**Рекомендації щодо організації цілеспрямованого впливу на свідомість мобілізованих (бусифікованих) військовослужбовців з метою формування їх мотивації захищати свою країну**

Цілеспрямований вплив на свідомість мобілізованих (бусифікованих) військовослужбовців з метою формування їх мотивації захищати свою країну доцільно здійснювати керуючись такими принципами (завданнями):

1) об’єктивності оцінювання психологічних станів та моральної готовності захищати свою сім’ю, домівку, а також чинників, що на них впливають;

2) задоволення потреб військовослужбовців у самоповазі, збереженні людської честі та гідності;

3) вивчення та надання рекомендацій до застосування насамперед дієвих, реально використовуваних механізмів, способів та засобів впливу.

З огляду на це теоретико-методологічні засади організації цілеспрямованого впливу на свідомість щойно мобілізованих військовослужбовців ґрунтуються на визначенні та описі:

роботи посадових осіб ТЦК та СП (додаток 1). Приниження честі та гідності мобілізованих унеможливлює подальшу роботу з ними у навчальних центрах та військовій частині;

роботи у навчальних центрах (додаток 2). Без прийняття ролі «воїна – захисника» усі спроби мотивувати до навчання будуть марними;

роботи у військовій частині (додаток 3). Без відчуття «сім’ї побратимів», турботи командування частини та безпосередніх командирів не вдасться побороти «страхи мобілізації».

**Додаток 1**

Окремі аспекти роботи із мобілізованими у ТЦК

**Постановка проблеми:** мобілізований, якого примусово доставили до Територіального центру комплектування почувається приниженим і відчуває несправедливість стосовно себе, це його *демотивує, деморалізує, лякає*, уособлює в собі, провокує на самодеструктивні дії.

Враховуючи проблему необхідно побудувати наступний алгоритм роботи із мобілізованими на принципі розділення та сепарації мобілізованих на початковій стадії мобілізаційного процесу:

1. З моменту приїзду в ТЦК для оформлення та проходження ВЛК необхідно усіх, хто мобілізується розділити на 4 категорії із якими можна проводити подальшу роботу відповідно до законодавства України (принцип роздільного підходу більш корисний для того, щоб утворити більш гомогенне середовище із тих, хто мобілізується

1 категорія мобілізованих – ті хто готові підкоритися без спротиву, не виказують негативні емоції та дії, задають питання що дійсно треба робити і потенційно без проблем можуть проходити подальші відбірні процедури;

2 категорія мобілізованих – ті хто виказують сумнів в необхідності в мобілізації, але не чинять активного спротиву, вагаються, хвилюються намагаються дзвонити, але ведуть себе в цілому без суттєвої деструкції

3 категорія мобілізованих – це ті кого мобілізація лякає і вони активно намагаються уникнути, втекти, пручаються при затриманні, але в подальшому більше заспокоюються та ведуть себе більш менш прийнятно, але намагаються вказати на різні проблеми зі здоров’ям, інші проблеми, які можуть давати відстрочку від мобілізації; такі мобілізовані зазвичай відносяться к категорії тих, хто не бажає служити;

4 категорія мобілізованих – це ті, що чинять активний спротив, намагаються втекти, здійснюють члено ушкодження, вдаються до погроз, імітують психічні розлади, вдаються до істерик, активно вступають у фізичне протистояння, під час затримання та перевірки документів намагаються відразу втекти, чинять спротив і намагаються привернути своїми вигуками оточуючих, щоб вони допомагали їм ухилитися від мобілізації.

Виходячи із такого розділення мобілізованих найголовніше ізолювати 4 категорію та забезпечити роботу із нею осіб правоохоронних органів, зазвичай такі особи можуть провокувати інших на збурення і є типом підбурювачів, що можуть суттєво відволікати сили та засоби ТЦК від продуктивної роботи. Якщо такі особи перебувають із іншими, то вони починають підбурювати мобілізованих до активних дій та провокують масовий спротив

1 та 2 категорія більш чисельна і може не чинити спротиву мобілізації, проходять ВЛК та можуть їхати до військових частин чи навчальних центрів. Водночас у цих категорій зберігається дуже низька мотивація до військової служби вони можуть відчувати почуття несправедливості і це становить серйозну проблему в подальшому у військовій частині або навчальному центрі.

3 категорія за відсутності 4 категорії також може не чинити активного спротиву в ТЦК, але буде досить активно шукати в себе хвороби, можливо доходити до істерики, розповідати, що віруючий і йому не можна брати до рук зброю, вони будуть усілякий чином шукати лазівку, щоб ухилитися від мобілізації та направлення у військову частину. Ця категорія дуже складна як для працівників ТЦК так і для командирів у військовій частині, бо вони зазвичай знаходять хвороби, що дають привід піти на ВЛК, роблять фіктивні браки, стають релігійними та шукають інших способів ухилення. Ці особи пасивні ухилянти.

4 категорія - це мобілізовані-підбурювачі або активні ухилянти. Ці особи потребують втручання правоохоронних органів. Проти таких осіб доцільно запровадження санкцій громадянського суспільства з метою адміністративного обмеження їхніх прав та водночас, можливо застосування цих осіб без проходження БЗВП на оплачуваних фортифікаційних роботах у складі спеціалізованих підрозділів, які можуть проводити такі роботи. До речі усі особи, що можна відносити до категорії активного ухилення від мобілізації можуть проходити військову службу у таких спеціалізованих фортифікаційних підрозділах, що матиме з одного виховну роль та користь для сил оборони, з іншого особа буде причетна до захисту України і не буде позбавлятися певних громадянських прав та притягатися до адміністративної відповідальності.

1 та 2 категорія мобілізованих мають певний острах невизначеності своєї долі та фантомні страхи, що їх просто зараз «кинуть в окоп вмирати», також вони можуть відчувати почуття несправедливості стосовно себе, що теж їх деморалізує та демотивує. З огляду на це важливими проблемами, що мають вирішувати військові частин та навчальні центри це – усунення **демотивації та деморалізації** цих осіб.

Для **усунення деморалізації** необхідно максимально ясно і прозоро показати систему військової служби та бажано передбачити вже військову частину (підрозділ), в якій він має проходити військову службу. Чим більше ясності та прозорості у розумінні військової служби тим менше страху та деморалізації у військового, тим швидше відбувається адаптація до військової служби. В цьому контексті бажано здійснювати закріплення досвідчених військовослужбовців за новоприбулим поповненням з метою передачі досвіду, спілкування, побратимства.

Для **усунення демотивації** необхідно показати, що ніякої несправедливості в діях ТЦК немає, бо багато людей служать у війську. Також необхідно надати інформацію стосовно грошового та речового забезпечення, бойових виплат, виплат за знищену техніку, які соціальні гарантії для дітей в разі отримання статусу учасника бойових дій тощо. Також окремим мотивуючим аспектом є приклад побратимів, які пройшли бойові дії та вміють воювати. Вони є стабілізуючим, заспокоюючим та надихаючим моментом для новачків.

**Додаток 2**

**ПСИХОЛОГІЧНА ПІДГОТОВКА ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ: ЗАДІЯННЯ ОСОБИСТІСНОГО РЕСУРСУ ТА ПРИЙНЯТТЯ НОВОЇ СОЦІАЛЬНОЇ РОЛІ “ВОЇНА -ЗАХИСНИКА”.**

Повномасштабне вторгнення рф в Україну призвело до масової мобілізації суспільства, сотні тисяч людей пішли до війська і відповідно почали виконувати непритаманну для себе нову соціальну роль до якої вони не готувалися заздалегідь і не мали навіть попереднього досвіду, зокрема строкової служби.

Але, “піти до армії навесні 2025-го – складніше, ніж навесні 2022-го” [1].

На сьогодні, мотивація до військової діяльності мобілізованих військовослужбовців, колишніх професійних водіїв, фермерів, менеджерів, робітників виробничої та гуманітарної сфери є дуже складною задачею.

Її складність полягає у подоланні протиріччя між “фаховим і компетентним професіоналом”, яким людина вже стала у своєму цивільному житті і отриманням нової для неї соціальної ролі військового та військової спеціальності, де вона відчуває себе невпевненою і професійно необізнаною.

Налаштування відмобілізованого особового складу на подолання невпевненості в собі і відповідно адаптації до стресових умов війни, “страху смерті”, “страху каліцтва”, можливо за рахунок покращення його психологічної підготовки.

Зміни у Програмі базової загальновійськової підготовки (далі – Програма) щодо подовження терміну навчання відмобілізованих військовослужбовців є безумовно позитивним кроком у вдосконаленні ними професійних військових навичок.

Разом з тим, психологічна підготовка залишилась на тому ж тематичному та погодинному рівні.

На наш погляд, застосування змістовно вдосконаленого алгоритму психологічної підготовки дозволить краще прийняти мобілізованими військовослужбовцями нової для себе соціальної ролі “Воїна-захисника” та ідентифікуватися з нею.

Прийняття цивільною людиною нової соціальної ролі “Воїна-захисника” проходить через внутрішній психологічний конфлікт, пов'язаний з прийняттям нової реальності і новим статусом.

Наприклад, як залишатися люблячим батьком та коханим чоловіком, коли нова військова реальність об’єктивно звужує твої можливості виконувати ці обов’язки перед родиною.

Також можна стати слухняним солдатом, бо все життя чітко виконував завдання в межах своєї компетентності на роботі в цивільному житті і розгубитися, коли ситуація може заставити керувати тебе групою солдат і розподіляти між ними виконання окремих задач.

А може бути навпаки, коли ти можеш бути гарним командиром відділення і організатором успішного виконання бойової задачі, бо маєш досвід вдалого керування майстром ділянки /начальником цеху, але стати “анархістом”, коли старший командир дає команду, а ти її з різних причин, не сприймаєш і відмовляєшся виконувати бо в тебе є своє бачення.

Прийняття мобілізованим військовослужбовцем нової соціальної ролі під час проходження ним курсу оволодіння навичками психологічної стресостійкості (БЗВП) фактично є адаптацією до нової військової реальності і відповідно подолання стресу через засвоєння нових знань і шляхів вирішення виниклих конфліктів

Головна мета вдосконаленої психологічної підготовки це подолання, мобілізованим військовослужбовцем, відчуття Невпевненості в собі, Страху невизначеності і Страху можливої смерті або каліцтва на війні.

Подолання цих страхів можливо через відкриття в собі особистісного ресурсу “Я” – “Воїна-Захисника”, що дозволить кожному військовослужбовцю взяти відповідальність за своє Життя, керуючись правилом “вижити на війні” та успішно виконати поставлену бойову задачу і обов’язково повернутися до своєї родини, відновлювати неньку Україну.

На наш погляд, логіка побудови курсу психологічної підготовки повинна містить три етапи. Перший етап “Знайомство та психоедукація”, метою якого є задіяння адаптаційного ресурсу, встановлення нових соціальних зв’язків за рахунок проведення процедури знайомства та психоедукації. Другий етап “Підвищення психологічної компетентності” шляхом навчання навичкам психосаморегуляції та надання першої психологічної допомоги. Третій етап, “Задіяння особистісного ресурсу лідера та подолання страхів” шляхом відпрацювання вправ: “Межа між цивільним і військовим”, “Досвід предків”, “Ідентифікація з роллю Воїна-Захисника”.

Відповідно це потребує зміни тематичного плану і збільшення загальної психологічної підготовки з 12 до 16 годин на взвод або відділення.

На першому етапі обов’язково проведення процедури знайомства, яка допомагає встановити та налагодити в підрозділі нові соціальні зв’язки.

Психоедукація містить інформування щодо подолання стресфакторів, які “блокують” налаштованість мобілізованих військовослужбовців професійно інтегруватися до військової служби. В таблиці 1 представлено основні стрес-фактори, з якими стикуються військовослужбовці на початку служби та шляхи їх подолання.

Перші чотири стрес-фактори відпрацьовуються на першому етапі, п’ятий на другому, а шостий на третьому. Навіть самі ефективні прийоми не допоможуть, коли людина боїться свого ворога.

Сутність вправ на третьому етапі полягає у тому, що за рахунок запропонованих технік людина навчається бути *безстрашним та мужнім воїном* та навчається самоідентифікується з цією роллю.

Таблиця 1 – Основні стрес-фактори, з якими стикаються військовослужбовці на початку служби та шляхи їх подолання

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | **Стрес-фактор** | **Шляхи подолання** |
| 1. | Постійне перебування у чоловічому колективу “24х7”. | Встановлюємо нові соціальні зв’язки: спільне хобі, інтереси та духовні цінності. |
| 2. | Обмеження у спілкуванні та можливістю підтримувати близькі стосунки з родиною, батьками, родичами та друзями. | Вправа “Межа між цивільним та військовим життям”. |
| 3. | Неможливість близького спілкування з коханою людиною (дівчиною, дружиною), дитиною. | Вправи: “Місток довіри” з дружиною, “Ефект присутності” з дитиною. “На паузі” - відносини з дівчиною. |
| 4. | Війна порушила стале життя, здійснення особистісних планів та мрій. | Складання плану на подальше життя (*короткостроковий* та д*овгостроковий).* |
| 5. | Дотримання нового розпорядку дня | Вправа з психосаморегуляції, “Ефект психологічної установки”. |
| 6. | Підпорядкування наказам командирів та виконання їх команд. | Подолання “проекції” (негативного образу батька/вітчима). Вправи “Ідентифікація з Героєм”. |

На відміну від процесу ідентифікації, де людина порівнює себе з іншими, у процесі професійної самоідентифікації відбувається співвіднесення себе з самим собою. У результаті цього має сформуватися уявлення про себе як самототожну, унікальну особистість, в новій соціальній ролі, образу “Я” – “Воїн-Захисник”. Одночасно, з прийняттям тих цінностей і принципів, які вже глибинно закладені в нас нашими предками, коли вони мужньо боронили свою Землю.

Так, головна мета вправи *“****Встановлюємо зв’язок з досвідом предків***” – знайти наратив, завдяки якому вижив твій рід, попри війни, голодомор, репресії, другу світову.

Під час обміну ролей, очами “Предка”, людина надає настанову своєму “Нащадку”.

“Предок” висловлює основні чесноти, які набув за час свого життя та ділиться тим, як саме долав перешкоди на своєму шляху, зокрема війни, голодомор, тощо. Щ*о саме підтримувало і надавало Ресурс, мати Віру і Надію у Перемогу.*

Усвідомлення та приєднання до цього прадідівського наративу на глибокому *психоемоційному рівні* є стрижнем цієї вправи. Саме цей наратив є важливим “Духовним містком”, який підтримує Силу Бойового Духу воїна. Вправа може проводитися в групі, в парах та індивідуально.

Професійний образ “Я-Воїн-Захисник”, як образ-типаж для самоідентифікації може бути пов’язаний не тільки з прикладами героїчних предків, а також особистістю сержантів-інструкторів та офіцерів-викладачів, які вже мають бойовий досвід. Саме вони мотивують до успішного оволодіння професійними навичками та військового мистецтва.

Вправа “Ідентифікація з образом “Воїна-Захисника” або *ототожнення (ідентифікація) себе з “Ідеальним Воїном”* проводиться за допомогою медитативної техніки. Ця техніка допомагає знайти власний архетип з “образом” якого людина, на рівні тонких глибинних відчуттів ототожнює себе. Цей “образ” (архетип) зберігає у собі прадідівську силу поколінь боротьби за виживання свого роду та подолання страху смерті. Дуже часто це може бути образ “Вовка”, який властивий слов’янській військовій культурі, зокрема, українському козацтву.

Цей Архетип роду є безсмертним і належить до так званого колективного підсвідомого.

Разом з тим, для тих людей, які не визнають “культ предків”, таким “образом” може бути приклад реальної людини (командир, інструктор, спів), герой міфів, легенд, кіборг тощо....

Треба розуміти, що на психологічному рівні людина, яка ототожнює (ідентифікує) себе з “образом Тварини/Героя” на деякий час, саме під час виконання службово-бойового завдання позбувається тієї частини свого “Я”, яка уособлює в собі “страх Смерті”. На цей час вона приєднується до “Сили свого Роду” або до свого “Сильного та Мужнього – Я”. Когнітивно, психологічно і емоційно людина, якби відкриває в собі своє “Друге – Я”, яке допомогає їй прийняття нову соціальну роль та відкрити в собі “Воїна-Захисника”, що і є підвищенням її під час виконання службово-бойової задачі.

Додаток 3

**Особливості мотивації щойно прибувших військовослужбовців у контексті формування підрозділу (колективу, команди, групи)**

Базовою складовою мотивації мобілізованих військовослужбовців у військовій частині (підрозділі) є розвиток системи комунікацій з командирами, заступниками з ППП та іншими посадовими особами з метою, прийняття всіма військовослужбовцями норм та системи цінностей військової частини (підрозділу).

Розглянемо докладніше напрями мотивації членів військового колективу.

Матеріальна та моральна складові є, мабуть, найпоширенішими засобами мотивації, оскільки, насамперед, вони задовольняють базові потреби людини. Винагорода має мати справедливий характер, інакше підлеглий буде мало мотивований на досягнення поставлених цілей і включення до процесів командної динаміки.

Використання матеріальної та моральної складових особливо важливе на початкових етапах формування команди, коли колектив ще не зовсім злагоджений, можливе непорозуміння щодо поставлених завдань, конфлікти через розбіжності думок тощо. Ці складові може бути виражена також за допомогою премій, бонусів тощо.

Комплект стимулів має бути різним на стадіях розвитку колективу. При цьому, критерії їх отримання повинні враховувати як результат діяльності колективу в цілому, так і індивідуальний внесок його членів. Завдяки цьому, заохочуватиметься прагнення військовослужбовців працювати на досягнення загального результату та враховуватиметься особистий внесок кожного.

Підтримка зацікавленості у роботі може здійснюватися з урахуванням ротації воїнів на посадах, чергування складних і простіших завдань, врахування інтересів підлеглих під час розподілу завдань тощо.

Підготовка та перепідготовка воїнів підрозділу має здійснюватися на системній та постійній основі. В результаті навчання збільшуються компетенції як окремих воїнів, так і в цілому всього колективу. Збільшується лояльність військовослужбовців до війська. Наявність пасивних воїнів у підрозділі, які не прагнуть розвитку, може негативно вплинути на загальну атмосферу всередині колективу. У зв'язку з цим, доцільно заздалегідь планувати види підготовки (перепідготовки) та кількість військовослужбовців, які візьмуть у ній участь. Тренінги, що посилюють ефект злагодженості всередині підрозділу, не менш важливі, ніж підвищення кваліфікації або навчання нових навичок.

Участь військовослужбовців в управлінні, прийнятті рішень, розподілі обов’язків позитивно впливає на взаємовідносини між ними та командиром. З одного боку, командир (начальник) має можливість вислухати думку кожного підлеглого, зрозуміти його цільову спрямованість та прагнення. З іншого боку, воїни усвідомлюють, що можуть відкрито висловлювати свою точку зору, і їхній командир врахує її при ухваленні рішення з того чи іншого питання.

Одним із основних завдань командира підрозділу є створення атмосфери довіри та поваги. Безумовно, в процесі служби виникають причини для висловлювання критики. Однак, це має бути зроблено максимально коректно та шанобливо.

У протилежному випадку, система норм та цінностей, яка зміцнюється у міру формування підрозділу, не буде ефективною та доцільною. Кожен військовослужбовець повинен розуміти та відчувати свою цінність для командира та повагу з його боку.

Командир, у свою чергу, повинен приймати ймовірність помилки у діяльності своїх підлеглих та конструктивно підходити до її усунення. Розбір причин помилок має здійснюватися спільно командиром із підлеглим для запобігання їх появі в майбутньому. Участь підлеглого в обговоренні з командиром своїх помилок призведе до збільшення почуття відповідальності у підлеглого і більше його мотивуватиме до якісного виконання обов'язків.

Наявність зворотного зв'язку у підрозділі дозволяє значно покращити комунікаційні потоки у ньому. Будь-якому військовослужбовцеві важливо знати та розуміти реакцію свого командира на свої дії, досягнуті результати виконання завдання тощо. Зворотний зв'язок дозволяє оцінити результативність кожного військовослужбовця. Результати оцінки можуть бути враховані, наприклад, під час розрахунку матеріального заохочення воїнів.

Справедлива оцінка індивідуального внеску в результат діяльності всього колективу дає кожному його члену почуття упевненості у собі, у правильності використовуваних ними методів роботи та підвищує рівень довіри до командира та співслужбовців.