МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КРИВОРІЗЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Психолого-педагогічний факультет
Кафедра практичної психології

«Допущено до захисту»
Завідувач кафедри
_____Мірошник З. М.

«____» _____ 2023 р.

Реєстраційний № _____

«____» _____ 2023 р.

ЕКОЛОГІЧНЕ СПІЛКУВАННЯ ЯК ФАКТОР ЕМОЦІЙНОЇ РІВНОВАГИ В ПРОФЕСІЙНОМУ КОЛЕКТИВІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

Кваліфікаційна робота студентки
групи ЗППм-22
ступеня вищої освіти магістр
за спеціальністю 053 Психологія
Набоки Анастасії Сергіївни

Керівник кандид. психол. наук, доцент
Великодна М.С.

Оцінка:
Національна шкала _____
Шкала ECTS _____ Кількість балів _____
Голова ЕК _____ _____
(підпис) (прізвище, ініціали)
Члени ЕК _____ _____
(підпис) (прізвище, ініціали)
_____ _____
(підпис) (прізвище, ініціали)
_____ _____
(підпис) (прізвище, ініціали)

Кривий Ріг – 2023

ЗАПЕВНЕННЯ

Я, _____,

розумію і підтримую політику Криворізького державного педагогічного університету з академічної доброчесності. Запевняю, що ця кваліфікаційна робота виконана самостійно, не містить академічного плагіату, фабрикації, фальсифікації. Я не надавав (ла) і не одержував(ла) недозволену допомогу під час підготовки цієї роботи. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають покликання на відповідне джерело. Із чинним Положенням про запобігання та виявлення академічного плагіату в роботах здобувачів вищої освіти Криворізького державного педагогічного університету ознайомлений(а). Чітко усвідомлюю, що в разі виявлення у кваліфікаційній роботі порушення академічної доброчесності робота не допускається до захисту або оцінюється незадовільно.

_____ (підпис)

Зміст

Вступ 4
Розділ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ЕКОЛОГІЧНОГО СПІЛКУВАННЯ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ФЕНОМЕНУ, ЩО ЗАБЕСПЕЧУЄ ЕМОЦІЙНУ РІВНОВАГУ У ПРОФЕСІЙНОМУ КОЛЕКТИВІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ……..8
1.1. Екологічне спілкування як соціально-психологічний феномен ….....8
1.2. Поняття «емоційна рівновага». Взаємозв'язок екологічного спілкування і емоційної рівноваги особистості……..18
1.3. Специфічні особливості спілкування у військовому колективі. Важливість побудови спілкування за принципами екологічності у професійному колективі військовослужбовців…….....22
Розділ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗВ'ЯЗКУ ЕКОЛОГІЧНОГО СПІЛКУВАННЯ ТА ЕМОЦІЙНОЇ РІВНОВАГИ У ПРОФЕСІЙНОМУ КОЛЕКТИВІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ…….....27
2.1. Організація та процедура емпіричного дослідження……..27
2.2. Аналіз результатів дослідження 32
Розділ 3. РОЗРОБКА ЕФЕКТИВНИХ МЕТОДИК РОЗВИТКУ НАВИЧОК ЕКОЛОГІЧНОГО СПІЛКУВАННЯ ДЛЯ ВРЕГУЛЮВАННЯ ЕМОЦІЙНОЇ РІВНОВАГИ У ПРОФЕСІЙНОМУ ВІЙСЬКОВОМУ КОЛЕКТИВІ……40
3.1. Методологічне обґрунтування ефективності використання соціально-психологічного тренінгу як засобу розвитку навичок екологічного спілкування для регуляції емоційної рівноваги у військовому колективі ……40
3.2. Опис програми соціально-психологічного тренінгу……46
3.3. Оцінка ефективності розвитково-корекційного впливу……..52
ВИСНОВКИ.....60
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....65
ДОДАТОК.....72

ВСТУП

Україна переживає складні часи через війну, тому гострою є потреба у всебічній психологічній допомозі всім мешканцям країни, які переживають руйнацію звичного життя і тому знаходяться, в тій чи іншій мірі, в стресовому стані і стані емоційного дисбалансу. Війна, як кризовий стан, може як принести шкоду особистості, так і навпаки при наявності ресурсів дати поштовх до її особистісного та професійного розвитку. Тому викликом для психологів є знайти ресурси, які допоможуть людині вистояти в цих непростих умовах. Військовослужбовці, які виконують свою професійну діяльність в цей час, потребують особливої уваги та проведення психосоціальної роботи з ними. Питання регуляції психоемоційного стану та поведінки військових під час війни зараз привертає все більше уваги психологів [9]. Функціонування психіки військовослужбовців вивчали вітчизняні дослідники М.Й. Варій, А.Г. Маклаков, С.Д. Максименко, О.Г. Караяні, М.М. Дорошенко, В.Г. Кохан, О.Ф. Хміляр, О.П. Макаревич, В.В. Стасюк [37]. Але ми бачимо необхідність проведення нових наукових досліджень у сфері збереження емоційної рівноваги військовослужбовців та пошуку факторів, які на неї впливають, а також знаходження нових методів, враховуючи специфіку професії, які допоможуть позитивно регулювати ці фактори.

Емоційна рівновага важлива для людини не тільки у вимірах війни, бо допомагає балансувати в умовах постійної емоційної втоми та невизначеності, захищає від стресових ситуацій, таким чином зберігає здоров’я людини. В стані емоційного балансу людині легше адаптуватися до негативних зовнішніх умов, підтримувати міжособистісні стосунки, позитивно вирішувати конфліктні ситуації. Емоції мають безпосередній вплив на всі сфери діяльності людини, в тому числі на професійну. Враховуючи особливості професії, можна стверджувати, що емоційна рівновага впливає не тільки на збереження

здоров’я військових та їх оточуючих, а ще й на успішність виконання ними професійних обов’язків та завдань.

На емоційну рівновагу людини як позитивно так і негативно діє велика кількість факторів, одним із яких є спілкування. Зміна умов життя завжди підштовхувала науковців до пошуку нових ефективних способів спілкування, які б допомогли реалізувати ті завдання, які перед ним ставляться. Неодноразово науковці робили спроби знайти концепції ефективного спілкування. Одна з цікавих концепцій була розроблена американським психологом М. Розенбергом, яка отримала назву «Ненасильницьке спілкування» [18; 39].

На наш погляд ресурсним способом спілкування, який зможе захистити людину від розбалансування її психоемоційного стану, дати поштовх до особистісного та професійного зростання, дозволить їй бути здоровою, щасливою людиною, може стати саме екологічне спілкування. На сучасному етапі розвитку науки та суспільства особливого значення набувають питання екологічності, що охоплює вже не тільки природоохоронну діяльність, а стосується всіх сфер життєдіяльності людства. Екологічну комунікацію зі своєї точки зору вивчають науковці лінгвісти, які роблять спроби визначення принципів екологічності мови. Екологічна комунікація розуміється ними, як спілкування, що не завдає шкоди здоров’ю, не вчиняє насильницьких дій щодо емоційної, когнітивної, поведінкової та комунікативної сфер особистості [43, с. 168]. Психологи все активніше використовують таке поняття, як «екологічне спілкування», але наукової концепції екологічного спілкування поки не існує. Тому ми вважаємо, що ця робота дозволить розширити наукові знання про екологію спілкування, зробить спробу виокремити критерії, розробити методи екологічного спілкування, емпірично дослідити взаємозв’язок екологічного спілкування та емоційної рівноваги в колективі професійних військових, та розробити ефективну програму розвитку навичок екологічного спілкування військових для врегулювання їх емоційної рівноваги. Отже тема дослідження є актуальною.

Мета дослідження полягає у теоретичному та емпіричному вивченні екологічного спілкування як фактору емоційної рівноваги в колективі професійних військових.

Завдання дослідження: 1) Здійснити теоретичний аналіз досліджень відносно цієї проблематики. 2) Виокремити основні критерії екологічного спілкування. 3) Емпірично дослідити спілкування (з точки зору екологічності) у професійному військовому колективі, емоційний стан військових, взаємозв'язок екологічного спілкування і емоційної рівноваги. 4) Розробити програму з врегулювання емоційної рівноваги військових шляхом підвищення комунікативної компетентності засобами екологічного спілкування.

Об'єкт дослідження – екологічне спілкування як фактор емоційної рівноваги особистості військовослужбовців та їх професійного колективу.

Предмет дослідження – особливості впливу екологічного спілкування на емоційну рівновагу військовослужбовців та їх професійного колективу.

Гіпотеза дослідження: Гіпотеза дослідження полягає в припущенні, що розвиток навичок спілкування за принципами екологічності позитивно впливає на емоційну рівновагу особистості і колективу військовослужбовців.

Методи дослідження:

1) теоретичні (аналіз, синтез, узагальнення теоретичних підходів стосовно даної проблематики з психологічної, соціально-психологічної та іншої наукової літератури);

2) емпіричні (самозвітні опитування та анкетування «Комунікативні бар'єри в організації», автор Л.М. Карамушка; «Методика діагностики комунікативної толерантності (за В.В. Бойко)»; «Методика самооцінки емоційного стану Уессмана-Рікса»).

3) математичні (коефіцієнт кореляції Пірсона, t-критерій Стьюдента, U-критерій Мана-Вітні, W-критерій Вілкоксона);

4) інтерпретаційні (аналіз отриманих результатів, зіставлення їх з попередніми даними, наявними в психологічній літературі).

Усі розрахунки були здійснені за допомогою програми Jamovi.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що:

- апробовані у дослідженні психодіагностичні методики можуть використовуватися з метою дослідження проблем комунікації у військових колективах;

- розроблена і апробована тренінгова корекційна програма щодо врегулювання емоційної рівноваги особистості та колективу професійних військових за рахунок набуття навичок екологічного спілкування може бути інтегрована у програми професійного навчання військовослужбовців та у діяльність військових психологів.

Організація і база дослідження. Емпіричне дослідження проводилось на базі одного з професійних військових колективів Дніпропетровської області. Розмір експериментальної вибірки склав 12 професійних військових жіночої та чоловічої статі. Вікова категорія досліджуваних – від 25 до 55 років.

Структура роботи. Робота має вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел і додатки. Список використаних джерел налічує 56 найменувань, із них 4 англійською мовою. Загальний обсяг становить 64 сторінки. Робота містить 9 таблиць та 5 рисунків; вміщує 1 додаток.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ЕКОЛОГІЧНОГО СПІЛКУВАННЯ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ФЕНОМЕНУ, ЩО ЗАБЕСПЕЧУЄ ЕМОЦІЙНУ РІВНОВАГУ У ПРОФЕСІЙНОМУ КОЛЕКТИВІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

1.1. «Екологічне спілкування» як соціально-психологічний феномен

Спілкування – це багатогранний процес, який вивчається філософією, соціологією, психологією, лінгвістикою, педагогікою та іншими науками. На знаннях про його роль і механізми виникли менеджмент та маркетинг. Кожна наукова галузь при вивченні спілкування використовує свої методи дослідження, тому по-своєму розкриває сутність, структуру, закономірності феномену [49].

Спілкування – це також багатовимірна, складна і важлива психологічна категорія. Так, G. Beattie та A. W. Ellis при цьому підкреслюють, що в спілкуванні вкрай важливим є кооперaційна взаємодія співрозмовників, а також розпізнавання і розуміння мови кожним із них [53].

Тлумачення поняття «спілкування» залежить від того, які критерії та теорії покладені в його основу. Скажімо, часто зустрічається визначення, що спілкування – це складний, багатоплановий процес встановлення і розвитку контактів між людьми, породжуваний потребами у спільній діяльності, що включає у себе обмін інформацією, вироблення єдиної стратегії взаємодії, сприйняття і розуміння іншої людини, здійснюється знаковими засобами взаємодії суб’єктів і спрямований на значиму зміну у стані, поведінці, поглядах, установках та особистісно-смислових уявленнях партнерів [27; 31].

У 2014 році J. Berger запропонував розглядати 5 основних функцій спілкування: 1) управління враженням інших людей про себе; 2) емоційна регуляція себе та співрозмовника; 3) отримання інформації; 4) встановлення соціального зв’язку; 5) переконання інших [54]. При цьому автор наголошує, що ці функції людина виконує не завжди свідомо.

В узагальнених класифікаціях [46, с. 492] виділяють три сторони спілкування: 1) комунікативну; 2) інтерактивну; 3) перцептивну. В процесі спілкування люди обмінюються інформацією, думками, почуттями, тому можна сказати, що спілкування – це: *комунікація* (приймання-передання інформації) плюс *взаємодія* (взаємовплив, обмін думками) плюс *сприймання та розуміння одне одного* (пізнання себе та інших).

Термін «комунікація» можна використовувати в широкому та вузькому значеннях. У широкому він визначає всю сферу «комунікаційної проблематики», а у вузькому характеризує суто технічний або технологічно-інформаційний аспект. Термін «спілкування» позначає форму комунікації у сфері міжлюдської взаємодії. І тому, в цьому сенсі, поняття «комунікація» і «спілкування» є синонімами [35].

Спілкування можна розглядати під різними кутами буття, тому воно має різні види та форми. Відповідно до структурно-функціональних підходів виокремлюють такі різновиди спілкування [1]: співпраця, суперництво, конфлікт (А. Т. Ішмуратов); безпосереднє й опосередковане; анонімне й персоніфіковане; формально-рольове (службове, офіційне, статусне) й неформальне (В. С. Пазенок); індивідуальне, групове та масове (F. Sanbourn) [56], вербальне та невербальне (J. Burgoon, V. Manusov, L. Guerrero) [55].

Спілкування в житті людини відіграє дуже велику роль. Завдяки спілкуванню людина формує себе як особистість, опановує і перетворює соціальне та природне середовище, узгоджує вчинки і діяльність з іншими соціальними суб'єктами, формує оточення, виявляє себе іншим, утверджує власне «Я», доводить свою позицію, поведінку, впливає на інших [6, с.18].

В процесі життєдіяльності кожна людина виробляє індивідуальний стиль спілкування через створення системи способів, методів, прийомів спілкування. За Куртом Левіним існує 3 стиля спілкування та взаємодії з людьми: авторитарний, ліберальний та демократичний [15, с.14]. Порівняння різних класифікацій (С. Л. Братченко, В. М. Мясищев, С. О. Шеїн) дозволяє диференціювати такі стилі спілкування: діалогічний, альтруїстичний,

конформістський, пасивний, маніпулятивний, авторитарно-монологічний, конфліктний [49, с.119].

Стиль спілкування тісно пов'язаний з психологічними особливостями особистості, рольовими позиціями, темпераментом, характером, здібностями, він формується і змінюється в процесі взаємодії людини, зумовлений цінностями, традиціями, настановами, нормами соціального середовища.

Крім стилів існують різні стратегії спілкування. Стратегія – загальна схема дій для досягнення мети. Комунікативна стратегія – модель спілкування, направлена на планування процесу спілкування, результатом якого є досягнення комунікативної мети; комплекс комунікативних дій, спрямованих на досягнення цілей адресанта [31, с.377-380]. Її вибір залежить від того, гуманістичним чи маніпулятивним настановам відповідають цілі, які учасники ставлять перед собою у процесі спілкування. Гуманістична ціль орієнтована на взаєморозуміння, співчуття, підтримку, побудову позитивних відносин. Маніпулятивна – орієнтована на досягнення власних цілей за допомогою впливу на інших. В залежності від цілей та моделі побудови (рівновага між діалогом та монологом) стратегії спілкування можна поділити на: деструктивні монологічні суб'єкт-об'єктні – імперативне і маніпулятивне; та конструктивне суб'єкт-суб'єктне діалогічне (гуманістичне) спілкування. Імперативне спілкування орієнтоване на накази, вимоги, вказівки без врахування точки зору партнера, тому воно є суб'єкт-об'єктним спілкуванням, ціль якого – контроль над поведінкою, думками партнера по спілкуванню, накази якому надаються неприховано. В міжособистісних, сімейних, педагогічних відносинах воно є деструктивним, а, наприклад, у військово статутних відносинах іноді може бути конструктивним. Маніпулятивне спілкування — це також суб'єкт-об'єктне спілкування, але вплив на партнера по спілкуванню з метою одержання контролю над його поведінкою, думками здійснюється приховано. Діалогічне спілкування — це рівноправне суб'єкт-суб'єктне спілкування, що дозволяє досягти більш глибинного взаєморозуміння партнера та себе, чим створює умови для особистісного

розвитку. При діалогічному спілкуванні створюється статусна рівність учасників та атмосфера, коли учасники вільно висловлюють свої думки [11].

У нашому суспільстві питанню спрямованого навчання спілкуванню приділялось мало уваги, досвід спілкування людина набувала в процесі життєдіяльності. Але відсутність знань щодо законів спілкування та навичок ефективного спілкування призводить до великої кількості труднощів. Ефективність («продуктивність», «дієвість», «результативність») – це здатність давати хороший результат. Ф. В. Шарков визначає ефективність комунікації – як відношення результату, отриманого від організації комунікативної діяльності, до витрат на його отримання [27, с.32].

Сучасні умови життя, пов'язані з нестабільністю та кризами, викликають науковий інтерес до проблеми психічного здоров'я особистості як умови її психологічної безпеки. Серед основних критеріїв психічного здоров'я виділяють: психоемоційну рівновагу, здатність людини до адекватної зміни поведінки, здатність реалізовувати життєві плани. Видатні представники гуманістичної (екзистенціальної) психології Г. Оллпорт, Г.А. Мюррей, Г. Мерфі, К. Роджерс, А. Маслоу вважали, що людина наділена потенціалом до постійного розвитку, і основні її потребами – любов, творчість, ріст, вищі цінності. Гуманістична психологія розглядає, що складові психологічного благополуччя індивідуальні, але радість від спілкування, життєвий та професійний успіх, безпека і комфортність середовища, атмосфера любові, відкритість і довірливість взаємин, відчуття значущості, уміння ефективно будувати відносини та спілкуватись є універсальними. Тому науковці вважають, що потреба підвищення рівня психологічного благополуччя особистості шляхом формування більш адаптивних форм поведінки, взаємин, спілкування є завжди актуальною [41, с.124-133].

Цікаву спробу сформувати більш адаптивну форму спілкування та взаємин у вигляді концепції «Ненасильницького спілкування» здійснив американський психолог Маршалл Розенберг у 60-х роках 20-го століття [39]. Цю концепцію він створив на основі гуманістичної психології Махатми Ганді

та досліджень американського психолога Карла Роджерса [18, с.221]. За поглядами Розенберга суспільство багато років навчало людей жити в структурах домінування, де конфлікти вирішувалися через агресію, людей навчали асоціювати власні потреби з егоїзмом. Автор пропонував застосовувати принципи спілкування, які базуються на чотирьох структурних компонентах: спостереження, почуття, потреби та прохання. Таким чином люди навчаються бути уважними до своїх почуттів та потреб, а також розуміти почуття та потреби інших, навчаються виражати свої потреби через прохання, а не агресивно через вимоги чи погрози. Розенберг проводив тренінги «ненасильницького спілкування», де, використовуючи театр ляльок, навчав людей розмовляти «мовою життя». Агресивний стиль спілкування він назвав «мовою шакала», а неагресивний - «мовою жирафа» [18, с.223]. Розенберг називає ненасильницьке спілкування найбільш природнім, екологічним, тому саме «ненасильницьке спілкування» можна було б назвати «екологічним», але спробуємо доповнити, розширити це поняття, розкрити, що ми розуміємо під феноменом «екологічне спілкування» та за якими принципами воно існує.

Термін «екологія» сьогодні використовується не лише для позначення біологічної науки, яка вивчає взаємодію організмів з їхнім середовищем. На теперішній час увага багатьох фахівців різних наукових напрямків, які занепокоєні збереженням і продовженням здорового життя на планеті, прикута до проблеми екологічності**.** Під час вимушеного дистанціювання в карантин і зараз під час війни пройшли випробування на міцність наші міжособистісні стосунки, і з'ясувалось, що у спілкуванні з близькими, колегами у нас є немало проблем. Тому стало зрозумілим, що екологічні відносини та спілкування – дуже важливі питання. Екологія відносин та спілкування у психологічній площині перш за все означає природність, натуральність, органічність, нетоксичність, безпечність, комфортність.

Тож спробуємо виділити **основні принципи екологічного спілкування**:

1. Безумовна любов та повага до себе та оточуючих. Йдеться не про егоїстичну любов до себе, та умовну до оточуючих, а про любов, яка не залежить від будь-яких умов чи обставин. Кожна людина заслуговує на любов та повагу, незважаючи на власні переваги чи недоліки.

2. Автентичність. (Відкритість та щирість. Уміння щиро та відверто проживати моменти своєї вразливості.). Автентичність у спілкуванні – уміння бути природнім, щирим, відкрито і чесно виражати свої думки, почуття, ідеї; уміння говорити, використовуючи власну мову, уникаючи приховування своїх справжніх думок та почуттів. Такий аспект автентичності, як «умінні щиро та відверто проживати моменти своєї вразливості», який може включати спілкування про сумніви, страхи, сором, невпевненість, є важливою складовою екологічного спілкування, тому що будує більш глибокий зв'язок, сприяє спільному розумінню, розвитку, створює здорову атмосферу допомоги.

3. Захист та повага своїх особистих кордонів та особистих кордонів інших. Асертивна поведінка. Психологічні особисті кордони – межа, яку людина створює, щоб відділити власний внутрішній світ від внутрішнього світу іншої людини для збереження цілісності своєї особистості. Вони формуються на основі різних факторів (культурних, релігійних, сімейних переконань та цінностей, освіти, особистого досвіду), можуть змінюватися залежно від зміни ситуації і оточення. Українська психолог Світлана Ройз вважає, що наші особистісні кордони – наша опора, яка дозволяє нам рухатись вперед [30].

Власні кордони – це і своє зручне місце в родині, квартирі, на робочому місті; і власні речі; і відчуття свого місця на глобальному рівні (в країні, на планеті); і відчуття поваги до почуттів та потреб своїх та інших людей; і асертивна поведінка. Термін «асертивність», запозичений з англійської мови, де він виступає похідним від дієслова «assert» наполягати на своєму, відстоювати свої права [8, с.2]. Асертивність – здатність людини відстоювати свої кордони, не порушуючи моральних прав іншої людини.

4. Чесність. Не допустимість маніпуляцій. Чесність – здатність людей відверто висловлювати свої думки та почуття без використання хитрощів,

підроблених фактів, недомовок. Маніпуляції в спілкуванні – це стратегії, які маніпулятори використовують з метою управління поведінкою, бажаннями, почуттями іншої людини, застосовуючи різні маніпулятивні прийоми (лестощі, шантаж, погрози, викривлення фактів, ігнорування, введення в оману, використання влади тощо). Використання нечесності та маніпуляцій у спілкуванні призводить до руйнації довірливих стосунків між людьми, створюють нерівновагу взаємин і сприяють конфліктам.

5. Емпатія, не знецінювання почуттів та потреб співрозмовників. Емпатія – здатність бачити світ очима інших, сприймати вчинки інших з їх позицій, розуміти емоції, переживання інших, здатність сказати іншим про своє розуміння.

6. Делікатність, обережність в підборі слів, намагання не образити, не травмувати. Повага до самопочуття та благополуччя іншого, бажання не образити, не завдати страждань спонукає нас обережно ставитися до усвідомленого делікатного підбору слів, міміки, жестів у спілкуванні. Допомагають в цьому емпатія, уникання використання образливих слів, категоричних заяв, «навішування оцінних ярликів», узагальнень.

7. Розвиток себе як гармонійної особистості, духовний розвиток. Людина, яка не розвиває самопізнання, не намагається зрозуміти свої цінності, переконання, потреби, мотивації, не розвиває емоційну свідомість, не веде здоровий спосіб життя, не розвивається духовно, спілкуватись екологічно не зможе.

8. Використання технік «активного слухання» та «Я-висловлювань» (або «Я-повідомлень»). Корисними інструментом екологічного слухання є техніка «активного слухання» - спеціальна техніка, яка сприяє взаєморозумінню між співрозмовниками. Активне слухання здійснюється у двох формах: рефлексивно і нерефлексивно. Нерефлексивне - «піддакування», полягає в умінні уважно мовчати, щоб партнер побачив, що його слухають, для цього використовують: візуальний контакт, поза слухання, кивання головою, вербальна підтримка («угу», «так-так», «розумію»). Рефлексивне слухання –

зворотний зв'язок зі співрозмовником, що використовується як контроль точності сприймання почутого [2, с.22-25]. До головних прийомів рефлексивного слухання належать: − *з'ясування* – прохання повторити сказане, пояснити; − *перефразування* – слухач лише повторює слова партнера («Як ви сказали...», «Як я зрозумів...», «Іншими словами...»); − *відбиття почуттів* (не містить оцінки) - («Я розумію вашу радість...», «Мені зрозуміле ваше роздратування...»); − *резюмування* – поєднання розуміння основних ідей і почуттів («Якщо підсумувати...»).

«Я–висловлювання» – мовна конструкція, яка використовується як спосіб запобігання конфлікту у спілкуванні і полягає в повідомленні співрозмовником про власні потреби, почуття у формі, що характеризується наявністю власного ставлення і відсутністю осуду, спонукання, нав'язливості. Перша частина «Я–висловлювання» – *опис події*. Починати слід з «Я» («Коли я спостерігаю ...», «Коли я чую...»), «Ви» – замінювати непрямим об'єктом («Коли зі мною розмовляють підвищеним тоном...»). Друга частина – *реакція*, ми описуємо свої реальні почуття («Я не вдоволена, мені прикро, мені приємно») і даємо пояснення («тому що...»). Третя – *бажаний вихід* - повідомляємо, що хочемо бачити ситуацію іншою («Я хотіла б...»).

9. Вміння керувати власними емоціями, не піддаватися моментам емоційної нестабільності в прийнятті рішень. Емоційна нестабільність може призводити до швидких інтенсивних емоційних реакцій, що може викликати конфлікти та перешкоди в побудові довірливого спілкування, також вона може призводити до посилення загального напруження під час спілкування, що може впливати на сприймання інформації та розуміння емоцій інших, що може призводити до зниженої емпатії. Тому людина повинна відстежувати в собі ознаки емоційної нестабільності, та намагатися відкласти прийняття важливих рішень до того часу, коли стабілізує свій емоційний стан.

10. Вміння екологічного вирішення конфліктних ситуацій. Екологічно вирішити конфлікт допоможуть: пошук компромісу; відмова від бажання добитися поразки опонентів; пропонування по черзі учасниками конфлікту

шляхів вирішення ситуації, обрання спільного рішення; через використання технік «Я-повідомлень» і «активного слухання» обмін інформацією про свій стан, почуття, потреби; прагнення врегулювати свій психоемоційний стан; використання методу інтроспекції, який полягає у вмінні поставити себе на місце іншого; прагнення розрядити взаємну емоційну напруженість; погодження цілей спілкування, знаходження спільних поглядів.

11. Доброзичливість. Важливо не тільки відчувати, а й демонструвати людям своє доброзичливе ставлення, прагнення приймати їхні вчинки, навіть коли їх не схвалюєш, та готовність підтримати. Вона включає також: ввічливість, повагу до співрозмовника, вираження вдячності, вибачення.

12. Гармонізація спілкування за рахунок демонстрації співрозмовникові спільності поглядів, почуттів, цінностей та ідеалів. Таке спілкування спрямоване на досягнення певної кооперації у спілкуванні, на конструктивний діалог. Зрозуміти перспективу співрозмовника, виявити спільні точки зору, цінності допоможуть активне слухання та емпатія.

13. Суб'єкт-суб'єктне діалогічне спілкування. Це спілкування, яке дозволяє досягти більш глибинного взаєморозуміння один одного та себе, та атмосферу відкритості та довіри.

14. Екологічність (чистота) мовлення. Мова йде про уміння правильно обрати вербальні та невербальні засоби спілкування, відмова від жаргону, засилля іноземних слів, ненормативної лексики, слів, зміст яких невідомий, не зрозумілий, які можуть негативно впливати на психічне здоров'я людини.

15. Комунікативна толерантність. Толерантність – це здатність сприймати без агресії інший спосіб життя, погляди, поведінку переконання, культурні, релігійні, гендерні та інші особливості, комунікаційні стилі інших людей шляхом встановлення довірливих та компромісних взаємовідносин. Вона забезпечує внутрішню особисту гармонію, здатність до самоконтролю, самокорекції й активної соціальної позиції з домінуючою психологічною готовністю до позитивної взаємодії з людьми, які наділені іншими світоглядами, особливостями процесів мислення та стилями поведінки [16].

Отже, спробуємо узагальнити вищесказане. Основні принципи екологічного спілкування включають: безумовну любов та повагу до себе та оточуючих; автентичність; захист та повагу своїх особистих кордонів та особистих кордонів інших, асертивну поведінку; чесність, недопустимість маніпуляцій; емпатію; делікатність в підборі слів, намагання не образити та не травмувати іншого; розвиток себе як гармонійної особистості, духовний розвиток; екологічне висловлювання (з використанням технік «Я-висловлювань» та «активного слухання»; вміння керувати власними емоціями; вміння екологічного вирішення конфліктів; доброзичливість; гармонізацію спілкування за рахунок демонстрації спільності поглядів, почуттів, цінностей; суб'єкт-суб'єктне діалогічне спілкування; екологічність (чистоту) мовлення; комунікативну толерантність.

Екологічне спілкування – це чисте, здорове, природнє, гармонійне, комфортне спілкування людей з високим рівнем духовного розвитку; це усвідомлене та відповідальне за наслідки своїх думок та вчинків ненасильницьке, неконфліктне, неруйнівне, конструктивне спілкування, засноване на принципах безумовної любові, поваги, довіри до себе і партнера; яке розвиває та розкриває потенціал і кращі сторони особистостей, яке надихає, підтримує емоційно, додає сил і зберігає психічне та соматичне здоров'я людини. При екологічному спілкуванні співрозмовники уникають деструктивних виразів і формують стратегію особистої безпеки, а також безпеки тих, хто поряд, дозволяють собі бути собою, а іншим бути іншими, бути відкритими у прояві своїх почуттів та висловлюванні думок, але поважаючи особисті кордони один одного. Це спілкування – яке не завдає шкідливого впливу на здоров'я, не вчиняє насильницьких дій щодо емоційної, когнітивної, поведінкової та комунікативної сфер особистості [43, с.168].

Причини, які можуть заважати екологічно спілкуватись – комунікативні бар'єри. Під комунікативним бар'єром зазвичай розуміють все те, що перешкоджає ефективній комунікації і блокує її. Врахувати всю сукупність перешкод, що заважають здійсненню комунікації, практично

неможливо, бо вони надто різноманітні [27, 34]. В основі різних класифікацій комунікативних бар'єрів найчастіше лежить теоретичний аналіз можливих чинників, які провокують виникнення комунікативних бар'єрів, вони можуть мати соціальний, психологічний, лінгвістичний характер [29, с.127]. *Психологічні*: соціально-перцептивні, психофізіологічні, мотиваційні, логічні, бар'єри рівня психологічного розвитку, бар'єри невідповідності вербальної та невербальної інформації, семантичні, стилістичні. *Соціальні*: світоглядні, соціально-рольові, гендерні, просторово-часові, культурні, вікові *Лінгвістичні*: фонетичні, інформаційні, бар'єри розуміння, бар'єри висловлювання, технічні.

1.2. Поняття «емоційна рівновага». Взаємозв'язок екологічного спілкування і емоційної рівноваги особистості

У процесі життєдіяльності людина не тільки сприймає навколишній світ, а й інтерпретує отриману інформацію, повідомляє її інтерпретовану навколишньому світу з додаванням свого ставлення до неї, що проявляється у емоціях, почуттях. Позитивні чи негативні емоції можуть спонукати людину до діяльності, досягнення корисного результату, чи навпаки, до бездіяльності і соціальної регресії. У психології в сфері емоцій ведуться глобальні дослідження. І мова йде про те, як людина емоційно реагує на запропоновані життям обставини. Протягом тривалого часу проблемою емоцій займалися: З.Фройд, І.Ф.Гербарт, С.Л.Рубінштейн, Є.Д.Хомська, В.М.Сумирно, А.І.Трохачев, В.К. Віллюнас, К.К. Платонов, А.Н.Леонтьєв і багато хто ін. [40].

Емоційний стан людини – важливий аспект її загального благополуччя, він відображає її емоційний досвід і реакції на навколишні події, ситуації, стимули або внутрішні стани. Він може варіюватися від миттєвих реакцій до тривалих емоційних станів, таких як настрій. Емоційний стан відображає поточний емоційний досвід людини в певний момент часу. Він може бути позитивним або негативним.

До емоційних станів можна віднести: емоції, переживання, настрій, специфічні відчуття, афекти, почуття. Деякі автори [24, с. 112] вважають, що настрій – загальний емоційний стан, що протягом певного часу змальовує переживання і діяльність людини; причина такого стану не завжди усвідомлюється та трактується як «беззвітна». Позитивні емоційні стани можуть змінюватися негативними, інколи – депресивними станами.

Емоційний стан багато в чому відображає загальне ставлення людини до навколишньої ситуації та до себе і пов'язаний з особистісними характеристиками індивідуума. Він може залежати від виконуваної діяльності, зробленого вчинку, від самопочуття і т.п. В емоційних станах розкриваються як типові для людини особливості поводження, так і випадкові, не характерні для нього психічні прояви. У типових для людини емоційних станах виражаються індивідуально-типологічні особливості особистості. Випадкові не відображають істотних особливостей особистості, вони викликані збігом обставин, особливостями сформованої ситуації. Виражений афективний стан, наприклад, при окремих умовах може виявитися в самої врівноваженої людини [40].

Емоційна рівновага відноситься до здатності людини ефективно реагувати на емоційні подразники, розуміти і виражати свої емоції, управляти ними і підтримувати стан психологічної стійкості, відновлювати емоційний баланс після стресових ситуацій чи емоційних переживань. Коли психоемоційний стан людини знаходиться в стані стабільності, рівноваги, людина відчуває внутрішню гармонію, тобто стан внутрішнього комфорту, злагоди зі своїм «Я», відсутність внутрішніх конфліктів та спокій, але одночасно з тим людина відчуває гармонію з навколишнім світом. Такий стан стимулює людину до досягнення життєвої мети, до добрих справ, допомоги іншим людям.

Емоційні стани залежать від безлічі факторів, як зовнішніх, так і внутрішніх, серед яких: зміни, що відбуваються в суспільстві, в людині (у його організмі); вплив індивідуальних особливостей людини; вплив попередніх

емоційних станів; вплив іншої людини; інформативність. Всі ці фактори впливають на стан не по черзі, а одночасно, комплексно. Емоційні стани можуть швидко мінятися, тому що дуже швидко змінюються фактори.

«Вибити» людину з стану емоційної рівноваги можуть такі фактори, наприклад [40]:

- фізичні: недостатній сон, погане харчування, недостатній рівень фізичної активності, хвороби;
- соціальні: умови існування, взаємовідносини та спілкування з родиною, колегами, друзями, сусідами та ін.;
- культурні, релігійні, політичні відмінності, відмінності, пов'язані з різним рівнем знань, життєвого досвіду, з різними духовними та морально-етичними цінностями;
- психологічні: стресові стани, самооцінка, сприйняття себе.

Порушення психоемоційної рівноваги призводить до неприємних наслідків, таких як: неможливість реалізувати особистістю власного потенціалу, порушення сприймання себе, проблеми спілкування з іншими, неможливість протистояти стресовим ситуаціям, втрата психофізичного здоров'я. Тому дуже важливим є збереження або відновлення рівноваги. Кожна людина унікальна і різними шляхами встановлює та підтримує внутрішню рівновагу, серед найпоширеніших способів досягнення душевної рівноваги виділяють допомогу людям, відволікання від проблем і розслаблення, помічання більшої дози позитиву в житті, спорт і зайняття улюбленою справою. [7, с.229]. Науковці також звернули увагу на необхідність розвитку резильєнтності, що дозволяє людині впоратися із стресовою ситуацією, відновити емоційну рівновагу [48, с.199].

Емоційна рівновага – це компонент психічного здоров'я, психічний стан здорової людини, стан балансу, гармонії, спокою, який дає людині змогу адаптуватися до змін навколишнього середовища, стресів.

Поняття стресу першим запровадив філософ Ганс Сельє в 1938р. для пояснення особливих фізіологічних змін в організмі, які сталися під впливом

різних шкідливих чинників довколишнього середовища [28]. Він пояснював стрес як синдром загальної адаптації організму до зовнішніх подразників з метою відновлення порушеної гомеостатичної рівноваги, вважав, що стрес може бути викликаний низкою стресорів, чи їх комбінацією. Стресори він ділив на зовнішні (фізичні та фізіологічні), та внутрішні психічні (когнітивні і емоційні) [20, с.5].

Серед критеріїв здоров'я К. Пучальський виділяє [24, с.35]: самопочуття; рівновагу (спокій, здатність дати собі раду та подолати перешкоди); можливість виконання сімейних і професійних обов'язків; можливість власного розвитку. А.Л. Крилов виділяє такі критерії психічного здоров'я: оптимізм, відсутність метушливості, врівноваженість, моральність, та ін. Емоційну стійкість автори [24, с.63] відносять до сфери психічних станів здорової особистості.

Спілкування та емоційний стан мають взаємний вплив одне на одне. Вплив слова на фізичний та емоційний стан людини доведено фізіологами і психоневрологами. Емоції є засобом впливу на людину, тому негативні емотиви мовця проектують негативні реакції реципієнта, і призводять до виникнення різноманітних негативних емоційних станів [19, с.5]. На сьогодні опубліковано велику кількість наукових праць присвячених такому негативному психічному стану як тривожність, в яких серед джерел тривожності дослідники називають міжособистісні стосунки (H.S.Sullivan, K.Horny) та внутрішній конфлікт (K.Rogers) [3, с.27-28]. Емоції виступають у ролі регуляторів спілкування, впливаючи на вибір партнерів по спілкуванню і визначаючи його засоби та форми. І навпаки від засобів та форм спілкування залежить емоційний стан партнерів по спілкуванню. Обираючи руйнівне неекологічне спілкування, ми виводимо себе та партнерів по спілкуванню зі стану емоційної рівноваги, що заважатиме нам адаптуватися до змін навколишнього середовища, стресів, тим самим послаблюємо себе і партнерів психічно і фізично. Таким чином поняття «екологічне спілкування» розширюється до здоров'яохоронної функції.

1.3. Специфічні особливості спілкування у військовому колективі. Важливість побудови спілкування за принципами екологічності для збереження емоційної рівноваги у професійному колективі військовослужбовців

Військовий колектив – це соціальна група, об'єднана спільною діяльністю, головною метою якої є військовий захист та оборона держави. Він має ряд характерних ознак, найбільш типові з яких: організованість, суспільно значуща мета діяльності, згуртованість, жорсткі рамки організаційно-штатної структури; узгодженість дій в сумісній діяльності, чітка регламентованість діяльності, стосунки між військовослужбовцями поділяються на чітко зумовлені – службові, або офіційні (регламентовані статутами Збройних Сил України), і неслужбові, або неофіційні, емоційні (виникають між військовослужбовцями на основі симпатій, спільних інтересів) [22, с.67].

Спілкування і взаємодія – важливі, взаємопов'язані соціально-психологічні явища, які пронизують весь процес виконання службових завдань повсякденної і бойової діяльності у військовому колективі, і мають вирішальне значення для його ефективності. Основними психологічними показниками спілкування у військовому колективі є згуртованість і стресостійкий оптимістичний психологічний клімат у підрозділі [37, с.108-109]. Вони мають свої особливості, тому що регламентуються не лише загальносуспільними морально-етичними законами, але й військовими статутами, в яких сформульовані основні принципи взаємин: єдиноначальність, субординація, військове товариство і дружба, колективізм, військова ввічливість, честь і гідність, справедливість, гуманізм.

Спілкування у колективі професійних військових України об'єднує рольове, професійне (ділове) і міжособистісне спілкування. Ці види спілкування у військовому колективі виконують різні функції і мають свою важливість.

Формально-рольове спілкування у військовому колективі визначає взаємодію між різними ролями, які обумовлені званнями та посадами військовослужбовців. Спілкування в військовому колективі будується «по вертикалі» (між командиром і підлеглими та між військовослужбовцями з різним статусом) та «по горизонталі» (між військовослужбовцями з однаковим статусом); «по діагоналі» – (між офіцерами, прапорщиками одного підрозділу з представниками іншого підрозділу) [22, с.67].

Ділове спілкування орієнтоване на обмін інформацією, вирішення проблем, планування, координацію та виконання завдань, передбачає чіткість, конкретність в передачі інформації. Ділове спілкування за типом розпоряджень, наказів, інструкцій у військовому колективі є суб'єкт-об'єктним видом спілкування, воно займає важливе місце, однак його використання носить ситуативний службовий характер. В міжособистісному спілкуванні здебільшого має місце суб'єкт-суб'єктне спілкування.

Міжособистісне спілкування як взаємодія між декількома людьми, здійснювана за допомогою засобів вербального і невербального впливу, у результаті якої виникає психологічний контакт і певні відносини між учасниками спілкування (Левін, 2000) [6, с.18]. Міжособистісне спілкування відбувається між індивідуальними членами військового колективу, включає в себе встановлення взаєморозуміння, довіри між військовослужбовцями, важливе для підтримання внутрішньої гармонії та психологічного комфорту всередині колективу. В міжособистісному спілкуванні акцент робиться на емоційному характері спілкування та надає партнерам значну свободу у виборі стратегії спілкування.

На особливості спілкування у колективі військових впливає відповідальність та складність професії. Серед їх важливих професійних якостей можна визначити: почуття обов'язку, відповідальності, дисциплінованість, психічна і фізична витривалість, емоційна стійкість, вміння швидко організувати себе та інших, аналізувати факти та приймати відповідальні рішення, здатність до вольової саморегуляції. Життєдіяльність

військових пов’язана з постійними емоційними потрясіннями, викликаними різними стресорами [9]. Стрес може впливати на військового як позитивно, тобто мобілізувати та організувати його, так і негативно – привести до дезорганізації, порушення психофізичного функціонування, що може за собою потягнути зміни в поведінці і навіть призвести до втрати здоров’я.

Великий вплив на професійне спілкування у військовому колективі має ієрархічна структура організації, в якій кожен член повинен строго дотримуватися дисципліни та підпорядковуватися командирам та старшим по званню. Тон взаємин та спілкування у військовому колективі завдають саме військові керівники, які можуть використовувати такі традиційні стилі спілкування: авторитарний, ліберальний, демократичний. Стиль керівництва визначається, насамперед, індивідуальними якостями та прихильністю командирів до тих чи інших прийомів і правил роботи, до використання своїх знань і досвіду. Залежно від того, на досягнення яких цілей орієнтований у першу чергу керівник, формуються й відповідні стилі керівництва [25, с.435].

При авторитарному стилі керівник гальмує ініціативу підлеглих, усуває їх від участі у вирішенні питань, суб’єктивно оцінює досягнення. Формами авторитарного спілкування є: наказ, інструкція, догана, перевірка, стягнення. Ліберальний стиль виявляється у невтручанні керівника в життя колективу, в низькому рівні вимог, формальному розв’язанні проблем. Але він цілком застосовний у згуртованому колективі. Демократичний стиль спирається на повагу, довіру до особистості, орієнтований на самоорганізацію, самоуправління особистості та колективу. Керівник при такому стилі організовує взаємодію через донесення значення мети діяльності, оптимальний розподіл відповідальності, заохочення ініціативи. Форми взаємодії демократичного стилю: координація, заохочення, порада. Саме він дає найкращі результати в військовому колективі, але його можна використовувати до певних меж, щоб не дезорганізувати роботу.

Від стилів спілкування, які використовують командири, залежить ефективність виконання службових обов’язків та бойових задач підлеглими

військовими, психологічний клімат в колективі, емоційний стан і психічне здоров'я. Останнім часом керівники використовують гнучкість у виборі стилю, що полягає у використанні переваг кожного стилю.

Той факт, що військові знаходяться під підвищеною емоційною напругою, може призводить до конфліктів в колектив, які можуть бути *конструктивними* (позитивно впливають соціально-психологічні процеси), *стабілізувальними* (спрямовані на усунення відхилень від норми) та *деструктивими* (поглиблюють проблемну ситуацію). Ефективне спілкування може попередити виникнення конфлікту, бути інструментом для його конструктивного розв'язання, а неефективне – навпаки створює нові конфлікти та перетворює конфлікт в деструктивний. Кілман Томас запропонував типові для людини стилі спілкування в конфліктних ситуаціях: протиборство, ухилення, пристосування, компроміс, співробітництво, асертивність [21, с.437].

Професійне спілкування військових – це процес налагодження контактів між суб'єктами, поєднаними спільною метою, предметом, завданням, умовами та специфікою професійної діяльності [5]. Ефективне професійне спілкування у військовому колективі повинно базуватися на: гуманізмі, повазі до особистості, любові до кожного громадянина, чесності, порядності, суб'єкт-суб'єктному спілкуванні, позитивності, толерантності, взаємодовірі, вмінні чути і розуміти потреби, почуття, думки інших, вмінні конструктивно вирішувати конфлікти, відкритості, емпатії. Виходячи з переліченого ми вважаємо, що саме стиль екологічного спілкування буде найбільш ефективним у військовому колективі. Зараз в Україні формується нова генерація військових, які повинні мати не лише знання і навички професійні, а й ті, які будуть націлені на такі завдання: готовність до розв'язання конфліктів, збереження психоемоційного здоров'я, створення позитивного клімату в колективі. Тому виховання високого рівня культури військовослужбовців, яка включає в себе і культуру спілкування, є однією з пріоритетних задач. У листопаді 2020 р. Міністр оборони України оголосив перехід управлінських

процесів та принципів функціонування ЗС України на нові стандарти, наголосив, що повинен бути запроваджений новий стиль воєнного лідерства, нова філософія відносин у військових колективах [26].

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗВ'ЯЗКУ ЕКОЛОГІЧНОГО СПІЛКУВАННЯ ТА ЕМОЦІЙНОЇ РІВНОВАГИ У ПРОФЕСІЙНОМУ КОЛЕКТИВІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

2.1. Організація та процедура емпіричного дослідження.

За результатами проведеного теоретичного аналізу, ми розробили теоретичну модель дослідження. Відповідно до нього були сформулювали такі дослідні питання: 1. Чи наявні у респондентів бар'єри спілкування, пов'язані з «неекологічністю» та чи впливають вони на успішність їхньої діяльності та емоційний стан? 2. Чи впливає позитивно розвиток навичок спілкування (за принципами екологічності) на емоційну рівновагу особистості і колективу військовослужбовців та їх професійного колективу?

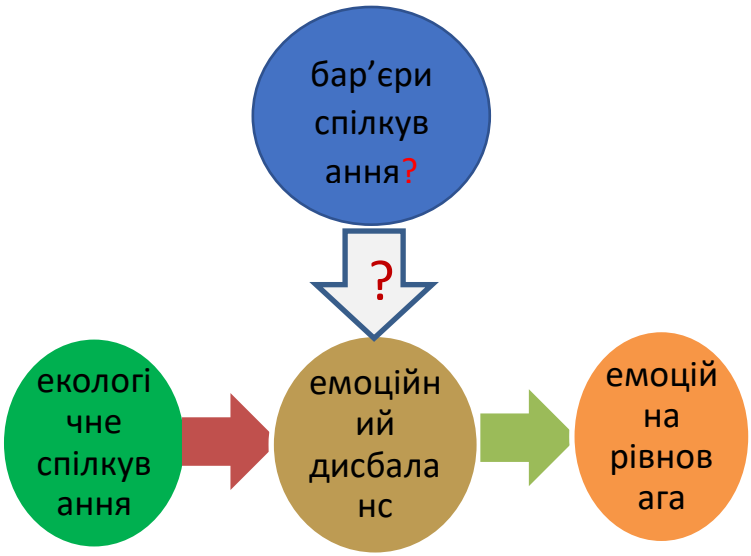

Рисунок 1. Теоретична модель цього кваліфікаційного дослідження.

Для відповіді на ці питання було використано наступний діагностичний інструментарій:

1. Анкета "Комунікативні бар'єри в організації", розроблена українськими психологами Л.М. Карамушкою і Г.Л. Федосовою.

2. Методика діагностики комунікативної установки за В.В. Бойком (визначення загальної комунікативної толерантності).

3. Методика самооцінки емоційного стану Уессмана-Рікса.

Перші дві методики використали для вивчення особливостей спілкування в колективі військових та оцінювання його з точки зору екологічності (для діагностики наявності комунікативних бар'єрів, в тому числі інтолерантних установок, діагностики стилів, стратегій спілкування та їх впливу на психоемоційний стан респондентів. Кожна з методик має свою специфіку, вимірює різні аспекти проблеми, надаючи можливість всебічного аналізу досліджуваного феномена «екологічне спілкування».

1. Анкета «Комунікативні бар'єри в організації», розроблена українськими психологами Л.М. Карамушкою і Г.Л. Федосовою [44, с.192-203] дозволяє дослідити: наявність або відсутність комунікативних бар'єрів у респондентів; категорії людей у військовому колективі та поза ним, з якими вони виникають; вплив комунікативних бар'єрів на успішність діяльності та самопочуття респондентів; фактори, які впливають на виникнення комунікативних бар'єрів; вплив стратегій та стилів спілкування на емоційний стан респондентів.

Хід роботи:

1. Військові отримують бланки з текстом анкети (додаток А) і одноосібно анонімно відповідають на всі запитання.
2. Після заповнення анкети військові здають бланки.
3. Здійснення аналізу та інтерпретації даних анкетного опитування.

2. Методика діагностики комунікативної толерантності (за В.В. Бойко) [47, с.298-311], дозволяє дослідити, толерантні та інтолерантні установки особистості, які проявляються в комунікативних ситуаціях, тобто дослідити, в якій мірі респонденти здатні в запропонованих ситуаціях спілкування проявляти аспекти комунікативної толерантності (здатність

проявляти повагу до різних думок та ідей інших, бути відкритим до різних точок зору та досвіду, демонструвати ввічливе ставлення до інших, незалежно від їх відмінностей (національності, релігії, статі тощо), розв'язувати конфлікти без агресії, сприймати почуття та переживання інших, вміти знаходити спільну мову з різними людьми, адаптувати стиль спілкування відповідно до ситуації та розуміти невербальні сигнали. Водночас, визначення рівня комунікативної інтолерантності військових та їх колективу включає аналіз таких аспектів, як нездатність розуміння та прийняття особливостей інших, використання особистого "Я" як еталону при оцінюванні інших, відсутність гнучкості та категоричності при оцінюванні інших, невміння приховувати неприємні почуття при взаємодії з некомунікабельними партнерами, схильність до перевиховування партнера, образливість та невміння прощати помилки інших, а також неспроможність адаптуватись до особливостей партнера та виявлення нетерпимості до дискомфортних психофізичних станів партнера. Опитувальник розкриває фактори комунікативних бар'єрів, пов'язаних із інтолерантними настановами респондентів, і вказує на їх вплив на емоційний стан учасників.

Бланк опитувальника складається з 9 груп тверджень, кожна з яких містить 5 тверджень. Респондентам пропонується оцінити, наскільки ці твердження відповідають їх власному досвіду, використовуючи шкалу від 0 до 3 балів, враховуючи, що 0 балів — зовсім невірно, 1 бал — вірно до певної міри (несильно), 2 бали — вірно значною мірою (сильно), 3 бали — вірно вищою мірою (дуже сильно).

Під час обчислення результатів визначається сума всіх набраних балів. Найвища кількість балів за одну групу тверджень становить 15, що загалом призводить до 135 балів за всі 9 груп. Загальна кількість балів є показником комунікативної толерантності, де вища сума вказує на меншу толерантність і вищу інтолерантність, або неприязнь до людей, які відрізняються від респондента. Для порівняння отриманих результатів автор методики вказує середню кількість балів, отриману представниками інших професій:

вихователі дитячих дошкільних закладів – 31 бал, медичні сестри – 43 бали, лікарі – 40 балів.

Хід роботи:

1. Військові отримують бланки з запропонованими твердженнями (додаток Б), в яких одноосібно анонімно оцінюють твердження, наскільки вони є вірними особисто для них, в балах від 0 до 3, де 0 балів — зовсім невірно, 1 бал — вірно до певної міри (несильно), 2 бали — вірно значною мірою (сильно), 3 бали — вірно вищою мірою (дуже сильно).
2. Після виконання тесту військові здають бланки.
3. Здійснення аналізу та інтерпретації даних тестового завдання.

3. Методика самооцінки емоційного стану Уессмана-Рікса [23].

Самооцінка емоційного стану – це процес, що допомагає оцінити свої емоції та почуття в певний момент часу. Вона може бути корисною для відстеження змін у своєму настрої та реакціях, регуляції емоцій, керуванню ними та налагодження спілкування з іншими (здатність виражати свої емоції може сприяти кращому розумінню і спілкуванню з іншими), а також для виявлення стресу.

Методика була розроблена американськими психологами А. Уессманом і Д. Ріксом. Це простий опитувальник для самооцінки емоційних станів людини в теперішній момент. Ми використали скорочений варіант цієї методики. У тестовому матеріалі надається набір тверджень, який описує теперішній емоційний стан респондентів за такими показниками: спокій-тривога; енергійність-втомленість; піднесеність-пригніченість; упевненість у собі-безпорадність. У кожному наборі тверджень респонденту пропонується обрати те, яке найчастіше описує його теперішній емоційний стан, та записати порядковий номер обраного у відповідному рядку для відповідей. Вимірювання в цій методиці проводиться за десятибальною системою.

При обробці результатів тесту вимірюються такі показники:

I_1 – «Спокій – тривога».

I_2 – «Енергійність – втомленість».

I_3 – «Піднесеність – пригніченість».

I_4 – «Упевненість у собі – безпорадність».

Індивідуальна самооцінка (І) дорівнює номеру судження, обраного випробуваним з відповідної шкали.

I_5 – сумарна (за чотирма шкалами) оцінка стану: $I_5=I_1+I_2+I_3+I_4$.

Інтерпретація результатів: ЕС може змінюватися від 1 до 10. Якщо він знаходиться в межах 8-10 балів, то його можна інтерпретувати як дуже добрий; у межах 6-7 балів – як добрий; 4-5 балів – як погіршений; 1-3 бали – як поганий і дуже поганий.

Автори «Методики вивчення повсякденного стресу і способів розв'язання кризових життєвих ситуацій» О. Я. Кляпець та інші [20, с.23] вважають, якщо сума індивідуальних значень (I_5) не перевищує 16 балів, то емоційний стан респондента - це «родючий ґрунт», потрапивши на який стреси та переживання можуть «прорости та дати урожай» у вигляді вигорання та психосоматичних захворювань; якщо I_5 – від 17 до 32 балів – це говорить, що емоційному стану респондента властиві життєрадісність, внутрішній спокій, впевненість у собі, що дають йому змогу адаптуватися до різних життєвих обставин, долати стреси; якщо I_5 – 33–40 балів – це свідчить, що емоційний стан фонтанує емоціями, самовпевненістю, переоцінкою своїх можливостей, що може призвести до нездатності респондента активно діяти в разі виникнення стресової ситуації.

Хід роботи:

1. Військові отримують бланки з запропонованим набором тверджень (додаток В) і одноосібно анонімно обирають ті твердження, які найточніше відображають їх емоційний стан в теперішній момент.
2. Після виконання завдання військові здають бланки.
3. Здійснення аналізу та інтерпретації даних анкетного опитування.

4. Випробуваним надається інструкція, яка допомагає зробити обробку результатів самостійно.

2.2. Аналіз результатів психодіагностичного дослідження.

2.2.1. Анкета «Комунікативні бар'єри в організації». Звіт за результатами аналізу. За допомогою інтерпретації отриманих результатів анкетного опитування можна зробити такі висновки:

1. Присутність комунікативних бар'єрів підтвердила половина колективу (25% - «так» і 25% - «скоріше так»). «Скоріше ні» відповіли 25%, чітку відповідь «ні» дали лише 8,3% респондентів.

2. Найчастіше комунікативні бар'єри в респондентів виникають у професійному колективі: з колегами однієї статі – 33,3%, з безпосереднім керівником -16,7%, з молодшими за віком колегами -16,7%, з підлеглими – 16,7%. І не так часто: з керівниками вищих рівнів управління – 8,3%, з колегами протилежної статі – 8,3%, зі старшими за віком колегами – 8,3%. В родині найчастіше комунікативні бар'єри виникають: з братами, сестрами – 25% та з чоловіком (дружиною) – 25%, і рідше: дітьми - 16,7%, з батьками – 16,7%, з бабусями – 8,3%, з іншими членами родини – 8,3%. З іншими категоріями людей - у 8,3% з представниками інших релігійних конфесій, у 8,3% - з безкультурними, невихованими людьми, у 58,3% респондентів - з представниками країни агресору.

3. Виникнення комунікативних бар'єрів позначається негативно на успішності їх професійної діяльності підтвердили 66,7% респондентів («так» - 41,7%, і «скоріше так» - 25%). Спростувало цей факт відповіддю «скоріше ні» - 25%, і жоден не відповів категорично «ні». Що виникнення комунікативних бар'єрів негативно впливає на самопочуття та емоційний стан підтвердили

більшість респондентів («так» - 25% і «скоріше так» – 33,3%). 16,7% - важко відповісти на це запитання. 16,7% - відповіли «скоріше ні».

4. Чинниками, які впливають на виникнення комунікативних бар'єрів, та які пов'язані з індивідуально-психологічними особливостями учасників комунікації (а саме з особливостями їх спрямованості), є: різні потреби, інтереси, мотиви в учасників спілкування – у 58,3% респондентів; різні цінності – 50%, різні настанови – 8,3%. Серед чинників, що впливають на виникнення комунікативних бар'єрів, та які пов'язані з особливостями пізнавальної сфери особистості, респонденти назвали: різна інформаційна підготовка – 16,7%, різний рівень інтелекту – 33,3%. Чинниками, які мають вплив на виникнення комунікативних бар'єрів, які пов'язані з особливостями емоційно-динамічної сфери особистості, назвали: різні емоційні стани учасників спілкування - 33,3%, різний тип темпераменту - 16,7%. Зазначили, що такими чинниками також є ті, що пов'язані з особливостями комунікативної сторони спілкування: різний стиль мови та процесів говоріння учасників спілкування - 25%, різний стиль слухання - 25%. Та ті, що пов'язані з особливостями соціально-перцептивної сторони спілкування: відсутність емпатії в учасників спілкування – 41,7%; наявність стереотипів – 16,7%; неестетичний, непривабливий імідж учасників спілкування – 16,7%. Чинниками, які пов'язані з особливостями інтерактивної сторони спілкування, що впливають на виникнення комунікативних бар'єрів, назвали: різні стратегії спілкування – 33,3%; різний управлінський статус – 16,7%; різний соціально-професійний статус – 16,7%; статеві відмінності учасників спілкування – 8,3%.

5. За оцінкою респондентів їх стилі спілкування з людьми є: миролюбний – 66,7%, агресивний – 16,7%, уникаючий спілкування – 8,3%, не відповів – 8,3%.

6. Респонденти вважають, що допомагають їм ефективно комунікувати: доброзичливість, емпатія, врівноваженість, комунікабельність, відповідальність, активність, ініціативність, лідерські якості, творчість,

відкритість, природність, почуття гумору, оптимізм, не конфліктність, неупередженість, вміння слухати, толерантність. Заважають: гордість, завищена вимогливість до людей, невміння спілкуватись з людьми з низьким рівнем інтелекту, невміння говорити «ні», висока емоційність, образливість, занижена самооцінка, нетерпимість до недоліків інших, негнучкість, дратівливість, недовіра, некомунікабельність, невпевненість у собі.

7. Якості, які б хотіли розвинути в собі респонденти для ефективного спілкування: комунікабельність, відкритість та довіра, демократичність, не конфліктність, оптимізм, асертивність, вміння слухати, повага до співрозмовників, терпимість до недоліків, навчитися спілкуванню з різними людьми, сміливість та впевненість.

8. На думку респондентів, заходи, які можуть сприяти профілактиці та подоланню комунікативних бар'єрів в військовому колективі – це: індивідуальні консультації психолога – 8,3%, лекційні курси з проблем спілкування – 8,3%, соціально-психологічні тренінги – 25%, використання інтернет-ресурсів з проблем спілкування – 25%, використання відеофільмів з проблем спілкування – 8,3%, самостійний розвиток комунікативних якостей – 8,3%, проведення спільних культурно-масових заходів в організації – 25%. Ніхто з респондентів не відповів, що це не можливо або це нікому не потрібно.

2.2.2. Обробка та інтерпретація результатів за Методикою діагностики комунікативної толерантності (за В.В. Бойко):

За підсумками балів, отриманих за всіма поведінковими ознаками, які характеризують середній рівень загальної комунікативної толерантності в колективі професійних військових, ми змогли зробити такий висновок:

Показник комунікативної інтолерантності колективу – 37,6 балів, який ми отримали за результатами розрахунків, свідчить про те, що в досліджуваній групі респондентів має місце середній рівень комунікативної інтолерантності. У порівнянні зі середнє статистичними показниками по даній шкалі, наведеними В.В. Бойко в 1998 році [44, с.212-213], ці показники в середньому

навіть нижче ніж у вихователів дошкільних установ, медичних сестер та лікарів (таблиця 2.1).

Таблиця 2.1

Порівняльна таблиця показників заниженої толерантності у представників різних професій — кількість балів з 15 можливих (де N — кількість опитаних), яку ми склали за допомогою даних, наведених В.В. Бойко в 1998 році [44, 47].

Особливість поведінки, настанова, що свідчить про комунікативну інтолерантність	Професійні військові N = 12	Медсестри N=53	Лікарі N = 27
1. Не здатність приймати індивідуальність людини	58:12=4,8	5,6	4,4
2. Тенденція оцінювати людей, керуючись особистим «Я» як еталоном	56:12=4,6	4,3	4,7
3. Категоричність або незмінність в оцінках людей	42:12=3,5	6,1	5,7
4. Невміння приховувати неприємні почуття при зіткненні з людьми некомунікабельними	65:12=5,4	5,3	5,2
5. Схильність перевиховувати партнера	53:12=4,4	5,1	4,0
6. Схильність підлагоджувати партнера під себе, робити його зручним	75:12=6,25	4,5	4,4
7. Образливість, невміння пробачати іншому його помилки, незграбність	32:12=2,7	4,6	4,4
8. Нетерпимість до дискомфортних психофізичних станів партнера	31:12=2,6	3,3	3,4
9.Невміння адаптуватись до партнера	39:12=3,3	4,0	4,0
Всього	451:12=37,6	42,6	40,2

Крім кількісного аналізу ми звернули увагу, за якими із дев'яти запропонованих у методиці поведінкових ознак у групи респондентів отримані високі сумарні оцінки. Виявилось, що ознака «схильність підлагоджувати партнера під себе, робити його зручним» набрала найбільшу кількість балів, що свідчить про професійну вимогливість респондентів до себе та інших, їх схильність організувати себе та інших, приймати відповідальні рішення для організації безпеки та порядку, командувати іншими. А меншу кількість балів група набрала стосовно поведінкової ознаки «нетерпимість до дискомфортних психофізичних станів партнера», тим самим проявив вищий рівень загальної комунікативної толерантності за даним аспектом стосунків. Результати даної діагностики також підтверджують, що інтолерантні настанови респондентів до інших мають вплив на їх емоційний стан.

2.2.3. Обробка результатів діагностики за Методикою самооцінки емоційного стану Уессмана-Рікса:

При обробці результатів тесту ми вимірювали такі показники: (I_1 – «Спокій – тривога»; I_2 – «Енергійність – втомленість»; I_3 – «Піднесеність – пригніченість»; I_4 – «Упевненість у собі – безпорадність» та I_5 – сумарна (за чотирма шкалами) оцінка стану ($I_5=I_1+I_2+I_3+I_4$).

Спочатку ми визначили показники за кожною зі шкал, які відповідають обраному респондентом номеру твердження. Далі обчислили інтегральний показник емоційного стану кожного респондента за формулою: ЕС = (I_1 + I_2 + I_3 + I_4) / 4, де ЕС – інтегральний показник емоційного стану; I_1, I_2, I_3 та I_4 – індивідуальні показники за відповідними шкалами.

При інтерпретації результатів врахували, що якщо ЕС знаходиться в межах 8-10 балів, то його можна інтерпретувати як дуже добрий; у межах 6-7 балів – як добрий; 4-5 балів – як погіршений; 1-2 бали – дуже поганий, 3 бали - поганий.

Отримані результати свідчать, що лише 8,3% респондентів мають ЕС між поганим та погіршеним (3,5 б.), погіршений ЕС мають 33,3% респондентів

(5 б., 5 б., 5,25 б., 5,25 б.), майже добрий ЕС мають 16,7% респондентів (по 5,5 б.), добрий ЕС мають 41,7% респондентів (5,75 б., 6,25 б., 6,5 б., 7,25 б., 7,5 б.).

Розрахунки при вичислені ЕС колективу:

ЕС колективу($ЕС_к$) = (5+7,5+5,5+3,5+5,75+5+6,25+5,25+7,25+5,5+6,5+5,25) / 12= 5,7. Тобто $ЕС_к$ – 5,7 б. – між погіршеним і добрим, майже добрий.

Ці показники ЕС професійних військових та їх колективу обумовлені багатьма факторами, які на них впливали в момент опитування, і перш за все такими факторами були переживання військовими травмуючих життєвих подій та їх наслідків в даний період, коли країна знаходиться у стані війни, велике емоційне і фізичне перенавантаження, а також таким фактором були професійні якості військових (почуття обов'язку, відповідальності, дисциплінованість, психічна і фізична витривалість, емоційна стійкість, вміння швидко організувати себе та інших, аналізувати факти та приймати відповідальні рішення, здатність до вольової саморегуляції), які вплинули на емоційний стан позитивно, дозволили мобілізувати та організувати військових та допомогли зменшити вплив руйнуючих факторів.

Спираючись на думку авторів «Методики вивчення повсякденного стресу і способів розв'язання кризових життєвих ситуацій» О. Я. Кляпець та інших [20, с.23], які оцінювали емоційний стан респондентів за сумарною шкалою $І_5$, та згідно з їх інтерпретацією значень цієї шкали, ми розрахували, що $І_5$ респондентів становить: 20, 30, 22, 14, 23, 20, 25, 21, 29, 22, 26, 21. Тобто, лише один респондент знаходиться у зоні ризику, бо його $І_5$ не перевищує 16 балів, тому стреси та кризові переживання можуть спровокувати емоційне вигорання та психосоматичні захворювання. 1_5 решти респондентів свідчить про такий емоційний стан респондентів, який дозволить їм гнучко адаптуватися до різних життєвих ситуацій та долати стреси.

Для визначення характеру зв'язку між діагностованими параметрами нами був проведений кореляційний аналіз із застосуванням коефіцієнту r_{xy}-Пірсона. У таблиці наведено результати кореляційного аналізу показників спілкування у військовому колективі та емоційного стану.

Таблиця 2.2

Матриця кореляційних зв’язків

	Відчуття перешкод успіху	Відчуття комунікативних перешкод	Комунікативна інтолерантність	Емоційний стан «до»
Відчуття перешкоди Успіху	-			
Відчуття комунікативних перешкод	0.459	-		
Комунікативна інтолерантність	0.312	-0.328	-	
Емоційний стан «до»	-0.618*	-0.074	-0.321	-

Примітка: * – на рівні значущості $p<0.05$; ** – $p<0.01$, *** – $p<0.001$

Дана таблиця показує, що нами було знайдено статистично значущий сильний обернений кореляційний зв’язок між відчуттям наявних комунікаційних перешкод для досягнення успіху та емоційним станом військовослужбовця, виміряним до проведення нашої корекційної програми. Іншими словами, респондент, який оцінив, що комунікативні бар’єри заважають його успіху, мав нижчий рівень емоційного стану, тобто це підтверджує зв'язок комунікативних проблем та їх впливу на професійний, життєвий успіх респондента та його емоційний стан. Також ми згрупували респондентів за комунікаційним стилем, які вони самостійно оцінили, та порівняли ці групи за рівнем емоційного стану та комунікативної толерантності (Таблиця 2.3).

Таблиця 2.3

Незалежні вибірки T-Test

		Statistic	Df	p
Комунікативна інтолерантність	Students t M-Whitney U	-0.212	7	0.838 0.667
Емоційний стан «до»	Students t M-Whitney U	0.335 3.00	7	0.747 0.845
Емоційний стан «після»	Students t M-Whitney U	0.927 1	7	0.385 0.323

Примітка: На миролюбний – агресивний – уникаючий

Цей обрахунок (таблиця 2.3) показав, що стилі власних комунікативних стилів респондентів (миролюбний, агресивний, уникаючий), які вони самооцінили, не були пов’язані з зростанням чи зниженням балів стосовно самооцінки їх емоційного стану.

РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА ЕФЕКТИВНИХ МЕТОДИК РОЗВИТКУ НАВИЧОК ЕКОЛОГІЧНОГО СПІЛКУВАННЯ ДЛЯ ВРЕГУЛЮВАННЯ ЕМОЦІЙНОЇ РІВНОВАГИ У ПРОФЕСІЙНОМУ ВІЙСЬКОВОМУ КОЛЕКТИВІ

3.1. Методологічне обґрунтування ефективності використання соціально-психологічного тренінгу як засобу розвитку навичок екологічного спілкування для регуляції емоційної рівноваги у військовому колективі.

В рамках виявленої проблеми, з урахуванням особливостей професії військових, розроблено та апробовано програму корекційно-розвиткового впливу (тренінгова «Програма розвитку навичок екологічного спілкування у колективі професійних військових»), щодо врегулювання емоційної стабільності особистості військових та професійного колективу в цілому за рахунок корекції комунікативних навичок професійних військових за принципами екологічності.

Метою програми є формування нових, адаптивних стратегій спілкування та відносин, зміна ірраціональних установок, досягнення емоційного та психофізичного здоров’я професійних військових та їх колективу.

Ця програма може бути використана для виконання таких завдань: для захисту психоемоційного стану військових від негативних факторів; для підвищення морально-психологічного забезпечення життєдіяльності військових підрозділів; для збереження здорового морально-психологічного клімату колективу; для підготовки майбутнього офіцера-лідера, спроможного організувати військовий колектив для якісного виконання завдань та обов’язків, створити серед підлеглих атмосферу екологічних відносин, сформувати в них морально-етичні ділові якості, що також може бути використано у військових вузах.

З метою вдосконалення організації психологічного забезпечення у ЗСУ, своєчасного надання психологічної допомоги та реабілітації, відновлення морально-психологічного стану військовослужбовців, формування та підтримання на відповідному рівні психологічної стійкості до психотравмуючих факторів, психологічної готовності військовослужбовців до повсякденної та бойової діяльності Наказом Генерального штабу ЗСУ від 04.12.2014 №317 було затверджене Положення про Психологічну службу ЗСУ [33], в якому визначені завдання до основних напрямків діяльності психологічної служби, серед яких є формування та розвиток професійно важливих психологічних знань, умінь та навичок військовослужбовців з метою забезпечення їх психологічної готовності до виконання бойових завдань, оптимальної працездатності та психологічної стійкості до негативного впливу психогенних чинників бойових дій.

Одним із основних шляхів реалізації цих завдань є формування комунікативної, соціальної та емоційної компетентностей у військових колективах. У науковій літературі представлено різні позиції вчених із визначення поняття компетенція, але ключовим вважають здатність особистості до дій, володіння компетенціями, що проявляються через функції в певній галузі [22, с.56-57].

Компетентність – це набір знань та навичок особи, які були отримані нею в результаті набуття компетенцій. Компетенції – це сукупність знань навичок, здібностей, якими повинен володіти працівник і які здобуваються в процесі навчання чи роботи [34, с.66].

Соціальна компетентність – комплекс навичок, знань і властивостей особистості, які дозволяють їй успішно взаємодіяти з іншими в різних ситуаціях. До аспектів соціальної компетентності можна віднести: здатність розпізнавати, розуміти та керувати власними емоціями, а також розуміти емоції інших людей; здатність виражати свої ідеї чітко та ефективно, а також слухати і розуміти погляди інших людей; здатність до співпраці з іншими, враховуючи їхні потреби, для досягнення спільних цілей; вміння ефективно

вирішувати конфлікти; толерантність; здатність адаптуватися до різних соціальних ситуацій і реагувати на зміни в оточенні; здатність усвідомлено взаємодіяти з іншими, враховуючи соціальні і етичні аспекти своїх дій. Деякі з цих аспектів можна виокремити в комунікативну та емоційну компетентність.

Комунікативна компетентність – вміння спілкуватися усно та письмово; здатність встановлювати та підтримувати контакти з людьми; здатність людини виконувати різні соціальні ролі; вміння людини адаптуватися у різних ситуаціях, вільне володіння вербальними і невербальними засобами спілкування. Деякі вчені тлумачать комунікативну компетентність як – засновану на знаннях та чуттєвому досвіді здатність особистості орієнтуватися в ситуаціях спілкування, вільно володіти вербальними й невербальними засобами спілкуванням, причому наголошують, що така здатність передбачає соціально-психологічне навчання, тобто подальшу можливість навчатися спілкуванню (Ю. Ємельянов), - уміння орієнтуватися в різних ситуаціях спілкування, що базується на знаннях та чуттєвому досвіді індивіда; здатність ефективно взаємодіяти з довкіллям, завдяки розумінню себе та інших, ураховуючи зміну психічних станів, міжособистісних стосунків та умов соціального оточення (Є. Кузьміна та В. Семенов). Тому можна визначити комунікативну компетентність як сукупність знань, умінь і навичок, здатність особистості їх застосовування та досвід, необхідний для ефективного спілкування в певних комунікативних ситуаціях [22, с.78-83]. Ряд сучасних авторів співвідносять комунікативну і соціальну компетенції і вважають їх близькими та взаємодоповнюючими [40, с.17].

Продуктивність роботи військовослужбовця при взаємодії з іншими також будується на ефективному сприйнятті, управлінні контролі не лише власних емоцій, але й емоцій цих інших. Тому ефективна діяльність військовослужбовця безпосередньо залежить від його розвиненої емоційної компетентності [12, с.15-18]. Емоційна компетентність — це здатність

розпізнавати, розуміти та ефективно управляти власними та чужими емоціями. До основних аспектів емоційної компетентності можна віднести: самосвідомість, яка включає здатність розпізнавати та розуміти власні емоції, почуття та реакції на різні ситуації; саморегуляцію, яка включає вміння ефективно керувати своїми емоціями, уникаючи непродуктивних реакцій і зберігаючи спокій у стресових ситуаціях; здатність розпізнавати емоції, почуття інших та здатність відчувати, співчувати, розуміти їх (здатність до емпатії); здатність чітко, відкрито та чесно виражати свої емоції в комунікації. Емоційна компетентність розвивається через саморефлексію, навчання та практику управління емоціями.

Дана програма допоможе розвинути у військових рефлексію. Традиційно рефлексію визначають механізмом саморегуляції внутрішніх станів за потягом ставлення до: Світу (екзистенційні сприймання, гідне ставлення до навколишнього); Інших (толерантність, емпатія, доброзичливість до людей); Себе (спроможність самостійно розв’язати особистісні проблеми, визначити життєвий шлях, активно діяти на користь суспільству) (А.В. Карпов, 2003; 2017; А.О. Прохоров, 2014). Отже, рефлексія є складовою частиною трьох модусів: «як психічний процес, як психологічна властивість, як психічний стан» [10, с.22-28].

Крім розвитку цих компетенцій дана програма може бути використана у місцях тимчасової дислокації, де військові частини ЗСУ виконують професійні завданння, де психолог має використовувати прості і ефективні методи психологічної допомоги при переживанні військовослужбовцями негативних станів, психолог має ініціювати спілкування, створювати привід для спілкування, щоб допомогти військовим вийти на обговорення теми своїх переживань. У комунікативному процесі психолог має забезпечити відчуття прийняття, демонструвати емпатію, що допоможе контролювати переживання стресу особовим складом.

У рамках поставлених завдань нами була розроблена програма з врегулювання емоційної стабільності особистості військового шляхом

підвищення комунікативної, соціальної, емоційної компетентностей засобами екологічного спілкування у форматі соціально-психологічного тренінгу (далі: СПТ), як виду інтерактивних технік навчання.

Інтерактивні техніки навчання – це методи та засоби, що включають учнів у активну взаємодію з матеріалом навчання та одне з одним. В професійному колективі вони допомагають забезпечувати активну взаємодію керівників та персоналу для більш ефективного розв'язання актуальних управлінських і професійних завдань. Вони активізують пізнавальну діяльність учасників, забезпечують їх активну міжособистісну взаємодію, і, завдяки обміну думками, досвідом між учасниками, дають можливість переглянути власні позиції з різних питань, змінити моделі поведінки, сформувати толерантне ставлення. Вони можуть включати такі основні техніки: заповнення робочих листків; «мозкові штурми»; дискусії; аналіз професійних ситуацій; рольові ігри; тренінги та ін.

Термін «тренінг» (від англ. train, training) має ряд значень: *навчання, виховання, тренування, дресирування.* Тренінги розглядаються як синтетичні антропотехніки, які поєднують у собі навчальну й ігрову діяльність, що проходить в умовах моделювання різних ігрових ситуацій. Вони цілеспрямовано використовуються з метою особистісного зростання, навчання новим психологічним технологіям або відпрацювання нових поведінкових патернів [45, с.195].

СПТ — це форма навчання, орієнтована на використання активних методів групової психологічної роботи, спрямована на розвиток та покращення соціально-психологічних навичок учасників, з метою розвитку соціальної, комунікативної, емоційної компетентностей та особистого зростання. Учасники СПТ набувають уміння та навички спілкування та взаємодії; формують і розвивають нові установки, необхідні для успішного спілкування; розвивають здатності адекватно оцінювати себе та інших; вдосконалюють вміння виражати свої думки, слухати інших та взаємодіяти з ними ефективно; розвивають навички у розпізнаванні, розумінні та управлінні

власними та чужими емоціями; навчаються ефективному вирішенню конфліктів; навчаються співпрацювати в групах; крім того тренінги можуть стимулювати самопізнання, підвищувати самооцінку та розвивати особисті якості учасників. Тобто тренінги допомагають учасникам розвивати навички, які є важливими для успішної соціальної та професійної взаємодії.

До основних принципів СПТ відносять: якісні зміни процесів спілкування у групі; активну позицію учасника тренінгу; обмеження обговорення подій лише у рамках тренінгу («тут і тепер»); персоніфікацію висловлювань; навмисний міжособистісний зворотний зв'язок; високий рівень включеності емоційної сфери учасників. Л. Занян зазначає, що тренінг базується на принципах, що кардинально відрізняють його від традиційного навчання, в його основу покладено такі принципи: активності, дослідницької (творчої) позиції, об'єктивації (усвідомлення) поведінки, партнерського (суб'єкт-суб'єктного) спілкування. Послідовна реалізація наведених принципів – одна з умов ефективної роботи групи соціально-психологічного тренінгу [50, с.94].

Тренінг – метод групової психологічної роботи, що дає йому свої переваги. У групі, як в маленькій моделі суспільства, є можливість побачити та проаналізувати психологічні закономірності спілкування. У групі відбувається емоційний обмін, підтримка від учасників, полегшуються процеси самопізнання (формується «Я-концепція»), психологічна напруга, яка виникає при взаємодії в групі, допомагає виявити та з'ясувати психологічні проблеми, вона дає можливість отримати зворотній зв'язок від учасників, ідентифікувати себе з іншими. Тому група стимулює особистісне зростання, виховує емпатію, співчуття, навчає новим ефективним стилям взаємовідносин та спілкування, згуртовує колектив.

Враховуючи вище перелічене, можна зробити висновок, що СПТ – це багатофункціональний метод навмисних змін психологічних феноменів людини, групи людей, з метою гармонізації її особистого, соціального та професійного буття, а метою нашої роботи є якраз зміна «неекологічного

спілкування» на «екологічне» та «емоційної нестабільності» на «емоційну рівновагу» особистості та колективу військових з метою гармонізації професійного й особистого буття професійних військових. Тому СПТ в даному випадку – самий ефективний метод корекційної групової роботи.

3.2. Опис програми соціально-психологічного тренінгу

Мета та завдання тренінгу:

- формування нових, адаптивних стратегій спілкування та відносин, зміна ірраціональних установок, досягнення емоційного та психофізичного здоров'я професійних військових та їх колективу;

- озброєння професійних військових принципами та механізмами екологічного спілкування;

- розвиток у професійних військових навичок екологічного спілкування (використовування технік «активного слухання», «Я-повідомлень», ефективних способів розв'язання конфліктів, вміння застосовувати особливості асертивної поведінки, відмова від стереотипних та упереджених установок, заміна їх на толерантні, формування нових (екологічних) стратегій поведінки, розвиток автентичності, емпатії, екологічності (чистоти) мовлення тощо);

- розвиток критичного, креативного мислення військових;

- розвиток рефлексії;

- формування потреби систематичного саморозвитку;

- сприяння розвитку соціальної, комунікативної, емоційної компетенцій;

- збереження емоційної рівноваги військовослужбовців за рахунок регуляції факторів, які на неї впливають.

Додаткові актуальні завдання тренінгу:

- актуалізація ресурсів особистості військових щодо подолання факторів війни, розвиток індивідуальної адаптивності особистості військових за рахунок власної гармонії та емоційної рівноваги

- створення здорового психологічного клімату у військовому колективі;

В основу розробки тренінгової психокорекційної програми були покладені ідеї та принципи гуманістичної психології про неповторність та унікальність кожної особистості, про розвиток самоактуалізованої особистості, тому корекція спрямована не тільки на подолання негативних емоційних станів, коригування проблем спілкування, а ще й на розвиток самосвідомості військових.

Тренінгова програма ґрунтується на основних принципах групової психокорекційної роботи, які описані у науковій психологічній літературі [45, с.196]: єдність діагностики та корекції, принцип системності корекційних, профілактичних та розвивальних задач, принцип урахування вікових психологічних та індивідуальних особливостей особистості, принцип комплексності методів психологічного впливу, діяльнісний принцип корекції, емоційна насиченість занять.Тренінгова програма включає також партнерську стратегію взаємодії, що проявляється в розробці правил групової роботи.

В основу формування тренінгової групи покладено принцип добровільної участі. Крім цього в роботу тренінгу покладено принципи активності учасників, рівності позицій учасників, роботи за принципом «тут і зараз», принцип особистісної захищеності, конфіденційності особистісної інформації та принцип інформованої участі, що передбачає право учасників на інформацію про ті процеси, що будуть відбуватися в групі, про цілі й можливі результати.

В структуру нашого тренінгу ми включили такі форми проведення тренінгу:

Інформування (інструктування) – передача учасникам тренінгу в доступній формі психологічних понять через аналіз інформації та ситуацій спілкування. Ця форма ефективна для початкового ознайомлення з темою, надання ключової інформації та створення загального фону для подальших вправ і дискусій.

Міні-лекції – надання потрібної інформації на певну тему в стислі терміни. Коротка тривалість лекції дозволяє зосередитися на ключовій інформації і уникнути перенавантаження. Інформація представляється чітко, структуровано, з фокусом на головних пунктах. Доречно використання слайдів, графіків або інших візуальних засобів для підсилення основної інформації.

Інтерактивні техніки:

Групова дискусія (обговорення) – спосіб організації спілкування учасників тренінгу, який дозволяє виявити різні точки зору з обговорюваного запитання, побачити проблему з іншого боку. Метод розвиває в учасників тренінгу вміння слухати, аналізувати ситуації спілкування. Це метод спільного обговорювання певного суперечливого питання задля визначення шляхів його конструктивного вирішення, він активно залучає учасників, створюючи можливості для обміну ідеями та досвідом, розвитку співпраці, розвитку критичного мислення.

При проведенні групової дискусії були враховані такі важливі аспекти:

- формулювання конкретних питань, які стимулюють учасників розмірковувати та висловлювати думки
- ведучій забезпечує необхідне направлення дискусії, сприяє активності всіх учасників та контролює час, створює комфортне, безпечне, поважне середовище, де всі учасники зможуть вільно висловлюватись, та позитивну атмосферу (шляхом подяки, визнання цікавих думок учасників та ін.)
- використання групових завдань для стимулювання обговорення та співпраці, наприклад, можна попросити учасників розглянути різні аспекти теми
- систематизація інформації, яка полягає в підсумовуванні ключових висновків та ідей, для закріплення отриманих знань

Рольова гра – інтерактивний метод системного моделювання певної психологічної ситуації, що сприяє напрацюванню необхідних психологічних та соціальних навичок, компетенцій. В процесі рольової гри учасники

використовують власні навички та здібності, уявляючи себе в певній ролі або сценарії, що розвиває в них емпатію, комунікативні навички, навчає вирішувати конфлікти. Цей метод був використаний нами для відпрацювання навичок екологічного спілкування. При підготовці та проведенні тренінгу були враховані такі важливі аспекти:

- деякі конкретні завдання, сценарії були підготовлені заздалегідь, а деякі були прописані учасниками самостійно в процесі, також самостійно учасниками обирались ролі, що надавало їм свободу вибору і можливість вносити власні ідеї та рішення у рольову ситуацію
- ведучий вів процес, стимулюючи дискусії, рефлексії та аналіз рольової гри, створював доброзичливу атмосферу

Структуровані вправи – це метод включає в себе чітко організовані та сплановані завдання, спрямовані на досягнення конкретних навчальних чи розвиваючих цілей, він дає можливість кожному учаснику на власному досвіді пізнати ті чи інші відчуття, набути нових навичок поведінки. Учасникам надаються чіткі та зрозумілі інструкції щодо виконання завдань. В даному тренінгу, наприклад, ми використали вправу «Привітання», де за 3 хвилини учасникам пропонувалося привітати один одного через вітальну фразу, з метою передати емоційний стан за допомогою різних інтонацій.

Заповнення робочих листків – полягає у тому, що воно забезпечує активну взаємодію учасника заняття із самим собою, такі робочі листки орієнтовані на активне включення механізмів рефлексії стосовно власних індивідуально-психологічних особливостей або особливостей інших людей. Включають завдання, спрямовані на актуалізацію й аналіз учасниками понять, що становлять основу теми. В даному тренінгу вони, наприклад, включали завдання: записати висловлювання очікувань від тренінгу і побажання учасникам, що налаштувало групу на взаємодію та позитивний настрій; завдання на продовження незакінчених речень, що є ефективним методом стимулювання творчого мислення та висловлення особистих думок.

Вправи на релаксацію – метод, спрямований на зняття нервово-психічного напруження, втоми, скутості, стабілізацію психоемоційного стану через застосування релаксаційних технік. Наприклад, нами була використана вправа на релаксацію «Бурулька», яка дозволила оптимізувати психо-емоційний стан за рахунок м'язової релаксації. Також була використана вправа на релаксацію, пов'язану з візуалізацією та м'язовою релаксацією, «Муха». (Ведучий пропонує сісти зручно: руки вільно покласти на коліна, плечі і голову опустити, очі закрити, уявити, що на обличчя сідає муха, то на ніс, то на вуха, то на рот, то на лоб, то на очі. Завдання учасників – не відкриваючи очей, задіявши тільки м'язи обличчя, зігнати муху). А також була використана вправа на релаксацію «Повітряна куля», яка дозволяє оптимізувати психоемоційний стан за рахунок одночасної дії глибокого дихання, прогресивної м'язової релаксації, візуалізації та релаксації на увагу. (Ведучий пропонує учасникам встати, закрити очі, руки підняти вгору, набрати в легені повітря, уявити себе великою повітряною кулею, наповненою повітрям, далі пропонує постояти в такій позі хвилину, напружуючи всі м'язи тіла, потім уявити, що в кулі з'явився невеликий отвір, через який повільно починати випускати повітря, одночасно розслабляючи м'язи тіла, пропонує запам'ятати відчуття в стані розслаблення).

Вправи на аналіз комунікативної ситуації. Передбачають залучення учасників до активної комунікативної діяльності, спрямовані на формування практичних вмінь, що стануть підґрунтям для формування комунікативної компетентності. Цей метод допомагає в чергуванні теоретичного матеріалу і практичних форм роботи, що приносить найбільшу користь. В процесі учасники навчаються спостерігати за невербальними сигналами, такими як міміка, жести, тон голосу, створюють сценарій комунікативної ситуації, після обговорюють, які аспекти комунікації були ефективними або що можна було б покращити.

Проективне малювання – допоміжний метод в груповій роботі, який дозволяє учаснику відчути і зрозуміти самого себе, виразити свої думки і почуття, звільнитися від переживань, розвинути емпатію. Це метод проектування свідомих і несвідомих аспектів особистості, емоцій і думок через малювання. У цьому методі люди надають інтерпретацію своїх власних малюнків, і це може висвітлювати їхні переживання, конфлікти чи погляди на світ. Проективне малювання може бути в подальшому використане психологом для діагностики психоемоційного стану учасників та колективу, та може допомогти виявити проблеми. Цей метод був нами використаний при виконанні вправи «Мій настрій» в кінці останнього заняття тренінгу. Учасникам пропонується фломастерами та кольоровими олівцями на великому ватмані символічно намалювати свій настрій на початку тренінгу, в процесі та по закінченню тренінгу.

Ритуал привітання – вправа для привітання групи, яка допомагає зняти емоційне напруження, позитивно налаштуватись на заняття, познайомити учасників, створити довірливу атмосферу, активізувати учасників. Ритуали привітання важливі для збереження взаємоповаги та встановлення позитивного тону для зустрічі.

Ігри-розминки – активності, які використовуються для підготовки групи до подальших занять, для розробки командної співпраці, поліпшення енергії та сприяння взаєморозумінню, вони знімають напругу, перемикають увагу, допомагають в переході з однієї теми на іншу. Ми використали на початку кожного заняття ігру-розминку «Я тебе люблю та поважаю», яка налаштовувала групу на позитивний тон та створювала атмосферу відкритості та любові. Учасникам пропонувалось стати в коло і вербально чи невербально проявляти любов та повагу до учасників, які стоять по обидва боки від нього.

Програма тренінгу передбачає 3 заняття по 70 хв. Структура кожного заняття тренінгу включає *вступну, основну* та *заключну* частину. Кожна з цих частин має свої компоненти і мету. Ця структура дозволяє ефективно керувати

часом, підтримувати увагу учасників та забезпечити максимальну ефективність навчання.

Вступна частина включає ритуал вітання, ігри-розминки, інформаційне повідомлення, яке стисло підводить підсумки минулого заняття та налаштовує на теми теперішнього заняття. Вступна частина допомагає встановити емоційний контакт кожного учасника з групою та психологом. Мета вступної частини - привітання учасників, визначення теми, цілей, плану роботи тренінгу та очікувань від нього, а також пояснення правил групової роботи.

Основна частина найбільш змістовна, вона включає теоретичну частину, спрямовану на ознайомлення учасників з основами знань по темі та різні методи та техніки (рольові ігри, аналіз проблемних ситуацій, дискусії, обговорення) спрямовані на реалізацію цілей заняття та розвиток групи, які чергуються з вправами на релаксацію та іграми для запобігання психо-емоційного перенавантаження учасників групи. Основна мета основної частини – подання основного матеріалу, навчання нових концепцій, відпрацювання нових навичок.

Заключна частина заняття включає підбивання підсумків, рефлексію від заняття (учасники обговорюють свої думки, відчуття, обмінюються враженнями) та прощання. Мета – підведення підсумків, закріплення отриманих знань та вражень, оцінка тренінгу.

3.3. Оцінка ефективності розвитково-корекційного впливу

Тренінг допоміг сформувати у військових нові адаптивні стратегії спілкування та відносин, змінив деякі ірраціональні установки, зробив свій внесок у досягнення емоційного та психофізичного здоров’я професійних військових та їх колективу, озброїв військових принципами та механізмами екологічного спілкування, сприяв розвитку навичок екологічного спілкування, розвитку критичного, креативного мислення військових; розвитку рефлексії, сприяв формуванню в них потреби систематичного самовдосконалення та

саморозвитку; сприяв розвитку соціальної, комунікативної, емоційної компетенцій професійних військових, актуалізував ресурси особистості військових щодо подолання факторів війни, сприяв розвитку адаптивності особистості, сприяв створенню здорового психологічного клімату в колективі – таким чином сприяв збереженню емоційної рівноваги військовослужбовців за рахунок регуляції факторів, які на неї впливають.

У психокорекційному процесі кожен з учасників тренінгу отримав особисті досягнення в своєму розвитку. Ми вважаємо, що тренінг допоміг розвинути емпатію, навчив військових відчувати емоції, почуття один одного, зміцнив довіру між членами колективу, стимулював відкритість і чесність у відносинах, навчив ефективно вирішувати конфліктні ситуації. В подальшому екологічне спілкування допоможе вибудувати та зберігати здорові міжособистісні взаємини в колективі, військові будуть продуктивно взаємодіяти, зберігаючи при цьому позитивний емоційний фон, що буде покращувати психосоматичне здоров'я особистості військового та військового колективу в цілому.

Для ефективності даного тренінгу ми використали закон «потрійного дотику» [45, с.202], який означає, що до будь-якої ідеї, думки ми повинні мати можливість «доторкнутися» не менш 3 разів, щоб вона почала сприйматися, як своя, і увійшла в нашу свідомість. Тому цей тренінг складається саме з 3 занять. Зрозуміло, що повністю досягти поставлених цілей за такий короткий обсяг часу не є можливим, але, сподіваємось, що цей тренінг «посіє зернятко», яке дасть в свій час добрі плоди у вигляді зміни світосприйняття, особистісного та духовного розвитку всіх учасників тренінгу.

Для підтвердження ефективності розробленої програми соціально-психологічного тренінгу отримані дані проаналізовано за допомогою методів математичної статистики (t-критерій Стьюдента, W-критерій Вілкоксона).

Критерій Вілкоксона (Таблиця 3.1) показав різницю між другим та першим діагностичними замірами показників вимірюваних ознак (I_5 – сумарна

за 4 шкалами оцінка ЕС) у кожного респондента (за допомогою діагностики за Методикою самооцінки емоційного стану Уессмана-Рікса).

Таблиця 3.1

Різниця між другим та першим діагностичними замірами показників I_5 (сумарна за 4 шкалами оцінка ЕС)

емпіричні дані			Розрахунки		
I	Результати		d=Y-X	d*|Y-X|	Ранги
	X до	Y після			R
1	20	23	3	3	6,5
2	30	31	1	1	10
3	22	23	1	1	10
4	14	25	11	11	1
5	23	27	4	4	4,5
6	20	23	3	3	6,5
7	25	33	8	8	2
8	21	21	0	0	12
9	29	33	4	4	4,5
10	22	23	1	1	10
11	26	31	5	5	3
12	21	19	-2	2	8
Розрахунки					78
R+	58	Типові			12
R-	8	нетипові			
N	12				
Te	8,0				
T0,05	91	H_0	**Отклоняется**		
T0,01	69	H_0	**Отклоняется**		

За результатами ми бачимо, що лише в одного з респондентів знизився показник (I_5) на 2 бали, а в решти респондентів ці показники підвищились або залишилися незмінними. Що може свідчити про позитивний вплив психокорекційної роботи по вдосконаленню та розвитку ефективних комунікативних навичок (за принципами екологічності) в професійному колективі військових.

Розрахунок t-критерію Стьюдента, W-критерію Вілкоксона на зв’язаних вибірках показали, що емоційний стан респондентів суттєво покращився після проведення тренінгу, що підтверджує ефективність розробленої програми психокорекційних заходів щодо врегулювання емоційної рівноваги особистості та колективу професійних військових за рахунок набуття навичок екологічного спілкування.

Таблиця 3.2

Парний Т-тест (ЕС до корекції та ЕС після корекції)

		Статистично	Df	p
Емоційний стан до < Емоційний стан після	Тест Стьюдента	-3.03	10.0	0.006
	Тест Вілкоксона	2.50 [a]		0.006

Ці дані також можна зобразити на графіку (рисунок 3.1)

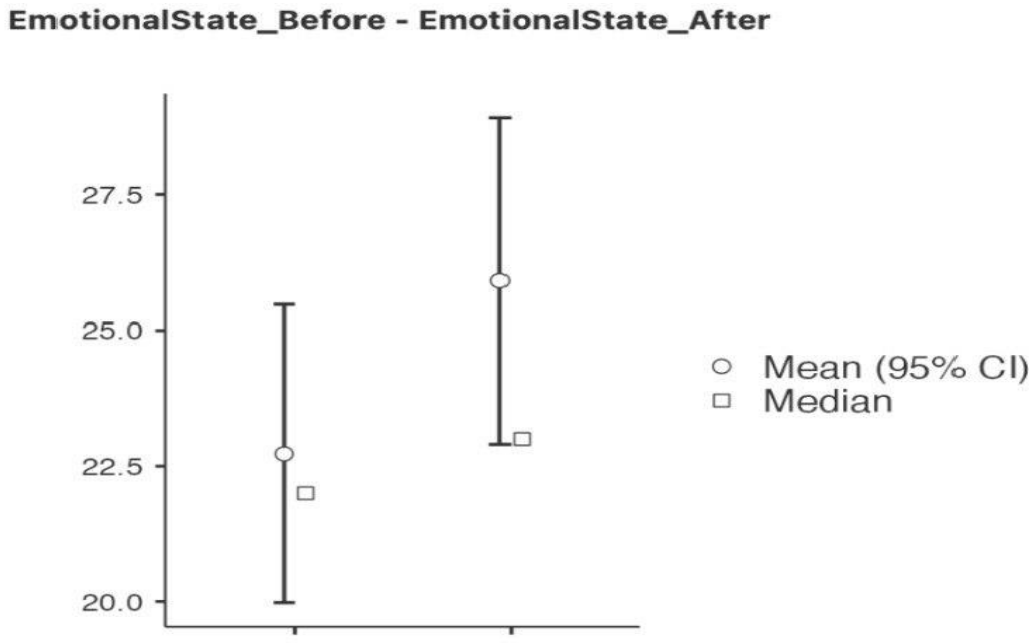

Рисунок 3.1 Розподіл балів, що оцінюють емоційний стан респондентів до та після корекційної програми.

Треба зазначити, що хоча в цілому (сумарно) в показниках за «Методикою самооцінки емоційного стану Уессмана-Рікса» є значні зміни,

але за четвертою шкалою (I_4 – «Упевненість у собі – безпорадність») суттєво значущих змін не відбулося. Можливо це сталося внаслідок того, що зараз йде процес дуже швидкого розвитку професійних компетенцій військових, підвищилися вимоги до професійної діяльності військових та дуже зросла відповідальність. Цей факт об'єктивує необхідність посилення уваги до створення в військовому колективі сприятливих умов для розвитку у військових почуття впевненості у своїх силах та здібностях. Утім, розглянемо зміну в показнику I_1 (Таблиця 3.3).

Таблиця 3.3

Парний Т-тест (I_1 до корекції I_1 після корекції)

		Статистично	Df	p
I_1 до < I_1 після	Тест Стьюдента	-2.71	10.0	0.011
	Тест Вілкоксона	3.00 [a]		0.011

Як бачимо з таблиці 3.3, респонденти засвідчили значну зміну у показнику. Зобразимо її також на рисунку 3.2.

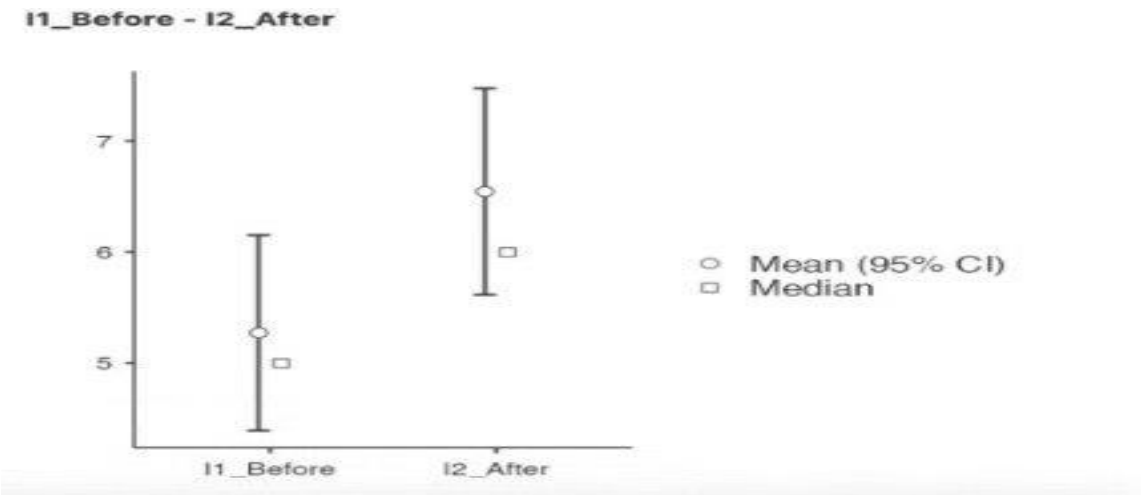

Рисунок 3.2. Розподіл балів за шкалою I1 «Методики самооцінки емоційного стану Уессмана-Рікса» до та після корекційної програми

У таблиці 3.4 подано розрахунок t-критерію Стьюдента та W-критерію Вілкоксона щодо змін у шкалі I2 до та після корекційної програми. Як бачимо, розрахунок показників засвідчив значущі зміни по вибірці.

Таблиця 3.4

Парний Т-тест (I_2 до корекції I_2 після корекції)

		Статистично	Df	P
I_2 до < I_2 після	Тест Стьюдента	-2.32	10.0	0.021
	Тест Вілкоксона	2.50 [a]		0.029

Представимо ці дані також у вигляді рисунку 3.3.

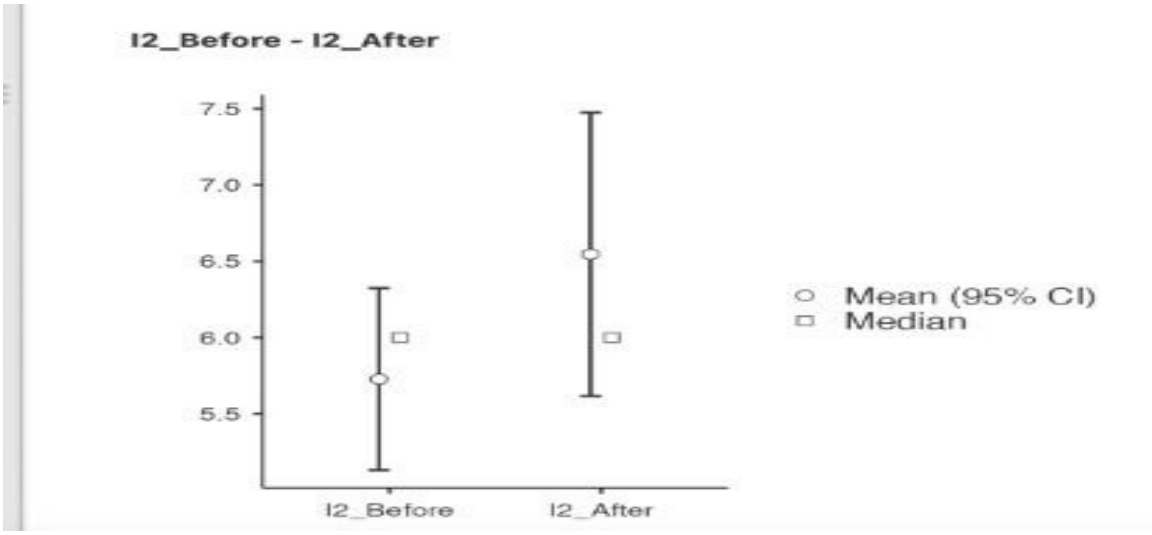

Рисунок 3.3. Розподіл балів за шкалою I_2 «Методики самооцінки емоційного стану Уессмана-Рікса» до та після корекційної програми

У таблиці 3.5 подано розрахунок t-критерію Стьюдента та W-критерію Вілкоксона щодо змін у шкалі I_3 до та після корекційної програми. Як бачимо, розрахунок показників також засвідчив значущі зміни по вибірці, що помітно і на графіку (рисунок 3.4).

Таблиця 3.5

Парний Т-тест (I_3 до корекції I_3 після корекції)

		Статистично	Df	P
I_3 до < I_3 після	Тест Стьюдента	-2.32	10.0	0.021
	Тест Вілкоксона	2.50 [a]		0.029

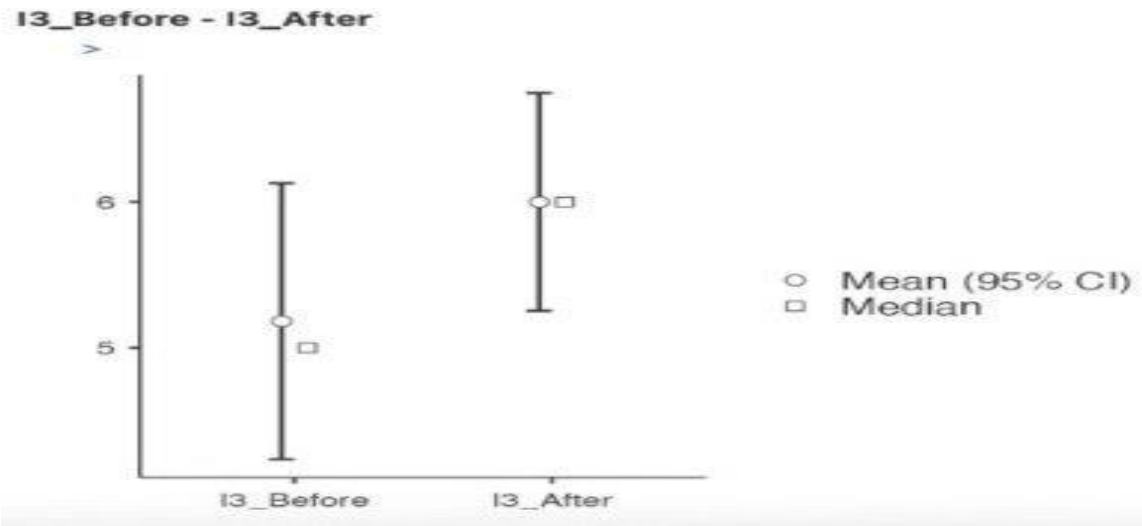

Рисунок 3.4. Розподіл балів за шкалою I_3 «Методики самооцінки емоційного стану Уессмана-Рікса» до та після корекційної програми

Таблиця 3.6

Парний Т-тест (I_4 до корекції I_4 після корекції)

		Статистично	df	P
I_4 до < I_4 після	Тест Стьюдента	-1.00	10.0	0.170
	Тест Вілкоксона	4.00 [a]		0.205

У рисунку 3.5. Також помітно, що розподіли до та після не мали значних відмінностей.

Рисунок. 3.5. Розподіл балів за шкалою I_4 «Методики самооцінки емоційного стану Уессмана-Рікса» до та після корекційної програми

Отже, наведені розрахунки дозволяють нам стверджувати, що розроблена нами корекційна програма дійсно сприяє відновленню емоційної рівноваги та покращенню емоційного стану військовослужбовців.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі були зроблені аналіз, синтез, систематизація та узагальнення теоретичних основ з наукової літератури щодо таких соціально-психологічних явищ: феномен «екологічне спілкування», емоційна рівновага, особливості спілкування у військовому професійному колективі.

Теоретичний аналіз досліджень показав, що психологічна природа спілкування складна, і що в житті людини воно відіграє дуже велику роль: від нього залежить якою особистістю сформується людина, як вона зможе співіснувати з іншими суб'єктами в соціальному середовищі. При аналізі виявлено, що неодноразово науковцями робились спроби знайти концепції ефективного спілкування, і зараз все більше фахівців в області психології звертаються до теми екології спілкування, але наукових концепцій щодо цього феномену не існує. Тому ми зробили спробу виокремити критерії, принципи, методи екологічного спілкування, вивести поняття та показати взаємозв'язок екологічного спілкування та емоційної рівноваги в професійному військовому колективі.

Екологія відносин та спілкування у психологічній площині означає природність, натуральність, органічність, нетоксичність, безпечність, комфортність. Основні принципи екологічного спілкування включають: безумовну любов та повагу до себе та оточуючих; автентичність; захист та повагу своїх особистих кордонів та особистих кордонів інших, асертивну поведінку; чесність, недопустимість маніпуляцій; емпатію; делікатність в підборі слів з метою не образити та не травмувати іншого; розвиток себе як гармонійної особистості, духовний розвиток; побудова спілкування з використанням технік «Я-висловлювань» та «активного слухання»; вміння керувати власними емоціями; вміння екологічного вирішення конфліктів; доброзичливість; гармонізацію спілкування за рахунок демонстрації

спільності поглядів, почуттів, цінностей; суб'єкт-суб'єктне діалогічне спілкування; екологічність (чистоту) мовлення; комунікативну толерантність.

Екологічне спілкування – це чисте, здорове, природнє, гармонійне, комфортне спілкування людей з високим рівнем духовного розвитку; усвідомлене та відповідальне за наслідки своїх думок та вчинків ненасильницьке, неконфліктне, неруйнівне, конструктивне спілкування, засноване на принципах безумовної любові, поваги, довіри до себе і партнера; яке розвиває та розкриває потенціал і кращі сторони особистостей, яке надихає, підтримує емоційно, додає сил і зберігає психічне та соматичне здоров'я людини. При екологічному спілкуванні співрозмовники уникають деструктивних виразів і формують стратегію особистої безпеки, а також безпеки тих, хто поряд, дозволяють собі та іншим бути відкритими у прояві своїх почуттів та висловлюванні думок, але поважаючи особисті кордони один одного. Це спілкування – яке не завдає шкідливого впливу на здоров'я, не вчиняє насильницьких дій щодо емоційної, когнітивної, поведінкової та комунікативної сфер особистості.

В ході роботи ми теоретично дослідили, що емоційна рівновага - компонент психічного здоров'я, психічний стан здорової людини, стан балансу, гармонії, спокою, який дає людині змогу адаптуватися до змін навколишнього середовища, стресів. Виявили, що це відносно стабільний стан, і розбалансувати його може багато факторів, серед яких спілкування грає вагому роль. Теоретично обґрунтовано існування взаємозв'язка екологічного спілкування та емоційної рівноваги. Емоції виступають у ролі регуляторів спілкування, впливаючи на вибір партнерів по спілкуванню і визначаючи його засоби та форми. І навпаки від засобів та форм спілкування залежить емоційний стан партнерів по спілкуванню.

Теоретично дослідивши специфічні особливості спілкування у військовому колективі ми виявили принципи, на яких воно повинно ґрунтуватися, тим самим підтвердили важливість побудови спілкування за

принципами екологічності задля збереження емоційної рівноваги у професійному колективі військовослужбовців.

На основі результатів теоретичного аналізу ми розробили теоретичну модель дослідження. Відповідно до неї були сформулювані такі дослідні питання: 1. Чи наявні у респондентів бар'єри спілкування, пов'язані з «неекологічністю» та чи впливають вони на успішність їхньої діяльності і емоційний стан? 2. Чи впливає позитивно розвиток навичок спілкування (за принципами екологічності) на емоційну рівновагу особистості військовослужбовців та їх професійного колективу?

Для відповіді на ці запитання були підібрані методи емпіричного дослідження. Узагальнення результатів емпіричного дослідження дозволило встановити, що комунікативні перешкоди характерні для 50% респондентів, більшість опитаних (66,7%) вважають, що перешкоди у спілкуванні мають негативний вплив на успішність їхньої професійної діяльності та на їх самопочуття і емоційний стан. Вагомими комунікативними перешкодами виявились ті, що пов'язані з особливостями комунікативної сторони спілкування: різний стиль мови учасників спілкування - 25%, різний стиль слухання - 25%; пов'язані з особливостями соціально-перцептивної сторони спілкування: відсутність емпатії в учасників спілкування – 41,7%; наявність у них певних стереотипів – 16,7%; непривабливий імідж учасників спілкування – 16,7%; пов'язані з особливостями інтерактивної сторони спілкування: різні стратегії спілкування учасників комунікації – 33,3%; різний управлінський статус учасників комунікації – 16,7%; різний соціально-професійний статус учасників комунікації – 16,7%, статеві відмінності учасників спілкування – 8,3%.

Методика діагностики комунікативної толерантності (як складової екологічного спілкування) допомогла нам дослідити поведінкові ознаки, які характеризують рівень загальної комунікативної інтолерантності в колективі професійних військових, та їх вплив на емоційний стан військових. Показник комунікативної інтолерантності колективу - 37,6 балів, який ми отримали за

результатами розрахунків, засвідчив про те, що в досліджуваній групі респондентів має місце середній рівень комунікативної інтолерантності. Крім кількісного аналізу ми звернули увагу на те, за якими із дев'яти запропонованих у методиці поведінкових ознак у групи респондентів отримані високі сумарні бали. Виявилось, що ознака «схильність підлагоджувати партнера під себе, робити його зручним» набрала найбільшу кількість балів, що свідчить про професійну вимогливість до себе та інших, схильність респондентів організувати себе та інших, приймати відповідальні рішення для організації безпеки та порядку. Результати даної діагностики підтверджують, що інтолерантні настанови респондентів до інших мають вплив на їх емоційну рівновагу.

Емпірично досліджено емоційну рівновагу професійних військових та колективу за методикою самооцінки емоційного стану (ЕС). Отримані результати свідчать, що лише 8,3% респондентів мають ЕС між поганим та погіршеним (3,5 балів), погіршений ЕС мають 33,3% респондентів, майже добрий ЕС мають 16,7% респондентів, добрий ЕС - 41,7% респондентів. Розрахували I_5 – (сумарна за чотирма шкалами оцінка стану) респондентів, виявили, що лише один респондент знаходиться у зоні ризику, бо його I_5 не перевищує 16 балів, тому стреси та кризові переживання можуть спровокувати вигорання та психосоматичні захворювання. I_5 решти респондентів свідчить про такий ЕС респондентів, який дозволить їм адаптуватися до різних життєвих ситуацій і долати стреси.

Також емпіричним шляхом було підтверджено вплив комунікативних бар'єрів, пов'язаних з не екологічністю, на професійний, життєвий успіх одного з респондентів та на його емоційний стан.

Тобто нами було емпірично підтверджено існування у більшості респондентів комунікаційних проблем, пов'язаних з не екологічністю, та емпірично підтверджено вплив цих комунікаційні проблем на емоційний стан професійних військових в процесі виконання ними професійної діяльності.

В рамках виявленої проблеми, з урахуванням особливостей професії військових, розроблено та апробовано програму корекційно-розвиткового впливу (тренінгова «Програма розвитку навичок екологічного спілкування у колективі професійних військових»), щодо врегулювання емоційної стабільності особистості військових та професійного колективу в цілому за рахунок корекції комунікативних навичок професійних військових за принципами екологічності.

Після апробації програми корекційно-розвиткового впливу ми емпіричним шляхом за допомогою методів математичної статистики виявили, що емоційний стан респондентів суттєво покращився після проведення тренінгу, що підтверджує ефективність розробленої програми психокорекційних заходів щодо врегулювання емоційної рівноваги особистості та колективу професійних військових за рахунок набуття навичок екологічного спілкування. Треба зазначити, що хоча в цілому (сумарно) в показниках за «Методикою самооцінки емоційного стану Уессмана-Рікса» є значні зміни, але за четвертою шкалою (I_4 – «Упевненість у собі – безпорадність») суттєво значущих змін не відбулося. Що може відбуватися в наслідок того, що зараз йде процес дуже швидкого розвитку професійних компетенцій військових, значно підвищилися вимоги до них та зросла відповідальність. Цей факт об’єктивує необхідність посилення уваги до створення в військовому колективі сприятливих умов для розвитку у військових почуття впевненості у своїх силах та здібностях.

Мета дослідження досягнута, всі завдання вирішено, запропонована тренінгова «Програма розвитку навичок екологічного спілкування у колективі професійних військових» довела свою ефективність та може бути інтегрована у програми професійного навчання військовослужбовців, та у діяльність військових психологів і використовуватися з метою підвищення рівня комунікативної та соціальної компетентності військовослужбовців.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бабаєв В. М. Філософія педагогічного спілкування : монографія / В. М. Бабаєв, С. М. Пазиніч ; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2019. – 268 с.
2. Безнощенко Н. О. Умови ефективності «Я–висловлювання» в педагогічній взаємодії, *Педагогическое мастерство преподавателя высшей школы*, Одеса, 2016
3. Беліченко Л. Тривожність у військовослужбовців перед їхнім висуванням до зони бойових дій: психологічний аспект. Науковий журнал «Психологічні травелоги», 2023, №1.
4. Берестенко О. Г. Культура професійного спілкування : навч.-метод. посіб. для студ. ден. та заоч. форм навчання всіх спец. гуманіт. профілю. Держ. закл. «Луган. нац. ун-т імені Тараса Шевченка». – Луганськ : Вид-во ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2013. – 299 с.
5. Берестецька Н. В. Підготовка майбутніх офіцерів-прикордонників до професійного спілкування у процесі навчання гуманітарних дисциплін. Дис. на зд. наук. ст. кан. пед. наук – «Теорія і методика професійної освіти». – Нац. академія Держ. прикорд. сл. України ім. Богдана Хмельницького – Хмельницький, 2008.
6. Білоус Р., Сошенко С., Лебединська Г., Соціально-психологічний тренінг як засіб подолання комунікативних бар'єрів у процесі міжособистісного спілкування студентів. *Психологія: реальність і перспективи,* Вип. 16, 2021, Збірник наукових праць РДГУ.
7. Бондар В. Ю., Кудерміна О. І. Емоційна рівновага особистості під час воєнних дій. Збірник тез Всеукраїнського міжвідомчого психологічного форуму. М. Київ, 30 серпня 2022 р.
8. Бутузова Л. П. Асертивність особистості як основа становлення безпечної поведінки в підлітковому віці. *Проблеми психологічної*

безпеки: особистість, суспільство, держава: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції. 25 березня 2010 року (2010): 33-40

9. Військова психологія у вимірах війни і миру: проблеми, досвід, перспективи: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю. Наукове видання – К.: КНУ ім.. Тараса Шевченка. – Київ: ВИДАВНИЦТВО, 2016. – 124 с.
10. Гапоненко Л. О. Види рефлексії у рольовій комунікації педагогів спеціальної освіти. *Інклюзія і суспільство* 1 (2022): 22-28.
11. Гордієнко В. І., Копець Л. В. Концептуальні засади дослідження діалогу // Наукові записки НаУКМА. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. - 2012. - Т. 136. - С. 42-48.
12. Гульбс О., Кобець О., Розвиток емоційної компетентності військовослужбовців у групах активного соціально-психологічного навчання. *Вісник Київського нац. університету ім. Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки*, *47*(3(47), (2021), с. 15–18.
13. Дьяконов Г. В. Основи діалогічного підходу в психологічній науці та практиці: монографія / Г.В. Дьяконов. – Кіровоград : КГПУ ім. В. Винниченка, 2007. – 847 с.
14. Казміренко В. П., Духневич В. М. та ін. Засади когнітивної психології спілкування : [монографія] ; за наук. ред. В. П. Казміренка ; Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. – 390 с.
15. Кайдалова Л. Г., Пляка Л. В. Психологія спілкування: навчальний посібник. – Х. : НФаУ, 2011. – 132 с.
16. Карпюк Ю. Я. Комунікативна толерантність як детермінанта професійної компетентності сучасного психолога / Ю. Я. Карпюк // Збірник наукових праць «Теорія і практика сучасної психології» / за ред. Зарицька В. В. – Запоріжжя: Класичний приватний університет, 2019. – Вип. 5. С. 221-240.

17. Качмар О. Філософські витоки концепції ненасильницького спілкування / О. Качмар // Проблеми гуманітарних наук. Серія : Філософія. - 2017. - Вип. 37. - С. 4–14.
18. Кириченко Р. В., Шеремет О. Г. Екологічне спілкування: правила ненасильницької комунікації. *Тенденції та перспективи розвитку науки і освіти в умовах глобалізації*. Університет Григорія Сковороди в Переяславі, 2022, с.221
19. Киселюк Н. П. Вплив емоцій на екологічність спілкування (на матеріалі сучасного англомовного дискурсу», Сучасні проблеми міжкультурної комунікації та когнітивної лінгвістики, «Молодий вчений», № 3.2 (55.2), березень, 2018 р., Луцький національний технічний університет
20. Кляпець О. Я., Лазоренко Б. П. та ін. / Методики вивчення повсякденного стресу і способів розв'язання кризових життєвих ситуацій; За ред. Т. М. Титаренко. – К. : Міленіум, 2009. – 120 с.
21. Коваленко О. Г. Міжособистісне спілкування осіб похилого віку : психологічні аспекти : монографія / Олена Григорівна Коваленко. – К.: Інститут обдарованої дитини, 2015 – 456 с
22. Ковальчук І. С. Формування професійно-комунікативної компетентності майбутніх офіцерів у процесі вивчення гуманітарних дисциплін у вищих військових навчальних закладах. Doctoral dissertation. Житомирський державний університет ім. Івана Франка, 2018, с. 67
23. Кокун О. М., Пішко І. О. та ін. Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів: Методичний посібник. – К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2011. – 281 с.
24. Коцан І. Я., Ложкін Г. В., Мушкевич М. І. Психологія здоров'я людини / За ред. І. Я. Коцана.– Луцьк: РВВ – Вежа Волин. нац. ун-ту ім. Лесі Українки, 2011.– 430 с.
25. Куртов А., Іващенко С. Аналіз підходів до формування оптимального стилю управлінської роботи юрисконсульта військової частини під час

повсякденної діяльності. *Scientific Collection «InterConf»* 51 (2021): 434-441

26. Кушнір В. О., Іжутова І. В., «Особливості процесу створення та функціонування механізмів державного управління у сфері внутрішніх комунікацій Збройних Сил України», ISSN 2070-4011, *Ефективність державного управління. 2021. ВИП. 1 (66). Ч. 1*
27. Лазаренко, Т. В. Умови ефективності міжособистісної комунікації. *Zbiór raportów naukowych.«Pedagogika. Najnowsze badania naukowe. Teoria, praktyka»(30.03. 2015-31.03. 2015). Warszawa: Wydawca: Sp. z oo «Diamond trading tour* (2015): 31-40
28. Лазос Г. П. Діагностика негативних емоційних станів психологів, що працюють з травмованими військовослужбовцями. Актуальні дослідження в сучасній вітчизняній екстремальній та кризовій психології : монографія / за заг. ред. В. П. Садкового, О. В. Тимченка; НУЦЗУ. Х. : ФОП Мезіна В. В., 2017. С.312 – 334
29. Лещук, Г. В. Комунікативні бар'єри у професійній діяльності соціального працівника // Наук. вісник Ужгород. нац. універ.: серія: Педагогіка. Соціальна робота. – Ужгород, 2018. – Вип. 1 (42). – С. 126-129.)
30. Марія Марковська, ст. «Особисті кордони: де починаються й що робити, коли їх порушують. Пояснює Світлана Ройз», “Нова українська школа”, 8 Червня 2021
31. Мельник І. В. Типи комунікативних стратегій. *Studia Linguistica. Випуск* 5 (2011): 377-380
32. Методика самооцінки емоційних станів (А. Уессман, Д. Рікс) // В. А. Сонін. Психологічне пізнання професійної діяльності, 2004. – С. 94–96.
33. Наказ Генерального штабу ЗСУ від 04. 12. 2014 № 317 «Про затвердження Положення про Психологічну службу Збройних Сил України»
34. Передало Х. С. Роль емоційного інтелекту у системі основних компетенцій менеджера. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку,* (2020): 63-69.

35. Прищак М. Д. Комунікація, спілкування, комунікативність: категоріальний аналіз // Вісник Вінницького політехнічного інституту. – 2010.– № 2. с.8
36. Психологія управління: метод. реком. до лаборат. практ. / укл. Малімон Л.Я. Вид. 2., доп. – Луцьк : ВНУ імені Лесі Українки, 2020, 107 с.
37. Пустовий О. М. Соціально-психологічні чинники групової взаємодії військовослужбовців: теоретична модель. *Актуальні проблеми психології* 1 (2019): 108-111.
38. Роговенко М. М. Формування культури спілкування майбутніх правоохоронців у процесі навчання філософських дисциплін. Гілея: науковий вісник. К. : Видав. «Гілея», 2018. Вип. 132 (5). С. 156 - 161.
39. Розенберг Маршал. "Ненасильницьке спілкування." *Мова життя. Харків: Ранок* (2020), с.256
40. Сергієнко Н. П. Емоційний стан працівників МНС на різних етапах професіоналізації. Проблеми екстремальної та кризової психології : зб. наук. пр. / Ун-т цивіл. Захисту України. Харків, 2009. Вип. 6. С. 164-173
41. Сердюк Л. З. Структура та функція психологічного благополуччя особистості // Актуальні проблеми психології. зб. наук. пр. Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України – Том V: Психофізіологія. Психологія праці. Експеримент. псих. – Вип. 17. – Київ, 2017. – С. 133.
42. Сухопара І. Г. Формування емоційної компетентності майбутніх учителів початкової освіти з використанням е-навчання: досвід Фінляндії й України. (2020): 65-84.
43. Тараненко К. Екокомунікація під час пандемії, актуальні питання гуманітарних наук, Вип. 43, Т.3, 2021
44. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л. М. Карамушки. – К.: Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.

45. Токарева Н. М. Сучасний підліток у системі психолого-педагогічного супроводу : монографія / Н. М. Токарева, А. В. Шамне, Н. М. Макаренко. – Кривий Ріг, ТОВ ВНП «Інтерсервіс», 2014 – 312 с., с.195
46. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. — Х.: Прапор, 2007.— 640 с.
47. Шевенко А. М. Методичне забезпечення відбору учнівської молоді до вищих навчальних закладів педагогічного профілю / Метод. реком. – К., 2016. – 157 с.
48. Шпак М. М. Стресостійкість особистості в дискурсі сучасних психологічних досліджень STRESS RESISTANCE OF PERSONALITY IN THE DISCOURSE OF MODERN PSYCHOLOGICAL RESEARCH, Наук. журнал «Габітус», №39, Видавничий дім «Гельветика», 2022 с.199
49. Щербан Т.Д. Психологія навчального спілкування: Монографія. — К.: Міленіум, 2004. — 346 с.
50. Юркова Д. Р., Цибулько О. О. та ін. Використання соціально-психологічного тренінгу у підготовці майбутнього фахівця. *Сучасні виклики і актуальні проблеми науки, освіти та виробництва: міжгалузеві диспути [зб. наук. пр.]: матеріали XXIV міжнародної* (2022): 92.
51. Якимчук І. П., Саморегуляція як чинник формування емоційної стійкості у майбутніх педагогів, 2 Том 33 (72) № 2 2022 Вчені записки ТНУ ім. В.І. Вернадського, Серія: Психологія, ст. «Питання психології», Вісник Національного університету оборони України 5 (63) /2021
52. Яценко Т.С. Теорія і практика групової корекції: Активне соціально-психологічне навчання: навчальний посібник / Т.С. Яценко. – К. : Вища школа, 2004. – 679 с.
53. Beattie, G., & Ellis, A. W. The psychology of language and communication. 2017. Taylor & Francis. - 285 p.
54. Berger, J. (2014). Word of mouth and interpersonal communication: A review and directions for future research. Journal of consumer psychology, 24(4), 586-607.

55. Burgoon, J. K., Manusov, V., & Guerrero, L. K. Nonverbal communication. 2021. Routledge. - 570 p.
56. Sanborn, F. A cognitive psychology of mass communication. 2022. Routledge. - 568 p.

ДОДАТОК

Програма з врегулювання емоційної стабільності особистості військового шляхом підвищення комунікативної компетентності засобами екологічного спілкування - комунікативний тренінг: «Екологічне спілкування у професійному військовому колективі».

Мета тренінгу: озброєння професійних військових принципами та механізмами екологічного спілкування; розвиток у професійних військових навичок екологічного спілкування (використовування технік «активного слухання», «Я-повідомлень», ефективних способів розв'язання конфліктів, вміння застосовувати особливості асертивної поведінки, відмова від стереотипних та упереджених установок, заміна їх на толерантні, формування нових (екологічних) стратегій поведінки; розвиток автентичності, емпатії, екологічності (чистоти) мовлення тощо; ознайомлення військових з поняттям «комунікативні бар'єри»; розвиток критичного, креативного мислення військових, розвиток рефлексії, потреби систематичного самовдосконалення та саморозвитку; сприяння розвитку соціальної та комунікативної компетенцій професійних військових.

Завдання тренінгу:

- актуалізація ресурсів особистості військових щодо подолання факторів війни, розвиток індивідуальної адаптивності особистості військових за рахунок власної гармонії та емоційної рівноваги
- створення здорового психологічного клімату у військовому колективі;
- обговорення проблем спілкування та їх причин у військовому колективі;
- створення умов для можливості поділитись своїми проблемними ситуаціями;

- навчання використовувати на практиці методи екологічного спілкування для подолання проблем спілкування та вирішення конфліктів;
- навчання насолоджуватись спілкуванням.

Форми проведення тренінгу:

Інформування (інструктування), міні-лекції, інтерактивні техніки: групова дискусія, рольова гра, структуровані вправи, заповнення робочих листків, вправи на аналіз комунікативної ситуації, проективне малювання, ритуал привітання, гра-розминка, вправи на релаксацію.

Режим роботи тренінгової групи. Програма тренінгу передбачає 3 заняття по 70 хв. Кількість учасників тренінгу – від 7 до 15 осіб.

Передмова перед початком тренінгу (2 хв.): Шановні учасники тренінгу. Роль спілкування в нашому житті розуміє кожний. Але, якщо спілкування неефективне, руйнівне, це вносить дисбаланс у відносини між людьми, порушує психоемоційну рівновагу людини, шкодить її здоров'ю. Нажаль, нас ніхто спеціально не вчив, як правильно спілкуватись. Всі ми покладаємся на досвід, отриманий в родині, в колективах, спираємося на власну інтуїцію. Але світ стрімко міняється, розвивається, традиційні стратегії спілкування виявляються неефективними, шкідливими. В наслідок невміння правильно спілкуватися ми нещасливі та нездорові. Це викликає запит на отримання знань стосовно ефективного спілкування та отримання навичок, які дадуть нам можливість змінюватись та рухатись вперед. Спочатку нам необхідно признати та зрозуміти, що проблема відсутності навичок ефективного спілкування зі своїми колегами та членами родин дійсно існує, і призводить до серйозних наслідків. Крім того, навчатись новому в ігровій формі дуже цікаво. Деякі з методів та прийомів ефективного екологічного спілкування, з якими ми познайомимся на тренінгу, спочатку можуть показатися вам дуже

неприродніми, але не поспішайте з виводами, поступово, коли вони увійдуть в практику вашого щоденного користування, ви будете дуже здивовані, як це працює.

На тренінгу ми познайомимося з такою інформацією та навчимося її використовувати на практиці у повсякденному житті та під час несення військової служби (це і є **План роботи тренінгу**):

1) Традиційні стилі взаємодії та спілкування.
2) Бар'єри спілкування, які нам заважають ефективно спілкуватись.
3) Загальні принципи екологічного спілкування.
4) Безумовна любов.
5) «Я-повідомлення».
6) «Активне слухання».
7) Кордони. Асертивна поведінка.
8) Екологічне вирішення конфліктів.
9) Толерантність.
10) Підсумки.

Бажаю всім нам весело і с користю провести цей тренінг. Це дуже не звичний для нас досвід, але не хвилюйтесь, не соромтесь, ми всі неідеальні, різні, живі люди зі своїми слабкостями та перевагами. І це дуже добре, що ми такі різні! То ж вперед!

Заняття 1. (Традиційні стилі спілкування. Бар'єри спілкування. Загальні принципи екологічного спілкування. Безумовна любов.)

1. **Традиційна взаємодія і спілкування між людьми в нашому суспільстві і в військовому колективі.**

Вправа «Очікування від тренінгу» (заповнення робочих листків). *(Перед початком тренінгу учасникам були роздані робочі листки, на яких вони записали висловлювання очікувань від тренінгу і побажання*

учасникам. Ведучий узагальнює записані очікування і побажання, налаштовує групу на взаємодію та позитивний настрій (3 хв.).)

Обговорення правил групової роботи на тренінгу. Правила зафіксовані на папері та надані кожному учаснику, *(1 хв.)**:***

- спілкування за принципом «тут і тепер»;

- не перебивати, не квапити, не ображати, поважати думки, почуття та потреби один одного;

- не оцінювати та не засуджувати ніякі висловлювання, не давати порад іншим учасникам;

- активність всіх учасників тренінгу;

- конфіденційність.

Психологічна вправа «Привітання»: *(Учасники тренінгу вітають один одного через вітальну фразу, з метою передати свій емоційний стан за допомогою різних інтонацій.)(3 хв.)*

Завдання ведучого*: Ведучий пропонує згадати, які стилі взаємодії і спілкування в нашому суспільстві були традиційними, з якими ми стискалися в наших родинах в дитинстві, в дитячих та дорослих колективах.* ***(обговорення)*** *(3 хв.).*

Міні-лекція на тему: «Традиційні стилі спілкування: авторитарний, ліберальний та демократичний» (3-5 хв.).

Запитання ведучого: Згадайте вашу реакцію на авторитарні методи керівника, коли він вам нав’язував свою волю, а ви були не згодні з цим. Які емоції ви відчували при цьому, до яких наслідків це змогло би привести? ***(обговорення)*** *(3 хв.)*

Відповіді*: заперечення, протест, конфлікт, образа, ворожість, агресія, обман, скритність, перекидання вини на іншого, прагнення бути командиром, страх, страх програти, підлабузництво, насмішки від колег, незадоволення собою, своєю недосконалістю, підкорення, відмова від своїх інтересів, безініціативність, втрата інтересу до професійної діяльності, зміна емоційної стабільності, проблеми у взаємостосунках в родині, втеча від реальності (байдужість, бажання звільнитись, вживання алкоголю, наркотиків, суїцид).*

Висновок ведучого після обговорення: Керувати людиною шляхом залякування безсумнівно є простішим, проте це не завжди є ефективним. Забезпечити дисципліну в будь-якому колективі можна лише проявляючи повагу до людей. Навіть у військовому середовищі, де контроль за поведінкою регламентується покарами і заохоченнями відповідно до військового уставу, важливо визнати, що авторитет керівника відіграє ключову роль в ефективному управлінні. Ті керівники, які використовують владу тільки на основі сили, не сприяють позитивному впливу на колектив, роблять підлеглих безініціативними та не зацікавленими в успішному виконанні своїх службових обов'язків. Такі відносини між керівниками та підлеглими базуються на авторитарній владі, страху серед підлеглих, умовній лояльності та розв'язанні конфліктів за принципом "переможець-переможний", що є неконструктивним та деструктивним.

Вправа на релаксацію «Бурулька» (2 хв.)*. Слова ведучого: Встаньте, закрийте очі, і підніміть руки вгору. Уявіть собі, що ви стаєте бурулькою. Напружте всі м'язи свого тіла. Запам'ятайте ці відчуття, залиште себе в цій позі на одну хвилину. Тепер уявіть собі, що сонячне тепло починає зігрівати вас, і ви починаєте повільно танути. Почніть*

розслабляти кисті рук, а потім м'язи плечей, шиї, торсу і ніг. Запам'ятайте відчуття розслаблення.

Бар’єри спілкування, які нам заважають ефективно спілкуватись.

Вправа «Що мені заважає спілкуватись з людиною» *(5 хв.) Ведучий пропонує групі по черзі записувати на листі паперу бар’єри спілкування, які заважають ефективно спілкуватись, та передавати лист далі. Далі обговорення результатів.*

Інформаційне повідомлення на тему: «Бар’єри спілкування». (5 хв.) ***Ведучий наводить приклади:*** Бар’єрами спілкування можуть послужити також традиційні неекологічні фрази, вислови, які можуть мати прихований сенс, принижувати, знецінювати співрозмовника, визивати у нього почуття образи, гніву. Наприклад:

Погрози (спричиняють страх, образу, ворожість): «Якщо ти не зробиш це, пошкодуєш!»; «Зараз вижену тебе за двері!»

Нотації: «Не треба було так робити, бо це неправильно, шкода, що ти цього сам не розумієш»; «Військові повинні бути охайними, …»

Негативна критика: «Це дурниці!»; «Ти помиляєшся»

Образи, образливі порівняння, насмішки, прізвиська: «Ти – дурень!»; «Та не ридай!»

Недооцінювання потреб та переживань іншого: «Не бачу причини сумувати»; «Чому ти вирішив, що тебе не поважають – то дурниці»

Спроба перевести розмову на іншу тему, відшучування: «Давай поговоримо на іншу тему»; «Ой, слухай, розкажу анекдот».

Звинувачення: «Сам винний»; «Це все результат твоєї поведінки».

Аналіз комунікативних ситуацій *(Учасникам роздаються листи з прописаними комунікативними ситуаціями («спізнення працівника на роботу», «поганий настрій керівника», «несвоєчасне виконання завдання»), психолог пропонує проаналізувати, які комунікативні бар'єри можуть виникнуть в цих ситуаціях, і знайти шляхи їх подолання)* (5 хв.)

3. Знайомство з загальними принципами екологічного спілкування.

Інформаційне повідомлення: Альтернатива традиційним та неконструктивним стилям спілкування існує. Оптимізувати взаємодію професійних військових може використання такого стилю спілкування, мислення й поведінки, який би характеризувався особистісним підходом до людини, був би неманіпулятивним, неагресивним, гуманістичним, тобто стиль здорового екологічного спілкування. Оволодіти цим стилем неважко. Треба зрозуміти основні його принципи.

Міні-лекція *«Принципи і характеристики екологічного спілкування».* (10 хв.)

4. Безумовна любов до людини.

Запитання ведучого: Давайте спробуємо відповісти, що ж таке «безумовна любов»? ***(обговорення відповідей)*** (3 хв.)

Інформаційне повідомлення (1 хв.): «Любити безумовно» означає любити незалежно від будь-яких умов, просто за те, що людина існує. Це не пов'язано з її якостями, здібностями, зовнішнім виглядом чи досягненнями, як це часто визначається у нашому суспільстві. Важливо, щоб кожна людина відчувала, що її люблять і поважають, незалежно від обставин. Ці знання мають емоційне значення для особи, і їх відсутність може порушити її психоемоційну стабільність.

Запитання ведучого: Яким чином ми можемо говорити людині, що ми її безумовно любимо? (Обговорення – (3 хв.))

(Підсумок відповідей від ведучого) Це поведінка, яка показує повагу і щиру зацікавленість потребами, проблемами людини, це допомога, доброзичливе ставлення, посмішка. Це і обійми, поцілунки, емоційно позитивні висловлювання, такі як привітання, схвалення, підтримка, і відсутність емоційно негативних висловлювань (критики, дорікань, зауважень, грубих, образливих слів).

Вправа «Я тебе люблю та поважаю». *Учасники формують коло і виражають свою любов та повагу до інших учасників, використовуючи вербальні або невербальні вирази, спрямовані на тих, хто знаходиться по обидва боки від них (5 хв.)*

Підсумки заняття, рефлексія, прощання (3 хв.) *Ведучий пропонує групі перелічити, які знання вони отримали і чому навчились в процесі виконання завдань. Наголошує, які цікаві питання будуть розкриті на наступному занятті. Прощається з групою.*

Заняття 2. («Я-повідомлення». «Активне слухання».)

Ритуал вітання + інформаційне повідомлення: *Ведучий вітає групу та коротко нагадує учасникам, які знання вони отримали і чому навчились в процесі виконання завдань на минулому занятті та перелічує питання, які будуть розкриті на цьому занятті. (2 хв.)*

Ігра-розминка – вправа «Я тебе люблю та поважаю». *Учасники формують коло і виражають свою любов та повагу до інших учасників, використовуючи вербальні або невербальні вирази, спрямовані на тих, хто знаходиться по обидва боки від них. (3 хв.)*

5. «Я-повідомлення».

Інформаційне повідомлення: Іноді поведінка людини викликає в нас незадоволення, а іноді створює проблеми для цілого колективу, порушує робочий процес. Як же екологічно знайти спосіб впливу на таку поведінку людини? Слово може руйнувати стосунки, а може й налагоджувати їх. Налагоджувати стосунки та спілкування допоможе техніка «Я-повідомлення».

Завдання ведучого: Давайте порівняємо такі висловлювання: «Ти образив мене» і «Я відчуваю образу на тебе». (*Обговорення.*)

Відповідь ведучого: В першому висловленні ми висловлюємо звинувачення та докір співрозмовнику. У другому ми лише повідомляємо про свій емоційний стан, викликаний діями співрозмовника. "Я-повідомлення" є екологічним, оскільки співрозмовник чує наші почуття та розуміє, як його поведінка може впливати на нас, усвідомлюючи можливі наслідки своїх дій.

Схема «Я-повідомлення» (або «Я-висловлювання»):

(поведінка + почуття + наслідки) (10 хв.)

Доречно використовувати таку схему побудови «Я-висловлювань»:

= *опис поведінки* (замість обвинувачень або загальних заяв, описуйте конкретну поведінку або ситуацію, з якою ви зіткнулися)

= *вираження почуттів* (розкажіть про свої почуття, пов'язані з конкретною ситуацією)

= *висловлення потреб* (вказуйте на свої потреби, які ви бажаєте задовольнити в даній ситуації) = висловіть своє прохання, пропозицію щодо розв’язання проблеми або відповіді на ваші потреби

Завдання ведучого: Придумайте «Я-повідомлення» на різні життєві чи службові ситуації використовуючи запропоновану схему. Пам'ятайте, що неправильно будувати «Я-повідомлення» таким чином, коли воно містить приховане «Ти-повідомлення», яке містить звинувачення, образу (наприклад: «Я сумую, бо ти такий дурень») ***(обговорення)*** (10 хв.)

6. «Активне слухання».

Інформаційне повідомлення *(2 хв.)**:*** Щоб зберегти довірливі стосунки, спілкуючись, треба не просто робити вигляд "слухання" співрозмовника, але справді намагатися його почути та зрозуміти. Коли проблеми людини стосуються її емоційного стану і вона втратила психологічну рівновагу, важливо надати їй можливість висловити свої почуття. Іноді вона не шукає порад чи вказівок, але важливо, щоб її почули та підтримали, аби вона не почувалася самотньою. Таким чином, коли людина ділиться своїми потребами, емоціями чи труднощами, їй важливо відчути, що ви розумієте її переживання або намагаєтеся це зрозуміти. Критичні зауваження та поради можуть викликати непорозуміння та погіршити важливий для неї момент, можуть призвести до конфлікту або до того, що людина закриється.

Треба враховувати, що іноді поведінка людини – це теж спосіб спілкування. Коли людина не може іншим шляхом висловити свої потреби, бажання, почуття, протест, то виражає їх своєю поведінкою. Тому треба «почути» цю поведінку, знайти, який сенс людина вкладає у свої дії. Прикладом таких дій можуть бути – і відмова від спілкування, і втеча з дому, і кидання предметів.

Міні-лекція: Ознайомлення з технікою «активного слухання» та її рефлексійними методами: уточненням, перефразуванням, резюмуванням (5 хв.)

Вправа на релаксацію «Муха». *Ведучий пропонує учасникам сісти зручно: вільно покласти на коліна руки, розслабити їх, голову опустити*

на плечі, очі закрити, уявити, що на обличчя намагається сісти настирна муха. Вона сідає то на ніс, то на вуха, то на рот, то на лоб, то на очі. Завдання учасників - не відкриваючи очей, задіявши тільки м'язи обличчя, зігнати муху. (2 хв.)

Рольова гра на відпрацювання навичок використання технік та методів «активного слухання» та «Я-висловлювань». *Учасники розбиваються на пари і намагаються «екологічно» спілкуватись, використовуючи техніки та методи «активного слухання» та «Я-висловлювань). (10 хв.)* ***Слова ведучого:*** Давайте спробуємо на практиці використати «екологічні» техніки спілкування, розіб'ємося на пари і розіграємо рольову гру навколо запропонованої життєвої ситуації: один з вас образився на другого, другий не розуміє причини образи.

Вправа «Гра в крокодила». (учасники по черзі без слів за допомогою невербальних засобів (міміки, жестів і т.п.) описують групі загадане слово, група його намагається відгадати) (10 хв.)

Запитання ведучого: Що нам допомогло зрозуміти, почути людину, яка не використовувала слова? (**Далі міні-лекція про невербальні засоби спілкування.)** (3 хв.)

Підсумки заняття, рефлексія, прощання (3 хв.) *Ведучий пропонує групі перелічити, які знання вони отримали і чому навчились в процесі виконання завдань. Наголошує, які цікаві питання будуть розкриті на наступному занятті. Прощається з групою.*

Заняття 3. (Кордони. Асертивна поведінка. Екологічне вирішення конфліктів. Толерантність. Підсумки.**)**

Ритуал привітання + інформаційне повідомлення: Ведучий вітає групу та нагадує учасникам, які знання вони отримали і чому навчились в

процесі виконання завдань на минулому занятті та перелічує питання, які будуть розкриті на цьому занятті. (2 хв.)

Гра-розминка - вправа «Я тебе люблю та поважаю». *Учасники формують коло і виражають свою любов та повагу до інших учасників, використовуючи вербальні або невербальні вирази, спрямовані на тих, хто знаходиться по обидва боки від них. (3 хв.)*

7. Особисті кордони.

Інформаційне повідомлення (1 хв.): Особисті кордони представляють собою межу чи грань, яка допомагає відокремити наш внутрішній світ від внутрішнього світу іншої людини. Ці кордони формуються ще в дитинстві. У нашому суспільстві традиційно порушувались особисті кордони дітей, що може призвести до того, що ми, виросли дорослими, не вміємо поважати особисті кордони як свої, так і інших.

Запитання від ведучого: Що ми маємо на увазі, коли говоримо про власні кордони? Власні кордони – це про що? ***(Далі групова дискусія (3 хв.))***

Підсумок обговорення від ведучого (1 хв.): Так, це *і* своє зручне місце в родині, квартирі, на робочому місті, власні речі, відчуття свого місця в країні, на планеті. І відчуття поваги до своїх почуттів та потреб, а також поваги до почуттів та потреб інших. І уміння сказати «ні», дозволити собі не спілкуватися з токсичними, маніпулятивними, агресивними людьми, не слухати токсичну інформацію, відмовитись від будь-яких дій, які тобі пропонують здійснити, а це не відповідає твоїм морально-етичним цінностям.

Вправа «Незавершені речення» (заповнення робочих листків) (5 хв.). Ведучій роздає листи паперу, на яких записані незавершені речення, пропонує завершити речення, які дадуть змогу визначити почуття, що

відчуває людина при порушенні її власних кордонів. Зміст незавершених речень: «Мені не подобається, коли …», «Особливо мене дратує те, що …», «Мені б хотілось, щоб поважали мій (моє, мої) …», «Я не люблю, коли …», «Мені дуже не комфортно, коли …» та ін. (***Обговорення – 2 хв.***)

Запитання ведучого: Як же нам діяти, коли нам здається, що хтось порушує наші кордони? ***(Обговорення – 1 хв.)***

Роз'яснення: Людина може не знати, що порушує їх, або може жити в іншій системі цінностей, або мати інші потреби, або її кордони пересікаються з нашими. Тому треба екологічно запитати людину, чи правильно ми її зрозуміли, чи саме це вона мала на увазі, коли порушувала наші кордони. По-друге, треба відверто сказати людині, що для вас є неприйнятним в її діях або словах, і як би ви хотіли, щоб це відбувалось.

Інформаційне повідомлення на тему «Асертивність» (2 хв.)

Рольова гра. *Ведучий пропонує зіграти в рольову гру. Учасники розбиваються на 3 команди, першій команді пропонується реагувати на запропоновану життєву ситуацію, в якій йдеться про порушення особистих кордонів, пасивно, другій – агресивно, третій – асертивно. (команди отримують завдання з описом життєвої ситуації (наприклад: «Колега просить вас позичити йому вашу коштовну річ, ви не хочете, бо вважаєте його людиною неакуратною чи безвідповідальною, чи інше»), розігрують сценки.)* ***(10 хв.)***

Запитання ведучого*:* Яка на вашу думку поведінка, пасивна, агресивна чи асертивна була більш ефективною у відстоюванні особистих кордонів? ***(Далі обговорення відповідей (2 хв.))***

8. Екологічне ефективне вирішення конфліктів.

Інформаційне повідомлення (3 хв.): Конфлікт не завжди має негативні наслідки. "У суперечці народжується істина." Він може виявитися конструктивним, якщо конфлікт вирішується належним чином. Розбірливий підхід до конфлікту може сприяти зміцненню стосунків та об'єднанню людей, натомість неправильне вирішення може призвести до розриву стосунків, неприязні, психологічних травм або навіть трагедії. Традиційний підхід до розв'язання конфлікту, де одна сторона перемагає, а інша програє, може призвести до загострення відносин, образ, відмови погодитися з рішенням "переможця", що негативно впливає на стосунки. Але існує альтернативний, більш ефективний та екологічний спосіб розв'язання конфлікту - "без переможених та переможців". В рамках цього підходу всі учасники пропонують свої шляхи вирішення ситуації, обговорюють їх, і обирають спільне рішення, яке задовольняє всіх. Такий підхід підвищує мотивацію до виконання рішення, поліпшує взаємини в колективі, сприяє повазі та довірі. Колектив може ефективно розв'язувати реальні проблеми, і всі учасники мають можливість висловити свої почуття та бути почутими, що враховує інтереси всіх сторін та призводить до загального задоволення.

Рольова гра «Екологічне вирішення конфлікту». ***Ведучий розбиває учасників на 2 команди, командам пропонується вигадати та екологічно вирішити конфліктну ситуацію. Пропонується можливий початок обговорення ситуації*****:** «Шановні колеги, у нас в колективі виникла конфліктна ситуація. Давайте всі разом поміркуємо, як нам її вирішити». (Звертається увага на те, що в процесі обговорення учасники не повинні оцінювати, висміювати, принижувати один одного, всі запропоновані рішення подолання конфлікту краще записати, при обговорюванні кожному варіанту повинно приділятися достатньо уваги,

остаточне рішення повинно влаштовувати всіх.) ***(Далі дискусія, обговорення – 7 хв.)***

Вправа на релаксацію «Повітряна куля» (3 хв.). *Ведучий пропонує учасникам піднятися, підняти руки вгору, заплющити очі та наповнити легені повітрям, уявляючи себе величезною повітряною кулею. Потім вони запрошуються утримувати цю позу 1 хвилину, напружуючи всі м'язи тіла. Після цього ведучий пропонує уявити, що в кулі утворився невеличкий отвір, і почати повільно випускати повітря, одночасно розслабляючи м'язи тіла, починаючи від рук, плечей, шиї, корпусу та закінчуючи ногами. Учасникам пропонується запам'ятати відчуття стану розслаблення.*

9. Толерантність.

Міні-лекція на тему: «Комунікативна толерантність» (3 хв.)

Завдання ведучого**:** *Ведучий просить учасників по черзі назвати декілька слів, які б описали термін «толерантність».* ***(Рефлексія заняття – 3 хв.)***

Завдання ведучого**:** *Ведучий запитує, з якими стереотипами учасники стискалися у професійному колективі (вікові, статеві та ін.) та у повсякденному житті*. ***(Обговорення відповідей – 2 хв.)***

10. Підсумки. Завершальне слово.

Вправа «Мій настрій» (5 хв.). *Учасникам пропонується фломастерами та кольоровими олівцями на великому ватмані символічно намалювати свій настрій на початку тренінгу, в процесі та по закінченню тренінгу.* ***(Обговорення результату – 2 хв.)***

Завдання ведучого: *Ведучий просить учасників згадати що таке екологічне спілкування, з чого воно складається, та відповісти на*

*запитання, чи цікавим та корисним був тренінг***. *(Рефлексія заняття- 3 хв.)***

Ведучий підводить підсумки, прощається з групою (3 хв.). Друзі, сподіваюсь, що цей психологічний тренінг дав нам відповіді на складні, болючі питання стосовно проблем спілкування, які існують у військовому колективі, та навчив нас використовувати техніки екологічного спілкування. Ми навчились розпізнавати комунікативні бар'єрі, долати їх, ефективно вирішувати конфліктні ситуації, управляти своїми емоціями, долати стереотипи, навчились ефективно слухати партнера, розуміти невербальні засоби спілкування, підвищили загальний рівень толерантності. Цей тренінг сприяв єдності колективу та підвищив комунікативну, соціальну, емоційну компетентності кожного учасника. Ми отримали дуже не звичний, але, впевнена, дуже корисний для нас досвід, як спілкуватися та взаємодіяти екологічно, отримуючи задоволення та зростаючи морально та духовно. Не зупиняйтесь, рухайтесь і далі в цьому напрямку! Дякую вам за цікаве спілкування! До нових зустрічей!