

НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ЦЕНТР
ГУМАНІТАРНИХ ПРОБЛЕМ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

**ПРОФІЛАКТИКА ТА ВИРІШЕННЯ
КОНФЛІКТІВ У СІМ'ЯХ
ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ**

КИЇВ – 2023

УДК 355.1/11:159.99(477)

П 78

Рекомендовано до друку науковою радою Науково-дослідного центру гуманітарних проблем Збройних Сил України (протокол №4 від 24.04.2023 року).

П 78 Профілактики та вирішення конфліктів у сім'ях військовослужбовців : методичний посібник. – К: НДЦ ГП ЗС України, 2023. – 115 с.

Матеріали посібника сприятимуть розумінню проблем щодо профілактики та вирішення конфліктів у сім'ях військовослужбовців після їх повернення з району ведення бойових дій.

Представлені у посібнику рекомендації і поради допоможуть військовослужбовцям та членам їх сімей повернутися до нормального сімейного життя, будуть сприяти попередженню чи безболісному вирішенню сімейних конфліктів.

Посібник призначений для військовослужбовців та членів їх сімей, курсантів, офіцерів, науково-педагогічних працівників вищих військових навчальних закладів.

УДК 355.1/11:159.99(477)

ISBN

© Науково-дослідний центр гуманітарних проблем Збройних Сил України, 2023.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	4
ПЕРЕДМОВА.....	5
РОЗДІЛ 1. КОНФЛІКТ ЯК СКЛАДНЕ СОЦІАЛЬНЕ ЯВИЩЕ.....	7
1.1. Сутність конфлікту та його структура.....	7
1.2. Сутність процесу розв'язання конфліктів.....	35
1.3. Конфлікти у сім'ях військовослужбовців.....	48
РОЗДІЛ 2. ПРОФІЛАКТИКА ТА ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ У СІМ'ЯХ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯХ ПІСЛЯ ЇХ ПОВЕРНЕННЯ З РАЙОНУ ВЕДЕННЯ БОЙОВИХ ДІЙ.....	57
2.1. Аналіз стану конфліктності у сім'ях військовослужбовців після їх повернення з району ведення бойових дій.....	57
2.2. Алгоритм профілактики та вирішення конфліктів у сім'ях військовослужбовців після їх повернення з району ведення бойових дій.....	60
2.3. Поради військовослужбовцям та членам їх сімей щодо профілактики та вирішення сімейних конфліктів.....	79
2.4. Рекомендації для членів сімей учасників бойових дій.....	89
ПІСЛЯМОВА.....	111
ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	113

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ООС	– Операція об'єднаних сил
АТО	– Антитерористична операція
ЗС	– Збройні Сили
ППД	– пункт постійної дислокації
ТЦК та СП	– територіальний центр комплектування та соціальної підтримки
ВВНЗ	– вищий військовий навчальний заклад
МПЗ	– морально-психологічне забезпечення

Підготовка та участь у бойових діях суттєво впливають на військовослужбовців, бойові підрозділи і підрозділи, які залишаються виконувати поточні завдання. Впливає це також і на членів сімей військовослужбовців. Їхні дружини, діти, батьки, брати, сестри та інші родичі стають частиною родинної мережі, яка зазнає впливу процесу підготовки та участі військовослужбовця у бойових діях і його наслідків.

Кожен етап відрядження у район ведення бойових дій містить емоційний і організаційний елементи, які впливають як на військовослужбовців, так і на членів їхніх сімей. Практично завжди процес підготовки та участь у бойових діях вносить елемент невизначеності у життя військовослужбовців, навіть для тих, хто вже має бойовий досвід. Попри постійні навчання, існує невизначеність щодо проблем, пов'язаних з підготовкою та участю у бойових діях, часовими показниками, здатності родини справлятися з розлукою та завжди наявний ризик поранення або смерті.

Невирішені проблеми сім'ї мають потенційно руйнівні наслідки. На думку командира (начальника), стурбований, заклопотаний військовослужбовець легко відволікається і не в змозі зосередитися на важливих завданнях у критичний момент. З психологічної точки зору, легше розізнитись, ніж протистояти болю і втраті від розлуки. У гіршому випадку, невирішена емоційна напруга може призвести до серйозних нещасних випадків або розвитку бойового стресу, який, у свою чергу, може стати причиною зриву виконання бойового завдання.

Через сімейні негаразди (непорозуміння з батьками (родичами), переживання за членів родини, які залишилися на окупованій території, конфлікти з подружжям (коханими) скоюється близько 30% самогубств військовослужбовцями – учасниками бойових дій. Близько половини зафіксованих спроб суїциду в армії, за оцінками експертів, пов'язані з сімейними обставинами.

Напружені, конфліктні стосунки між подружжям (членами сімей) деструктивно впливають на психологічний стан військовослужбовців під час служби (депресивні стани,

зловживання спиртними напоями, агресивність, замкнутість, порушення статуту, суїцидальні думки тощо) і не сприяють відновленню в періоди між службовими завданнями.

І навпаки – гармонійні стосунки в сім'ї військовослужбовця стають для нього підтримуючим чинником під час служби і ресурсом у період відновлення.

У наш час наявність значної кількості військовослужбовців, які розлучаються через сімейні проблеми, що виникають після їх тривалого перебування у районі ведення бойових дій, спонукає до розробки шляхів щодо профілактики та вирішення конфліктів у сім'ях військовослужбовців.

РОЗДІЛ 1

КОНФЛІКТ ЯК СКЛАДНЕ СОЦІАЛЬНЕ ЯВИЩЕ



1.1. Сутність конфлікту та його структура

Суспільне життя не може існувати без зіткнення ідей, життєвих позицій, цілей, як окремих людей, так і малих та великих груп, команд, колективів. Постійно виникають розбіжності думок і різного роду суперечності, що нерідко переростають у конфлікти.

Соціальна організація військових або трудових колективів, де здійснюються різного роду види діяльності, не може уникнути проблеми улагоджування конфліктів. Зазвичай конфлікт у соціально-службовій сфері сприймається як ненормальне явище: збій у роботі, перешкода для реалізації стратегічних цілей тощо. Негативне сприйняття цілком обґрунтоване, тому що будь-який конфлікт несе в собі заряд величезної руйнівної сили: порушується процес нормального функціонування колективу, руйнуються стосунки між людьми, нерідко завдання розв'язання конфлікту супроводжується звільненням частини співслужбовців тощо. Однак, відсутність конфліктів слід вважати свідченням застою, стагнації. Конфлікт – це показник розвитку, чинник динамічної стабільності колективу.

Необхідне управління процесом, завданням якого є запобігання виникненню негативної взаємодії, а також надання неминучим конфліктним ситуаціям конструктивного характеру.

Управління конфліктами, як і управління персоналом у цілому, повинно здійснюватися з урахуванням складності та багатоаспектності службових взаємин у всіх напрямках – між командирами і підлеглими; між окремими військовослужбовцями чи членами сімей тощо.

Крім того, неможна забувати про те, що підготовка та участь у бойових діях суттєво впливають на військовослужбовців і на членів їх сімей.

Як відомо, *конфлікт* – це стосунки між людьми (військовослужбовцями, членами їх сімей тощо), які характеризуються протидією за наявності протилежних мотивів

(потреб, інтересів, цілей, ідеалів, переконань) чи суджень (думок, поглядів, оцінок тощо).

У науковій літературі, в публіцистиці поняття «конфлікт» трактується неоднозначно. Є чимало визначень суті цього поняття. Наприклад, у буденному житті поняття «конфлікт» часто використовується стосовно широкого кола явищ – від збройних зіткнень, протистояння різних соціальних груп, міжособистісних розбіжностей аж до сімейних непорозумінь.

Для з'ясування суті конфлікту важливо виділити його основні ознаки, сформулювати умови його виникнення.

Конфлікт завжди виникає на основі протилежно спрямованих мотивів і суджень, які можна вважати необхідною умовою його виникнення. Для конфлікту завжди характерно протиборство людей, що виявляється через завдання взаємного збитку (морального, матеріального, фізичного, психологічного тощо).

Необхідними й достатніми умовами виникнення конфлікту є наявність у людей протилежно спрямованих мотивів і суджень, а також стан протиборства між ними.

Основними *структурними елементами конфлікту* є сторони конфлікту, предмет конфлікту, образ конфліктної ситуації, мотиви конфлікту, позиції сторін-конфліктерів.

Сторонами конфлікту вважають, у нашому випадку, військовослужбовців та членів їх сімей, інтереси яких порушено безпосередньо, або суб'єкти, які явно (неявно) підтримують конфліктерів.

Предмет конфлікту – об'єктивно наявна чи уявна проблема, що служить причиною протиборства між сторонами (проблема влади, взаємин, першості членів сімей, їх сумісності тощо). Це саме та суперечність, яка є причиною виникання конфлікту.

Мотиви конфлікту, як внутрішні спонукальні сили, підштовхують людей до конфлікту. Мотиви виявляються у формі потреб, інтересів, цілей, переконань.

Позиції сторін-конфліктерів – це те, про що заявляють вони один одному в ході конфлікту чи в переговорному процесі.

Конфлікт виникає тільки там, де його учасники не тільки усвідомлюють розбіжність інтересів, але й активно протидіють один одному.

Передумовою для розгортання конфлікту є створення спірної ситуації.

Якщо ситуація, що виникла, несе в собі загрозу для досягнення мети навіть одному з учасників конфліктної взаємодії, то виникає конфлікт (рис. 1.1).

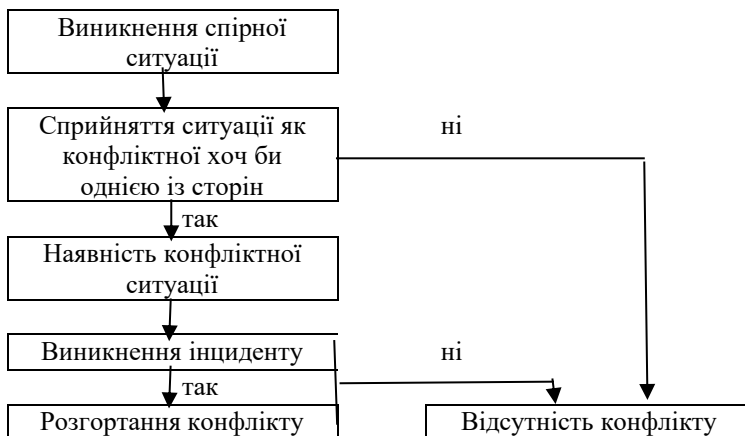


Рис. 1.1. Схема перетворення спірної ситуації в конфлікт

Конфліктна ситуація – це накопичені протиріччя, пов’язані з діяльністю військовослужбовців (членів їх сімей), що об’єктивно створюють підґрунтя для реального протиборства між ними. Переростання даного протиріччя у конфліктну ситуацію може відбутися за таких умов:

- значимість ситуації для учасників конфліктної взаємодії;
- перешкоди збоку одного з опонентів у досягненні мети;
- можливість і бажання подолати цю перешкоду.

Конфліктна ситуація – це основна умова виникнення конфлікту на підставі порушення балансу інтересів учасників взаємодії. Для переходу її у конфлікт необхідний зовнішній вплив або інцидент.

Інцидент (привід) характеризує активізацію діяльності однієї із сторін, яка утискає інтереси іншої сторони. Інцидентом можуть бути дії третьої сторони, *наприклад*, висловлення товариша, який підштовхує Вас до конфлікту після вашої розмови з дружиною. Інцидент може виникнути незалежно від бажання учасників,

внаслідок об'єктивних причин (наприклад, дії інших людей, зниження якості служби тощо) або як результат неврахування психологічних особливостей іншої сторони.

Типи конфліктних ситуацій представлено в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Типи конфліктних ситуацій

Характер конфліктних ситуацій	Прояви
Несумлінне виконання обов'язків	Порушення службової дисципліни.
Незадовільний стан управління	Помилки у підборі і розстановці кадрів. Помилки в організації контролю. Прорахунки у плануванні. Порушення етики спілкування.
Неадекватна уява про конкретні ситуації	Невірні оцінки, міркування щодо дії інших суб'єктів соціальної взаємодії. Помилки у висновках відносно конкретних ситуацій.
Індивідуально-психологічні особливості особистості	Порушення прийнятих у соціальній групі правил взаємовідносин. Порушення правил етики спілкування.
Низька професійна підготовка	Нездатність прийняти адекватне рішення.

Існує думка, що вирішити конфлікт – означає:

ліквідувати конфліктну ситуацію;

вичерпати інцидент.

Однак життєвий досвід показує: якщо конфліктну ситуацію з об'єктивних причин подолати неможливо, то слід бути дуже обережним, аби не створити інциденту як попередника конфлікту.

Стрижневу роль у вирішенні конфлікту відіграє правильне формулювання конфліктної ситуації.

В.А. Шейнов у праці «Конфлікти в нашому житті та їх вирішення» пропонує «Правила найбільш ефективного вивчення конфліктної ситуації». Він вирізняє шість таких правил.

Правило 1. Пам'ятайте, що конфліктна ситуація – це те, що необхідно долати.

Правило 2. Конфліктна ситуація завжди виникає раніше за конфлікт. Конфлікт виникає одночасно з інцидентом.

Правило 3. Опис конфліктної ситуації повинен підказувати, що робити, як себе поводити в ній.

Правило 4. Ставте перед собою запитання «чому?» і думайте над ним доти, доки зрозумієте першопричину виникнення конфліктної ситуації.

Правило 5. Сформулюйте конфліктну ситуацію своїми словами, не повторюючи слів з опису конфлікту. Суть цієї ситуації в тому, що при розгляді конфлікту ми багато говоримо про його видимі сторони (про конфлікт та інцидент). До розуміння конфліктної ситуації приходимо після певних висновків та узагальнень. Таким чином, у її формулюванні з'являються слова, яких не було раніше.

Правило 6. У формулюванні конфліктної ситуації бажано обходитися мінімумом слів.

Таким чином, конфліктна ситуація – це діагноз «хвороби» під назвою конфлікт. Тільки вірний діагноз допоможе вилікувати хворобу. Як бачимо, у цьому й полягає потреба вивчати проблеми і теорію конфліктів (у межах можливого).

Як свідчить досвід, конфліктна ситуація може визначатися об'єктивними обставинами, а може бути створена навмисно однією з сторін для досягнення своїх цілей. При цьому визначаються можливі учасники майбутнього конфлікту – суб'єкти, а також його об'єкт.

Суб'єктами конфлікту виступає частина учасників конфліктної взаємодії, інтереси яких зачеплені. Це, наприклад, окремі особи (керівники, співслужбовці, родичі, знайомі тощо), групи, підрозділи. Вони захищають свої особисті інтереси.

Об'єкт конфлікту – це те, на що претендує кожна з конфліктуючих сторін і те, що викликає їхню протидію. Наприклад, ресурси, право власності, право приймати рішення, нова посада тощо. Для виникнення конфліктної ситуації не обов'язкова наявність об'єкта конфлікту, він може початися і без нього. Наприклад, поганий настрій, ворожість до члена сім'ї можуть сприяти конфлікту.

Деякі конфліктні ситуації існують тривалий час і не переростають у конфлікт тому, що індивіди не спілкуються один з одним. Наприклад, образа родичів один на одного може призвести до сварки і припинення взаємин на декілька років.

Для опису й наочного представлення механізму розвитку конфлікту деякі фахівці використовують три формули (1.1; 1.2; 1.3):

Перша формула відбиває залежність конфлікту (КФ) від конфліктогенів (КФГ):

$$\text{КФГ 1} \rightarrow \text{КФГ2} \rightarrow \text{КФГ3} \rightarrow \text{КФ} \quad (1.1)$$

Механізм розвитку конфлікту за першою формулою ґрунтується на негативному сприйнятті й негативній реакції особистості, проти якої застосовано конфліктоген.

Конфліктогени – це слова, дії (чи відсутність дій), що можуть привести до конфлікту.

Друга формула відбиває залежність конфлікту (КФ) від конфліктної ситуації (КС) та інциденту (І):

$$\text{КС} + \text{І} = \text{КФ} \quad (1.2)$$

Третя формула відбиває залежність конфлікту (КФ) від декількох конфліктних ситуацій (КС):

$$\text{КС1} + \text{КС2} + \dots + \text{КСn} = \text{КФ}, \quad (1.3)$$

де $n \geq 2$ – кількість конфліктних ситуацій.

У разі виникнення однієї конфліктної ситуації конфлікт є закономірним, якщо ж з однієї конфліктної ситуації впливає інша чи незалежно з'являються декілька конфліктних ситуацій, то конфлікт є неминучим.

Практичне значення *формул конфліктів* полягає в тому, що вони дозволяють досить швидко проводити аналіз багатьох конфліктів і знаходити шляхи їх вирішення. При цьому варто пам'ятати, що формули не можуть бути універсальним методом оцінювання та вирішення будь-яких конфліктів. Вони можуть служити тільки орієнтиром у складному й суперечливому процесі управління конфліктами.

Для з'ясування суті конфлікту важливо виділити основні ознаки його прояву. *Ознаками конфлікту є:*

- наявність ситуації, що сприймається учасниками як конфліктна;
- неподільність об'єкта конфлікту, тобто об'єкт конфлікту не може бути поділено між учасниками конфліктної взаємодії;

- бажання учасників продовжити конфліктну взаємодію для досягнення своїх цілей, а не вихід із наявної ситуації.

Початок конфлікту визначається об'єктивними (зовнішніми) ознаками поведінки, спрямованими проти іншого учасника. Якщо інший учасник усвідомлює, що ці акти спрямовано проти нього і протидіє їм, то конфлікт починається; якщо дії не починаються, то виникає конфліктна ситуація. Початок конфлікту визначається за наступних умов:

- перший учасник свідомо й активно діє, завдаючи шкоди іншому учаснику (опоненту), при цьому під дією може розумітися як передача інформації, так і фізична дія;

- другий учасник (опонент) усвідомлює, що зазначені дії спрямовано проти його інтересів;

- другий учасник починає у відповідь агресивні дії, спрямовані проти першого. Тільки з цього моменту можна вважати, що конфлікт почався.

При проведенні структурного аналізу конфлікту, тобто сукупність стійких зв'язків конфлікту, що забезпечують його цілісність, виділяють його об'єктивні й суб'єктивні складові.

До *об'єктивних складових* відносять учасників, об'єкт і предмет конфлікту, проблему, інцидент, умови його протікання (соціально-психологічне середовище).

Суб'єктивними (психологічними) складовими конфлікту вважають мотиви, потреби, цілі, позиції, інтереси й цінності його учасників.

Основними рушійними силами будь-якого конфлікту є люди, тобто *учасники конфлікту*. Залежно від ступеня участі у конфліктних стосунках виділяють такі *категорії суб'єктів*: основні учасники, групи підтримки та інші учасники.

Основні учасники безпосередньо здійснюють активні дії один проти одного під час конфлікту. Іноді в конфлікті можна виділити учасника, що ініціював конфліктні дії. Це *ініціатор конфлікту*.

Рівень можливостей опонента реалізувати свої цілі в конфлікті, «сила», що виражається в складності та впливовості його зв'язків, його фізичні, соціальні можливості, знання, навички й уміння, його соціальний досвід конфліктної взаємодії називаються *рангом* опонента.

Групи підтримки представлено силами, які стоять за опонентами, і активними діями чи моральною підтримкою можуть впливати на

розвиток конфлікту. До групи підтримки можуть входити родичі, друзі, колеги та інші.

До інших учасників конфлікту належать такі категорії, що впливають на перебіг подій: підбурювачі, організатори, медіатори конфлікту. *Підбурювач* підштовхує учасників до початку конфліктних дій. *Організатор* планує, організовує конкретні дії та контролює перебіг конфлікту. *Медіатор* (посередник, суддя) вирішує завдання припинення конфлікту.

До об'єктивних складових відносяться також умови перебігу, тобто середовище, у якому виникає конфлікт. Під час аналізу умов у першу чергу враховують соціально-психологічне середовище, зокрема, найближче оточення особи, соціальні групи, представником яких вона є. Врахування умов дозволяє глибше зрозуміти змістовну сторону конфлікту та його психологічні складові.

Вивчення *суб'єктивних (психологічних) складових* становить значний інтерес під час проведення структурного аналізу конфлікту. До основних психологічних складових відносять *мотиви учасників конфліктної взаємодії*.

Мотиви визначають як спонукання до вступу в конфлікт, пов'язані із задоволенням потреб опонента. У більшості випадків справжні мотиви поведінки учасників конфлікту складно визначити, бо декларовані ними в ході взаємодії потреби найчастіше серйозно відрізняються від глибинного, ретельно приховуваного мотивування їхніх учинків.

Основними причинами підвищення активності опонентів у конфлікті вважаються їхні *потреби*, що визначаються відчуттям нестатку в чому-небудь (ресурсах, владі, духовних цінностях, безпеці тощо).

Позиції та інтереси учасників відносяться до важливих психологічних обставин конфлікту. Невідповідність *позицій* є необхідною (але не достатньою) умовою виникнення конфлікту. Причини поведінки учасників конфлікту зводяться до бажання задовольнити свої інтереси.

Інтереси являють собою усвідомлені потреби, що забезпечують спрямованість на об'єкт конфлікту і сприяють реалізації конфліктної поведінки опонента. У перелік інтересів можуть входити, наприклад: постійна робота, що приносить задоволення, повага з боку колег;

зручне робоче місце тощо. На наш погляд, при проведенні структурного аналізу конфлікту особливу увагу слід приділяти вивченню *побоювань* – негативних думок його учасників (наприклад, зниження в посаді, можливість позбавлення премії, нецікава робота тощо). До психологічних складових конфлікту відносять *цінності*, що відстоюють опоненти. Цінності поділяють на загальнолюдські (істинність судження, справедливість рішення тощо) і особистісні (честь, почуття власної гідності тощо).

Поведінка учасників конфлікту визначається їхніми *цілями* – уявленням про конкретний кінцевий результат конфліктної взаємодії. У конфлікті виділяють стратегічні (оволодіння об'єктом конфлікту) і тактичні (тимчасові – компромісні) цілі. У деяких випадках основна стратегічна мета може деформуватися чи замінитися метою на зразок завдання максимального збитку супротивникові. Будь-яка дія, а тим більше протидія, що переростає в конфлікт, має не миттєвий характер, а з'являється як тривалий процес, що відбувається у визначений час, у визначеному просторі, за наявності конкретних учасників.

Виділяють *три аспекти* визначення меж конфлікту: *просторовий, часовий, суб'єктний*.

Просторова межа конфлікту – визначення територій, на яких відбувається конфлікт. Знання меж конфлікту дозволяє вибрати адекватну форму впливу для його врегулювання. Наприклад, у родині військовослужбовця виник конфлікт між подружжям. Деякий час з'ясування стосунків не виходило за межі родини. Оскільки конфлікт не припинявся, з плином часу інформація про нього поширилася на військову частину, до конфлікту почали долучатися інші військовослужбовці. Таке поширення конфлікту привело до необхідності приймати рішення на рівні командування військової частини, що, у свою чергу, позначилося на службовому становищі військовослужбовця.

Часова межа конфлікту – тривалість конфлікту в часі, його початок і закінчення. Ці аспекти конфлікту впливають на юридичне оцінювання дій його учасників.

Суб'єктна межа визначає кількість учасників у конфлікті на момент його початку. Розширення цієї межі, залучення в конфлікт нових осіб призводить до ускладнення структури конфлікту, пошуку

інших способів його вирішення. Крім того, розширення суб'єктних меж конфлікту може взагалі змінити характер його перебігу.

Крім всього вище наведеного, конфлікт може бути *функціональним* і вести, наприклад, до покращення стосунків, та *дисфункціональним*, що призводить до зниження особистої задоволеності, співробітництва тощо.

Розглянемо *позитивні функції*.

1. *Встановлення і дотримання нормативних і фізичних параметрів груп.* Внаслідок конфлікту визначаються вузькі місця і невирішені питання у сімейних стосунках, у існуючому розподілі повноважень між родичами тощо.

2. *Розрядка напруженої обстановки.* Внаслідок конфлікту у родині відбувається конфліктна взаємодія, що супроводжується бурхливими реакціями, які знімають в учасників емоційне напруження, призводять до зниження інтенсивності негативних емоцій.

3. *Встановлення і підтримання відносно стабільної структури внутрішньосімейних і міжособистісних взаємин.* Конфлікти підтримують соціальну активність людей, сприяють попередженню застою, виступають джерелом нововведень.

4. *Згуртовування родини перед зовнішніми труднощами і загрозою існуванню та розвитку.* Конфлікти допомагають визначити можливі осередки зовнішньої загрози і вчасно дати їм спільний опір.

5. *Діагностика можливостей опонентів.* Конфлікт допомагає виявити вірогідність відповідних дій іншої сторони в можливих зіткненнях у майбутньому.

6. *Виявлення порушень функціонування родини.* Саме конфлікт дає змогу визначити, що у сім'ї не все гаразд і які потрібні зміни для удосконалення.

Негативні функції конфлікту полягають у загальній напруженості міжособистісних стосунків, погіршенні психологічного мікроклімату між конфліктуючими сторонами, що часто призводять до безладу, нестабільності, насильства, витрат великих часових та емоційних ресурсів, уповільнення і ускладнення прийняття правильних рішень.

Функції конфліктів представлено в таблиці 1.2.

Таблиця 1.2

Функції конфліктів

Позитивні функції:	Негативні функції
Розрядка напруженості між конфліктуючими сторонами	Великі емоційні і матеріальні витрати для участі у конфлікті
Діагностика можливостей опонентів	Плинність кадрів, зниження рівня дисципліни, погіршення соціально-психологічного клімату колективу
Згуртування колективу у протистоянні із зовнішніми труднощами	Вороже ставлення до переможених
Джерело інновацій, стимулювання до змін і розвитку	Надмірне захоплення процесом конфлікту, що шкодить роботі
Удосконалення нормативної бази, поява нових правил і процедур	Після завершення конфлікту наявність зниження рівня співробітництва між частиною працівників
Виявлення управлінських проблем в організації	Складне і тривале відновлення ділових стосунків

У практиці профілактики конфліктів постійно виникає необхідність у виборі різноманітних методів впливу на конфлікти і управління ними. Для їх ефективності важливо підбирати конкретні методи і форми залежно від того чи іншого виду конфлікту, а для цього необхідно вміти своєчасно визначати, до якого виду він відноситься.

Вид конфлікту – це варіант конфліктної взаємодії, який виділяється за певною ознакою.

Залежно від кількості учасників конфлікти поділяють на внутрішньоособистісні, міжособистісні, групові, конфлікти між особистістю і групою.

Внутрішньоособистісні конфлікти являють собою зіткнення всередині особистості рівносильних, але протилежно спрямованих мотивів, потреб, інтересів.

Людина – носій конфліктів. Це конфлікти:

- між тим, що є і тим, що хотілося б мати;
- між тим, що ви хочете і тим, чого не хочете;
- між тим, хто ви є і тим, ким хотілося б бути.

Особливістю даного виду конфлікту є вибір між бажаннями і можливостями, між необхідністю виконувати і дотриманням необхідних вимог.

Внутрішньоособистісний конфлікт – це боротьба:

- або двох позитивних тенденцій «плюс – плюс»;
- або двох негативних тенденцій «мінус – мінус»;
- або боротьба позитивних і негативних тенденцій в психіці одного суб'єкта «плюс – мінус».

Конфлікти «плюс – плюс» передбачають вибір одного з двох сприятливих варіантів, наприклад: куди поїхати відпочивати або що придбати (автомобіль якої марки)? При цьому хоч вибір здійснюється з бажаних альтернатив, конфлікт може супроводжуватися стресовими ситуаціями, оскільки сам вибір часто буває складним і болісним.

Конфлікти «плюс – мінус» – це конфлікти, в яких приймається рішення, коли кожний із варіантів містить і позитивні, і негативні наслідки, а вибрати потрібно один з урахуванням вирішення загального завдання.

Конфлікти «мінус – мінус» – це конфлікти, при яких у однієї особистості виникає необхідність приймати рішення, всі варіанти якого мають негативні наслідки.

Внутрішньоособистісний конфлікт може також виникнути тому, що вимоги, які висувають до військовослужбовця чи члена його родини, не узгоджуються з їх особистими потребами або цінностями. Наприклад, військовослужбовець планував у вихідні дні відпочити із сім'єю, але у п'ятницю командир підрозділу поставив його перед фактом службової необхідності вийти на службу у вихідні.

Внутрішньоособистісний конфлікт може також бути відповіддю на службове перевантаження чи недовантаження. Такий конфлікт пов'язаний із низьким ступенем задоволеності службою, малою впевненістю у собі і організації, а також зі стресовими ситуаціями.

Розглянемо *особливості внутрішнього конфлікту особистості*:

Незвичність з погляду структури конфлікту: немає суб'єктів конфліктної взаємодії в особі окремих людей або груп людей.

Специфічність протікання і прояву у формі важких переживань. Він супроводжується специфічними станами: страхом, депресією, стресом. Нерідко внутрішній конфлікт переходить у невроз.

Латентність. Внутрішній конфлікт нелегко виявити. Часто людина і сама не усвідомлює, що знаходиться в стані конфлікту, маскує його за удаваною ейфорією або за активною діяльністю.

У житті людині доводиться робити вибір на користь того або іншого можливого варіанту, відкидаючи інші, наприклад:

- любов або багатство;
- сім'я або служба;
- виконання цікавого або нецікавого завдання.

Часто вибір цей нелегкий. Для задоволення своїх потреб людина вимушена постійно долати внутрішні сумніви і зовнішній опір середовища.

Якщо мета є недосяжною, то людина потрапляє в ситуацію ФРУСТРАЦІЇ (психологічного розладу, переживання невдачі) і КОНФЛІКТУ.

Фахівці виділяють чотири види ситуацій, що викликають фрустрацію.

1. Фізичні перешкоди (наприклад, немає необхідного інвентарю).
2. Відсутність об'єкту для задоволення потреб (хочу займатися гірськолижним спортом, але немає гір).
3. Біологічні обмеження (розумово відсталі люди і люди з фізичними дефектами).
4. Соціальні умови (немає спортивної секції чи немає можливості її відвідувати).

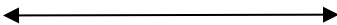
Перешкода може ховатися в нас самих. Це проблема вибору з двох різних прагнень (див. табл. 1.3):

1. Конфлікт потреб (самому хочеться з'їсти і пригостити треба): *хочу – треба.*
2. Конфлікт між соціальною нормою і потребою.
3. Конфлікт соціальних норм (цивільний брак і церковний): *треба – треба.*
4. Конфлікт цінностей (знання і диплом): *хочу – хочу.*

5. Конфлікт між цінністю і нормою.
6. Конфлікт між цінністю і потребою тощо.

Таблиця 1.3

Основні види внутрішньоособистісного конфлікту

Структури внутрішнього світу особи, що перебуває в конфлікті			Види внутрішньоособистісного конфлікту
«хочу» «Я хочу»	«треба» «Я повинен»	«можу» «Я можу»	
			Мотиваційний конфлікт (між «хочу» і «хочу»)
			Етичний конфлікт (між «хочу» і «треба»)
			Конфлікт нереалізованого бажання (між «хочу» і «можу»)
			Ролевий конфлікт (між «треба» і «треба»)
			Адаптаційний конфлікт (між «треба» і «можу»)
			Конфлікт неадекватної самооцінки (між «можу» і «можу»)

Для вирішення внутрішньоособистісних конфліктів важливо:

- 1) встановити факт наявності цього конфлікту;
- 2) визначити його тип і причини;
- 3) застосувати відповідний спосіб вирішення.

При цьому слід пам'ятати, що часто для вирішення внутрішньоособистісних конфліктів їх носії потребують психологічної, а іноді й психотерапевтичної допомоги.

Для розв'язання внутрішньоособистісних конфліктів конфліктологи пропонують використовувати спосіб «Я–концепція» – передача іншій особі вашого ставлення до визначеного предмета без звинувачень і вимог так, щоб опонент змінив своє ставлення і не провокував конфлікт. Цей спосіб допомагає людині утримати свою позицію, не перетворюючи опонента на свого ворога. «Я–концепція» може бути корисною у будь-якій обстановці, вона особливо ефективна, коли людина сердита, роздратована, незадоволена. Однак використання цього методу потребує застосування певних навичок і практики. «Я–

концепція» побудована так, щоб дозволити висловити особистості свою думку про ситуацію, що склалася, і свої побажання.

Наприклад, зайшовши вранці у ванну кімнату ви виявляєте, що хтось перемістив вашу зубну щітку. Ви хочете, щоб це більше не повторювалося, але й псувати стосунки із рідними небажано. Ви заявляєте: «Коли мої речі пересувають, це мене дратує. Мені хотілося б у майбутньому знаходити все так, як я залишаю перед тим, як піти».

Складність вирішення внутрішньоособистісних конфліктів полягає у тому, що іноді стикаються три складові, необхідні для досягнення поставленої мети:

- 1) бажання (хочу);
- 2) можливості (можу);
- 3) необхідність (треба).

Наприклад: треба, але не хочу; хочу, але не можу; не хочу, але повинен (рис. 1.2).

Сила прояву

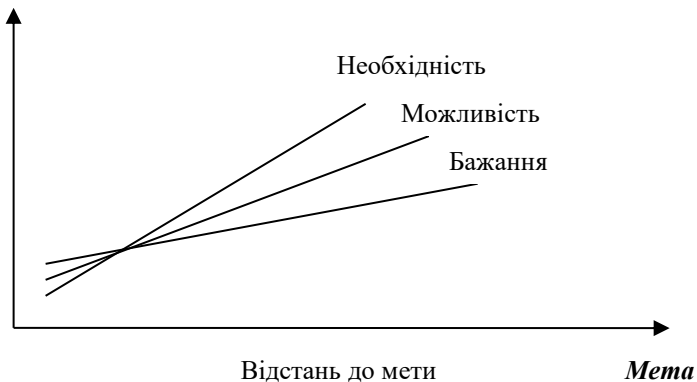


Рис.1.2. «Схема внутрішньоособистісного конфлікту»

Внутрішньоособистісний конфлікт сприяє адаптації і самореалізації особи у складних умовах, підвищенню стресостійкості організму.

Позитивно вирішені конфліктні переживання загартовують характер, формують рішучість у поведінці особи.

Способи подолання внутрішньоособистісного конфлікту зазначені у таблиці 1.4.

Таблиця 1.4

Способи подолання внутрішньоособистісного конфлікту

Спосіб	Зміст дії
<i>Компроміс</i>	Зробити вибір на користь якогось варіанту і приступити до його реалізації
<i>Уникнення</i>	Відхід від вирішення проблеми
<i>Переорієнтація</i>	Зміна домагань відносно об'єкту, що викликав внутрішню проблему
<i>Сублімація</i>	Перехід психічної енергії в інші сфери діяльності – заняття творчістю, спортом, музикою тощо.
<i>Ідеалізація</i>	Надмірна мрійливість, фантазування, відхід від дійсності
<i>Витіснення</i>	Придушення почуттів, прагнень, бажань

Найпоширенішим типом конфлікту є *міжособистісний конфлікт*.

Міжособистісний конфлікт – це ситуація, де дійові особи переслідують несумісні цілі та реалізують протилежні цінності або одночасно прагнуть досягнення такої мети, якої може досягнути тільки одна із сторін. Ці конфлікти найбільше розповсюджені, адже вони охоплюють практично всі сфери людських стосунків. Будь-який конфлікт зводиться до міжособистісного. Саме цей тип конфліктів досить розповсюджений у сім'ї, суспільному середовищі.

Міжособистісний конфлікт може також проявлятися при прямому зіткненні особистостей. Люди з різними рисами характеру, поглядами і цінностями іноді просто не в змозі лагодити між собою. Як правило, погляди і цілі таких людей розрізняються докорінно.

Міжособистісні конфлікти мають такі специфічні властивості:

- протиборство людей відбувається безпосередньо (суперники стикаються лицем до лица);
- проявляється весь спектр об'єктивних і суб'єктивних причин;
- висока емоційність;
- зачіпаються інтереси не тільки суб'єктів конфлікту, а й тих, з ким вони безпосередньо пов'язані міжособистісними стосунками.

Міжособистісні конфлікти є своєрідним полігоном для перевірки характерів, темпераментів, інтелекту, волі та інших індивідуально-психологічних властивостей суб'єктів конфліктного протистояння.

У *міжгруповому конфлікті* протидіючими сторонами виступають групи (малі, середні або мікрогрупи). В основі такого протидіювання лежить зіткнення протидіюно спрямованих групових мотивів (інтересів, цінностей, цілей). У цьому полягає одна з особливостей цих конфліктів.

Між окремою *особистістю і групою* може виникнути конфлікт, якщо ця особистість займе позицію, що відрізняється від позиції групи. Наприклад, якщо сподівання окремої особи знаходяться у протидіючій із сподіваннями групи, може виникнути саме такий тип конфлікту. Скажімо, курсант хоче заробити додаткове звільнення, перевиконуючи норми під час виконання якоїсь роботи, а група розглядає таку «надмірну» старанність як негативну поведінку.

При аналізі конфліктів між особистістю і групою важливо враховувати їх розмаїтість:

- керівник – колектив;
- рядовий член колективу – колектив;
- лідер – група.

Причини конфліктів, які виникають між особистістю і групою, завжди пов'язані із:

- порушенням рольових сподівань;
- неадекватністю внутрішньої установки статусу особистості;
- порушенням групових норм.

Рівень виразності конфліктного протидіювання передбачає виділення *закритих (прихованих) і відкритих конфліктів*.

При *відкритому конфлікті* зіткнення опонентів є явно вираженим: сварки, суперечки, бійки. Взаємодія у цьому випадку регулюється нормами, які відповідають ситуації та рівню учасників конфлікту (правовими, соціальними, етичними).

У *закритому (прихованому) конфлікті* відсутні зовнішні агресивні дії між конфліктуючими сторонами, але при цьому використовуються побічні способи впливу. Це відбувається за умови, що один з учасників конфліктної взаємодії побоюється іншого, або ж у нього немає достатньої влади і сил для відкритої боротьби.

Залежно від потреб, що зачеплені у конфлікті, виділяють *когнітивні (інтелектуальні) конфлікти та конфлікти інтересів*.

Конфлікт когнітивний – це конфлікт поглядів із визначеної проблеми. У такому конфлікті метою кожного суб'єкта є: переконати опонента; довести свою точку зору; боротися згідно з принципами власної або групової політики.

Конфлікти інтересів – це група конфліктів, де кожний конфлікт розвивається через порушені інтереси. Цей вид конфліктів є противагою когнітивним конфліктам і означає протиборство, що ґрунтується на зіткненні інтересів різних опонентів.

Спосіб розв'язання конфліктів передбачає їх поділ на *насильницькі (антагоністичні) конфлікти і ненасильницькі (компромісні)*.

При *насильницьких (антагоністичних) конфліктах* протиріччя вирішуються у вигляді руйнування структур усіх конфліктуючих сторін, крім тієї, яка виграє конфлікт. Наприклад, війна до перемоги, повна поразка опонента у суперечці, спортивні змагання тощо.

Ненасильницькі (компромісні) конфлікти допускають декілька варіантів їх вирішення за рахунок взаємної зміни цілей учасників конфлікту, строків, умов взаємодії.

Давайте розглянемо, що ж спричиняє виникнення конфліктів. ***Причини виникнення конфлікту*** – це явища, події, факти, ситуації, які передують конфлікту і, при визначених умовах діяльності суб'єктів соціальної взаємодії, спричиняють його. Серед великої кількості причин конфліктів передусім виділяють загальні причини, які тим чи іншим чином проявляються практично в усіх конфліктах, що виникають. До них відносяться наступні:

- соціально-політичні та економічні (пов'язані із соціально-політичною ситуацією в країні);
- соціально-демографічні (відмінності в установках і мотивах людей, зумовлені їх статтю, віком, приналежністю до етнічних груп);
- соціально-психологічні (соціально-психологічні явища у групах: взаємовідносини, лідерство, групові мотиви тощо);

- індивідуально-психологічні (відображають індивідуально-психологічні особливості особистості: здібності, темперамент, характер, потреби тощо).

Конфлікти споконвічно виникають через порушення балансу інтересів двох і більше сторін. У зв'язку із цим виділяють *об'єктивні і суб'єктивні причини конфліктів*.

Об'єктивні причини конфліктів існують незалежно від волі і бажання учасників взаємодії (наприклад: обмеженість у ресурсах, погані комунікації тощо). Основні з них:

- обмеженість ресурсів, які треба ділити;
- взаємозалежність завдань;
- розбіжності в меті;
- розбіжності в уявленнях і цінностях;
- розбіжності у манері поведінки і життєвому досвіді;
- незадовільні комунікації.

Розподіл ресурсів. Наприклад, навіть у великих організаціях ресурси завжди обмежені. Керівництво має вирішити, як розподілити матеріали, людські ресурси, фінанси між різними групами, щоб найбільш ефективним способом досягнути межі організації. Виділення значної частини ресурсів якомусь одному керівникові чи групі означає, що інші одержать меншу частку від загальної кількості. Таким чином, необхідність ділити ресурси майже безповоротно веде до різних видів конфліктів.

Взаємозалежність завдань. Можливість конфлікту існує всюди, де одна людина чи група залежить від іншої людини чи групи. Наприклад, командир підрозділу може пояснити низьку продуктивність своїх підлеглих неспроможністю служб тилу достатньо швидко постачати необхідні матеріальні ресурси. Оскільки всі організації є системами, що складаються із взаємозалежних елементів, то при незадовільній роботі одного підрозділу чи людини взаємозалежність завдань може стати причиною конфлікту.

Розбіжності в меті. Можливість конфлікту збільшується в міру того, як організації стають більш спеціалізованими і розбиваються на окремі підрозділи. Це відбувається тому, що спеціалізовані підрозділи самі формулюють свою мету і приділяють їй більше уваги, ніж меті організації. Наприклад, штаб

військової частини може наполягати на приділенні більшої уваги зовнішнім елементам повсякденної службової діяльності тому, що це створює позитивний імідж частини під час перевірок. У той же час, цілі бойового підрозділу більше спрямовані на підвищення якості бойової підготовки і менше на зовнішні атрибути.

Розбіжності в уявленнях. Уявлення про якусь ситуацію залежить від бажання досягнути певної мети. Замість того, щоб об'єктивно оцінити ситуацію, люди можуть дотримуватися тих поглядів, які, на їх думку, сприятливі для їх групи і особистих потреб.

Розбіжності у цінностях – також дуже розповсюджена причина конфлікту. Наприклад, підлеглий може вважати, що він завжди має право на висловлення своєї думки, у той час як керівник вважає, що підлеглий має право висловлювати свою думку лише тоді, коли його питають.

Розбіжності у манері поведінки і життєвому досвіді можуть збільшити вірогідність виникнення конфлікту. Наприклад, люди, що постійно проявляють агресивність і ворожість та готові сперечатися за кожне слово, створюють навколо себе атмосферу, що може спричинити конфлікт. Дослідження показали, що розбіжності у життєвому досвіді, характері, віці, освіті зменшують ступінь взаєморозуміння та співробітництва між представниками різних підрозділів.

Незадовільні комунікації. Погана передача інформації є як причиною, так і наслідком конфлікту. Наприклад, якщо керівництво не може довести до відома підлеглих необхідність виконання тих чи інших завдань, останні можуть відреагувати таким чином, що сповільнять темп роботи або взагалі відмовляться її виконувати. Ці проблеми також можуть виникнути і посилитися через нездатність керівників розробити і довести до відома підлеглих точний опис посадових обов'язків. При цьому у будь-якому з підрозділів буде існувати підґрунтя для утворення міжособистісних та інших конфліктів.

Суб'єктивні причини конфліктів зумовлені передусім конкретною поведінкою людини та психологічною структурою особистості – характером, темпераментом, спрямованістю, ціннісними орієнтаціями, потребами тощо. Оскільки кожна людина як особистість багатогранна, суб'єктивні причини

набувають різноманітних форм і видів. Вони проявляються як невідповідність цих чинників конкретній життєвій ситуації.

У родинях військових неминучі розбіжності, суперечки і навіть конфлікти, обумовлені відмінностями у розумінні нових ідей, методів і форм вирішення сімейних проблем.

Для прогнозування, оцінювання і визначення раціональних технологій, методів і форм управління конфліктами, необхідно мати уявлення про динаміку їх проходження. Це поняття можна визначити як процес поетапного розвитку конфлікту. Динаміка конфлікту як складного соціального явища знаходить своє відображення у двох поняттях: *етапи конфлікту* і *фази конфлікту*. Тобто **динаміка конфлікту** – це хід розвитку конфлікту за його етапами і фазами.

Етапи конфлікту відображають суттєві моменти, що характеризують його розвиток від появи до вирішення. Ця структурна категорія визначає насамперед методологію процесу управління конфліктами і допомагає знайти оптимальні рішення (рис. 1.3).

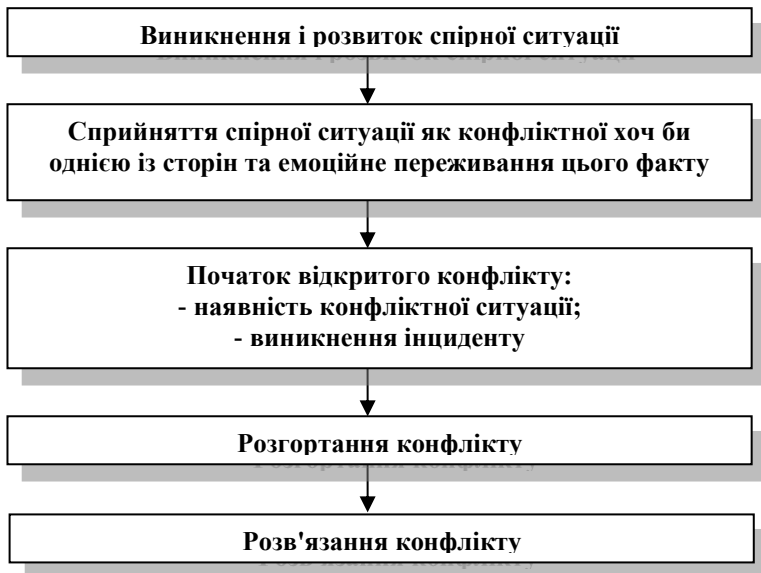


Рис. 1.3. Динаміка етапів конфлікту

Виникнення і розвиток спірної ситуації. Спірна ситуація створюється суб'єктами соціальної взаємодії і є передумовою конфлікту.

Сприйняття спірної ситуації як конфліктної хоч би однією із сторін та емоційне переживання цього факту. Наслідками і зовнішніми проявами подібного сприйняття можуть бути: зміни в настрої, критичні і недобррозичливі висловлювання на адресу опонента, обмеження комунікативних контактів з ним тощо.

Початок відкритої конфліктної взаємодії. Цей етап виражається в активних діях одного з учасників конфлікту, який усвідомив для себе конфліктну ситуацію. Ці дії (заяви, попередження, критичні висловлювання тощо) спрямовані проти свого опонента. Інший учасник при цьому усвідомлює, що дії спрямовані проти нього і, в свою чергу, приймає адекватні дії проти ініціатора конфлікту.

Розвиток відкритого конфлікту. На цьому етапі учасники конфлікту відкрито заявляють про свої позиції і висувують свої вимоги. Разом із тим, вони можуть не усвідомлювати особистих інтересів і не розуміти суті і предмету конфлікту.

Розв'язання конфлікту. Залежно від змісту та гостроти конфлікту розв'язати його можна двома основними методами:

- 1) педагогічним, або психологічним (бесіда, переконання, роз'яснення, прохання тощо);
- 2) адміністративним (рішення виконавчих органів, накази, розпорядження тощо).

При цьому слід керуватися ситуаційним підходом і підбирати засоби впливу залежно від конкретних обставин. Наприклад, ефективний лідер, який користується повагою і авторитетом у колективі, може знайти підхід до кожного підлеглого через психологічні методи.

Фази конфлікту безпосередньо пов'язані з його етапами і відображають динаміку конфлікту насамперед з точки зору реальних можливостей його вирішення. Основні фази конфлікту: 1) початкова фаза; 2) фаза підйому; 3) пік конфлікту; 4) спад конфлікту.

Фази конфлікту можуть циклічно повторюватися, наприклад, після фази спаду у першому циклі може початися фаза підйому другого циклу з проходженням фаз піку і спаду. При цьому

можливості вирішення конфлікту в наступному циклі звужуються. Цей процес можна зобразити на графіку (рис. 1.4).

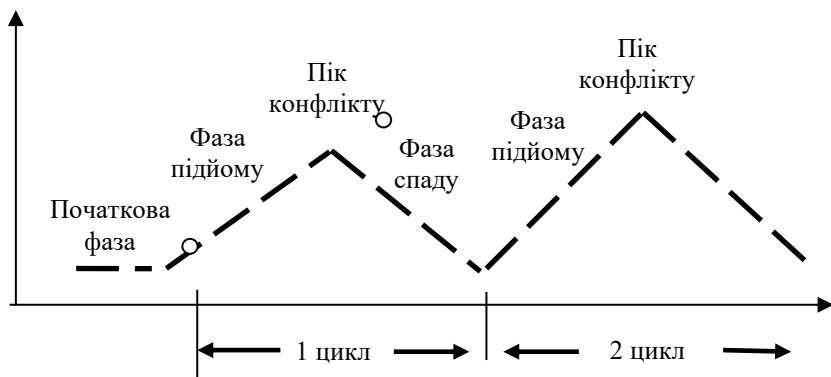


Рис. 1.4. Циклічність фаз конфлікту

Етапи і фази конфлікту пов'язані між собою, тому важливо з'ясувати їх взаємозалежність. Можливість вирішення конфліктів у колективі також залежить від того, на якому етапі знаходиться конфліктне протистояння (таблиця 1.5).

Таблиця 1.5

Можливість вирішення конфліктів в залежності від його етапу

Фаза конфлікту	Етап конфлікту	Можливості вирішення конфлікту
Початкова фаза	1. Виникнення і розвиток конфліктної ситуації 2. Усвідомлення конфліктної ситуації	90%
Фаза підйому	3. Початок відкритої конфліктної взаємодії	50%
Пік конфлікту	4. Розвиток відкритого конфлікту	5%
Фаза спаду	5. Вирішення конфлікту	20%

Усвідомивши проблемну ситуацію, сторони можуть намагатися вирішити її неконфліктними засобами – роз'ясненнями, проханнями, вчинками, інформуванням протилежної сторони. Бувають такі

випадки, коли Ви намагаєтеся за будь-яку ціну зберегти добрі стосунки, а конфлікт вирішується за рахунок продовження підтримання дружніх стосунків. Але таке «придушення» конфлікту означає, що ви не торкаєтеся серйозних питань. На цьому етапі сторони фіксують свої інтереси та аргументують позицію у суперечці.

На стадії передконфліктної ситуації проблема у невирішеному вигляді сприймається як наявність загрози для своєї безпеки, загрози суттєвим інтересам та бажаному способу діяльності. Саме усвідомлення не потенційної, а безпосередньої загрози формує певну передконфліктну ситуацію. Вона може виглядати і достатньо благополучною, однак у ній інтуїтивно відчувається якась тривожна нотка. Криза у стосунках, напруження, випадки непорозуміння, незначних інцидентів, відчуття дискомфорту входять у зміст передконфліктної ситуації.

Передконфліктна ситуація не залишається незмінною – поступово суб'єкти взаємодії відчують нарощування загроз реалізації своїх інтересів, вони починають маневрувати, шукати вигідну позицію, очікувати чи готуватися до певних дій. Відчуття безпосередньої загрози сприяє розвитку передконфліктної ситуації в бік справжнього конфлікту.

Відкритий період конфлікту починається з інциденту і веде до подальшої ескалації конфлікту. **Інцидент** являє собою перше зіткнення протидіючих сторін, це спроба за допомогою «сили» вирішити проблемну ситуацію на свою користь.

Якщо міць однієї сторони та рівень задіяної сили достатні для здобуття переваги над іншою стороною, то конфлікт може початися і завершитися інцидентом. Однак, частіше за все, він тільки розгортається з інциденту і постає низкою конфліктних подій, кожна з яких може бути представлена ситуацією. Взаємні конфліктні дії та протидії здатні змінювати структуру конфлікту.

Ескалація є наступним після інциденту етапом конфлікту, його смисл у різкій інтенсифікації боротьби, її розширення та поглиблення.

Збалансована і незбалансована дія та протидія є вираженням конфліктної взаємодії. Сторони після тривалої чи скороминущої (внаслідок нерівності сил і ресурсів) боротьби поступово

знижують інтенсивність дій (реескалація) та переходять до пошуку способів «несилового» вирішення конфлікту. Може бути укладене перемир'я, а може відбутися перехід до переговорів.

Основними формами завершення конфлікту є *вирішення, урегулювання, притушення, виключення конфлікту або ж переростання його в інший конфлікт.*

Післяконфліктний період включає два основних етапи: часткову нормалізацію взаємин та повну нормалізацію з переходом до конструктивної взаємодії.

На етапі часткової нормалізації наслідки конфліктної боротьби ще даються взнаки: емоції «не згасли», сторони переживають перебіг та перипетії боротьби, осмислюють свою нову, постконфліктну позицію. Відбувається корекція самооцінок, рівнів притягань, ставлення до супротивника. Залишок негативних наслідків не дає змоги перейти до повної нормалізації взаємин. Цей етап може бути умовно названий як «реверсія», тобто повернення до попередньої фази.

Повна нормалізація настає у результаті нарощування конструктивної взаємодії. Цьому сприяють подолання негативних установок, продуктивна участь у спільній роботі, відновлення довіри. Нарощування позитивних зрушень відбувається за схемою:

- припинення активної боротьби;
- образ ворога, яким поставав суперник, руйнується;
- сторони починають готуватися до взаємодії;
- одна із сторін робить «запрошення до гри»;
- стан взаємин визначається як «знову співробітники».

Періоди та етапи динаміки конфліктів можуть мати різну тривалість та інтенсивність. Дослідження у галузі соціальної психології свідчать, що тривалість конфліктів значною мірою залежить від кількісного й якісного складу його учасників.

Зафіксовано також залежність тривалості конфліктної взаємодії в умовах повсякденного життя або в екстремальних умовах. В екстремальних умовах конфлікти розвиваються начебто у прискореному темпі, вони більш плинні. Вважається, що екстремальні умови життєдіяльності дозволяють завершити конфлікти впродовж 3-х днів, а 70% усіх таких конфліктів

потребують не більше тижня. Ілюстрацією сказаного можуть бути аварії на морі, коли більшість конфліктів майже негайно припиняються, а люди об'єднуються у спільній боротьбі вже за виживання.

Зазвичай ми досягаємо своєї мети швидше у короткотривалих конфліктах, а чим довше конфлікт триває, тим менше шансів вийти з честю з конфліктної боротьби. У зтяжних конфліктах зменшується ділова основа взаємодії та збільшується емоційно-особистісна база. Об'єктивна основа суперечки відходить на другий план, а боротьба починає вестися з приводу претензій, образ, грубої поведінки конфліктуючих осіб. У тривалих конфліктах складніше виявити хто правий, а хто ні, тому що опоненти мимохіть вдаються до образливих дій.

Таким чином, ми можемо зробити висновок, що розділення динамічного періоду конфлікту на етапи та певні періоди відкритої боротьби дозволяє розглянути його як вкрай мінливе явище. Врахування специфіки кожного з етапів дає змогу вирішити, які засоби вирішення конфлікту слід застосувати, коли перейти до переговорів, а також виділити моменти «абсолютної» боротьби.

Якщо говорити про вплив конфлікту на його учасників і соціальне оточення, то він має подвійний, суперечливий характер. Це пов'язано із тим, що для формування узагальненої оцінки результатів конфлікту відсутні чіткі критерії визначення рівнів конструктивності і деструктивності. Крім того, ступінь конструктивності конфлікту може змінюватися у процесі його розвитку. Також необхідно враховувати для кого з учасників він конструктивний, а для кого – деструктивний.

Виділяють такі види конструктивного впливу конфлікту на його основних учасників:

- конфлікт допомагає глибше оцінити індивідуально-психологічні особливості людей, які беруть участь у ньому, їхні ціннісні орієнтації, мотиви, стрес-реакції. Приблизно у 10–15% конфліктних ситуацій взаємини між опонентами після завершення конфлікту поліпшуються;

- у результаті розв'язання конфліктних суперечностей відбувається розрядження психічної напруженості, знижується інтенсивність негативних емоцій;

- конфлікт усуває цілком чи частково наявні суперечливості, висвітлюючи вузькі місця, невирішені питання, факти недостатньої діловитості й порядності. Після завершення конфліктів у більше ніж 65% випадків вдається цілком чи частково вирішити суперечності, що лежать у їхній основі;

- конфлікт служить джерелом розвитку особистості, міжособистісних взаємин, у процесі конструктивного вирішення конфліктних питань людина здобуває соціальний досвід виходу із складних ситуацій;

- конфлікти підтримують соціальну активність людей, сприяють запобіганню застою й поліпшенню якості індивідуальної діяльності. Після завершення конфліктів між начальником і підлеглим у 28% випадків підвищується якість індивідуальної діяльності керівника.

Конфлікт може негативно впливати на основних учасників, зокрема:

- більшість конфліктів здійснює негативний вплив на настрій їх учасників, різко підвищуючи емоційне тло ситуації;

- часті й емоційно-напружені конфлікти можуть негативно впливати на здоров'я учасників (відповідно до статистики, при цьому збільшується ризик серцево-судинних захворювань і захворювань шлунково-кишкового тракту);

- можливе виникнення неприязні, ворожості, ненависті між учасниками конфлікту, а іноді й повне припинення спілкування та взаємодії, що позначається і на зниженні ефективності праці працівників;

- конфлікти можуть негативно впливати на розвиток особистості, тому що іноді формують у людини почуття недовіри у триумф справедливості.

Конфлікт здійснює безпосередній вплив і на соціальне оточення його учасників. Вплив конфлікту на групу, у якій він виникає, залежить також від рангів учасників, від інтересів, що відстоюються, інтенсивності протиборства.

Конструктивний вплив конфлікту на соціальне оточення виявляється у тому, що:

- конфлікт є джерелом інновацій, стимулює розвиток групи (колективу), появу нових правил і форм поведінки. Саме новатори

найчастіше є ініціаторами конфліктів, пов'язаних із нововведеннями;

- конфлікт може впливати на ефективність спільної діяльності групи (колективу), звільняючи його від чинників, які його спричиняють;

- перед обличчям зовнішніх труднощів конфлікт виконує функцію об'єднання членів групи (колективу);

- у процесі розв'язання конфліктних суперечностей висвітлюються колективні настрої та соціальні установки, зондується суспільна думка;

- конфлікт може впливати на міжособистісні стосунки, сприяти підвищенню дисципліни й поліпшенню управлінських впливів.

Деструктивний вплив конфлікту на соціальне оточення полягає у тому, що:

- часті конфлікти призводять до зниження внутрішньої групової згуртованості;

- у результаті конфлікту відбувається погіршення взаємин у групі (колективі), соціально-психологічного клімату;

- порушуються комунікації та взаємозв'язки, що призводять до порушення життєвого ритму;

- розв'язання конфліктів вимагає емоційних, а іноді й матеріальних витрат;

- конфліктна взаємодія учасників може вплинути на ефективність їхньої діяльності. Після завершення конфлікту спостерігається погіршення якості спільної діяльності у 15–16% ситуацій. Це відбувається у таких випадках: конфлікт не розв'язався і поступово згасає; своїх цілей досяг опонент, що був неправий; конфлікт був тривалим, а перевага опонента, який правий, виявилася «не повною»; у конфлікті було втягнуто багато членів соціальної групи.

Отже, ми можемо зробити висновок, що динаміка конфлікту є таким перебігом конфліктної взаємодії, коли відбувається поступова зміна його напруження до більш загострених фаз під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх чинників та умов. Простежується закономірність – у конфлікті, як правило, має місце загострення боротьби: швидко формується образ ворога, зростає емоційна напруженість, сторони переходять до особистих випадів, до застосування насильства, втрачається першопочатковий

предмет розбіжностей. Вплив конфлікту на його учасників і соціальне оточення має подвійний, суперечливий характер. Це пов'язано із тим, що відсутні чіткі критерії конструктивності і деструктивності конфліктів, важко дати узагальнену оцінку результатам конфлікту.

Ми з'ясували, що: відповідно до соціальної сфери, де відбувається конфлікт, кількості сторін, функцій конфлікту можна виділити багато різних типів конфліктів.

Кожен окремий конфлікт характеризується сукупністю загальних та одиничних рис. Загальні риси конфлікту стають проясненими тому, що він віднесений до певного типу конфліктів.

Конфлікт починається тоді, коли сторони починають активно протистояти одне одному, переслідуючи свої цілі. Розвиток конфлікту відбувається з поступовим розширенням складу його учасників, предмета конфлікту. Закінчення конфлікту – припинення дій усіх протидіючих сторін, незалежно від причин, із яких почався конфлікт.

Проведення структурного аналізу дозволить учаснику конфліктної взаємодії виділити об'єктивні (об'єкт і предмет конфлікту, проблему, інцидент, умови протікання) і суб'єктивні (мотиви, потреби, мета, позиції, інтереси й цінності учасників) складові конфлікту. Подібний аналіз варто вважати необхідною процедурою в технології діагностування, що дозволяє правильно виявити заходи для врегулювання конфлікту на конкретній стадії його розвитку.



1.2. Сутність процесу розв'язання конфліктів

Розв'язання конфлікту – це спільна діяльність його учасників, спрямована на припинення протидії й на вирішення проблеми, що призвела до зіткнення.

Розв'язання конфлікту передбачає активність обох сторін щодо перетворення умов, у яких вони взаємодіють, щодо усунення причин конфлікту. Для розв'язання конфлікту необхідна зміна самих опонентів (чи хоча б одного з них), позицій, які вони відстоювали в

конфлікті. Часто розв'язання конфлікту ґрунтується на зміні ставлення опонентів до його об'єкта чи один до одного.

Необхідними умовами для розв'язання конфлікту є:

1) *достатня зрілість конфлікту* – усвідомлення протиборчими сторонами суперечностей, які об'єктивно існують між ними, а також розбіжностей і протидій, що вимагають оперативного втручання для їх налагодження;

2) *потреба й зацікавленість* кожного з учасників конфлікту у тому, щоб спільно перебороти суперечності, що виникли;

3) *окремий чи спільний пошук і використання доступних сторонам методів, правил і способів розв'язання конфлікту*, що відбувся між ними, тобто усунення його причин.

На практиці, розв'язання конфлікту можливе шляхом силового придушення однієї зі сторін чи шляхом переговорів (компроміс, співробітництво, а іноді й поступки).

Раціональна поведінка в конфлікті вимагає знання основних правил його розв'язання.

Правило 1. Визнати наявність конфлікту. Як не дивно, це буває найважче. У людської натури є така риса: не визнавати очевидного. Замість ховати голову в пісок, варто заявити про конфлікт привселюдно. Це допоможе очистити атмосферу від пересудів і відкриє шлях переговорам.

Правило 2. Домовтеся про процедуру. Якщо конфлікт визнано, домовтеся, де, як і коли ви почнете спільну роботу з його подолання.

Правило 3. Окресліть конфлікт. Важливо визначити конфлікт у термінах проблеми, що підлягає врегулюванню. Кожна сторона повинна висловити, у чому вона бачить суть конфлікту, які почуття він у неї викликає, як вона оцінює свою роль у конфліктній ситуації. При цьому важливо зосередитися на конкретних діях, а не на особах.

Правило 4. Досліджуйте можливі варіанти вирішення. Широко відома техніка «мозкової атаки», коли всі члени висловлюють будь-які, навіть найбезглуздіші пропозиції. Усі ідеї реєструються, і вибирається найкраща. Ця процедура націлює на співробітництво і спільне прийняття рішення.

Правило 5. Контролюйте виконання спільно прийнятого рішення.

Правило 6. Критикуйте опонента доброзичливо. Для того, щоб грамотно користуватися цим правилом, потрібно знати, які існують форми критики. До найпоширеніших належать:

- *критика з бажанням допомогти справі* – у цьому випадку людина намагається своїми аргументами й оцінками допомогти вирішенню проблеми;

- *критика з бажанням показати себе*, продемонструвати свої знання, ерудицію, підкреслити свою важливість в очах інших;

- *критика з метою зведення особистих рахунків* – спрямована на те, щоб скривдити, зачепити людину, підкреслити її слабкі сторони, нагадати про прорахунки. Відповіддю на таку критику повинні бути не емоції, а продумані аргументи;

- *критика з метою збереження чи підвищення свого статусу чи престижу*. Метою такої критики є возвеличити себе, але той, хто критикує, може ховати свої наміри за голосними закликами до порядку й навіть за самокритикою. Уникнути потенційного конфлікту можна, якщо спокійно оцінити ситуацію, відсіяти пафос і корисливі мотиви від ділових роздумів;

- *критика з метою перестрашування*. Людина, що критикує, у цьому випадку використовує критику, щоб завуалювати страх узяти на себе відповідальність. Якщо все закінчиться погано, то той, хто критикує, скаже: «А я ж вас попереджав!»;

- *критика з метою уникнення заслужених обвинувачень*. Цю форму критики використовують заздалегідь, щоб нейтралізувати своїх опонентів. Той, хто критикує, може задовго до розвитку подій збирати факти, щоб скомпрометувати супротивників;

- *критика з метою контратаки* – це реакція на чиєсь зауваження. Вона використовується для того, щоб розвінчати критикана чи інтригана;

- *критика з метою одержання емоційного заряду*. Є люди, що періодично відчувають потребу в емоційному струсі та почувають себе краще після нього. Із цією метою вони можуть використовувати критику, особливо, якщо люди легко піддаються емоційному впливу.

Правило 7. Слід дотримуватися етичних норм спілкування в конфліктній ситуації.

Правило 8. Володійте своїми емоціями. Це одне з основних правил розв'язання конфліктних ситуацій.

Нажаль, далеко не всі учасників конфліктів дотримуються цих правил. Багато з них здійснюють помилки.

Помилки учасників конфліктної взаємодії – це негативні прийоми поведінки, що будуть перешкоджати конструктивному розв'язанню конфлікту. До них належать:

- 1) постійне перебивання партнера під час бесіди, створення перешкод до вільного висловлення ним своєї позиції;
- 2) виявлення до представника протиборчої сторони своєї особистої ворожості, антипатії;
- 3) дріб'язкові прискіпування, не пов'язані із суттю справи;
- 4) приниження партнера, негативна оцінка його особистості;
- 5) спроби залякати співрозмовника, погрози;
- 6) підкреслення різниці між собою і партнером;
- 7) зменшення внеску партнера в загальну справу й перебільшення своїх заслуг;
- 8) систематична відмова у відповідь на конструктивні пропозиції партнера, постійне заперечення справедливості його слів;
- 9) прояв нещирості, лицемірства.

Використання подібних прийомів може призвести до зростання емоційної напруженості, до посилення конфлікту, навіть в умовах, коли його конструктивне розв'язання здається зовсім близьким.

- Основні помилки керівників, що прагнуть розв'язати конфлікт:
- недостатня увага до аргументів однієї чи всіх сторін конфлікту;
 - необґрунтоване звинувачення сторін в упередженості суджень;
 - перевага однієї сторони завдяки колишнім зв'язкам;
 - залежність ухвалення рішення на користь однієї зі сторін від недостовірної інформації, чуток, домислів;
 - перекладання відповідальності на одну зі сторін через свої помилки;
 - приховування частини чи всіх інтересів сторін;
 - пригадування старих образ і помилок підлеглих.

Стратегія виходу з конфлікту являє собою основну лінію поведінки опонента під час розв'язання конфлікту. Виділяють п'ять основних стратегій (за К. Томасом): *суперництво, компроміс, співробітництво, уникання, пристосування*.

Суперництво полягає у нав'язуванні іншій стороні вигіднішого для себе рішення. Суперництво виправдане у випадках: явної

конструктивності пропонованого рішення; вигідності результату для всієї групи, колективу, а не для окремої особи чи мікрогрупи; важливості результату боротьби для того, хто підтримує дану стратегію; відсутності часу на домовленості з опонентом. Суперництво доцільне в екстремальних і принципових ситуаціях, у разі дефіциту часу та високої імовірності небезпечних наслідків.

Сутність методу силового втручання полягає в примусовому нав'язуванні одній зі сторін свого рішення. Використання силового втручання свідчить про більш високий рівень готовності до розв'язання конфлікту, принаймні, однієї зі сторін.

Силове втручання є продовженням застосування стратегії суперництва. Таким способом сильна сторона досягає своїх цілей, домагається від опонента відмови від первісних вимог. Сторона, що поступилася, задовольняє вимоги опонента або ж вибачається за недоліки у діяльності чи в поведінці.

Для використання цієї тактики існують певні передумови, що сприяють її успіху:

- 1) вирішальна перевага однієї зі сторін у наявних матеріальних і психологічних ресурсах;
- 2) виникнення надзвичайної ситуації, що вимагає негайних дій;
- 3) раптова необхідність ухвалення непопулярного рішення, яке буде свідомо негативно зустрінуте іншою стороною;
- 4) безперечна правомірність дій сторони, котра має силову перевагу, коли ці дії пов'язані із усуненням життєво важливих для даної структури проблем;
- 5) будь-які прояви деструктивних форм поведінки з боку учасників конфлікту (наприклад, пияцтво, наркоманія тощо).

Силова тактика має специфічні форми прояву на рівні поведінки:

- використання переважно примусових, силових методів впливу за обмеженого залучення виховних засобів;
- застосування твердого, наказового стилю спілкування, розрахованого на беззаперечне підпорядкування однієї сторони конфлікту іншій;
- використання з метою забезпечення успіху силової тактики механізму конкуренції (в основі якого метод «розділяй і пануй»).

Компроміс полягає в бажанні опонентів завершити конфлікт частковими поступками. Він характеризується відмовою від частини вимог, які раніше висувалися, готовністю визнати претензії іншої сторони частково обґрунтованими, готовністю пробачити. Компроміс ефективний у випадках: розуміння опонентом, що він і суперник мають рівні можливості; наявності взаємовиключних інтересів; задоволення тимчасовим рішенням; загрози втратити все.

Для досягнення компромісного рішення може бути рекомендована відкрита розмова. Вона будується приблизно так:

1. Слід заявити, що конфлікт невігідний обом.
2. Запропонувати конфлікт припинити.
3. Визнати свої помилки.
4. Зробити поступки, де це можливо.
5. Висловити свої побажання про поступки протилежної сторони.
6. Спокійно, без негативних емоцій обговорити взаємні поступки, при необхідності і можливості – скоректувати їх.
7. Якщо вдалося домовитися, то якимось зафіксувати, що конфлікт вичерпаний.

Пристосування чи поступка розглядається як вимушена чи добровільна відмова від боротьби та здавання своїх позицій. Прийняти таку стратегію опонента змушують різні мотиви: усвідомлення своєї неправоти, необхідність збереження добрих стосунків з опонентом, сильна залежність від нього; несерйозність проблеми. Крім того, до такого виходу з конфлікту приводить значний збиток, якого завдано у процесі боротьби, загроза ще більш серйозних негативних наслідків, відсутність шансів на інший результат, тиск третьої сторони.

Відхід від рішення проблеми чи уникання є спробою вийти з конфлікту за мінімальних втрат. Відрізняється від аналогічної стратегії поведінки під час конфлікту тим, що опонент переходить до неї після невдалих спроб реалізувати свої інтереси за допомогою активних стратегій. Власне, мова йде не про розв'язання, а про згасання конфлікту. Відхід може бути цілком

конструктивною реакцією на тривалий конфлікт. Уникання застосовується у випадку відсутності сил і часу для усунення суперечностей, прагнення виграти час, наявності труднощів у визначенні лінії своєї поведінки, небажанні вирішувати проблему взагалі.

Співробітництво вважається найбільш ефективною стратегією поведінки в конфлікті. Воно припускає прагнення опонентів до конструктивного обговорення проблеми, розгляд іншої сторони не як супротивника, а як союзника в пошуку рішення. Найефективнішим є в ситуаціях: сильної взаємозалежності опонентів; схильності обох ігнорувати розходження у владі; важливості рішення для обох сторін; неупередженості учасників.

Спосіб співпраці доцільно здійснювати по методу «принципових переговорів». Він реалізується при виконанні *базових принципів взаємодії*, які зводяться до наступного:

1. Постарайтеся відвернути того, хто конфліктує від проблеми; поставте себе на його місце; не йдіть на поводу у своїх побоювань; показуйте готовність розібратися з проблемою; зберігайте твердість при її вирішенні.

2. Виявляйте увагу до інтересів людей; фіксуйте базові інтереси; шукайте їх спільність; пояснюйте життєвість і важливість ваших інтересів; визнавайте інтереси інших.

3. Пропонуйте взаємовигідні варіанти: не шукайте єдиний вихід з проблеми; розширюйте круг варіантів її рішення; враховуйте переваги іншої сторони.

4. Використовуйте об'єктивні критерії: будьте відкриті для доводів іншої сторони; не піддайтеся тиску, тільки принципу; по кожній частині проблеми використовуйте об'єктивні критерії; використовуйте декілька критеріїв.

Вибір стратегії виходу з конфлікту залежить від різних чинників. Зазвичай вони вказують на особисті риси опонента, рівень завданого йому збитку і власного збитку, наявність ресурсів, статус опонента, можливі наслідки, серйозність розв'язуваної проблеми, тривалість конфлікту.

Залежність стратегії розв'язання конфлікту від стратегій, обраних опонентами показані на рис. 1.5.

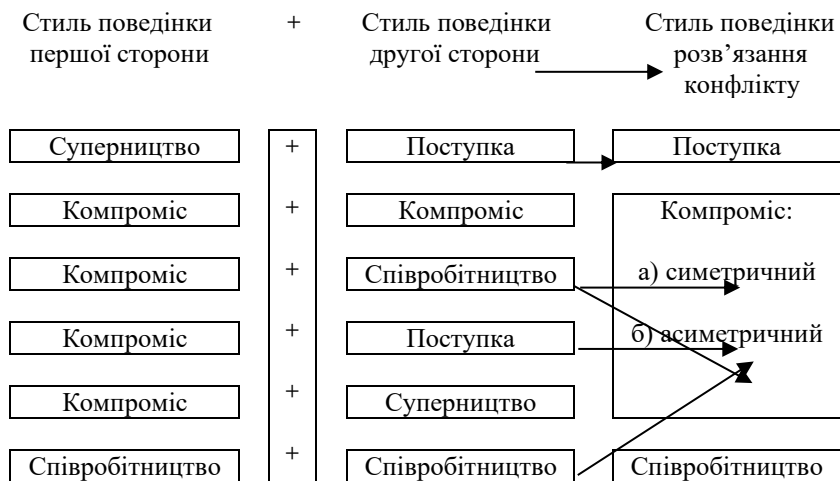


Рис. 1.5. Залежність стратегії розв'язання конфлікту від стратегій, обраних опонентами

Найбільш імовірним є використання компромісу, тому що кроки назустріч, що робить хоча б одна із сторін, дозволяють досягти асиметричної (одна сторона поступається більше, інша – менше) чи симетричної (сторони роблять приблизно рівні взаємні поступки) згоди.

Розв'язання конфлікту являє собою багатоступеневий процес, що складається з таких процедур:

- аналізу й оцінювання ситуації;
- вибору способу розв'язання конфлікту;
- формування плану розв'язання конфлікту;
- реалізації плану розв'язання конфлікту;
- оцінювання ефективності дій.

Аналітичний етап передбачає збирання й оцінювання інформації з таких проблем:

- об'єкт конфлікту (матеріальний, соціальний чи ідеальний; подільний чи неподільний; чи може бути вилучено чи замінено; його доступність для кожної зі сторін);
- опонент (загальні дані про нього, його психологічні особливості; його цілі, інтереси, позиція; правові й моральні основи його вимог; попередні дії в конфлікті, помилки; у чому інтереси збігаються, а в

чому ні тощо);

- власна позиція (цілі, цінності, інтереси, дії в конфлікті; правова й моральна основа власних вимог, їх аргументованість; помилки, яких припустилися, і можливість їх визнання перед опонентом тощо);

- причини й безпосередній привід конфлікту;

- соціальне середовище, ситуація в родині, групі; які задачі вирішує опонент, як конфлікт впливає на них; хто і як підтримує кожного з опонентів; яка реакція членів родини, друзів тощо, якщо вони є в опонентів; що їм відомо про конфлікт);

- вторинна рефлексія (уявлення суб'єкта про те, як його опонент сприймає конфліктну ситуацію).

Джерелами інформації виступають особисті спостереження, бесіди з родичами, знайомими, своїми друзями та друзями опонентів, свідками конфлікту тощо.

Проаналізувавши й оцінивши конфліктну ситуацію, опоненти прогнозують варіанти розв'язання конфлікту й визначають відповідні до своїх інтересів і ситуації способи його розв'язання. Прогнозуються: найбільш сприятливий розвиток подій; найменш сприятливий розвиток подій; як буде усунено суперечності, якщо просто припинити активні дії в конфлікті.

Важливо визначити критерії розв'язання конфлікту, причому вони повинні визнаватися обома сторонами. До них належать: правові норми; моральні принципи; думка авторитетних осіб; прецеденти вирішення аналогічних проблем у минулому, традиції.

Конфліктологи виділяють такі **умови завершення конфлікту**:

Припинення конфліктної взаємодії у формі боротьби – перша та найбільш очевидна умова початку вирішення проблеми. Доти, поки сторони намагатимуться здійснювати засоби щодо покращання своєї позиції та погіршення стану протилежної сторони, опоненти будуть відчувати недовіру один до одного та потайки продовжувати боротьбу. У конфліктних міжнародних відносинах миротворці намагаються, перш за все, «розвести» ворогуючі сторони.

Одночасно слід припинити *бачити в опоненті ворога*, супротивника, якого слід перемогти. Важливо зрозуміти, що спірна проблема створена двома сторонами, тому й вирішуватися вона має об'єднаними зусиллями обох сторін.

Слід зменшити *розпал негативних емоцій*. Майже всі вітчизняні й зарубіжні конфліктологи вказують, що до остаточного

вирішення конфлікту і деякий час після завершення боротьби зберігаються негативні емоції, які переживаються стосовно опонента. Серед конкретних прийомів покращання емоційного клімату – врівноважена оцінка й відповідно спокійна поведінка всіх сторін у конфлікті, апеляція до третьої сторони, настрій на позитивне бачення світу тощо.

Важливою умовою конструктивного розв'язання конфліктів є обрання опонентами адекватної до поведінки протилежної сторони *стратегії вирішення* – суперництво, компроміс, ухилення, пристосування, співробітництво чи іншої.

Серед суб'єктивних чинників, які суттєво впливають на завершення конфліктів, особливе значення мають: культура спілкування, єдність цінностей, досвід поведінки у конфліктній ситуації, сприятливий розклад сил, оптимальний вибір часу та інші.

Загальний достатньо високий рівень *культури* веде до зниження вірогідності застосування насильницьких форм вирішення конфліктів.

Наявність *часу* для того, щоб зупинитися та озирнутися у боротьбі, перейти до обговорення спірних проблем, є чинником, що знижує ризик появи все жорстокіших форм протиборства. Чим раніше сторони перейдуть до фази врегулювання конфліктів, тим менше буде накопичено образ і претензій, менше завдано шкоди, більше буде можливостей укласти обопільну угоду.

Динамічна *рівновага сил* між конфліктуючими сторонами – також на користь мирному вирішенню проблемної ситуації. Дослідники вказують також, що конфлікти конструктивніше вирішуються тоді, коли опоненти менше залежать один від одного, коли їх сили, можливості і ресурси приблизно рівні.

Наявність *досвіду* вирішення конфліктних ситуацій хоча б одного з учасників конфліктної взаємодії, а також знання способів вирішення аналогічних конфліктів також допомагають учасникам дійти згоди.

Складність та багатоваріантність форм розвитку конфлікту призводять до неоднозначності і у визнанні способів їх вирішення. Для характеристики завершального етапу в динаміці конфлікту спеціалістами використовуються такі поняття, як: «урегулювання», «затухання», «подолання» та інші. З низки запропонованих понять ми обрали термін «*завершення конфлікту*», який означає

припинення конфліктної боротьби з будь-яких причин у формі *вирішення проблеми, її урегулювання, затухання конфліктної боротьби, переростання одного конфлікту в інший* тощо.

Вирішення конфлікту – це результат спільної діяльності сторін, який характеризується припиненням протистояння і вирішенням проблемної ситуації, що переросла у конфлікт. Для вирішення конфлікту необхідна зміна позицій (принаймні у однієї сторони), які відстоювалися у боротьбі, зміна ставлення опонентів один до одного чи до об'єкта суперечки.

Урегулювання конфлікту відбувається на основі поступок сторін, переходу від стану боротьби до стану співробітництва або на основі компромісу. Урегулювання часто відбувається за участю третьої сторони. При урегулюванні конфлікту не завжди вирішується протиріччя, яке було в його основі.

Затухання конфліктів – це тимчасове припинення розпалу конфліктної взаємодії при збереженні глибинної основи конфлікту – проблемної ситуації, суперечності між позиціями сторін, напружених взаємин між опонентами. По суті конфлікт переходить з відкритої форми боротьби у приховану в результаті дії таких чинників:

- повне використання наявних ресурсів боротьби;
- втрата сторонами мотивації до конфліктної взаємодії;
- переорієнтація життєво важливих інтересів, поява нових проблем, більш вартісних, ніж попередні;
- зниження цінності об'єкта конфлікту.

Вилучення конфлікту із системи взаємин як форма вирішення конфлікту означає, що ліквідуються основні структурні елементи конфлікту у зв'язку з тим, що ескалація чи рутинне продовження конфлікту загрожують поширенням насильства, руйнуванням матеріальних цінностей та широкомасштабною деструкцією системи взаємин. Вилучення елементів конфліктної взаємодії стає можливим у результаті проведення таких заходів:

- вилучення із системи конфліктної взаємодії хоча б одного з опонентів (як правило, ініціатора конфлікту);
- виключення безпосередньої взаємодії конфліктуючих сторін на тривалий термін (з цією метою застосовуються відраджання, відпустки тощо);
- трансформація об'єкта конфлікту (перерозподіл майна тощо);

- ліквідація дефіциту об'єкта конфлікту, який був однією з причин боротьби;

- симетричний або асиметричний поділ об'єкта конфлікту.

До суб'єктивних моментів адекватного вирішення конфліктів соціальні психологи відносять дотримання кодексу поведінки. Вони радять:

- дати партнеру «випустити пару», допомогти знизити йому внутрішню напругу;

- вимагати, щоб ваш опонент міг спокійно обґрунтувати претензії фактами та доказами;

- збивати агресію несподіваними прийомами, наприклад, попросити поради як діяти, зробити комплімент;

- не давати негативних оцінок щодо поведінки опонента, а казати про свої відчуття;

- попросити сформулювати кінцевий результат та визначити «ядро» проблеми;

- розкрити свої варіанти вирішення проблеми;

- у будь-якому випадку надати можливість партнеру «зберегти гідність»;

- вигравати час, віддзеркалюючи смисл його претензій і вимог реченнями, в яких ви повторюєте запитання чи зміст його міркувань;

- дотримуватися позиції рівних та золотої середини між агресією і поступливістю;

- не боятися вибачитися, якщо ви явно відчули свою провину;

- нічого не доводити у пікових фазах ескалації конфлікту;

- намагатися мовчати першим у певних межах;

- не характеризувати психологічний стан опонента;

- «не грюкати дверима» по завершенню цього моменту у спілкуванні;

- говорити лише тоді, коли партнер «охолонув»;

- незалежно від результату вирішення конфлікту не руйнувати ділові й особистісні взаємини.

Дії з реалізації наміченого плану виконують відповідно до обраного способу розв'язання конфлікту. Якщо необхідно, то виробляється корекція раніше наміченого плану (повернення до обговорення; висування альтернатив; висування нових аргументів; звернення до третіх осіб; обговорення додаткових поступок).

Після завершення конфлікту доцільно: проаналізувати помилки власної поведінки; узагальнити отримані знання й досвід

вирішення проблеми; спробувати нормалізувати стосунки з недавнім опонентом; зняти дискомфорт (якщо він виник) у стосунках з іншими людьми; мінімізувати негативні наслідки конфлікту для власного стану, діяльності й поведінки.

Виділяють такі критерії результативності дій із розв'язання конфлікту: припинення протидії; усунення чинників, що травмують учасників; досягнення мети однією із сторін-конфліктників; зміна позиції індивіда; формування навичок активної поведінки індивіда в аналогічних ситуаціях у майбутньому. Основним критерієм розв'язання конфлікту є задоволеність сторін його результатами.

Важливо, щоб у процесі розв'язання конфлікту було знайдено спосіб розв'язання проблеми, через яку він виник. Чим швидше буде усунено суперечності, тим більше шансів для нормалізації стосунків його учасників, тим менша ймовірність переростання конфлікту в нове протистояння.

Не менш важливою є перемога сторони, яка має рацію. Наприклад, утвердження істини, перемога справедливості сприятливо позначаються на соціально-психологічному кліматі організації, родини, ефективності спільної діяльності, служать попередженням особам, що потенційно можуть прагнути досягти сумнівної з правової чи моральної точки зору мети за допомогою конфлікту.

Оскільки післяконфліктний період зазвичай характеризується сильними емоційними переживаннями учасників, осмисленням своїх позицій і поведінки, то неминуче відбувається корекція самооцінок, прагнень, ставлення до партнера. Тому, з метою зняття післяконфліктної напруги доцільно підійти індивідуально до кожного опонента, врахувати їх доконфліктні інтереси, допомогти здійснити самокритичний аналіз, що відбувся, щоб не допустити утворення негативних настанов у стосунках, упередженості. Необхідний щирий, об'єктивний і конструктивний розбір того, що відбулося з чітким визначенням перспектив подальшого розвитку взаємодії.

Важливо в тому або іншому ступені контролювати поведінку осіб, виведених з конфлікту, і коректувати їх вчинки, спонукаючи до прояву порядності. Негативна установка, що сформувалася, може зберігатися певний час, і людина мимоволі виявлятиме антипатію до свого колишнього опонента, мимоволі

висловлюватиме про нього негативну думку і навіть діяти на шкоду йому. Тому слід створювати умови для співпереживання успіху в завданні, виконаному спільними зусиллями людей, які раніше конфліктували, заохочувати їх на кооперативну взаємодію.



1.3. Конфлікти у сім'ях військовослужбовців

Сімейні конфлікти є однією з найпоширеніших форм конфліктів. Ще за довоєнними оцінками фахівців, у 80–85% сімей відбуваються конфлікти, а в інших 15–20% виникають сварки з різних приводів.

Сімейні конфлікти – це протиборство між членами сім'ї на основі зіткнення протилежно направлених мотивів і поглядів.

Сімейні конфлікти мають свої особливості, врахування яких необхідне при попередженні і подоланні таких конфліктів.

1. Перш за все, сімейні конфлікти відрізняються особливим предметом, специфіка якого обумовлена унікальністю сімейних стосунків. Найважливішою особливістю сімейних стосунків є те, що їх основний зміст складають як міжособистісні стосунки (любов, кровна спорідненість), так і правові й етичні зобов'язання, обумовлені реалізацією функцій сім'ї: репродуктивної, виховної, господарсько-економічної, рекреативної (взаємодопомога, підтримка здоров'я, організація дозвілля і відпочинку), комунікативної і регулятивної.

2. Сімейні конфлікти відрізняються своїми *причинами*. Найважливішими з них є:

- обмеження свободи активності, дій, самовираження членів сім'ї;
- ненормативна поведінка одного або декількох членів сім'ї (алкоголізм, наркоманія, ігromанія тощо);
- наявність протилежних інтересів, прагнень, обмеженість можливостей для задоволення потреби одного із членів сім'ї (з його точки зору);
- авторитарний, жорсткий тип взаємостосунків, що склався в сім'ї;

- наявність важковирішуваних матеріальних проблем;
- авторитарне втручання родичів у подружні стосунки;
- сексуальна дисгармонія партнерів у шлюбі тощо.

При аналізі причин сімейних конфліктів важливо враховувати соціальні чинники мікро- і макросередовища. До чинників мікросередовища слід віднести: погіршення матеріального становища сім'ї, надмірну зайнятість одного або обох на роботі; неможливість нормального працевлаштування подружжя або інших членів сім'ї; тривала відсутність житла; відсутність можливості влаштувати дітей до дитячої установи тощо.

3. Особливості сімейних конфліктів виявляються в їх *динаміці*, а також у формах протікання. Динаміка сімейних конфліктів характеризується класичними етапами (виникнення конфліктної ситуації, усвідомлення конфліктної ситуації, відкрите протиборство, розвиток відкритого протиборства, вирішення конфлікту й емоційне переживання конфлікту). Сімейні конфлікти відрізняються підвищеною емоційністю, швидкістю протікання етапів, формами протиборства (докори, образи, сварка, сімейний скандал, порушення спілкування тощо), а також і способами їх подолання (примирення, досягнення згоди, налагодження стосунків на основі взаємних поступок, розлучення тощо).

4. Істотною особливістю сімейних конфліктів є і те, що вони можуть мати важкі соціальні наслідки. Іноді вони закінчуються трагічно. Дуже часто призводять до різних захворювань членів сім'ї. Особливо важкі наслідки сімейні конфлікти мають для дітей.

Різноманіття сімейних конфліктів представлено в таблиці 1.6.

Складність процесів, які відбуваються в сучасному житті України та її Збройних Силах, вимагає необхідності ретельного вивчення стану сімейних взаємин військовослужбовців на даному етапі.

Досвід свідчить, що військова діяльність воїнів не відокремлена від їх сімейного життя. Так, умови військової праці, спосіб життя сім'ї воїнів найбільшою мірою впливають на їх службову діяльність.

Таблиця 1.6.

Класифікація сімейних конфліктів

№ з/п	Критерій класифікації	Тип конфлікту	Основна причина
1.	Суб'єкти конфлікту	Подружні конфлікти	Весь спектр причин сімейних конфліктів
		Конфлікт між батьками і дітьми	неправильне виховання дітей; ригідність сімейних стосунків; вікові кризи дітей; особистісний чинник
		Конфлікт родичів	Авторитарне втручання родичів
2.	Джерело конфлікту	Ціннісні конфлікти	Наявність протилежних інтересів, цінностей
		Позиційні конфлікти	боротьба за лідерство у сім'ї; незадоволені потреби у визнанні значимості свого «Я» одного з членів сім'ї
		Сексуальні конфлікти	психологічна і сексуальна несумісність подружжя
		Емоційні конфлікти	Незадоволені потреби у позитивних емоціях (відсутність турботи, ласки, уваги і розуміння з боку одного з членів сім'ї)
		Господарсько-економічні конфлікти	Протилежність поглядів подружжя на ведення домашнього господарства, матеріальні проблеми
3.	Поведінка суб'єктів конфлікту	Відкриті конфлікти (сварка зі взаємними образами, биттям посуду тощо)	індивідуально-психологічні особливості членів сім'ї; рівень виховання; зміст причини конфлікту
		Приховані конфлікти (демонстративне мовчання, різкі жести і погляди, які свідчать про незгоду тощо)	Ті самі причини

Перш, ніж перейти до розгляду проблеми психологічного забезпечення взаємин у сім'ях військовослужбовців, необхідно зазначити, що ми розуміємо під категорією «сім'я військовослужбовця».

Сім'я військовослужбовця – це створена на основі шлюбу мала соціальна група суспільства, що характеризується накопиченням соціального досвіду в системі подружніх взаємин і яка має за мету створення умов для успішного виконання військовослужбовцем свого службового обов'язку щодо захисту Батьківщини.

Про сучасну сім'ю в науковій літературі є чимало досліджень, а проблеми сім'ї військовослужбовця, її становлення й функціонування досліджені недостатньо. Молоде подружжя часто починає будувати своє життя переважно у невеликих військових містечках і гарнізонах, іноді за десятки кілометрів від великих міст, культурних осередків. Перед ним стоять проблеми влаштування побуту, адаптації до нових умов, обмежені можливості щодо надання місця роботи для дружини (чоловіка), складності службового становлення, тощо.

Варто відзначити, що більшість молодих сімей військовослужбовців стійко долають складності військового побуту. Однак у становленні сім'ї військовослужбовця виникають певні труднощі й суперечності. Викликає стурбованість, наприклад, велика кількість розлучень, побутове пияцтво, що негативно позначаються на службовій діяльності військовослужбовців.

Якщо до початку російської агресії у 2014 році основними причинами розлучень, як свідчать соціологічні опитування, були: економічні труднощі, відсутність житла, не пристосування жінок до життя у віддалених гарнізонах, відсутність роботи за фахом, побутова невлаштованість, тривалий робочий день військовослужбовців, то з 2014 року на перші місця почали виходити проблеми тривалої відсутності вдома одного з подружжя, хто служить у Силах оборони, надмірного вживання алкоголю та проблеми в інтимному житті сімей військовослужбовців.

Стосовно до загальноновизнаної у науковій літературі з проблем сім'ї та шлюбу типологізації сімей, сім'ї військовослужбовців доцільно умовно поділити на такі типи: дружні (гармонійні) і негармонійні.

Дружня (гармонійна) сім'я військовослужбовця – це молоде подружжя, де інтереси чоловіка стають інтересами дружини та навпаки. В умовах військової діяльності ці молоді сім'ї відрізняються високою згуртованістю та міцністю. Часті переїзди

через зміни місця служби й побутові проблеми, що виникають, не призводять у дружніх сім'ях до напруження стосунків. У такій родині військовослужбовець знаходить моральну підтримку, тепло й ніжність подружжя. Все це позитивно впливає на службові справи, поведінку військовослужбовця, на рівень бойової готовності підрозділу, в якому він служить.

Негармонійні сім'ї диференціюються на:

«конфліктна сім'я» – це молоде подружжя, в якому існує психологічна напруженість, існують розбіжності в поглядах і потребах. Злагода в сім'ї базується на тимчасових компромісах;

«кризова сім'я», в якій протиставлення інтересів і потреб набуває особливо різкого конфліктного характеру й охоплює важливі сфери життєдіяльності молодого сім'ї. До кризових молодих сімей варто віднести всі ті, які перебувають на шляху до розпаду;

«формальна сім'я» – сімейні обов'язки виконуються формально, молоде подружжя часто перебуває на межі розлучення;

«проблемна сім'я» – сім'я, перед якою виникли складні життєві обставини, здатні порушити стабільність шлюбу – відсутність житла і засобів на утримання молодого сім'ї, тяжка тривала хвороба одного з партнерів тощо;

«сім'я з алкогольним побутом» – основні інтереси молодого сім'ї чи одного з її членів характеризуються частим вживанням алкогольних напоїв.

В основі становлення і зміцнення цієї молодого сім'ї лежать умови, що складаються в цілому як у суспільстві, так і в Збройних Силах України.

Важливе місце в становленні сім'ї військовослужбовця займає процес адаптації. Базовими для процесу адаптації виступають уявлення про мету подружнього життя, в якій відображена мотивація створення сім'ї. Загальна мотивація сімейного союзу військовослужбовця передбачає такі основні мотиви: морально-психологічний (бажання знайти вірного друга й супутника життя), господарсько-побутовий (ведення домашнього господарства), родинно-виховний (народження й виховання дітей), інтимно-особистісний.

Для того, щоб адаптація виявилась успішною, кожному із членів молодого подружжя необхідно усвідомити мотивацію

сімейного союзу, обговорити її, з'ясувати розбіжності та дійти згоди з усіх питань. Однак загальна домовленість між членами молодого подружжя про сімейні обов'язки не відкидає конфліктів, сварок, образ, а, отже, й пошуку шляхів примирення, прагнення пристосуватися один до одного.

Довоєнні дослідження, показували, що у перший період шлюбу (до 3-х років) чоловіки-військові більш схильні до пристосування, ніж дружини. Так, 31% дружин не бажає йти на компроміси, а чоловіки у перші роки шлюбу поступаються при вирішенні спірних питань у 2,6 рази частіше за дружин. До речі, у стабільних сім'ях чоловіки й дружини частіше (68%) йдуть на взаємні поступки, ніж у нестабільних (41%). У понад 15% нестабільних сімей за конфліктної ситуації ні чоловік, ні дружина не йдуть на дрібні поступки.

Головною умовою адаптації є: постійна робота над собою, духовне зростання, прагнення підтримувати в очах коханої людини свій престиж і статус, подальше підвищення культури взаємин членів молодого подружжя, послідовне виховання в собі доброзичливості, чуйності, стриманості, тактовності, шанобливого ставлення один до одного.

Основою сімейної гармонії більшість військовослужбовців та їх подружжя назвали взаєморозуміння в сім'ї. Поняття «взаєморозуміння» в контексті сімейних стосунків досить об'ємне за своїм соціально-психологічним змістом. Взаєморозуміння чоловіка й дружини передбачає спільність емоційних настанов, мотивів дій стосовно один до одного, певний ступінь подібності поглядів, взаємну поступливість.

Мало з тих, хто одружується, розуміють, що не кожна дівчина/хлопець може стати хорошим подружжям військового. Та і сам, військовослужбовець, не завжди усвідомлює особливість життя сім'ї військовослужбовця і своєї ролі в ній.

Ми будемо говорити більше про дружин військовослужбовців, ніж про чоловіків. Це обумовлено, по-перше, тим, що у війську більше служить чоловіків, а по-друге, тим, що більшість військовослужбовців-жінок одружуються також із чоловіками-військовослужбовцями.

Для того, щоб стати справжньою дружиною військовослужбовця, потрібна особлива стать, яка не потрібна в сім'ях цивільних осіб.

Передусім, це має бути мужня і рішуча людина. Це обов'язково необхідно для подолання постійних труднощів життя, побуту і виховання дітей. При цьому ніяк не можна втрачати своєї чарівності і жіночності. І ось це поєднання мужності і жіночності народжує нову якість, якій важко підібрати певну назву, але яка народжується в тій обраниці вояка, яка знаходить у своїй душі головну основу твердості – любов, щирю та безкорисливу.

По-друге, звичайно, для будь-якої дружини важлива така якість, як доброта, а для дружини військовослужбовця вимога доброти піднесена до ступеня найважливішої доброчесності. На нашу думку, доброта – це, передусім, бажання і прагнення робити добро близьким і тим, хто оточують. Це органічне неприйняття зла і всього, що з ним пов'язане. Це уміння прощати недоліки і слабкості іншої людини. Без доброти і теплоти, що виходить від дружини, квартира перетворюється на рід казарми, де знову-таки очолюють жорсткість, категоричність, претензійність тощо.

По-третє, це – господарність, тобто уміння все робити по дому, не тринькати мізерні засоби, здатність з малого і обмеженого зробити щось повне, корисне тощо. Невеликий бюджет сім'ї військовослужбовців примушує хорошу дружину ставати майстром на всі руки.

І, останнє, безумовна любов до дітей і уміння правильно навчати і виховувати підростаюче покоління, – складає основну статтю турбот дружини військового.

Але і військовослужбовець-чоловік – це особливий тип сім'янина. У ньому має бути усе те ж, що і в звичайному нормальному чоловіку – уміння і готовність перейняти на себе усю повноту відповідальності за своїх рідних і близьких. Але від нього потрібно і більше, а саме: уміння відкинути від себе усі незгоди службової діяльності і входити у дім не придавленим службовими турботами, а готовим повністю віддати себе тим, хто тебе чекає удома.

Ті години і хвилини, які вдається увірвати протягом доби для сім'ї і сімейних стосунків, він не може витратити на самого себе і вимагати для себе особливого комфорту і спокою.

Він, безумовно, має право на відпочинок і особистий спокій. Але цим правом користується лише той, хто не дорожить сім'єю. Егоїзм і себелюбство несумісні із званням чоловіка-вояка.

Як би не було важко, потрібно все ж забути про себе і ті невеликі години сімейного спілкування слід віддати домочадцям.

Варто підкреслити, що залежність військової служби від стану й характеру сімейних взаємин не є односторонньою. Разом із тим, військова служба іноді негативно впливає на організацію й розвиток сім'ї військовослужбовця. Наприклад, військова служба часто створює несприятливу ситуацію для професійних інтересів дружини військовослужбовця. Багато жінок не можуть влаштуватися на роботу за спеціальністю. Соціологічні дослідження свідчили, що понад 70% опитаних воїнів і більше 60% жінок відзначили, що без роботи тяжко емоційно й морально. Якщо дружина молодшого офіцера тривалий час не працює, то це, відповідно, веде до зміни її способу мислення, до порушення фактичної рівності в сім'ї.

Слід відзначити, що виконання службових обов'язків військовослужбовцем часто пов'язане з тривалим відривом від сім'ї, а з початком повномасштабної російської агресії ця проблема надзвичайно загострилась.

Зіткнувшись з господарсько-побутовими труднощами, які ще більше посилюються з народженням дитини, дружина іноді не витримує навантаження і від'їжджає до батьків. Як наслідок – члени подружжя живуть окремо. Така ситуація, здебільшого, призводить до розпаду молодшої сім'ї. До соціальних труднощів службового становлення додаються також сімейні негаразди, що швидко позначаються як на настроях, так і на виконанні військовослужбовцем своїх службових обов'язків.

Військова служба іноді несприятливо впливає на становлення й розвиток особистості дітей військовослужбовців. За місцем служби, у віддалених гарнізонах, можуть бути відсутні дитячі культурні установи (музичні, спортивні школи). Часто діти, переїжджаючи разом із батьками на нове місце служби, змушені залишати школу, що негативно відображається на їхній успішності й психіці.

Соціологічні дослідження сімей військовослужбовців засвідчують, що багато сімей розпадається через подружню невірність. Це дає підставу зробити висновок про те, що цьому сприяє не тільки відсутність нормальних матеріально-побутових умов життя, низький рівень культури, але й недостатній рівень морального виховання молодих сімей у ВВНЗ, військових частинах і гарнізонах.

Профілактична робота майже в усіх випадках виходить на перший план. Разом із тим варто відзначити, що формування у військовослужбовців принципів збереження та зміцнення сім'ї потребує різнобічних знань і вмінь.

На жаль, не всі молоді подружжя розуміють, що сімейне щастя в умовах військового життя потрібно здобувати спільними зусиллями, що проблеми в сім'ї військовослужбовця пов'язані зі специфікою його діяльності. Проте, іноді молоді сім'ї розпадаються раніше, ніж подружжя встигне це усвідомити. Ось і виходить, що багато молодих сімей готуються до щастя, яке повинен принести шлюб. А про повсякденне сімейне життя замислюються недостатньо. Це і призводить до постійного зростання розлучень серед військовослужбовців.

Одним із напрямків роботи з профілактики розлучень серед військовослужбовців є розвиток найрізноманітніших форм організації дозвілля. Вирішення цього завдання сприяло б, зокрема, і боротьбі з пияцтвом, що є однією з причин розлучень серед сімей військовослужбовців.

Робота з сім'ями військовослужбовців вимагає знання їх особливостей, урахування яких допоможе вирішити завдання профілактики розлучень, зміцнити молоду сім'ю, виховати культуру правильних взаємин. Склад молоді сім'ї та взаємини її членів, уміння долати труднощі, адаптуватися до змін, що виникають, створюють певний тип сім'ї військовослужбовця.

Досвід свідчить, що зміцнення сім'ї військовослужбовця проходить успішно там, де командування постійно турбується не тільки про матеріально-побутові умови, але й про моральний і культурний розвиток військовослужбовців і членів їх сімей, надає допомогу в плануванні військовослужбовцями своєї роботи, навчання й культурного відпочинку. Тому одним з найважливіших аспектів зміцнення соціальної спрямованості керівних кадрів є забезпечення нормальних умов військової праці, упорядкування робочого дня військовослужбовців тощо.

РОЗДІЛ 2

ПРОФІЛАКТИКА ТА ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ У СІМ'ЯХ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ПІСЛЯ ЇХ ПОВЕРНЕННЯ З РАЙОНУ ВЕДЕННЯ БОЙОВИХ ДІЙ



2.1. Аналіз стану конфліктності у сім'ях військовослужбовців після їх повернення з району ведення бойових дій

З метою дослідження стану конфліктності у сім'ях військовослужбовців після їх повернення з району ведення бойових дій ми склали опитувальник та влітку 2021 року опитали військовослужбовців однієї з військових частин ЗС України. Військова частина на той момент тільки повернулась з району проведення ООС і опитувались військовослужбовці військової служби за контрактом віком від 19 до 49 років. Опитувані військовослужбовці на той момент проходили службу як у бойових підрозділах (на таких посадах, як старший навідник-оператор, командир гранатометного відділення, механік-водій БМП-2, номер обслуги), так і у підрозділах забезпечення (на посадах: старший механік-радіотелефоніст, оператор-топогеодист, водій, санінструктор батальйону), з терміном служби від 1 до 9 років. Всі вони брали участь у виконанні завдань у районах проведення АТО та ООС.

Ми отримали наступні результати.

На перше питання *«Чи бувають у Вашій родині конфлікти, причиною яких є Ваші відрядження до району проведення ООС?»* 80% респондентів відповіли позитивно. На нашу думку, така велика кількість позитивних відповідей зайвий раз свідчила про наявність серйозної проблеми щодо негативного впливу частого перебування військовослужбовців у відрядженнях до району проведення ООС на виникнення конфліктів у їхніх сім'ях.

Щодо відповідей на друге питання *«Хто, як правило, є ініціатором таких конфліктів?»*, то 40% опитаних військовослужбовців вказали на подружжя, 30% – вказали на себе, та ще 30% визначили ініціаторами сімейних конфліктів інших родичів.

На нашу думку, такі відповіді ще раз підкреслюють негативний вплив частих і тривалих відряджень військовослужбовців до району ведення бойових дій на членів їхніх сімей.

Відповіді на третє питання *«Які основні причини виникнення сімейних конфліктів після Вашого повернення із зони проведення ООС?»* нас цікавили найбільше тому, що вони лежать в основі наших пропозицій щодо створення комплексу заходів з профілактики та вирішення конфліктів у сім'ях військовослужбовців після їх повернення з району ведення бойових дій.

Розглянемо відповіді на це питання у порядку зменшення їхньої кількості.

Тож, 60% опитаних наголосили на тому, що невирішені питання перед від'їздом є однією з головних причин виникнення сімейних конфліктів.

Значну частину відповідей займає варіант «емоційна віддаленість подружжя, що сформувалася за час відсутності військовослужбовця» – 50%.

Ще 40% військовослужбовців обрали варіант «фізичне перенавантаження того, хто залишився удома». На нашу думку, це може свідчити як про недостатню участь командування військової частини у наданні допомоги підлеглим щодо вирішення проблемних питань перед від'їздом, так і про недостатнє залучення інших державних та соціальних органів для надавання допомоги членам сімей під час відрядження військовослужбовців.

У 30% опитаних виникають проблеми у спілкуванні з тим подружжям, хто залишився удома, адже налагодити контакт в стані постійного фізичного і морального навантаження дуже складно через вплив багатьох чинників, які ми розкриваємо далі.

20% займає варіант відповідей «події з військовослужбовцем під час відрядження». Неточні чи неприємні новини швидко передаються через мобільні засоби зв'язку. Неприємні чутки можуть містити інсинуації про те, що конкретне подружжя або військовослужбовець погано справляється з обов'язками у відрядженні, отримав бойове поранення, підлягає дисциплінарним заходам, з ним стався нещасний випадок або дата його повернення раптово змінилась тощо. Ми вважаємо, що подібна інформація може бути шкідливою для військовослужбовців та членів їх сімей.

Швидкість передачі потенційно неточних новин може підірвати здатність військовослужбовців, підрозділу або сім'ї зосереджуватись і виконувати роботу безпечно.

Ще 20% опитаних респондентів обрали таку причину, як «надмірна самостійність тих, хто залишився вдома у прийнятті рішень, що сформувалась під час Вашого відрядження». Військовослужбовці, які повернулись, можуть відчувати тиск через бажання надолужити згаяний час і пропущені важливі моменти. Вони хочуть швидко відновити авторитет, який мали раніше. Попри це, деякі речі змінилися за час їх відсутності: подружжя зазвичай стають більш автономними протягом відрядження, діти вирости, індивідуальні особисті пріоритети в житті могли змінитися. Природньо, що це може стати джерелом сімейних конфліктів.

Інші варіанти відповідей, такі як «сексуальні проблеми», «проблеми у спілкуванні з дітьми» та «подружжя проти відряджень» склали по 10%.

Якщо проаналізувати відповіді опитаних військовослужбовців щодо шляхів вирішення сімейних конфліктів після повернення з відрядження до району проведення ООС, то відповіді розподілились наступним чином:

- 90% опитаних стверджують, що обговорюють з подружжям проблеми та спільно шукають варіанти рішення;
- 80% намагаються проводити більше часу разом із родиною і, таким чином, долають виниклі труднощі;
- 50% респондентів намагаються більше часу проводити з дітьми, щоб подолати набуту відчуженість із ними;
- 10% опитаних після повернення здійснюють перерозподіл родинних обов'язків.

Опитані військовослужбовці запропонували наступні пропозиції щодо діяльності посадових осіб військової частини та підрозділів з метою попередження та зменшення сімейних конфліктів після їх повернення з відрядження:

- створення пунктів психологічної підтримки у військовій частині;
- якісне проведення заходів психологічної декомпресії;
- зменшення часу перебування в районі проведення ООС;

- вчасно надавати відпустки особовому складу;
- забезпечити належний рівень психологічної підготовки перед відрядженням до району проведення ООС;
- проводити психологічну роботу із членами сімей військовослужбовців;
- проводити заходи спільного дозвілля військовослужбовців та членів сімей;
- надавати відпустки за сімейними обставинами за потреби;
- посадовим особам спілкуватися із членами сімей підлеглих військовослужбовців.

Таким чином, ми бачимо, що рідні та близькі військовослужбовців зазнають негативного впливу процесу їх підготовки та участі у бойових діях і його наслідків, а, як ми вже зазначали, з початком повномасштабної війни ця проблема стала надзвичайно гостро.

На нашу думку, не зважаючи на активну участь у бойових діях і пов'язаних із цим проблем, командуванню військових частин та підрозділів все ж таки необхідно приділяти більше уваги питанню профілактики та вирішення конфліктів у сім'ях військовослужбовців після їх повернення з району ведення бойових дій тому, що це дуже негативно відбивається на морально-психологічному стані особового складу і, у подальшому, на якості виконання поставлених бойових завдань. Нижче ми пропонуємо шляхи профілактики та вирішення конфліктів у сім'ях військовослужбовців після їх повернення з району ведення бойових дій.



2.2. Алгоритм профілактики та вирішення конфліктів у сім'ях військовослужбовців після їх повернення з району ведення бойових дій

Як ми вже зазначали, незалежно від того, одружені військовослужбовці чи ні, їхні родичі стають частиною родинної мережі, яка зазнає впливу процесу підготовки та участі військовослужбовця у бойових діях і його наслідків. Ми розглянемо етапи підготовки та участі у бойових діях та

важливість аналізу впливу тривалого перебування в бойових умовах на морально-психологічний стан військовослужбовців та їх сім'ї.

Кожен етап відрядження в район ведення бойових дій містить емоційний і організаційний елементи, що впливають як на військовослужбовців, так і на членів їхніх сімей. Практично завжди процес підготовки та участь у бойових діях вносить елемент невизначеності у життя військовослужбовця, навіть для тих, хто вже має бойовий досвід. Попри постійні навчання, існує невизначеність щодо проблем, пов'язаних із підготовкою та участю у бойових діях, часових показників, здатності родини справлятися з розлукою та завжди наявний ризик поранення або смерті.

Етап перед початком відрядження починається з оповіщення про початок підготовки до участі у бойових діях і закінчується, коли військовослужбовці залишають пункт постійної дислокації. Його терміни можуть варіюватися від кількох тижнів до кількох місяців. Період «перед безпосередньою підготовкою та участю у бойових діях» часто провокує виникнення як заперечення, так і очікування розлуки. Для багатьох переважним почуттям є втрата контролю над звичним життям.

З наближенням дати відправлення подружжя часто запитують, чи дійсно військовослужбовцям потрібно їхати. Зростання кількості польових тренувань, підготовка і довгі години відсутності стають ознаками початку тривалої розлуки. Єднання з членами підрозділу, коли солдати думають і говорять про майбутнє відрядження та стосунки в підрозділі, важливе для згуртованості і безпеки підрозділу під час бойових дій. Але це може призвести до зростання почуття емоційної та фізичної віддаленості у подружжя і дітей військовиків. Через це психологічне дистанціювання люди часто почувуються так, ніби їхні близькі вже поїхали. Ця зміна акцентів з сім'ї на підрозділ є необхідною частиною процесу підготовки до участі у бойових діях для військовослужбовців, коли вони готуються до відрядження в район бойових дій. Це може бути особливо складно для мобілізованих військовослужбовців або військовослужбовців Резерву, які різко переходять від цивільного до військового життя. У ширшому розумінні подружжя цих

військовослужбовців можуть мати значні труднощі звикання під час цього переходу. Ці складнощі здатні збільшити негативні почуття окремого військовослужбовця, пов'язані з відрядженням. Очікуючи на відрядження в район ведення бойових дій, сім'ї переглядають свої особисті та родинні справи, щоб змінити порядок життя під час відсутності військовослужбовця. Складаються списки різних очікуваних потреб: ремонт будинку, обслуговування автомобіля, фінанси, страхування, підготовка сплати податків, догляд за дітьми, заповіт тощо. Занепокоєння щодо фінансів і сплати рахунків часто буває значним. Подружжя можуть хотіти збільшити близькість і організувати відпустку чи святкування днів народжень тощо. Ставлення до статевої близькості може бути двоїстим і змінюється від бажання близькості до небажання бути близькими перед майбутньою розлукою. Побоювання про подружню вірність може стати темою обговорення або залишитись негласним. Інші, часто висловлювані побоювання, – це занепокоєння про здатність дітей упоратися з розлукою, страх жити без партнера, страх за міцність шлюбу тощо. Виконання великої кількості завдань перед відрядженням можуть створити величезне навантаження на подружжя та сім'ї. Перед відрядження в район ведення бойових дій для військових пар характерні часті суперечки. Усталені пари і ті, хто знайомий із циклом підготовки до участі у бойових діях, спроможні сприймати сварки як частину ритму подружнього життя і адаптації до цього процесу. Для менш досвідчених пар, особливо для тих, які вперше переживають довгу розлуку, такі сварки можуть викликати побоювання щодо завершення стосунків.

Невирішені проблеми сім'ї мають потенційно руйнівні наслідки. На думку командира (начальника), стурбований, заклопотаний військовослужбовець легко відволікається і не в змозі зосередитися на важливих завданнях в критичний момент. З психологічної точки зору, легше розізлитись, ніж протистояти болю і втраті від розлуки. У гіршому випадку, невирішена емоційна напруга може призвести до серйозних нещасних випадків або розвитку стресу, який, у свою чергу, може стати причиною зриву виконання бойового завдання. Вдома значне подружнє засмучення заважає виконувати рутинні справи, концентруватися на роботі і займатися дітьми. Це може посилити

страх дітей, що батьки не зможуть адекватно піклуватися про них або що батько/мати не повернеться з відрядження. Негативні дитячі реакції обертаються на регресивну поведінку, таку як плач, апатія або істерики. Негативні емоції можуть призвести до того, що і військовослужбовець, і його подружжя стають ще більше засмученими перспективою розлуки.

Коли військові пари можуть визначати і обговорювати свої взаємні очікування під час підготовки до участі у бойових діях, їхні шанси успішно адаптуватись до етапів відрядження вищі. У здорових парах очікується, що партнер, який залишається вдома, матиме свободу приймати незалежні рішення, підтримувати стосунки з друзями тієї ж або протилежної статі (для допомоги та соціалізації), ефективно керувати бюджетом, компетентно доглядати за дітьми, підтримувати зв'язок через посилки, е-мейли, повідомлення та телефонні дзвінки. Нездатність виконувати ці та інші очікування часто стає джерелом неправильного сприйняття, спотворення та образ під час і після відрядження.

Етап безпосереднього відрядження – це період від виїзду з дому військовослужбовця до його повернення. Особливо напруженим є період від виїзду з дому військовослужбовця до кінця першого місяця розлуки. Під час цього етапу виникають змішані емоції. Подружжя можуть повідомляти про почуття дезорієнтації або перевантаження, можуть відчувати полегшення, що більше не мусять вдавати себе сміливими й сильними. Може бути залишковий гнів, пов'язаний із невирішеними питаннями, які залишилися, коли чоловік/дружина поїхав. Від'їзд створює розрив, який може призвести до відчуття печалі, самотності або занедбаності. Члени сім'ї можуть мати спільні труднощі зі сном і виконанням щоденних справ. Інші проблеми – питання оплати рахунків, дитячі хвороби або ремонт автомобіля тощо. Для багатьох початок відрядження може бути неприємно дезорганізуючим досвідом. Хоча часто вважається, що тільки дружини можуть переживати такі труднощі чи проблеми, насправді ці питання стосуються обох статей. Чоловіки можуть відчувати себе перевантаженими щодо догляду за дітьми, відвідування школи і домашніх справ, приготування їжі і покупок,

медичних проблем, позакласних заходів, спілкування з іншими дітьми та друзями, суспільних справ своїх дітей.

З кінця першого місяця відрядження до одного місяця перед поверненням додому триває так званий *період самозабезпечення*. Самозабезпечення – час встановлення нових джерел підтримки і нового режиму. Коли виникають проблеми, більшість дружин/чоловіків вважають, що вони здатні впоратися з кризами і приймати важливі рішення самостійно. Вони вказують, що відчують себе більш впевненими та здатними до контролю. Під час етапу самозабезпечення більшість із подружжя військових повідомляють, що вони здатні робити те, що необхідно, аби підтримувати успішне функціонування своїх сімей. Частота, метод і зміст спілкування між військовими та їхніми сім'ями є важливими чинниками на кожному етапі відрядження, але особливо під час самозабезпечення. Багато сімей можуть залишатися в контакті за допомогою відеоконференцій через Інтернет. Для більшості військових дружин/чоловіків налагодження зв'язку з коханими є стабілізуючим чинником. Для тих, хто має складні взаємини під час телефонних дзвінків, контакт може посилити стрес у період відрядження. З набуттям доступності месенджерів подружжя та військовослужбовці відчують себе більш впевнено; обидві сторони здатні ініціювати зв'язок і не обмежені можливостями здійснення телефонних дзвінків. Ще однією перевагою переписки за допомогою месенджерів є можливість бути більш розсудливими стосовно того, що говорить, і контролювати інтенсивні емоції, які можуть бути надмірно тривожними.

Одним із недоліків поліпшеного доступу до зв'язку (мобільний зв'язок або месенджери) є безпосередність і близькість до тривожних новин як від сім'ї, так і від військовослужбовця. Практично неможливо приховати негативні почуття образи, гніву, розчарування і втрати, особливо по телефону. Неточні чи неприємні новини швидко передаються по особистих мобільних засобах зв'язку. Ті, що пов'язані зі звинуваченнями в невірності, виявляються особливо руйнівними. Інші неприємні чутки можуть містити інсинуації, що конкретне подружжя або військовослужбовець погано справляється з обов'язками у відрядженні, отримав бойове поранення, підлягає дисциплінарним

заходам, з ним стався нещасний випадок або дата його повернення раптово змінилась. Подібна інформація може бути шкідливою для військовослужбовців, членів сімей. У гіршому випадку від цього може постраждати згуртованість підрозділу або навіть успіх виконання завдань. Обмеження негативного впливу чуток повинно бути постійною турботою для керівників військових підрозділів і фахівців структур морально-психологічного забезпечення. Швидкість передачі потенційно неточних новин може підірвати здатність військовослужбовців, підрозділу або сім'ї зосереджуватись і виконувати роботу безпечно.

Тут ми хочемо зробити паузу у розмові про *етапи підготовки та участі у бойових діях* і поговорити про те, як підтримати своїм спілкуванням близьку людину, яка перебуває на війні.

З початком повномасштабної війни тисячі родин роз'їхались: один партнер опинився на фронті, інший – у тилу.

Одна людина отримує травматичний досвід під час боїв, щодня ризикує життям і захищає Батьківщину. Друга людина виконує обов'язки родини самотужки, піклується про дітей, батьків літнього віку тощо. Всі вони, при цьому, знаходяться на межі нервового напруження.

Як упоратись та підтримати один одного у непростий період життя?

Тривога як оберіг від нещастя. Бажання контролювати те, що відбувається з партнером (близькою людиною) на фронті є природним. За цією емоцією може ховатись кілька підстав: бажання все контролювати, бажання піклуватись про близьку людину або переконання, що тривога відведе нещастя від партнера тощо.

Тривога може спонукати до дій: наприклад, подбати про те, аби у військового було необхідне екіпірування, їжа тощо. У такому разі, зазначають психологи, така тривога-контроль має позитивний і корисний характер.

Разом з тим, за тривогою-контролем може ховатися також і недовіра. Людині здається, що якщо вона цього не зробить, то все піде шкереберть. Треба «скинути» ці налаштування в голові та повірити, що твій партнер робить усе найкращим чином там, де він є.

У тилу треба страхувати. Людині, котра у відносній безпеці, треба ретельно контролювати думки та відстежувати почуття.

Наприклад, психологи зазначають, що стикаються із тим, що партнер передчасно починає горювати за близькою людиною. У той час, коли з коханим/коханою все добре.

Мрія спільного майбутнього. Для Воїна важлива ідея «заради чого я це роблю, кого я захищаю і заради кого ризикую життям».

Коли партнери, будучи на відстані, мріють про спільне майбутнє – це додає цінності життю в часи війни. Людина на фронті триматиметься за ідею спокійного і мирного життя поруч з рідною людиною.

У членів родини, які перебувають у безпеці, можуть виникати так звані «емоційні ями». Вони потребуватимуть, аби їх рідний, коханий чи кохана часто переписувались чи підтримали розмовою, аби вони були поруч фізично. У цьому випадку психологи радять набирати номер не Воїна, а іншої близької та довіреної особи, що знаходиться у безпеці. Це може бути подруга, друг, мама, сестра, брат, будь-яка людина, котра може заспокоїти й «натиснути» на внутрішні резерви самоконтролю.

Сьогодні підтримка має виходити від тієї людини, котра в тилу і в безпеці, а не від людини, котра в небезпеці і воює. Людині на фронті не стане легше через те, що ви боїтеся за нього і ридаєте в слухавку. Опирайтесь треба на тих, хто так само в безпеці.

Різний досвід – різна допомога. Фахівці радять дізнатись у близької людини, що для неї буде сприйматись за підтримку. Наприклад, можна домовитись телефонувати щодня, розповідати про дітей і рідних, говорити про почуття чи мріяти про майбутнє тощо. Далі залишається лишень дотримуватись домовленостей.

Тисячі чоловіків і жінок зараз обороняють тих, хто в тилу. Звісно, людям цікаво з перших вуст дізнатись про те, що відбувається на війні, що відчуває Воїн чи послухати історії з передової. Але чи замислювались ви, які слова краще для цього підібрати?

Фрази, що є недоречними під час розмови з військовими.

Перша фраза, якої потрібно уникати: «Тобі страшно?». Чому? По-перше, страшно багатьом людям, і військовим також. Це цілком нормально. По-друге, ставлячи таке питання, ти змушуєш Воїна пригадати побачене.

«Чи є у нас шанс на перемогу?». Звісно, це питання цікавить кожного українця. Але воно підриває віру в перемогу, отже і ставити його не треба.

«Ми за тебе хвилюємось». Така фраза змусить Воїна хвилюватись за вас додатково. На війні це аж ніяк не допомагає.

«Навіщо ти туди пішов?». Рішення близьких краще підтримати, аніж знецінити.

«Давайте, навалляйте їм там». Такі та подібні висловлювання не мають жодного сенсу. Людина воює, робить усе можливе для захисту нас і країни. Який сенс має ця фраза?

«Треба ж закінчувати цю війну». Зрозуміло, що треба. Звичайно, всі хочуть її скоріше закінчити. Вони це роблять у міру можливості.

«Російська армія не вміє воювати». Ще одна небажана фраза зі списку. Такими висловлюваннями ти знецінюєш роботу військових, які докладають чималих зусиль, щоб здолати ворога. Цінуй дії наших захисників та не забувай про емоційну підтримку.

Необхідно розуміти й те, що людина котра знаходиться на передовій, ймовірно, може не хотіти говорити про пережите. До цього треба поставитись із розумінням і не тиснути на партнера з одкровеннями. Наприклад, у багатьох чоловіків є установка, що якщо він розкаже про свої почуття страху чи відчаю, які переживав в момент бойових дій, то він слабкий. А жінки військових часто кажуть, що він закрився, а я почуваю себе непотрібною. Тут варто усвідомити, що у дану мить йдеться не про вас, а про особливість характеру вашої близької людини, яка воює.

Дуже часто у військових немає можливості багато говорити по телефону, вони більше можуть писати повідомлення. У свою чергу, ми пишемо їм повідомлення, щоб підбадьорити та підтримати, проте чи завжди правильно розуміємо, як досягти цієї мети? У складній ситуації ускладнюється і комунікація, а можливість майже безперервного контакту (завдяки мобільному інтернету) має не тільки плюси.

Що варто, а що не варто писати у повідомленнях своєму рідному захиснику/захисниці?

Як показують іноземні дослідження, регулярне позитивне спілкування може знижувати ризик посттравматичного стресового

розладу у Воїна, дає відчуття підтримки, довіри і близькості в стосунках. Воно також тамує відчуття самотності, тривоги і втрати – і в тих, хто перебуває на службі, і в їхніх рідних.

І навпаки – щоденне спілкування з членами родини може відволікати військових, а також бути причиною негативних емоцій і напруги. У виняткових випадках розрив близьких стосунків може стати первинним чинником, пов'язаним із самогубством військовослужбовця під час служби. Тобто наслідки конфліктного спілкування з військовими, які перебувають на війні, можуть бути вкрай серйозними – і на це необхідно зважати.

Отже, кілька загальних рекомендацій як писати:

Пишіть про хороше. Будьте позитивними, пишіть більше про хороше. Не концентруйтеся на негативних і стресових моментах, згадуйте негативні події мінімально.

Пишіть про свої мрії, що ви зробите після перемоги? Розповідайте про своє повсякденне життя, про дім, а якщо були змушені покинути його – опишіть нові умови побуту, надсилайте фото. Якщо маєте веселі історії про членів родини або спільних друзів – обов'язково поділіться ними.

Надсилайте фотографії дітей і, звісно, домашніх тварин. Проте, будьте уважні до співрозмовника/співрозмовниці – можливо, на деякі речі він/вона реагуватиме з великим сумом і болем втрати. Спробуйте мінімізувати такі повідомлення на майбутнє. Також мінімізуйте обговорення тем, через які можуть виникнути суперечки.

Мінімум негативу, але... Водночас приховувати важливі негативні події, якщо вони сталися, також не можна. Це підірве довіру між вами і може призвести до руйнування стосунків у майбутньому. Приховування інформації – одна з найнебезпечніших тенденцій у близькому спілкуванні, і цього необхідно уникати. Страх обтяжити захисника/захисницю поганими і стресовими новинами та їх приховування може погіршити ваш психічний стан. Тож важливі речі, які потребують негайного обговорення, краще все ж таки обговорювати. Щось неважливе і некритичне бажано відкласти на потім.

До речі, військові також можуть відчувати стрес від неможливості поділитися своїми важливими новинами – через

конфіденційність, заборону обговорювати деталі бойових завдань або через бажання цензурувати травматичні події. Натомість їхні близькі відчуватимуть відстороненість і не знатимуть, як надати підтримку. Щоб уникнути цього, спеціалісти радять заздалегідь визначити, що є речі, які обговорювати поки що не можна. І так і повідомляти про них: «Це те, про що я наразі не можу говорити».

Щирість. Пишіть листи або повідомлення так, ніби ви напряду розмовляєте з дорогою вам людиною. Говоріть про те, що є для вас важливим – це можливість підтримати ваш зв'язок, попри відстань.

Намагайтеся уникати негативних емоцій і почуттів, оскільки розібратися з ними в таких обставинах буде важко. Зараз поганий час для з'ясування стосунків, і навряд чи під час війни вдасться зробити це ефективно. Думки про проблеми в стосунках можуть заважати зосередитися на службі і бути навіть небезпечними в бойових умовах.

Водночас приховування своїх почуттів у спілкуванні може призвести до відчуження та відсутності порозуміння. Тому дуже важливо лишатися щирими (це порада на всі часи, мирні і воєнні) і не приховувати того, що з вами відбувається. Спілкування на відстані дає можливість добре продумати, що саме ви хочете сказати і як висловити це в ненасильницькій формі.

Вживайте «свої» слова і вирази. Пишіть простими словами і не дуже довгими реченнями. Довгі речення можуть втомлювати і сприйматися неточно. Намагайтеся висловлюватися максимально зрозуміло, аби не виникало плутанини або неправильного трактування ваших слів. Нагоди пояснити сказане може не трапитися ще дуже довго.

Періодичність спілкування. Не потрібно розраховувати на швидку або багатослівну відповідь, так само як і ображатися на відсутність відповіді взагалі. Бойові завдання можуть бути несумісні з повідомленнями. Тому відсутність відповіді не потрібно приймати на свій рахунок.

Найкраще обговорити з близькою людиною, як часто їй зручно виходити на зв'язок. Необхідність постійних відповідей на повідомлення може відволікати та створювати додаткову напругу. Так само як напругу можете відчувати і ви, якщо не отримуете відповіді. Тому визначити періодичність спілкування – найкраще рішення в такій ситуації.

Безпека в соцмережах. Якщо подаєте інформацію про військових у соцмережах, то пам'ятайте про правила безпеки. Деякими публікаціями ви можете дуже сильно нашкодити конкретній людині або всьому підрозділу. Зокрема, не варто ділитися даними про місцезнаходження або переміщення Воїна. Будьте дуже обережні з будь-якими фото і не викладайте їх без дозволу. Навіть із налаштуванням «тільки для друзів». Будь-яка викладена в мережу інформація може бути скопійована і поширена способами, яких ви не планували і не здатні заздалегідь передбачити.

Ще одна цікава річ про соцмережі з іноземних досліджень: пасивне використання соцмереж шкодило стосункам військових. Їхні партнери розповідали, що почувалися «вбитими», читаючи листування свого/своєї військового/військової в соцмережах і порівнюючи з власним спілкуванням з ним/нею. А військові натомість відзначали, що відчували, ніби партнер багато чого не розповів/розповіла про своє життя.

Вдячність. Висловлюйте свою вдячність, переказуйте вдячність від інших людей. Подякуйте за отриманий вами лист чи повідомлення. Згадайте один чи два моменти з отриманих листів/повідомлень, які були для вас особливо цікавими або важливими. Дайте відповіді на всі питання, якщо вони були. Не забувайте казати, що пишаєтеся ним/нею.

Любов. Якщо ви пишете коханій людині, не втомлюйтеся повторювати слова: «Я люблю тебе». Ваша близька людина ніколи не втомиться читати ці слова. Нагадайте, як сильно скучили. Близькій людині буде приємно почути, що ви скучили так само сильно, як і вона за вами.

Деякі способи, які можуть допомогти збереженню почуттів під час спілкування:

1. Використовуйте у спілкуванні свої, зрозумілі тільки вашій парі, «спеціальні» кодові слова, ласкаві прізвиська, які здатні підтримати й нагадати найтепліші моменти спільного життя.

2. Створіть ритуал дзвінків або переписки у месенджерах. Розповідайте один одному про все, що відбулось протягом дня, подробиці щоденних справ, успіхи й досягнення дитини тощо. Добре, якщо є можливість зробити такі дзвінки регулярними. Бажано щодня в один і той самий час.

3. Говоріть і пишіть про свої почуття. Навіть якщо немає можливості розмов або детальної переписки, надсилайте символічні смайлики або романтичні стікери, які можуть миттєво нагадати партнеру про ваше кохання.

4. Слухайте партнера. Пам'ятайте, що вам обом зараз нелегко, ви обоє можете бути стривоженими або роздратованими. Спробуйте спокійно реагувати, якщо почуєте емоційні сплески.

5. Показуйте, що помічаєте зусилля партнера.

6. Зробіть віртуальне побачення з чашкою кави або найпростішу, але спільну вечерю по різні боки екрану.

7. Підтримати почуття допомагають дрібнички (невеличкі прикраси, брелоки), подаровані коханими. Спогади про моменти, коли і як були зроблені ці подарунки, нагадують і про почуття, які вас об'єднують. А в ситуації тривоги ці дрібнички можуть допомогти «заземлитися», заспокоїтися.

8. Якщо дружина з дітьми знаходиться у безпечному місці, гарним нагадуванням про мирне життя для чоловіка/батька можуть стати фото дітей у їхніх щоденних справах.

9. Діліться мріями про спільні справи після перемоги.

10. Сприймайте вимушену розлуку як привід посумувати один за одним. Головне – це довіра між партнерами, віра в почуття.

Сподіваємось, що ці поради допоможуть вам уникнути непорозумінь та конфліктів під час спілкування з вашими рідними і близькими, хто захищає нашу Батьківщину.

Ми знову повертаємось до *етапів підготовки та участі у бойових діях*.

Багато військовослужбовців мають дітей. Діти різного віку по-різному реагують на стрес від участі батьків у бойових діях. Їхні сильні і вразливі сторони визначаються етапами психосоціального розвитку. Батьки не повинні обтяжувати дітей будь-якого віку питаннями, які стосуються дорослих. Деякі діти можуть мати великі труднощі з адаптацією до стресу від відраджень батьків. Ознаки чи симптоми, які вказують на неможливість повернення до нормального режиму, або поява серйозніших проблем потребують відвідування сімейного лікаря або консультації у психіатра. Попри обставини, переважна більшість подружжя та дітей успішно проходять етап

самозабезпечення і з нетерпінням чекають на повернення додому члена сім'ї з відрядження.

За місяць перед поверненням військовослужбовця додому починається період *закінчення відрядження* (при умові, що приблизна дата повернення відома завчасно). Участь у бойових діях, може відзначатися несподіваним і пізнім оголошенням про подовження терміну бойових відряджень. Продовження відрядження зазвичай призводить до розчарування і тривоги для всіх учасників і може спровокувати несподівану напругу в той час, коли всі очікують на повернення військовослужбовців. Особливо це характерно для військовослужбовців призваних за мобілізацією. Період *закінчення відрядження* – це зазвичай час великого очікування. Як і під час *етапу перед початком відрядження*, тут можливі суперечливі емоції: радість, що військовий повертається додому; побоювання, занепокоєння, що подружжя може не погоджуватись з тим, як все відбувається; хвилювання щодо втрати самостійності або зміни ролей; турбота про те, як дійдуть згоди члени родини. Коли розлука майже закінчена, можуть знову виникнути складнощі у прийнятті рішень. Подружжя вагаються, чи непотрібно відкласти рішення до часу повернення військовослужбовця додому. Багато дружин/чоловіків відчують прилив енергії під час цього етапу, бажання виконати завдання, пов'язані з побутом. Під час етапу закінчення відрядження і військовослужбовці, і їхні подружжя, і діти мають великі очікування.

Етап після відрядження починається з повернення військовослужбовця з району бойових дій і прибуття додому, іноді спочатку в район відновлення боєздатності. Як і під час етапу перед відрядженням, тут можливі змінні часові межі. Повернення може також нести розчарування та прикрість. Може змінитися дата повернення, або підрозділи вертаються додому окремими групами протягом декількох днів. Окрім того, подружжя можуть бути зайнятими іншими несподіваними сімейними обов'язками, наприклад, лікуванням хворих дітей. Після повернення додому зазвичай триває «медовий місяць», під час якого сім'ї возз'єднуються; однак вони можуть швидко відчути себе емоційно віддаленими. Деякі подружжя описують незручність на додачу до хвилювання, особливо після того, як відновлюється близькість після багатьох місяців розлуки. Інколи емоційне поєднання вимагає

часу, перш ніж виникне почуття комфорту щодо сексуальної близькості. Зрештою, після повернення військовослужбовці знову встановлюють свою роль чоловіка/дружини або батька/матері в сім'ї. Це важливе завдання, яке може вирішуватися природно або призвести до напруженості в сім'ї. Військовослужбовці можуть відчувати тиск через бажання надолужити згаяний час і пропущені важливі моменти. Вони хочуть швидко відновити авторитет, який мали раніше. Попри це, деякі речі змінилися за час їх відсутності: подружжя зазвичай стають більш автономними протягом відрядження, діти вирости, індивідуальні особисті пріоритети в житті могли змінитися. Очікувати, що все залишиться таким самим, як перед відрядженням, є невинуватим.

Під час етапу *після відрядження* подружжя може вказувати на втрату почуття незалежності або образу за тривалу розлуку. Вони можуть вважати себе справжніми героями, які зуміли впоратися з проблемами самотійно, поки військові були далеко. Досвід свідчить про те, що часто батьки, які залишилися вдома, більше відчують стрес, ніж ті, які були у відрядженні. Як і військовослужбовці, їхні подружжя також мають адаптуватися до змін, які відбуваються в результаті повернення, вони можуть почуватися більш роздратованими. Вони можуть бажати зберегти почуття власного простору. Основні домашні клопоти та розпорядок мають змінитися. Ролі, які грають подружжя в шлюбі, потрібно відновити, можливо у новій формі.

Возз'єднання з дітьми буває як радісним, так і складним. Почуття дітей здебільшого залежать від їхнього віку і розуміння причин відсутності військовослужбовця. Дуже маленькі діти можуть не впізнати батька/матір, які повернулися, і плакати, коли їх беруть на руки. Малюки звикають повільно. Дошкільнята можуть відчувати себе винуватими або наляканими розлукою. Діти шкільного віку можуть потребувати багато уваги. Підлітки можуть поводитися примхливо або вдавати, що їм байдуже. Діти часто більш лояльні до батьків, які залишалися з ними, та спочатку можуть не реагувати на дисциплінарні заходи військовослужбовця, що повернувся. Діти також можуть побоюватися повернення батька/матері як загрози дисциплінарних наслідків. Деякі діти можуть виражати тривогу, викликану реальною можливістю майбутніх відряджень.

Військовослужбовці, що повернулися, можуть не завжди погоджуватися з привілеями, наданими дітям за їхньої відсутності. Взагалі, після повернення батькам не бажано впроваджувати негайні зміни, вони мусять знайти час на те, щоб переглянути сімейні правила і норми. Інакше військовослужбовець ризикує зруйнувати зусилля подружжя та викликати відчуження у дітей. Військовослужбовець може відчувати образу за такий прийом. Очевидно, що для успішної адаптації потрібно вносити зміни повільно, дозволяючи дітям встановлювати її темп. Етап після відрядження, імовірно, найкритичніший для військовослужбовців, їх подружжя і дітей. Проте розлука, яку вони пережили під час відрядження, дає можливість військовослужбовцям і подружжю оцінити власні зміни та визначити бажаний напрям розвитку їхнього шлюбу. Етап після участі у бойових діях є одночасно складним і радісним, і багато військових пар впевнені, що в результаті їхні стосунки стали міцнішими.

Іноземні фахівці неодноразово досліджували вплив підготовки та участі у бойових діях на військовослужбовців і сімейний добробут. Вони вивчали подружжя військових, щоб визначити, якій групі було найважче адаптуватися під час підготовки та участі у бойових діях. Було визначено три уразливі групи: 1) подружжя військовослужбовців військової служби за контрактом, віком до 30 років; 2) дуже молоді подружжя військових, особливо ті, хто жили не у військовому гарнізоні; 3) старші, працюючі подружжя, які переживали власні унікальні стреси.

Таким чином, ми бачимо, що командири підрозділів та військових частин, фахівці структур морально-психологічного забезпечення мають бути готовими підтримати військовослужбовців та членів їхніх сімей протягом всіх етапів відрядження у район ведення бойових дій та запобігти ускладненням, які можуть виникнути в результаті участі військовослужбовців у бойових діях. Громадськість повинна допомагати сім'ям військовослужбовців, щоб вони могли ефективно впоратися з наслідками участі у бойових діях і мали можливість отримати допомогу, якщо виникнуть проблеми.

У зв'язку з усім вищенаведеним, ми пропонуємо свій «Алгоритм профілактики та вирішення конфліктів у сім'ях військовослужбовців після їх повернення з району ведення

бойових дій» (далі – Алгоритм), використання якого, на нашу думку, буде сприяти кращій профілактиці та розв'язанню конфліктів у сім'ях військовослужбовців після їх повернення з району ведення бойових дій.

Запропонований нами Алгоритм складається з трьох етапів.

І-й етап, *Етап перед початком відрядження* може тривати від кількох тижнів до кількох місяців. На нашу думку, на цьому етапі з метою зменшення його негативного впливу на військовослужбовців та членів їх сімей, попередження виникнення сімейних конфліктів, доцільно, наприклад, проводити наступні заходи:

1. Створення закритого каналу (групового чату) в якомусь месенджері для членів сімей військовослужбовців з метою систематичного і своєчасного доведення інформації та проведення опитування щодо виявлення наявних проблем.

2. Інформування членів сімей особового складу про терміни виконання завдань в районі ведення бойових дій з метою попередження негативних чуток.

3. Бесіди психолога (заступника командира з МПЗ) з подружжям, які недавно одружені, з метою профілактики сімейних конфліктів в період підготовки до відрядження.

4. Бесіда з військовослужбовцями лікаря-сексолога про культуру сексуальних стосунків та безпеку безладних статевих зв'язків, з метою профілактики конфліктів пов'язаних із подружньою невірністю.

5. Доведення інформації до членів сімей щодо розмірів грошового забезпечення військовослужбовців у районі ведення бойових дій та чинників, що впливають на його розмір, з метою попередження розповсюдження негативних чуток і виникнення сімейних конфліктів.

6. Бесіда з особовим складом командира підрозділу (заступника з МПЗ) щодо необхідності дотримання культури спілкування з рідними і близькими та контролю своїх емоцій, з метою попередження емоційних конфліктів.

7. Бесіда командира підрозділу (заступника з МПЗ) з членами сімей особового складу щодо впливу участі військовослужбовців у бойових діях на рідних та близьких, з метою ознайомлення із проблемами і труднощами, з якими вони можуть стикнутися.

8. Інформування членів сімей особового складу підрозділу (проведення бесіди, надсилання інформації через месенджери) про наслідки впливу психотравмуючих чинників бойових дій на психіку вояків та надання рекомендацій щодо змісту спілкування з ними під час відрядження, з метою попередження конфліктів на ґрунті нерозуміння особливостей психічних реакцій воїнів.

9. Налагодження співпраці з місцевою державною адміністрацією і ТЦК та СП за місцем проживання членів сімей військовослужбовців, з метою надання допомоги у вирішенні соціально-побутових проблем.

10. Опитування особового складу щодо наявності невирішених сімейних проблем, які потенційно можуть заважати виконанню завдань, з метою надання відповідної допомоги.

Якщо у військовослужбовців виявляється наявність сімейно-побутових проблем, то командування військової частини та підрозділу налагоджує дієву взаємодію з місцевими держадміністраціями та фахівцями ТЦК та СП щодо надання допомоги у їх вирішенні.

Якщо ж у військовослужбовців виявляється наявність сімейних конфліктів, то командування підрозділу надає допомогу щодо його розв'язання, у т.ч. і залучаючи до цього інших фахівців (юристів, психологів, медиків тощо).

Заходи II-го етапу, *Етап безпосереднього відрядження*, відпрацьованого нами Алгоритму пропонується проводити одразу після від'їзду з дому військовослужбовця до його повернення.

Таким чином, у ході проведення II-го етапу ми пропонуємо проводити:

1. Бесіди з особовим складом щодо важливості частого спілкування з подружжям та дітьми, з метою профілактики сімейних конфліктів на ґрунті печалі, самотності або занедбаності.

2. Періодичне нагадування військовослужбовцям про необхідність дотримання культури спілкування та контролю емоційного стану під час розмов з рідними та близькими, з метою профілактики емоційних конфліктів.

3. Періодичне опитування членів сімей військовослужбовців через месенджери про наявні проблеми, з метою надання допомоги щодо їх вирішення.

4. Постійне опитування особового складу для виявлення сімейно-побутових проблем, з метою надання допомоги щодо їх вирішення.

5. Залучення до вирішення виникаючих у членів сімей військовослужбовців соціально-побутових проблем представників державних адміністрацій, ТЦК та СП та волонтерських організацій за місцем їх проживання, з метою надання допомоги щодо їх вирішення.

6. Своєчасне доведення до членів сімей військовослужбовців інформації щодо змін термінів ротації підрозділу та роз'яснення причин, з метою попередження виникнення негативних чуток.

7. Із затвердженням точної дати повернення підрозділу негайне доведення її до членів сімей військовослужбовців, з метою попередження можливих конфліктів, пов'язаних із зустріччю військовослужбовців.

8. Роз'яснення військовослужбовцям та членам їх сімей призначення, важливості та термінів проведення заходів психологічної декомпресії після повернення із району ведення бойових дій, з метою попередження емоційних конфліктів на ґрунті нерозуміння важливості процесу декомпресії.

Якщо у військовослужбовців виявляється наявність сімейно-побутових проблем то командування військової частини та підрозділу, взаємодіючи з місцевими держадміністраціями, фахівцями ТЦК та СП, волонтерськими організаціями надає допомогу у їх вирішенні.

Якщо ж у військовослужбовців виявляється наявність сімейний конфліктів, то командування підрозділу надає допомогу щодо його розв'язання, у т.ч. і залучаючи до цього інших фахівців (юристів, психологів, медиків тощо).

Заходи III-го етапу, *Етап після відрядження*, ми пропонуємо проводити одразу після повернення підрозділу у ППД одночасно із проведенням заходів психологічної декомпресії особового складу (відповідно до вимог наказу Генерального штабу ЗС України від 27.12.2018 №462 «Про затвердження Інструкції з організації психологічної декомпресії військовослужбовців ЗС України» або подібного, який буде виданий у подальшому).

Ми пропонуємо наступний зміст заходів III-го етапу:

1. Проведення урочистої зустрічі особового складу після повернення із району ведення бойових дій із запрошенням членів

сімей військовослужбовців, у ході якого відзначити та заохотити максимальну кількість воїнів.

2. У ході проведення заходів психологічної декомпресії (1-й та 2-й день) провести:

- бесіди з військовослужбовцями з метою визначення проблемних питань;

- бесіду з особовим складом з питання психологічних наслідків впливу психотравмуючих чинників бойових дій на психіку, з метою надання рекомендацій щодо безболісної адаптації до мирного середовища;

- бесіду з особовим складом з метою ознайомлення із основними причинами виникнення конфліктів у сім'ях військовослужбовців після їх повернення з району ведення бойових дій та надання рекомендацій щодо їх профілактики та вирішення;

- бесіду з членами сімей військовослужбовців з метою ознайомлення з психологічними наслідками впливу психотравмуючих чинників бойових дій на психіку військовослужбовців та надання рекомендацій щодо їх адаптації до мирного середовища;

3. Організація психологічного консультування фахівцями військовослужбовців, які отримали поранення або виявляють певні поведінкові відхилення, з метою попередження внутрішньо особистісних та сімейних конфліктів.

4. Залучення представників місцевих державних адміністрацій, ТЦК та СП та волонтерських організацій до вирішення соціально-побутових проблем військовослужбовців.

Якщо у військовослужбовців виявляється наявність сімейно-побутових проблем то командування військової частини та підрозділу, взаємодіючи з місцевими держадміністраціями, фахівцями ТЦК та СП, волонтерськими організаціями, надає допомогу у їх вирішенні.

Якщо ж у військовослужбовців виявляється наявність сімейних конфліктів то командування підрозділу надає допомогу щодо його розв'язання, у т.ч. і залучаючи до цього інших фахівців (юристів, психологів, медиків тощо).

Попередження і вирішення сімейних конфліктів слід розглядати як основні види діяльності щодо управління такими

конфліктами. Часто при подоланні сімейних конфліктів користуються послугами посередника. У нашому випадку таким посередником мають бути командування підрозділом, де служить військовослужбовець, інші фахівці, які можуть надати допомогу у вирішенні подібних конфліктів.



2.3. Поради військовослужбовцям та членам їх сімей щодо профілактики та вирішення сімейних конфліктів

Частота сімейних конфліктів є важливим показником стабільності шлюбу. У нестабільних подружніх стосунках виявляються систематичні зіткнення, сварки, емоційна напруга – явища, що є основою несприятливого прогнозу щодо перспектив збереження і розвитку сім'ї.

Важливим є з'ясування питання про умови стабільності подружніх стосунків, забезпечення яких дозволяє водночас попереджувати сімейні конфлікти.

Сімейні психологи визначають наступні умови стабільності подружніх стосунків:

- *взаєморозуміння*. Навички взаєморозуміння виробляються, наприклад, за допомогою ігрових методів активного спілкування для молодят. Предметом спілкування може бути питання: «На що і чому ти витратив(ла) таку суму грошей?»;

- *сумісність різних рівнів* – фізіологічна; ділова (спрацьованість); психоемоційна (зацікавленість один одним, співпереживання); ціннісно-орієнтаційна;

- *зацікавленість один одним*;

- *привабливість* (симпатія), впливає на сприймання партнера у напрямку перебільшеної оцінки позитивних і недооцінки негативних його рис.

Характеристики партнерів у шлюбі залежать від його успішності. У щасливих шлюбах формуються такі риси характеру партнерів, як емоційна стабільність, згода з оточуючими (низька конфліктність), комунікабельність, достатня довірливість, щирість, вільність вираження почуттів.

У нещасливих шлюбах у подружжя виникають емоційна невірноваженість, надмірна критичність до інших, прагнення до лідерства, домінування, відчуженість, підозрілість, недовірливість, скупість у вираженні почуттів, думок, планів.

Закономірності шлюбно-сімейних стосунків дозволяють прогнозувати перспективу їх розвитку.

Позитивні прогнози для перспективи шлюбних стосунків мають місце при подібності таких якостей у характері обох партнерів, як *комунікабельність, довірливість, самостійність*.

Негативні прогнози висуваються при подібності таких якостей у характері обох партнерів, як *домінантність, емоційна скупість, критичність, замкненість, невірноваженість*.

Деякі фахівці пов'язують благополуччя сім'ї з трьома типами її функціональної структури (див. таблицю 2.1).

Таблиця 2.1

Залежність благополуччя шлюбу від функціональної структури сім'ї

Тип функціональної структури сім'ї	Кількість обстежених сімей	Кількість сімей, що визнають шлюб щасливим (%)
Влада належить чоловіку	35%	61%
Влада належить жінці	28%	47%
Рівномірний розподіл	37%	87%

Поява дитини впливає на стосунки чоловіка і жінки, перетворює їх у батька і матір, змінюється режим життя, з'являються нові переживання, перебудовуються ціннісні орієнтації, погляди на життя.

Всі суперечки, сварки, конфлікти в сім'ї ускладнюють виховання. Батьків потрібно спеціально готувати до появи дитини. Задоволеність шлюбом найвища у сім'ях із 1–3 дітьми, найнижча – у бездітних. Відповідальність і самостійність у дитини краще формуються, якщо в сім'ї домінує партнер тієї ж статі, що і дитина.

Об'єктивними причинами подружньої дисгармонії виступають *кризи розвитку сім'ї*.

Вирізняють *кризи закономірні* – залежні від тривалості існування сім'ї, які виявляються з більшою чи меншою гостротою у всіх сім'ях. Інший різновид сімейних криз має *необов'язковий характер* і залежить від індивідуальної історії існування сім'ї. Причини таких криз: вікові особливості партнерів, різкі зміни обставин життя, потрясіння (переїзд, хвороба, зменшення бюджету, смерть, народження дитини тощо).

При аналізі сімейних конфліктів, особливо подружніх, важливо враховувати закономірні кризові періоди в розвитку сім'ї. Фахівці визначають наступну періодизацію.

Перший кризовий період у розвитку сім'ї спостерігається на першому році подружнього життя. У цей період відбувається адаптація подружжя один до одного. Вірогідність розлучень у цей період складає до 30% від загального числа шлюбів.

Другий кризовий період пов'язаний з появою дітей. Народження дитини для багатьох сімей є серйозним випробуванням. У подружжя з'являються нові нелегкі обов'язки з догляду за дитиною, її виховання. У зв'язку із цим у них істотно обмежуються можливості для професійного зростання, для реалізації своїх інтересів. Можливі зіткнення поглядів подружжя і їх батьків з питань виховання дитини. У цей період втома дружини, пов'язана з доглядом за дитиною, може привести до тимчасової дисгармонії сексуальних стосунків.

Третій період кризи сім'ї збігається з середнім подружнім віком (10–15 років спільного життя), який характеризується насиченістю один одним, появою дефіциту почуттів.

Четвертий період кризи сім'ї настає після 18–24 років подружнього життя. Основна причина сімейної кризи у цей період пов'язана з емоційною залежністю дружини, що посилюється переживаннями з приводу можливих зрад чоловіка.

Попередження сімейних конфліктів залежить від всіх членів сім'ї і, перш за все, від подружжя. При цьому слід мати на увазі, що деякі дрібні сімейні сварки можуть мати позитивну спрямованість, допомагаючи прийти до згоди зі спірних питань і запобігти більш глибокому конфлікту. Але у більшості випадків сімейних конфліктів допускати не слід.

Ми пропонуємо кілька порад, які, на нашу думку, допоможуть військовослужбовцям і членам їх сімей гармонізувати свої стосунки.

Деякі начебто нешкідливі звички людини можуть доводити іншого до сказу, – говорять психологи. Між тим все просто: наприклад, якщо вас виводить з себе якась звичка коханого (плямає, хлюпає носом, лізе цілуватися при усіх в метро тощо), не потрібно терпіти, стримуючи роздратування. Краще скажіть про це одразу. Зрозуміло, у м'якій формі, з гумором, тоді проблема буде швидко і безболісно вичерпана.

Чи, скажімо, чоловік не відрізняється галантністю. Ну не навчили його батьки премудрощам поведінки з пані! Він завжди бадьоро крокує попереду, вона, чортихаючись, дрібоче ззаду. Зійшовши з автобуса, не подає руки тощо. До весілля вона майже не звертала уваги на невихованість майбутнього чоловіка (закохані взагалі зазвичай нічого навколо себе не помічають), перші роки спільного життя закривала на неї очі (все-таки це не головне!), але в якийсь момент раптом люто зненавиділа його за те, що він не подав в гостях пальта. Чого простіше було навчити його цій нехитрій науці прямо на першому побаченні! Розчепірити руки і завмерти в позі ластівки в очікуванні свого одягу. Пару разів повторити для закріплення результату – і буде порядок.

Гроші. Важлива навіть не їх кількість. Тут треба розбиратися, наприклад, чому чоловік лежить на дивані, забувши, коли востаннє отримував зарплату. Він природжений дармоїд або просто переживає складний період? Чому дружина – бізнесвумен годує чоловіка виключно магазинними пельменями тощо? Чи може вона приділяти більше часу для дому або їй варто змінити рід діяльності, щоб стати вільнішою? Чи готові ви змиритися з матеріальними збитками у цьому випадку?

Секс. Без нього сімейному життю кінець. Значить, треба прикласти чимало сил, щоб навіть після багатьох років подружнього життя він приносив задоволення, а не почуття виконаного зі скрипом обов'язку. Дуже делікатна тема, і обговорювати її потрібно так, щоб уникнути можливих образ.

Алкоголь. Це тільки здається, що немає нічого романтичнішого за вечерю з келихом вина. Якщо один з подружжя втратив почуття міри

і у результаті став алкоголіком, скандалів не уникнути. Тільки потрібно поєднувати їх з іншими, продуктивними заходами боротьби – переконанням, добрим ставленням, а часто і лікуванням.

Зрада. Пробачити, забути або помститися – кожен сам вирішує для себе це питання. Але якщо ви все-таки вирішили зберегти сім'ю після того, як виявили невірність коханого, вам потрібно бути готовим до того, що спогад про це довгі роки отруюватиме життя і служитиме причиною суперечок.

Найправильніше звернути увагу на усі ці проблеми ще перед весіллям, тому що перевиховати людину набагато важче, ніж вибрати іншу кандидатуру. Подумайте заздалегідь: підходить вам чоловік/жінка, що пиячить? Здатні ви жити на зарплату військового? Чи стерпите ви постійні несподівані відрядження? Якщо ні, то краще не пов'язувати життя з такою людиною.

В усіх перерахованих випадках уникнути спалахів гніву неможливо. Для вирішення сімейних конфліктів існує ціле зведення правил.

Сімейні психологи кажуть, що у *сварці з коханим/коханою неприпустимо:*

Показово йти. Пам'ятайте золоте правило: йдучи – йди. Це означає, що в жодному разі не можна у пориві лайки демонстративно грюкати дверима. Ваша втеча з поля бою тільки віддалить примирення. Йти можна тільки тоді, коли ви дійсно вирішили розлучитися.

Шантажувати самогубством. «Ти – чудовисько! Ще трохи, і я наковтаюся отрути, переріжу собі вени, повішусь (*кожен вибирає на свій смак*)! А ти будеш до кінця своїх безглузвих днів винен/винна в моїй смерті». Стоп! Виключено. Ні жартома, ні в сльозах, ні зі злості, ні навіть по дурості або сп'яну не можна погрожувати коханій людині самогубством. Це занадто серйозно.

Лаятися при сторонніх. Деякі подружжя просто обожують вправити мізки своїй половинці на публіці. Щоб громадськість зрозуміла, з ким їй/йому доводиться ділити дах. Публічна сварка викличе у подружжя тільки злість.

Миритися в ліжку. Спочатку щосили кричимо один на одного, потім пристрасно займаємося любов'ю. Знайома ситуація? Не варто переводити проблему з вертикальної площини в горизонтальну.

Секс не вичерпає конфлікту, а на ранок з'явиться дискомфорт («Я, як тварина, не встояв/встояла перед цим стервом!»).

Залучати батьків. «Мама, він/вона мене не любить!». Фас!!! І ображена за своє дитячко теща/свекруха кидається, не розбираючи дороги, на зятя чи невістку. Якщо вже й залучати у ваші стосунки третього, то тільки професійного психолога. Ви ж пізніше дійдете згоди, а теща/свекруха перетвориться на ворога, що стане причиною для нового конфлікту.

Мовчати. Коли один із подружжя, образившись, надувається, як миша на крупу, і починає грати в мовчанку, він сподівається, що другий усвідомить свою неправоту і розкається. Як би не так! Другий почне злитися і пригадувати власні образи – у результаті взаємні звинувачення будуть тільки примножуватися.

Валити все в одну купу. Наприклад, «Я знову спіткнулася зранку об мішок із сміттям, яке ти не спромігся винести!». У міру розгортання сварки слідує: «І посуду не миєш, і п'єш не в міру, і грошей не приносиш!». Апогей: «Нероба, алкоголік, імпотент!». Чоловік після цього не знає, як виправити свою ваду – чи то по господарству клопотати, чи то пити кидати, чи то гроші заробляти. Треба вирішувати конкретну проблему: «Милий, давай все-таки домовимося, що сміття – це твій обов'язок».

Лаючись «за усіма правилами», сімейні психологи рекомендують:

Уміти вчасно замовкнути. Ви сваритеся завжди за одним і тим же сценарієм і прекрасно знаєте за собою грішок «сказали зайвого». Зупиніться: якщо подумати, ви ж прекрасно знаєте, в який момент це треба зробити. Переключіться на телефонний дзвінок, погодуйте кішку, підіть у ванну і наберіть води в рот, нарешті.

Пред'являти претензії до вчинку, а не до людини. Принципово важливо, у чому ви звинувачуєте другу половину. Одна справа: «Ти погана/поганий», і зовсім інше: «Ти вчинив/вчинила погано».

Визнати свою неправоту. Абсолютно у будь-якому конфлікті не праві обидва. Так що майте сміливість відповідати за свою частину сварки. Навіть якщо ваша «невинна» образа «ховрах кривоногий» не йде ні в яке порівняння з тими несправедливими звинуваченнями, які висунули проти вас.

Розбити що-небудь. Так-так, саме так, як це роблять героїні мильних опер. Психологи вважають, що негативним емоціям треба

неодмінно дати виплеснутися. Тільки раніше огляньтеся, виберіть непотрібну тарілку. Ще можна поридати вголос, битися головою об стіну, головне – не розбити лоб. До речі, учені довели, що емоційні «розбірки» – відмінна профілактика серцевих захворювань.

Не затягувати суперечку. Чим швидше ви сядете за стіл переговорів, тим краще. Визначьтеся одразу, хто і в чому винен. Не уникайте цього неприємного дійства. Немає нічого гіршого надутися на три дні, а потім винувано прийти додому з квітами і шоколадкою: мовляв, інцидент вичерпаний, давай забудемо про це. Це недієвий спосіб, тому що він не розв'яже проблему.

Не огризатися. «Але ж вона/він мені грубіянить!» – це не аргумент. У разі явної агресії думайте тільки про себе. Адже ви досить виховані, щоб залишатися ввічливим. Пам'ятайте старий анекдот: «Іване Петровичу, будь ласкавий, якщо тобі не складно, звичайно, припини, будь ласка, лити мені окріп за комір!».

Зберігати почуття гумору. Це велика річ, якщо не плутати її з іронією і сарказмом.

Основні шляхи попередження сімейних конфліктів залежать від потенційних суб'єктів конфліктної взаємодії (подружжя, батьків, дітей, родичів тощо). Для кожного конкретного випадку можна знайти корисні поради у рекомендованій літературі. Назвемо лише найзагальніші шляхи попередження конфліктів у сім'ях військовослужбовців відповідно до соціально-психологічних закономірностей розвитку сім'ї. Такими шляхами є:

- формування психолого-педагогічної культури, знань з основ сімейних стосунків (у першу чергу це стосується подружжя);
- виховання дітей з урахуванням їх індивідуально-психологічних і вікових особливостей, а також емоційних станів;
- організація сім'ї на засадах рівноправності, формування сімейних традицій, розвиток взаємодопомоги, взаємної відповідальності, довір'я і пошани;
- формування культури спілкування.

Вирішення сімейних конфліктів може бути забезпечене досягненням згоди зі спірних питань. Це найсприятливіший варіант подолання будь-яких сімейних конфліктів. Але є й неконструктивні форми подолання таких конфліктів. Прикладом може бути припинення контактів з дітьми чи іншими членами

сім'ї, позбавлення батьківських прав тощо. Такі наслідки важким тягарем лягають на батьків або дітей, викликають у них важкі емоційно-психологічні переживання.

Особливою формою подолання подружніх конфліктів є розлучення. Багато чим розлучення приносить звільнення від проблем, що нагромадилися. Але часто воно задовольняє інтереси тільки однієї зі сторін і викликає важкі нервово-психічні переживання в іншій.

Помітивши наближення конфлікту:

1. Заздалегідь дещо відсторонитися від коханого/коханої:
 - не примушуйте його/її йти на конфлікт;
 - не висловлюйте образливих докорів.

Роздратовані фрази типу: «Ти мене не любиш» посилюють ситуацію.

2. Спробуйте почати відверту розмову.
3. Зробіть особливі знаки уваги і любові.
4. Влаштуйте несподіване маленьке сімейне свято.
5. У конфліктні дні:
 - не занурюйтеся у похмурий настрій;
 - займіться якою-небудь приємною справою.

Цей період скоро мине.

Коли ми сваримося, то чи часто ми знаємо, на що гніваємося? Можливо, на свої минулі нещастя? І часто ми намагаємося не розв'язати проблему, а уразити партнера – *і як можна болючіше*. Ми добре знаємо партнера, його слабкі місця і б'ємо саме по них. Говоримо образливі слова. У результаті: ми бачимо *не унікальну особу, з якою потрібно жити*, а представника класу чоловіків/жінок – взагалі. Звідси висновок: «Чоловіки/жінки усі однакові».

Конфліктом потрібно управляти. Конфлікт повинен працювати на благо сім'ї.

1. Починаючи сварку, *подумайте*: «А чи необхідно?».
2. З'ясувавши причину конфлікту, *не переходьте на особистості*. Обговорюйте вчинок, але не особисті якості.
3. Розпочинайте розмову з *похвали*, а не з невдоволення: «Ти такий порядний (великодушний)... Як ти міг так вчинити?» – «Ти делікатна жінка. Я завжди захоплювався твоєю чуйністю. І раптом!»

4. *Не згадуйте старе* («Хто старе згадає, тому око геть»). Сварка не вирішиться, якщо підкидати в її багаття усі нові помилки: «А ти минулого разу», «А ти сам».

5. *Краще самому себе критикувати*, ніж вислуховувати образливі слова. Визнати провину одразу і щиросердо: «Який же я дурень! Як я про це не подумав. Пробач». Чим щиріше ви нападтимете на себе, тим швидше партнер почне вас захищати.

6. *Не говоріть: «завжди», «ніколи».*

- «Ти ніколи не кладеш речі на місце».

- «Ти завжди думаєш тільки про себе».

Нехай краще вчинок виглядає випадковим. Так його легше виправити.

У конфлікті емоції потрібно виражати! Почуття мають бути висловлені. Ми звикли вирішувати конфлікт шляхом логічного осмислення, стримуючи почуття через:

- небажання скривдити партнера;

- страх бути незрозумілим;

- страх перейняти на себе провину.

Почуття мають бути висловлені. Почуття мають бути зрозумілі, партнер повинен знати про них. «Я поважаю почуття інших. Ти повинен поважати мої почуття».

Доти, поки ми не навчимося виражати усі почуття повноцінно (гнів, довіра, радість...), ми не зможемо виразити правильно любовні почуття.

7. *Нехай партнер «переможе» вас.* Завзятість – не союзник у сварці. Розбіжності краще вирішуються у спокійній, дружній обстановці.

8. *Розпочинайте з того, що вас об'єднує.* З того, на що буде відповідь «так». «Так» – це показник того, що вас об'єднує.

9. *Дайте партнерові висловитися.* Висловлюючи свої почуття, партнер заспокоюється. Вимовляючись – він сам може розв'язати проблему. Проявіть повагу до думки іншого, якою б безглуздою (несправедливою) вона не здавалася, тоді він відчує, що ви розмовляєте на рівних.

10. *Намагайтеся побачити ситуацію очима партнера.* Прийміть його точку зору. Ваша позиція суб'єктивна, хоча і здається непогрішимою.

11. *Будьте милосердні.* Дайте іншому зберегти свою гідність. У важкій для нього ситуації, він сам себе покарає.

12. *Ставте питання* замість наказів:

- «хто сьогодні піде за покупками?»;
- «ти зможеш полагодити кран?».

13. *Не відкладайте з'ясування стосунків у довгий ящик.* Претензії зростатимуть. Конфлікт розростатиметься (пожежу загасити складніше, ніж язика полум'я).

Спільний пошук виходу з конфліктних ситуацій можливий, якщо:

1) відокремити реальні причини конфлікту від інциденту – формального приводу для початку сварки;

2) сконцентрувати увагу на проблемах, а не на особистих емоціях;

3) діяти за принципом «тут і зараз», тобто вирішувати проблеми, що стали причиною цього конфлікту, не згадуючи інші спірні події і факти;

4) створювати обстановку рівної участі у пошуках можливих варіантів врегулювання конфлікту;

5) говорити тільки за себе; уміти чути і слухати іншого;

6) дотримуватися шанобливого ставлення до особи опонента, говорити про факти і події, а не про якість тієї або іншої особи;

7) створювати клімат взаємної довіри і співробітництва.

Важливою умовою вирішення конфлікту є сама готовність до його вирішення. Готовність до результату допомагає усвідомленню ситуації і переоцінці цінностей:

- розуміння безперспективності продовження протистояння;
- зміни ставлення до ситуації, опонента і самого себе;
- зміни конфліктної установки.

Готовність до вирішення конфлікту має бути у обох сторін. Зробити перший крок важко. Кожен вважає, що поступитися має інший.

Дотримуючись основних принципів сімейного життя можна уникнути багатьох помилок, що ведуть до конфліктів.

1. Реально дивитися на протиріччя, які виникають. Усі протиріччя можна вирішити.

2. Не будувати ілюзій на майбутнє, яке може бути непередбачуваним.

3. Труднощі сімейного життя долати, а не уникати. Це

своєрідна школа пізнання один одного.

4. Не нав'язувати свої вимоги і не намагатися «переробити» партнера.

5. Мати почуття гумору. Спокійно і доброзичливо сприймати критику. Мати на увазі, що критика нікому не подобається.

6. Поступово пристосовуватися один до одного.

7. Постійно проявляти знаки уваги один до одного, підкріплюючи свою відданість в любові.

8. Стежити за собою. Зазвичай люди бачать недоліки іншого, а своїх не помічають.

9. Бути терпимим, уміти пробачати образи і не нагадувати про них.

10. Пам'ятайте, що з найважчих ситуацій (наприклад, зрада) можна знайти вихід більш прийнятний, ніж розлучення.

Отже, робимо висновок, що для військовослужбовця дуже важливо уміти визначати наявність конфліктів в сім'ї та уміти їх вирішувати.



2.4. Рекомендації для членів сімей учасників бойових дій

Сьогодні наша країна переживає найскладніший період за часів Незалежності. Події російсько-української війни, де в боях віддають життя і стають інвалідами українські чоловіки та жінки, діти стають сиротами, стосуються кожного.

Бойові дії колись закінчатся, і додому повернуться ті, кому судилося вижити, пройшовши через пекло бойових дій. Але в учасників бойових дій, в їх головах війна триватиме, можливо, все життя. Як допомогти їм адаптуватись у мирному середовищі?

Пропонуємо кілька порад подолання наслідків травматичного впливу на воїнів бойових дій, на основі порад фахівців та досвіду Френка П'юселіка, доктора психології, який надавав психологічну допомогу військовослужбовцям ЗС США безпосередньо в районах бойових дій у В'єтнамі, а також досвіду українських психологів, які

працюють у районах ведення бойових дій з пораненими та ветеранами війни (ООС, АТО), членами сімей військовослужбовців.

Ці рекомендації адресовані подружжям, батькам, рідним і близьким українських героїв, які вже повернулись та будуть повертатися після участі у бойових діях. Рекомендації не місять універсальних відповідей на всі проблеми багатогранного і складного життя. Проте, сподіваємось, що їх знання і застосування, виходячи із конкретних обставин, конкретних унікальних ситуацій, з якими вам доведеться зіштовхнутися, допоможе вам допомогти вашому Герою війни повернутися до мирного життя.

По-перше, що необхідно знати членам сім'ї військовослужбовця, щоб їхнє спільне життя з військовослужбовцем, ветераном могло б бути успішним?

Ви повинні знати правила поведінки в нестандартних ситуаціях. Для вироблення та прийняття цих правил, як життєво необхідних, вам необхідно зрозуміти природу того, чому ваш рідний чи близький раптом вчиняє не так, як від нього чекають в родині і не так, як він вчиняв раніше.

Якщо людина відбуває до зони бойових дій на два – три дні, то у нього сила симптомів зміни особистості, або по-науковому – посттравматичний синдром (далі ПТСР), може не дійти до критичного рівня.

Якщо ж воїн перебуває в бою, у зоні бойових дій, хоча б місяць, то, для того щоб вижити, він формує автоматичне слідування певним психологічним правилам, які надалі переходять в умовні рефлекси, тобто автоматичні дії. Ці рефлекси залишаються в людині, що побувала в бойових умовах, якщо не назавжди, то дуже надовго. Ви маєте зрозуміти їх суть, з чим конкретно ви матимете справу, коли зіткнетеся з цими рефлексамі у себе вдома. І зіткнувшись із цим, сформувані свою правильну поведінку. Від цього може залежати не тільки атмосфера в сім'ї, але її добробут, здоров'я ваше і ваших дітей, а можливо і життя. Необхідно ставитись до цього дуже серйозно. Було багато випадків, коли від неадекватної реакції військового чи ветерана страждали їх близькі.

Рекомендуємо вам уважно вивчити правила, які війна виробила у вашому рідному Воїнові. А оскільки людина з рефлексамі війни тепер живе з вами в одному будинку, одній кімнаті, спить в одному

ліжку, ви повинні знати як правильно і безпечно для нього і для вас поводитися в критичних ситуаціях.

Правило 1. ЖОДНИХ ЕМОЦІЙ. Емоції в бою відволікають і займають секунди, які необхідні щоб укритися або атакувати, щоб вижити. Людина повинна загострити всі свої органи почуттів, але не повинна проявляти або загострювати свої емоції. Тобто розум, очі, слух, шкіра повинні працювати, а емоції – ні. Більшість людей, включають все на максимум, або відключають все повністю. А в бою доводиться робити цей дивний поділ: жодних емоцій при максимальній роботі всіх органів почуттів.

Правило 2. ЗУПИНКА В ХАОСІ (*незрозумілій, невизначеній ситуації*). Якщо навкруги відбувається якийсь хаос або щось не зрозуміле – потрібно зупинитися, завмерти. Перестати рухатися і загострити сприйняття, аналіз обстановки. Якщо ти стоїш – слід сісти або впасти на землю, але часто досить просто зупинитися. Ти рухаєшся, і раптом щось відбувається не так, як завжди – зупинись, замри, вдивляйся, вслухайся, аналізуй! Не зупинишся, не завмреш – смерть.

Правило 3. МИТТЄВА РЕАКЦІЯ У НЕБЕЗПЕЦІ. У небезпечній ситуації немає часу на глибокий аналіз чи оцінку, життя врятує тільки миттєва реакція. Якщо воїн чує звук, який може становити загрозу – він реагує. Саме тому іноді діти, жінки, цивільні люди, які несподівано вийшли на військових, потрапляють під вогонь. Вогонь на ураження, на випередження по цілям, що рухаються в зоні бойових дій, часто рятує життя. Найменший рух там, де не повинно бути рухомих об'єктів – і туди зосереджується вогонь. У таких ситуаціях ніколи думати, воїн просто реагує, як його навчили. Забарився – смерть.

Правило 4. НІКОМУ І НІЧОМУ НЕ ДОВІРЯТИ. Напевно, ви знаєте зі ЗМІ чи Інтернету багато прикладів, коли до наших воїнів підходили цивільні мешканці, пропонували їжу, мед, зупинялися цивільні автомобілі, спілкувалися з військовими, але все завершувалося або отруєною їжею, або вибухівкою у пакунку допомоги, або вибухом замінованого автомобілю, або обстрілом наведеної артилерії тощо. Тому, питання довіри на війні – відносне, і правило «не довіряти нікому» є життєво важливим. Не перевірив, довірився – смерть.

Правило 5. ЗАВЖДИ ПЛАНУВАТИ СВОЇ ДІЇ ЗАЗДАЛЕГІДЬ.

Де б не знаходився воїн, він складає плани дій, атаки або відходу. Якщо звідси стрілятимуть – я піду туди, якщо звідти – піду сюди тощо. Що утримає осколок, кулю, де можна сховатися, як можна подолати рів, завал? Постійне планування дій стає звичкою. І робить це воїн з однієї причини – бажання вижити. Зробив крок, відповідно, ти вже в іншій ситуації, і прораховуєш вже все знову. Наступний крок – і знову по-новому. По суті, все життя в зоні бойових дій спрямоване на постійне планування подій і реакції на них, готовності до дій у будь-якій ситуації. У голові завжди є план дій, на випадок, якщо щось піде не так. Не підготувався, не прорахував, застали зненацька – смерть.

Є ще одне правило, яке може здаватися таким, що суперечить попереднім правилам, але воно працює.

Правило 6. ДОВІРЯЙ ТІЛЬКИ ПЕРЕВІРЕНИМ ДРУЗЯМ.

Якщо воїн не може довіряти перевіреним друзям, довіреним бойовим побратимам – він ризикує опинитися у постійні негативній психологічній обстановці або навіть загинути. Довірений – це не той, хто просто говорить, що все буде добре. Довірена людина – це той, хто разом з тобою правильно діє в екстремальних ситуаціях, це той, хто врятував життя інших людей або твоє життя. Вся довіра ґрунтується тільки на досвіді. Коли новачки виходять на перші бойові завдання, вони нікому не довіряють, і їм ніхто не довіряє. Ти нічого не вартий доти, поки не відбудеться щось, що дасть можливість іншим людям тобі довіряти. Лише тоді декілька людей будуть тобі довіряти, довіряти своє життя, довіряти повністю, потім до них додадуться інші. І ця бойова дружба проста і в той же час пронизлива, тому що ти довіряєш цій людині повністю і беззастережно, довіряєш те єдине і найцінніше, що у тебе є в цьому пеклі – своє життя. І він так само довіряє тобі, без роздумів і без сумнівів. І довіряє не в момент емоційного сплеску, а щогодини, щодня, щотижня, щомісяця – ЗАВЖДИ.

Чи у всіх нас є такі друзі, яким ми можемо довірити свою дитину на певний час? А ви кинетеся за цього друга/подругу в палаючий бензовоз? А вона/він за вами? А той, кому довіряє ваш Герой війни – кинеться. Одна з проблем, яка постає після бойових дій, у тому, що у воїнів подібних відносин вже ні з ким ніколи не

буде. І ті, хто були до війни їх ДРУЗЬЯМИ, насправді такими вже не є. Так, воїн продовжує вважати друзями тих, з ким подружився до війни, вони можуть вітатися, разом проводити час, але чи будуть продовжуватися по-справжньому братерські відносини? Не факт! З дружиною/чоловіком, з матір'ю, з батьком – не відомо. Чи готовий хтось з цієї групи підставитися під кулю, призначену йому? Принаймні, життя не створювало ситуацій, коли це можна було б перевірити, а значить і включити раніше близьких людей до кола довірених осіб, довірених і перевірених спільним боєм, буде складно. Це важко психологічно, і через це воїни, що повернулися з війни, часто відчують себе в абсолютній самоті. І це, незалежно від їх бажання, часто означає втрату сенсу життя. Вони не відчують, що їх спину надійно прикривають побратими, і через це у них постійні загострені відчуття. Багато ветеранів через це починають пити, таким чином вони намагаються хоч якось себе відключити, прибрати постійну напругу.

Такі основні правила, які виробляє у воїна війна, завдяки яким він виживає там, де інші гинуть. Ви щиро прагнули, молили Господа, щоб ваш Воїн вижив і повернувся. Він це зробив. Для свого виживання він змінився на війні. І правила виживання стали не його другим «Я», а ПЕРШИМ і ЄДИНИМ. Завдяки цьому він вижив і повернувся, завдяки цьому він зараз поруч з вами. Але, він повернувся іншим, зміненим. Це не його і не ваша провина, це об'єктивна реальність, яка впливатиме на все життя. І тепер вам треба вчитися жити з ТИМ, ХТО ПОВЕРНУВСЯ З ВІЙНИ, а не перебувати в ілюзії, що ви продовжуєте жити з ТИМ, КОГО ВИ ПРОВОДЖАЛИ НА ВІЙНУ.

Які помилки допускають рідні і близькі, не знаючи, чи порушуючи вищевказані правила?

Правила, які дозволили людині вижити в бою, після повернення до мирної обстановки, продовжують визначати її життя. Близькі люди, прагнучі допомогти воїну у мирних умовах, через не усвідомлення змін, що відбулися, на жаль, отримують реакцію, протилежну їх очікуванням. Причина – вони, не усвідомлюючи, прагнуть допомогти ТОМУ, ХТО ЙШОВ НА ВІЙНУ, а реально мають справу з ТИМ, ХТО ПОВЕРНУВСЯ З ВІЙНИ! Повернувся,

зовнішньо – таким самим, але внутрішньо – багато в чому іншою людиною, яка продовжує жити, керуючись військовими правилами.

Як можуть виглядати такі помилки? Наприклад, дружина бачить відсторонену напругу чоловіка, каже: «Коханий, ти можеш мені довіряти, розкажи, що тебе гнітить». Чоловік це чує як: «Довірся мені, розкажи мені про свої почуття!» Але він знає правило №1 (*Почуття – це смерть*). Його підсвідомість наказує: «Виявляти емоції, почуття – смертельно небезпечно! Не можна ділитися почуттями!». Прагнучі не ображати кохану, вголос він, напевно, запитає, скоріше за все з роздратуванням, яке намагатиметься приховати: «Навіщо взагалі про це говорити? Ти нічого не розумієш, ти там не була!». Його реакція – результат того, що ви забули про Правило №1. Якщо дружина наполягатиме: «Розкажи мені про свої почуття!», у чоловіка автоматично підсвідомо включаються правила №4 та №6 (*нікому не довіряти, крім перевірених в бою. Довіра – загроза!*), і правило №3 (*загроза! – невідкладно дій!*).

Ви для вашого Героя війни, насправді, в сто разів ближче і дорожче того, хто був з ним поруч ТАМ. Але ви не були ТАМ. І ваш Воїн упевнений, що ви не зможете його зрозуміти. І, повірте, зараз саме в цьому він ПРАВИЙ.

Для всіх, хто бачив смерть дуже близько, світ перевертається. Постарайтеся зрозуміти – ваш Воїн бачив, як мрії, почуття, прагнення, старання живої, повної енергії, бажань людини в одну секунду перетворювалися на абсолютну порожнечу, повний нуль. Це приголомшує і повністю змінює психіку, ставлення до життя. Миттєво приходить розуміння, що все, до чого ти йшов, прагнув, виборював до цього моменту – це абсолютно непотрібна метушня, яка не варта жодної секунди дорогоцінного ЖИТТЯ. Що насправді важливе тільки ЖИТТЯ, і зовсім неважливі його зовнішні ознаки – бідність чи багатство, чорний чи білий хліб на столі, фасон плаття чи колір автомобіля тощо.

Дуже гостро приходить розуміння, що подих вітру чи краплі дощу, які поки що може відчувати обличчя, у мільйони разів цінніші, ніж дорогий автомобіль, діаманти тощо. Тому ветерани і не відкриваються. А дружина продовжує пропонувати свою допомогу: «Давай, давай поговоримо...» Продовжує наполягати, непомітно для себе, але явно для чоловіка починає тиснути... А що відбувається,

коли воїн відчуває тиск, нові, незрозумілі обставини? Згадайте правило №2 (*незрозуміло – зупинись!*). Отже, він завмирає, зупиняється, насторожується, максимально включає сприйняття і аналіз, не виявляючи це зовнішньо. Якщо він завмер, і ви зробите до нього ще один крок, то яке правило спрацює? Вірно №3, і воно спрацює автоматично. Тому, не дивно, що у США ветерани в'єтнамської війни дуже часто відправляли в нокаут психологів-консультантів, дружин, приятелів, роботодавців тощо. І після цього ветеран залишається винний, ветерана вважають божевільним. А насправді, в усьому винні саме ті – нокаutowані, тому що вони не розуміли правил, за якими живе ветеран, порушили ці правила, лякали його, робили найдурніші зауваження тощо. І ветеран після всього, що трапилося, залишається зі своїми думками, у набагато гіршому стані, більш того, він абсолютно зневірений, думає: «І ця людина вважала, що хотіла і могла мені допомогти? Вона наді мною знущається?». У результаті, всі шляхи до можливого зближення зруйновані, довіра підірвана, у відносинах запанувала криза.

Як найкраще будувати бесіду з воїном?

Чи є якісь загальні правила або рекомендації? Якщо ви хочете, щоб Воїн відкрився у своїх почуттях, спробуйте попросити його розповісти про щось просте і позитивне, що було у зоні бойових дій. Як варіант, як він жартував з друзями, як вони отримували дитячі малюнки, або щось подібне. Він, напевне, зможе про ці речі розповісти. Підтримайте його щиро. Коли він розповідатиме про ці прості ситуації, можливо, у нього почнуть виявлятися інші почуття, для вас несподівані. Якщо ви відчуєте, що розмова стає напруженою, йому важко розповідати, ви можете сказати: «Гаразд, гаразд...». І Воїн знову замкнеться в собі. На якийсь час. Але без втрати довіри, без вибуху емоцій, до якого поки що не готові ні ви, ні він. Можна у наступному зручному випадку, або, навпаки, у наростаючій конфліктній ситуації знову запитати: «Розкажи мені більше про щось добре або веселе, що там у вас було.» Після 4–6 таких моментів, коли ви повинні тільки слухати і, ні в якому разі, не тиснути, слухати відкрито сприймаючи, але без яскравих та різких емоцій і рухів, з тихою, м'якою, природною посмішкою, коли Воїн буде розповідати про хороше, він зможе «привідчинити двері», і розповісти трохи про те, що насправді, було не настільки весело.

Що вам робити, коли ваш воїн зможе потроху виявляти щирість і довіру до вас, готовність спілкуватися на важкі для нього теми?

Чітко розуміти, що діалог відбувається «на його території», а значить – застосовувати його правила. Найчастіше – правило №2 (*Ситуація складна і незрозуміла – замовкни, замри!*).

Завмирати і слухати, поки він розповідає про ці страшні для нього і скоріше за все незрозумілі для вас речі. Не рухатись, не відвертати голову, не виявляти емоцій, не уточнювати, не робити кроків, рухів, жестів назустріч, навіть після завершення монологу, коли вам так хочеться обняти, притиснути до себе найдорожчу для вас людину. Просто відверто і зацікавлено слухати. По завершенню розмови – спокійно і доброзичливо дати час прийти в себе, повернутися до звичного стану, відпочити. Можна відповісти: «Спасибі. Дякую тобі. Мені дуже приємно і важливо, що ти став мені настільки довіряти, що розповів трохи про це. Спасибі».

Напевно, ви зможете поговорити про щось ще. Але обережно, не вимогливо, не нав'язливо. Без жодного тиску. Увесь процес бесід нагадує рух ткацького човника, який рухається по одному й тому самому маршруту. Туди-сюди, туди-сюди. Зайшов-вийшов, зайшов-вийшов. Одна й та сама дія стільки разів, скільки це потрібно. Вдалося відверто поговорити – зупинилися, повернулися до початкового положення, не занурюючись у глибину зміненої психіки. При цьому, на будь-якому етапі обов'язково потрібно дотримуватися правил. Розпочинати – завжди тільки з доброго, а Воїн сам вирішить, коли вам розповісти про погане. Також, Воїн сам просигналізує, коли слід завершити розмову. Ви це маєте відчутти – зміниться голос, напружиться тіло, зміниться погляд – все, зупиняємося, говоримо про щось інше. Як тільки ви у напружений момент змінюватиме тему розмови – Воїн зрозуміє, що бесіду веде він, хід розмови залежить тільки від нього. Він сам і вирішить, і покаже вам, коли буде готовий знову повернутися до обговорення важкої теми війни, тому що усвідомлюючи це чи не усвідомлюючи, він сам прагне цього тягара позбутися.

Але – ви повинні бути готові завжди до нової відвертої розмови. Чітко розуміти, що для вашого Героя війни така розмова є набагато важчою, ніж для вас. Керуючись своїми правилами, він, напевне,

не виявлятиме, що підсвідомо готується до розмови, яка важлива для вас обох. А ви, у свою чергу, маєте завжди бути готовими його просто вислухати, спробувати зрозуміти.

Як може відбуватися ваше спілкування у подальшому?

Після 7–10 (у всіх – по-різному, ніяких загальних тенденцій, ніяких узагальнень) таких добровільних сповідей про негатив, що його гнете, тільки після того, як ви разом відчуватимете готовність до більш відвертих і складних розмов, ви зможете запропонувати наступне: «Чи готовий ти мені трохи більше розповісти про те, що тебе хвилює, про твій негативний досвід?».

Вам слід бути готовим до такого: коли Воїн відкриває свою душу для обговорення його негативного досвіду, найчастіше за цим відбувається загострення відчуття «провини того, хто вижив». У воїна виникають питання, відповідей на які не існує, наприклад, такі як: «Що мені робити з цим жахом? Цей біль буде в мені назавжди? Що мені з цим робити далі? Чому загинули вони, а не я?». Дуже часто у відповідь родичі говорять таку фразу: «Я допоможу тобі з цим впоратися, я допоможу тобі з цим пройти життя». Але спробуйте уявити, усвідомити: як можна впоратися з тим, що твого друга розірвало у тебе на очах? Важливо чітко зрозуміти: з цим в принципі неможливо впоратися, неможливо через це пройти, неможливо допомогти з цим жити! Ваш Воїн це прекрасно розуміє, і його з великою імовірністю дратуватиме, якщо цього не розумієте ви. Воїн подумає: «Ти кажеш, що мені потрібно це просто забути? А ви були в цей момент там? Ти обтирала його кров і мізки зі свого обличчя?» Тобто, це гарантовано НЕ СПРАЦЮЄ! Більш того, скоріше за все виявлене таким чином ваше бажання допомогти викличе зворотну реакцію відторгнення.

Що ж робити? Як підтримати Воїна? Перш за все, залишити його в позиції лідера, головного. За досвідом, у подібних випадках допомагають такі питання: «Що ти з цим будеш робити далі? Як ти можеш це перевести в інші відчуття? Подумай, якщо ти зміг вижити там, на війні, що в порівнянні з цим значать проблеми, які є тут, у мирному житті? Хіба вони настільки ж глибокі і важливі, як ті, через які ти пройшов на війні? Хіба наслідки проблем у мирному житті щось значать, після того, як ти пережив проблеми війни? У тебе величезний досвід боротьби і виживання. Що позитивного цей

досвід може дати тобі зараз, коли війна для тебе позаду? Може ти зможеш зробити те, про що мріяв він, твій загиблий друг?»).

Дуже важливо, щоб Воїн сам знайшов відповідь, чим це може для нього стати. Тому що для нього рідні та близькі – це люди, які нічого не розуміють у війні, і лізуть зі своїми дурними запитаннями і пропозиціями. Трансформація повинна йти від Воїна, і вона повинна йти дуже обережно і поступово. Коли починається цей процес, у Воїна немає взагалі жодного уявлення про те, чи є щось із його складного і трагічного досвіду війни такого, що може стати позитивним, знадобиться у новому, цивільному, мирному житті. Тому, якщо у вашої близької людини є «провина того, хто вижив», він пройде через це, вирішить цю проблему тільки сам. Ви не зможете це зробити за нього. Якщо чесно, ви не зможете навіть надати хоч якусь цінну допомогу у цьому. Єдине, що ви реально можете зробити для свого Воїна – це створити умови, сприяти тому, щоб він сам знайшов свій унікальний спосіб трансформації правил і навичок війни, для цього мирного життя.

Що таке синдром «провини того, хто вижив»? Як допомогти Воїну його подолати?

Якщо поруч з Воїном загинув його друг, або вони разом брали участь у бойових діях, у ході яких хтось із них загинув, то у людини виникають величезні проблеми в тому, щоб пояснити собі, чому загинув один, а не інший. Об'єктивно – загибель у бою непередбачувана, але Воїн все одно шукає пояснень. «Чому мій друг загинув, а я вижив? – запитує він себе, – Тому що він був на півкроку попереду? Тому, що він поставив ногу не туди? Тому, що він потрапив не до того бліндажу? Я живий, а його тепер немає. Я його не захистив, не попередив, не вберіг, не закрив собою від ворожої кулі. Як із цим жити?»).

Якщо воїн вирушав на війну з низькою самооцінкою, нестачею внутрішнього стрижня, він схильний формувати в собі таке відчуття: «Не той помер. Чому з усіх нас загинув саме він?» або «Такі слабкі, незграбні, як я, не заслуговують жити, а помер він! Краще б він, хороший хлопець, вижив».

І такого роду почуття і думки виникають у ветеранів воєнних конфліктів дуже часто. Симптоми у цього синдрому схожі з

симптомами посттравматичного синдрому в цілому: людина забуває (витісняє з пам'яті) певні моменти, дуже імпульсивний («заводиться з півоберта»), іноді проявляє сильну агресію. Як правило, такі симптоми виражаються у двох варіантах поведінки:

- 1) говорить тільки про те, що сталося там;
- 2) повністю абстрагується від цієї теми.

Таким чином, «золотої середини» тут не буває: Воїн або говорить про подію нескінченно, або зовсім відмовляється від розмов на тему події. Існує набір заходів, які зазвичай допомагають у даному випадку. Частково вибір послідовності дій залежить від самого Воїна, зокрема, від його здатності зараз до відвертих розмов.

Для того, щоб близька вам людина могла впоратися з цим синдромом, вам доведеться допомогти їй навчитися виконувати певні дії. У цілому їх суть така: «Уяви, що ти зараз говориш з загиблим другом». Без підготовки приблизно 2 людини із 10 взагалі здатні пройти через такий процес. Решта в такій ситуації подивляться на вас і скажуть: «Що це означає? Як це – ніби він зараз тут? Ти взагалі про що говориш?». У підсумку, ви з вашим Воїном прагнете досягти ситуації, коли він зможе сказати загиблому товаришу (подумки, уявляючи, ніби розмовляючи з ним): «Мені дуже шкода, що тебе зараз немає в живих. Дуже шкода, що загинув саме ти. І замість того, щоб я руйнував і своє життя, я збираюся рухатися далі, жити своїм життям».

Деякі Воїни зі щирим бажанням вчаться думати «за двох», працювати «за двох», використовують той факт, що одного з них вже немає в живих, і починають застосовувати цю думку як мотиватор, рушійну силою для того, щоб знову почати жити. Комусь це не подобається. І це не їх, і не ваша провина. Просто різні люди по-різному сприймають і реагують на біль, мають різні захисні реакції, по-різному реагують на перехід від війни до мирних обставин. Сподіваємось, що саме вам це допоможе.

Отже. Дуже часто в ході бойових дій буває так, що ваш Воїн не зміг, не встиг попрощатися із загиблим другом. У нього просто не було можливості оплакати загиблого, у них не було можливості пройти через усі відчуття і почуття, які зазвичай супроводжують втрату близької людини. Для когось достатньо двох-трьох відвертих бесід з людиною, якій він довіряє, щоб стало легше, щоб

виплеснулися емоції, пролилися сльози. Нехай він викрикнує Всевишньому все, що він думає, нехай поламає стільці, поб'є стіни або ще щось... Потрібно просто «відчинити двері» емоціям, що накопичилися. Це те, що він не зміг зробити свого часу. Гнів, невдоволення, образа – це все шукає вихід. Але при цьому варто пам'ятати, що все визначається характером процесів, на які готова піти людина. Іноді важливо зробити так, щоб Воїн озвучив монолог загиблого, висловився начебто б за нього. Ви можете запропонувати: «Ти ж знаєш його, він знав тебе, і якимось чином він дивиться на тебе зараз, бачить, як ти живеш, як ти поводишся. Як ти думаєш, йому подобається те, що він зараз бачить? Приємно йому спостерігати за твоїм життям?». Якщо у людини взагалі є сила пройти через це випробування, якщо у нього є гордість і гідність – цей процес може пройти сильно й емоційно. Можливо, він зможе уявити, що загиблий друг дивиться на нього, і каже йому, що він боягуз (може, більш м'якими словами), тому що не може взяти себе в руки і почати жити заново. Якщо Воїн буде спроможним відчутти такий посил ніби від загиблого друга, то, як правило, це може допомогти йому відкритися, випустити всі накопичені емоції і почати жити по-справжньому. Бо, якщо людині дають доброго стусана загиблі друзі, якщо він зміг це уявити, то це відбувається дуже швидко, потужно, емоційно і результативно.

У будь-якому випадку, дуже багато залежить від членів родини Воїна. Саме вам дуже важливо залишатися в рамках правил поведінки в бою. Вам життєво важливо знати, коли можна викликати на відверту розмову, а в який момент наполягати і тиснути не можна. Дотримання правил дозволить надати допомогу щодо реабілітації, повернення до цивільного життя набагато ефективніше.

Які орієнтовні терміни подолання негативних психологічних наслідків бойових дій?

Швидкість відновлювальних змін залежить від кількох параметрів. Один з основних – якість взаємин між вами і Воїном. Якщо є певна довіра, то, як правило, процес реабілітації відбувається досить швидко. Потрібно зважати, що під словом «швидко» розуміємо 6 місяців, а може й рік. У ході процесу відвертих бесід може бути дві на місяць, може бути лише одна. Якщо у вас і Воїна складні взаємини, рівень довіри невисокий (і це

також у більшості випадків не ваша і не його провина, часто це є наслідком потрясінь, які він пережив), то навіть при вашому активному бажанні допомогти вам знадобиться 2–3 роки щоб повернути спільне життя до нормального русла. Якщо ви знаєте підходи і техніки психологічної допомоги, цей процес можна провести значно швидше.

Як створити атмосферу довіри при спілкуванні з Воїном, щоб уникнути його негативних реакцій?

Головне правило – чесність, щирість і відвертість. Спілкуватися прямо і просто, говорити правду. Як приклад, за сприятливих умов розмову можна розпочати так: – «Я хочу поговорити з тобою ось про що. Я усвідомлюю, що ти був на війні, а мене ТАМ не було. Але я щиро хочу, щоб у наших взаєминах були порозуміння, мир і довіра. Я хочу, наскільки це можливо, допомогти тобі пережити війну в душі. Я майже нічого не знаю і не розумію про війну. Саме тому я прошу допомогти мені дізнатися про те, чого я не знаю. Мені необхідно, наскільки це можливо, зрозуміти тебе, бути корисним, і я постараюся робити все настільки добре, наскільки я зможу. Якщо я у розмові ненавмисно вийду за рамки, прийнятні для тебе, я прошу, щоб ти мені сказав про це – можливо, я чогось буду не розуміти. У процесі спілкування ти головний, ти визначаєш, про що ми говоримо, а я рухаюся за тобою».

Після такого вступу більшість Воїнів здатні відповісти «добре», дуже мало людей отримують настільки важкі проблеми, які навіть Всевишній не може допомогти вирішити. Але якщо ви дасте Воїну найменший натяк на те, що ви говорите нещиро, або більше, ніж можете зробити – ви втратите шанс на довіру і допомогу. На цьому розмова може закінчитися, і повернути довіру буде дуже важко. Воїну потрібна ваша чесність і, у певному сенсі, смиренність. Озвучуйте, про що ви зараз збираєтеся говорити, просіть про необхідну допомогу і зворотній зв'язок. І тоді більшість, як правило, можуть зробити те, про що ви домовитеся. Він веде спілкування, Він головний, Він визначає правила – це дуже важливо усвідомити і показати йому. За таких умов більшість воїнів знаходять в собі сили почути і почати поважати співрозмовника. В іншому випадку ви можете отримати роздратовану відповідь: «Ти будеш мені розповідати, що я повинен робити або що я повинен відчувати, не

побувавши ТАМ?» Тому необхідно відразу встановити правило, хто головний у спілкуванні.

Які критерії допоможуть зрозуміти, коли пройшов найбільш напружений етап, пік процесу відновлення довіри і стабілізації відносин?

Взаємини з людиною, яка пережила сильно травмуючі ситуації, особливо з ветераном війни, ніколи не стають класичним прикладом відновлення. Ніколи. Це треба усвідомити, до цього треба бути готовим.

За сприятливих обставин, події, скоріше, будуть розвиватися таким чином: «Я хороший у тому, чим я займаюся, ти досягла успіху у своїй роботі, у турботі про нашу сім'ю. Наша розмова присвячена мені, і тут я головний. Але, можливо, ти знаєш щось, що може допомогти. Відповідно, я буду відкритий до того, щоб тебе вислухати, але поступово, від теми до теми, від ситуації до ситуації ...». І треба бути готовим до того, що це відбуватиметься не тоді, коли ви цього захочете, або у вас на це з'явиться час, а тоді коли він буде до цього готовий.

На жаль, звичайні взаємини, яких чекають члени сім'ї, рідні і близькі Воїна, часто представляють повну протилежність описаним. Близькі, щиро прагнучі допомогти, допускають елементи нетерпіння, прискорення подій, нав'язливості, висловлюють недоречні поради, які не підкріплені власним досвідом війни. У результаті – Воїн відстороняється, не вірить словам. Результату не буде, якщо говорити йому, що робити і в що вірити (згадайте про його переоцінені цінності, які у нього радикально відрізняються від ваших) – адже це буде ваше бачення того, що йому потрібно, це виглядатиме як ваші спроби його змінити для вас, а не для нього. Тому, повторимося, *найперше* за важливістю – він повинен відчувати своє лідерство у спілкуванні з вами, і, відповідно, свою відповідальність у процесі змін.

По-друге, ви повинні зрозуміти, що якщо ви працюєте над поверненням психіки ветерана війни у мирне русло – то це ваш хрест на все життя. Особливо, якщо ви дружина/чоловік або мати Воїна.

Ви ніколи не зможете собі, а тим більше йому сказати: «Все, наша робота закінчилася, ми з тобою вирішили всі проблеми». Ви можете, звичайно подумати: «Ось коли він перестане замикатися

(напиватися, підвисати, вибухати – залежно від особливостей) – тоді і переведу дух». Можливо, колись він скаже вам щось подібне до такого: «Отже, це і це у мене стало виходити краще, ось тут у мене добре, от тут – теж в порядку. Я більше не роблю це, не роблю те. Все у мене стало краще... Спасибі тобі, любий/люба, за твоє терпіння і витримку!» Але, навіть якщо ви все це почуєте, то це ще зовсім не означає, що всьому сказаному ви можете вірити. Звісно, ви можете порадіти, що він це сказав, і навіть якщо якась частина ще не до кінця є правдою, то переконання Воїна, що йому стає легше, краще, допоможе йому подолати кризу. Значить, він починає щось відновлювати, від чогось відмовлятися, чомусь вчитися, він починає створювати собі світле і здорове майбутнє.

Разом із цим, буває, що ветерани війни трохи передчасно починають заявляти, що вони відчують себе краще, ніж є насправді. Мовляв, є дрібниці, але це з часом вирішиться, і я сам справлюся. Але буде краще для нього і вас, якщо ви його в цьому підтримаєте, продовжити відверто обговорювати проблеми і разом шукати шляхи їх вирішення: «Вітаю тебе, ти – молодець! Але якщо якісь дрібниці почнуть тебе турбувати, і ти захочеш поговорити – просто поговорити – ти знаєш, я завжди поруч. Якщо колись спливе що-небудь, що тобі буде цікаво, і ти захочеш про це поговорити, скажи. Адже ми разом рухаємося вперед і навчаємося жити, я з тобою, ти – зі мною».

Ви ні в якому разі, ніколи не повинні йому вказувати, що робити. Досвід надання допомоги ветеранам війни показує, що якщо людина, яка повернулася після участі у бойових діях, знає, що «коли щось станеться, завжди поруч є той (або та), кому я можу розповісти, він мовчки вислухає і зрозуміє. А коли ця хвиля спаде, вона/він зможе зі мною про це поговорити, не тиснучи, не даючи порожніх порад» – то ветерану буде легше підійти до вас тоді, коли йому це стане потрібно.

Чи зможуть члени родини колись настільки відновити взаємини, що Воїн зможе їм довіряти як бойовим побратимам? Що може допомогти, що може ускладнити відновлення довіри і підтримки?

Довіра до членів родини і довіра до бойових побратимів – це дещо різне за змістом, разом із цим рівень довіри до родини може стати

дуже високим. Але є дещо у подібних відносинах, про що члени родини повинні знати і бути дуже обережним. Наприклад, ви змогли дочекатися виходу Воїна на відвертість, він розповів вам щось дуже для нього важливе, інтимне. Після такої розповіді ви не можете допустити ситуацію, при якій хтось інший йому зможе сказати: «Знаєш, мені дехто сказав, що ти робив те і те». І тим більше ви, ні в якому разі, до кінця ваших днів, не можете йому таке сказати: ні в запалі сварки, ні в пориві любові. Якщо це відбудеться або витік інформації станеться – відносини закінчаться, бо ветерани війни до конфіденційності інформації ставляться дуже серйозно, створюють ті ж обмеження і використовують ті ж навички, що і в зоні бойових дій: «Те, що відбувається між нами, залишається тільки між нами. Якщо ти прикриваєш мені спину, то ти робиш це до кінця. Те, що ми обговорюємо, ми не виставляємо напоказ». Оскільки ви не були в гарячих точках, вам потрібно бути дуже обережним, оскільки саме від вас залежить, чи відверта розмова стане новим кроком на шляху повернення до мирного світосприйняття, чи вона стане останнім випадком взаємної довіри. І справа навіть не в тому, що саме ви будете говорити. Основне у взаєминах Воїнів – не в словах, не в обговореннях, а у діях, конкретних справах. Переконайте його не словами (вони важливі для вас, для нього вони порожній звук), переконайте його своїм терпінням і прийняттям стану речей таким, яким він є. Давню істину, що «кращий лікар – час», ніхто не відміняв. Ви повинні діяти не від нападу, а від відступу, запрошуючи вашого співрозмовника вийти з його укріплень, не атакувати його, а щиро пропонуючи стати на ваш бік.

Дуже важливо взаємини психологічної допомоги не плутати з дружбою. Вам не треба сидіти з ним у барі, наприклад, якщо вам цього не хочеться, або це було не властиво раніше. Все-таки спільна психологічна робота – дуже специфічний вид взаємодії. І не можна в цих взаєминах «класти ноги на стіл». Якщо він відчує, що ви намагаєтеся стати для нього «друзбаном», з яким можна випити пива, обговорити футбол, він ніколи більше не розкриється перед вами. І все, ваша допомога закінчилася. Люди, які бачили війну і смерть, дуже тонко відчують фальш і не переносять її. Взаємини психологічної допомоги – це специфічний, унікальний, особливий вид взаємин. У них ви можете сказати лише наступне:

«Якщо я коли-небудь буду тобі потрібен, то я тут, поруч». А не в кафе, у басейні, у спортивному залі. Ну, а якщо зустрілися – то ви просто зустрілися в одному приміщенні, на кухні, біля телевізора, зрештою в ліжку. І все. Зустрілися саме для того, для чого призначені ці місця, а не для того, щоб закрастися в душу. Жінки іноді використовують ліжко як важіль тиску і як додаткову допомогу до їх аргументів – це помилка. *Це по-перше.*

По-друге. Відповідність слів реальним діям. Слова важливі, але іноді вони не відповідають думкам, діям співрозмовника. Наприклад, у ході розмови ви спитали (обов'язково в жартівливій формі): «Як, я тебе не сильно пресую?», він відповідає: «Все нормально, терпимо». Як уважна, близька людина, ви вже знаєте деякі моменти в своїй поведінці, які можуть дратувати Воїна. Ви запитуєте: «Тебе вже не дратує те, що я роблю?». Воїн може на словах відповісти: «Ні», але часто тілом, обличчям, голосом він показує зовсім інше. І ви йому кажете: «Ага. Так я тобі й повірила/повілив. Ні. Ти пам'ятаєш, що ти зі мною розмовляєш? Це ж я!». Ну або щось у цьому дусі. У вас, як у досвідченого слідчого, має бути певне число способів перевірок на відвертість, щоб ви могли бути впевненою у тому, що говорить ваш Воїн.

З яких симптомів краще починати працювати з ветераном війни? З найважливішого чи найлегшого?

Досвід показує, що краще починати з того, до чого людина готова. Тобто єдиний критерій – його власна психологічна готовність. Ви маєте бути готовими побачити відкритою будь-які «двері» до серця, розуму, підсвідомості свого Воїна. І, по великому рахунку, не має жодної різниці в які «двері» він виявить готовність вас впустити.

Які моменти можуть показати, що певний етап спільної роботи приніс позитивні результати?

За досвідом, це те, наскільки ветерани війни продовжують все більше і більше усвідомлювати та знаходити щось красиве в житті, наприклад, помічати захід Сонця, відчувати, що дитина тримає його за руку. Це ті речі, які вони залишили у минулому, довоєнному житті, а тепер потихеньку починають повертатися до них. Уміння жити мирними сімейними радіощами: «Це ж диво! Це тобі не в окопах сидіти (або щось інше), не зона бойових дій».

Важлива ознака повернення з психології війни до післявоєнної психології – це вміння радіти, святкувати, поступове збільшення кількості речей, яким здатний радіти.

Але, слід ще раз нагадати, що не буває так: «Все, я закінчив, я повернувся додому, спасибі». Нескінченна трансформація, нескінченний успіх за успіхом, перемога за перемогою, крок за кроком, готовність йти далі, бути краще. І, на жаль, не завжди так буває, що результат стає кінцевим, завершеним. Проблема у тому, що у підсвідомості, думках ветерана війни бойові дії продовжуються. Ці спогади можуть не мати нічого спільного з тим, що відбувається наразі. Навколо ні війни, ні обстрілу. Але приходять згадки про жахливі моменти війни. І від вас разом залежить, наскільки позитив реального, мирного зараз світу зможе сприяти допомогти подолати ці спогади, вивести їх спочатку на другий, пізніше на третій план, наскільки швидким і незворотнім стане повернення з минулої війни до реального життя, з новими radoщами і проблемами.

Якими найчастіше бувають основні труднощі у ветеранів війни в суспільстві? Як їм можна допомогти?

Ветерани дуже часто втрачають роботу. Чому? Вони не готові до пресингу, до психологічного тиску на роботі. Якщо директор, керівник, який ніколи не був у гарячій точці, який взагалі нічого не знає про війну і про правила поведінки там, підходить і починає щось кричати ветерану в обличчя, а той у цей момент перебуває «трохи на взводі», то такий директор швидко зрозуміє, що підійшов в абсолютно незручний момент. А хлопець скаже потім: «Мене кожного разу звільняють, бо я ламаю щелепу або ніс начальнику». І чергова втрата роботи для нього значить наступне: «Я не можу годувати сім'ю, я неправильний, мене знову звільнили, дружина пиляє мене за те, що щось не так, каже, що я тупий». І в життя Воїна повертається безлад, який він оцінює як замкнене коло. Досить парадоксально, але для багатьох результативно допомагає такий спосіб оцінки ситуації і напрацювання алгоритму дій. Ветеран відчуває: «Ось цей гад (його керівник) від мене щось хоче, щось вимагає. Він – тупий і не знає, що таке справжнє життя, він ніколи не був на війні, де мирні цінності і правила нічого не варті, де ціна помилки або випадковості – життя. І цей тупиця

вирішує, які завдання мені поставити, скільки заплатити за роботу, чи буду я далі працювати. Де справедливість?».

Можна запропонувати Воїну спробувати оцінити ситуацію дещо з іншої точки зору: «У подібних ситуаціях, якщо продовжувати зриватися на тупих керівників, то тебе будуть вважати якимось хворим на голову. Це – несправедливо, ти ж не винен, що керівники може й великі профі у бізнесі, але нічого не розуміють ні у війні, ні у твоєму ставленні до них. Може, спробувати уявити чергового нерозумного керівника не цивільним начальником, а «тупим генералом», яких, напевно, було безліч у армійському минулому. Що військові зазвичай роблять, коли стикаються з тупим начальником? Кажуть «слухаюсь» і виконують накази. Адже так?». Реакція Воїна, як правило – сміх, він напевно погодиться з вами: «Дійсно, прикольна ідея! Якщо я буду цього ідіота сприймати, як тупого армійського начальника, все може помінатися. Якщо я продовжу його вважати тупим цивільним начальником, який нічого не розуміє в житті, я знову зламаю йому щелепу».

Тобто, бажано дати ветерану війни його ж метафори, такі, які він готовий і зможе зрозуміти, щоб вибрати оптимальне рішення. «Ти ж полковнику не будеш щелепу ламати? Так не прийнято. Ти говориш: слухаюсь! Ігноруєш його тон, його ставлення до тебе, йдеш і виконуєш завдання, яким би тупим воно не здавалося». Зверніть увагу: ситуація не змінилася, не змінилися причини, обставини, учасники конфлікту. Але, якщо спробувати допомогти Воїну змінити його ставлення до ситуації, перевести конфлікт у звичне для нього русло, запропонувати застосувати звичні для нього правила поведінки у конфлікті, це може допомогти знайти прийнятний для нього спосіб співіснувати з людьми, які не є для нього симпатичними. Він, скоріше за все, ніколи не зможе поважати керівника, який не здатний його зрозуміти, але змінивши ставлення до нього, з великою вірогідністю зможе виконувати службові обов'язки, у душі посміюючись над своїм «тупим керівником, який безпідставно мудрує», який з вашою допомогою перетворився на «тупого генерала, який з'явився у цивільному житті, але якого, як і в армії, не прийнято бити в щелепу одразу».

Інша проблема, з якою нерідко стикаються ветерани війни – це взаємовідносини зі знайомими, які, не знаючи правил виживання на війні, ненавмисно провокують конфліктні ситуації. Як приклад: після повернення із зони бойових дій, Воїн зустрічає знайомих, яких добре знав останніх років десять «попереднього життя». І хтось із них неодмінно запитає: «Ну що, ти взагалі вбивав/вбивала когось?». І це питання ветеран, який пройшов бойові дії, чує чи не кожен день після повернення. Реально, це найгірше питання, яке тільки можна задати ветерану війни. По-перше: правдива відповідь – «так, вбивав» не викликає у воїна абсолютно ніякого позитиву, повертає жахливі спогади смерті. По-друге: він зовсім не пишається тим, що став вбивцею ворога, прагнучі вижити і захистити себе, бойових побратимів, усе, що йому дорого. По-третє: він зовсім не збирався за життя потрапити на війну; поле бою, необхідність вбивати – для нормальних людей не те місце, куди мріють потрапити. І як тільки йому задають настільки тупе питання, у нього щось починає спливати перед очима, і він докладає чималих зусиль, щоб утримати себе від того, щоб схопити ідіота, який запитує такі дурниці, за горло і кинути його на землю. Вдається втриматися не завжди.

Є ще один тип ситуації, в яку нерідко потрапляють Воїни. Цивільні люди спілкуються з ними так, як із хворими на якусь заразну хвороба. Всі сміються і жартують один з одним, з усіма, крім нього. А з ним всі поводяться якимось «особливо», адже «він повернувся звідти». У таких ситуаціях, особливо зразу після повернення «у цивільне життя» дуже важко зберегти вміння взаємодіяти в суспільстві. Воїну доводиться бути для цього дуже і дуже гнучким, що вимагає значного напруження психіки, яка ще не оговталася від стресу війни. Можливо, було б корисним, якщо б ви спробували разом потренуватись діяти у подібних дурацьких ситуаціях, напрацювати алгоритми відповіді на безглузді запитання недалеких, недосвідчених людей. За сприятливих умов, ви могли б спробувати грати роль такого собі бовдура, з яким він може зустрітись, скажімо, десь на вечірці. Бажано, щоб ви разом з гумором ставились до таких тренувань.

Отже, Воїн чує від вас такі слова у штучно створеній ситуації: «Гей! Привіт. Ти там хоч когось вбив?». Ви, як певною мірою

терапевт бачите, що він у цей момент починає напружуватися. Ви можете сказати: «Так. Стоп. Ні. Дубль два – давай повторимо ще раз». Знову кажете ті ж слова: «Привіт. Ти там когось убив?» – і запитати його: «Що ти хочеш мені відповісти? Тільки не стався до цього серйозно. Це ж не реальне питання. Воно, насправді, нічого не значать. Що ти можеш сказати цим людям, які нічого не знають про війну, про тебе, щоб вони від тебе просто відстали? Давай скажемо їм так: максимум, пару сотень, але оскільки ти їх відстрілював по одному, то це не рахується. Я сподіваюсь, що вони залишать тебе в спокої після цього. Або можна відповісти так: жодного, у мене була зброя, але я за весь цей час жодного разу не стріляв, я був хорошим солдатом і мене за це нагородили дерев'яним автоматом».

Тобто, дурацьке запитання заслуговує тільки на дурацьку відповідь. Зрозумій, не можна серйозно ставитися до людей, які задають ідіотські запитання. Відповідай з гумором! Такі ситуації нерозумно сприймати близько до серця. Це питання не справжнє, на нього не потрібно відповідати. Просто цивільні люди, через свою необізнаність, не знаходять інших слів, щоб сказати «з поверненням, ласкаво просимо додому». Переведи це дурацьке запитання як «ласкаво просимо», і ігноруй все інше. Зовсім тупому можна ще сказати так: «Ну, там був бій, будинок з людьми згорів, я бачив, як вибухом пошматувало мого сусіда по окопу, як гвалтували дівчину в сусідньому сараї. Ти ще хочеш подробиць? Напевне, така жорстка відповідь самого тупого зупинить від подальших дурацьких запитань. Головне – не ставитися до таких запитань серйозно, не сприймати їх близько до серця, розуміти, що люди, які їх задають, не можуть зрозуміти ні змісту запитань, ні того, що ти відчуваєш.

Отже, вони не повинні розраховувати, що ти відкриєш їм душу і відповіси щиро, правдиво. По великому рахунку, вони не спроможні сприйняти будь-яку твою правдиву відповідь. Це – не добре і не погано, вони просто не були на війні, не були в бою, не мають досвіду, який маєш ти. Іншими словами, в одній точці на планеті Земля ви опинились хоча й в один час, але дійшли сюди різними шляхами. Хіба не буває такого, що ви не розуміли шкільного вчителя, чи лікаря, чи якогось дуже освіченого

професора? Хіба ви їх не розумієте тому, що вони більш розумні? Ні, просто насправді у кожного свій досвід, і тільки. Ніхто з вас ні краший, ні гірший, просто у кожного свій життєвий шлях, свої досягнення, і зовсім не обов'язково, щоб результати життя у всіх співпадали. А щодо подібних запитань... Краща відповідь – іронія з підколкою. Про себе, не в голос – спробуйте уявити більш-менш чесно, що ви змогли б відповісти. Скоріше за все, більшість слів у відповіді будуть матерними. А тепер спробуйте перекласти матерні слова в іронію. Краще? І, насамкінець, цю іронію спрямувати на того, хто запитує...

І нарешті, напевне, найважливіше. Ніхто в світі – ні професійні психологи, ні лікарі, ні якісь народні ворожки, не знають вашого Воїна краще за вас. Ви краще за всіх відчуваєте, коли йому комфортно, і коли йому погано, боляче. Шестирічна дитина, яка любить свого батька, часто досягає більшого ефекту, ніж найпідготовленіші і найдосвідченіші професори. Прості і щирі слова сина одного з ветеранів в'єтнамської війни, що повернувся додому, вартують більше, ніж багатотомні психологічні талмуди. Ось ці слова: «Отже, коли тато починає себе так поводити, він нікого не любить або уходить в себе – йому погано, тому що він згадує щось з минулого. Що я повинен зробити? Відійти, не смикати, не нити і потім все повернеться. І це нормально». Тобто іноді потрібно просто вчасно відійти в сторону. Це зрозуміла маленька дитина, вона навчила таким простим правилам свою мати, разом вони повернули в родину Воїна мир, злагоду, прості радощі і родинне щастя.

Любов не можна виміряти науковими термінами. Тому, коли ви щиро бажаєте допомогти дорогій людині – у вас це неодмінно вийде. Повага, терпіння, готовність роками працювати на результат – і ви його досягнете. Успіхів вам на нелегкому і нешвидкому шляху до щастя!

ПІСЛЯМОВА

Аналізуючи досвід бойових дій спочатку на Сході України, потім під час відбиття повномасштабної російської агресії, а також напрацювання з питань причин та наслідків виникнення сімейних конфліктів у військовослужбовців ЗС України, ми прийшли до висновку, що підготовка та участь у бойових діях суттєво впливають не тільки на військовослужбовців, бойові підрозділи і підрозділи, які залишаються виконувати поточні завдання, а також і на членів їх сімей.

Невирішені проблеми сім'ї мають потенційно руйнівні наслідки. Стурбований, заклопотаний військовослужбовець легко відволікається і не в змозі зосередитися на важливих завданнях у бойових умовах. Невирішена емоційна напруга може призвести до серйозних нещасних випадків або розвитку бойового стресу, який, у свою чергу, може стати причиною зриву виконання бойового завдання. Вдома значне подружнє засмучення заважає виконувати рутинні справи, концентруватися на роботі і займатися дітьми тощо.

Таким чином, розгляд питань, пов'язаних із профілактикою та вирішенням сімейних конфліктів, що виникають внаслідок впливу негативних чинників участі військовослужбовців у бойових діях, зумовив актуальність відпрацювання дієвого алгоритму профілактики та подолання конфліктів у сім'ях військовослужбовців, особливо тих, які повертаються після участі у бойових діях.

Ми розкрили сутність конфлікту як складного соціального явища. З'ясували, що конфлікти об'єднують значну кількість різноманітних соціально-психологічних явищ, які досить виразно розрізняються між собою. Для правильного розуміння та тлумачення конфліктів, їх сутності, особливостей, функцій і наслідків важливе значення має їх типологізація. Класифікаційна характеристика й визначення виду конфлікту дозволяють учаснику конфлікту вибрати адекватний метод впливу в системі управління ним.

Ми розглянули специфіку конфліктів у сім'ях військовослужбовців. З'ясували, що військова діяльність воїнів не відокремлена від їх сімейного життя. Умови військової праці,

спосіб життя сім'ї воїнів найбільшою мірою впливають на їх службову діяльність. Досвід свідчить, що зміцнення сім'ї військовослужбовця проходить успішно там, де командування постійно турбується не тільки про матеріально-побутові умови, але й про моральний і культурний розвиток військовослужбовців і членів їх сімей, надає допомогу в плануванні військовослужбовцями своєї роботи, навчання й культурного відпочинку.

Ми проаналізували досвід, особливості профілактики та подолання конфліктів у сім'ях військовослужбовців. Ми пропонуємо Алгоритм профілактики та подолання конфліктів у сім'ях військовослужбовців після їх повернення з району ведення бойових дій.

На нашу думку, маючи певну теоретичну підготовку щодо діагностики конфліктів та практичні навички їх класифікації, можна забезпечити ранню правильну діагностику наявності конфлікту і визначення чинників, що йому сприяли, а, отже, й вжити дієвих заходів щодо його безболісного вирішення. Використання зазначених рекомендацій допоможе знизити психологічну травматизацію військовослужбовців, які беруть участь у бойових діях та буде сприяти їх успішній адаптації у мирному середовищі.

Сподіваємося, що наведений матеріал сприятиме розумінню проблем щодо профілактики та вирішення конфліктів у сім'ях військовослужбовців після їх повернення з району ведення бойових дій.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналіз сімейних конфліктів Веб-сайт. URL : https://famcenter.at.ua/publ/statti/statti/krizi_simejnogo_zhittja_z_a_ro_kami/9-1-0-70. (дата звернення: 04.01.2022).
2. Дідик Н. Вплив сімейних проблем на психологічний стан військовослужбовців під час АТО. Веб-сайт. URL: <http://surl.li/ahlbj/>. (дата звернення: 09.11.2021).
3. Докучаєва В., Нагаєв В. Конфліктологія: курс лекцій: навч. посіб. М-во освіти України, Харк. нац. аграр. Центр учб. л-ри. К. 2004. 199с
4. Дуткевич Т. Конфліктологія з основами психології управління: навч. посіб. : М-во освіти і науки України, Кам'янець-Поділ. держ. ун-т, Ін-т соц. реабілітації та розвитку дитини. К. : Центр учб. л-ри, 2005. 455 с.
5. Конфлікти в сім'ї, методи їх вирішення. Веб-сайт. URL: <http://surl.li/ahlsu>. (дата звернення: 05.10.2021).
6. Конфліктологія: навч. посіб. / Смельяненко Л.М. та ін. К.: КНЕУ, 2005. 315с.
7. Ложкин Г.В., Повякель Н.И. Практическая психология конфликта: Учеб. пособие. К.: МАУП, 2000. 256 с.
8. Любов і вдячність. Як спілкуватися зі своїми близькими, які пішли на війну. Веб-сайт. URL: https://lb.ua/society/2022/03/16/509776_lyubov_i_vdyachnist_yak_spilkuvatisya_zi.html. (дата звернення: 24.03.2023).
9. Молода сім'я в сучасному українському суспільстві: стан та проблеми. М. Пірен, А. Ясенова. Веб-сайт. URL: [http://www. social-science.com.ua](http://www.social-science.com.ua). (дата звернення: 15.10.2021).
10. Мороз Т. Соціальні проблеми військовослужбовців – відповіді на найпоширеніші запитання: Наукові студії із соціальної та політичної психології. 2018. Вип. 41 (44). Веб-сайт. URL: <https://life-after-ato.com.ua/post/264>. (дата звернення: 08.11.2021).
11. Найвищий показник розлучень у Європі: що відбувається з сім'ями в Україні. Веб-сайт. URL: <https://rubryka.com/article/family-and-divorces-in-ukraine/>. (дата звернення: 15.10.2021).
12. Не кажи так! Яких фраз слід уникати під час розмови з військовими. Веб-сайт. URL: <https://vikna.tv/dlia-tebe/psykholohiia/ne->

kazhy-tak-yakyh-fraz-slid-ynykaty-pid-chas-rozmovy-z-vijskovymy/. (дата звернення: 24.03.2023).

13. Охорона психічного здоров'я в умовах війни / пер. з англ. Т. Семигіна, І. Павленко, Є. Овсяннікова [та ін.]. К.: Наш формат, 2017. 1068 с. Веб-сайт. URL: <http://surl.li/ahlbui>. (дата звернення: 15.12.2021).

14. Пірен М.І. Конфлікт і управлінські ролі: соціопсихологічний аналіз: навч.-практ. посіб. К.: УАДУ, 2000. 200 с.

15. Пірен М. І. Конфліктологія : підруч. К.: МАУП, 2007. 360 с.

16. Пірен М.І. Ребало В.А. Конфлікти в системі управлінської взаємодії : шляхи розв'язання та попередження : навч. посіб. НАДУ. К.:, 2009. 245с.

17. Про затвердження Інструкції з організації психологічної декомпресії військовослужбовців ЗС України. Наказ Генерального штабу ЗС України від 27.12.18 р. №462

18. Рекомендації для членів сімей учасників антитерористичної операції. Веб-сайт. URL: <https://life-after-ato.com.ua/post/298>. (дата звернення: 24.03.2023).

19. Русинка І. І. Конфліктологія: психотехнології запобігання і управління конфліктами: навч. посіб.: Професіонал, Львів. 2007. 332 с.

20. Троп О. 2019. Война, любовь и пропасть: как распадаются семьи военных после Донбасса Веб-сайт. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/features-russian-47838319/>. (дата звернення: 15.10.2021).

21. Херсонский Б.Г., Дворяк С.В. Психология и психопрофилактика семейных конфликтов. К.: Здоровье, 1991. 192 с.

22. Як підтримати близьку людину на війні. Поради психологів. URL: <https://life.pravda.com.ua/society/2022/05/22/248756/>. (дата звернення: 24.03.2023).

Методичний посібник

Профілактика та вирішення конфліктів у сім'ях військовослужбовців

РОМАНИШИН Андрій Миколайович

кандидат педагогічних наук, доцент

ЧЕРЕВИЧНИЙ Сергій Васильович

доктор філософії з галузі психологія

ОСТАПЧУК Олександр Петрович

кандидат історичних наук

НЕУРОВА Алла Борисівна

кандидат психологічних наук, доцент

МАРАЄВА Віолета Віталіївна

кандидат історичних наук, старший науковий співробітник

ВІТЮК Віктор Петрович

ХРУЛЕНКО Ігор Петрович

Формат 60x84 1/16. Папір офсетний.

Гарнітура Times New Roman

Ум. друк. арк. 1,8. Наклад 300 прим.

Видавець і виготовлювач ТОВ «7БЦ»

03087, м. Київ, вул. Олекси Тихого, 84

e-mail: 7bc@ukr.net, тел: (044) 592-00-80

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК №5329 від 11.04.2017