МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИИ

Федеральное государственное бюджетное учреждение высшего образования

«Алтайский государственный педагогический университет»

(ФГБОУ «АлтГПУ»)

Отчет но практике по получению

первичных профессиональных умений и навыков

praktikantu.ru
Отчеты по практике
8 (800) 505-77-31

Кафедра психологии

Направление подготовки: «Психология»

Сроки прохождения

Выполнил: Ф.И.О. 3 курс

группа _____

Руководитель:_____

Оценка, дата_____

СОДЕРЖАНИЕ

СОДЕРЖАНИЕ 2

ВВЕДЕНИЕ 3

1. ХАРАКТЕРИСТИКА ОБЪЕКТА ИССЛЕДОВАНИЯ 6

1.1. Изучение психологического климата воинских подразделений в/ч 27777 6

1.2. Работа с личным составом воинской части 9

2. НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В В/Ч 27777 16

2.1. Оценка результатов психологического исследования 16

2.2. Программа треннинговых мероприятий 17

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 28

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 30

praktikantu.ru
Отчеты по практике
8 (800) 505-77-31

ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях безопасность военной службы выступает в качестве одного из основных видов профессиональной отраслевой безопасности, в сферу которой вовлечены значительные человеческие и материальные ресурсы. Одним из направлений повышения эффективности различных видов деятельности военнослужащих является использование нереализованных в настоящее время достижений социальной психологии, в частности в системе совершенствования профилактики межличностных конфликтов среди военнослужащих.

Для того чтобы принимать правильные решения по управлению конкретными конфликтами, военному руководителю необходимо знать основные положения теории конфликта и практических методов их предотвращения.

praktikantu.ru
Отчеты по практике
8 (800) 505-77-31

Объект исследования: воинская часть 27777, Чеченская Респ, Грозненский р-н, п. Ханкала, 366005.

Предмет исследования: процесс психологического обеспечения воинской службы.

Цель прохождения практики состоит в ознакомительной работе и применении теоретических навыков на практике.

В ходе подготовки были изучены особенности теоретических подходов к психологическому обеспечению. функционирования воинских коллективов. В трудах О.Ю. Ефремова воинский коллектив выступает как высокоорганизованная группа дисциплинированных военнослужащих, способных автономно выполнять служебные, боевые и другие задачи.

А.П. Шарухин в монографии под редакцией В.Ю. Новожилова «Организация процесса воспитания в воинском коллективе» под воинским коллективом понимает объединенную для достижения поставленных в государственных интересах задач и осуществляющая совместную социально

полезную деятельность группу военнослужащих, живущих по единым для всех правил взаимоотношений

Курс на прозрачность системы военного управления, государственный и общественный контроль принимаемых решений требуют корректировки методов военного управления, стилей и характера руководства. В условиях этих трансформаций возрастает роль доверия как особого вида социальных отношений, определяющего управленческое поведение военного руководителя.

Для эффективного управления человеческими ресурсами и оптимального использования возможностей военно-социальной среды командиру (начальнику) требуется установить и поддерживать доверительные социальные отношения с подчиненными. В целях более успешной адаптации к требованиям военной организации, раскрытия своего личностного и профессионального потенциала подчиненным также необходимо доверие командиров. Основой сознательной воинской дисциплины, мотивации военнослужащих к инициативному выполнению поставленных задач и неотъемлемым условием эффективной командной работы в воинском подразделении является взаимное доверие командования и подчиненного личного состава.

praktikantu.ru
Отчеты по практике
8 (800) 505-77-31

Исследованию особенности межличностного взаимодействия между военнослужащими, затрагивающих различные аспекты конфликтологической компетентности, посвящены работы Ш. Утяповой, Е.Д. Акшолакова, А.Б. Асубаевой, И.К. Атагельдиновой, А.Э. Абрахманова и других.

Нельзя не согласиться с тем, что сплоченный коллектив предполагает готовность к принятию себя и других, активную, деятельную позицию военнослужащего, имеющего свои жизненные ценности и интересы и, одновременно, с уважением относящегося к позициям и ценностям сослуживцев. Для выполнения стоящих перед подразделениями задач, командир должен быть уверен в слаженных действиях своих подчиненных, от профессионализма командиров зависит дисциплина и морально-

психологическое состояние воинских коллективов, высокий уровень профессионализма командира особенно значим в условиях перехода на контрактную основу комплектования. В настоящее время остро обозначилось основное противоречие между возрастанием педагогических требований к деятельности командиров подразделений по сплочению воинских коллективов в частях воинских подразделений Республики Казахстан и недостаточным уровнем ориентированности командиров подразделений в проведении необходимых мероприятий, направленных на сплочение воинских коллективов.

Для повышения результативности воинского труда необходимо своевременно выявлять конфликты и устранять их. Сложность и неоднозначность социальных процессов, происходящих в воинских коллективах, требуют глубокой, разносторонней и оперативной оценки военнослужащих и взаимоотношений между ними.

praktikantu.ru
Отчеты по практике
8 (800) 505-77-31

1. ХАРАКТЕРИСТИКА ОБЪЕКТА ИССЛЕДОВАНИЯ

1.1. Изучение психологического климата воинских подразделений в/ч 27777

Местами дислокации 18-й отдельной гвардейской Евпаторийской Краснознаменной мотострелковой бригады, или в/ч 27777 являются два населенных пункта Чеченской Республики – станица Калиновская и гарнизон недалеко от аэропорта Ханкала. Оба расположены поблизости от Грозного.

Свою историю сегодняшняя войсковая часть 27777 ведет с 1940 года. Тогда на базе 29-й запасной бригады (бывший Архангельский военный округ) была сформирована 111-я стрелковая дивизия.

Таблица 1. Анализ результатов анкетирования «Факторы, вызывающие тревогу у военнослужащих»

praktikantu.ru
Отчеты по практике
8 (800) 505-77-31

Стрессоры	1 -3 мес. службы	3-6 мес. службы	От 6 мес. службы
Напряженность службы	40	61	40
Отсутствие свободного времени	60	88	70
Монотонность службы	0	79	82
Отсутствие творческого вдохновения	20	45	56
Неудовлетворенность правами, обязанностями	80	76	70
Неудовлетворенность трудом	25	58	60
Ощущение своей бесполезности	20	40	35
Бремя ответственности	95	70	30
Конфликты с сослуживцами	40	60	50
Напряженность с офицерами	20	80	75
Плохое самочувствие	40	72	60
Необходимость делать не то, что нравиться, а то, что нужно	20	60	70
Всеобщая атмосфера напряженности	100	80	50
Постоянное ощущение раздражительности	40	60	35
Замкнутость, зацикливание на своих	20	42	15

Стрессоры	1 -3 мес. службы	3-6 мес. службы	От 6 мес. службы
проблемах			
Несправедливость ко мне, со стороны команлиров	65	89	40

Как видно из сводной таблицы, военнослужащие, находящиеся в процессе адаптации назвали стрессорами отсутствие свободного времени времени, неудовлетворенность своими правами и обязанностями, бремя ответственности, атмосферу напряжения в коллективе. Военнослужащие, достаточно адаптированные к воинскому коллективу озабочены нехваткой времени, монотонностью своего труда, бременем ответственности, напряженностью в коллективе - отсюда плохое самочувствие. Следует отметить, что военнослужащие, прошедшие адаптационные период, мало озабочены общими проблемами коллектива, они жалуются на нехватку свободного времени, монотонность труда, неудовлетворенность правами и обязанностями и необходимость делать то, что совсем не нравится.

praktikantu.ru
Отчеты по практике
8 (800) 505-77-31

Наиболее устойчивым критерием к конфликтному поведению является когнитивный компонент, но его показатели оказались наименьшими.

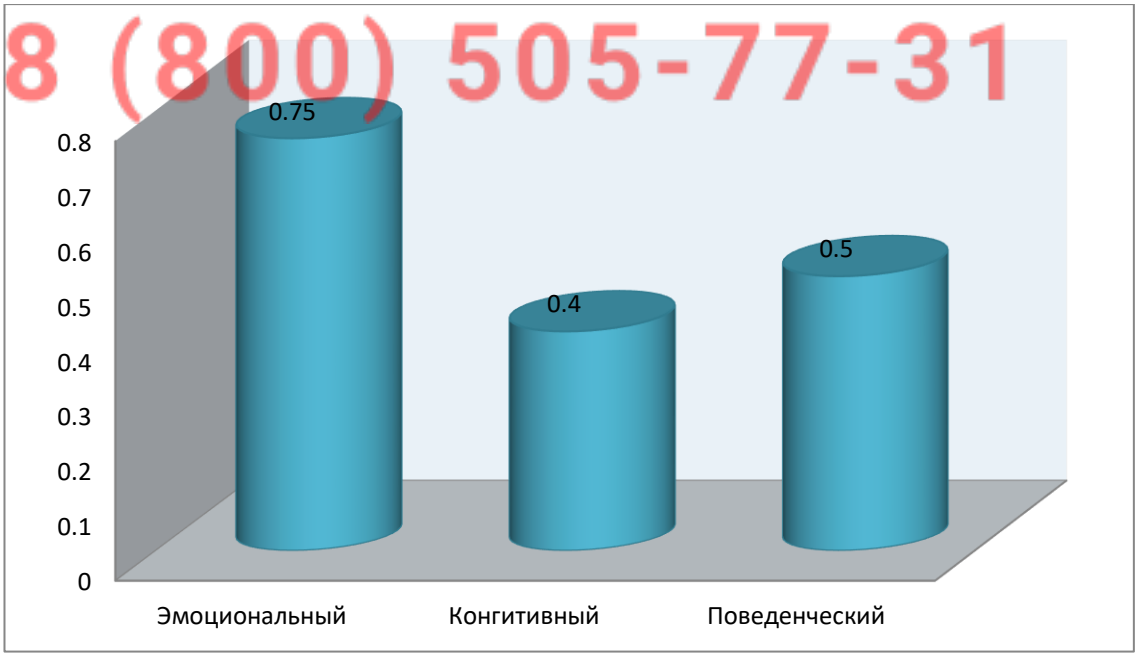


Рисунок 1 - Результаты первого замера по диагностики социально-психологического климата коллектива.

Исходя из полученных данных, мы пришли к выводу, что согласно социально-психологической диагностике исследуемый воинский коллектив является конфликтным.

В сплоченном многокультурном воинском подразделении члены коллектива ценят свою культуру и уважительно относятся к традициям другой. Воинская толерантность может характеризовать уровень межнационального общения и культуру межнациональных отношений.

Возрастными характеристиками являются специфические свойства личности, его психики, закономерно изменяющиеся в процессе смены возрастных стадий развития. Возрастную характеристику военнослужащих необходимо учитывать связи с тем, что каждому возрастному периоду присущ определенный комплекс многообразных свойств, включая познавательные, мотивационные, эмоциональные и свои особенности, заключающиеся в жизненных навыках, опыте, направлении ведущей и познавательной деятельности.

praktikantu.ru
Отчеты по практике
8 (800) 505-77-31

Ориентированность в возрастных характеристиках позволяет командиру подразделения наиболее качественно построить свою работу по сплочению воинского коллектива. Подразделение, укомплектованное военнослужащими по призыву, как правило, имеет один возрастной период. Смешанное подразделение или укомплектованное военнослужащими по контракту возрастной разброс может иметь от 18 до 45 лет, что влечет определенные сложности во взаимоотношениях в подобных коллективах, соответственно требуется больше знаний и усилий в поддержании здорового климата со стороны командира.

Таким образом, профессиональная ориентация командира заключается в готовности к руководству и сплочению воинского коллектива с полным набором представленных характеристик при любых особенностях прохождения службы. Иметь багаж знаний, позволяющих сориентироваться при изменении состава подразделения. Иметь ресурсы восполнения знаний, умений и навыков по сплочению воинского коллектива.

Все это помогает командиру управлять коллективом. Умение командира видеть коллектив как социальный организм со всей его сложной системой внутриколлективных связей обеспечивает выбор целесообразных методов и форм руководства. Сила коллектива - в сплоченности, которая зависит от профессионализма командира и его профессиональной ориентации на развитие воинской группы в коллективе.

1.2. Работа с личным составом воинской части

Структура стратегии развития профессиональной ориентации командира на сплочение воинских коллективов включает в себя:

– учет внутриколлективных взаимоотношений, необходимых для педагогически правильной и целенаправленной работы с воинским коллективом выявленных в процессе диагностики отношений в группе;
– знание характеристик подразделений, таких как соотношение военнослужащих по контракту и по призыву, национальная, половая, возрастная;
– знание особенностей подразделений, включающих специфику выполняемых задач подразделением (предназначение), продолжительность существования (длительность совместной деятельности), место дислокации (район выполнения задач);
– выводы о степени влияния характеристик и особенностей подразделений на стратегию;
– выбор и оценка стратегических альтернатив;
– выбор стратегии в большей степени способствующей достижению поставленной цели.

Выделены основные отличительные особенности стратегии развития профессиональной ориентации командиров на сплочение воинских коллективов.

Реализация стратегий способствует эффективной организации работы по сплочению воинских коллективов и повышению уровня

praktikantu.ru
Отчеты по практике
8 (800) 505-77-31

профессиональной ориентации командира подразделения. Стратегии направлены на теоретическую, практическую и личностную подготовку командира и подразумевает под собой достижение ряда целей. Реализация стратегий способствует эффективной организации работы по сплочению воинских коллективов и повышению уровня профессиональной ориентации командира подразделения. Стратегии направлены на теоретическую, практическую и личностную подготовку командира и подразумевает под собой достижение ряда целей.

Диагностическая: знание и применение диагностических методик по изучению межличностных взаимоотношений для выявления и прогнозирования негативных сторон взаимодействия военнослужащих, поиск действенных мер и способов по разрешению конфликтных ситуаций и коррекции взаимоотношений среди военнослужащих.

praktikantu.ru
Отчеты по практике
8 (800) 505-77-31

Воспитательная: выработка необходимых личностных характеристик (открытость, гибкость, эмпатия, корректность, выдержка, и т.п.), формирование нравственных, мировоззренческих и правовых позиций, воспитание самостоятельности и ответственности, развитие навыков коммуникативности, рефлексии (самонаблюдение, анализ собственных мыслей и переживаний).

Развивающая: развитие мышления, способностей, умения быстро реагировать на конфликтные ситуации и находить верные пути их решения; развитие способностей сопоставлять, оценивать, прогнозировать развитие событий и планировать свои действия в соответствии с ними.

Важной составляющей, влияющей на эффективность работы по сплочению воинского коллектива является мотивация и заинтересованность командира подразделения к служебной деятельности в целом.

Для проведения оценки проведен опрос

Результаты оценки представлены в табл. 4.

Используя тест – опросник для определения уровня развития данного личностного образования, разработанный О.И. Щербаковой, мы определили

уровень конфликтологической культуры у военнослужащих. Данная диагностическая методика содержит 12 пар суждений, отражающих различные стороны конфликтологической культуры, как в конфликтных ситуациях, так и в связи с решением проблем межличностного взаимодействия. Содержание суждений касается саморегуляции эмоционального состояния, понимания состояния и переживаний оппонента, стремление к позитивным отношениям, решение проблем, с учетом интересов обеих сторон, предотвращения ухудшения взаимоотношений между оппонентами.

— 0 – 43 балла – низкий уровень;

— 44 – 63 балла – средний уровень;

— 64 – 84 балла – высокий уровень

Таблица 2. Результаты оценки

praktikantu.ru
Отчеты по практике
8 (800) 505-77-31

Группы воинов	Стратегии поведения									
	Сотрудничество		Сотрудничество		Компромиссная		Приспособливаемость		Избегание конфликтов	
Низкий	12	30	10	25,64	9	22,5	9	22,5	14	35
Средний	21	52,5	23	58,97	17	42,5	21	52,5	16	40
Высокий	7	17,5	6	15,38	14	35	10	25	10	25
Итого	40	100	39	100	40	100	40	100	40	100

В коллективе сформирован средний уровень конфликтности, но при этом уровень военнослужащих имеющих высокий уровень предрасположенности к конфликтам достаточно велик, что актуализирует принятие мер, направленных на снижение конфликтных проявлений в воинском коллективе.

Системообразующим признаком деления воинских коллективов на микрогруппы в обоих исследованиях является срок призыва на военную службу (табл. 3).

Таблица 3.. Признаки разделения военнослужащих на микрогруппы в воинских коллективах (в %)

Признаки	2015 год	2016 год
По срокам призыва	34	28
По национальному признаку	13	24
По признаку землячества	19	21
По религиозным признакам	8	12
По материальному положению до службы	9	5
По уровню образования	7	7

praktikantu.ru
Отчеты по практике
8 (800) 505-77-31

Рисунок 2. Структура признаков военнослужащих

Однако в 2016 году, как показал анализ, отмечается снижение роли фактора, связанного с влиянием даты призыва военнослужащих, и возрастание значения для межличностных отношений факторов национальности, землячества и принадлежности военнослужащих к определенной конфессии.

При анализе конфликтов в исследовании 2016 года был установлен ряд характерных зависимостей. Так, наиболее часто (13%) конфликты происходят между военнослужащими, призванными в разное время. Вторыми по распространенности являются конфликты между сержантами и рядовыми (6%).

Значительно реже происходят конфликты между группами военнослужащих, объединенных «землячеством» (5%), между офицерами, прапорщиками и солдатами, сержантами (4%), а также между военнослужащими и их сослуживцами, находящимися в «привилегированном» положении (4%). К последним относятся те военнослужащие, которые имеют доступ к каким-либо материальным ресурсам либо располагают дополнительным свободным временем и слабо контролируются их командирами. Как правило, это «каптерщики», «писаря», «повара» «водители».

praktikantu.ru
Отчеты по практике
8 (800) 505-77-31

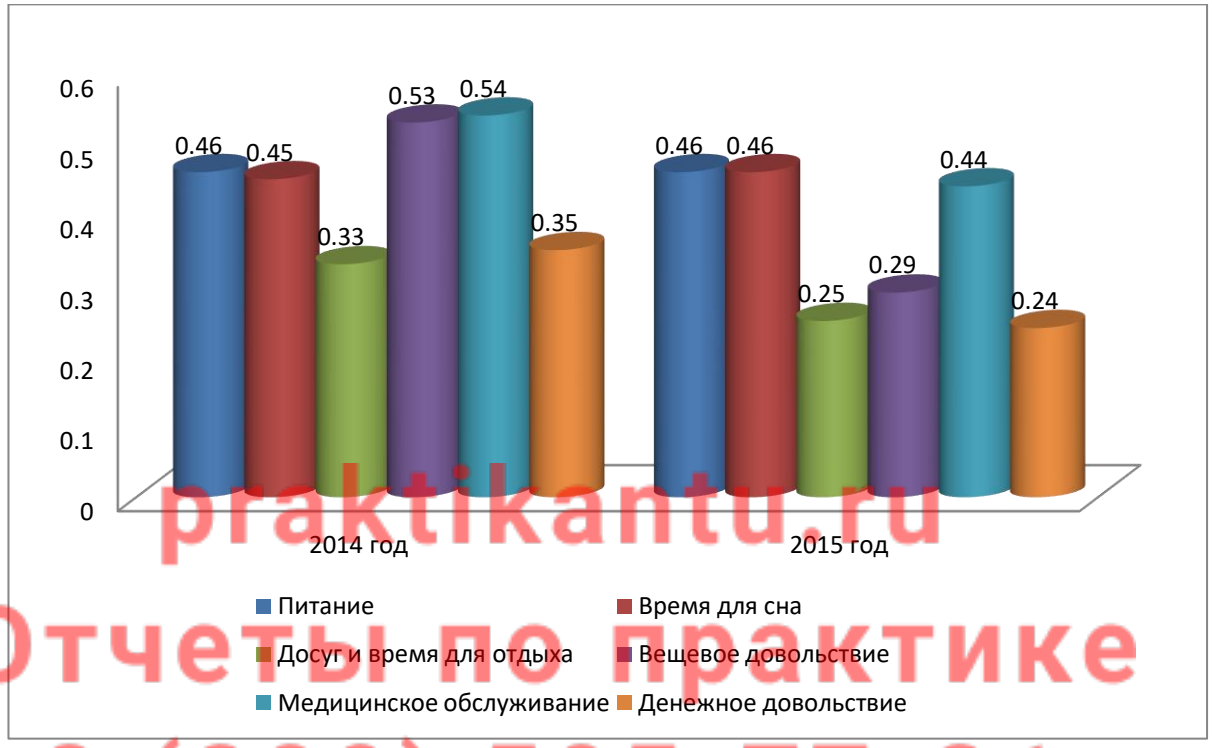
Около трети респондентов (37%) оценивают взаимоотношения в своем коллективе хуже, считая, что их подразделения характеризуются безразличием и равнодушием сослуживцев друг к другу. Приблизительно каждый десятый военнослужащий оценивает взаимоотношения как натянутые. Однако отмечается слабая тенденция улучшения отношений в коллективах.

Не изменились только показатели удовлетворенности военнослужащих биологическими потребностями – питанием и временем для сна (табл. 4).

Таблица 4. Удовлетворенность военнослужащих качеством основных видов довольствия и обеспечения (в %)

Виды обеспечения военнослужащих	Индекс удовлетворенности	
	2015 год	2016 год
Питание	0,46	0,46
Время для сна	0,45	0,46
Досуг и время для отдыха	0,33	0,25
Вещевое довольствие	0,53	0,29
Медицинское обслуживание	0,54	0,44
Денежное довольствие	0,35	0,24

При расчете индекса удовлетворенности качеством основных видов довольствия и обеспечения применялась формула: I=(1a+0,5b-1c+0,1d)/100,где a, b, c и d – процентное значение ответов «удовлетворен полностью», «отчасти да, отчасти нет», «неудовлетворен» и «затрудняюсь ответить» соответственно. Диапазон индекса: от 1 до –1.



praktikantu.ru
Отчеты по практике
8 (800) 505-77-31

Рисунок 3. Количественная оценка удовлетворенности

Следует отметить, что остальные показатели снизились, причем наиболее существенно – удовлетворенность вещевым довольствием (в 1,8 раза). Для сравнения: удовлетворенность военнослужащих денежным довольствием снизилась в 1,5 раза, досугом и отдыхом – в 1,3 раза, а медицинским обслуживанием – в 1,2 раза.

Многие проходят военную службу более 10 лет (43,4%), а исполняют 59 обязанности в занимаемой должности 2-3 года (52,5%).

Таким образом, социально-профессиональные группы военнослужащих, проходящих военную службу по призыву и офицеров – командиров воинских подразделений Вооруженных Сил РФ оцениваются как относительно стабильные. Основные социально-демографические характеристики членов групп в целом совпадают.

Рассмотрим результаты анкетирования, направленные на выявление эффективности совместной деятельности.

Таблица 5. Анализ результатов анкетирования «Причины конфликтов у военнослужащих»

Стрессоры	Военнослужащие адаптационного периода	Военнослужащие отслужившие более 6 мес.
Мне сложно взаимодействовать с сослуживцами	75	80
Если я ошибаюсь, значит, я - плохой	60	50
Я должен всегда добиваться своей цели	90	75
У меня все должно получаться легко	75	60
Я не должен показывать своих чувств	65	60
Сослуживцы должны исполнять обязанности лучше	50	65
Мир должен быть справедливым и добрым, а плохих людей нужно наказывать	50	50
Существует всегда только один правильный ответ	65	50
Лучше избегать выбора, чем рисковать остаться в проигрыше	90	75
В том, что я неудовлетворен службой виноваты мои сослуживцы (командиры)	30	50

praktikantu.ru
Отчеты по практике
8 (800) 505-77-31

Стрессорами в данной ситуации чаще всего являются факторы, на которые повлиять и исправить самостоятельно невозможно (например, изменить сослуживцев, командиров, желание нравится всем).

2. НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В В/Ч 27777

2.1. Оценка результатов психологического исследования

Анализируя причины конфликтов, происходящих в коллективах можно сделать вывод о низком уровне воспитания личного состава (57 % опрошенных), не качественного направления работы со стороны командиров (38 %), и отсутствием фактов борьбы за лидерство (9 %). В тоже время при недостаточно высоком уровне социальных потенциалов учебных групп, (на вопрос «Необходимо ли формировать качества лидера у военнослужащих в процессе физкультурно-спортивной деятельности?»), подавляющее число военнослужащих ответили утвердительно. Всего менее 3,2 % военнослужащих считают о нецелесообразности развивать лидерские качества в процессе занятий физической подготовки и спортом. Проведенными исследованиями установлено, что авторитетом пользуются командиры, имеющие высокий уровень профессиональных знаний, спортивной подготовленности, достаточный войсковой опыт и справедливые в своих требованиях к личному составу. Военнослужащие проявляют подражательство, и кандидаты в лидеры копируют поведение авторитетных личностей. Некоторая несамостоятельность военнослужащих является предсказуемой, если учесть короткий период профессиональной социализации.

praktikantu.ru
Отчеты по практике
8 (800) 505-77-31

В процессе спортивно-игровой деятельности, хорошо подготовленные военнослужащие «лидеры» с высоким уровнем профессиональной социализации и остальные, в основном, сохранили свои социально-психологические позиции в статусных зонах, что может свидетельствовать о возможности эффективного педагогического влияния данного вида деятельности на формирование и сохранение межличностных отношений, создающих хорошие условия для развития профессионально-личностных качеств. Очевидно, спортивная деятельность личностно значима для членов

курсантских коллективов и, следовательно, мотивация деятельности у них достаточно высока. В тоже время объяснение ролевой дифференциации успешности обучения следует искать в наличии двух различных систем, отвечающих двум основным типам групповой деятельности: деловой и эмоциональной.

2.2. Программа треннинговых мероприятий

Основными темами разработанной программы явились: «Индивидуально -психологические особенности личности и их учет в служебной деятельности», «Профессиональное общение. Конфликты. Разрешение конфликтных ситуаций», «Стресс. Стрессоустойчивость сотрудников к длительным психоэмоциональным нагрузкам и экстремальным ситуациям» и др.

praktikantu.ru
Отчеты по практике
8 (800) 505-77-31

Занятия должны проводится с учетом профессионального опыта работы сотрудников в определенной должности. В ходе занятий рассматриваются ситуации, которые происходили в ходе служебной деятельности сотрудников при непосредственном выполнении ими своих служебных обязанностей, а также специально подобранные и смоделированные ситуации, предложенные преподавателем.

Следующее педагогическое условие - осуществление личностно ориентированного подхода и учет индивидуально-психологических особенностей военнослужащих при организации процесса профессиональной подготовки - реализовывалось системно, комплексно и целенаправленно. В ходе его реализации делался акцент на развитие метапрофессиональных качеств военнослужащих в соответствии с задачами повышения эффективности их профессиональной адаптации в процессе профессиональной подготовки. Особое внимание было уделено внедрению разработанной программы психолого-педагогического сопровождения процесса адаптации военнослужащих в/ч 27777 .

Программа психолого-педагогического сопровождения процесса адаптации должна быть направлена на прогнозирование развития адаптационного процесса военнослужащих на основе изучения и оценки их адаптационных способностей; снижение уровня психогенных факторов профессиональной и социальной среды; минимизацию и коррекцию субъективных психогенных факторов; профилактику дезадаптивных состояний.

Работа по психолого-педагогическому сопровождению процесса профессиональной адаптации военнослужащих следует реализовать по следующим направлениям: выявление проблем, обусловленных неподготовленностью военнослужащих в профессиональном плане, состоянием их здоровья, природно-климатическими условиями, взаимоотношениями с сослуживцами и т.д.; диагностика системы потребностей, профессиональных и жизненных интересов и планов военнослужащих.

praktikantu.ru
Отчеты по практике
8 (800) 505-77-31

На основе полученных результатов разработаны рекомендации по повышению эффективности адаптации военнослужащих к службе в правоохранительных органах.

Педагогическим условием стало осуществление непрерывного мониторинга уровня адаптации военнослужащих к службе в правоохранительных органах в процессе профессиональной подготовки.

При разработке специализированного тренинга для военнослужащих, следует учитывать, что среда и условия воинской деятельности предъявляют достаточно жесткие требования к личности молодого человека, призванного на военную службу.

В данных условиях необходимы оперативные профилактические меры, направленные на формирование ответственной гражданской позиции, навыков сохранения психического и физического здоровья, конструктивного разрешения конфликтов в среде военнослужащих.

Индивидуальный групповой тренинг позволяет существенно повысить социально-психологическую компетенцию человека: его психологическую чувствительность, контактность, способность к ориентировке в сложных межличностных ситуациях и т.п.

Цель тренинговых занятий научить военнослужащих брать на себя ответственность за свое эмоциональное здоровье. Развитие самосознания, умений и навыков самоанализа, рефлексии. Приобретение навыков уверенного поведения, навыков открытого выражения чувств, принятия чувств других. Снятие напряжения, усталости. Также тренинг может быть использован в профилактических целях – для предотвращения возникновения хронической усталости, напряжения и эмоционального выгорания.

Задачи:

praktikantu.ru

Рассмотреть основные понятия: адаптации, дезадаптации, стресса.

Выявление специфики адаптации военнослужащих.

Отчеты по практике

Разработка и адаптация тренинговой программы.

Исследование воздействия тренинговой программы на адаптацию военнослужащих по призыву.

8 (800) 505-77-31

Объект исследования: адаптация военнослужащих по призыву.

Предмет исследования: тренинговые методы, как средство адаптации военнослужащих по призыву.

Практическая значимость: Данные, полученные в результате исследования и разработанная программа, могут быть использованы в работе военных психологов.

ТРЕНИНГОВАЯ ПРОГРАММА НА УЛУЧШЕНИЕ АДАПТИВНЫХ СПОСОБНОСТЕЙ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ ПО ПРИЗЫВУ.

Служба в вооруженных силах Республики Казахстан – гражданский долг и ответственность. Но не все призывники готовы к этому испытанию. Попадая в Армию, которая требует смены привычек, окружения,

ограничения личной свободы, молодой человек испытывает сильный стресс, сопровождающийся страхом перед необходимостью установления новых социальных контактов в рамках устава.

Особый интерес к проблеме адаптации военнослужащих по призыву вытекает из специфики и высокой социальной значимости деятельности военнослужащих, успех которой зависит от степени адаптации к экстремальным факторам военной службы. Особый интерес представляет исследование личностных детерминант адаптации к условиям службы. Под адаптацией понимают целостную систему реакций организма, обеспечивающих поддержание его динамического равновесия в конкретных условиях внешней и внутренней среды и устойчивость организма к воздействию неблагоприятных факторов среды.

Экстремальность в данном случае определяется не деятельностью, связанной с риском для жизни и здоровья (боевые действия, ликвидация последствий аварий, стихийных бедствий и т. п.), а измененными, непривычными условиями жизнедеятельности. Военная служба в современных условиях сопровождается психоэмоциональным напряжением и высокими уровнями тревожности среди военнослужащих.

praktikantu.ru
Отчеты по практике
8 (800) 505-77-31

Тренинг позволяют дать недостающую информацию, сформировать навыки безопасного поведения. К тому же тренинг развивает способность участников действовать в команде. Но тренинговые формы занятий требуют больших временных затрат.

В своей работе мы использовали десять занятий по разным темам, рассчитанные на 15-20 участников. Для корректной работы с военнослужащими в группы, помимо военнослужащих с низким уровнем нервно – психической устойчивости, желательно пригласить военнослужащих с высоким и удовлетворительным уровнем адаптационных способностей. Это не даст возможности другим военнослужащим относиться с насмешками к данным занятиям и более сплотить коллектив.

Данные занятия сохраняют все преимущества тренинга, при меньших временных затратах.

Целью данных занятий является формирование ответственного отношения военнослужащих к своему физическому и психическому здоровью и максимально безопасного и конструктивного стиля поведения.

По адаптации военнослужащих к условиям военной службы мы работаем в нескольких направлениях.

На первом этапе – своевременное и качественное изучение психологических характеристик молодого пополнения. По прибытии «молодёжи» в часть проводится тестирование с использованием нескольких методик одновременно. Помимо опросников как, например, «Адаптивность – МЛО», методика «СР – 45», в работе используются и проективные методики на выбор, а также другие методы - наблюдение, беседа, биографический метод.

praktikantu.ru
Отчеты по практике
8 (800) 505-77-31

Второй этап работы заключается в анализе данных методик, составлении психологических характеристик и выдачи рекомендаций по работе с каждым военнослужащим командирам подразделений. Одному военнослужащему можно и нужно ставить задачи повышенной сложности, а иначе он заскучает. Другому, же на первоначальном этапе требуется щадящий режим и социальная поддержка. Также проводятся семинары и лекции и индивидуальные беседы с командирами подразделений по профилактике суицидальных происшествий; по специфике работы с военнослужащими с низким уровнем нервно – психической устойчивости и др.

Далее с военнослужащими, имеющими низкий адаптивный потенциал проводятся индивидуальные психокоррекционные беседы и консультации. А также групповые психокоррекционные занятия, в которых принимают участия и военнослужащие с высоким уровнем нервно – психической устойчивости. Данные занятия сохраняют преимущества тренинга и позволяют сплотить воинский коллектив, познакомить и сдружить ребят из

разных подразделений, помочь в развитии коммуникативных качеств личности (умение достигать контакта и более успешное взаимодействие в новом коллективе). Развивают устойчивое позитивное представление о себе, осознанное стремление к сохранению психического и физического здоровья.

Параллельно с индивидуальными и групповыми занятиями ведётся совместная работа с медицинской службой подразделении. По мере возникновения необходимостипроводятся обследования узкими специалистами.

Устанавливается взаимодействие с родителями с целью оказания поддержки и помощи в адаптации своим сыновьям. В нашей практике было несколько случаев, когда мамы призванных на службу сыновей чрезмерно волновались об их состоянии, тем самым «накручивая» военнослужащих в письмах и телефонными звонками и усложняя их адаптацию в воинском коллективе. Хватает пары телефонных разговоров с родителями данных ребят, чтобы восстановилось душевное равновесие и первых, и последних.

praktikantu.ru
Отчеты по практике
8 (800) 505-77-31

Ещё одно из важных направлений – это создание так называемых инициативных групп из числа военнослужащих, которые сами ранее успешно адаптировались, либо из числа положительных лидеров, которым интересна психология. Эти ребята – главные помощники в адаптации вновь прибывшего молодого пополнения.

Читаются совместные медико - психологические лекции и семинары для всех категорий военнослужащих о вреде алкоголя, наРФ отических веществ, о сохранении мужского здоровья и др.

На фоне организационно-штатных мероприятий выросло число преступлений, совершенных офицерами, что не может не отразиться на общем морально – психологическом климате в подразделениях. Эти данные очень яРФ о иллюстрируют упущение в работе войсковых психологов с данной категорией военнослужащих. В ходе проведения месячника психического здоровья нами были проведены семинары и лекции среди офицерского состава на тему: «Психологическая культура личности

военнослужащего», «Обучение методам работы по предотвращению суицидальных происшествий», «Развития управленческих навыков военнослужащих из числа командного состава», «Профилактика девиантного поведения военнослужащих».

Программа социально-психологического тренинга по формированию навыков сохранения психического и физического здоровья, конструктивного разрешения конфликтов в среде военнослужащих по призыву:

Занятие №1.

«Тренинги? Что это и для чего они нужны?»

Цель: Подготовка группы к совместной работе.

Задачи:

Дать участникам возможность лучше узнать друг друга.

Принять в группе правила.

praktikantu.ru

Занятие № 2.

Отчеты по практике

«Конфликт. Стратегии поведения в конфликте».

Цель: содействие выработке навыков конструктивного разрешения конфликтов.

8 (800) 505-77-31

Задачи:

Предоставить качественную достоверную информацию о видах, стратегиях поведения, причинах и следствиях конфликта.

Развитие навыков конструктивного ведения конфликта через игру.

Формирование умения осознавать, анализировать собственное состояние и контролировать поведение.

Занятие № 3

«Развитие коммуникативных навыков»

Цель: Содействие формированию навыков эффективного общения и создание атмосферы сотрудничества в воинском коллективе.

Задачи:

Предоставить информацию по основам эффективного общения.

Способствовать формированию навыков эффективного общения и сплочения воинского коллектива.

Занятие № 4

«Конструктивный отказ. Амортизация».

Цель: Содействовать формированию у участников навыков конструктивного выхода из конфликтных ситуаций, навыков отказа в ситуациях выбора.

Задачи:

Предоставить информацию по вопросам амортизации и конструктивного отказа.

Способствовать формированию навыков с использованием техник амортизаций и конструктивного отказа.

Занятие № 5

praktikantu.ru

«Стресс и прием самопомощи при стрессе».

Отчеты по практике

Цель: Способствовать освоению приемов самопомощи при стрессе.

Задачи:

8 (800) 505-77-31

Предоставить качественную достоверную информацию о стрессе.

Познакомить с приемами самопомощи при стрессе.

Отработать приемы самопомощи при стрессе.

Занятие №6

«Стресс и прием самопомощи при стрессе». Часть 2.

Занятие №7

«Аутогенная тренировка. Что это такое?»

Цель: Способствовать освоению приемов аутогенной тренировки.

Задачи:

Предоставить качественную информацию об аутотренинге.

Отработка практических навыков психической релаксации с последующим восстановлением мышечной активности организма и созданием положительного психологического настроя.

Занятие №8

«Мои ресурсы»

Цель: Актуализация и осознание внутренних и внешних ресурсов. Исследование системы отношений, актуализация и разрешение внутриличностных конфликтов.

Задачи:

Выявление и осознание установок, ценностей.

Актуализация и выражение чувств, связанных с образом «Я» и отношением к себе.

Исследование стратегий поведения в различных ситуациях, актуализация и осознание внутренних и внешних ресурсов.

Занятие N 9

«Профилактика зависимых состояний».

Цель: Развитие мотивации к сохранению здоровья.

Задачи:

Предоставить достоверную информацию о последствиях наРФ отической и алкогольной зависимостей.

Формирование навыков здорового образа жизни.

Сплочение воинского коллектива.

praktikantu.ru
Отчеты по практике
8 (800) 505-77-31

Занятие №10

«Эпилог»

Цель: Закрепление представления участников о своей уникальности.

Задачи:

Закрепление дружеских отношений между членами группы.

Обогащение сознания позитивными, эмоционально окрашенными образами личности.

Подведение итогов: «Легче ли тебе стало общаться с товарищами по службе?» «Что дало тебе посещение психологических занятий?» и др.

Занятие № 3

«Развитие коммуникативных навыков»

Цель:Содействие формированию навыков эффективного общения и создание атмосферы сотрудничества в воинском коллективе.

Задачи:

Предоставить информацию по основам эффективного общения.

Способствовать формированию навыков эффективного общения и сплочения воинского коллектива.

Время работы:3 часа 15 мин.

Таблица 6. План-конспект

№ этапа	Этап	Примечания
1	Приветствие.	Выявление целей и задач встречи. 15 мин.
2	Теоретический блок: «Способы установления и поддержания контакта с другим человеком или группой людей».	Цель: Дать достоверную информацию об успешной коммуникации в коллективе. 10 мин.
3	Упражнение «Горячий стул».	Цель: Развитие коммуникативных навыков, навыков самопрезентации. Сплочение воинского коллектива. 50 мин.
4	Теоретический блок: «Три позиции восприятия».	Цель: Дать информацию о трёх позициях (я-сам; позиция оппонента; Позиция наблюдателя) во взаимодействии с другими людьми. 15 мин.
5	Ролевая игра «Апельсины». Обсуждение игры.	Цель игры: диагностика лидерства; отработка командного взаимодействия; отработка коммуникативных навыков. Выявление ключевых механизмов в коммуникациях и т.д. 1час 30 мин.
6	Завершение работы	Подведение итогов. Обратная связь от участников. 15 мин.

praktikantu.ru
Отчеты по практике
8 (800) 505-77-31

Рассмотрим результаты анализа результатов исследования воздействия тренинговых методик на адаптацию военнослужащих по призыву.

По результатам после экспериментального опроса, эффективность составила 93,3%.

Таблица 7. Результаты оценки (после проведения тренинга)

Группы воинов	Стратегии поведения
	не рн ич ес тр уд ни че ни ро ми сс са бл ив ае ни е ко нф

Низкий	16	37,21	15	37,50	19	47,5	12	30	18	45
Средний	23	53,49	22	55,00	15	37,5	25	62,5	17	42,5
Высокий	4	9,30	3	7,50	6	15	3	7,5	5	12,5
Итого	43	100	40	100	40	100	40	100	40	100

Данное исследование показало, что подход (мотив – изменение поведения) оказался эффективным. Главный метод работы здесь – тренинг.

Проведенное исследование дало основание для выдвижения ряда практических предложений и рекомендаций по развитию профессиональной ориентации командиров на сплочение воинских коллективов.

Предложить органам управления воинских частей рассмотреть возможность внедрения результатов научного исследования в образовательный процесс командиров подразделений при проведении командирской подготовки.

praktikantu.ru
Отчеты по практике
8 (800) 505-77-31

Рекомендовать командирам подразделений, для достижения высокого уровня эффективности педагогической деятельности по сплочению воинских коллективов, использовать стратегии развития профессиональной ориентации.

Предложить командирам подразделений, с целью проведения диагностики межличностных отношений военнослужащих, использовать разработанную и апробированную автором методику. Проводить, применяя предложенный в работе инструментарий, изучение условий и факторов, влияющих на уровень сплоченности воинского коллектива.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Социально-экономические и геополитические процессы, разворачивающиеся в современном мире, создают условия для постоянных изменений системы ценностей, норм, отношений, что, в свою очередь, отражается на социализации личности, ее переживаниях, поведении. Перед психологической наукой и практикой все чаще ставятся задачи в определении факторов, лежащих в основании внутреннего равновесия личности, эмоционально-оценочных отношений, составляющих его основу, их соотношения с механизмами регуляция поведения. Баланс эмоций, психологическое благополучие личности, переживание удовлетворенности различными отношениями становятся важнейшими психологическими явлениями, изучение которых выступает на передний план. Проблема субъективного благополучия личности начинает занимать центральное место не только в социальной психологии, но и в других отраслях науки.

praktikantu.ru
Отчеты по практике
8 (800) 505-77-31

Наиболее частыми в воинских коллективах являются конфликты между начальниками и подчиненными, составляющие до 75 % всех межличностных конфликтов. Они могут быть вызваны следующими причинами: качеством воинской деятельности (38% от общего числа конфликтов), внутригрупповой борьбой за роль лидера в коллективе (23 %), борьбой военнослужащего за честь и достоинство (15%), оценкой результатов деятельности (7,4 %), внедрением новшеств в подразделении (5,2 %).

Воинские группы, как социальные, подвержены общим законам развития, однако не все уровни приемлемы для существования воинского коллектива. В частности, корпорация, с наличием своего группового эгоизма, создает условия для неуставных взаимоотношений, националистических проявлений, грубых нарушений воинской дисциплины, поскольку деятельность корпоративной группы регулируется узкогрупповыми интересами и волей отдельных негативных лидеров и не соответствует общим целям и задачам существования группы. Следует отметить, что от уровня социального развития воинской группы во многом зависит

эффективность ее служебной и боевой деятельности. Рассматривая воинский коллектив, как уровень социального развития группы военнослужащих, необходимо более подробно остановиться на смысловом содержании термина «воинский коллектив». Изучение основных определении воинского коллектива позволяет говорить о том, что единой трактовки этого термина среди военных педагогов, к настоящему времени не сложилось, что обусловлено, с одной стороны, сложностью и многогранностью рассматриваемого социально-педагогического явления, с другой, различием в методологических и методических подходах исследователей, что на практике ведет к выделению сущностных, структурных либо функциональных компонентов в их работах. Тем не менее, анализ определений делает возможным выделение характерных особенностей присущих лишь воинскому коллективу. Так, А.С. Калюжный под воинским коллективом понимает организационное объединение военнослужащих на основе общности их идейных и морально-нравственных позиций, совместной службы и боевой деятельности под руководством единоначалия [16]

praktikantu.ru
Отчеты по практике
8 (800) 505-77-31

Исходя из полученных данных можно сделать вывод, что согласно социально-психологической диагностике исследуемый воинский коллектив является конфликтным.

Была разработана тренинговая программа, направленная на улучшение процесса адаптации и снижении конфликтности военнослужащих по призыву, которая была апробирована на военнослужащих. До и после проведения тренинга проводилось исследование адаптационных качеств военнослужащих. Полученные результаты говорят об эффективности разработанной программы. Например, по результатам постэкспериментального опроса, эффективность составила 93,3%.

Таким образом, полученные результаты показывают высокую эффективность проведенных психокоррекционных методик, выразившуюся в достоверном улучшение практически всех показателей, использованных нами в исследовании методик.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Анцупов А., Ковалев В. Конфликты в подразделениях, основные способы их преодоления и предупреждения// Ориентир. - № 2. - 2015. - С.50-53.
2. Анцупов А.Я., Прошанов С.Л. Конфликтология: междисциплинарный подход. - М., 2014.
3. Волков И.П. Социометрические методы в социально-психологических исследованиях. - М.: изд-во МГУ, 2014. - 86 с.
4. Калюжный А.С. Конфликты в коллективах военнослужащих: учебное пособие. - Н.Новгород: НГТУ, 2014. - 33 с.
5. Методология и методы социальной психологии. / под ред. Е.В.Шороховой. - Л., 2014. - 162 с.
6. Крический Р.Л., Дубовская Е.М. Психология малой группы: теоретический и прикладной аспекты. - М.: изд-во МГУ, 1991. - С.65-93.
7. Леонов Н.И. Как предупреждать межличностные конфликты или эффективность делового контакта. - Ижевск, 1997. - 108 с.
8. Утяпов Ш.С. Морально-психологическое обеспечения служебно-боевой деятельности воинских коллективов укомплектованных военнослужащими по контракту: дис. … канд.пед.наук: 20.03.04. – 2009. – 186с.

praktikantu.ru
Отчеты по практике
8 (800) 505-77-31