідку та підтримувати дисципліну, доки не відновиться зв'язок. Учасники обрали останнє рішення як найбільш реалістичне.

Під час рефлексії частина учасників розповіла, що під час аналізу ситуацій вони відчули не лише напруження, відповідальність, страх зробити помилку, але й інтерес до пошуку рішень. Деяким військовим спочатку хотілося діяти різко, але коли обговорювали в групі, рішення ставали зваженішими. Учасники розповіли, що найчастіше прийняти оптимальне рішення їм допомогли такі стратегії, як робота в команді, розподіл ролей, обмін досвідом та приклади з реального життя.

Таким чином, дана вправа показала, що навіть у змодельованих умовах стресу військовослужбовці схильні до імпульсивних рішень, однак завдяки груповому аналізу та обговоренню вони навчаються бачити альтернативи й обирати найбільш раціональні дії. Це сприяє розвитку колективного мислення, формує почуття взаємної підтримки та відповідальності, що знижує ризик дезорганізації чи залишення частини у реальних кризових умовах. Вправа стала ефективним засобом профілактики дезертирства, адже допомогла учасникам відчути, що навіть у складних умовах вони здатні знаходити вихід разом і не залишати службу.

Далі проведемо аналіз вправи «Дихання через 4 такти», яка є ефективним засобом запобігання залишенню військовослужбовцями частини. Ця вправа спрямована на зниження рівня стресу, тривожності та емоційного напруження, що є одними з ключових факторів самовільного залишення частини (СЗЧ). Опановуючи техніку контрольованого дихання, військовослужбовці отримують практичний інструмент для саморегуляції, який можна застосувати у будь-якій бойовій або побутовій стресовій ситуації.

Це формує відчуття контролю над власним станом, знижує ризик імпульсивних дій (наприклад, втечі від служби у стані афекту чи паніки).

Розглянемо приклади дій та відповідей учасників. Під час обговорення один учасник зазначив: «Спочатку було важко концентруватися, але через кілька хвилин з'явилося відчуття спокою, і напруга в тілі зменшилася». Це показує ефект фізіологічного розслаблення. Інший військовослужбовець поділився: «Я зрозумів, що цю техніку можу використати перед виїздом на завдання, щоб зменшити хвилювання». Це приклад прикладної користі техніки для службових обставин. Один із солдатів відзначив: «У стресі я часто дію різко, але після вправи побачив, що навіть коротка пауза може допомогти зібратися». Це вказує на зменшення ризику імпульсивних рішень. У групі також пролунала думка: «Я раніше не вірив у подібні методи, але відчув, що голова стала яснішою». Це свідчить про підвищення довіри до психологічних технік, що важливо для подальшої профілактики СЗЧ.

Вправа «Дихання через 4 такти» сприяла зміцненню психологічної стійкості, навчила військовослужбовців самостійно регулювати стрес та тривогу, що знижує ризик емоційного виснаження й самовільного залишення частини, адже допомагає залишатися більш зібраними, спокійними й контрольованими навіть у критичних ситуаціях.

Далі проведемо аналіз вправи «Бойова ситуація: прийняття рішень». Дана вправа допомагає військовослужбовцям усвідомити власну здатність діяти рішуче в умовах стресу, тренує навички швидкого аналізу та прийняття відповідальних рішень. Це зменшує ймовірність дезорганізації чи імпульсивних дій (зокрема самовільного залишення частини), адже військовослужбовці отримують досвід контролю над ситуацією навіть за браку ресурсів. Колективне обговорення створює відчуття підтримки та спільної відповідальності, що підвищує згуртованість і мотивацію залишатися у строю.

Розглянемо приклади дій та відповідей учасників. Один військовослужбовець у змодельованій ситуації обрав тактику «захищати

позицію до підходу підкріплення» і пояснив: «Я подумав, що якщо ми відійдемо, ворог отримає перевагу, а це ризик для всієї групи». Це свідчить про відповідальність за результат і колективне благо. Інший учасник вирішив «перерозподілити ресурси й змінити позицію для виграшу часу», наголосивши: «Мені допомогло уявити, що я відповідаю не лише за себе, а й за побратимів». Така позиція показує зміцнення командної мотивації. Один військовий після вправи поділився: «Спочатку було відчуття тривоги, але коли я зрозумів, що рішення треба прийняти швидко, з'явилася концентрація». Це приклад перетворення стресу на мобілізацію. Інший зазначив: «Я відчув, що під час тиску допомагає досвід та чіткий алгоритм дій». Це підкреслює важливість підготовки та тренування як захисту від паніки.

Таким чином, вправа «Бойова ситуація: прийняття рішень» формує у військовослужбовців відчуття впевненості у власних силах, навички аналізу й відповідальності під тиском, а також зміцнює групову згуртованість. Це знижує ризик самовільного залишення частини, адже військовослужбовці бачать себе здатними ефективно діяти в бойових умовах, долати тривогу та приймати рішення в інтересах колективу.

Далі проведемо аналіз вправи «Моделювання бойових дій: стресостійкість». Ця вправа створює умови, максимально наближені до реальних бойових, де військовослужбовці відчувають тиск часу, дефіцит ресурсів і необхідність діяти в умовах небезпеки. Завдяки симуляції формується досвід керування власними емоціями та поведінкою під стресом, що знижує ймовірність паніки чи імпульсивних рішень на службі. Регулярне тренування підвищує впевненість у власних силах та зміцнює відчуття готовності до реальних викликів, що безпосередньо зменшує ризики самовільного залишення частини як способу уникнення напруги.

Розглянемо приклади дій та відповідей учасників. Один військовослужбовець під час симуляції зазначив: «Спочатку відчув сильний стрес, але почав концентруватися на диханні, і це допомогло зібратися». Це показує, що оволодіння техніками саморегуляції дозволяє не втратити

контроль. Інший учасник, зіткнувшись із дефіцитом ресурсів, вирішив «розподілити завдання між побратимами, щоб зекономити сили» й пояснив: «Коли ділиш відповідальність, легше впоратися». Тут проявляється командна підтримка як ресурс протидії стресу. Один учасник поділився: «Було відчуття, що часу не вистачає, але я згадав досвід навчань і вирішив діяти поетапно». Це свідчить про використання попереднього досвіду для стабілізації емоцій. Інший відповів: «Мене тримала думка, що я не один, і ми працюємо як група». Це приклад мотивації через колективну згуртованість, що зменшує ризик уникання служби.

Таким чином дана вправа допомогла військовослужбовцям навчитися зберігати спокій, діяти ефективно та використовувати як індивідуальні, так і командні стратегії подолання стресу, що підвищує їхню впевненість і психологічну готовність до реальних бойових умов. Це, у свою чергу, знижує ймовірність самовільного залишення частини, оскільки учасники бачать власну здатність справлятися зі стресом і відчувають підтримку побратимів.

Далі проведемо аналіз вправи «Обмін досвідом». Ця вправа створює простір для відкритого обміну думками та реальними прикладами подолання труднощів, що сприяє зміцненню почуття спільності та взаємної підтримки. Коли військовослужбовці бачать, що їхні побратими переживали подібні ситуації й успішно їх подолали, це знижує відчуття ізоляції, безсилля та безнадійності – ключових факторів, що можуть призводити до бажання самовільно залишити частину. Додатково вправа формує модель поведінки через позитивні приклади, які учасники можуть перейняти для власної практики.

Розглянемо приклади дій і відповідей учасників. Один учасник поділився: «Коли починав відчувати сильну напругу, я практикував техніку дихання через 4 такти – і це реально допомогло зосередитися». Це свідчить про успішне використання навичок релаксації для зниження рівня тривоги.

Інший військовослужбовець зазначив: «Під час бойового чергування тримала думка про родину – це давало сили йти далі». Тут проявляється ціннісно-

мотиваційний ресурс (сім'я) як фактор стійкості. Один борець розповів: «Було важко приймати рішення, але я звернувся до командира і отримав пораду — це дало впевненість». Це приклад звернення по підтримку до авторитетних фігур, що зменшує ризик дезадаптивної поведінки. Інший учасник наголосив: «Мені допомогло спілкування з побратимами, коли ми ділилися жартами, навіть у складних умовах — це розряджало обстановку». Це демонструє соціальну підтримку як засіб емоційної стабілізації.

Таким чином, дана вправа сприяє тому, що військовослужбовці усвідомлюють власні ресурси, переймають ефективні стратегії саморегуляції від побратимів і відчують себе частиною згуртованої спільноти, яка готова підтримати у складних умовах. Це значно знижує ризик залишення частини, адже військовослужбовці бачать, що труднощі можна подолати разом, і відчують підвищену внутрішню мотивацію залишатися у строю.

Для з'ясування ефективності мотиваційного тренінгу як засобу запобігання залишенню військовослужбовцями частини після його проведення було проведено повторне опитування з поміж військовослужбовців. Для цього було спеціально розроблено анкету (Додаток Є).

Розглянемо результати відповідей військовослужбовців на проведене анкетування.

Так на запитання «Як змінилася ваша мотивація до служби після тренінгу?» в 1 (6,7%) військовослужбовця мотивація до служби після тренінгу залишилася без змін, у 4 (26,7%) опитаних — частково зросла внутрішня мотивація, але зовнішні чинники ще переважають, у 4 (26,7%) респондентів — внутрішня мотивація стала основною, а 6 (40,0%) учасників — почали сприймати службу як особисто важливу та внутрішньо мотивовану діяльність.

На запитання анкети «Наскільки ви покращили навички емоційної регуляції у стресових ситуаціях?» 2 (13,3%) військовослужбовців відповіли, що їм іноді вдається контролювати емоції, 6 (40,0%) учасника — у більшості

ситуацій використовують навички саморегуляції, а 7 (46,7%) респондентів – впевнено керують своїм емоційним станом навіть у складних умовах.

На запитання анкети «Чи відчуваєте ви підвищення психологічної стійкості (резильєнтності) після тренінгу?» 1 (6,7%) опитаний відповів, що зовсім не відчуває підвищення психологічної стійкості (резильєнтності) після тренінгу, 3 (20,0%) військовослужбовців – в окремих ситуаціях почали відчувати більше впевненості, 6 (40,0%) респондентів – відчутно легше почали долати труднощі та покращили здатність до адаптації, 5 (33,3%) учасників – відчули значне зростання стійкості й готовності до викликів.

На запитання анкети «Наскільки після тренінгу знизилася ваша схильність до імпульсивних або деструктивних рішень?» 2 (13,3%) військовослужбовців відповіли, що після тренінгу їхня схильність до імпульсивних або деструктивних рішень знизилась лише частково, 8 (53,3%) опитаних – почали відчутно рідше приймати імпульсивні рішення, а 5 (33,3%) військових – практично не допускають деструктивних дій під час стресу.

На запитання анкети «Чого не вистачило вам під час тренінгу?» 2 (13,3%) опитаних відповіли, що їм не вистачило практичних вправ і симуляцій бойових ситуацій, 4 (26,7%) військовослужбовцям – глибшого розбору особистих прикладів і обговорення індивідуальних труднощів, 6 (40,0%) респондентам – часу для детальної саморефлексії та обговорення власних емоцій, 3 (20,0%) опитаним – інформації про додаткові техніки подолання стресу та підвищення мотивації.

Роботу психолога, 2 (13,3%) військовослужбовців оцінили оцінкою «9» балів, 3 (20,0%) опитаних – оцінкою «10» балів, 6 (40,0%) респондентів – оцінкою «11» балів і 4 (26,7%) учасників – оцінкою «12 балів».

Отже, за результатами повторного анкетування можна зробити висновок, що мотиваційний тренінг загалом сприяв підвищенню внутрішньої мотивації до служби, розвитку навичок емоційної регуляції, зміцненню психологічної стійкості та зниженню схильності до імпульсивних або деструктивних рішень серед більшості військовослужбовців, хоча деякі

учасники відчували потребу в додаткових практичних вправах та глибшій саморефлексії.

Також для з'ясування ефективності проведеного мотиваційного тренінгу як засобу запобігання залишенню військовослужбовцями частини зі сторони психолога було розроблено анкету (Додаток Ж) та проведено опитування.

Загальний рівень реалізації програми тренінгу психологом було оцінено на 90 %. Рівень включеності та активності військовослужбовців протягом тренінгу було оцінено в 11 балів, а якість зворотного зв'язку від учасників 12 балів.

Найбільш ефективними вправами мотиваційного тренінгу, на думку психолога, були такі, як «Правила групи», «Мої особисті цінності в службі», «Мій внутрішній компас», «Аналіз ситуації під тиском», «Дихання через 4 такти», «Бойова ситуація: прийняття рішень», «Моделювання бойових дій: стресостійкість», «Обмін досвідом».

На думку психолога під час мотиваційного тренінгу йому не вистачало більше практичних вправ. Також психолог зауважив, що варто було б додатково зосередитися на індивідуальному супроводі учасників під час виконання практичних вправ, щоб краще відпрацьовувати особисті стратегії подолання стресу та управління емоціями. Також корисним було б більше часу приділити аналізу конкретних бойових і стресових ситуацій, обговоренню реальних прикладів із служби, а також вдосконаленню технік самомотивації та підтримки психологічної стійкості в екстремальних умовах.

На думку психолога, мотиваційний тренінг можна було б модифікувати, додавши більше інтерактивних і рольових вправ, що моделюють реальні стресові та бойові ситуації, збільшити час для індивідуальної саморефлексії та обговорення особистих труднощів, а також інтегрувати додаткові методики розвитку самомотивації та емоційної регуляції для закріплення навичок психологічної стійкості.

Психолог рекомендував включити більше вправ із моделювання реальних бойових та стресових ситуацій, техніки швидкої емоційної

саморегуляції (дихальні практики, майндфулнес), групові завдання для розвитку командної взаємодії та підтримки побратимів, а також вправи на посилення внутрішньої мотивації та усвідомлення особистих цінностей у службі.

Психологу під час реалізації програми не вистачало більше часу для індивідуальної роботи з військовими. Також бракувало можливості гнучко адаптувати вправи під рівень готовності кожного учасника.

В цілому, враховуючи відповіді, як військових, так і психолога можна зробити висновок про ефективність розробленого та проведеного тренінгу.

### **3.3. Загальні рекомендації для подальшої психологічної підтримки військовослужбовців**

Психологічний стан військовослужбовців великою мірою впливає на їх готовність виконувати службові обов'язки та спроможність протистояти бойовим та стресовим навантаженням. В сучасних умовах особлива увага приділяється профілактиці ПТСР, запобіганню емоційному виснаженню та деструктивним формам поведінки, у тому рахунку ризику залишення військовими частини. Ефективна психологічна підтримка має в себе включати постійні заходи із розвитку внутрішньої мотивації, резильєнтності, навичок емоційної регуляції та конструктивного прийняття рішень у ситуаціях пов'язаних із стресом. На основі здійсненого теоретичного аналізу та результатів вловних досліджень можна надати такі загальні рекомендації для психологічної підтримки військовослужбовців:

1. Створення системи психологічного супроводу на всіх етапах служби. Варто запровадити систему багаторівневу психологічної підтримки, яка буде охоплювати всі етапи адаптації до військової служби, бойової діяльності, а також реабілітації після повернення додому. Це в себе включає постійні психологічні тренінги, групову терапію та індивідуальні консультації, які мають бути направлені на розвиток емоційної регуляції та стресостійкості.

Подібні заходи дають змогу своєчасно виявляти ознаки психічного виснаження та надавати потрібну допомогу [15].

2. Розвиток навичок емоційної саморегуляції та стресостійкості. Важливо запроваджувати тренінги із розвитку емоційної саморегуляції, включаючи техніки медитації, глибокого дихання та когнітивно-поведінкові методи. Дані техніки допомагають військовослужбовцям справді ефективно справлятися зі стресовими ситуаціями та знижують ризик розвитку ПТСР [31].

3. Підвищення обізнаності та навчання командирів. Командири повинні проходити спеціалізовані курси з виявлення ознак психічного виснаження та надання першої психологічної допомоги підлеглим. Це дасть змогу вчасно реагувати на потреби особового складу та забезпечити ефективну підтримку [21].

4. Організація реабілітаційних програм та підтримки після повернення. Після повернення з бойових дій необхідно організувати реабілітаційні програми, що включають психологічну підтримку, фізичну відновлювальну терапію та соціальну адаптацію. Це сприяє зниженню ризику розвитку ПТСР та сприяє швидшій адаптації до мирного життя [13].

5. Впровадження системи моніторингу психічного здоров'я. Необхідно створити систему регулярного моніторингу психічного стану військовослужбовців, включаючи використання стандартизованих інструментів оцінки та проведення анонімних опитувань. Це дозволить своєчасно виявляти проблеми та надавати необхідну допомогу [13].

6. Розвиток культури психологічної підтримки в армії. Важливо формувати в армії культуру, де звернення за психологічною допомогою не сприймається як слабкість. Це можна досягти через просвітницьку роботу, проведення лекцій та семінарів, а також через підтримку з боку командирів та старшого складу [32].

7. Використання сучасних технологій у психологічній підтримці. Необхідно впроваджувати сучасні технології, такі як онлайн-консультації, мобільні додатки для самодопомоги та віртуальні тренінги, що дозволяють

забезпечити доступ до психологічної підтримки в будь-який час та в будь-якому місці [32].

Таким чином, забезпечення ефективної психологічної підтримки військовослужбовців є основним фактором у збереженні психічного здоров'я особового складу. Впровадження комплексного підходу, що включає навчання, реабілітацію, моніторинг та розвиток культури підтримки, сприятиме підвищенню боєздатності та збереженню здоров'я військових.

### **Висновки до третього розділу**

На базі військової частини А 7235, яка розміщена в Дніпропетровській області, було організовано та проведено мотиваційний тренінг. Він передбачав групову форму роботи, із кількістю учасників складом 15 осіб. Учасниками тренінгу стали ті військовослужбовці, які виявили бажання. Однак в перспективі бажано, щоб усі військовослужбовці, які брали участь в дослідженні пройшли даний тренінг.

На тренінгу були використанні різні завдання і вправи для переходу від зовнішньої негативної до внутрішньої позитивної мотивації, підвищення рівня резильєнтності та емоційної стабільності, зменшення частоти імпульсивних ризикованих рішень, зниження рівня емоційного виснаження та формування конструктивних стратегій поведінки у стресових ситуаціях.

Результати проведеного анкетування, після проведення мотиваційного тренінгу показали, що загалом він сприяв підвищенню внутрішньої мотивації до служби, розвитку навичок емоційної регуляції, зміцненню психологічної стійкості та зниженню схильності до імпульсивних або деструктивних рішень серед більшості військовослужбовців, хоча деякі учасники відчували потребу в додаткових практичних вправах і глибшій саморефлексії.

Результати відповідей психолога після запровадження мотиваційного тренера дали можливість зробити висновок, що загалом тренінг був ефективним та добре реалізованим, а військовослужбовці проявляли високу

активність і залученість під час занять. Водночас, для підвищення ефективності тренінгу психолог надав рекомендації щодо збільшення кількості практичних і рольових вправ, приділення більше часу індивідуальній саморефлексії та опрацюванню реальних бойових і стресових ситуацій, а також запропонував інтегрувати додаткові методики розвитку емоційної регуляції та внутрішньої мотивації.

Також було надано загальні рекомендації для подальшої психологічної підтримки військовослужбовців.

## ВИСНОВКИ

На основі проведеного дослідження були встановлені наступні важливі висновки:

1. Проведено теоретичний аналіз проблеми превентивної психологічної роботи з військовослужбовцями задля запобігання самовільного залишення частини. Встановлено, що професія військового належить до найбільш стресогенних і відповідальних, що вимагає високого рівня психологічної стійкості, самодисципліни та готовності до самопожертви. Постійні фізичні та емоційні навантаження формують у військовослужбовців витривалість, адаптивність, самоконтроль і навички командної взаємодії. Визначено, що самовільне залишення частини визначається комплексом індивідуально-психологічних, соціально-психологічних та організаційно-системних чинників, що підсилюють стрес і ризикову поведінку. Для зниження рівня СЗЧ необхідні комплексні превентивні заходи, що поєднують індивідуальну психологічну підтримку, вдосконалення командно-організаційних практик та сприятливе сімейно-соціальне середовище. Досліджено, що міжнародні моделі (США, Ізраїль, Великобританія, Канада) демонструють, що системна превентивна психологічна підтримка на основі раннього психоосвітнього втручання, peer-to-peer супроводу та навчання навичкам стресостійкості – ефективно підвищує мотивацію, боєздатність та знижує ризик ПТСР й самовільного залишення служби. Україна ж, переймаючи західний досвід і впроваджуючи п'ятирівневу модель підтримки, інтеграцію з цивільними психологами та телемедійні рішення, закладає основу для стійкої, системної культури психологічної підтримки в ЗСУ.

2. З метою вивчення психологічних чинників, які призводять до залишення військовослужбовцями частини було проведено емпіричне дослідження. В емпіричному дослідженні участь взяло 45 військовослужбовців, які перебували раніше в СЗЧ, але вже повернулися до військової частини. Отримані результати емпіричного дослідження показали,

що більшість військовослужбовців демонструють низький або нижчий за середній рівень резильєнтності, поєднаний із переважанням зовнішньої негативної мотивації, високим рівнем готовності до ризику та поганим або погіршеним емоційним станом. Такий психологічний стан військових свідчить про підвищену вразливість до стресових факторів, низьку здатність до конструктивного подолання труднощів та значно підвищує ризик самовільного залишення частини, що вказує на нагальну потребу у розробці та проведенні спеціалізованого мотиваційного тренінгу для зміцнення внутрішньої мотивації, розвитку резильєнтності, емоційної стабільності та формування конструктивних стратегій поведінки у стресових ситуаціях.

Також, було здійснено розробку теоретичної концепції мотиваційного тренінгу для військовослужбовців. Дана концепція стала ідеологічним і науковим «каркасом», що в себе включає визначення теоретичних концептуальних основ проведення мотиваційного тренінгу, проблемного поля, мети і завдань, принципів побудови, основних механізмів змін, структурних компонентів та очікуваних результатів.

3. На базі військової частини А 7235, розташованої в Дніпропетровській області, було організовано та проведено мотиваційний тренінг у груповому форматі за участю 15 військовослужбовців, які виявили бажання брати участь. У подальшому доцільно залучити до тренінгу всіх військовослужбовців, які брали участь у дослідженні. Програма тренінгу включала різноманітні вправи та завдання, спрямовані на перехід від зовнішньої негативної мотивації до внутрішньої позитивної, підвищення рівня резильєнтності та емоційної стабільності, зменшення частоти імпульсивних і ризикованих рішень, зниження емоційного виснаження та формування конструктивних стратегій поведінки у стресових ситуаціях.

Результати анкетування після проведення тренінгу показали, що він загалом сприяв підвищенню внутрішньої мотивації до служби, розвитку навичок емоційної регуляції, зміцненню психологічної стійкості та зниженню схильності до імпульсивних або деструктивних рішень у більшості учасників,

хоча деякі військовослужбовці відчували потребу в додаткових практичних вправах та глибшій саморефлексії.

Відповіді психолога після проведення тренінгу дозволили зробити висновок, що програма була ефективною та добре реалізованою, а учасники демонстрували високий рівень активності та залученості. Разом із тим, для підвищення ефективності тренінгу було рекомендовано збільшити кількість практичних та рольових вправ, виділити більше часу на індивідуальну саморефлексію та опрацювання реальних бойових і стресових ситуацій, а також інтегрувати додаткові методики розвитку емоційної регуляції та внутрішньої мотивації.

4. Були сформульовані загальні рекомендації для подальшої психологічної підтримки військовослужбовців. А саме було запропоновано, створення системи психологічного супроводу на всіх етапах служби, розвиток навичок емоційної саморегуляції та стресостійкості, підвищення обізнаності та навчання командирів, організацію реабілітаційних програм та підтримки після повернення, впровадження системи моніторингу психічного здоров'я, розвиток культури психологічної підтримки в армії та використання сучасних технологій у психологічній підтримці.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ананьїн В. О. Психологія і педагогіка військових колективів: навчальний посібник. Київ: ІСЗЗІ КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2021. 273 с.
2. Венгер Г. С. Психологічний супровід діяльності військовослужбовців : навчально-методичний посібник для здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності 053 Психологія спеціалізації «Клінічна та реабілітаційна психологія». Одеса: Університет Ушинського, 2024. 252 с.
3. Висоцький П. Г. Індивідуальні профілактичні заходи самовільного залишення військової частини або місця служби. *Прикарпатський юридичний вісник*. Випуск 1 (60), 2025. С. 113-116.
4. Грицевич Т.Л., Капінус О.С., Мацевко Т.М. Соціально-психологічні технології управління військовими колективами: Навчально-методичний посібник. Львів: НАСВ, 2018. 256 с.
5. Данильченко Т. В. Особливості особистісного благополуччя військовослужбовців, що перебували в зоні АТО. *Український психологічний журнал*. № 2 (14). 2020. С. 64-84.
6. Дикун В. Г., Мороз В.М., Стасюк В. В. Методологія дослідження морально-психологічного стану особового складу військ (сил): навчально-методичний посібник. Київ: 7БЦ, 2023. 383 с.
7. Дмитренко Н. А. Кримінологічна характеристика та запобігання злочинності у Збройних Силах України : дис. ... доктора філософії : 081 Право. Херсонський державний університет. Херсон; Одеський державний університет внутрішніх справ. Одеса, 2020. 235 с.
8. До психологічного відновлення військових залучатимуть цивільних психологів – Міноборони підготувало нову модель підтримки. URL: <https://mod.gov.ua/news/do-psihologichnogo-vidnovlennya-vijskovih-zaluchatimut-czivilnih-psihologiv-minoboroni-pidgotuvalo-novu-model-pidtrimki> (дата звернення: 01.08.2025).

9. Дончак А. М. Психологічні чинники особистісного становлення майбутнього офіцера: дис. ... канд. психол. наук. Одеса, 2012. 250 с.
10. Касько Т. Ю. Кримінально-правова характеристика злочинів проти порядку проходження служби : дис. ... канд.. юрид. наук. Київ, 2015. 198 с.
11. Катинський В. М. Основні проблемні питання щодо морально-психологічного стану в збройних силах України. *Молодий вчений*», № 2 (133). 2025. С. 115-119.
12. Ключков В. Організація психологічної підготовки у Збройних Силах України: навч.-метод. посіб. За редакцією генерал-майора В. Ключкова. Київ: НДЦ ГП ЗС України, 2023. 325 с.
13. Ключков В. Психологічне забезпечення Збройних Сил України: навчально-методичний посібник. Київ: НДЦ ГП ЗС України, 2024. 293 с.
14. Козігора М. А. Психологічні особливості прояву моральної травми під час воєнного конфлікту: дис. на здобуття наук. ступеня доктора філософії. Луцьк, 2023. 215 с.
15. Кокун О. М. Забезпечення психологічної стійкості військовослужбовців в умовах бойових дій : метод. посіб. Київ-Одеса : Фенікс, 2022. 128 с.
16. Кокун О.М., Мороз В.М., Лозінська Н.С., Пішко І.О. Психологічна профілактика психотравматизації військовослужбовців Збройних Сил України : метод. посіб. Київ: НДЦ ГП ЗСУ, 2021. 301 с.
17. Колесніченко О. С. Психопрофілактична робота з військовослужбовцями Національної гвардії України, які включені до групи посиленої психологічної уваги: метод. Посібник. Харків: НА НГУ, 2021. 160 с.
18. Круть П. П. Основи військової психології: навчальний посібник. Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2020. 272 с.
19. Кузікова С., Зливков В., Лукомська С., Щербак Т., Котух О. Психологічний супровід особистості в умовах війни: навч. посібник. Київ.-Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2024. 260 с.

20. Кучеренко Н.С. Психологічне забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю Національної гвардії України: автореф. дис. ... канд. психол. наук.: 19.00.09. Харків, 2016. 28 с.

21. Лесюк О. Рекомендації командирам щодо психологічної підтримки особового складу під час перебування в районі ведення бойових дій. Київ: ЮрКнига. 2022. 18 с.

22. Мацегора Я. В., Колесніченко О. С. Сучасні дослідження факторів адиктивної поведінки у військовослужбовців: закордонний досвід. *Честь і закон*. 2021. Вип. 1 (74). С. 107–114.

23. Мозговий В. І. Вивчення особистості військовослужбовців, схильних до делінквентної поведінки, у контексті порушення їхнього статеворольового статусу та родинних зв'язків. *Теорія і практика сучасної психології*. № 4. 2018. С. 23-28.

24. Молчанова В. О. Психологічна адаптація мобілізованих українців до військової служби в умовах війни. *Психологія та психіатрія*. № 16. 2025. С. 91-98.

25. Нерубасська А.О., Москальова В.А. Фесюк А.І. Сучасні аспекти психологічної адаптації військовослужбовців в умовах бойових дій. *Соціальна психологія. Юридична психологія*. Випуск 51. 2023. С. 229-233.

26. Неурова А.Б. Емпіричне дослідження особливостей психологічної стійкості військовослужбовців – учасників операції Об'єднаних сил. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Херсон, 2019. Вип. 4. С. 23–29.

27. Ніколаєнко С.С. Василенко О.О. Динаміка міжособистісних стосунків військовослужбовців під час виконання службово-бойових завдань у зоні проведення операції об'єднаних сил. *Науковий вісник ХДУ Серія Психологічні науки*. №1. 2019. С. 251-259.

28. Овсяннікова Є. Охорона психічного здоров'я в умовах війни. Київ: Наш Формат, 2022. 568 с.

29. О कोरोков Р.С. Психологічна характеристика особистості військовослужбовця на початку служби в лавах Збройних сил України. *Габітус*. 2020. Вип. 19. С. 170-175.

30. Осьодло В. І., Ковальчук О. П., Лисенко Д. П. Психологія управління військами : підручник ; вид. 2-ге, перероб. та допов. Київ: НУОУ, 2024. 532 с.

31. Подолання бойового стресу у військових підрозділах. URL: <https://sprotyvg7.com.ua/lesson/podolannya-bojovogo-stresu-u-vijskovix-pidrozdilax> (дата звернення: 01.09.2025).

32. Психологічна підтримка в умовах війни. URL: <https://dovidka.info/psychologichna-pidtrymka-v-umovah-vijny> (дата звернення: 04.09.2025).

33. Психологічна підтримка. URL: <https://www.zsu.gov.ua/korysne/psychologichna-pidtrymka/#:~:text=Основні%20зусилля%20психологічної%20підтримки%20с прямовані,допомоги%20збереження%20психічного%20здоров'я%20військовослужбовців> (дата звернення: 01.08.2025).

34. Сафін О. Д. Морально-психологічне забезпечення у Збройних Силах України. Підручник: у 2 ч. Ч.1. Київ: НУОУ, 2012. 682 с.

35. СЗЧ: чому військовослужбовці кидають армію і як вирішити проблему? URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/problema-szch-v-armiyi/33167627.html> (дата звернення: 03.08.2025).

36. Служба психосоціальної підтримки сімей військовослужбовців. URL: <https://pidtrymka.in.ua/#:~:text=Спеціалісти%20мають%20досвід%20роботи%20з,Звернутися%20мо> (дата звернення: 03.08.2025).

37. Толмачов О. А., Чайковський А. Р. Психологічні аспекти лідерства у військових підрозділах: державне управління як фактор формування ефективного лідерства. *Публічне урядування*, 2025. Вип. 4 (41). С. 69-75.

38. Філоненко В. М. Психологічні аспекти девіантної поведінки військовослужбовців у контексті екстремальних екзистенційних випробувань. *Вісник кримінологічної асоціації України*. 2024. № 2 (32). С. 968-982.

39. Чорна В. Посттравматичний стресовий розлад під час повномасштабної війни у військовослужбовців. *Молодий вчений*. № 12 (124). 2023. С. 28-39.

40. Шкала резильєнтності Коннора-Девідсона-10 URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/734632/1/Довідник.pdf> (дата звернення: 05.08.2025).

41. Ярмуратій К.А. Соціально-психологічна адаптація військовослужбовців до військової служби. *Інсайт: психологічні виміри суспільства: матер. міжнар. конф.* Херсон: ВД «Гельветика», 2019. Вип. 1(16). С. 309-311.

42. Army Suicide Prevention Program (SP2). URL: <https://www.jbsa.mil/Resources/Resiliency/JBSA-Suicide-Prevention-Program> (дата звернення: 28.07.2025).

43. Bonanno S. M., Masten G. A. Resilience definitions, theory, and challenges: interdisciplinary perspectives. *European Journal of Psychotraumatology*, 2014. Vol. 5(1). P. 1-14.

44. Colodro G. Israeli Soldiers' Suicides Fall Between the Cracks—Just 1,000 Psychiatrists Struggle To Fill the Gap. URL: <https://themedialine.org/top-stories/israeli-soldiers-suicides-fall-between-the-cracks-just-1000-psychiatrists-struggle-to-fill-the-gap/#:~:text=Despite%20the%20grim%20statistics%2C%20IDF,> (дата звернення: 03.08.2025).

45. Comprehensive Soldier Fitness. URL: <https://www.usar.army.mil/CSF/#:~:text=WHAT%20IS%20COMPREHENSIVE%20SOLDIER%20FITNESS%3F,members%20and%20Army%20Civilians%20need> (дата звернення: 01.08.2025).

46. Gross J. J. Emotion Regulation: Current Status and Future Prospects. *Psychological Inquiry*. Vol. 26(1), 2015. P. 1–26.

47. Huseman S. Battlemind Prepares Soldiers for Combat, Returning Home. URL:  
[https://www.army.mil/article/6829/battlemind\\_prepares\\_soldiers\\_for\\_combat\\_returning\\_home#:~:text=The%20result%27%20Battlemind%2C%20a%20term,resilien](https://www.army.mil/article/6829/battlemind_prepares_soldiers_for_combat_returning_home#:~:text=The%20result%27%20Battlemind%2C%20a%20term,resilien)  
[cy](https://www.army.mil/article/6829/battlemind_prepares_soldiers_for_combat_returning_home#:~:text=The%20result%27%20Battlemind%2C%20a%20term,resilien) (дата звернення: 29.07.2025).

48. Lazarus R., Folkman, S. Stress, Appraisal, and Coping. New York: Springer. 1984.

49. Mental health support for serving personnel and reservists. URL:  
<https://www.nhs.uk/nhs-services/armed-forces-community/mental-health/serving-personnel-reservists/#:~:text=There%20are%20many%20people%20you,can%20talk%20to%2C%20including>  
(дата звернення: 03.08.2025).

50. Ryan R. M., Deci E. L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*. Vol. 55(1), 2000. P. 68–78.

51. The Road to Mental Readiness. URL:  
<https://www.canada.ca/en/department-national-defence/services/benefits-military/health-support/road-to-mental-readiness.html>  
(дата звернення: 03.08.2025).

## ДОДАТКИ

### Додаток А

### Шкала резильєнтності Коннора-Девідсона-10

#### Інструкція:

Вам пропонується оцінити себе за 10 твердженнями, обвівши кружечком відповідну цифру.

0 = повністю невірно

1 = зрідка вірно

2 = вірно час від часу

3 = часто вірно

4 = вірно майже у всіх випадках

|                                                     |   |   |   |   |   |
|-----------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 1. Здатний адаптуватися до змін                     | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. Можу впоратися з усім, що трапиться              | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. Дивлюся на речі з гумористичного боку            | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. Впевнений, що подолання стресу зміцнює           | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. Швидко відновлююсь після хвороби або труднощів   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. Можу досягти своїх цілей не зважаючи на перепони | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. Під тиском зосереджуюсь і думаю ясно             | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8. Важко розчарувати невдачею                       | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9. Думаю про себе як про сильну людину              | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10. Можу впоратися з неприємними почуттями          | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

Нормативні показники рівня резильєнтності (у балах):

| №  | Рівень резильєнтності | Бали  |
|----|-----------------------|-------|
| 1. | Низький               | 0–15  |
| 2. | Нижчий за середній    | 16–20 |
| 3. | Середній              | 21–25 |
| 4. | Вищий за середній     | 26–30 |
| 5. | Високий               | 31–40 |

## Додаток Б

## Методика «Мотивації професійної діяльності» (К. Замір в модифікації А. Реана)

### Інструкція

Прочитайте перераховані нижче мотиви професійної діяльності та дайте оцінку їх значущості для Вас за п'ятибальною шкалою.

| Мотиви                                                                   | У дуже<br>незначній<br>мірі | У<br>достатньо<br>незначній<br>мірі | У<br>невеликій,<br>але<br>значній<br>мірі | У<br>достатньо<br>великій<br>мірі | У дуже<br>значній<br>мірі |
|--------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------|
| 1. Грошове забезпечення                                                  |                             |                                     |                                           |                                   |                           |
| 2. Прагнення до<br>просування по роботі                                  |                             |                                     |                                           |                                   |                           |
| 3. Прагнення уникнення<br>критики зі сторони<br>керівника чи колег       |                             |                                     |                                           |                                   |                           |
| 4. Прагнення уникати<br>можливих покарань чи<br>неприємностей            |                             |                                     |                                           |                                   |                           |
| 5. Потреба у досягненні<br>соціального престижу та<br>поваги оточуючих   |                             |                                     |                                           |                                   |                           |
| 6. Задоволення від самого<br>процесу та результату<br>роботи             |                             |                                     |                                           |                                   |                           |
| 7. Можливість найбільш<br>повної самореалізації саме<br>в цій діяльності |                             |                                     |                                           |                                   |                           |

**Додаток В****Методика «Дослідження ступеня готовності до ризику» (Шуберт)**

Інструкція. Оцініть ступінь своєї готовності виконати дії, про які Вас запитують. Відповідаючи на кожне з 25 питань, поставте відповідний бал за такою схемою: 2 бали – повністю згоден, «Так»; 1 бал – швидше «Так», ніж «Ні»; 0 балів – ні «Так», ні «Ні», щось середнє, «важко сказати»; -1 бал – швидше «Ні», ніж «Так»; -2 бали – повністю не згоден, «Ні».

Текст опитувальника.

1. Перевищили б Ви встановлену швидкість, щоб швидше надати необхідну медичну допомогу тяжкохворій людині?
2. погодилися б Ви заради доброго заробітку брати участь у небезпечній і тривалій експедиції?
3. Стали б Ви на шляху небезпечного злочинця, який тікає?
4. Могли б Ви їхати на підніжжі товарного вагона на швидкості більше 100 км/год?
5. Чи можете Ви на другий день після безсонної ночі нормально працювати?
6. Стали б Ви першим переходити дуже холодну річку?
7. Позичили б Ви другу велику суму грошей, не будучи впевненим, що він зможе Вам повернути ці гроші?
8. увійшли б Ви разом з приборкувачем у клітку з левами, якщо б він Вас запевнив, що це безпечно?
9. Могли б Ви під чиїмсь керівництвом залізти на високу фабричну трубу?
10. Могли б Ви без тренування керувати парусним човном?
11. Ризикнули б Ви схопити за вуздечку коня, що біжить?
12. Могли б Ви після 5 пляшок міцного пива їхати на велосипеді?
13. Могли б Ви зробити стрибок з парашутом?
14. Могли б Ви за необхідності проїхати без квитка поїздом дальнього сполучення?

15. Могли б Ви вирушити в автотурне, якби за кермом сидів Ваш знайомий, який недавно потрапив у важку дорожню пригоду?

16. Могли б Ви стрибнути з 10-метрової висоти на тент пожежної команди?

17. Могли б Ви, щоб позбутися затяжної хвороби з постільним режимом, піти на небезпечну для життя операцію?

18. Могли б Ви зістрибнути з підніжки товарного вагона, що рухається зі швидкістю 50 км/год?

19. Могли б Ви, як виняток, разом з сімома іншими людьми, піднятися в ліфті, розрахованому лише на шість осіб?

20. Могли б Ви за велику грошову винагороду перейти із зав'язаними очима жваве вуличне перехрестя?

21. Взялися б Ви за небезпечну для життя роботу, якби за неї добре платили?

22. Могли б Ви після трьох склянок горілки обчислювати відсотки?

23. Могли б Ви за вказівкою Вашого начальника взятися за високовольтний провід, якщо б він запевнив Вас, що провід знеструмлений?

24. Могли б Ви після деяких попередніх пояснень керувати вертольотом?

25. Могли б Ви, маючи квитки, але без грошей і продуктів, вирушити у поїздку поїздом дальнього сполучення?

#### Реєстраційний бланк діагностики ступеня готовності до ризику

| № питання | Ні | Швидше<br>ні, ніж так | Важко<br>сказати | Швидше<br>так, ніж ні | Так |
|-----------|----|-----------------------|------------------|-----------------------|-----|
|           | -2 | -1                    | 0                | 1                     | 2   |
| 1         |    |                       |                  |                       |     |
| 2         |    |                       |                  |                       |     |
| 3         |    |                       |                  |                       |     |
| 4         |    |                       |                  |                       |     |
| 5         |    |                       |                  |                       |     |
| ....      |    |                       |                  |                       |     |
| 25        |    |                       |                  |                       |     |

### Методика «Дослідження емоційного стану» (А. Уессман–Д. Рікс)

Інструкція. Виберіть у кожному із запропонованих наборів тверджень те, яке найточніше відображає Ваш стан зараз. Номер твердження, вибраного з кожного набору, обведіть кружечком у відповідному рядку реєстраційного бланка.

| Спокійність–тривожність |   |   |   |   |   |   |   |   |    | Енергійність–втомленість |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|--------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1                       | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 1                        | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

| Піднесення–пригніченість |   |   |   |   |   |   |   |   |    | Впевненість у собі – безпорадність |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|--------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1                        | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 1                                  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

#### Список тверджень за всіма шкалами

##### «Спокійність – тривожність»

1. Повністю збожеволів від страху. Втратив розум. Наляканий труднощами, які неможливо вирішити.
2. Величезна тривожність, занепокоєність. Знищений страхом.
3. Значна невпевненість. Вельми травмований невизначеністю. Відчуваю страхи.
4. Переживаю деяку занепокоєність, страх, неспокій або невизначеність. Знервований, хвилююся, роздратований.
5. Дещо занепокоєний, відчуваю скучно, трохи стривожений.
6. Ніщо особливо мене не турбує. Почуваюся більш-менш невимушено.
7. В цілому впевнений і вільний від стурбованості.
8. Відчуття повного благополуччя. Впевнений і відчуваю невимушено.
9. Виключно холоднокровний, на рідкість впевнений і не хвилююся.
10. Цілковито спокійний. Непохитно впевнений у собі.

##### «Енергійність – втомленість»

1. Абсолютно видихнувся. Нездатний навіть до незначного зусилля.

2. Жахливо стомлений. Майже виснажений і практично не здатний до дії. Майже не залишилося запасів енергії.

3. Велика стомленість. Млявий. Мізерні ресурси енергії.

4. Доволі стомлений. У запасі не дуже багато енергії.

5. Злегка втомився. Лінощі. Енергії не вистачає.

6. Почуваюся досить свіжим, у міру бадьорим.

7. Почуваюся свіжим, у запасі значна енергія.

8. Багато енергії, сильна потреба у дії.

9. Життєздатність, величезна енергія, що б'є через край, сильне прагнення до діяльності.

10. Поривання, що не знають перешкод. Життєва сила виплескується через край.

#### **«Піднесення – пригніченість»**

1. Крайня депресія і зневіра. Пригнічений. Усе чорно й сіро.

2. Дуже пригнічений. Почуваюся жахливо.

3. Почуваюся пригніченим. Настрій безумовно сумний.

4. Настрій пригнічений і дещо сумний.

5. Почуваюся трохи пригніченим, “так собі”.

6. Почуваюся досить добре, все гаразд.

7. Почуваюся дуже добре. Життєрадісний.

8. Збуджений, у доброму настрої.

9. Збуджений, у піднесеному стані. Сприймаю все із захватом.

10. Сильний підйом, запальний, веселий.

#### **«Впевненість у собі – безпорадність»**

1. Давить почуття слабкості й марності зусиль. У мене нічого не виходить.

2. Почуваюся жалюгідним і нещасним. Втомився від своєї некомпетентності.

3. Пригнічений своєю слабкістю й нестачею здібностей.

4. Почуваюся доволі нездібним

5. Відчуваю, що мої вміння і здібності дещо обмежені.
6. Почуваюся доволі компетентним.
7. Відчуваю, що моїх здібностей достатньо й мої перспективи хороші.
8. Впевнений у своїх здібностях.
9. Відчуваю велику впевненість у собі. Впевнений у своїх звершеннях.
10. Для мене немає нічого неможливого. Зможу зробити все, що захочу.

**Мотиваційного тренінг для військовослужбовців****1. Організаційний етап (65 хв)**

1. Привітання тренера з групою (5 хв).
2. Ознайомлення з темою тренінгу та з його метою (5 хв)

**Мета тренінгу:** підвищення внутрішньої (автономної) мотивації до служби, зміцнення резильєнтності й емоційної стабільності, формування конструктивних стратегій саморегуляції та поведінки під стресом, зниження поведінкових ризиків (у т.ч. СЗЧ).

**3. Вправа «Правила групи».**

Час на проведення: 20 хвилин.

Мета: Визначити та узгодити з учасниками основні правила взаємодії в групі – конфіденційності, поваги, активного залучення.

Хід проведення: тренер коротко пояснює важливість безпечного простору, пояснює, що правила допоможуть захистити кожного в групі і забезпечити ефективну взаємодію. Тренер запрошує учасників запропонувати правила. Записує всі ідеї учасників на фліпчарт/дошку. Група об'єднує схожі пропозиції. Узгоджуються формулювання правил (наприклад: «Все, що говориться в групі, залишається в групі», «Повага до кожної думки», «Активна участь – за бажанням, без примусу»). Правила записуються на видному місці і використовуються протягом усього тренінгу.

Запитання для рефлексії: Як ви відчуваєте себе, коли знаєте, що інформація залишиться в групі? Які правила найважливіші для вашої безпеки та комфорту? Що допоможе вам відчувати, що вас чують і поважають?

**4. Вправа «Вислухай-Поверни».**

Час на проведення: 20 хвилин.

Мета: розвивати навички активного слухання та безоціночного сприйняття іншого

Хід проведення: Учасники формують пари. Перший учасник без підказок розповідає про себе. Другий слухає і через 3 хвилини переказує фразу, починаючи з «Я почув, що ти...». Через 5 хвилин ролі міняються.

Запитання для рефлексії: Які почуття виникли під час слухання та переказу? Що було легше: слухати чи переказувати? Наскільки точно була відтворена почута інформація?

### **5. Вправа «Інтерв'ю».**

Час на проведення: 15 хвилин.

Мета: Створити можливість пізнати іншого глибше, попрацювати над навичками представлення

Хід проведення: Учасники об'єднуються в пари. Протягом 5 хвилин проводять інтерв'ю одне з одним (відповіді — щирі, повні). Потім кожен представляє свого партнера групі (1–2 хвилини).

Запитання для рефлексії: Які емоції виникли, коли тебе представляли? Що було найважчим під час проведення інтерв'ю?

## **2. Основний етап (350 хв)**

### **Мотиваційний блок**

#### **1. Вправа «Мої особисті цінності в службі».**

Час на проведення: 20 хвилин.

Мета: допомогти учасникам усвідомити власні мотиви та цінності, пов'язані з військовою службою, і співвіднести їх із колективними.

Хід проведення: Ведучий просить кожного написати на аркуші 3–4 власні цінності або причини, чому він служить (наприклад: захист сім'ї, обов'язок перед країною, підтримка побратимів, самоповага, професійний розвиток). Після цього учасники в парах обговорюють свої записи: що для них головне, чому саме ці цінності важливі. Потім група збирається разом і на фліпчарті формує «колективне дерево цінностей» — у кроні дерева записуються загальні цінності, що повторювалися у багатьох, на гілках — індивідуальні, у коренях — джерела сили (сім'я, товариші, традиції).

Запитання для рефлексії: Що нового ви дізналися про себе, коли формулювали власні цінності? Чи відчули ви спільність із іншими військовослужбовцями? Які цінності мотивують вас залишатися на службі навіть у складних умовах?

## **2. Вправа «Цінність побратима».**

Час на проведення: 25 хвилин.

Мета: посилити усвідомлення колективних цінностей служби, відповідальності за товариша та значення взаємопідтримки.

Хід проведення: Учасники об'єднуються в трійки. Кожен по черзі відповідає на запитання: «Що в моїй службі було б неможливо без побратимів?» «Що я найбільше ціную у своїх товаришах?» «Що я можу дати іншим, щоб вони могли на мене покластися?». Інші двоє уважно слухають і після відповіді коротко відображають: «Я почув, що для тебе важливо...».

В кінці група разом формулює правила підтримки один одного («ми завжди...», «ми ніколи...», «ми можемо допомогти через...») і записує їх на плакаті як колективну угоду.

Запитання для рефлексії: Яке почуття виникає, коли ви усвідомлюєте, що інші покладаються на вас? Яку цінність служби ви відкрили для себе через розмову? Чи змінилося ваше ставлення до власної ролі в підрозділі?

## **3. Вправа «Мій внутрішній компас».**

Час на проведення: 10 хвилин.

Мета: допомогти учасникам визначити власні пріоритети та внутрішні мотиви служби, усвідомити особистий сенс виконання обов'язку.

Хід проведення: Кожному учаснику роздають аркуш із малюнком компаса (північ – головні цінності, південь – слабкі сторони, схід і захід – ресурси та підтримка). Учасники позначають на компасі власні внутрішні цінності, що допомагають виконувати обов'язки, а також джерела підтримки (сім'я, колеги, наставники). Ведучий пропонує поділитися в малих групах, що для них найважливіше і що мотивує рухатися вперед навіть у складних умовах.

Запитання для рефлексії: Які цінності «вказують вам шлях» у службі? Що допомагає залишатися мотивованим у стресових ситуаціях? Чи відчуваєте ви, що ваша служба має внутрішній сенс?

#### **4. Вправа «Спільна мета».**

Час на проведення: 15 хвилин.

Мета: сформувані усвідомлення важливості командної мети та значення кожного учасника для колективного успіху.

Хід проведення: Групу ділять на команди по 5–6 осіб. Кожна команда отримує завдання: сформулювати мету свого підрозділу, яка була б зрозумілою всім і надихала діяти. Кожен учасник пропонує один пункт, команда обговорює, уточнює і обирає 3–5 ключових тез.

Команди презентують свої результати перед іншими, і ведучий допомагає знайти спільні цінності та принципи служби, що об'єднують всі групи.

Запитання для рефлексії: Чому важливо, щоб усі члени команди розуміли спільну мету? Як ваша особиста мотивація пов'язана із командною метою? Що для вас означає «служити не тільки за себе, а й за інших»?

#### **5. Вправа «Мій внесок у підрозділ».**

Час на проведення: 15 хвилин.

Мета: допомогти учасникам усвідомити власний вплив на колективну ефективність і значимість їхніх дій.

Хід проведення: Учасники отримують аркуші із силуетом людини. У середині силуету вони пишуть свої сильні сторони, навички, ресурси, які можуть бути корисні для підрозділу. Навколо силуету пишуть, яким чином вони можуть допомогти іншим, підтримати колектив, запобігти кризовим ситуаціям або СЗЧ. Потім учасники по черзі презентують свої записи, група відзначає, що кожен внесок важливий, формуючи «колективний портрет сили підрозділу».

Запитання для рефлексії: Як ваші дії впливають на безпеку та ефективність підрозділу? Чи відчуваєте ви відповідальність за колективний результат? Що дає вам усвідомлення своєї значущості для команди?

### **Когнітивний блок**

#### **1. Вправа «Аналіз ситуації під тиском».**

Час на проведення: 20 хвилин.

Мета: розвинути вміння швидко та ефективно аналізувати ситуації, приймати рішення в умовах стресу та невизначеності.

Хід проведення. Готуються сценарії, що відображають реальні стресові ситуації, з якими можуть зіткнутися військовослужбовці. Учасники діляться на малі групи. Кожна група отримує сценарій та має 10 хвилин для обговорення та визначення: «Основних проблем ситуації», «Можливих наслідків різних рішень», «Альтернативних варіантів дій». Кожна група презентує свої висновки та обґрунтування вибору рішення. Проводиться спільне обговорення різних підходів та стратегій.

Запитання для рефлексії: Які емоції ви відчували під час аналізу ситуації? Як стрес впливав на ваші рішення? Які стратегії допомогли вам прийняти оптимальне рішення?

#### **2. Вправа «Рішення під час невизначеності».**

Час на проведення: 15 хвилин.

Мета: Навчити приймати обґрунтовані рішення в умовах невизначеності та обмеженої інформації.

Хід проведення: Створюються сценарії, де інформація обмежена або суперечлива. Учасники працюють у парах. Кожна пара отримує сценарій та має 15 хвилин для: визначення ключових проблем, оцінки ризиків та можливих наслідків, прийняття рішення на основі доступної інформації. Пари презентують свої рішення та обґрунтування. Проводиться спільне обговорення прийнятих рішень та альтернатив.

Запитання для рефлексії: Як ви справлялися з відсутністю повної інформації? Які стратегії допомогли вам прийняти рішення? Як ви оцінюєте ефективність вашого вибору?

### **3. Вправа «Рольові ігри: прийняття рішень у стресових умовах».**

Час на проведення: 25 хвилин.

Мета: Відпрацювати навички прийняття рішень у реалістичних стресових ситуаціях.

Хід проведення: Розробляються сценарії, що відображають реальні бойові або стресові ситуації. Учасники отримують ролі (командир, медик, розвідник тощо). Учасники відтворюють ситуацію, приймаючи рішення відповідно до своїх ролей. Після виконання сценарію проводиться обговорення: Які рішення були прийняті? Які фактори впливали на прийняття рішень? Як можна поліпшити процес прийняття рішень у майбутньому?

Запитання для рефлексії: Як ви відчували себе під час прийняття рішень? Які емоції впливали на ваші дії? Як ви оцінюєте ефективність вашого рішення?

### **4. Вправа «Карта рішень».**

Час на проведення: 15 хвилин.

Мета: Розвинути навички прийняття рішень в умовах невизначеності.

Хід проведення: Учасникам надається ситуація з кількома варіантами розвитку подій (наприклад, вибір маршруту під час патрулювання з можливими засідками). Необхідно побудувати «Карту рішень», де: кожен варіант дій має свої наслідки, оцінюються ймовірні ризики та вигоди, визначаються можливі альтернативи. Обговорення вибору та обґрунтування рішення.

Запитання для рефлексії: Як ви оцінювали ризики та вигоди кожного варіанту? Чи змінили б ви своє рішення, якщо б мали більше часу на аналіз? Які інструменти допомогли вам у прийнятті рішення?

### **5. Вправа «Аналіз реальних ситуацій».**

Час на проведення: 20 хвилин.

Мета: Розвинути здатність до критичного аналізу та навчитися на реальних прикладах.

Хід проведення: Презентація реальної ситуації з військової практики (наприклад, успішна операція або невдала місія).

Груповий аналіз: Що було зроблено правильно? Де були допущені помилки? Як можна було б уникнути помилок? Обговорення висновків та уроків, які можна застосувати в майбутньому.

Запитання для рефлексії: Які фактори вплинули на результат операції? Як можна покращити підготовку до подібних ситуацій? Що ви б зробили по-іншому, маючи досвід цієї ситуації?

### **Емоційний блок**

#### **1. Вправа «Дихання через 4 такти».**

Час на проведення: 15 хвилин.

Мета: навчити техніці глибокого дихання для зниження рівня стресу та тривожності.

Хід проведення: Учасники сідають у зручну позу, закривають очі та зосереджуються на своєму диханні. Пояснюється техніка «дихання через 4 такти»: Вдихати через ніс на 4 рахунки. Затримати дихання на 4 рахунки. Видихати через рот на 4 рахунки. Затримати дихання після видиху на 4 рахунки. Повторювати цикл протягом 5–10 хвилин. Після вправи проходить обговорення відчуттів та змін у стані.

Запитання для рефлексії: Які зміни ви відчули у своєму фізичному та емоційному стані? Чи допомогла ця техніка знизити рівень тривожності? Як ви можете застосувати цю техніку в реальних стресових ситуаціях?

#### **2. Вправа «Когнітивне переосмислення».**

Час на проведення: 20 хвилин.

Мета: розвинути навички зміни негативних думок на більш адаптивні та конструктивні.

Хід проведення: Учасникам пропонується ситуація, яка викликає стрес або тривогу (наприклад, наближення до небезпечної зони). Проводиться аналіз

автоматичних негативних думок, що виникають у відповідь на ситуацію. Разом з тренером учасники знаходять альтернативні, більш конструктивні думки.

Обговорення: як зміна думок впливає на емоційний стан та поведінку.

Запитання для рефлексії: Які автоматичні негативні думки виникають у вас у стресових ситуаціях? Як ви можете змінити ці думки на більш конструктивні?

Як зміна думок впливає на ваш емоційний стан та поведінку?

### **3. Вправа «Релаксація через прогресивне м'язове розслаблення».**

Час на проведення: 15 хвилин.

Мета: Знизити фізичну напругу та стрес за допомогою релаксаційної техніки.

Хід проведення: Учасники сідають або лягають у зручну позу, закривають очі та зосереджуються на своєму диханні. Пояснюється техніка прогресивного м'язового розслаблення: По черзі напружувати та розслабляти різні групи м'язів тіла (наприклад, руки, ноги, шия). Затримувати напругу на 5 секунд, потім різко розслабляти м'язи. Виконувати вправу протягом 10–15 хвилин. Після вправи обговорення відчуттів та змін у стані.

Запитання для рефлексії: Які м'язи були найбільш напруженими? Як ви відчули зміни після розслаблення кожної групи м'язів? Як ви можете застосувати цю техніку для зниження стресу в реальному житті?

### **4. Вправа «Медитація на усвідомленість».**

Час на проведення: 25 хвилин.

Мета: розвинути здатність бути присутнім у моменті та знижувати рівень стресу.

Хід проведення: Учасники сідають у зручну позу, закривають очі та зосереджуються на своєму диханні. Пояснюється принцип медитації на усвідомленість: зосередження на диханні без оцінки чи втручання, Визнання та прийняття будь-яких думок або відчуттів, що виникають, без прив'язування до них. Практика медитації протягом 10–15 хвилин.

Після вправи обговорення відчуттів та змін у стані.

Запитання для рефлексії: Чи вдалося вам зосередитись на диханні без оцінки? Які думки або відчуття виникали під час медитації? Як ця практика впливає на ваш емоційний стан та здатність управляти стресом?

### **5. Вправа «Емоційний щоденник».**

Час на проведення: 20 хвилин.

Мета: розвинути усвідомлення власних емоцій, навчитися їх відстежувати та регулювати через письмове осмислення.

Хід проведення: Учасникам видають блокнот або листи паперу. Протягом 10–15 хвилин вони записують свої емоції, які відчують у конкретних стресових або складних ситуаціях (наприклад, під час тренувань чи бойових завдань). Після опису емоцій учасники відповідають на запитання: Що спричинило ці емоції? Які фізичні чи поведінкові реакції ви відчули? Як можна пом'якшити або змінити негативні емоції через дихання, релаксацію або переосмислення ситуації? За бажанням учасники діляться власними висновками з групою, обговорюють ефективні способи регуляції емоцій.

Запитання для рефлексії: Які емоції були найінтенсивнішими і чому? Чи змогли ви знайти способи пом'якшити негативні емоції? Як ведення емоційного щоденника може допомогти вам у стресових або небезпечних ситуаціях?

### **Поведінковий блок**

#### **Вправа 1: «Бойова ситуація: прийняття рішень».**

Час на проведення: 15 хвилин.

Мета: Розвиток рішучості та відповідальності в умовах бойового стресу.

Хід проведення: Моделюється бойова ситуація з обмеженими ресурсами та необхідністю прийняття швидких рішень. Учасники обговорюють можливі варіанти дій та їх наслідки. Кожен учасник обирає стратегію та обґрунтовує свій вибір.

Запитання для рефлексії: Як ви оцінюєте свою здатність приймати рішення під тиском? Що допомогло вам залишатися рішучим у цій ситуації? Які емоції ви відчували під час прийняття рішення?

## **2. Вправа «Ситуація стресу: самоконтроль».**

Час на проведення: 15 хвилин.

Мета: Підвищення емоційної стійкості та самоконтролю в стресових умовах.

Хід проведення: Учасники отримують сценарій бойової ситуації з високим рівнем стресу. Потрібно визначити стресори та розробити стратегії їх подолання. Обговорення методів саморегуляції та підтримки бойового духу.

Запитання для рефлексії: Як ви реагуєте на стресові ситуації? Які техніки саморегуляції ви використовуєте? Як підтримуєте моральний стан у команді?

## **3. Вправа «Командна взаємодія: підтримка товаришів».**

Час на проведення: 10 хвилин.

Мета: Формування комунікативних навичок та підтримки в команді.

Хід проведення: Моделюється ситуація, де один з учасників отримує поранення. Інші учасники повинні організувати евакуацію та надання першої допомоги. Обговорення ролі кожного члена команди в кризових ситуаціях.

Запитання для рефлексії: Як ви відчували себе в ролі підтримуючого товариша? Що допомогло вам ефективно взаємодіяти в команді?

Як можна покращити командну підтримку в реальних умовах?

## **4. Вправа «Моделювання бойових дій: стресостійкість».**

Час на проведення: 20 хвилин.

Мета: Підвищення стресостійкості та адаптивності в умовах бойових дій.

Хід проведення: Проводиться симуляція бойових дій з використанням віртуальних технологій або польових тренувань. Учасники повинні виконати завдання в умовах обмеженого часу та ресурсів. Після завершення обговорення пережитих емоцій та реакцій.

Запитання для рефлексії: Як ви справлялися зі стресом під час тренування?

Що допомогло вам зберегти спокій та ефективно діяти? Які висновки ви зробили для покращення своєї стресостійкості?

### **5. Вправа «Посттравматичний стрес: відновлення після інциденту».**

Час на проведення: 15 хвилин.

Мета: розвиток навичок саморегуляції та підтримки бойового духу після стресових ситуацій.

Хід проведення. Моделюється ситуація, де один з учасників переживає стресову подію під час бойового завдання. Інші учасники повинні виявити підтримку та допомогти відновити емоційний стан товариша. Обговорення методів саморегуляції та командної підтримки в умовах стресу.

Запитання для рефлексії: Як ви відчували себе, коли ваш товариш переживав стресову ситуацію? Що допомогло вам підтримати його емоційно? Які методи саморегуляції ви використовуєте для відновлення після стресу?

## **3. Етап підведення підсумків (85хв)**

### **1. Вправа «Мій шлях до стійкості».**

Час на проведення: 20хвилин.

Мета: закріпити набутих навичок саморегуляції, емоційного самоконтролю та підтримки бойового духу.

Хід проведення: Учасники отримують аркуші паперу та маркери. Кожен учасник малює свій «шлях до стійкості», відображаючи ключові моменти, які допомогли йому подолати стресові ситуації та розвинути емоційну стійкість. Після завершення малювання учасники по черзі презентують свої «шляхи» групі, пояснюючи вибір символів та етапів. Обговорення спільних рис та індивідуальних підходів до подолання стресу.

Запитання для рефлексії: Які моменти на вашому шляху були найбільш значущими для розвитку стійкості? Як ви оцінюєте свій прогрес у подоланні стресових ситуацій? Які стратегії саморегуляції ви плануєте використовувати в майбутньому?

## **2. Вправа «Аналіз ситуації: прийняття рішень».**

Час на проведення: 15 хвилин.

Мета: відпрацювати стратегії аналізу ситуацій та прийняття рішень в умовах стресу та невизначеності.

Хід проведення: Моделюється ситуація, де учасники повинні прийняти рішення в умовах стресу та невизначеності. Учасники обговорюють можливі варіанти дій та їх наслідки. Кожен учасник обирає стратегію та обґрунтовує свій вибір. Запитання для рефлексії: Як ви оцінюєте свою здатність приймати рішення під тиском? Що допомогло вам залишатися рішучим у цій ситуації? Які емоції ви відчували під час прийняття рішення?

## **3. Вправа «Обмін досвідом».**

Час на проведення: 20 хвилин.

Мета: поділитися набутими знаннями та досвідом.

Хід проведення: Учасники формують пари або невеликі групи. Кожен учасник ділиться своїм досвідом застосування набутих навичок у реальних ситуаціях. Обговорення труднощів та успіхів, підтримка одне одного.

Запитання для рефлексії: Які стратегії саморегуляції були найбільш ефективними для вас? Як ви справлялися з труднощами під час адаптації?

Які ресурси допомогли вам зберегти стійкість?

## **4. Вправа «Релаксація та саморегуляція».**

Час на проведення: 15 хвилин.

Мета: Відновити емоційний баланс та підвищити стресостійкість.

Хід проведення: Проведення серії дихальних вправ та технік релаксації. Учасники практикують техніки саморегуляції, зосереджуючись на відчуттях та емоціях. Обговорення відчуттів та ефективності застосованих методів.

Запитання для рефлексії: Як ви відчували себе під час виконання вправ? Які техніки саморегуляції були найбільш корисними для вас? Як ви можете інтегрувати ці техніки у своє повсякденне життя?

**Підведення підсумків тренінгу (10 хв).**

**Прощання (5 хв).**

**Анкета для з'ясування очікувань військовослужбовців від проведення мотиваційного тренінгу як засобу запобігання залишенню військовослужбовцями частини.**

Шановний(а) військовослужбовець! Ми просимо Вас дати відповіді на запитання, які допоможуть краще організувати тренінг відповідно до Ваших потреб та очікувань.

**1. Що для Вас є найважливішим результатом тренінгу? (можна обрати кілька варіантів )**

- a) Підвищення мотивації під час служби
- b) Зміцнення психологічної стійкості (резильєнтності)
- c) Навчання способам регуляції емоцій та поведінки під стресом
- d) Зменшення проявів стресу, тривоги чи виснаження

**2. Які навички Ви хотіли б найбільше розвинути? (можна обрати кілька варіантів )**

- a) Самомотивація і впевненість у власних силах
- b) Контроль емоцій у складних ситуаціях
- c) Прийняття рішень під дією стресу та невизначеності
- d) Взаємопідтримка і командна взаємодія

**3. Що, на Вашу думку, допоможе Вам краще подолати труднощі під час несення служби? (можна обрати кілька варіантів )**

- a) Усвідомлення особистих і професійних цінностей
- b) Практичні техніки подолання стресу
- c) Приклади з досвіду інших військових
- d) Групова підтримка та довірливе спілкування

**4. Який формат роботи для Вас найбільш корисний?**

- a) Міні-лекції з поясненням психологічних технік
- b) Рольові ігри та моделювання бойових ситуацій
- c) Вправи на саморефлексію
- d) Робота в малих групах та обговорення

**5. Які зміни Ви очікуєте після проходження тренінгу?**

- a) Відчуття більшої впевненості та стійкості
- b) Кращий контроль над емоціями й поведінкою
- c) Зростання мотивації до виконання службових обов'язків
- d) Зменшення рівня тривоги та напруження

**6. Що для Вас найважливіше у тренінгу?**

- a) Практична користь і застосування в службі
- b) Дружня атмосфера і довіра в групі
- c) Отримання нових знань про психологію і стрес
- d) Можливість поділитися досвідом і почути інших

**Анкета для визначення ефективності мотиваційного тренінгу як засобу запобігання залишенню військовослужбовцями частини**

Шановний учаснику! Просимо відповісти обрати варіант відповіді для кожного твердження:

**Запитання:**

**1. Як змінилася ваша мотивація до служби після тренінгу?**

- a) Залишилася без змін
- b) Частково зросла внутрішня мотивація, але зовнішні чинники ще переважають
- c) Відчуваю, що внутрішня мотивація стала основною
- d) Служба сприймається як особисто важлива та внутрішньо мотивована діяльність

**2. Наскільки ви покращили навички емоційної регуляції у стресових ситуаціях?**

- a) Не помічено змін
- b) Іноді вдається контролювати емоції
- c) У більшості ситуацій використовую навички саморегуляції
- d) Впевнено керую своїм емоційним станом навіть у складних умовах

**3. Чи відчуваєте ви підвищення психологічної стійкості (резильєнтності) після тренінгу?**

- a) Зовсім не відчуваю
- b) В окремих ситуаціях відчуваю більше впевненості
- c) Відчутно легше долати труднощі та адаптуватися
- d) Відчуваю значне зростання стійкості й готовності до викликів

**4. Наскільки після тренінгу знизилася ваша схильність до імпульсивних або деструктивних рішень?**

- a) Не знизилася
- b) Лише частково

- c) Відчутно рідше приймаю імпульсивні рішення
- d) Практично не допускаю деструктивних дій у стресі

**5) Чого не вистачило вам під час тренінгу?**

- a) Більше практичних вправ і симуляцій бойових ситуацій
- b) Глибшого розбору особистих прикладів і обговорення індивідуальних труднощів

- c) Часу для детальної саморефлексії та обговорення власних емоцій
- d) Інформації про додаткові техніки подолання стресу та підвищення мотивації

**6) Оцініть роботу психолога від 1 до 12.**

Дякую за участь в опитуванні!

**Анкета на визначення ефективності мотиваційного тренінгу як засобу  
запобігання залишенню військовослужбовцями частини зі сторони  
психолога**

1. Оцініть загальний рівень реалізації мотиваційного тренінгу (у відсотках).
2. Оцініть рівень включеності та активності учасників протягом мотиваційного тренінгу за 12-бальною шкалою.
3. Оцініть якість зворотного зв'язку від військовослужбовців за 12-бальною шкалою.
4. Які вправи мотиваційного тренінгу Ви вважаєте найбільш ефективними?
5. Чого, на вашу думку, не вистачало під час тренінгу? Опишіть, які аспекти потребують вдосконалення або глибшого опрацювання?
6. Що, на вашу думку, можна було б змінити або модифікувати у структурі, змісті чи методиці проведення тренінгу?
7. Які додаткові вправи, техніки або підходи ви рекомендуєте включити у мотиваційний тренінг у майбутньому?
8. Чого вам, як психологу, не вистачало під час реалізації тренінгу?