

**СОЦІАЛЬНА РОБОТА З ЖІНКАМИ-ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМИ У
ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ**

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. СОЦІАЛЬНА РОБОТА З ЖІНКАМИ-ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМИ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ ЯК НАУКОВА ПРОБЛЕМА	
1.1 Історія жінок у збройних силах: міжнародний досвід	6
1.2 Соціальна робота з жінками-військовослужбовцями: до питання термінології	9
1.3 Соціально-правовий захист жінок-військовослужбовців.....	15
РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНЕ ЗАСТОСУВАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОЇ ЧАСТИНИ	
2.1 Технології соціальної роботи з жінками-військовослужбовцями в умовах військової частини.....	20
2.2 Результати експериментального дослідження.....	24
ВИСНОВКИ.....	29
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	31
ДОДАТКИ.....	34

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Протягом останніх десятиліть в українському суспільстві відбуваються суттєві зміни в осмисленні та легітимації гендерних відносин. Успішне впровадження і регулювання гендерних відносин у суспільстві передбачає утвердження цінності гендерної рівності як у суспільстві загалом, так і в різних його інституціях зокрема. Інститут армії не є винятком, адже у період соціальних проблем, військових конфліктів важливо фахово інтегрувати та враховувати інтереси тих категорій громадян і громадянок, які залучені до розв'язання конфліктів і встановлення миру в країні.

Україна ратифікувала основні міжнародні документи стосовно забезпечення рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок: Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Цілі розвитку тисячоліття ООН, визначивши для себе забезпечення гендерної рівності як важливу складову подальшого розвитку та як один з пріоритетів державної політики. Демократичне суспільство повинно надавати жінкам і чоловікам рівні можливості брати участь в усіх сферах життя, у тому числі, і в Збройних силах України, миротворчому процесі.

У цьому відношенні актуальною виступає Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» як одна з найбільш важливих резолюцій РБ ООН у сфері політики безпеки. Важливо, що цей документ наголошує на важливій ролі жінок у запобіганні і врегулюванні конфліктів та в розбудові миру, а також закликає держави-члени забезпечити більш активну участь жінок на всіх рівнях прийняття рішень в національних, регіональних і міжнародних інститутах, у механізмах запобігання, управління та вирішення конфліктів. Безперечно, першочерговим завданням кожної держави має бути фізична і психологічна безпека жінки, її захист у багатьох сферах сучасного життя – в сімейно-побутовій площині, на професійному рівні, в громадській роботі чи на політичній арені.

Українські жінки на рівні із чоловіками брали участь у протестах Євромайдану 2013 – 2014 років, причому в усіх видах діяльності, у тому числі, в мілітарній (формуючи так звані Жіночі сотні). Наразі жінки також воюють в АТО/ООС, про що неодноразово свідчать медійні повідомлення.

Стан дослідження проблеми. Проблемі присвячені праці Є. Афоніна, О. Данільяна, О. Дзьобаня, Є. Мануйлова, О. Панфілова, В. Серебряннікова, О. Тарської, В. Тюріної та інших, але у своїй більшості вони мають філософську, соціологічну та політологічну спрямованість. М. Требін досліджує процеси демократизації військового соціуму на сучасному етапі реформування Збройних Сил України. У працях вчених О. Барабанщикова, М. Варія, А. Глоточкина, В. Перевалова, Я. Подоляка, М. Феденко, В. Шеляга, В. Ягупова та інших розкрито соціально-психологічні основи формування та виховання військовослужбовців. Заслужують на увагу дослідження О. Мирошниченка, Г. П'яковського, М. Руденка, І. Хорєва, які роблять спроби розглядати проблему виховання особистості військовослужбовця у соціальному військово-педагогічному аспекті.

Об'єкт дослідження – соціальна робота в умовах військової частини.

Предмет дослідження – зміст і напрями соціальної роботи з жінками-військовослужбовцями у Збройних силах України.

Мета дослідження полягає в теоретичному обґрунтуванні та експериментальній перевірці умов і напрямків соціальної роботи з військовослужбовцями-жінками у військовій частині.

Завдання дослідження:

1. Висвітлити історію ролі жінок у збройних силах: міжнародний досвід.
2. З'ясувати термінологічний апарат проблеми дослідження.
3. Вивчити нормативно-правову базу соціального захисту жінок-військовослужбовців Збройних сил України.
4. Схарактеризувати та апробувати технології соціальної роботи з жінками-військовослужбовцями в умовах військової частини.

Методи дослідження: *теоретичні* – аналіз, зіставлення, систематизація, порівняння та узагальнення наукових джерел із проблеми дослідження з метою відбору та осмислення фактичного матеріалу; *емпіричні* – спостереження за перебігом процесу соціалізації в умовах військової частини, стандартизовані й валідизовані методики, за допомогою яких визначалися показники та рівні соціально-психологічної реабілітації.

Практичне значення результатів дослідження полягає у впровадженні програми експериментальної роботи серед студентів, які отримала первинне військове звання «молодший лейтенанта» запасу, у межах діяльності Гендерного центру Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. Основний комплекс заходів включає організаційні, виховні та соціально-психологічні заходи, спрямовані на підтримання об'єднання та реалізацію духовного й професійного потенціалу особового.

Апробація результатів дослідження. Всеукраїнська студентська наукова конференція «Умань 2019. НАУКА. ОСВІТА. МОЛОДЬ» (2019), Всеукраїнська науково-практична конференція з міжнародною участю «Просоціальна особистість у гендерному вимірі: теоретико-методологічні та прикладні аспекти», Всеукраїнська науково-практична конференція «Актуальні питання професійного розвитку та становлення майбутнього фахівця в сучасних умовах», брала участь в тренінгу «Адвокація прав ключових спільнот у контексті відповіді на ВІЛ - інфекцію в Україні», пройшла навчання за програмою «Гендер: рівні можливості для всіх». Матеріали дослідження обговорювалися на засіданнях кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи УДПУ імені Павла Тичини, на засіданнях Гендерного центру та Студентського наукового товариства.

Структура роботи. Наукова робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, додатків, списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи складається 52 сторінки (основна частина – 30 сторінок).

РОЗДІЛ 1

РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ З ЖІНКАМИ-ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМИ.

1.1 Історія жінок у збройних силах: міжнародний досвід

Аналізуючи історичний аспект гендерної проблематики військової справи, можна побачити, що перші повідомлення про жінок, які займалися військовою справою, можна зустріти у давньогрецького історика Геродота. Письмові джерела давніх цивілізацій Греції, Риму та Індії підтверджують той факт, що у кельтів, германців, сарматів та індоєвропейських народів жінки приймали безпосередню участь у бойових діях. Деякі з них навіть очолювали військові угруповання [1, с.65].

Історія свідчить і про випадки неефективного залучення жінок-військовослужбовців у вирішення військових конфліктів. Таким прикладом є жіночий батальйон смерті, який 9 липня 1917 року під час атаки ворога втратив третину особового складу. Пізніше батальйон було розформовано. До того ж, у армії Італії до 1999 року жінкам взагалі було відмовлено у можливості служити у Збройних Силах [2, с.87].

У США жінки були допущені до військової служби у 1942 році, коли було створено жіночу допоміжну службу сухопутних військ. Сьогодні жінки складають близько 20% особового складу американських збройних сил. Військовослужбовці-жінки мають однакові з чоловіками права. Вони приймаються на службу добровільно у віці 17 – 18 років, обов'язковою умовою є наявність середньої освіти. Мінімальний строк контракту складає два роки. Серед числа загиблих у Афганістані й Іраку налічують 139 жінок. Всього через військові операції в цих країнах були задіяні близько 280 тис. американок.

У Швеції жінок приймають на військову службу виключно на добровільних засадах. Сьогодні жінки складають 10 – 15% від загальної кількості призовників. Військовослужбовці-жінки активно залучаються до міжнародних операцій за межами національної території [23, с. 15].

В Ізраїлі жінки служать нарівні з чоловіками. Проте вони мають право відмовитися від служби в армії з релігійних чи етичних міркувань. Близько третини військовослужбовців-жінок звільняються від служби за станом здоров'я, вагітності або релігійних мотивів [24, с. 44].

У 2003 у Північній Кореї році був прийнятий закон, що встановлює термін служби за призовом: до 10 років для чоловіків і до 7 років для жінок. Особливо велика кількість жінок тут характерна для зенітних військ і берегової артилерії. Всього ж серед всіх військовослужбовців корейської армії більше 10% жінок [25, с. 10].

Сьогодні у Великобританії, Франції, Греції, Туреччині жінки не мають права брати участь в операціях проти сухопутних сил супротивника. Вказані обмеження можна вважати проявом людинозберігаючого аспекту.

В Україні основними спонукальними мотивами участі жінок у військовій справі є соціально-економічні причини. Високий рівень безробіття серед цивільних сфер, натомість – наявність соціальних та економічних пільг у військовослужбовців, професійна самореалізація та ін. Так, на сьогоднішній час грошове забезпечення осіб рядового, сержантського та старшинського складу становить від 2 400 до 6 200 грн. на місяць (в залежності від специфіки військової частини).

Військовослужбовці-жінки за віковими групами демонструють різноманітні цінності. Так, для жінок віком від 30 років родина та військова служба є найважливішими життєвими цінностями. На противагу їм, жінки віком від 20 до 30 років першочерговими потребами вважають матеріальні цінності та спілкування з друзями. Крім того, вони відмічають малозмістовність характеру військової служби.

На сьогоднішній день жінки-військовослужбовці реалізують себе у наступних спеціальностях: лікар, перекладач, психолог, юрист та ін. Як стверджує В. О. Куценко, жінки мають біль високий загальноосвітній рівень порівняно з такою ж категорією чоловіків-військовослужбовців. Отже, на

думку автора, збільшення чисельності жінок у збройних силах сприятиме підвищенню інтелектуального рівня особового складу [12, с.55].

За дослідженнями Ю. А. Калагіна, «військовослужбовці-жінки більше відкриті до потреб суспільства, а мотив приносити найбільшу користь суспільству посідає одну з перших позицій в їхній ієрархії соціальних цінностей. Інтереси суспільства є пріоритетними для військовослужбовця-жінки, а це завжди було і залишається ціннісним пріоритетом для армії, що стоїть на захисті інтересів свого народу. Яскравим свідченням «відкритості» мотивації військовослужбовця-жінки є високий рейтинг мотиву «бути корисною суспільству в надзвичайних ситуаціях». Адже саме цей мотив спроможний забезпечити ефективне виконання нових функцій армії, пов'язаних з її участю в подоланні наслідків екологічних і техногенних катастроф, проявами тероризму тощо» [3, с.60].

Узагальнюючи можна зробити наступні висновки:

- 1) у жінок відмічається більш високий рівень розвитку професійної рефлексії, ніж у чоловіків;
- 2) чоловіки демонструють більш високий рівень прямої агресії, натомість жінки більш схильні до агресії, яка не має вираження у фізичних діях;
- 3) нестачу фізичної сили жінки компенсують тренуваністю та майстерністю володіння зброєю;
- 4) фізіологічні властивості жіночого організму надають можливість жінкам бути більш стійкими під час випробувань тривалими фізичними навантаженнями, жінки більш стійкі до стресу;
- 5) найбільш стійкими у чоловіків є інтелектуальні інтереси, готовність змиритися з невдачею, високий рівень претензій, а жінки демонструють наполегливість, естетичну чуйність, життєрадісність [4, с. 47].

Таким чином, враховуючи всі вищенаведені аргументи, варто відзначити, що фемінізація Збройних Сил України має позитивні аспекти, оскільки гармонізує соціально-психологічний тип офіцера української армії

та, внаслідок цього, сприятиме більш ефективному вирішенню поставлених завдань.

1.2 Соціальна робота з жінками-військовослужбовцями: до питання термінології

Військово-соціальна робота – складова виховної роботи, комплекс соціально-правових, інформаційних та організаційних заходів сприяння військовослужбовцям, працівникам внутрішніх військ, членам їх сімей у реалізації встановлених законами України та іншими законодавчими актами прав і пільг, одержанні соціальної допомоги та компенсацій, створенні у військових колективах соціальних умов і гарантій, які забезпечують нормальну життєдіяльність, сумлінне ставлення до виконання службових обов’язків.

Предметом військово-соціальної роботи є соціальні процеси, явища та соціальні відносини в межах армійського середовища, що містять у собі певні протиріччя, породжують конфліктні ситуації й безпосередньо впливають на стан боєготовності внутрішніх військ [5, с. 111].

Основними конфліктами є:

- міжособистісні, внаслідок порушення моральних норм взаємовідносин;
- між окремими військовослужбовцями (фізичними особами) та органами військового управління (юридичними особами) під час вирішення ними службових питань і проблем соціального забезпечення;
- між військовослужбовцями, членами їх сімей та органами державного управління у вирішенні соціально-побутових проблем.

Об’єктами військово-соціальної роботи є:	Суб’єктами військово-соціальної роботи є:
військовослужбовці, що перебувають у запасі чи у відставці та члени їхніх сімей;	– органи військового управління або окремі посадові особи, які наділені правами та обов’язками стосовно керівництва військами (до командира підрозділу включно);

офіцери, прапорщики, солдати і сержанти, що проходять службу за контрактом;	позаструктурні організації (в тому числі й громадські) – офіцерські збори, комітети солдатських матерів тощо.
члени сімей військовослужбовців;	служби тилу, що причетні до вирішення соціальних питань (продовольча, речова, фінансова, медична, квартирно-експлуатаційна);
військовослужбовці строкової служби	органи виховної роботи як безпосередні організатори військово-соціальної роботи.
працівники внутрішніх військ;	

Основними напрямками військово-соціальної роботи у внутрішніх військах є:

- поліпшення стосунків між військовослужбовцями;
- збільшення реальних доходів військовослужбовців, працівників та членів їхніх сімей;
- сприяння прийняттю нормативно-правових актів щодо реформування системи соціального забезпечення військовослужбовців, працівників та членів їхніх сімей;
- розвиток соціальної та культурної інфраструктури військових містечок [6, с. 147].

Головною метою військово-соціальної роботи у внутрішніх військах є створення у військових колективах умов, що сприятимуть забезпеченню нормальної життєдіяльності, сумлінному і якісному виконанню завдань та посадових обов'язків.

Разом з головною метою військово-соціальної роботи існують інші, не менш важливі, хоча й не такі масштабні цілі. Разом вони утворюють своєрідний комплекс цільових настанов, якими повинні керуватися у своїй діяльності командири, представники виховних та інших органів військового управління. Такими настановами є: соціальна підтримка, соціальна допомога, соціальна реабілітація, створення у військових колективах доброзичливої атмосфери, формування соціальної самостійності у військовослужбовців та членів їхніх сімей, які опинилися у скрутних життєвих ситуаціях,

формування умінь та навичок запобігання соціальним проблемам або ефективного їх вирішення [26, с. 11] .

Джерелом прав та гарантій військовослужбовців є держава. Вона законодавчо визначає умови проходження військової служби кожної категорії військовослужбовців та працівників, закріплює їх права, розміри грошового утримання, матеріального забезпечення та ін. Держава також надає необхідну соціальну та іншу допомогу тим категоріям військовослужбовців, які її потребують. У цьому полягає головна умова ефективного соціального захисту специфічної категорії громадян – військовослужбовців.

Не менш важливим завданням є проведення соціально-правової роботи як комплексу організаційно-методичних і правових заходів, що спрямовані на роз'яснення особовому складу соціальної політики держави, ознайомлення військовослужбовців, працівників та членів сімей із їхніми соціальними правами, гарантіями, пільгами та компенсаціями за особливі умови життєдіяльності.

Пріоритетним завданням військово-соціальної роботи є надання консультативної допомоги військовослужбовцям, членам їх сімей, командирам і начальникам з метою інформування про існуючі можливості та шляхи розв'язання соціальних проблем.

Слід відзначити й таке завдання, як здійснення координаційно-методичної діяльності з соціальних питань, що є компетенцією організаторів військово-соціальної роботи. Сенс цієї діяльності в узгодженні й упорядкуванні організаційних і практичних соціальних заходів, що здійснюють органи військового управління та окремі посадові особи.

Серед інших завдань військово-соціальної роботи – всебічний аналіз стану соціального захисту військовослужбовців, працівників та членів їхніх сімей. Зміст цього завдання у визначенні рівня реалізації прав і свобод всіх категорій особового складу, задоволення матеріальних та духовних потреб,

надання пільг та компенсацій, захищеності особистої гідності, безпеки у процесі повсякденної діяльності та навчань [7, с. 63].

Особливого значення у військово-соціальній роботі набуває взаємодія з державними органами і громадськими організаціями з питань реалізації пільг і прав, визначених законодавством України щодо соціального захисту військовослужбовців, звільнених з військової служби, працівників військ та членів їхніх сімей. Сутність цього завдання у раціональному поєднанні зусиль трьох суб'єктів соціальної роботи: державних органів, громадських організацій і органів військового управління, налагодження їх ділової взаємодії, інтеграція до єдиної системи військово-соціальної роботи.

Соціальну взаємодію організують і здійснюють командири та структури виховної роботи. Важливу роль у цьому відіграють особисті контакти військового керівництва з представниками місцевої влади, їх взаємне інформування, спільний пошук додаткових джерел вирішення соціальних проблем військовослужбовців, ветеранів військової служби ті їхніх сімей [27, с.55].

Специфічним завданням військово-соціальної роботи є соціальне виховання військовослужбовців, працівників та членів їхніх сімей.

Активна військово-соціальна робота сприяє формуванню у особового складу уявлень про соціальні потреби, розуміння реальних можливостей їх задоволення. Вона надає можливість набуті необхідні соціальні якості для налагодження здорових відносин із оточуючими, уміння вирішувати власні соціальні проблеми [8, с. 34].

Особливе місце у вирішенні цих питань належить виховним органам, які є безпосередніми організаторами військово-соціальної роботи у військових частинах і підрозділах. Саме вони відповідають за її планування, методичне забезпечення та координацію зусиль всіх ланок військового управління.

Згідно Закон України про внесення змін до Закону України «Про загальний військовий обов'язок і військову службу», всю військово-

соціальну роботу у підрозділах внутрішніх військ проводять за трьома напрямками.

Перший напрямок – інформування особового складу з соціально-правових питань. Його реалізують через такі форми військово-соціальної роботи:

- правове інформування особового складу;
- доведення змісту законодавчих актів, інших документів із соціально-правових питань на загальних зборах, нарадах, заняттях і бесідах з особовим складом;
- зустрічі з військовослужбовцями та виступи з окремих питань представників юстиції, фахівців соціальної роботи, представників тилових служб;
- організація прослуховування і перегляду радіо- та телепрограм з соціально-правових питань;
- вивчення відповідних тем соціально-гуманітарних та правових навчальних дисциплін, передбачених навчальними планами.

Другий напрямок – організація контролю за додержанням чинних прав та пільг. Реалізація цього напрямку передбачає з боку командира такі дії:

- систематичне заслуховування свого заступника з виховної роботи та інших суб'єктів військово-соціальної роботи про потреби, прохання, стан здоров'я особового складу, про доведення норм постачання, інші аспекти соціальної проблематики;
- періодичну присутність на ранковому підйомі, фізичній зарядці, ранковому огляді, прийманні їжі, митті особового складу у лазні, особисту перевірку наявності та якості одягу і білизни, інших питань, що стосуються соціальних проблем;
- періодичну перевірку ведення документації речового та продовольчого забезпечення, грошового та інших видів постачання;
- відвідування та з'ясування стану здоров'я військовослужбовців, які перебувають у військових або цивільних лікувальних установах;

- контроль за розподілом нарядів та інших видів службового навантаження у підрозділах;
- контроль за розглядом та вирішенням скарг і пропозицій, що надходять від підлеглих, членів їхніх сімей, своєчасна доповідь по команді про ті, що не можуть бути вирішені власними силами;
- контроль за черговістю звільнення з розташування частини, наданням додаткових звільнень чи відпусток з поважних причин;
- справедливе складання та додержання графіку відпусток офіцерів та прапорщиків.

Третій напрямок – систематична і конкретна діяльність щодо вирішення соціальних проблем у підрозділі. До неї слід віднести:

- формування й підтримання у підрозділі здорового морально-психологічного клімату, дотримання соціальної справедливості у вирішенні службових, навчальних, побутових та інших проблем;
- навчання молодших командирів методиці та практиці вирішення соціальних проблем, особливо тих, що стосуються підтримання статутних взаємин, своєчасного діагностування передконфліктних ситуацій, їх попередження, а у разі виникнення – й розв’язання;
- розгляд скарг, заяв, пропозицій, клопотань;
- проведення вечорів запитань та відповідей;
- індивідуальну роботу з окремими категоріями щодо вирішення їх соціальних та інших проблем;
- листування та зустрічі з батьками, родичами, іншими особами, з якими військовослужбовці підтримують тісні стосунки;
- звернення до старших командирів і начальників, керівників виховних органів, державних та громадських структур і організацій щодо розв’язання соціальних та інших проблем, які виходять за межі компетенції командира [9, с. 98].

Зрозуміло, що такий розподіл військово-соціальної роботи є умовним, дуже часто реалізація одного з наведених напрямків вимагає використання

прийомів та механізмів, властивих іншому. Проте їх сукупний зміст відображає всі питання військово-соціальної роботи.

Отже, військова соціальна робота спрямовується на можливості клієнта або групи людей, що потребують. Активізація власного потенціалу клієнта, причому, це є чи не головною тенденцією світової соціальної роботи, здійснюється через актуальну нині індивідуальну роботу, як таку, що спрямована на використання усіх можливостей, що допомагають людині пристосуватися до конкретних умов життя, та сприяє тому, щоб клієнт розробив власну життєву програму.

Вирішення цієї задачі можливе тільки за допомоги методу диференційного підходу, що передбачає всебічний аналіз особливостей соціального, фізичного, морального положення об'єкта, його інтересів, потреб. Вагомим є і становище суб'єкта соціальної роботи, його кваліфікація, майстерність володіння методиками, сучасними технологіями, застосування їх відповідно до об'єктної ситуації. Цей метод застосовується в роботі як з окремою особою, окремим військовослужбовцем, так і з військовим колективом, екіпажем, командою, підрозділом [28, с. 33].

1.3 Соціально-правовий захист жінок-військовослужбовців

Соціальним захистом військовослужбовців займаються військові психологи, юристи, спеціалісти військово-медичних установ. Проте стройові командири, керівники будь-якого рангу також мають забезпечувати соціальну захищеність підпорядкованим їм військовослужбовцям і їхнім сім'ям.

Військовослужбовці є суб'єктами військових трудових правовідносин, які перебувають під захистом держави, мають усю повноту прав та свобод громадян України з урахуванням особливостей, що визначаються Конституцією України, законами України з військових питань, військовими статутами Збройних Сил України та іншими нормативно-правовими актами. Гарантії правового і соціального захисту громадян України, які виконують

конституційний обов'язок щодо захисту Вітчизни, забезпечуються відповідно до законів України «Про Збройні Сили України», «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», «Про державні гарантії соціального захисту військовослужбовців, які звільняються із служби у зв'язку з реформуванням Збройних Сил України, та членів їхніх сімей» та іншими законами [10, с. 78].

З метою єдиного застосування законодавства, Управлінням правового забезпечення Генерального штабу Збройних Сил України надаються роз'яснення підстав та порядку звільнення від виконання службових обов'язків військовослужбовців-жінок у зв'язку з хворобою дитини, яка на підставі медичного висновку потребує стороннього догляду [11, с. 28].

Згідно з пунктом 5 статті 11 Закону України від 20.12.91 № 2011 «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» (з відповідними змінами), військовослужбовці-жінки користуються всіма пільгами, передбаченими законодавством з питань соціального захисту жінок, охорони материнства і дитинства.

Статтею 64 Закон України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» від 19.11.1992 № 2801 встановлено, що при неможливості госпіталізації або відсутності показань до стаціонарного лікування хворої дитини, мати або інший член сім'ї, який доглядає дитину, може звільнитися від роботи з виплатою допомоги з фондів соціального страхування у встановленому порядку.

Статтею 35 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням» (далі – Закон), визначені страхові випадки, умови надання допомоги по тимчасовій непрацездатності (зокрема, у зв'язку з необхідністю догляду за хворою дитиною), та тривалість її виплати.

Слід зазначити, що військовослужбовці не є застрахованими особами відповідно до Закону, витрати на їх матеріальне і соціальне забезпечення здійснюється за рахунок державного бюджету.

Таким чином, військовослужбовець-жінка має право на отримання грошового забезпечення за час звільнення її від виконання службових обов'язків у зв'язку з доглядом за хворою дитиною, протягом якого дитина (за висновком лікаря) потребує догляду, але не більше як за 14 календарних днів. А якщо дитина потребує стаціонарного лікування – за весь час перебування її в стаціонарі разом з хворою дитиною.

Відповідно до статті 51 Закону, підставою для призначення допомоги по тимчасовій непрацездатності, є виданий у встановленому порядку листок непрацездатності [29, с. 13].

Підпунктом 1.3.1 пункту 1.3 Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 13.11.2001 «Про затвердження Інструкції про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян» встановлено, що листок непрацездатності видається громадянам України, іноземцям, особам без громадянства, які проживають в Україні і працюють на умовах трудового договору (контракту) на підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форм власності та господарювання або у фізичних осіб, у тому числі в іноземних дипломатичних представництвах та консульських установах.

Згідно з пунктами 3.2, 3.3, 3.4 Інструкції, для догляду за дорослим членом сім'ї та хворою дитиною, старшою 14 років, при лікуванні в амбулаторно-поліклінічних умовах листок непрацездатності видається на термін до трьох днів. Як виняток, залежно від важкості перебігу захворювання та побутових умов, цей термін може бути продовжений за рішенням ЛКК, а в разі її відсутності – головного лікаря, але не більше 7 календарних днів[12, с. 46].

Якщо дитина продовжує хворіти, то особі, яка здійснює догляд за хворою дитиною, після закінчення максимального терміну листка

непрацездатності, передбаченого законодавством України, видається довідка за формою, встановленою МОЗ України (ф. № 138/0).

Довідка про догляд за хворою дитиною видається до одужання дитини від гострого захворювання або досягнення ремісії у разі загострення хронічного захворювання, з продовженням у порядку, передбаченому пунктом 2.2 Інструкції (при втраті працездатності внаслідок захворювання або травми лікуючий лікар в амбулаторно-поліклінічних закладах може видавати листок непрацездатності особисто терміном до п'яти календарних днів з наступним продовженням його, залежно від тяжкості захворювання, до 10 календарних днів.

Якщо непрацездатність триває понад 10 календарних днів, продовження листка непрацездатності до 30 днів проводиться лікуючим лікарем спільно з завідувачем відділення, а надалі – ЛКК, яка призначається керівником лікувально-профілактичного закладу, після комісійного огляду хворого, з періодичністю не рідше одного разу на 10 днів, але не більше терміну, встановленого для направлення до МСЕК.

Відповідно до пунктів 3.8, 3.9, 3.10 Інструкції, у разі стаціонарного лікування дітей віком до 6 років одному із працюючих членів сім'ї або іншій працюючій особі, яка здійснює догляд за дитиною, видається листок непрацездатності на весь період перебування в стаціонарі разом із дитиною. Після виписки дитини із стаціонару в гострому періоді захворювання листок непрацездатності видається або продовжується до одужання дитини, але в межах встановленого терміну з урахуванням днів листка непрацездатності, що був виданий для догляду за дитиною до стаціонарного лікування.

У разі стаціонарного лікування важкохворих дітей старшого віку (6 – 14 років) листок непрацездатності видається одному із працюючих членів сім'ї або іншій працюючій особі, яка здійснює догляд за дитиною, на період, коли, за висновком ЛКК, дитина потребує індивідуального догляду.

Враховуючи викладене вище, військовослужбовці-жінки мають право на отримання грошового забезпечення за час звільнення їх від виконання

службових обов'язків у зв'язку з доглядом за хворою дитиною, протягом якого дитина за висновком лікаря потребує догляду, але не більше як за 14 календарних днів, а якщо дитина потребує стаціонарного лікування – за весь час перебування її в стаціонарі разом із хворою дитиною

У Законі України «Про військовий обов'язок і військову службу» (Відомості Верховної Ради України, 2006 р., №38, ст. 324 із наступними змінами): частину дванадцяту статті 1 доповнити абзацом другим такого змісту: «Жінки виконують військовий обов'язок на рівних засадах із чоловіками (за винятком випадків, передбачених законодавством з питань охорони материнства та дитинства, а також заборони дискримінації за ознакою статі), що включає прийняття в добровільному порядку (за контрактом) та призов на військову службу, проходження військової служби, проходження служби у військовому резерві, виконання військового обов'язку в запасі та дотримання правил військового обліку» [13, с.69].

Практична соціальна робота з військовозобов'язаного молоддю переважно реалізується через діяльність консультативних пунктів при військових комісаріатах, військових частинах та під час проведення акцій «Психологічний десант» у військових частинах. Форми і методи соціальної роботи вибираються з урахуванням напрямів роботи, категорій молоді і потреб конкретних військових колективів на основі угод про спільну діяльність, що укладаються між ЦССМ та командуванням військових частин, військових комісаріатів [30, с. 14].

Консультативний пункт при військових комісаріатах, військових частинах є спеціалізованим формуванням центрів соціальних служб для молоді, метою діяльності якого є надання соціальних послуг призовної молоді.

РОЗДІЛ 2

ПРАКТИЧНЕ ЗАСТОСУВАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОЇ ЧАСТИНИ

2.1 Технології соціальні роботи з жінками-військовослужбовцями в умовах військової частини

Соціальний працівник в умовах військової служби повинен відновити фізичні й психічні сили тим, кому надається допомога, скорегувати особистісні установки клієнтів, навчивши їх правильно сприймати примусові сторони свого життя; внести елементи соціальної справедливості в рамки субординаційних ставлень, характерних для військової служби.

Для виявлення рівня психологічних сил та якостей у жінок-військовослужбовців, які отримали первинне офіцерське звання «молодшого лейтенанта» запасу, використовували методики для виявлення соціально-психологічного клімату, також рівня конфліктності, діагностики комутативних здібностей та емпатії у жінок.

Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в військових колективах має за мету розкриття професійного потенціалу військовослужбовців, підвищення їх авторитету та престижу проходження служби у Збройних Силах України [14, с. 85].

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

1. Задоволеність членів військового колективу характером та змістом служби;
2. Задоволеність стосунками із співслужбовцями та командирами;

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

4. Задоволеність системою морального та матеріального стимулювання;

5.Стиль керівництва;

6.Настанови та цінності орієнтації військовослужбовців;

7.Службова та громадська активність військовослужбовців;

8. Рівень конфліктності – причини конфліктів, їх напруженість, спрямованість, типи, швидкість і якість їх вирішення;

9. Реальна та потенційна плинність кадрів;

10.Професійна підготовка.

Щоб отримати інформацію, для виявлення коло проблем в колективі, використано методику «Оцінка психологічної атмосфери в організації А. Ф. Фідлера» (Додаток А). В основі якої лежить метод семантичного диференціала [15, с.73].

Кожному був запропонований бланк методики. Відповідаючи по кожному з 10 пунктів шкал оцінюється зліва направо від 1 до 8 балів. Чим лівіше розташований знак, тим нижчий бал, тим доброзичливіша психологічна атмосфера в колективі, на думку того, хто відповідає. Підсумковий показник коливається від 10 (найбільш позитивна оцінка) до 80 (найбільш негативна оцінка) балів.

На підставі індивідуальних профілів створюється середній профіль, який і характеризує психологічну атмосферу колективу. Методика цікава тим, що допускає анонімне дослідження, а це підвищує її надійність.

У військовому колективі не потрібно забувати і про рівень співпереживання, не тільки до себе або ворога, а і до колег по службі. Емпатія є специфічною формою психічного відображення і, вона відіграє важливу роль у пізнанні людиною навколишнього світу [16, с.144].

Як форма поведінки емпатія відноситься до пасивних типів на відміну, наприклад, від групової емоційної ідентифікації, але вона суттєво впливає на соціальну регуляцію поведінки особистості.

При оцінці емпатії як індивідуально-психологічної характеристики враховувалися чинники, що значно впливають на емоційну чутливість і особливості емоційного реагування, такі, як: стать, вік, емоційний досвід, соціальні установки тощо [17, с. 62].

Для емпатії є характерним те, що вона може виникати і посилюватися не тільки відносно людей (тварин), що реально існують, але і зображених в художніх творах літератури, кіно, театру, живопису, скульптури.

При вивченні рівня емпатії жінок до чоловіків військовослужбовців використовувалася методика «Експрес-діагностики емпатії» (Додаток Б). Опитувальник містив 6 діагностичних шкал емпатії, що виражають відношення до батьків, тварин, людей похилого віку, дітей, героїв художніх творів, колег і незнайомих людей.

У опитувальнику 36 тверджень, по кожному з яких досліджуваний повинен оцінити, якою мірою він із ним згоден або не згоден, використовуючи 6 варіантів відповідей: «не знаю», «ніколи чи ні», «іноді», «часто», «майже завжди», «завжди або так». Після аналізу, виявляється не тільки проблеми в співпереживанню під час служба, а й період перебування військовослужбовця поза межами частини [18, с. 147].

Також не потрібно забувати про комунікативні здібності, які допомагають вирішити конфлікти або зменшити їхню кількість. У структурі комунікативного процесу він виокремлює п'ять одиниць (елементів) комунікативного процесу:

1. Хто передає інформацію (комунікатор, передавач інформації)?
2. Що передається (повідомлення, або конкретніше – текст)?
3. Як, тобто за допомогою якого каналу?
4. Кому (аудиторія, реципієнт)?
5. З яким результатом (ефект впливу)?

Таким чином, процес комунікації має певну структуру, яка включає комунікатора, повідомлення, канал зв'язку, аудиторію, що сприймає інформацію, ефект від її одержання. Для виявлення комунікативних здібностей у жінок-військовослужбовців, використовувала методику «КОС-1» (Додаток В) [19, с.37].

Для проведення обстеження необхідні: текст КОС-1, Перед початком обстеження інструкція: «Вам потрібно відповісти на усі питання запропонованої анкети. Вільно висловлюйте свої думки з кожного питання. Якщо Ваша відповідь на питання позитивна, то у відповідній графі бланка поставте знак «+», якщо відповідь негативна – знак «-». Давайте відповіді на кожне питання. Пам'ятайте, що «поганих» та «хороших» відповідей немає».

Під час інтерпретації даних слід пам'ятати, що методика констатує тільки наявний рівень здібностей у певний період розвитку особистості і що при наявності позитивної мотивації та позитивних умов для діяльності. Ці схильності можуть розвиватися [20, с. 67].

Нерідко людина, не знаходячи відповіді на хвилюючі її проблеми, починає думати, що в цьому винні інші люди, які поставили її в таке становище. Як наслідок, така особистість починає вести себе (діяти, думати, чинити вчинки, висловлюватися) неадекватно і провокує виникнення конфліктів.

Чим в більшій мірі тема і предмет конфлікту зачіпають самооцінку, образ, честь, репутацію або владу сторін, тим більше міжособистісний конфлікт централізується, тим більше зростає інтенсивність конфлікту. Міжособистісний конфлікт, який не усвідомлюється, складніше піддається вирішенню. Його усвідомлення не веде автоматично до вирішення, особливо у випадках, якщо конфлікту уникають. Уникання є своєрідним захистом від конфронтації, проте при цьому уникання ускладнює процес і робить неможливим ефективне розв'язання проблеми [21, с. 79].

Під час дослідження, для виявлення рівня конфліктності було використано методику «К. Томаса, адаптований варіант Н. Гришиної» (Додаток Д).

За допомогою даної методики визначається переважаючий тип поведінки людини в міжособистому конфлікті. Виявляється її схильність до суперництва або співробітництва, уникнення або пристосування, а також до компромісного вирішення питань. Методика може з успіхом застосовуватися при комплектуванні екіпажів, обслуговування, команд, а також при відборі за фахом, вимагаючи активного взаємодіяння військовослужбовців. Вона дозволяє виявити осіб, схильних до різного роду конфліктів, зробити припущення про поведінку кожного із військовослужбовців у конфліктній ситуації [22, с. 54].

Таким чином, характерними позитивними психологічними особливостями жінок є:

- увага, виваженість особистісних оцінок у професійному спілкуванні, довірливість, відхідливість, вміння йти на компроміси і прощати чоловікам допущені помилки, емоційність у спілкуванні, відкритість, здатність інтегрувати в собі кращі риси найближчого оточення, вміння швидко адаптуватися до умов військової служби, не губитися у важких життєвих і професійних ситуаціях і т.д.;

- серед негативних якостей, які потребують придушення в процесі самовиховання, можна назвати: нестриманість, нетактовність, грубість, чехарду настроїв, дріб'язковість, залежність, вразливість, балакучість, схильність до пліток, слабку стресостійкість в екстремальних ситуаціях, неохайність [23, с. 143].

2.2. Результати експериментального дослідження

Емпірична частина дослідження, яка стосується власне вивчення становища жінок у Збройних силах України складалася із двох частин: кабінетної та польової. Кабінетна частина передбачала огляд попередніх

фахових (наукових) вітчизняних і деяких міжнародних досліджень, доступної публіцистичної інформації.

Польова частина була проведена із використанням якісних соціологічних методів: глибинних напівструктурованих інтерв'ю із жінками та чоловіками, які перебувають в умовах військової частини, також проводилися тренінгові заняття на зменшення конфліктності та вміння налаштовувати себе на позитив.

Дослідження проводилося з 01.07.2018 року по 14.12.2019 року. Зокрема, було взято 20 інтерв'ю у жінок із різних підрозділів. Вибірка респонденток формувалася за методом «снігової кулі». Вік учасниць дослідження – від 18 до 35 років. Окрім цього, було взято 20 інтерв'ю із чоловіками-військовослужбовцями, під час яких їх також розпитали про ставлення до жінок.

Таблиці 2.1 (див. Додаток 3) представлені результати. Учасниці відповіли на три блоки дослідницьких запитань:

- 1) юридичний аспект жінки у Збройних силах України;
- 2) побутові умови служби;
- 3) поведінковий та психологічний аспекти їхнього перебування на фронті.

Експертні інтерв'ю мали на меті з'ясувати особливості участі жінок, виявивши як можливі успіхи, так і проблеми інтеграції жінок як військослужбовиць. Залежно від досвіду та специфіки експерток, у них запитували про плюси та мінуси інтеграції жінок у Збройні сили України, ситуацію із видимістю жінок як учасниць бойових дій в АТО/ОСС; чи доцільно і яким чином краще інтегрувати жінок у Збройні сили України; ставлення до обов'язкової строкової служби для чоловіків в Україні; ставлення до заборони жінкам певних військових професій; яким чином висвітлюється або слід висвітлювати участь жінок у військових діях на сході України; які країни є найбільш успішними стосовно інтеграції жінок у

збройні сили та чому; прогнози стосовно ситуації із жінками в умовах військового закладу вищої освіти тощо.

Серед умов для відбору експерток або експертів були зазначені такі: мінімум 1 рік досвіду роботи у Збройних силах України; або мінімум 1 рік досвіду досліджень, аналітики з питань збройних сил загалом і/або військового конфлікту. Для пошуку експерток і експертів використовувалося кілька методів: «ключових інформантів» та снігової кулі.

Після аналізу методики «Оцінка психологічної атмосфери в організації за А. Ф. Фідлера», результати у жінок такі:

- 30 % (6 жінок) вказують на погану, недоброзичливу, психологічну атмосферу у колективі;
- 65 % (13 жінок) є середніми показниками і говорять про наявність у колективі незначних дестабілізуючих факторів
- 5 % (1 жінка) свідчить про доброзичливу психологічну атмосферу у колективі.

Результати чоловік зовсім відрізняють від попередніх:

- 10 % (2 чоловіків) вказують на погану, недоброзичливу, психологічну атмосферу у колективі;
- 50 % (10 чоловіків) є середніми показниками і говорять про наявність у колективі незначних дестабілізуючих факторів
- 40 % (8 чоловіків) свідчить про доброзичливу психологічну атмосферу у колективі.

За даними можна зробити висновок, що погляди різних статей на одні події відрізняється. Коли для однією статті слова виражають гумор і мають на меті зробити позитивний рівень в мікрокліматі, то для іншого це може бути образ. Ще одним чинниками таких результатів може бути постійне перебування разом і знаходження закритих умовах.

Рівень конфліктності та емпатії, в підрозділі, знаходиться на одному, в усіх. У 37% опитувані, отримали оцінку 3, і їм властивий середній рівень прояву комунікативних та організаторських схильностей. Потенціал цих

схильності не має високої стійкості. А 27 % опитуваних, отримали оцінку 4, і належать до групи з високим рівнем прояву комунікативних та організаторських схильностей. Вони, як правило, не губляться у нових обставинах, швидко знаходять друзів, займаються суспільною діяльністю, допомагають близьким.

За оцінкою схильності особистості до конфліктної поведінки по «Методиці К. Томаса, адаптований варіант Н. Гришиної». Загальна характеристика людини складається з урахуванням показників за усіма шкалами. Одержали «суперництво» по 3 бали 15 % (6 осіб), «співробітництво» 45 % (18 осіб) – 10 балів, 30% по 6 «компроміс» (12 осіб), 10 % «уникнення» по 8 (4 особи), то це свідчить про тенденцію даних людей до співтовариської поведінки в колективі, раціонального вирішення спірних питань, здатності до швидкої соціально-психологічної адаптації.

Методика може з успіхом застосовуватися при комплектуванні екіпажів, обслуговування, команд, а також при відборі за фахом, вимагаючи активного взаємодіяння військовослужбовців. Вона дозволяє виявити осіб, схильних до різного роду конфліктів, зробити припущення про поведінку кожного із військовослужбовців у конфліктній ситуації.

Високий бал за шкалою «суперництво» свідчить про наявність у опитуваного прагнення досягти своїх інтересів у суперечці за рахунок іншого.

Високий бал за шкалою «співробітництво» – свідчення намагання до такого вирішення спірного питання, яке б задовольнило інтереси обох сторін.

Високий бал за шкалою «компроміс» може свідчити про вираженість у людини намагання поступитись одним в обмін на інше.

Високий бал за шкалою «уникнення» означає як відсутність у опитуваного намагання до спільного вирішення проблеми, так і відсутність намагання до досягнення власних цілей.

Високий бал за шкалою «пристосування» свідчить, що на противагу суперництву людина готова принести у жертву власні інтереси заради іншого.

Проводячи тренінг на зменшення конфліктності, розвиток особистісних якостей, зменшення напруги в мікрокліматі, а саме розумінням чоловічої статі, психологічних особливостей жіночій, і вплив їхнього поведінки на стан військовослужбовців.

Після проведення всіх заходів отримано такі результати:

- 5 % вказують на погану, недоброзичливу, психологічну атмосферу у колективі;
- 30 % є середніми показниками і говорять про наявність у колективі незначних дестабілізуючих факторів
- 65 % свідчить про доброзичливу психологічну атмосферу у колективі.

Отже, для оцінки можливостей особистості військовослужбовців, здійснений на етапі первинної профконсультації (додаток Ж) ретельно аналізувалися дані анкети опантанта, розділи, які стосуються успішності навчання, досвіду та успіхів позанавчальної та позавузівської діяльності. Після проведення всіх заходів, всі рівні змінилися в позитивні сторони і підняло бойовий дух в підрозділі, що не мало важливо для цієї діяльності.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дає підстави зробити наступні висновки:

1. Прослідкувавши історію жінок в Збройних силах різних країн світу, можна зауважити, що цей процес розвивався довгий час, а в деяких країнах знаходиться в активній фазі. Тому служба жінок в Збройних силах України має великий потенціал і розмаїття напрямків розвитку.

Служба жінок в армії має тривалу історію, проте дискусії стосовно фемінізації армії продовжуються й досі у багатьох країнах світу, навіть у тих, які у достатній мірі забезпечують рівність чоловіків і жінок. Збройні сили сьогодні не можна уявити без жінок, однак умови проходження служби мають істотні відмінності. Якщо, наприклад, у Норвегії та Канаді жінка може стати командиром підводного човна, то у Бельгії жінка взагалі не має права служити на флоті.

2. Серед мотиваторів прагнення жінок до військово-професійної служби переважає стабільне соціальне становище, достатнє грошове утримання, соціальні пільги та реальні гарантії. Можливість безкоштовно здобути освіту, опанувати спеціальності, які стануть у нагоді надалі. Почуття соціальної забезпеченості, постійний дохід, безкоштовне житло, харчування, медобслуговування, обмундирування і оплачувана відпустка, ветеранські пільги та грошові надбавки – все це приваблює жінок до військової служби.

Наявність патріотичної складової мотиваційної сфери військовослужбовців-жінок дозволяє розглядати дану соціальну групу в якості потенційних помічників командування у справі патріотичного виховання особового складу, зміцнення його морального духу.

Таким чином, врахування гендерної складової у процесі функціонування та розвитку Збройних Сил України сприятиме підвищенню ефективності їх діяльності. Рівні можливості для військовослужбовців-чоловіків та військовослужбовців-жінок, у тому числі щодо можливості розвитку військової кар'єри, є одним з пріоритетів у сфері прав людини.

3. Основною проблемою проходження служби військовослужбовцями-жінками є проблема правового врегулювання військово-службових відносин за участі жінок, оскільки їх служба регулюється не тільки військовим законодавством, а й іншими галузями права. В основі діяльності органів державного і військового управління лежать відповідні закони України, підзаконні акти та інші нормативно-правові документи, які регламентують розв'язання завдань соціального захисту військовослужбовців і членів їхніх сімей.

Результати ґрунтовного аналізу літературних джерел і чинного законодавства дають змогу стверджувати, що у Збройних силах України відбувається збільшення кількості військовослужбовців-жінок. Це обумовлюється не лише соціально-економічною ситуацією в країні, але і сучасними процесами демократизації суспільних стосунків, наданням рівних можливостей самореалізації жінкам і чоловікам у сфері гарантування безпеки суспільства, формуванням нових уявлень про чоловічу і жіночу роль, посиленням жіночої самоактуалізації.

4. Технології соціальної роботи із жінками-військовослужбовцями відрізняються залежно від характеру і глибини проблеми. Призовники потребують захисту своїх прав та проведення профілактичних психолого-корекційних заходів. Цілі соціальної роботи полягають у тому, щоб зберегти фізичні та психічні сили жінок, скорегувати їхні особистісні установки.

Варто зазначити, що оптимізація технологій соціальної роботи з жінками-військовослужбовцями можлива за дотримання таких умов: створенням мережі спеціалізованих соціальних служб; наявністю у фахівців соціальної діяльності спеціальної підготовки щодо роботи у військовому середовищі та вирішення проблем військовослужбовців; організацією самодопомоги і взаємодопомоги родин військовослужбовців; формуванням дієвої соціальної політики держави загалом та у сфері соціального захисту жінок-військовослужбовців.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Автушенко І., Забезпечення соціально-правового захисту
військовослужбовців-жінок Збройних Сил України (1991–2011 рр.), *Наукові
записки Тернопільського національного педагогічного університету імені
Володимира Гнатюка*. 2016. 87- 91 с.
2. Войтовська А. І. , Кравченко О. О., Актуальні проблеми соціальної
роботи з жінками, *Соціальна робота з жінками : навчальний посібник для
студентів спеціальностей 231 Соціальна робота та 232 Соціальне
забезпечення* /уклад.: Умань: Візаві, 2018. 229 с.
3. Андрощук О. Ю., Гендерний аспект у військовій сфері, *Вісник
Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2011. 106 с.
4. Біла книга 2010: оборонна політика України, К.: *МО України*, 2010.
198 с.
5. Біла книга 2011: оборонна політика України, К.: *МО України*, 2011.
268 с.
6. Білей-Рубан Н. В., Євдокіменко Н. Г. Вимоги до пакетів матеріалів для
форменного одягу жінок-військовослужбовців, *Сучасні тенденції розвитку
науки і освіти в умовах поглиблення євроінтеграційних процесів: збірник тез
доповідей Всеукраїнської науковопрактичної конференц: дис.. МДУ*, 2017.
371-373 с.
7. Войтовська А. І., Кравченко А. А., Нормативно-правові аспекти
соціального захисту жінок-військовослужбовців, *Актуальні проблеми
соціально педагогіки та соціальної роботи*. 2018., 15 -18 с.
8. Дідик Н. Ф., Соціально-психологічна підтримка членів родин
військовослужбовців як чинник впливу на морально-психологічний стан
бійця під час виконання завдань у зоні АТО. *Український психологічний
журнал*. 2018. 41-57 с.
9. Дяченко О., Озброєні і чарівні. *Наука і оборона*. 2011. 88 с.
10. Закон України «Про соціальний і правовий захист
військовослужбовців та членів їх сімей». (ВВР), 1992, № 15, ст.190.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12>

11. Закон України про внесення змін до Закону України «Про загальний військовий обов'язок і військову службу». 2008р. № 22 ст. 150

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/161-20>

12. Іванова О. А., Стильові особливості механізмів регуляції поведінки жінок-військовослужбовців, *Вісник Одеського національного університету. Психологія*. 2016. Т. 21. №. 1 (39).

13. Калагін Ю. А., Гендерний аспект типологізації особистості військовослужбовців Збройних Сил України, *Український соціум*. 2013. № 3(46). С. 44 53.

14. Кандуєв Д. В., Адміністративна відповідальність військовослужбовців Збройних Сил України відповідно до чинного законодавства. *Право і суспільство*. 2016. 109-116 с.

15. Кравченко О. О., Навчальна дисципліна «Історія соціальної роботи» у процесі професійного становлення майбутніх соціальних працівників Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2018. 182-192 с.

16. Кравченко О. О., Соціальне обслуговування і соціальне забезпечення як основні форми надання соціальних послуг, *Проблеми соціальної роботи: філософія, психологія, соціологія*. 2018. № 1 (11). С. 67-72.

17. Куценко В. О., Гендерний аспект у сучасній військовій справі. *Вісник СевНТУ*. 2012. 154 с.

18. Кучер Г. М., Стратегія психосоціальної реабілітації учасників АТО. *Актуальні проблеми соціально-правового статусу осіб, постраждалих під час проведення АТО: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. 19 квітн. 2017 р. Київ, 2017. С. 40–43.*

19. Левицький М. О. Право військовослужбовців на свободу місця проживання. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2018. 57 с.

20. Максименко С. Д., Заброцький М. М., Технологія спілкування (комунікативна компетентність учителя: сутність і шляхи формування, *Навч. посібник. Технології спілкування*. К.: Главник, 2005. 112 с.
21. Маркова М. В., Піонтковська О. В., Соловйова А. Г., Вплив вимушеного переміщення на психоемоційну сферу дитини. *Український вісник психоневрології*. 2017. Т. 25. С. 41-48.
22. Москаленко В. В. Соціальна психологія. Підручник. К.: Центр учбової літератури, 2008. – 688 с.
23. Нещадим М. І. Основи управління та прийняття рішень у військовій справі : підручник, Суми : Вид. «Слобожанщина», 2000. 375 с.
24. Організація, несення та оцінки вартової служби, методичний посібник. Харків, 2010. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0504-12>
25. Остапчук Л. Г., Виконання покарання у виді арешту щодо військовослужбовців у світлі вимог Європейських пенітенціарних правил. *Науковий вісник Сіверщини. Серія: Право*. 2017. №. 2. С. 188-195.
26. Офіційний веб-сайт Міністерства оборони України. URL: <http://www.mil.gov.ua>.
27. Правдивець Н. О., Порівняльний аналіз структурних компонентів ціннісних орієнтацій жінок-військовослужбовців та жінок цивільних професій, *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр.*. 2015. С. 163-171.
28. Свідлов Ю. І., Посібник для випускника ВВНЗ з організації повсякденної діяльності підрозділів : методичний посібник. Суми : Сумський державний університет, 2005. 422 с.
29. Смолянчук В. Ф. Політологія : підручник. Вінниця : Видавництво «Нова книга», 2002. 445 с
30. Філяніна Л. А. Армія vs жінки: питання гендерної рівності в деяких сучасних збройних силах світу, *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2018. 219 с.

Додаток А
ОЦІНКА ПСИХОЛОГІЧНОЇ АТМОСФЕРИ В ОРГАНІЗАЦІЇ
А.Ф. ФІДЛЕРА

Методика використовується для оцінки психологічної атмосфери в колективі. В основі лежить метод семантичного диференціала. Нижче запропонований бланк методики. Відповідь по кожному з 10 пунктів шкал оцінюється зліва направо від 1 до 8 балів. Чим лівіше розташований знак *, тим нижчий бал, тим доброзичливіша психологічна атмосфера в колективі, на думку того, хто відповідає. Підсумковий показник коливається від 10 (найбільш позитивна оцінка) до 80 (найбільш негативна оцінка) балів.

Алгоритм підрахунку:

1. На підставі індивідуальних профілів підраховується середнє значення за кожним пунктом.
2. Створюємо середній профіль. Підраховується сума середніх значень та ділиться на кількість пунктів (10).
3. Остаточна сума заноситься до графіку «Динаміка психологічної атмосфери в підрозділі», що вказує на середнє значення, яке і характеризує психологічну атмосферу колективу.

Інструкція обстежуваним:

У запропонованому бланку наведені протилежні за сенсом пари слів, за допомогою яких можна описати атмосферу у вашому колективі. Чим ближче до слова, яке розташоване праворуч або ліворуч в кожній парі, ви поставите знак *, тим більше виражена ця ознака у вашому колективі.

Показники:

60 – 80 – вказують на погану, недоброзичливу, психологічну атмосферу у колективі;

40 – 59 – є середніми показниками і говорять про наявність у колективі незначних дестабілізуючих факторів;

до 39 – свідчить про доброзичливу психологічну атмосферу у колективі.

[illegible]

Додаток Б

ЕКСПРЕС-ДІАГНОСТИКА ЕМПАТІЇ

Інструкція:

Опитувальник містить 6 діагностичних шкал емпатії, що виражають відношення до батьків, тварин, людей похилого віку, дітей, героїв художніх творів, знайомих і незнайомих людей. У опитувальнику 36 тверджень, по кожному з яких досліджуваний повинен оцінити, якою мірою він із ним згоден або не згоден, використовуючи 6 варіантів відповідей: «не знаю», «ніколи чи ні», «іноді», «часто», «майже завжди», «завжди або так».

Кожному варіанту відповіді відповідає числове значення: 0, 1, 2, 3, 4, 5. Досліджуваний отримує опитувальник та інструкцію наступного змісту: «Пропонуємо оцінити декілька тверджень. Ваші відповіді не оцінюватимуться як хороші або погані, тому просимо проявити відвертість. Над твердженнями не слід довго роздумувати. Достовірні відповіді ті, які одразу спали вам на думку. Прочитавши в опитувальнику твердження, відповідно до його номера, позначте у листі відповіді під однією з шести градацій: «не знаю», «ніколи» чи «ні», «іноді», «часто», «майже завжди», «завжди або так». Жодне з тверджень пропускати не можна».

Опитувальник (подається мовою оригіналу)

1. Мне больше нравятся книги о путешествиях, чем книги о жизни выдающихся людей.
2. Взрослых детей раздражает забота старших.
3. Мне нравится размышлять о причинах успехов и неудач других людей.
4. Среди всех музыкальных передач предпочитаю передачи о современной популярной музыке.
5. Чрезмерную раздражительность и несправедливые упреки больного надо терпеть, даже если они продолжают годами.
6. Больному человеку можно помочь даже словом.

7. Посторонним людям не следует вмешиваться в конфликт между двумя лицами.
8. Старые люди, как правило, беспричинно обидчивы.
9. Когда я в детстве слушал грустную историю, на мои глаза сами по себе наворачивались слезы.
10. Раздраженное состояние моих родителей влияет на мое настроение.
11. Я равнодушен к критике в свой адрес.
12. Мне больше нравится рассматривать портреты, чем картины с пейзажами.
13. Я всегда все родителям прощал, если они были не правы.
14. Если лошадь плохо тенет, ее нужно хлестать.
15. Когда я читаю о драматических событиях в жизни людей, то чувствую, словно это происходит со мной.
16. Родители относятся к своим детям справедливо.
17. Видя ссорящихся подростков или взрослых, я вмешиваюсь.
18. Я не обращаю внимания на плохое настроение своих родителей.
19. Я подолгу наблюдаю за поведением животных, откладывая другие дела.
20. Фильмы и книги могут вызвать слезы только у несерьезных людей.
21. Мне нравится наблюдать за выражением лиц и поведением незнакомых людей.
22. В детстве я приводил домой бездомных собак и кошек.
23. Все люди необоснованно озлоблены.
24. Глядя на постороннего человека, мне хочется угадать, как сложится его жизнь.
25. При виде покалеченного животного я стараюсь ему чем-нибудь помочь.
26. В детстве младшие по возрасту ходили за мной по пятам.
27. Человеку станет легче, если внимательно выслушать его жалобы.
28. Увидев уличное происшествие, я стараюсь не попадать в число

свидетелей.

29. Младшим нравится, когда я предлагаю им свою идею, дело или развлечение.

30. Люди преувеличивают способность животных чувствовать настроение своего хозяина.

31. Из затруднительных конфликтных ситуаций человек должен выходить самостоятельно.

32. Если ребенок плачет, на то есть причины.

33. Молодежь должна всегда удовлетворять любые просьбы и чудачества стариков.

34. Мне хотелось разобраться, почему мои одноклассники иногда задумчивы.

35. Беспризорных домашних животных следует уничтожать.

36. Если мои друзья начинают обсуждать со мной свои личные проблемы, я перевожу разговор на другую тему.

Обробку результатів дослідження слід починати з перевірки достовірності даних. Для цього необхідно підрахувати, скільки відповідей певного типу подано на зазначені номери тверджень опитувальника:

«не знаю»: 2, 4, 16, 18, 33;

«завжди або так»: 2, 7, 11, 13, 16, 18, 23.

Крім того, слід визначити, скільки разів відповідь типу «завжди або так» отримані на обидва твердження в наступних парах: 7 і 17, 10 і 18, 17 і 31, 22 і 35, 34 і 36; скільки разів відповідь типу «завжди або так» отримані для одного з тверджень, а типу «ніколи чи ні» для іншого в наступних парах: 3 і 36, 1 і 3, 17 і 28.

Після цього підсумовуються результати окремих підрахунків. Якщо загальна сума – 5 і більше, то результат дослідження не достовірний; при сумі, рівної 4, – результат сумнівний; якщо ж сума не більше 3, – результат дослідження може бути визнаний достовірним.

При недостовірних і сумнівних результатах доцільно, якщо це можливо, з'ясувати причини негативного ставлення респондента до дослідження.

Слід мати на увазі, що недостовірні результати можуть бути обумовлені небажанням обстежуватися, намаганням навмисно давати нещирі відповіді, крім того, також порушенням деяких психічних функцій, їх розвитком, а також соціальним інфантилізмом.

При достовірних результатах дослідження подальша обробка даних спрямована на визначення кількісних показників емпатії та її рівня. Єдина метрична уніполярна шкала інтервалів дозволяє, користуючись ключем-дешифратором, отримати загальну характеристику емпатії на підставі даних, які представляють всі діагностичні шкали і дають характеристику окремих складових емпатії.

За допомогою таблиці, на підставі отриманих бальних оцінок діагностується рівень емпатії по кожній із складових і в цілому.

Рівні емпатії

Рівень	Кількість балів	
	за шкалою	в цілому
Дуже високий	15	82-90
Високий	13-14	63-81
Середній	5-12	37-62
Низький	2-4	12-36
Дуже низький	0-1	5-11

Пропонуємо оцінити декілька тверджень. Ваші відповіді не оцінюватимуться як хороші або погані, тому просимо проявити відвертість. Над твердженнями не слід довго роздумувати. Достовірні відповіді ті, які одразу спали вам на думку. Прочитавши в опитувальнику твердження, відповідно до його номера, позначте у листі відповіді під однією з шести градацій: «не знаю», «ніколи» чи «ні», «іноді», «часто», «майже завжди», «завжди або так». Жодне з тверджень пропускати не можна.

Ключ – дешифратор

Номер шкали	Назва шкали	Номери твердження
I	Емпатія з батьками	10, 13, 16
II	Емпатія з тваринами	19, 22, 25
III	Емпатія з людьми похилого віку	2, 5, 8
IV	Емпатія з дітьми	26, 29, 35
V	Емпатія з героями художніх творів	9, 12, 15
VI	Емпатія з незнайомими або малознайомими людьми	21, 24, 27

Додаток В

МЕТОДИКА

КОМУНІКАТИВНІ ТА ОРГАНІЗАТОРСЬКІ СХИЛЬНОСТІ – 1

Інструкція. Для проведення обстеження необхідні: текст КОС-1, реєстраційні бланки, олівці або ручки. Час обстеження – 15-20 хв. Перед початком обстеження слід зачитати інструкцію: «Вам потрібно відповісти на усі питання запропонованої анкети. Вільно висловлюйте свої думки з кожного питання. Якщо Ваша відповідь на питання позитивна, то у відповідній графі бланка поставте знак «+», якщо відповідь негативна – знак «-». Давайте відповіді на кожне питання. Пам'ятайте, що «поганих» та «хороших» відповідей немає.

Запитання анкети КОС-1:

1. Чи є у Вас прагнення до вивчення і встановлення знайомств із різними людьми?
2. Вам подобається займатися громадською роботою?
3. Вас довго хвилює почуття образи, заподіяної Вам ким-небудь із Ваших товаришів?
4. Чи багато у Вас друзів, з якими Ви завжди спілкуєтесь?
5. Вам завжди важко орієнтуватись у створеній критичній ситуації?
6. Чи часто Вам вдається схилити більшість своїх товаришів до прийняття ними Вашої точки зору?
7. Правда, що Вам приємніше провести час з книгами або за якимнебудь заняттям, ніж із людьми?
8. Якщо виникають деякі перешкоди у здійсненні Вашого наміру, то чи легко Вам відмовитись від нього?
9. Чи легко Ви встановлюєте контакти з людьми, які значно старші Вас за віком?
10. Ви любите придумувати або організовувати зі своїми товаришами різні забави і розваги?
11. Чи важко для Вас увійти до нових компаній (колективів)?

12. Ви часто відкладаєте на інші дні справи, які потрібно б було зробити сьогодні?

13. Чи не важко Вам встановити контакти і спілкуватися з незнайомими людьми?

14. Чи прагнете Ви, щоб Ваші товариші діяли згідно з Вашою точкою зору?

15. Ви важко освоюєтесь у новому колективі?

16. Правда, що у Вас не буває конфліктів з товаришами через невиконання ними своїх обов'язків, обіцянок, зобов'язань?

17. Часто у вирішенні важливих справ приймаєте ініціативу на себе?

18. Чи прагнете Ви при нагоді познайомитись і поговорити з новою людиною?

19. Вас дратують навколишні люди і чи хочете Ви побути наодинці?

20. Чи правда, що Ви звичайно погано орієнтуєтесь у незвичних обставинах?

21. Вам подобається завжди знаходитися серед людей?

22. Чи дратує Вас, якщо не щастить закінчити яку-небудь справу?

23. Чи відчуваєте Ви скруту або незручність, коли бажаєте познайомитися з новою людиною?

24. Правда, що Ви стомлюєтесь від частого спілкування з товаришами?

25. Чи любите Ви брати участь у колективних розвагах?

26. Чи часто Ви проявляєте ініціативу при вирішенні питань, які зачіпають інтереси Ваших товаришів?

27. Правда, що Ви рідко прагнете довести свою справедливість?

28. Гадаєте, що Вам не дуже важко вносити бадьорість у малознайому для Вас групу?

29. Чи брали Ви участь у громадській роботі у школі (на виробництві)?

30. Ви прагнете обмежити коло своїх знайомих невеликою кількістю людей?

31. Правда, що Ви не прагнете відстоювати свою думку або рішення, якщо воно не було відразу прийнято Вашими товаришами?

32. Правда, що Ви відчуваєте себе невпевнено серед малознайомих людей?

33. Чи вільно Ви відчуваєте себе у новому колективі?

34. Ви охоче розпочинаєте організацію різних заходів для своїх товаришів?

35. Правда, що Ви відчуваєте себе достатньо впевнено і спокійно, коли змушені говорити що-небудь великій групі людей?

36. Чи часто Ви запізнюєтесь на ділові зустрічі, побачення?

37. У Вас багато друзів?

38. Чи часто Ви знаходитесь у центрі уваги серед своїх товаришів?

39. Ви часто соромитесь, відчуваєте незграбність при зверненні до малознайомих людей?

40. Правда, що Ви не дуже впевнено відчуваєте себе серед великої групи своїх товаришів?

При обробці результатів дослідження користуйтеся спеціальними «ключами», які є трафаретом, нанесеним на кальку реєстраційного бланка або інший прозорий матеріал.

Ключ «Комунікативні схильності»

1	+	11	-	21	+	31	-
3	-	13	+	23	-	33	+
5	+	15	-	25	+	35	-
7	-	17	+	27	-	37	+
9	+	19	-	29	+	39	-

Ключ «Організаторські схильності»

2	+	12	-	22	+	32	-
4	-	14	+	24	-	34	+
6	+	16	-	26	+	36	-
8	-	18	+	28	-	38	+
10	+	20	-	30	+	40	-

Під час інтерпретації даних слід пам'ятати, що методика констатує тільки наявний рівень розвитку схильностей у певний період розвитку особистості і що при наявності позитивної мотивації та позитивних умов для діяльності. Ці схильності можуть розвиватися. Ключі по черзі накладаються на реєстраційний бланк і підраховується кількість тих, що збіглися з «ключем» відповідей за кожним розділом методу.

Оціночний коефіцієнт (К) комунікативних або організаційних нахилів виражається відношенням кількості відповідей, які збігаються з ключем за кожним видом нахилів, до максимально можливого числа збігу (20). При цьому зручно користуватися формулою $K = N/20$, або $K = 0,06$,

де: К – величина оціночного коефіцієнта; Н – кількість збігів із ключем відповідей.

Для якісної стандартизації підсумків використовуються шкали оцінок, у яких певному діапазону кількісних показників (К) відповідає певна оцінка (0)

Шкала оцінок комунікативних

К		Рівень прояву комунікативних
0,10	– 0,45	низький
0,46	– 0,55	нижче середнього
0,56	– 0,65	середній
0,66	– 0,75	високий
0,76	– 1,00	найвищий

Шкала оцінок організаційських

К		Рівень прояву організаційських
0,20	– 0,55	низький
0,56	– 0,65	нижче середнього
0,66	– 0,70	середній
0,71	– 0,80	високий
0,81	– 1,00	найвищий

Опитувані, які отримали оцінку 1 (0=1), характеризуються низьким рівнем прояву схильності до комунікативної та організаційської діяльності.

У опитуваних, які отримали оцінку 2 (0=2), розвиток комунікативних та організаційських знаходиться нижче середнього. Вони не прагнуть до спілкування, почувають себе напружено в новій обстановці, колективі,

зазнають труднощів у встановленні контактів з людьми, ініціативу проявляють дуже рідко.

Для опитуваних, які отримали оцінку 3 ($0=3$), властивий середній рівень прояву комунікативних та організаторських. Потенціал цих не має високої стійкості.

Опитувані, які отримали оцінку 4 ($0=4$), належать до групи з високим рівнем прояву комунікативних та організаторських. Вони, як правило, не губляться у нових обставинах, швидко знаходять друзів, займаються суспільною діяльністю, допомагають близьким.

Група опитуваних, яка отримала оцінку 5 ($0=5$), володіє дуже високим рівнем комунікативних та організаторських. Вони мають постійну потребу в комунікативній та організаторській діяльності.

Додаток Д

ОЦІНКА СХИЛЬНОСТІ ОСОБИСТОСТІ ДО КОНФЛІКТНОЇ ПОВЕДІНКИ (МЕТОДИКА К. ТОМАСА, АДАПТОВАНИЙ ВАРІАНТ Н. ГРИШИНОЇ)

Інструкція: Перед Вами ряд тверджень, які допоможуть визначити деякі особливості Вашої поведінки. Тут не може бути відповідей «правильних» або «помилкових». Люди різні, і кожний може виказати свою думку.

Є два варіанти (а і б), з яких Ви повинні вибрати один, більшою мірою відповідний Вашим поглядам, Вашій думці про себе. Відповідати потрібно щонайшвидше.

Питання:

1. а) Іноді я представляю можливість іншим узяти на себе відповідальність за рішення дискусійного питання,

б) Ніж обговорювати, в чому ми розходимося, я прагну звернути увагу на те, з чим ми обидва згодні.

2. а) Я прагну знайти компромісне рішення.

б) Я намагаюся залагодити справу з урахуванням всіх інтересів іншого і моїх власних.

3. а) Як правило, я прагну досягати свого.

б) Я прагну заспокоїти іншого, і, головним чином, зберегти наші стосунки.

4. а) Я прагну знайти компромісне рішення.

б) Іноді я жертвую своїми власними інтересами заради інтересів іншої людини.

5. а) Вирішуючи дискусійну ситуацію, я весь час прагну знайти підтримку у іншого.

б) Я прагну зробити все, щоб уникнути даремної напруженості.

6. а) Я намагаюся уникнути неприємностей для себе.

б) Я прагну за будь-яких обставин добиватися свого.

7. а) Я прагну відкласти рішення дискусійного питання з тим, щоб з часом вирішити його остаточно.

б) Я вважаю за можливе в чомусь поступитися, щоб домогтися іншого.

8. а) Як правило, я настирливо прагну отримати своє.

б) Я, насамперед, прагну ясно визначити те, в чому полягають всі інтереси.

9. а) Я думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь виникаючі розбіжності.

б) Я роблю зусилля, щоб добитися свого.

10.а) Я твердо прагну досягти свого.

б) Я намагаюся знайти компромісне рішення.

11.а) Спершу прагну ясно визначити, в чому полягають всі інтереси, що підіймаються, і запитання.

б) Я прагну заспокоїти іншого, і, головним чином, зберегти наші стосунки.

12.а) Зазвичай я уникаю позицію, що може викликати суперечки,

б) Я даю можливість іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також іде мені назустріч.

13. а) Я пропоную середню позицію.

б) Я наполягаю, щоб було зроблено все так, як я хочу.

14. а) Я повідомляю іншому власну точку зору і запитую про його погляди.

б) Я намагаюся показати іншому логіку і перевагу моїх поглядів.

15. а) Я прагну заспокоїти іншого і, головним чином, зберегти наші стосунки.

б) Я прагну зробити все необхідне, щоб уникнути напруженості.

16. а) Я прагну не зачіпати почуттів іншої людини.

б) Я прагну переконати іншого у перевагах власної позиції.

17. а) Зазвичай я настирливо прагну досягати свого.

б) Я прагну зробити все, щоб уникнути даремної напруженості.

18. а) Якщо це зробить іншого щасливим, я наддам йому можливість стояти на своєму.

б) Я надаю іншому можливість в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також іде мені назустріч.

19. а) У першу чергу, я прагну ясно визначити, в чому полягають всі інтереси, які підіймаються, і запитання.

б) Я прагну відкласти рішення дискусійного запитання, щоб з часом вирішити його остаточно.

20. а) Я намагаюся негайно подолати наші розбіжності.

б) Я прагну знайти краще поєднання вигід і втрат для нас обох.

21. а) В процесі ведення переговорів я прагну бути уважним до бажань іншого.

б) Я завжди схильюся до прямого обговорення проблеми.

22. а) Я намагаюся знайти позицію, що знаходиться посередині між моєю позицією і точкою зору іншої людини.

б) Я відстоюю свої бажання.

23. а) Як правило, я стурбований тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.

б) Іноді я надаю можливість іншим узяти на себе відповідальність за розв'язання дискусійного питання.

24. а) Якщо позиція когось здається йому дуже важливою, прагну піти назустріч його бажанням.

б) Я прагну переконати іншого прийти до компромісу.

25. а) Я намагаюся показати іншому логіку і переваги моїх поглядів,

б) Проводячи переговори, я прагну бути уважним до бажань іншого.

26. а) Я пропоную середню позицію.

б) Я майже завжди стурбований тим, щоб задовольнити бажання кожного.

27. а) Часто я уникаю позицій, що можуть викликати суперечки.

б) Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість настояти на своєму.

28. а) Як правило, я настирливо прагну добиватися свого.

б) Згладжуючи ситуацію, я зазвичай прагну знайти підтримку у іншої людини.

29. а) Я пропоную середню позицію.

б) Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності.

30. а) Я прагну не зачіпати почуття іншої людини.

б) Я завжди займаю таку позицію в дискусійному питанні, щоб ми спільно з іншою зацікавленою людиною змогли досягти успіху.

Кількість балів, набраних випробовуваним по кожній шкалі, дає уявлення про виражену у нього тенденцію до вияву відповідних форм поведінки в конфліктних ситуаціях.

Обробка і інтерпретація результатів: В таблиці кожна відповідь а або б дає уявлення про кількісний вираз: суперництва, співпраці, компромісу, уникнення і пристосування.

Ключ	Суперництво	Співпраця	Компроміс	Уникнення	Пристосування
№п\п	1	2	3	4	5
1.				а	б
2.		б	а		
3.	а				б
4.			а		б
5.		а		б	
6.	б			а	
7.			б	а	
8.	а	б			
9.	б			а	
10.	а		б		
11.		а			б
12.			б	а	
13.	б		а		
14.	б	а			
15.				б	а

16.	б				а
17.	а			б	
18.			б		а
19.		а		б	
20.		а		б	
21.		б			а
22.	б		а		
23.		б	а		
24.			б		а
25.	а				б
26.		б	а		
27.				а	б
28.	а	б			
29.			а	б	
30.		б			а

За допомогою даної методики визначається переважаючий тип поведінки людини в міжособистому конфлікті. Виявляється її схильність до суперництва або співробітництва, уникнення або пристосування, а також до компромісного вирішення питань. Методика може з успіхом застосовуватися при комплектуванні екіпажів, обслуговування, команд, а також при відборі за фахом, вимагаючи активного взаємодіяння військовослужбовців. Вона дозволяє виявити осіб, схильних до різного роду конфліктів, зробити припущення про поведінку кожного із військовослужбовців у конфліктній ситуації.

Високий бал за шкалою «суперництво» свідчить про наявність у опитуваного прагнення досягти своїх інтересів у суперечці за рахунок іншого. Високий бал за шкалою «співробітництво» – свідчення намагання до такого вирішення спірного питання, яке б задовольнило інтереси обох сторін.

Високий бал за шкалою «компроміс» може свідчити про вираженість у людини намагання поступитись одним в обмін на інше.

Високий бал за шкалою «уникнення» означає як відсутність у опитуваного намагання до спільного вирішення проблеми, так і відсутність намагання до досягнення власних цілей.

Високий бал за шкалою «пристосування» свідчить, що на противагу суперництву людина готова принести у жертву власні інтереси заради іншого.

Загальна характеристика людини складається з урахуванням показників за усіма шкалами. Якщо, наприклад, опитуваний одержує за шкалою «суперництво» – 3 бали, «співробітництво» – 10 балів, «компроміс» – 6, «уникнення» – 8, то це свідчить про тенденцію даної людини до співтовариської поведінки в колективі, раціонального вирішення спірних питань, здатності до швидкої соціально-психологічної адаптації.

Додаток 3

Таблиця 1

Оцінка професійних якостей офіцера військовослужбовцями-жінками (%)

Професійні якості	В цілому по масиву
1. Відповідальність за наслідки професійної діяльності	77,7
2. Вміння ставити суспільні інтереси над особистими	59,5
3. Організаторські здібності	57,1
4. Здатність розуміти іншого	56,2
5. Активна громадянська позиція	39,3
6. Сумлінність	38,9
7. Ініціатива, винахідливість	37,8

* Сума відсотків більше 100, тому що респонденти мали можливість обирати декілька найбільш важливих для них якостей.

Додаток Ж

АНКЕТА

Увага! Заповнивши цю анкету Ви надаєте згоду на обробку Ваших персональних даних.

ПІБ _____

Громадянство _____

Вік _____

Стать: **Чоловіча** ☐ **Жіноча** ☐

Сімейний стан _____

Освіта, спеціальність _____

Населений пункт фактичного проживання _____

В якому населеному пункті бажаєте проходити військову службу _____

Відношення до військової служби (призовник, військовозобов'язаний, військовослужбовець, резервіст) _____

Наявність судимостей у Вас чи близьких родичів (вказати у кого саме) _____

Ставлення до вас чоловіків в академії: **Добре** ☐

Не звертаю увагу ☐

Погане ☐

Умови для проживання на території частини (10 б) _____

Чи зацікавлена у просуванні: **Так**

Ні ☐

Чи маєте бажання навчатися у відомчих навчальних закладах НГУ _____

Ваш контактний телефон, адреса поштової скриньки _____

Я згоден на обробку моїх персональних даних _____