

# **НАРЕДБА № Н-12 от 18.05.2011 г. за психологичното осигуряване на военнослужещите от Министерството на отбраната, Българската армия и структурите на пряко подчинение на министъра на отбраната**

Издадена от министъра на отбраната, обн., ДВ, бр. 44 от 10.06.2011 г., в сила от 10.06.2011 г., изм. и доп., бр. 96 от 6.12.2011 г., в сила от 6.12.2011 г.

## **Глава първа ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ**

**Чл. 1.** С тази наредба се уреждат задачите и дейностите на специализираните звена и органи за психологичното осигуряване.

**Чл. 2.** Психологичното осигуряване представлява системен процес по определяне на психологичната пригодност, психичните ресурси и потенциал, поддържане и укрепване на психичното здраве, повишаване психическата устойчивост на военнослужещите и сплотеността на военните формирования/структури за справяне със специфични задачи и изисквания чрез система от професионални и организационно-административни дейности, стандарти и ресурси.

**Чл. 3.** Психологичното осигуряване се реализира от специализирани звена и органи с цел подпомагане на командирите/началниците и ръководителите по изграждане и поддържане на оптимален психологически климат във военните формирования/структури, прилагане на гъвкави командно-лидерски практики, укрепване на бойния дух, войнския морал и повишаване психичната устойчивост на военнослужещите.

**Чл. 4.** Основни направления на дейността на специализираните звена и органи за психологично осигуряване са:

1. определяне на психологична пригодност, психични ресурси и потенциал;
2. психологични интервенции;
3. обучение в психологични умения;
4. разработване и прилагане на превантивни програми;
5. психосоциални анализи, прогнози и стратегии;
6. приложно-изследователска и научна дейност.

**Чл. 5.** Принципите на психологичното осигуряване са:

1. екипност и мултидисциплинарност;
2. системност;
3. спазване на професионални стандарти;
4. целесъобразност, приложност и адекватност;
5. способност за непрекъснато адаптиране (гъвкавост).

## **Глава втора**

# **СПЕЦИАЛИЗИРАНИ ЗВЕНА И ОРГАНИ ЗА ПСИХОЛОГИЧНО ОСИГУРЯВАНЕ**

**Чл. 6.** (1) Специализирано звено за психологично осигуряване е Центърът по психично здраве и превенция (ЦПЗП) - Военномедицинска академия (ВМА).

(2) Специализирани органи за психологично осигуряване са:

1. психолози в щабовете на видовете въоръжени сили;
2. психолози във военните формирования от БА;
3. психолози в НВУ "Васил Левски" и ВВМУ "Н. Й. Вапцаров";
4. психолози в служба "Военна информация" и служба "Военна полиция";
5. психолог в Националната гвардейска част (НГЧ).

**Чл. 7.** От състава на ЦПЗП и специализираните органи за психологично осигуряване се формират екипи за изпълнение на програми, проекти и конкретни задачи.

**Чл. 8.** Центърът по психично здраве и превенция (ЦПЗП):

1. провежда обучение в психологични умения за практическа работа на различни категории командири/началници/ръководители на структури;
2. подпомага разработването на специализирани приложни програми за обучение на курсантския и сержантския състав във висшите военни училища, професионалния сержантски и професионалния старшински колеж;
3. разработва съгласувано с видовете въоръжени сили програми за повишаване психичната устойчивост на военнослужещите от военните формирования/структури;

4. разработва и прилага превантивни програми;
5. осъществява методическа помощ и координация на специализираните органи за психологично осигуряване по чл. 6, ал. 2, т. 1, 2, 3 и 5;
6. изготвя теоретични и научно-приложни разработки по психосоциални проблеми в Министерството на отбраната, Българската армия и структурите на пряко подчинение на министъра на отбраната и предлага практически подходи за тяхното решаване;
7. изследва рисковите фактори в армейската среда, които влияят върху организационната ефективност, личностното функциониране и психичната готовност на военнослужещите, и предлага на командирите/началниците подходи за тяхното ограничаване;
8. изготвя периодични анализи по текущата дейност в областта на психологичното осигуряване;
9. провежда психологично консултиране, психотерапия и кризисни интервенции;
10. провежда консултиране на организационно ниво по водене на преговори, вземане на решения, работа в екип, разрешаване на проблеми;
11. участва в психологичното осигуряване на контингентите за операции/мисии извън територията на страната;
12. извършва оценка на психологичната пригодност на кандидати за приемане на военна служба;
13. извършва оценка за психологична пригодност на военнослужещите от военните формирования/структури по чл. 162, т. 3 от Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България (ЗОВСРБ);
14. извършва специализирани психологични изследвания на военнослужещи и цивилни служители по Закона за защита на класифицираната информация;
15. участва в изготвянето на оценка на степента на риска при участие в операции/мисии извън територията на страната;
16. участва в разработването, адаптирането и провеждането на дейности в Министерството на отбраната, свързани с изпълнение на национални промотивни и превантивни програми;
17. провежда изследване за определяне на психичните ресурси и психологичния потенциал на кандидати за заемане на национални или международни длъжности в щабове и/или органи на международни организации или на други международни инициативи и за обучение в чужбина;

18. осъществява контакти и взаимодействие със сходни структури в страната и в чужбина.

**Чл. 9.** Психолозите в щабовете на видовете въоръжени сили:

1. планират, разработват и организират дейностите по психологичното осигуряване в съответния щаб на вида въоръжени сили;

2. координират дейностите по психологичното осигуряване в подчинените военни формирования на съответния вид въоръжени сили;

3. изготвят и представят по команден ред периодични анализи по текущата дейност в областта на психологичното осигуряване;

4. участват в планирането на психологичното осигуряване на контингентите за участие в операции/мисии извън територията на страната;

5. организират и координират дейностите по психологично осигуряване на военнослужещите от военните формирования, определени за участие в операции/мисии извън територията на страната (преди, по време и след завръщане);

6. провеждат кризисно консултиране по заявка на семействата на военнослужещите, участващи в операции/мисии извън територията на страната;

7. организират и контролират провеждането на социално-психологически изследвания по актуални проблеми, свързани с психичната готовност на военнослужещите;

8. ръководят дейността по проследяване реадaptацията на военнослужещите, завърнали се от операции/мисии извън територията на страната, и координират изпълнението на превантивни програми;

9. участват в сертифицирането на военни формирования, подготвящи се за участие в операции/мисии извън територията на страната;

10. разработват и контролират прилагането на приложни програми за психологично обучение на различни категории военнослужещи.

**Чл. 10.** Психолозите във военните формирования:

1. планират, организират и провеждат цялостната дейност по психологичното осигуряване във военното формирование/структура;

2. изготвят планове и изпълняват дейности, свързани с адаптацията на новопостъпили военнослужещи;

3. провеждат изследвания по оценка на психосоциалния климат във военното формирование и предлагат подходи по неговото подобряване;

4. изпълняват дейности по психологично осигуряване на военнослужещите от военните формирования, определени за участие в операции/мисии извън територията на страната (преди, по време и след завръщане);

5. провеждат дейности по проследяване, диагностика, реадaptация и реинтеграция на военнослужещи, участвали в операции/мисии извън територията на страната;

6. извършват дейности по психологично изследване на различни категории военнослужещи от състава на военните формирования/структури;

7. осъществяват обучителни, тренингови и превантивни дейности с различни категории военнослужещи от състава на военните формирования/структури;

8. периодично планират и отчитат дейността си по команден ред;

9. извършват психологични интервенции на индивидуално и групово ниво;

10. участват в сертификацията на контингентите, подготвящи се за участие в операции/мисии извън територията на страната.

**Чл. 11. Психолозите в НВУ "В. Левски" и ВВМУ "Н. Й. Вапцаров":**

1. планират, организират и провеждат цялостната дейност по психологичното осигуряване в НВУ "В. Левски" и ВВМУ "Н. Й. Вапцаров";

2. извършват психологична оценка при подбора на кандидати за курсанти;

3. подпомагат специализираните органи за психологично осигуряване в провеждането на психологична оценка на кандидатите за приемане на военна служба;

4. проследяват динамиката на личностното развитие и оценяват психичната устойчивост на обучаемите;

5. извършват психологична диагностика на междуличностните и груповите взаимоотношения и изследване на психосоциалния климат;

6. участват в разработването и адаптирането на методики за психологична и психосоциална диагностика на курсантите;

7. създават и поддържат база данни с резултатите от психологичната оценка на курсантите;

8. участват в обучение за повишаване на психологичните умения на офицери, курсанти и сержанти;

9. подпомагат командирите/началниците, провеждащи практически занятия по

военнолидерска подготовка и занятия по оцеляване в екстремални условия;

10. провеждат целеви психологически обучения на различни категории военнослужещи;

11. провеждат индивидуално и групово консултиране и кризисни интервенции;

12. изготвят и представят периодични анализи и отчети по команден ред.

**Чл. 12.** Психологът в Националната гвардейска част (НГЧ):

1. планира, организира и провежда цялостната дейност по психологичното осигуряване в НГЧ;

2. провежда изследвания за оценка на психосоциалния климат, мотивация и удовлетвореност от труда и предлага подходи по тяхното подобряване;

3. периодично провежда изследвания и оценка на личностните характеристики на личния състав;

4. изследва и анализира източниците на стреса на работната среда и предлага мерки за тяхното редуциране;

5. участва в обучение за повишаване на психологичните умения на различните категории командири/началници за работа с гвардейците;

6. подпомага командирите/началниците, провеждащи занятия по военнолидерска подготовка, мотивация, екипност и управление на стреса;

7. провежда индивидуално и групово консултиране и кризисни интервенции;

8. участва в комисията по назначаване на военна служба в НГЧ;

9. изпълнява дейности, свързани с адаптацията на новопостъпили военнослужещи;

10. изготвя и представя по команден ред периодични отчети, анализи и препоръки.

**Чл. 13.** Дейността на специализираните органи за психологично осигуряване в служби "Военна информация" и "Военна полиция" се регламентира с отделни актове на министъра на отбраната.

**Глава трета**  
**КООРДИНАЦИЯ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ МЕЖДУ**  
**ЦПЗП И СПЕЦИАЛИЗИРАНИТЕ ОРГАНИ ЗА**  
**ПСИХОЛОГИЧНО ОСИГУРЯВАНЕ**

**Чл. 14.** ЦПЗП и специализираните органи за психологично осигуряване си взаимодействат при планиране и провеждане на задачите по психологичното осигуряване на военнослужещите.

**Чл. 15.** ЦПЗП и специализираните органи за психологично осигуряване координират с командирите/началниците от съответните нива планирането и изпълнението на задачите и дейностите по психологично осигуряване на военнослужещите.

**Чл. 16.** ЦПЗП и специализираните органи за психологично осигуряване от щабовете на видовете въоръжени сили поддържат постоянно взаимодействие с психолозите, включени в състава на контингентите, участващи в операции/мисии извън територията на страната.

**Чл. 17.** Специализираните органи за психологично осигуряване от военните формирования на БА взаимодействат с щабовете на видовете въоръжени сили и ЦПЗП по проследяване и психологична диагностика на участвалите в операции/мисии извън територията на страната военнослужещи.

**Чл. 18.** Специализираните органи за психологично осигуряване от военните формирования на БА осъществяват постоянно взаимодействие с командирите/началниците и им докладват по актуални проблеми на психологичното осигуряване.

**Чл. 19.** Специализираните органи за психологично осигуряване от военните формирования на БА изготвят и изпращат по команден ред обобщени периодични доклад-анализи за психологичното осигуряване съгласно приложение № 1.

**Чл. 20.** Щабовете на видовете въоръжени сили изпращат по команден ред годишен анализ за психологичното осигуряване съгласно приложение № 1.

**Чл. 21.** Началникът на ЦПЗП изготвя обобщен годишен доклад-анализ за психологичното осигуряване в Министерство на отбраната, Българската армия и структурите на пряко подчинение на министъра на отбраната и го представя чрез началника на Военномедицинска академия до министъра на отбраната и началника на отбраната.

**Чл. 22.** ЦПЗП и специализираните органи за психологично осигуряване провеждат годишни практически семинари (съвещания) по анализиране на дейността и подобряване на взаимодействието си.

## **Глава четвърта**

# **ОСНОВНИ ДЕЙНОСТИ ПО ПСИХОЛОГИЧНО ОСИГУРЯВАНЕ**

## **Раздел I**

## **Категории лица, с които се провеждат дейностите по психологично осигуряване**

**Чл. 23.** (1) Дейностите по психологично осигуряване на военнослужещите от Министерството на отбраната, Българската армия и структурите на пряко подчинение на министъра на отбраната се провеждат със следните категории:

1. кандидати за приемане на военна служба;
2. военнослужещи, определени за участие в операции/мисии извън територията на страната;
3. военнослужещи - кандидати за заемане на национални или международни длъжности в щабове и/или органи на международни организации или във връзка с участие на Република България в международни договори и инициативи;
4. военнослужещи от състава на военните формирования/структури;
5. кандидат-курсанти за обучение в НВУ "Васил Левски" и ВВМУ "Н. Й. Вапцаров", курсанти и кандидати за обучение в професионалния сержантски и професионалния старшински колеж.

(2) Със семействата на военнослужещите се провежда психологична работа при необходимост.

## **Раздел II**

### **Определяне на психологична пригодност, психични ресурси и потенциал**

**Чл. 24.** Психологичната пригодност за военна служба е състояние на личността, при което лицето притежава психични ресурси и механизми, необходими за ефективно справяне с изискванията на военната служба.

**Чл. 25.** Дейностите по определяне на психологична пригодност, психични ресурси и потенциал са:

1. скрининг - представлява кратка оценъчна процедура, насочена към изследване на конкретни психологични параметри по конкретен повод;
2. диагностика - представлява изследване на индивидуалните и/или груповите психични ресурси и устойчивост за работа в армейската среда;
3. експертна оценка - представлява комплексно изследване на индивидуалните и груповите психични ресурси или оценка на психосоциалния климат при изпълнение на



различни видове специфични дейности;

4. прогноза - представлява изследване на динамиката и потенциала за развитие на индивидуално, групово и организационно ниво.

**Чл. 26.** Дейностите по чл. 25 се извършват чрез една или няколко от следните процедури: социо-демографски данни, психологична експлорация, психологично интервю, психологични тестове и/или въпросници, наблюдение, апаратни изследвания, решаване на казуси, групова работа, анализ по документи, фокус-групи и др.

## **Раздел III**

### **Оценка на психологичната пригодност на кандидати за приемане на военна служба**

**Чл. 27.** Основната цел на процедурата по провеждане на оценка на психологичната пригодност за приемане на военна служба е прогнозиране на психичните ресурси и механизми за справяне на кандидатите със специфичните изисквания на военната служба.

**Чл. 28.** Оценката на психологичната пригодност на кандидатите за военна служба се основава на следните сфери и критерии на изследване:

1. изследване на когнитивната и интелектуална сфера, базирано на следните операционални критерии:

- а) точност на възприятието за време, пространство и движение;
  - б) концентрация на вниманието - способността за съсредоточаване върху един обект;
  - в) устойчивост на вниманието - способността за продължително съсредоточаване върху даден обект или дейност;
  - г) обем на вниманието - способността да се възприемат едновременно няколко обекта;
  - д) превключваемост на вниманието - способността да се превключва вниманието от един обект или дейност към друг обект или дейност;
  - е) обем на работната памет - способността да се съхранява значимата за дадена дейност информация;
  - ж) подвижност на мисловните процеси - умението да се преминава бързо от една към друга мисловна задача;
- з) оперативност на мисленето - актуализация на определено знание в решението на задачи, свързани с управлението на обект;

и) невербален интелект - способността за откриване на взаимовръзки и закономерности при задачи/обекти с несловесен характер;

2. изследване на личностната сфера, емоционалната сфера и сферата на социалната компетентност, което се базира на оценката на следните операционални критерии:

а) мотивация за работа, военна служба и изпълнение на бъдещите задачи в армейския контекст във и извън територията на страната;

б) нагласи за военна служба с акцент на участието в операции/мисии извън територията на страната;

в) ниво на самооценката - съответствие на самооценката с реалните постижения до момента;

г) адаптивност - тенденцията към лесно и бързо привикване към условията на армейския живот, нагласи и потенциал за спазване на субординацията;

д) емоционална устойчивост - равнище на уравновесеност и емоционална стабилност на личността, самоконтрол (равнище на регулация на собственото поведение) и склонност към поемане на оправдан риск;

е) стресоустойчивост - успешност при работа в дефицит от време и ефективност на стратегиите за справяне в критични и високорискови ситуации, параметри на фрустрационния толеранс;

ж) склонност към поемане на оправдан риск - извършване на рисковано действие само при необходимост и само при липса на тенденции на проява на рисково поведение;

з) самоконтрол - равнище на регулация на собственото поведение;

и) взаимоотношения и комуникативност - общителност, трайност на връзките, взаимоотношения в семейството, контрол на гнева към другите, отношение към приемането на заповеди;

к) ефективност при изпълнението на задачите - разбирането на задачите и алгоритъм на работата;

л) отговорност и дисциплинираност - съзнаване на отговорността пред себе си и пред обществото относно поетите ангажменти, нагласи и потенциал за приемането на правила и изисквания при изпълнението на задачи във и извън територията на страната;

м) хобита, интереси и специфични умения.

**Чл. 29.** Изследването за психологичната пригодност на кандидатите за приемане на военна служба се извършва съгласно заповед на министъра на отбраната.

**Чл. 30.** (1) Изследването за психологичната пригодност на кандидатите за приемане на военна служба включва:

1. попълване на декларация за информирано съгласие по отношение на участието му в процедурата по психологична оценка по образец съгласно приложение № 2;

2. попълване на анкетна карта, включваща информация за социо-демографски данни и образователен ценз по образец съгласно приложение № 3;

3. попълване на психологични тестове;

4. изследване с апаратни методи (при необходимост);

5. обработка на получените от тестовете резултати;

6. провеждане на индивидуално психологично интервю по образец съгласно приложение № 4, което изследва следните области:

а) избор, нагласи и мотивация за военна служба;

б) самооценка и взаимоотношения;

в) отношение към армейския контекст;

г) адаптивност;

д) работа в екип;

е) стресоустойчивост;

ж) нагласа и психологичен потенциал за участие в операции/мисии извън страната;

7. анализ на резултатите;

8. изготвяне на индивидуален протокол със заключение.

(2) За всеки кандидат за военна служба се изготвя протокол с резултатите за оценката на психологичната му пригодност. Крайното заключение се оформя чрез отнасяне на кандидата към една от следните две групи:

1. първа група - "психологично пригоден за приемане на военна служба" - определя се при покриване на психологичните критерии по повече от три от посочените в чл. 28 пет сфери за психологична оценка на индивидуално ниво;

2. втора група - "психологично непригоден за приемане на военна служба" - определя се при непокриване на психологичните критерии по повече от две от посочените в чл. 28 пет сфери за психологична оценка на индивидуално ниво.

(3) Кандидат, получил оценка "психологично непригоден за приемане на военна служба", не може да бъде назначен на военна служба.

(4) Данните от психологичното изследване могат да се използват единствено при спазване Закона за защита на личните данни и се съхраняват за срок 5 години.

(5) Протоколите от психологичното изследване се изготвят в тридневен срок по образец съгласно приложение № 5. Същите се издават в 2 екземпляра и се утвърждават от началника/ръководителя на ЦПЗП или специализирания орган по психологично осигуряване, провел изследването. Първият екземпляр на протокола остава към дело, а вторият екземпляр се изпраща във военното окръжие/сектор, изпратило кандидата.

(6) Заключение по отношение на оценката за психологична пригодност на кандидатите за военна служба е валидно за период от 12 месеца за оценените "първа група" и 6 месеца за оценените "втора група". След изтичане на посочените срокове кандидатът има право да се яви отново на оценка на психологичната си пригодност.

(7) Протоколът от оценката на психологичната пригодност на приетия кандидат се съхранява в служебното дело на военнослужещия.

(8) Протоколите от оценката на психологичната пригодност на оценените "втора група" се съхраняват в деловодството на съответното военно окръжие/сектор.

(9) Изследваният кандидат има право да се информира относно резултатите от проведеното изследване на психологичната си пригодност след подаването на писмено заявление до началника/ръководителя на ЦПЗП или специализирания орган по психологично осигуряване, провел изследването.

## **Раздел IV**

### **Определяне на психични ресурси и психологичен потенциал на военнослужещи, кандидати за заемане на национални или международни длъжности в щабове и/или органи на международни организации или на други международни инициативи**

**Чл. 31.** Целта на процедурата по определянето на психичните ресурси и психологичния потенциал на военнослужещите, кандидати за заемане на национални или международни длъжности в щабове и/или органи на международни организации или на други международни инициативи, е да прогнозира ефективното справяне на кандидатите в контекста на професионалните изисквания на съответната длъжност.

**Чл. 32.** (1) Определянето на психичните ресурси и психологичния потенциал на военнослужещите, кандидати за заемане на национални или международни длъжности в

щабове и/или органи на международни организации или на други международни инициативи, се провежда в ЦПЗП съгласно критериите, посочени по образец съгласно приложение № 6, и включва:

1. попълване на декларация за информирано съгласие по отношение на участието му в процедурата;

2. попълване на психологични тестове;

3. обработка на получените от тестовете резултати;

4. провеждане на индивидуално психологично интервю;

5. обсъждане и анализ на резултатите;

6. изготвяне на общ протокол със заключения.

(2) На основание заповед на министъра на отбраната относно обявяване на конкурс за военнослужещи и цивилни служители за заемане на национални или международни длъжности в щабове и/или органи на международни организации или на други международни инициативи кандидатите се явяват на предварително определена дата за определяне на психичните ресурси и психологичния потенциал.

(3) Заключенията относно психичните ресурси и психологичния потенциал на военнослужещите и цивилните служители за заемане на национални или международни длъжности в щабове и/или органи на международни организации или на други международни инициативи се оформят в следните две групи:

1. първа група - "Психичните ресурси и психологичният потенциал на кандидата съответстват на изискванията за заемане на длъжността."; заключението се дава, ако кандидатът покрива най-малко 4 от посочените по образец съгласно приложение № 6 психологични критерии; качествата по критериите са много добре изразени и устойчиви;

2. втора група - "Психичните ресурси и психологичният потенциал на кандидата съответстват частично на изискванията за заемане на длъжността."; заключението се дава, ако кандидатът покрива до 3 от посочените в приложение № 6 психологични критерии; качествата по критериите са добре изразени и устойчиви в повечето случаи.

(4) Заключението за всички военнослужещи, кандидати за заемане на национални или международни длъжности в щабове и/или органи на международни организации или на други международни инициативи, се изготвя от екипа, провел изследването.

(5) Протоколът от определянето на психичните ресурси и психологичния потенциал се издава в 2 екземпляра и се утвърждава от началника на ЦПЗП.

(6) Заключението по отношение на психичните ресурси и психологичния потенциал на военнослужещите, кандидати за заемане на национални или международни длъжности

в щабове и/или органи на международни организации или на други международни инициативи, е валидно за период от 12 месеца за оценените "първа група" и 6 месеца за оценените "втора група".

(7) Изследваният кандидат има право да се информира относно резултатите от проведеното изследване след подаването на писмено заявление до началника на ЦПЗП.

## **Раздел V**

### **Оценка на психологичната пригодност на военнослужещите по чл. 162, т. 3 ЗОВСРБ**

**Чл. 33.** Целта на оценката на психологична пригодност по чл. 162, т. 3 ЗОВСРБ е да даде заключение относно психичните ресурси и механизми на военнослужещия за ефективно справяне в съответствие с изискванията на военната служба.

**Чл. 34.** Оценката на психологична пригодност по чл. 162, т. 3 ЗОВСРБ се извършва в ЦПЗП от специализирана комисия, назначена със заповед на министъра на отбраната, в която се включват специалисти от ЦПЗП и психолози от щабове на видовете въоръжени сили.

**Чл. 35.** Военнослужещите се насочват за оценка на психологичната пригодност по чл. 162, т. 3 ЗОВСРБ в ЦПЗП със следните документи:

1. мотивирано предложение от непосредствения командир на военнослужещия, подадено по команден ред;

2. протокол със заключение от работата на Комисията за превенция на рисковото поведение с конкретния военнослужещ;

3. здравно-производствена характеристика;

4. кадрова справка;

5. длъжностна характеристика;

6. протокол със заключение от проведена психологична работа и изследвания от страна на специализирания орган по психологично осигуряване на военното формирование/структура.

**Чл. 36.** Командирът на военното формирование е длъжен предварително в десетдневен срок да уведоми специализираната комисия в ЦПЗП за явяването на военнослужещия на съответната дата с писмо, придружено от документите по чл. 35. Комисията има право да отложи явяването на военнослужещия, когато документите са непълни, и/или да изиска допълнителни документи.

**Чл. 37.** (1) Оценката за психологична пригодност по чл. 162, т. 3 ЗОВСРБ включва:

1. запознаване на членовете на комисията с наличната документация;
2. разширено психологично изследване, което включва:
  - а) попълване на декларация за информирано съгласие по отношение на участието му в процедурата;
  - б) тестово изследване, съобразено със спецификата на конкретния случай;
  - в) психологично интервю, провеждано от двама членове на комисията;
  - г) обсъждане на резултатите от проведеното психологично изследване;
  - д) събеседване с прекия командир;
  - е) заключително събеседване с военнослужещия при необходимост.

(2) След приключване на разширеното психологично изследване специализираната комисия обсъжда резултатите и взема решение.

(3) За всеки военнослужещ, явил се за психологична оценка за пригодност по чл. 162, т. 3 ЗОВСРБ, в едноседмичен срок се изготвя протокол със заключение, утвърден от председателя на специализираната комисия.

(4) Крайното заключение се оформя в следните две групи:

1. психологично пригоден за военна служба;
2. психологично непригоден за военна служба.

(5) След получаване на протокола за оценката за психологична пригодност по чл. 162, т. 3 ЗОВСРБ командирът/началникът/ръководителят на военното формирование/структура запознава военнослужещия с резултата от оценката срещу подпис.

(6) Резултатите от оценката за психологична пригодност в смисъла на този раздел могат да се използват само като основание за освобождаване от военна служба по реда на чл. 162, т. 3 ЗОВСРБ.

## **Раздел VI**

### **Психологична оценка на кандидатите за курсанти във ВВМУ "Н. Й. Вапцаров"**

**Чл. 38.** Целта на процедурата за психологична оценка на кандидатите за курсанти във

ВВМУ "Н. Й. Вапцаров" е да бъде оценен потенциалът за обучение и развитие на всеки кандидат-курсант във ВВМУ, като се търси оптимална съвместимост между изискванията на военната среда, спецификата на избраната специализация и ресурсите му за справяне.

**Чл. 39.** На психологична оценка подлежат всички кандидати за курсанти във ВВМУ "Н. Й. Вапцаров".

**Чл. 40.** Началникът на ВВМУ "Н. Й. Вапцаров" със своя заповед 2 месеца преди приемните изпити назначава комисия за психологична оценка на кандидатите за курсанти и определя реда за нейното провеждане.

**Чл. 41.** (1) Психологичната оценка на кандидатите за курсанти във ВВМУ "Н. Й. Вапцаров" се извършва съгласно сферите, посочени по образец в приложение № 7, и методика, утвърдена от началника на ВВМУ, като включва следните етапи:

1. попълване на декларация за информирано съгласие за преминаване на процедурата по психологично изследване;

2. попълване на анкетна карта;

3. попълване на психологични тестове;

4. обработка на получените резултати;

5. провеждане на психологично интервю с кандидатите;

6. анализ на резултатите и изготвяне на становище до приемната комисия.

(2) Резултатите от психологичното изследване са валидни за срок 12 месеца.

(3) Информацията за кандидат-курсантите, получена от психологичната оценка, е конфиденциална и се използва само за нуждите на процедурата по кандидатстване.

## **Раздел VII**

### **Психологична оценка на кандидатите за курсанти в НВУ "В. Левски"**

**Чл. 42.** Основната цел на процедурата по психологична оценка на кандидатите за курсанти в НВУ "В. Левски" е да бъде оценен потенциалът за обучение и развитие на всеки кандидат-курсант в НВУ "В. Левски", като се търси оптимална съвместимост между изискванията на съответните нормативни документи и качествата и възможностите в психологичен аспект на кандидатите.

**Чл. 43.** На психологична оценка подлежат всички кандидати за курсанти в НВУ "В. Левски".



**Чл. 44.** Началникът на НВУ "В. Левски" със своя заповед назначава комисия за психологична оценка на кандидатите за курсанти и определя реда за нейното провеждане.

**Чл. 45.** (1) Психологичната оценка на кандидатите за курсанти в НВУ "В. Левски" се провежда съгласно критериите и сферите, посочени в приложение № 8, и методика, утвърдена от началника на НВУ "В. Левски", като включва следните етапи:

1. попълване на декларация за информирано съгласие за преминаване на процедурата по психологично изследване;

2. попълване на анкетна карта;

3. попълване на психологични тестове;

4. изследване с апаратни методи;

5. обработка на получените резултати;

6. провеждане на психологично интервю с кандидатите;

7. анализ на резултатите и изготвяне на становище до приемната комисия.

(2) Информацията за кандидат-курсанти, получена от психологичното изследване, се използва само за нуждите на съответната процедура.

(3) Резултатите от психологичната оценка са валидни за срок 6 месеца.

(4) Всеки кандидат-курсант има право на еднократно явяване на психологично изследване за кандидатстване в НВУ "Васил Левски" в рамките на кандидаткурсантската кампания за съответната учебна година.

## **Раздел VIII**

### **Психологични интервенции**

**Чл. 46.** Психологичните интервенции представляват специализирани дейности, които включват:

1. психологично и/или кризисно консултиране на индивидуално, групово и организационно ниво, които се извършват съгласно принципите за провеждане на кризисни интервенции и антикризисна работа по образец съгласно приложение № 9;

2. специализирани кризисни интервенции - дифузия, демобилизация и дебрифинг, съгласно приложение № 10;

3. психотерапия - индивидуална, семейна и групова.

**Чл. 47.** Специализираните дейности по чл. 46 се провеждат в следните случаи:

1. при критични инциденти;
2. при системни нарушения на военната дисциплина по смисъла на чл. 242 ЗОВСРБ;
3. при завръщане на контингенти от участие в операции/мисии извън територията на страната (по показания);
4. по заявка на командирите/началниците на военните формирования/структури и/или на военнослужещите;
5. по преценка на психолозите.

## **Раздел IX**

### **Обучение в психологични умения**

**Чл. 48.** (1) Обучението в психологични умения представлява специализирана дейност, насочена към повишаване на практическата психологична компетентност, и включва разработване и прилагане на обучителни и тренингови програми.

(2) Обучението се провежда в индивидуален или групов формат от специалисти от ЦПЗП и специализираните органи за психологично осигуряване, като използва следните форми: лекционна, дискуссионна, ролеви игри, тренингово-приложна, фокус-групи, практически занятия и др.

(3) Обучението в психологични умения включва следните основни области:

1. повишаване изграждането на лидерската компетентност на командния състав;
2. повишаване уменията за работа в екип и екипна съвместимост и подобряване на психосоциалния климат във военните формирования/структури;
3. повишаване уменията на личния състав по превенция и контрол на професионалния и бойния стрес;
4. разпознаване, повлияване и прогнозиране на рисково поведение;
5. работа в мултикултурна и многонационална среда;
6. провеждане на психологическа подготовка за повишаване на психичната устойчивост на военнослужещите;
7. други обучителни и тренингови дейности съобразно спецификата и необходимостта на конкретната задача.

(4) ЦПЗП и специализираните органи за психологично осигуряване провеждат обучение на военнослужещите за повишаване на практическите им психологични умения по утвърдени от съответния командир/началник/ръководител планове и програми и по заявка по команден ред.

## **Раздел X**

### **Превантивни програми и приложно-изследователска дейност**

**Чл. 49.** (1) ЦПЗП и специализираните органи за психологично осигуряване разработват и реализират превантивни програми, насочени към:

1. превенция и контрол на професионалния и бойния стрес съгласно приложение № 11;
2. превенция на рисково поведение съгласно приложение № 12.

(2) ЦПЗП и специализираните органи за психологично осигуряване участват в разработването и изпълнението на външни проекти.

**Чл. 50.** ЦПЗП и специализираните органи за психологично осигуряване провеждат приложно-изследователска дейност съгласно утвърдени от съответния командир/началник/ръководител годишни планове.

## **Глава пета**

### **ПСИХОЛОГИЧНО ОСИГУРЯВАНЕ НА ВОЕННОСЛУЖЕЩИТЕ И КОНТИНГЕНТИТЕ, УЧАСТВАЩИ В ОПЕРАЦИИ/МИСИИ ИЗВЪН ТЕРИТОРИЯТА НА СТРАНАТА**

**Чл. 51.** Психологичното осигуряване на военнослужещите и контингентите, участващи в операции/мисии извън територията на страната, включва дейности преди, по време и след завръщане на контингента съгласно приложение № 13.

**Чл. 52.** (1) Психологичното осигуряване на контингентите и военнослужещите преди заминаване в операции/мисии извън територията на страната включва:

1. разработване на план за психологично осигуряване на контингента;
2. скринингово изследване на определените военнослужещи за участие в операция/мисия извън територията на страната;

3. обучение в психологични умения преди заминаване;
4. оценка на психологичния климат във връзка със сертифициране на контингента;
5. участие в сертифициране на формированията;
6. работа със семействата на участници в операции/мисии извън територията на страната.

(2) По време на подготовката на контингентите командирите наблюдават за поведенчески и/или дисциплинарни нарушения (рисково поведение) на включените в състава на контингента военнослужещи. При констатиране на такива прояви същите се насочват към психолога на военното формирование, отговорно за провеждане на подготовката, а при необходимост - към ЦПЗП за специализирано изследване.

**Чл. 53.** Психологичното обучение преди заминаване има за цел запознаване на военнослужещите със стресорите и условията на конкретната операция/мисия, формиране на специфични умения и нагласи за контрол на стреса, овладяване на ефективни стилове на лидерство и повишаване сплотеността и психичната готовност на контингента.

**Чл. 54.** (1) Длъжността "психолог" към съответния контингент се разкрива съобразно характера и спецификата на операцията/мисията извън територията на страната и задължително при контингент над 100 военнослужещи.

(2) При формиране на контингент на батальонно ниво с висок риск на изпълнение на задачите в състава му се включват двама специалисти от специализираните звена и органи по психологично осигуряване.

(3) За длъжността "психолог" в състава на контингентите се допускат кандидати, работещи в ЦПЗП и специализираните органи по психологично осигуряване, с практически опит не по-малък от 3 години. Длъжностната характеристика на психолога на контингента за времето на мисията се съгласува с психолога от щаба на вида въоръжени сили.

(4) Утвърденият за участие в операцията/мисията кандидат за длъжността "психолог" преминава индивидуална подготовка с продължителност 3 - 5 работни дни в ЦПЗП по утвърдена програма.

**Чл. 55.** (1) Психолозите в състава на контингентите разработват план и осъществяват следните дейности по време на операцията/мисията:

1. по заявка на старшия командир изследват психологичния климат и сплотеността в подразделенията, включени в състава на съответния контингент;
2. провеждат групова психологична работа по подобряване взаимодействието и работата в екип;

3. провеждат групов дискуссионна работа по поддржане бойния дух и морал на военнослужещите;

4. провеждат индивидуално и групово консултиране;

5. провеждат антикризисни интервенции след критичен инцидент и изготвят протокол за проведената работа;

6. подготвят месечни доклад-анализи по образец съгласно приложение № 14, свързани с психичното състояние и устойчивост на личния състав;

7. подпомагат командния състав по оптимизиране на лидерските практики, свързани с конкретни ситуации и/или конфликти.

(2) Дейностите по ал. 1 се извършват и от екипи, състоящи се от специалисти от ЦПЗП и психолози от щабовете на видовете въоръжени сили. Екипите се изпращат на третия месец за всеки отделен контингент, както и в случаи на критични инциденти и по конкретна заявка на командващия Съвместното оперативно командване (СОК).

(3) Психолозите в състава на контингентите получават при необходимост указания от ЦПЗП чрез СОК.

(4) Командният състав, медицинските органи и психолозите в състава на контингентите извършват съвместни действия по превенция, контрол и лечение на професионалния и бойния стрес и повишаване на сплотеността и бойния дух на военнослужещите.

**Чл. 56.** СОК изпраща извадка от месечните доклади, свързани с психичното състояние и устойчивост на личния състав на контингентите, до ЦПЗП чрез началника на ВМА.

**Чл. 57.** Провеждането на групов работа на командния състав след изпълнение на бойна задача се извършва съгласно т. 7.5 от приложение № 13.

**Чл. 58.** Психологичното осигуряване при завръщане на контингентите от операции/мисии извън територията на страната включва:

1. тестово изследване за наличие на прояви на професионален и боен стрес;

2. провеждане на групов психологична работа за подпомагане процесите на емоционално стабилизиране и реадaptация;

3. провеждане на антикризисни интервенции при наличието на индикации;

4. индивидуално психологично консултиране (при индикации и/или заявка) и проследяване на реадaptацията след завръщане;

5. възстановителни програми за подпомагане процесите на реадaptация;
6. психологично консултиране на семейства на участници в операции и мисии извън територията на страната след завръщането.

## **Глава шеста**

# **ОРГАНИЗАЦИОННИ ДЕЙНОСТИ НА КОМАНДИРИТЕ/НАЧАЛНИЦИТЕ ПО ПРЕВЕНЦИЯ НА РИСКОВО ПОВЕДЕНИЕ И ОЦЕНКА НА ПСИХОЛОГИЧНИЯ КЛИМАТ**

**Чл. 59.** Щабове на видовете въоръжени сили, военните формирования/структури и Националната гвардейска част сформират с ежегодна заповед на командира/началника/ръководителя на военното формирование/структура постояннoдействащи комисии за превенция на рисковo поведение на военнослужещите със състав и задачи по образец съгласно приложение № 15.

**Чл. 60.** Щабове на видовете въоръжени сили и командирите/началниците на военните формирования/структури възлагат и контролират извършването на периодична оценка на психосоциалния климат съгласно приложение № 16.

**Чл. 61.** Непосредствените командири прилагат правила за практическа психологична работа в ежедневноста си дейност съгласно приложение № 17.

**Чл. 62.** Дейностите по психологично осигуряване се включват в годишните планове на военните формирования/структури и се осигуряват с необходимите информационни, технически, финансови и човешки ресурси.

## **ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

**(Загл. изм. - ДВ, бр. 96 от 2011 г., в сила от 6.12.2011 г.)**

**§ 1.** По смисъла на тази наредба:

1. "Психично здраве" е състояние на индивидуално благополучие, при което индивидът реализира собствения си потенциал, може да се справя с нормалния стрес в живота, може да работи продуктивно и плодотворно и да допринася за ефективното функциониране на общността (СЗО, 2001).

2. "Кризисна интервенция" е квалифицирана помощ/подкрепа, насочена към подпомагане поведението на индивиди за психологическо разрешаване на внезапни кризи и възстановяване нивото на психично функциониране.

3. "Психологично консултиране" е квалифицирана дейност, насочена към

преодоляване на индивидуални, групови и организационни проблеми, чрез провеждане на системна оценка и въздействия.

4. "Бойният стрес" е преходно състояние, което се развива в отговор на критичен инцидент по време на бойни действия, включва емоционални, физиологични и когнитивни прояви и отзвучава в рамките на 48 часа.

5. "Професионалният стрес" се дефинира най-общо като реакция на индивида към повишените и прекомерни изисквания на работната среда, които нарушават и/или изчерпват неговите психични ресурси за справяне и ефективно функциониране.

6. "Рисково поведение" е изява на дезадаптивни поведенчески модели за справяне с изискванията на военната среда, нарушаващи нормите на организацията и застрашаващи функционирането на военнослужещия и военното формирание/структура.

7. "Критичен инцидент" представлява неочаквано и внезапно събитие извън обхвата на нормалните човешки преживявания, което нарушава чувството за контрол на военнослужещия, включва възприемането на заплаха за живота и елементи на физическа и/или емоционална загуба.

§ 1а. (Нов - ДВ, бр. 96 от 2011 г., в сила от 6.12.2011 г.) По отношение на военнослужещите - кандидати за обучение в НВУ "Васил Левски" и ВВМУ "Н. Й. Вапцаров", се прилагат разпоредбите по тази наредба за кандидат-курсантите в съответните висши военни училища.

## **ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

§ 2. Наредбата се издава на основание чл. 141, ал. 3 ЗОВСРБ

§ 3. Наредбата влиза в сила от датата на обнародването ѝ в "Държавен вестник".

### **Приложение № 1**

към чл. 19 и 20

### **Доклад-анализ за психологично осигуряване**

I. Психологични изследвания на индивидуално и групово ниво. 1. Скрининг – индивидуално и групово ниво. 2. Психологична диагностика на индивидуално, групово и организационно ниво.

3. Прогноза.

Брой проведени процедури по категории състав и по вид заявка.

Анализ на получените резултати.

II. Психологични интервенции на групово ниво (отделение, взвод, рота). 1. Индивидуални (фамилни). 2. На групово ниво. 3. На организационно ниво.

Анализ:

заявител (командно равнище);

причини;

използвани методи за диагностика;

изведени проблеми;

видове интервенции;

динамика на процеса;

прогноза.

III. Обучение в психологични умения. 1. Цел на обучението. 2. Използвани методи. 3. Категории и общ брой обучавани. 4. Тематични

области на обучение. 5. Анализ на резултатите.

IV. Превенция на рисковото поведение 1. Регистрирани суицидни опити и/или реализирани суициди. 2. Регистрирани военнослужещи с алкохолна употреба и/или наркоманна злоупотреба. 3. Установени случаи на разстройства в адаптацията и професионален стрес. 4. Нарушения на дисциплинарната практика, свързани с психологическа проблематика. 5. Психологическа работа по преодоляване на конфликти, свързани с приемане на различията (етнически, религиозни, полови и др.). 6. Обобщен анализ на случаите, проблемите и тенденциите. 7. Планирани и проведени интервенции. Прогноза.

V. Обобщение 1. Анализ на тенденциите. 2. Изводи. 3. Предложения. Приложение № 2  
към чл. 30, ал. 1, т. 1

## Декларация

### на кандидата за приемане на военна служба

Име: .....

Е  
ГН:

Кандидатствам за:

Поделение: ..... – гр. .... Длъжност:

.....

Запознат съм, че настоящото психологично изследване е част от процедурата по кандидатстването ми за военна служба и декларирам доброволното си участие в него.

Дата: .....

Подпис: .....

Приложение № 3  
към чл. 30, ал. 1, т. 2



**АНКЕТНА КАРТА**  
за кандидат за приемане на военна служба

1. _____ (име, презиме, фамилия)	
2. Пол: М <input type="checkbox"/> Ж <input type="checkbox"/>	3. Роден(а) на: _____ в гр. (с) _____
4. Настоящ адрес: _____	
5. Сем. положение: _____	
6. Образование: _____ специалност: _____ ус _____	
7. Допълнителна квалификация и умения:	а) компютърна грамотност: да не <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> б) чужди езици: да не какъв <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> в) други _____
8. Имали ли сте сериозен здравословен проблем през последните няколко години? да не	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
9. Имали ли сте психиатричен проблем? да не	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
10. Били ли сте задържан от полицията? да не	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
11. Били ли сте подвеждан под съдебна отговорност, независимо от изхода на делото? да не	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
12. Работите ли в момента? Да <input type="checkbox"/> не <input type="checkbox"/> Къде? _____ От колко време? _____	
13. Предишна месторабота: (независимо дали сте били на трудов договор или не)	1. _____ за период от _____ 2. _____ за период от _____ 3. _____ за период от _____
14. Причини за напускане на предишната месторабота (можете да отбележите повече от един верен отговор):	
а) ниско заплащане <input type="checkbox"/>	ж) преумора и пренапрежение
б) ненормирано работно време <input type="checkbox"/>	з) закриване на предприятието
в) конфликти с работодателя <input type="checkbox"/>	и) съкращение
г) конфликти с колеги <input type="checkbox"/>	к) уволнение
д) неудовлетвореност от работата <input type="checkbox"/>	л) липса на договор и социални осигуровки
е) ненавременно изплащане на месечните възнаграждения <input type="checkbox"/>	м) други _____
15. Някой от семейството Ви, Вашите близки или приятели работи(л) ли е в армията? да не <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Подчертайте кой: брат, баща, майка, роднина, приятел, или друг _____	
16. Откъде получихте информация за работата, за която кандидатствате?	
а) от приятели, познати <input type="checkbox"/>	г) от бюрото по труда
б) от роднини <input type="checkbox"/>	д) от поделението, за което кандидатствам
в) от военното окръжие <input type="checkbox"/>	е) от медните
	ж) друго _____

Приложение № 4  
към чл. 30, ал. 1, т. 6

Психологично интервю  
на кандидат за приемане на военна служба

Име, \_\_\_\_\_ презиме, \_\_\_\_\_ фамилия: \_\_\_\_\_

ЕГН: \_\_\_\_\_ Възраст: \_\_\_\_\_

Кандидатства за:

	Длъжност	В поделение/град

I. ИЗБОР (нагласи и мотивация)

Работили ли сте досега? \_\_\_\_\_ Д \_\_\_\_\_ Не  
а

Къде? Какво?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Защо решихте да кандидатствате за работа в армията?

а) липса на други перспективи \_\_\_\_\_ е) възможности за кариерно развитие

б) за да участвам в мисия \_\_\_\_\_ ж) харесва ми военната професия

в) възможност за смяна на \_\_\_\_\_ з) харесва ми да нося униформа

местоживеенето

г) предимствата на държавната работа

и) по настояване на близките ми

(заплата, договор, осигуровки)

д) работа по специалността

й) \_\_\_\_\_  
други

Кандидатствали ли сте на други места извън Д Е  
БА? а е

---

---

С какво БА е по-добро място за работа? Защо го предпочитате?

---

---

Какви качества според Вас трябва да притежава човек, за да бъде професионален войник?

---

---

Как си представяте професията на военнослужещ?

а) нямам представа

б) относително реалистична представа

в) реалистична представа

г) други \_\_\_\_\_

---

---

Защо избрахте точно тази длъжност (специалност)?

Какви според Вас ще бъдат Вашите служебни задължения?

Оценка на интервюиращия за избор и мотивация:

Вътрешна мотивация; самостоятелен избор

Външна мотивация; осмислен (осъзнат) избор

Недостатъчно убеден в избора и мотивацията си; социална желателност

Неясна мотивация, липса на избор

## ВПЕЧАТЛЕНИЯ НА ИНТЕРВЮИРАЦИЯ

## II. САМООЦЕНКА И ВЗАИМООТНОШЕНИЯ

С кого живееете?

а) сам

д) с родители

б) със собствено семейство

е) със собствено и  
родителско семейство

в) с приятелка

ж) със съквартиранти

г) с приятел

з) други \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

С какво се занимават близките Ви? (представете/разкажете за близките си)

---

---

---

Какви взаимоотношения имате в семейството?

---

---

---

Какво мислят близките Ви за Вашето решение?

а) подкрепят ме

г) не ме подкрепят

б) нямат отношение

д) против са

в) аз сам вземам решенията си

е) други \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Смятате ли, че ще Ви одобрят за тази длъжност?

Д Не  
а знам е

Защо?

---

---

---

Какво образование сте завършили? С какъв (среден) успех?

---

---

---

---

Имали ли сте трудности в училище? От какъв характер?

а) с успеха

г)  
съучениците

със

б) с дисциплината

д)  
трудности

нямах

в) с преподавателите

е) други

---

---

---

---

---

---

---

Как бихте определили взаимоотношенията на предишната Ви месторабота/в класа Ви, в училище?

---

---

---

---

Какви са Вашите постижения до момента?

---

---

---

---

Ако трябва да опишете себе си с 5 думи, кои са те? (Ако попитам Ваш приятел, кои 5 думи би използвал той, за да Ви опише?)

---

---

---

---

Коя от тези думи бихте поставили на първо място? Бихте ли дали пример как тя се отнася за Вас?

---

---

---

---

Кои Ваши качества ще Ви бъдат полезни за военната служба?

---

---

---

---

Какво бихте променили у себе си? Защо?

---

---

---

---

Какво обичате да правите в свободното си време?

а) хоби

д) компания

б) компютри

е) дискотека

в) книги, филми

ж) нямам  
занимания

г) спорт

з) други \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

---

Обичате ли да прекарвате свободното си време в компания с приятели?

Да                      Не

Къде е Вашето място, когато сте заедно? Защо?



Какви качества трябва да притежава човек, за да бъде Ваш приятел?

---

---

---

Оценка на интервюиращия за самооценка:

Адекватна; реалистична

Относително реалистична, завишена

Относително реалистична, занижена

Неадекватна, нереалистична

### ВПЕЧАТЛЕНИЯ НА ИНТЕРВЮИРАЦИЯ

---

---

---

### III. ОТНОШЕНИЕ КЪМ АРМЕЙСКИЯ КОНТЕКСТ

Бил/а ли сте на военна служба?

Да                      1  
е



Кога, къде, на каква длъжност?

—

—

Имали ли сте трудности в този период? От какъв характер?

—

—

—

—

Имали ли сте награди и/или наказания?

—

—

Какво според Вас е различното между работата (плюсове и минуси) в БА и работата в цивилна инст

—

—

Какво ще се промени за Вас (плюсове и минуси), ако започнете работа в БА?

—

—

Какво за Вас би представлявало трудност на новата Ви длъжност?

а) дисциплината

д) да ме  
командват

б) караулите

е) да нося  
униформа

в) физическите натоварвания

ж) други \_\_\_\_\_

г) режимът

Какво е отношението Ви към физическите натоварвания като част от работата в БА?

—

Ако се окаже, че трудностите са повече, отколкото сте си представяли, какво бихте направили?

—

—

Авторитети. Доминантност – подчиняемост

Кой е бил до момента човекът, от когото сте се възхищавали?

—

Как изпълнявате професионални задачи (задания), поставени Ви от друг човек (авторитет)?

—

—

Как бихте реагирали на заповеди изобщо?

---

А на такива, които не харесвате?

---

---

Оценка на интервюиращия за отношение към армейския контекст:

Пластичност, изпълнителност и инициативност

Конформност

Ригидност, зависимост, неинициативност

Неприемане на чужда позиция, опозиция

#### ВПЕЧАТЛЕНИЯ НА ИНТЕРВЮИРАЩИЯ

---

---

---

#### IV. АДАПТИВНОСТ

Били ли сте отделен от семейството си/близките си повече от месец?

Как се чувствахте тогава?

---

---

---

Какво Ви помага и какво Ви затруднява при приспособяването към нова среда?

---

---

---

Как се справяте в подобна ситуация? На кого разчитате тогава?

---

---

Като познавате себе си, считате ли, че бихте се променили след постъпване на работа в БА?

---

Оценка на интервюиращия за адаптивност:

Адаптивност

Пасивност, но с ресурси за адаптиране

Инертност, неспособност за промяна

## ВПЕЧАТЛЕНИЯ НА ИНТЕРВЮИРАЦИЯ

---

---

### V. РАБОТА В ЕКИП

Как работите най-добре?

а) сам

в) с малко хора (2 – 3  
човека)

б) с още един човек

г) в по-голям колектив

---

С хора от какъв пол предпочитате да работите?

а) с хора от моя пол

в) в смесен  
колектив

б) с хора от противоположния пол

г) няма значение

Защо?

а) по-добре се разбирам с тях

г) нямам  
обяснение

б) по-лесно мога да ги ръководя

д) друго

---

в) по-интересно ми е

Какво мислите за (какво е Вашето отношение към) жените в армията?

---

---

Работили ли сте досега с хора от друга етническа принадлежност?

а е Е

Как работите (бихте работили) с хора от друга етническа принадлежност?

---

---

С коя група работите (бихте работили) най-добре?

а) българи

в)  
турци

б) роми

г)  
други

\_\_\_\_\_

Защо?

---

Кои са качествата или поведението, които никога не бихте толерирали у други хора?

---

Как бихте постъпили, ако човекът до Вас (Ваш колега) не си изпълнява задълженията (се скатава)?

---

Били ли сте поставян някога във водеща позиция?

Не

а

Как се справихте тогава?

---

Какъв е добрият начин да се ръководят хора според Вас?

---

Представете си, че сте попаднали в конфликтна ситуация. На базата на Вашия опит опишете как  
поведението Ви.

а) избягвам конфликтите

г) не отстъпвам

б) отстъпвам

д) друго

—

в) търся взаимни компромиси

Какво би могло да Ви извади от равновесие?

—

—

По какво би могло да се разбере, че сте „извън равновесие“?

—

Оценка на интервюиращия за работа в екип:

Насочен към екипна работа, интегрира се в екипа (групата)

Интегрира се в група, но със затруднение(я)

Добре се интегрира в колектив, но има затруднения при работа в екип

Не се интегрира в група, насочен към себе си

## ВПЕЧАТЛЕНИЯ НА ИНТЕРВЮИРАЦИЯ

---

---

---

## VI. СТРЕСОУСТОЙЧИВОСТ

През последните няколко години случвало ли Ви се е събитие, което да излиза от рамките на ежедневно?

а) смърт на близък

е) развод

б) загуба (работа, престиж)

ж) Ваше заболяване

в) голяма финансова загуба

з) заболяване на близък

г) катастрофа

и) голямо радостно събитие

д) раздяла

й) не ми се е случвало

Как това събитие промени живота Ви?

---

---

---

Кое е най-трудното решение, което сте вземали през последната една година?

---

---

---

Имали ли сте чувството, че нещата са извън Вашия контрол?

---

---

---

Как се справяте в трудна ситуация? Моля дайте пример.

---

---

---

В какви ситуации е оправдано човек да употребява алкохол или ПАВ?

а) за да се справи по-лесно с

ж) защото помага



травмиращо събитие

б) за да се справи по-лесно с

еднообразието и скуката

в) за да може да се отпусне

г) когато има семейни проблеми

д) за да забрави по-лесно проблемите си

е) защото е забавно да пиеш с другите

да се сближат хората

з) за да се приобщи към другите

и) защото е евтино и лесно за набавяне

й) заради хубавото усещане и веселото

настроение, което носи

к) не разбирам хората, които употребяват

алкохол и други вещества

л) не знам

---

Вие употребявате ли алкохол или ПАВ?

Да

Не

Колко

и

---

По какъв начин Ви влияе употребата на алкохол/ПАВ?

---

Оценка на интервюиращия за стресоустойчивост:

Висока стресоустойчивост, притежава стратегии за справяне

Средна стресоустойчивост

Ниска стресоустойчивост, липса на стратегии за справяне

## ВПЕЧАТЛЕНИЯ НА ИНТЕРВЮИРАЦИЯ

---

---

## VII. НАГЛАСА ЗА УЧАСТИЕ В ОПЕРАЦИИ/МИСИИ

Какво е Вашето мнение за участието на БА в операции и мисии извън територията на страната?

---

---

Какви качества трябва да притежава военносслужещият, за да е подходящ за участие в мисия?

---

---

Вие бихте ли участвали в мисия?

Да

Не

Защо?

---

---

Кои Ваши качества са полезни/Ви правят подходящ за участие в мисия?

---

---

Какви хора не бива да участват в мисия според Вас?

---

---

Как близките Ви оценяват в момента възможността да участвате в мисия?

---

---

Мислите ли, че участието в мисии променя живота на човек и самия него?

---

---

Вас би ли Ви променило и как?

---

---

Оценка на интервюиращия за нагласа към участие в мисии:

Реалистични представи и очаквания за участие в мисии

Относително реалистични

Нереалистични представи, нагласи и очаквания

ВПЕЧАТЛЕНИЯ НА ИНТЕРВЮИРАЩИЯ

---

---

---

---

### ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ ВЪПРОСИ

Ако разполагате с повече средства, за какво бихте ги използвали?

---

---

---

Какво ще направите, ако не получите тази работа?

- а) ще си остана на старата работа      о      г) не съм мислил      о
- б) ще кандидатствам отново за работа в БА   о      д) няма да предприема нищо      о
- в) ще търся работа извън БА      о      е) друго

---

Имате на разположение 60 секунди, за да се аргументирате, че Вие сте подходящият кандидат за КВС.

---

---

---

### АНАЛИЗ НА ВОДЕЩИЯ ИНТЕРВЮТО:

---

---

---

### ЗАКЛЮЧЕНИЕ:

---

---

ДАТА: \_\_\_\_\_

ПРОВЕЛ ИНТЕРВЮТО: \_\_\_\_\_

ПОДПИС: \_\_\_\_\_

**Приложение № 5**  
към чл. 30, ал. 5

ЛОГО НА СПЕЦИАЛИЗИРАНОТО ЗВЕНО ИЛИ ОРГАН, ПРОВЕЖДАЩ ИЗСЛЕДВАНЕТО

УТВЪРЖДАВАМ:

НАЧАЛНИК НА СПЕЦИАЛИЗИРАНОТО ЗВЕНО ИЛИ ОРГАН

(звание) ..... (име и фамилия)

### **ПРОТОКОЛ**

**от проведена оценка на психологичната пригодност на кандидат за военна служба**

**Вх. № ...../20\_\_ г.**

Име: (трите имена на кандидата)

ЕГН: .....

Кандидатства за длъжност: .....

.....

.....

Изпратен от: Военно окръжие/сектор – (град)

Резултати от психологичното изследване:

Избор (мотивация и нагласи), включително за участие в операции и мисии извън територията на страната – определяне.

Самооценка и взаимоотношения – описание.

Адаптивни възможности – определяне.

Комуникативни умения – описание.

Стресоустойчивост – определяне.

Представи и очаквания по отношение на военната служба – определяне.

Заключение:

Заключение – първа група:

Кандидатът е психологично пригоден за приемане на военна служба.

Заключение – втора група:

Кандидатът е психологично непригоден за приемане на военна служба.

ПРОВЕЛИ ИЗСЛЕДВАНЕТО:

1. ....

2. ....

**Приложение № 6**

към чл. 32, ал. 1 и ал. 3, т. 1 и 2  
**психичните ресурси и психологичния потенциал**

**Критерии за определяне на**

**на военнослужещи, кандидати за заемане на национални или международни длъжности в щабове и/или органи на международни организации или на други международни инициативи**

Определянето на психичните ресурси и психологичния потенциал на военнослужещите за заемане на национални или международни длъжности в щабове и/или органи на международни организации или на други международни инициативи включва следните критерии: **1. Мотивация и самооценка** – включва следните елементи:

Мотивация за постижения.

Реализъм на поставените цели и самооценката.

Последователност при постигането на целите.

Организираност и самодисциплина.

**2. Способност за интегриране** – изследване на степента на включеност и съпричастност към организационните и културните изисквания, правила и норми, степен на спазване и приемане на организационни и културни изисквания. **3. Адаптивност и гъвкавост** – включва изследване на

тенденцията към

лесно и бързо привикване към наложили се промени в начина и стила на живот; удовлетвореност от постигнатото; общо равнище на активност и пластичност; наличието на хобита, интереси и специфичен опит (професионални или извънпрофесионални умения в специфични области на познание).

Обща активност и адаптивност към промени.

Дългосрочно планиране на професионални цели.

Възможност за придобиване и усвояване на нов опит.

Удовлетвореност от постиженията.

**4. Емоционална стабилност** – включва изследване на равнището на уравновесеност и стабилност на личността; равнището на регулиране на поведенческите механизми, както и успешността при работа в дефицит от

време и ефективността на стратегиите за справяне в ситуации на големи предизвикателства. Оценява се и склонността към поемане на разумен риск.

Емоционална уравновесеност.

Емоционален самоконтрол.

Стресоустойчивост.

Решителност в осъществяването на различни дейности.

5. Групова

съвместимост, умения за работа в екип, лидерски качества – включва изследване на ефективността при решаването на проблеми, регулирането на конфликти, участието във вземането на решения, способността за делегиране на права и отговорности на подчинените, равнището на доброжелателност и отзивчивост.

Умение за работа в група.

Умения за решаване на конфликти.

Лидерски качества и авторитет.

6. Комуникативни умения – включва

изследване на общителността, трайността на връзките, контрола на гнева към другите; ефекта от въздействието върху околните, равнището на интеграция в групи и международни екипи.

Наличие на умения за невербален контакт и сензитивност.

Умения за ясно формулиране на мислите.

Гъвкавост и дипломатичност.

Усет за събеседника.

Общителност.

Умение за изграждане на контакти.

Приложение № 7

към чл. 41, ал. 1

**Сфери за изследване за оценка на психологичната**

**пригодност на**

**кандидатите за курсанти във ВВМУ "Н. Й. Вапцаров"**

Оценката за психологичната пригодност на кандидатите за курсанти във ВВМУ "Н. Й. Вапцаров" включва следните сфери:

1. Когнитивна сфера

Показатели:

качества на вниманието (концентрация, устойчивост, превключваемост);

качества на паметта, оперативна памет;

качества на мисленето (активност и гъвкавост на мисловните процеси),

абстрактно-логическо мислене;

пространствена ориентация;

коефициент на интелигентност.

При необходимост се включват и апаратни методики.

2. Личностна

сфера

Показатели:

екстра-/интроверсия;

доминантност – подчиняемост;

вградимост в групата;

психична устойчивост (адекватност на самооценката, равнище на поведенчески самоконтрол, адаптивни възможности, емоционална стабилност/лабилност, ниво на невротичност, раздразнителност, конфликтност и агресивност);

импулсивност;

склонност към поемане на разумен риск;

степен на социална желателност;

ресурси за справяне.

Приложение № 8

към чл. 45, ал. 1

**Критерии и сфери на изследване за оценка на**

**психологичната пригодност**

**за кандидатите за курсанти в НВУ "В. Левски"**

Оценката на психологичната пригодност за курсанти в НВУ "В. Левски" се

извършва по следните критерии и сфери на изследване: Сфери за психологична

оценка на пригодността

**1. Когнитивни качества и способности**

Критерии:

качества на вниманието (концентрация, устойчивост и превключваемост);  
качества на паметта, оперативна памет;

качества на мисленето (активност и гъвкавост на мисловните процеси),  
абстрактно-логическо мислене.

**2. Личностен профил**

Критерии:

характеристики на темперамента и характера: екстра-/интроверсия,  
локализация на контрола, психична устойчивост (адекватност на  
самооценката, равнище на поведенчески самоконтрол, адаптационни  
възможности, емоционална стабилност/лабилност, ниво на невротичност,  
раздражителност, конфликтност и агресивност);

степен на социална желателност;

компенсаторни механизми и възможности.

**3. Мотивация за обучение в**

НВУ "В. Левски"

Критерии:

тип мотивация;

наличие/отсъствие на насоченост към личностна реализация и  
самоусъвършенстване;

наличие/отсъствие на желание за обучение и стремеж към реализация в  
Българската армия;

наличие/отсъствие на нагласа за преодоляване на трудности;

отношение към Българската армия, нейните традиции и ценности;

степен на приемане нормите на организацията (ред и дисциплина);

отношение към професията на офицера.

**4. Представа за начина на**

живот и обучение в НВУ "В. Левски"

Критерии:

степен на информираност;

реалистичност/нереалистичност на представата.

**5. Самооценка**

Критерии:

реалистичност;

адекватност.

**6. Емоционална и социална интелигентност**

Критерии:

способност за контрол над собствените емоции и адекватна емоционална

и

поведенческа реакция;

умения за адекватна реакция на чуждите емоционални реакции;

себепознаване и умение за себепредставяне;

социални и комуникативни умения;

степен на социална активност и ангажираност.

**7. Комуникативност и**

стресоустойчивост

Критерии:

ниво на стресоустойчивост при публична изява;

поддържане на вербален контакт с аудиторията;

адекватни прояви на невербална комуникация (жестове, мимики, поза);

умение за построяване на логически свързан текст;

наличие на говорни дефекти, затрудняващи комуникацията.

**8. Общи**

психомоторни способности

Критерии:

зрителна и двигателна координация;

точност на възприятието;

концентрация и превключваемост на вниманието.

**Приложение № 9**

към чл. 46, т. 1

**Основни принципи за провеждане на антикризисна**

**работа и**

**кризисни интервенции**

Основните принципи за провеждане на антикризисна работа и кризисни



интервенции включват:

- яснота - използване на прости и ефикасни методи;
  - краткосрочност - използване на интензивни и бързо повлияващи методи;
  - незабавност - интервенция в кратки срокове;
  - непосредствена близост;
  - пластичност и гъвкавост;
  - адекватност на подхода към ситуацията.
- Основни стъпки при провеждане на антикризисните интервенции са:
- овладяване на ситуацията - бърза оценка и ограничаване на стресовите въздействия;
  - минимализиране на негативните последици от стреса - осигуряване на необходимата помощ;
  - мобилизиране на личностните и груповите ресурси;
  - разработване на непосредствени и дългосрочни стратегии/подходи за справяне с проблема;
  - антикризисна интервенция;
  - възстановяване на индивидуалното и/или груповото функциониране;
  - получаване на непосредствена и отсрочена информация за постигнатите резултати.

Приложение № 10  
към чл. 46, т. 2

#### **Специализирани кризисни интервенции (дифузия, демобилизация и дебрифинг)**

Дифузия на място

Дифузията на място е възможност за вентилиране на първоначалните преживявания по време на критичен инцидент. При изпитването на остър стрес при критични инциденти се появяват когнитивни, емоционални и телесни реакции у военнослужещия.

Целта на дифузията на място е да помогне военнослужещите да продължат работата си в условията на инцидента. Много от тях могат да продължат да изпълняват задълженията си, ако са способни да преодолеят симптомите.

Дифузията на място може да бъде:

- индивидуална,
- групова.

Принципи на груповата дифузия:

Извършва се непосредствено след събитието (3 до 4 часа максимум).

Препоръчва се да присъства целият личен състав. В някои случаи обаче

се

обхващат само най-тежко засегнатите.

Времето за провеждане е от 30 до 60 минути.

Специалистите, провеждащи груповата дифузия, спазват фазите на груповата работа.

Демобилизация

Демобилизацията е информативна сесия, която се провежда след критичен инцидент, преди разпускане на личния състав.

Осъществява се в групов формат, извън мястото на инцидента.

Основните цели са:

- да се осигури възможност на военнослужещите за кратка среща;
- да се създадат предпоставки за оказване на взаимна подкрепа в прехода към обичайните условия;

военнослужещите да бъдат информирани за обичайните стресови реакции след работа в условия на тежък инцидент.

Продължителността на сесиите трябва да е около 15 мин.

Психологичен дебрифинг

Дебрифингът при стрес при критични инциденти (СКИ) е структуриран психологичен и обучителен групов процес, целящ да облекчи въздействието на критичния инцидент и да ограничи възможността за развитие на посттравматично стресово разстройство.

Дебрифингът се провежда в интервала от 24 до 72 часа след инцидента.

Не се прави дебрифинг непосредствено след събитието.  
Методът на дебрифинг е ефективен до 12 седмици след СКИ.

Стадии:

въвеждане;  
стадий на фактите;  
стадий на размислите;  
реактивен стадий;  
стадий на симптомите;  
стадий на обучението;  
стадий на възстановяване;  
стадий на интегриране на опита.

#### Приложение № 11

към чл. 49, ал. 1, т. 1

#### Превенция и контрол на професионалния и

#### бойния стрес

Общи принципи

Превенцията и контролът на професионалния и бойния стрес включват:

Оценка на физическите и психичните стресори.

Оценка начина на въздействие на стресора (пряко/косвено).

Оценка на ефекта на взаимодействието стресор - индивид - група.

Оценка нивото на професионален/боен стрес.

Разработване на конкретен план за психологични интервенции.

Провеждане на психологични интервенции/консултации.

Анализ на резултатите и обратна връзка.

I. Професионален стрес и професионално изпепеляване

Професионално изпепеляване в резултат на професионален стрес е състояние на физиологично, емоционално и умствено изчерпване, характеризиращо се с хронична умора, чувство на безпомощност и безнадеждност и с развитие на негативно себевъзприемане и отрицателно отношение към работата, живота и другите хора.

Процесът на професионално изпепеляване е продължителен, цикличен и изграден от няколко фази: 1. Фаза на професионална въвлеченост.

Фаза на стагнация. 3. Фаза на отдръпване. 4. Фаза на криза. 5. Фаза на интервенция.

Факторите на работната среда, влияещи най-често върху появата и развитието на професионален стрес и довеждащи до професионално изпепеляване, са:

професионално претоварване;

ролева неяснота и ролеви конфликт;

липса на контрол върху процеса и резултата от работата;

слаба комуникация и липса на положителна обратна връзка;

стресогенни междуличностни отговорности;

професионални перспективи тип "задънена улица";

висока бюрократичност на системата.

На организационно ниво професионалното изпепеляване се проявява чрез:

Сигнали

понижена мотивация;

отсъствия (особено по болест);

намалена средна продължителност на работното време;

честа смяна на работните места;

повишено ниво на инциденти;

лошо и/или намалено равнище на работно функциониране.

Прояви

от страна на военнослужещите - късно идване и ранно напускане, неприсъствие на важни мероприятия;

от страна на командния състав - продължително пребиваване извън формиранията/структурите, намален контакт с личния състав.

Последствията за организацията включват:

намалена ефективност;

снизена боеспособност и боеготовност;  
увеличени разходи за здравеопазване;  
повече отсъствия като резултат от "поведението на отдръпване";  
прекалено увеличаване на работните почивки.

Стратегии за справяне с професионалното изпепеляване:

Активна и директна - промяна на източника на стрес, конфронтиране с причините за стреса.

Неактивна и директна - игнориране източника на стрес, напускане на стресогенната ситуация.

Активна и недиректна - разговор с подкрепящ човек, въвличане в други дейности.

Неактивна и недиректна - алкохолна, медикаментозна употреба.

II. Бойна стресова реакция

Бойната стресова реакция е преходно състояние, което се развива в отговор на критичен инцидент по време на бойни действия, включва емоционални, физиологични и когнитивни прояви и отзвучава в рамките на 48 часа.

Стресът при бойни действия може да провокира както адаптивни, така и дезадаптивни поведения:

(1) адаптивни поведения при боен стрес:

лоялност към командира и частта;  
сплотяване на частта;  
преданост към бойния другар;  
отъждествяване с традициите на частта;  
чувство за смисленост на мисията/операцията;  
повишена поносимост към трудности, дискомфорт, болка, контузии и др.  
укрепване на вярата;  
повишена бдителност;  
героични действия;  
смелост, саможертва и др.

(2) дезадаптивни поведения при боен стрес:

напрежение, страх;  
загуба на доверие, надежда;  
загуба на вяра, фатализъм;  
безотговорни действия, "избухване";  
вцепеняване, неподвижност;  
ужас, паника;  
пълно изтощение, апатия;  
твърде често търсене на медицинска помощ;  
подценяване на болест или на нараняване;  
прояви на агресивно поведение към командири и колеги;  
злоупотреба с алкохол и наркотици;  
умишлени самонаранявания и зачестили самонаранявания по невнимание;  
отказ от участие в бойна задача;  
недисциплинираност, симулиране и др.

III. Комплексни стратегии за справяне при бойна стресова реакция

Ръководни принципи

БЛИЗОСТ - специализираната намеса да се осъществява колкото се може по-близо;

НЕЗАБАВНОСТ - незабавна специализирана намеса при проявяване на симптоми;

ВЕРОЯТНОСТ (ОЧАКВАНЕ) - изказване на положителни очаквания за възстановяване и връщане в частта;

ПРОСТОТА (ЯСНОТА) - използване на прости, кратки и ефикасни методи.

IV. Посттравматично стресово разстройство (ПТСР) - определя се съгласно

диагностичните критерии на Международната класификация на болестите - X

ревизия.

V. Дейности по превенция и контрол на ПТСР

A. Преките командири наблюдават за:

На индивидуално ниво:

различни по степен на изявеност прояви на дезадаптивно поведение;  
преживяване на чувство на отчужденост, безнадеждност или чувство за необяснима вина;

чувство на болезненост, "изоставеност" и занижена самооценка;

затруднения при контролиране на собственото чувство за недоволство,  
немотивирана агресия;

емоционална притъпеност, тъга;

странности в поведението;

прояви на рисково поведение – злоупотреба с алкохол и психоактивни  
вещества, рисково шофиране;

различни телесни оплаквания и дискомфорт;

безсъние и суицидни мисли.

На групово ниво:

чести конфликти между военнослужещите по незначителни поводи;

затруднена комуникация, вкл. в процеса на заповедоотдаването и  
заповедоизпълнението.

При идентифициране на такива състояния военнослужещите да се насочват  
към психолозите на военното формирование/структура.

B. Центърът по психично здраве и превенция:

провежда психологични изследвания на военнослужещите и обучение в  
психологични умения;

извършва психологично консултиране на индивидуално, групово и

организационно ниво и кризисни интервенции по показания;

изследва и проследява съвместно с командирите и специализираните

органи

за психологично осигуряване от военните формирования/структури

военнослужещите за наличие на прояви на стресови реакции/разстройства;

при необходимост организира и координира провеждането на фамилна  
консултативна работа и предлага мерки за пълноценна реадaptация и  
ресоциализация.

V. Психолозите от специализираните органи за психологично  
осигуряване:

провеждат скринингови изследвания за прояви на стресови разстройства  
със завърналите се участници в операции/мисии извън територията на  
страната в периода до дванадесет месеца след завръщането;

провеждат индивидуално консултиране и/или групова работа при  
индикации

и заявка и при необходимост насочват идентифицираните военнослужещи с  
прояви на стресово разстройство за консултиране и евентуално лечение;

при диагностициране на посттравматично стресово разстройство (ПТСР) в  
зависимост от квалификацията си прилагат и психотерапевтични подходи.

## **Приложение № 12**

към чл. 49, ал. 1, т. 2

### **Превенция на рисково поведение**

Превенцията на рисковото поведение включва:

Изпълнение на дейности по превенция на злоупотреба с наркотични  
вещества и употреба на алкохол.

Изпълнение на дейности по превенция на агресивно/автоагресивно  
поведение (вкл. суицидно поведение).

Изпълнение на дейности по превенция на дезадаптивно поведение (вкл.  
нарушения на военната дисциплина).

Дейностите се реализират на всички нива от ЦПЗП и специализираните органи за психологично осигуряване съвместно с командирите чрез:

- оценка и анализ размера на явлението;
- извеждане на специфични рискови фактори и тяхното отражение във връзка с конкретния случай;
- изследване на личностните променливи и стратегии за справяне и/или експертно/експертизно насочване - промяна;
- динамика на междуличностни и междугрупови отношения;
- кризисни интервенции;
- предприемане на мерки за справяне с конкретната ситуация;
- разработване на прогностичен анализ;
- информационно-обучителна превантивна дейност и/или материали.

Превенция на рисково поведение при установяване на военнослужещи с употреба на алкохол и злоупотреба с наркотични вещества

Във връзка с провеждането на психологичната работа при установени случаи на употреба на алкохол и злоупотреба с наркотични вещества се извършват следните дейности от психолозите във военните формирования/структури:

- Индивидуална психологична работа - провежда се веднъж седмично с всеки установен случай и включва кризисно консултиране и интервенции.
- Групова психологична работа - провежда се под формата на дискусия, ролеви игри и работа по казуси.
- Психологични интервенции на организационно ниво - включват два основни вида дейности:

Обучение, тренинг и оказване на методическа помощ

ЦПЗП осъществява обучение, тренинг и методическа помощ за работа с военнослужещи, употребили алкохол и/или злоупотребили с наркотични вещества.

Психологично обучение на военнослужещи от военните формирования/структури

Обучителната работа има превантивен характер и включва както теоретична подготовка на личния състав, така и практическа работа. Насочена е към формиране на отговорно поведение и ангажираност от страна на командирите/началниците за работа по посочената проблематика.

Алгоритъм на психологичната дейност при случаи на употреба на алкохол и злоупотреба с наркотични вещества

Психологичната работа при случаи на употреба на алкохол и злоупотреба с наркотични вещества се структурира във времева рамка от 3 месеца.

Дейността протича в следната последователност:

След установяване на употреба на алкохол или злоупотреба с наркотични вещества се провежда първоначална психологична работа (през 1-вия месец), която включва:

- прилагане на психологични процедури за установяване на индивидуални характеристики, водещи до предразположение на военнослужещия към нежелано поведение, свързано с употреба на алкохол и злоупотреба с наркотични вещества, както и с оценка на индивидуалната склонност на

военнослужещия към употреба на алкохол и ПАВ;  
индивидуална психологична работа, която се провежда най-малко веднъж седмично;  
групова психологична работа, която се провежда най-малко два пъти месечно;  
организационна психологична работа - психолозите предлагат своята експертна оценка за идентифицираната ситуация на командирите с цел подпомагане процеса на вземане на съвременни организационни решения. През втория месец индивидуалната и груповата психологична работа продължават със същата честота съобразно потребностите и достигнатите на предходното ниво резултати.  
Заклучителната психологична работа през третия месец включва:  
индивидуалната и груповата работа, която продължава със същата честота; прилагат се психологични процедури за установяване на индивидуалната промяна след проведената психологична работа, оценка на личностната стабилизация и вероятността от бъдеща проява на рисково поведение, свързано с употреба на алкохол и злоупотреба с наркотични вещества; оценката и анализът на постигнатите резултати през целия тримесечен период се представят под формата на протокол (посочен по-долу) за всеки индивидуален случай до командира/началника на съответното военно формирование/структура.

## ПРОТОКОЛ

**за проведена психологична работа при злоупотреба с наркотични вещества и употреба на алкохол**

Име: .....

ЕГ

Н:

Данни от психологичното интервю в началото на психологичната работа:

.....  
.....  
.....  
.....

Описание на психологичната работа (включва оценка и динамика на случая, описание на процеса на базата на индивидуалните консултации и груповата работа):

.....

.....

.....

.....

Оценка на ефективността на проведената психологична работа (включва анализ на личностните и поведенческите стратегии за справяне с проблема, равнище на самоконтрол и самооценка, социално/професионално функциониране):

.....

.....

.....

.....

Прогноза – прогнозата се базира на петстепенна скала, където въз основа на цялостното описание и анализ на случая се дава една от следните степени на вероятност от повторна употреба на алкохол и/или използване на наркотични вещества, както следва:

1 – не се прогнозира повторна употреба на алкохол и/или използване на наркотични вещества;

2 – прогнозира се минимална вероятност за повторна употреба на алкохол и/или използване на наркотични вещества;

3 – съществува слаба вероятност за повторна употреба на алкохол и/или използване на наркотични вещества;

4 – съществува силна вероятност от повторна употреба на алкохол и/или използване на наркотични вещества;

5 – наличност на много висок риск от повторна употреба на алкохол и/или използване на наркотични вещества.

**Приложение № 13**

към чл. 51 и 57 **Ред за провеждане на дейностите по психологично осигуряване на**

**военнослужещите и контингентите, участващи в операции/мисии извън**

**територията на страната**

**1. Разработване на план**

за психологично осигуряване на контингентите и

военнослужещите, подготвящи се за участие в операции/мисии извън

територията на страната, за всеки контингент.

Планът се разработва от щаба на вида въоръжени сили, подготвящ

контингента.

**2. Провеждане на психологичен скрининг на определените за**

участие

военнослужещи.

Целта на психологичния скрининг е да подпомогне командния състав при идентифициране на военнослужещи, склонни към прояви на дезадаптация и/или на рисково (нежелано) поведение.

Психологичният скрининг се провежда от психолозите на военните формирования по методика, разработена от ЦПЗП. Идентифицираните скрининг положителни военнослужещи се насочват към ЦПЗП за допълнително специализирано изследване.

**3. Обучение в психологични умения преди заминаване**

Обучението в психологични умения се осъществява от ЦПЗП и специализираните органи за психологично осигуряване като част от цялостната програма за обучение на участниците в операции/мисии извън територията на страната.

Психологичното обучение на контингентите преди заминаване включва:

а) предварителна подготовка, която се провежда съгласно годишния план на военното формирование/структура и се извършва от психолозите на военното формирование;

б) непосредствена специализирана подготовка за конкретната операция/мисия, която се планира с продължителност 12 - 18 учебни часа и се извършва от екип на ЦПЗП и психолози от вида въоръжени сили.

**4. Оценка на психологичния климат**

Целта на оценката на психологичния климат е да проследи динамиката на неговите параметри по време на подготовката на контингента за участие в мисията, както и да подпомогне командния състав за оптимизирането им.

Оценката на психологичния климат се провежда от психолозите на военните формирования.

**5. Сертифициране на формированията**

Сертифицирането на формированията включва като елемент и оценката и мониторинга на психосоциалния климат, взаимоотношенията между различните категории военнослужещи и равнището на групова сплотеност.

Целта на сертифицирането е да се изследва и прогнозира ефективността на

военнослужещите за изпълнение на задачите по време на операции/мисии извън територията на страната, дори и при неблагоприятни за личния състав условия и събития. В състава на комисията по сертифициране се включва и психолог.

**6. Работа със семействата на участници в операции и мисии извън**

територията на страната

Целта е да се даде възможност на семейните партньори на участниците да

се запознаят помежду си, да си уговорят система за контакт и обмен на информация по време на отсъствието на техните съпрузи/съпруги, да очертаят типичните трудности, които са срещали или очакват да срещнат, и собствените си ресурси за справяне и подпомагане, т. е. да бъдат окуражени да изградят "група за самопомощ". В рамките на това събиране участниците получават информация от психолозите за най-често срещаните реакции при раздяла.

**7. Дейностите по психологично осигуряване по време на операции/мисии**

извън територията на страната включват:

7.1. Подпомагане процеса на вземане на решение от Щаба на отбраната и СОК при заявка.

7.2. Специализирани дейности от психолога в състава на контингента.

7.3. Провеждане на антикризисни интервенции и психологически дебрифинг

(дифузия, демобилизация) след критичен инцидент.

7.4. Доклади с оценка и анализ на психологичния климат и



психологичното

осигуряване по време на изпълнение на задачите на операциите/мисиите извън територията на страната.

7.5. Групова работа на прекия команден състав след изпълнение на бойна

задача, която има следните цели:

установяване фактологията на дадено събитие, разискване на различните гледни точки на участниците, подробно разглеждане на всички аспекти от изпълнението на задачата с акцент върху детайлите с цел анализ и извличане на полезни изводи/поуки от практиката;

емоционална вентилация на участниците, снижаване на психичното напрежение, превенция на боен и кумулативен стрес; свързан е със стремежа за по-успешно справяне със спецификата на поставените им задачи, за редуциране на напрежението, на проявите на стрес и кризи, за превенция и понижаване броя на неприятните и нежелани инциденти.

Време за провеждане на груповата работа:

Груповата работа започва непосредствено след приключване на бойната задача.

Груповата работа се извършва при спазване на следните правила:

правило за доверителност ("тук и сега е мястото да се говори за възникналите трудности");

правило "в дискусиата всички са равни";

правило за реда на изказване (например: по или срещу часовниковата стрелка...).

#### 8. Психологично консултиране на семейства:

Начин на провеждане:

8.1. Организиране работата на приемни – за семействата, роднините и близките на участниците в операции и мисии извън територията на страната, към които да се адресират заявки и запитвания от тяхна страна.

8.2. Провеждане на информационни сбирки от командването на военните формирования/структури за семейните партньори на участниците в операции/мисии извън територията на страната с участието и на психолозите по места.

8.3. Изготвяне на специализирани информационни материали за семействата

на военнослужещите в операции/мисии извън територията на страната.

8.4. Осигуряване на възможност за индивидуални, семейни и детски психологични и социални консултации (включително по телефон) при наличие на заявка.

9. Психологично осигуряване при завръщане на контингентите

(военнослужещите) от операции/мисии извън територията на страната:

и 9.1. Психологични изследвания за прояви на професионален и боен стрес

за посттравматични стресови разстройства сред завърналите се.

Целта на изследванията е ранното и навременно диагностициране на проявите на остър и подостър стрес и планиране на профилактични дейности за превенция развитието на инвалидизиращи посттравматични стресови разстройства.

Непосредствено след завръщането на контингента в рамките на един календарен ден се провеждат:

а) изследвания за диагностициране на вероятни прояви на остър стрес и планиране на профилактични дейности за превенция на развитието на посттравматични стресови разстройства;

б) групова психологична работа за подпомагане процесите на емоционално

стабилизиране и реадaptация;

в) провеждане на антикризисни интервенции при наличието на кризисни събития и/или инциденти по време на операцията/мисията;

г) индивидуално психологично консултиране за подпомагане на реадaptацията при индикации и/или заявка от страна на участниците.

Специалистите от ЦПЗП изготвят заключения със съответни указания и препоръки за по-нататъшна психологична работа с военнослужещите, показали прояви на посттравматичен стрес. Изготвените заключения се изпращат до щаба на вида въоръжени сили.

9.2. Групова психологична работа за подпомагане процесите на емоционално стабилизиране и реадaptация.

Целта на психологичната работа в този период е да се подпомогне процесът на реинтеграция на военнослужещите към ежедневните дейности в семейството, професията, приятелския кръг и по-широкия социален контекст.

Основните задачи са:

а) подпомагане процеса на емоционално отреагиране, преработване, осмисляне и интегриране на преживелищния опит от участие в операции и мисии извън територията на страната;

б) подкрепяне на реалистичните очаквания и нагласи при срещата с промените, произтичащи от отсъствието и завръщането на военнослужещите в различните системи на функциониране, в които са включени;

в) формиране на нагласи и умения за управление и контрол на стреса.

9.3. Провеждане на антикризисни интервенции при наличието на индикации.

9.4. Индивидуално психологично консултиране (при индикации и/или заявка) за реадaptация при завръщане.

Целта е осигуряване на достъпно и конфиденциално психологично пространство за онези участници в операции/мисии извън територията на страната, които показват ясни белези на дистрес и/или търсят психологична помощ в процеса на реадaptация към условията на живот и работа след завръщане.

9.5. Психолозите във военните формирования провеждат следните дейности

по психологичното осигуряване на военнослужещите, участвали в операции/мисии извън територията на страната:

а) на третия месец след завръщането – психологично изследване с тестови

методики на всички участници и психологично интервю с показалите неблагоприятни резултати; особен акцент да се постави върху участниците, преживели критични инциденти и/или с различни прояви на стрес по време на операцията/мисията, както и военнослужещите, определени в Центъра по психично здраве и превенция след завръщане като рискови по отношение на развитието на посттравматично стресово разстройство;

б) на дванадесетия месец след завръщането – само с военнослужещи с обективни данни за нарушено психологично функциониране.

По заявка в посочените изследвания се включват специалисти от ЦПЗП.

За посочените дейности психолозите от военните формирования изготвят писмен анализ и в двуседмичен срок го изпращат по команден ред.

Психолозите във военните формирования планират групова работа с участвали в операции/мисии извън територията на страната с продължителност 2 учебни часа месечно в рамките на програмата по психологично обучение.

След приключване на операцията/мисията командирите следят за прояви на

рисково поведение на участниците по посока на дезадаптивно и агресивно поведение, рисково шофиране и ПТП, употреба на алкохол и психоактивни вещества, дисциплинарни нарушения, семейни проблеми. При констатирани промени в поведението и прояви на рисково поведение военнослужещите да

бъдат насочвани към съответните психолози, а при констатирана необходимост – към ЦПЗП.

ЦПЗП и специализираните органи за психологично осигуряване съгласувано

с командирите/началниците извършват психологично консултиране на семействата на участниците, както и на военнослужещи, участвали в операции/мисии извън територията на страната, освободени от военна служба.

9.6. Възстановителни програми за подпомагане процесите на реадaptация.

Цели:

Укрепване психичното здраве на личността.

Актуализация на адаптивните и компенсаторните ресурси на личността за справяне с травматични и стресови преживявания.

Мобилизация на психичния потенциал за преодоляване на негативните последици, резултат от преживени критични събития.

Създаване на условия и възможности за осигуряване на социално-психологическа подкрепа от страна на семействата, близките и колегите на военнослужещите.

9.7. Психологично консултиране на семейства на участници в операции и мисии извън територията на страната след завръщането.

Целта е подпомагане на процесите на реадaptация както на участниците, така и на семействата им към произтичащите от завръщането промени. Тези консултации се провеждат по индивидуална заявка. **Приложение № 14**

към чл. 55, ал. 1, т. 6

**Структура на месечен доклад-анализ за психологично осигуряване на**

#### **контингента**

I. Обща обстановка

Професионални задачи, изпълнявани от контингента към момента на анализа, и период.

II. Психологично осигуряване психолога през анализирания период.

1. Общи задачи, изпълнявани от

2. Проведени психологични изследвания:

а) индивидуални изследвания;

б) групови изследвания;

в) оценка на психологичния климат на военното формиране.

Описват се и други изследвания, ако такива са правени в анализирания период, като се следва моделът:

- какво е изследването;

- какъв е обхватът;

- какви са резултатите (таблични и графични);

- изводи;

- рискове;

- препоръки за промяна.

3. Проведени индивидуални консултации.

Обобщават се проблемите, без персонално да се визират консултираните военнослужещи.

4. Проведена групова работа.

Тук се описват и обобщават дейностите, извършени на ниво отделение/взвод по повод на възникнали проблеми.

5. Консултиране на организационно ниво.

При консултирането на организационно ниво психологът сравнява и анализира динамиката на вътрешногруповите процеси.

6. Проведена антикризисна работа.

Дава се професионално заключение за състоянието на военнослужещите от военното формиране, въввлечени в критичен инцидент, и възможността за възникването на посттравматични стресови реакции.

III. Изводи от психологичната работа през съответния период, тенденции

(рискове) и препоръки

1. Изводи:

- общо психологично състояние на контингента;
  - състояние на междуличностните отношения във взводовете/ротата (ите);
  - изводи, свързани с евентуални критични инциденти.
2. Тенденции и препоръки.

**Приложение № 15**

към чл. 59 **Състав и задачи на постояннодействащите комисии за превенция на**

**рисково поведение**

**1. Постояннодействащите**

комисии за превенция на рисково поведение на военнослужещите включват в състава си:

1.1. Председател - представител на командването (заместник-командир или началник-щаб).

1.2. Членове:

- а) началник на медицинската служба или лекар от медицинския пункт;
- б) психолог от военното формирование (при липса се привлича такъв от най-близкото военно формирование на съответния вид въоръжени сили);
- в) представител на органите за връзки с обществеността;
- г) батальонни или ротни командири;
- д) други специалисти, привличани при нужда.

**2.**

Постояннодействащите комисии за превенция на рисково поведение на военнослужещите работят в следните основни насоки:

2.1. Изпълнение на дейности по превенция на злоупотреба с наркотични вещества и употреба на алкохол.

2.2. Изпълнение на дейности по превенция на самоубийствата и опитите за самоубийства.

2.3. Изпълнение на дейности по превенция на нарушенията на военната дисциплина, дезадаптивното и агресивното поведение.

2.4. Дейности, които ограничават, и други нежелани форми на поведение, водещи до дисфункция в личностното функциониране или във функционирането на военните формирования/структури.

**3. Комисиите**

планират мерки и предприемат дейности за превенция и ограничаване на рисковото поведение:

3.1. На индивидуално, групово (отделение, взвод, рота) и организационно (цялостно формирование) ниво.

3.2. Чрез административни мерки и експертни дейности, в рамките на професионалните компетентности на командния състав, психолозите, медицинските органи, органите за връзки с обществеността и други привлечени специалисти.

4. Постояннодействащите комисии провеждат периодични заседания, както и

в случаи на критични инциденти, за които се изготвят протоколи, утвърдени от командира/началника на съответното военно формирование/структура:

4.1. На заседанията си постояннодействащите комисии привличат по график

преките командири от военното формирование (командири на роти и взводове), които да представят случаи, и военнослужещи, проявяващи рисково поведение.

5. Комисиите изготвят утвърдени от командира/началника на съответното

военно формирование/структура годишен план за дейността си,

актуализиран списък и график за работа с военнослужещите, проявяващи рисково поведение.

6. За методическа помощ постояннодействащите комисии за превенция на

рисковото поведение на военнослужещите се обръщат към психолозите от щабовете на видовете въоръжени сили, с които да осъществяват пряко

взаимодействие. 7. Центърът по психично здраве и превенция оказва експертна помощ на

комисиите за превенция на рисковото поведение на военнослужещите по тяхна заявка. 8. Постояннодействащите комисии изготвят и изпращат до щаба на вида

въоръжени сили периодични доклад-анализи за състоянието и взетите мерки по отношение на рисковото поведение в съответното формирование.

#### **Приложение № 16**

към чл. 60

#### **Оценка на психосоциален климат във военните**

#### **формирования**

Психосоциалният климат (ПСК) се определя като колективно възприятие на

относително стабилните вътрешни аспекти на организацията така, както се преживяват и се описват от нейните членове.

Целта на оценката на ПСК е да се оптимизират командно-лидерските практики по изграждане, поддържане, подобряване и развитие на ефективността във военното формирование/структура.

Профилни области на ПСК.

Командно-лидерски практики на различните йерархични нива във военните формирования.

Отразяват качеството на командно-лидерския стил и отношението на колегите и подчинените им военнослужещи към съответното командно ниво – яснота, коректност и ресурсна обезпеченост на заповедите, процедурите по контрол и отчитането на изпълнението на поставените задачи, отвореност на командирите към конструктивни предложения.

Мотивиращи подходи за повишаване на реда, дисциплината и ефективността.

Честота на използването на награди при добро изпълнение на задачите. Адекватност на наказанията при нарушение и/или неизпълнение на задачите. Достъпност на командирите във военното формирование за военнослужещи, желаещи да поставят различни проблеми. Спазване на уставните изисквания за военна вежливост и уважение.

Политика на кадрово развитие.

Наличие на обвързаност между ефективното изпълнение на задачите от страна на военнослужещите и перспективите за кадрово развитие. Степен на удовлетвореност от наличието на подобни практики във военното формирование/структура. Степен на удовлетвореност от атестационните процедури.

Сплотеност на формированието (по хоризонтала или вертикала) и взаимоотношения между военнослужещите.

Взаимно уважение, вътрешна увереност и доверие между военнослужещите. Липса на "тормоз" от страна на командирите, както и липса на подобна "практика" между всички военнослужещи. Ефективни стратегии за справяне на командирите с възникнали проблеми във взаимоотношенията в рамките на военното формирование.

Удовлетвореност от работата като фактор за ефективно изпълнение на задълженията.

Заинтересованост на военнослужещите от работата, която вършат, и степен

на възприемане на нейната полезност и смисленост. Степен на задоволяване на материалните и духовните потребности на военнослужещите.

Носене на службата от дежурните длъжностни лица.

Изпълнение на функционалните задължения.

Ниво на безопасност на войнския труд.

Спазване на инструкциите и правилата за безопасност. Наличие/липса на трудови злополуки и извънредни Происшествия.

Наличие на значителна обща заболяемост.

Повишено количество трудозагуби.

Качество на професионалната подготовка.

Качество на физическата, специалната, бойната и тактическата подготовка

във военното формирование. Ефективност и целесъобразност на планираните и осъществявани от командирите задачи и мероприятия. Съобразност на планираните активности както с целите и задачите на съответното военно формирование, така и с наличните времеви, финансови, материално-технически и човешки ресурси.

Качество на логистичното осигуряване.

Материално-техническо и медицинско осигуряване.

Състояние на необходимите за изпълнението на ежедневните, обучителните

и бойните задачи на военното формирование екипировка и осигуряване.

Състояние и качество на оказваната профилактична и медицинска помощ.

Битови условия и хранене на личния състав.

Степен на удовлетвореност на военнослужещите от битовите и професионалните условия, както и от качеството на предлаганата храна.

Съвместни дейности.

Количеството и разнообразието на спортните и културно-социалните дейности във войсковите формирования.

Превенция на рисково поведение и нарушенията на военната дисциплина.

Наличие на програми и активна ангажираност с проблемите на агресията, автоагресията, злоупотребата с алкохол и психоактивни вещества, нарушенията на военната дисциплина и т. н.

Нагласи за работа с разнороден етнически състав от военното формирование.

Отношение към военнослужещите във връзка с етническата им принадлежност

както от страна на равнопоставените, така и от страна на командирите.

Ниво на професионален стрес.

Субективно преживяване на мисловни, емоционални и поведенчески прояви и

симптоми на професионална пренатовареност и/или изпепеленост. Наличие на текучество на кадрите в съответното военно формирование. **Приложение**

## **№ 17**

към чл. 61

### **Правила за практическа психологична работа на преките**

#### **командири**

I. Работа по отношение на отделния военнослужещ **1.** Да се приема военнослужещият като личност, като се зачитат, уважават и удовлетворяват, в рамките на уставните изисквания, неговите потребности.

Да се обръща особено внимание за:

- финансови, семейни и/или лични проблеми;
- употреба или злоупотреба с алкохол

и/или лекарствени препарати;

- протичане на адаптацията на новоприети военнослужещи;
- проблеми в комуникацията;
- безпокойство, тревожност и песимизъм;
- несправяне с възложените задачи.

които да са конкретни, измерими и

изпълними:

2.1. Да се определя конкретната роля на всеки военнослужещ при изпълнение на задачите, като се поставя ударението върху:

- взаимната ангажираност и включеност на военнослужещите от военното формирование в изпълнението на поставените задачи и значимостта на индивидуалните постижения;

- приемане на целите и ценностите на военната система;
- създаване атмосфера на внимание и загриженост за здравето и безопасността на военнослужещия при изпълнението на поставените задачи;
- доверие към подчинените.

2.2. Да се осигуряват необходимите ресурси за изпълнението на задачата.

2.3. Да се използват единни критерии за оценка на резултатите.

2.4. Да се признават вложените усилия и проявената компетентност чрез формиране на:

- чувство за ясна, навременна и еднозначна връзка между реално показаните резултати и получената от военнослужещите оценка за изпълнението на задачата;
- усещане за приемане и зачитане на знанията, уменията и компетентността на военнослужещия при поставяне на задачи и отдаване на заповеди от страна на командирите;
- възможност военнослужещият да получава признание за положените усилия.

II. Работа по отношение на военното формирование като цяло **1.** Да се поставят ясни и значими цели и задачи, които дават смисъл на усилията и трудностите, с които се сблъскват и преодоляват военнослужещите. Да се осигури:

- съвместно участие и взаимозависимост между военнослужещите в хода на изпълнението на поставените задачи;

- еднакво отношение и условия към всеки военнослужещ, чувство за справедливост и доверие;

- спазване на дисциплината като необходимо условие за отговорно и съпричастно изпълнение на поставените задачи;

- възможност за общо прекарване на свободното време и за общи положителни преживявания.

**2.** Да се постигне доверие и съпричастност към взетите от командира решения чрез:

- показване на компетентност и професионални умения при организиране на войсковия живот, водене на занятия и вземане на решения;

- проява на загриженост както за благополучието на военното формирование, така и към отделния военнослужещ;

- достоверност и изчерпателност на информацията;

- проява на грижа и внимание към подчинените военнослужещи;

- признаване на вложените усилия от всеки военнослужещ;

- проява на доверие във възможностите на военното формирование;

- подчертаване на значимостта и ролята на военното формирование.

**3.** Да се следи за следните признаци:

- слаба вътрешна сплотеност на военното формирование;

- ниска ефективност на военното формирование при изпълнение на поставените задачи;

- чести конфликти между военнослужещите;

- неудовлетвореност на военнослужещите;

- чести отсъствия по здравословни причини;

- свръхчувствителност към критика;

- пренебрегване на заповеди;

- безмълвно или открито противопоставяне и агресивно отреагиране.