

УДК 378:37.06

DOI <https://doi.org/10.24919/2308-4863/63-2-37>**Єлізавета ЛИСЕНКО,***orcid.org/0000-0003-2376-4399*

старший викладач кафедри мовної підготовки

Інституту Військово-Морських Сил

Національного університету «Одеська морська академія»

(Одеса, Україна) *elizabethlysenkoaa@gmail.com***Віктор МЕЛЬНИК,***orcid.org/0009-0004-9072-1297*

курсант III курсу

Інституту Військово-Морських Сил

Національного університету «Одеська морська академія»

(Одеса, Україна) *odessitua1@gmail.com*

НЕНАСИЛЬНИЦЬКЕ СПІЛКУВАННЯ ЯК НОВА СТРАТЕГІЯ ВЗАЄМОДІЇ УЧАСНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ПІД ЧАС ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ

Стаття присвячена дослідженню особливостей впливу ненасильницького спілкування як методу соціальної взаємодії на рівень згуртованості учасників освітнього процесу під час підготовки майбутніх офіцерів у вищому військовому закладі освіти. Сучасні реалії та процеси, які відбуваються в Україні, обумовлюють розвиток і модернізацію підходів соціальної інтеракції в українському суспільстві. В умовах повномасштабної війни спостерігається запит на розроблення нових підходів взаємодії та інтеграцію нових методів міжособистісної комунікації, які будуть сприяти покращенню морально-психологічного забезпечення сучасної української армії. Аналітичний аналіз теоретичного доробку з питання ненасильницького спілкування та аналіз результатів дослідження, отриманих завдяки використанню емпіричних методів дослідження, уможливили дійти низки висновків. Важливу роль в ефективній реалізації взаємодії учасників освітнього процесу у вищому військовому навчальному закладі відіграють особливості структури конфліктів, кризових ситуацій, їхньої класифікації та типологізації. Наявні на сьогодні засади побудови відносин у військовому середовищі свідчать про повернення в практику вирішення суперечностей та спорів за допомогою сили; зневага принципу мирного вирішення суперечок є наслідком конфліктів, що зі свого боку призводить до використання заборонених методів вирішення конфліктних ситуацій. Сучасні підходи до організації міжособистісної взаємодії спрямовані на всебічне дослідження та пошук ефективних методів вирішення конфліктів у суспільстві, зокрема в освітньому середовищі вищого військового навчального закладу. Ненасильницьке спілкування у своєму арсеналі має інструменти, застосування яких може сприяти згуртованості учасників освітнього процесу, саморегуляції емоційних станів, зростанню мотивації, покращенню міжособистісних відносин, вирішенню конфліктних ситуацій не втрачаючи емоційного зв'язку у відносинах між людьми.

Ключові слова: *конфлікт, ненасильницьке спілкування, емпатія, потреби, стратегії поведінки, курсанти, вищий військовий навчальний заклад.*

Yelizaveta LYSENKO,*orcid.org/0000-0003-2376-4399*

Senior Lecturer at the Department of Language Training

Naval Institute of National University "Odesa Maritime Academy"

(Odesa, Ukraine) *elizabethlysenkoaa@gmail.com***Victor MELNIK,***orcid.org/0009-0004-9072-1297*

Cadet of the third year of education

Naval Institute of National University "Odesa Maritime Academy"

(Odesa, Ukraine) *odessitua1@gmail.com*

NONVIOLENT COMMUNICATION AS A NEW STRATEGY OF INTERACTION AMONG THE PARTICIPANTS OF THE EDUCATIONAL PROCESS DURING THE FUTURE OFFICERS TRAINING

The article focuses on analyzing the impact of nonviolent communication as a method of social interaction on the level of cohesion among participants in the educational process during the future officers training in a higher military educational institution. Currently the processes taking place in Ukraine determine the development and modernization

of social interaction approaches in Ukrainian society. Due to the full-scale war, there is a demand for the development of new approaches to interaction and the integration of new methods of interpersonal communication, which will foster the improvement of moral and psychological support of the modern Ukrainian army. The study of theoretical material on nonviolent communication and analysis of the investigation results obtained by the use of empirical methods of research, enables to arrive at following conclusions. The peculiarities of the structure of conflicts and crisis situations, their classification and typology play a crucial role in the realization of successful interaction among participants of the educational process in a higher military educational institution. The currently existing principles of interpersonal relations in the military environment indicate a return to the practice of resolving conflicts and disputes with the help of force; disregard for the principle of peaceful disputes resolution is a consequence of conflicts, which in its turn leads to the use of prohibited methods of resolving conflict situations. The modern approaches to the issue of interpersonal interaction are aimed at a comprehensive study and search for effective methods of conflict resolution in society, namely in the educational environment of a higher military educational institution. Nonviolent communication provides tools which can contribute to the cohesion among participants in the educational process, self-regulation of emotions, growth of motivation, improvement of interpersonal relations, resolution of conflicts without the loss of emotional bonds in people relationships.

Key words: conflict, nonviolent communication, empathy, needs, behavioral strategies, cadets, higher military educational institution.

Постановка проблеми. Сучасні реалії та процеси, які відбуваються в Україні, обумовлюють розвиток і модернізацію підходів соціальної інтеракції в українському суспільстві. В умовах повномасштабної війни спостерігається запит на розроблення нових підходів взаємодії та інтеграцію нових методів міжособистісної комунікації, які будуть сприяти покращенню морально-психологічного забезпечення сучасної української армії, зокрема під час підготовки майбутніх офіцерів у вищих військових навчальних закладах.

Аналіз досліджень. Концептуальні основи методу ненасильницького спілкування як інструменту налагодження міжособистісних відносин і запобігання конфліктам, а також питання типології конфліктів, поведінкових стратегій учасників конфліктів досліджували закордонні та вітчизняні науковці, зокрема М. Розенберг, М. Ганді, А. Рапопорт, Я. Штумські, А. Кармін, Т. Хомуленко, М. Балушок, П. МакКолд і Т. Вахтель.

Мета статті – дослідити особливості впливу ненасильницького спілкування як методу соціальної взаємодії на рівень згуртованості учасників освітнього процесу під час підготовки майбутніх офіцерів у вищому військовому навчальному освіті.

Виклад основного матеріалу. Конфлікти є невід’ємною складовою життя в суспільстві, зокрема у військовому середовищі. Конфліктологія як наукове явище розвивається на перетині наук, що тісно пов’язані з соціальною психологією, психологією спілкування і психологією особистості. Завдання конфліктології – досліджувати і розробляти теорію, вивчати стратегії попередження та розв’язання конфліктів методом практики. Для цього були вироблені узагальнені схеми соціального спілкування. На даний час питання природи конфлікту досліджують представники різних наук: філософії, педагогіки, політології, права, військових наук тощо.

Аналізуючи наявну літературу з питання класифікації конфліктів, прослідковуємо відмову від єдиної типології. Наприклад, американський філософ А. Рапопорт вперше заявив про те, що не можна всі конфлікти характеризувати єдиною структурою (Русинка, 2007: 33). Досліджуючи природу конфліктів, А. Рапопорт перш за все поклав в основу їхньої класифікації форми взаємодії суб’єктів конфлікту, який може бути позитивним або негативним, конструктивним або деструктивним залежно від того, як він вирішується його учасниками. Відтак учений запропонував наступну типологію конфліктів:

1) Тип «сутичка», коли супротивників розділяють непримиренні протиріччя і розраховувати можна тільки на перемогу.

2) Тип «дебати», де можливі «маневри», але обидві сторони можуть розраховувати на компроміс.

3) Тип «гра», де обидві сторони діють згідно з однаковими правилами і тому стосунки людей, залучених в конфлікт, ніколи не можуть завершитися руйнуванням всієї структури відносин (Русинка, 2007: 33).

Вітчизняний вчений А. Кармін досліджує типологію конфліктів за категорією складу учасників конфлікту і виділяє наступні типи (Русинка, 2007: 34):

1) внутрішньоособистісні – стан когнітивного дисонансу внаслідок кризи гармонізації особистості, коли бажання і вимоги особистості суперечать одне з одним, або з можливістю їхньої реалізації (Хомуленко, Балушок, 2015: 596). Він зумовлений внутрішніми (особистісними) причинами і зовнішніми обставинами.

2) міжособистісні – це зіткнення індивідумів на підставі протилежно направлених мотивів. Ці конфлікти є найбільш розповсюдженими, адже вони охоплюють практично всі сфери людських відносин.

3) групові – між неформальними малими групами в складі однієї спільноти.

4) конфлікти в організаціях, коли конфліктуючими сторонами є групи працівників (колективи/ підрозділи організації).

5) міжгрупові конфлікти між більшими соціальними групами (соціальні, політичні, міжкультурні) (Галаган, Орлов, Отіч, 2008: 24).

Конфлікти в житті чи професійній діяльності військовослужбовців, зокрема майбутніх офіцерів, виникають з різних причин. Конфлікт за своєю природою може мати об'єктивні та суб'єктивні причини. Відсутність конфліктів не можна розглядати як показник стабільності відносин (Гопкінз, 2017). Існує безліч причин, які можуть призвести до конфліктів, проте можемо виділити низку основних (Гопкінз, 2017):

1) Люди можуть мати різні інтереси та цінності.

2) Непорозуміння і нестача комунікації, брак спілкування або низька якість спілкування між людьми/ групами.

3) Різні особистісні особливості характеру людей: переконання, стиль поведінки, рівень агресивності тощо.

4) Конкуренція за ресурси: територія, вода, їжа, матеріали тощо.

5) Нерівноправність та дискримінація, особливо якщо це стосується расових, етнічних або соціальних груп.

6) Люди мають протилежні інтереси як, наприклад, у разі суперечок про володіння майном або ресурсами (Гопкінз, 2017).

Важливо, що конфлікти можуть бути позитивними і негативними. Відтак, залежно від їхньої природи, вони можуть призводити до наступних результатів (Хомуленко, Балушок, 2015: 610):

1) Позитивні: виявлення проблемних ситуацій, усунення протиріч; дозволяє більш глибоко оцінити індивідуально-психологічні особливості людей, що беруть участь у конфлікті; тестує ціннісні орієнтири людини, відносну силу її мотивів; є джерелом розвитку особистості, міжособистісних відносин; дозволяє послабити психологічну напругу, що є реакцією учасників на конфліктну ситуацію; міжособистісний конфлікт може бути одним із способів самоствердження особистості, формування її активної позиції у взаємодії з оточуючими (Гопкінз, 2017);

2) Негативні: негативний вплив на психічний стан учасників; травмування опонентів (психологічно і фізично); важка ситуація завжди супроводжується стресом; формує негативний образ опонента – «образ ворога»; може негативно впливати

на ефективність індивідуальної діяльності опонентів; насильницькі шляхи вирішення проблеми закладаються в моделі поведінки особистості (Ложкін, Пов'якель, 2006: 21).

Традиційне ставлення до конфлікту як чогось «поганого» призводить до того, що люди прагнуть уникати конфліктів і бояться їх. Класифікація рівнів прояву конфліктів допомагає ширше зрозуміти конфлікт і змінити ставлення до нього та надає можливість підібрати більш ефективний спосіб налагодження конфлікту для співпраці між учасниками. Керуючись працями таких науковців як Т. Хомуленко і М. Балушок, можемо виділити наступну класифікацію рівнів прояву конфліктів (Хомуленко, Балушок, 2015: 595):

1) Внутрішньоособистісний рівень. Будь-який конфлікт одночасно може охоплювати декілька рівнів, тому що все, що відбувається з людиною, будь-яка особиста історія, зберігається як одиниця психіки на когнітивному, емоційному, тілесному рівнях:

– Когнітивний рівень – прояв конфлікту на рівні свідомості, мислення.

– Тілесний – конфлікт майже завжди має прояв у вигляді стресу, збудження, пригнічення, може викликати нервово-психічні хвороби.

– Емоційний рівень – оскільки конфлікти мають соціальний характер і є такими, що їх створюють люди, вони обов'язково мають прояв на емоційному рівні.

Внутрішньоособистісні конфлікти можуть виникати у ситуаціях вибору, коли бажання і вимоги особи суперечать одне з одним, або з можливістю їх реалізації (Хомуленко, Балушок, 2015: 597).

2) Міжособистісний рівень. Конфлікти, які виникають у стосунках з іншими людьми. Ці конфлікти можуть стосуватися розподілу обов'язків, створення та виконання домовленостей, підтримання порядку, забезпечення і впливу власної поведінки особи на добробут інших чи всієї групи тощо (Галаган, Орлов, Отіч, 2008: 17).

3) Структурний рівень. Конфлікт, який існує на системному структурному рівні і може стосуватися питань ієрархії в армії, повноважень, які можуть мати наявні прояви порушення субординації (Галаган, Орлов, Отіч, 2008: 18).

4) Моральний рівень. Будь-який конфлікт має моральний аспект і може мати прояв на внутрішньоособистісному, міжособистісному або структурному рівнях. У даному випадку важливо, щоб моральні цінності підтримувались як аксіологічні орієнтири людини і не були інструментом звинувачення; так само, говорячи про прояв морального аспекту на структурному рівні, важливо, щоб

в пріоритеті були відносини «людина-людина», а не відносини «ролей» (Галаган, Орлов, Отіч, 2008: 21).

Конфлікти виникають у різних сферах життя, зокрема в освітньому середовищі вищих військових навчальних закладів. Досліджуючи поведінкові закономірності учасників конфлікту, вчені П. МакКолд і Т. Вахтель наголошують, що для ефективного розв'язання конфліктних ситуацій важливо розмежувати різні підходи до організації міжособистісних відносин (Галаган, Орлов, Отіч, 2008: 17), які були згруповані вченими у наступну класифікацію:

1) Зневажливий підхід (низький рівень контролю та підтримки між суб'єктами) – даному типу організації відносин властиві нехтування, байдужість, пасивність та відсутність міжособистісних зв'язків.

2) Авторитарний підхід (високий рівень контролю, проте низький рівень підтримки між суб'єктами, використання сили над іншою людиною) – даному типу організації відносин властива тенденція до «навішування негативних ярликів», демонстрація позиції «свій/чужий», нав'язування власної волі та думок іншим людям, а також система покарань.

3) Поблажливий підхід (низький рівень контролю та високий рівень підтримки, використання сили/влади для/замість іншої людини) – даному типу організації відносин властива тенденція до виконання певних дій замість іншої людини (за даної ситуації людина є об'єктом дій, а не активним учасником подій).

4) Відновний підхід (високий рівень контролю і високий рівень підтримки, використання сили/влади разом з іншою людиною) – даному типу організації відносин властивий осуд неправомірних дій та схвалення поваги до іншої людини та почуття її власної гідності. Сутність підходу полягає у спільному вирішенні ситуації, залученні всіх учасників соціальної групи та підтриманню балансу між ними.

Окрім правильного розуміння типу підходу до організації міжособистісних відносин, для успішного вирішення будь-якого конфлікту важливим є також визначення стратегії поведінки, яку обирають учасники конфлікту. Нижче наведені найбільш уживані стратегії, які можуть допомогти у вирішенні конфлікту (Kilman, 1975: 973):

1) Компроміс – стратегія, яка передбачає, що обидві сторони перейдуть до спільного розуміння та зможуть досягнути компромісного рішення.

2) Співробітництво – стратегія, яка передбачає, що обидві сторони чітко розуміють суть конфлікту

і спільними діями намагаються знайти рішення, котрі задовольняють обидві сторони конфлікту.

3) Конкуренція – стратегія, яка передбачає, що одна зі сторін бере участь у боротьбі, не враховуючи інтереси та потреби другої сторони.

4) Уникнення конфлікту – стратегія, яка передбачає, що одна або обидві сторони уникають конфлікту або не намагаються вирішити проблему, сподіваючись, що конфлікт зникне сам собою.

5) Активне слухання – стратегія, яка передбачає, що всі сторони намагаються зрозуміти думку іншої сторони, навіть якщо вони не згодні з нею.

6) Спроба змінити ставлення – стратегія, яка передбачає, що одна або обидві сторони працюють над зміною своїх відносин один з одним, щоб покращити комунікацію та вирішити конфлікт.

7) Поступки – стратегія, яка передбачає, що сторона робить поступки в надії на те, що інша сторона зробить те саме (Kilman, 1975: 978).

У контексті військової комунікації, зокрема у вищому військовому навчальному закладі, ненасильницьке спілкування як метод запобігання конфліктним ситуаціям може зробити свій вагомий внесок у згуртованість підрозділу, що у свою чергу впливає на боєздатність і мотивацію майбутніх офіцерів. Мета ненасильницького спілкування – створити і підтримувати зв'язок, у якому потреби кожного суб'єкта задоволені настільки, наскільки це можливо. Досліджуваний метод спілкування – це саме той механізм, який можуть використовувати майбутні офіцери незалежно від рівня знань і минулого досвіду.

Спираючись на дослідження американського вченого М. Розенберга можна визначити наступні засади ненасильницького спілкування як методу запобігання та профілактики конфліктів (Rosenberg, 1999: 11):

1) Усі люди мають однакові потреби, різними є лише шляхи їх задоволення. Для кожної людини, незалежно від національної приналежності, статі та віку, важливим є задоволення базових потреб: безпека, тепло, їжа, вода, спокій, любов тощо. Потреби між собою не конкурують, тобто відсутня їх ієрархія. Всі потреби мають велику цінність і потребують уваги (Rosenberg, 1999: 53). З точки зору індивіда об'єктивними є лише їхні особисті почуття, оскільки фактори впливу на почуття є змінними. Звертаючи увагу на однаковість потреб у різних людей, виникає почуття спільності людських переживань. Потреби не конфліктують між собою, конфліктують способи і стратегії їх задоволення.

2) Усі дії людини є спробою задовольнити власні потреби. Керуючись принципом нена-

сильницької комунікації визначаємо, що кожна дія людини обумовлена безпосереднім бажанням задовільнити власну окрему потребу (усвідомлено чи неусвідомлено). Люди вдаються до насильства чи інших дій, коли не можуть знайти більш ефективну стратегію задоволення потреби (Rosenberg, 1999: 51). Тому, коли ми знаємо власні потреби та потреби інших людей, ми можемо краще подбати про їх задоволення.

3) Наші почуття викликані нашими задоволеними чи незадоволеними потребами. Дії інших людей є лише тригерами. Якщо потреби людини задоволені, вона відчуває себе щасливою; якщо ні, людина може відчувати сум, страх тощо. Будь-яка емоція – це сигнал про потребу; і чим довше пореба не задоволена, тим сильніша емоція. Згідно з теорією ненасильницького спілкування емоції не є позитивними чи негативними, вони – нейтральні та виконують функцію сигналів, які тіло надсилає людині позначаючи, що є потреби задоволені, або незадоволені (Rosenberg, 1999: 58). За умови незадоволених потреб, негативні емоції будуть виснажувати людину та у довгостроковій перспективі можуть призвести до емоційного вигорання. Відтак у пригніченої людини є вибір: направити свої почуття на накопичення негативних емоцій, або на усвідомлення власних потреб і стратегій їхнього задоволення.

4) Тільки ті, кого стосується ситуація, можуть знайти найкращі рішення. Згідно з концепцією ненасильницького спілкування усунення звички висловлювати оціночні судження та використовувати категорії «правильно»/ «неправильно» надає змогу зосередитись на розумінні потреб і способів їхнього задоволення та уможливило спілкування без насилля по відношенню як до себе так і до інших людей (Rosenberg, 1999: 45). Усвідомлення потреб допомагають зберігати власний ресурс та емоційний зв'язок з іншою людиною. Філософія ненасильницького спілкування – робити свій внесок від щирого серця, без насилля до себе і з радістю приймати внесок інших. Не діяти хаотично, але свідомо приймати рішення задля задоволення тих чи інших потреб (Rosenberg, 1999: 29).

5) Всім людям від природи властиве співчуття та співпереживання. Дослідження, проведене університетом Дюка виявило, що у дітей з раннього віку прослідковується вроджене розуміння співчуття і вони схильні до емпатії (Драгоманова, 2013). Зі свого боку, дослідження, проведене університетом Карнегі-Меллона виявило, що люди, які займаються благодійністю, мають вищий рівень щастя та задоволеності життям (Драгоманова, 2013). Дані дослідження підтверджують, що

люди схильні до співчуття і допомоги іншим. До того ж добровільне бажання зробити свій внесок в добробут інших згуртовує людей та створює відчуття спільної реальності і переживань.

б) Усвідомлення власних емоцій. За словами американського психолога Д. Гоулмана, люди можуть розпізнавати сотні різних емоцій: радість, сум, страх, злість, жалість, схвильованість та багато інших. Ці емоції можуть мати різну інтенсивність і тривалість, і можуть впливати на емоційний стан людини (Гоулман, 2018: 12). Знання власних емоцій відіграє важливу роль у побудові ефективної комунікації з іншими людьми. Коли ми розуміємо свої емоції, ми можемо контролювати їхній прояв і уникати реакцій, які можуть негативно вплинути на спілкування. Крім того, відчуття своїх емоцій дозволяє краще розуміти власні потреби, що допомагає більш чітко виказувати власні думки і почуття іншим людям. Вміння бачити, розпізнавати, говорити про власні почуття дозволяє побудувати більш глибокі та якісні відносини, оскільки люди охоче відгукуються на чесність і відкритість у спілкуванні.

Армія є закритою структурою з чіткою ієрархією. Головною одиницею комунікації є накази, особливо в умовах воєнного стану, які є запорукою боєздатності армії та націленості на виконання бойових завдань з максимальним збереженням особового складу. Зазначена форма організації стосунків дозволяє підтримувати структуру і порядок, формує зовнішню мотивацію бійців, проте не сприяє побудові стосунків на рівні «людина–людина». Саме тому вкрай важливо для майбутніх офіцерів вміти розрізнити потреби і почуття людей, типи конфліктів і стратегії поведінки їхніх учасників та використовувати різноманітні методи запобігання конфліктам і налагодження міжособистісних відносин.

Період війни засвідчив важливість згуртованості та довіри, які допомагають успішно виконувати бойові завдання. Зазначені характеристики міжособистісного спілкування можуть бути забезпечені за допомогою звернення до методу ненасильницького спілкування, головні принципи і інструменти якого дозволяють підтримувати структуру, порядок і сприяти побудові довіри та згуртованості у колективі.

Для проведення експерименту було обрано дві групи курсантів вищого військового навчального закладу: учасники групи «А» та учасники групи «Б». Метою експерименту було дослідження змін, що відбудуться у міжособистісних відносинах колективу майбутніх офіцерів і відстеження ефективності використання методу ненасильницького

спілкування для покращення рівня згуртованості і зменшення рівня конфліктів.

Учасники групи «А» прийняли участь у п'ятьох тренінгах тривалістю по два дні кожний з основ ненасильницької комунікації. Навчання відбувалося у форматі дводенних зустрічей з місячними перервами, та було передбачене самостійне застосування засвоєних методів, усвідомлення результатів, саморефлексія тощо. Серія тренінгів була побудована на засадах ненасильницького спілкування. Були викладені та опрацьовані наступні теми: саморегуляція; стратегії розуміння своїх і чужих потреб та почуттів; робота зі стресом; відновний підхід; емпатія, співпереживання, саморефлексія.

Для контролю поточних результатів та отримання зворотного зв'язку від учасників була розроблена стратегія відстеження ефективності тренінгів, яка була реалізована через використання спільних месенджерів та онлайн опитувань, що відповідали темам попередніх тренінгів і відбувались у періоди між тренінгами.

Через місяць після проведеної серії тренінгів учасники прийняли участь у груповій рефлексивній зустрічі, протягом якої вони відзначили наступні зміни у своєму мисленні та спілкуванні: учасники стали краще розуміти себе та інших; навчилися проявляти емпатію; помітили як змінився їх стиль спілкування з авторитарного/вимогливого на відновний; почали брати «час для себе» і мати час для рефлексії в групі; навчилися відверто висловлювати свої думки, знаючи, що їх товариши по службі не засудять їх за власну позицію, що засвідчило зростання рівня безпеки і довіри в колективі; почали більше вільного часу проводити разом з побратимами; відчували потребу у приналежності, співучасті; навчилися розрізняти мовні конструкти, які викликають конфлікти і свідомо формулювати свої звернення до оточуючих у такий спосіб, щоб побудувати і підтримати стосунки у групі. Представники групи стали активними учасниками самоврядування вищого військового навчального закладу, що свідчить про зростання рівня мотивації.

Через два місяці після завершення тренінгів була проведена сесія опитування-рефлексії з кожним учасником окремо. Аналізуючи результати опитування, можна зауважити, що через два місяці були наступні показники: змінилися стосунки з оточуючими; учасники навчилися спільно вирішувати проблемні питання та конфлікти у більш гуманний спосіб та налагоджувати комунікацію з людьми задля збереження зв'язку; спостерігалось покращення морально-психологічного стану завдяки зверненню до інструментів саморегуляції

та роботи зі стресом. Знання, які отримали військовослужбовці надали їм змогу розпізнавати свої потреби та краще розуміти природу своїх бажань. По відношенню до оточуючих, учасники зазначили, що методологія М. Розенберга навчила їх слухати та розуміти інших, а також допомагає сприймати позицію інших людей; з'явилась впевненість у власних силах щодо надання відповідної емоційної підтримки оточуючим, оскільки учасники тренінгів набули знань з природи людських емоцій і почуттів.

З учасниками групи «Б» так само були проведені індивідуальні співбесіди. Було відзначено, що вони не проводять вільний час разом, що є теми, на які вони не спілкуються у підрозділі, відсутня довіра у колективі, стиль спілкування переважно зневажливий, також вони не приймають участі у громадській діяльності вищого військового навчального закладу.

Аналізуючи результати експерименту, можна зауважити на важливості збереження довіри та безпеки в колективі задля сприяння розвитку позитивних міжособистісних відносин. Розвиток навичок саморегуляції та емпатії може значно покращити якість спілкування і взаємодії у групі. Навички, які отримали майбутні офіцери, є корисними для них не лише у професійному, але також в особистому житті. Всі ці фактори сприяли підвищенню рівня мотивації та згуртованості колективу, що є важливим для досягнення спільних цілей.

Висновки. Отже, конфлікти є невід'ємною складовою життя в суспільстві, зокрема у військовому середовищі. Конфлікти можуть виникати з різних причин, мати різний характер і наслідки. Розв'язання конфліктних ситуацій вимагає використання ефективних стратегій поведінки, зокрема методу ненасильницького спілкування, який дозволяє зберігати емоційний зв'язок у міжособистісних відносинах і досягати спільних рішень. Розуміння власних потреб, емоцій та думок, які можуть бути відкрито висловлені, сприяють побудові якісних та довірливих відносин. Крім того, вміння дослухатися до власних відчуттів дозволяє краще розуміти потреби інших людей та уникати конфліктів і негативних реакцій у спілкуванні. В умовах війни, конфлікти можуть мати серйозні наслідки, тому необхідно вчасно реагувати на них і використовувати методи, які допоможуть знайти рішення в короткий термін. Таким методом може бути ненасильницьке спілкування, який був використаний у вигляді експерименту протягом серії тренінгів в одному з вищих військових навчальних закладів, з метою забезпечити майбутніх офіцерів інструментарієм

.....

для запобігання конфліктних ситуацій і забезпечення емоційно безпечної взаємодії між військовослужбовцями, що зі свого боку безпосередньо впливає на їх згуртованість та мотивацію.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Русинка І. Конфліктологія. Психотехнології запобігання і управління конфліктами : навч. посіб. Київ, 2007. 332 с.
2. Хомуленко Т., Балушок М. Особливості виникнення внутрішньоособистісного конфлікту в юнацькому віці. Проблеми сучасної психології: зб. наук. пр. Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2015. С. 594–610.
3. Галаган В., Орлов В., Отич О. Конфліктологія: конспект лекцій. Київ, 2008. 293 с.
4. Гопкінз Б. Методика проведення зустрічей у форматі кола : посібник з ідеями для вчителів, вихователів, молодіжних лідерів та соціальних працівників / пер. з англ. Горова А., Калениченко Т. 2017. URL: <http://safeschools.com.ua/biblioteka/pedahoham-ta-batkam/zustr-ch-u-format-kola> (дата звернення: 28.04.2023).
5. Ложкін Г., Пов'якель Н. Психологія конфлікту : теорія і сучасна практика : навч. посіб. Київ: Професіонал, 2006. 417 с.
6. Kilmann R. H. Interpersonal Conflict-Handling Behavior as Reflections of Jungian Personality Dimensions. *Psychological Reports*. 1975. № 3. P. 971–980.
7. Rosenberg M. Nonviolent Communication. Puddledancer Press, 1999. 224 p.
8. Драгоманова М. Соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент : зб. наук. пр. Київ, 2013. URL: http://www.enpui.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/6219/Forum_Issue_12.pdf;jsessionid=B1E491C832F4EEBD6615089EC7725539?sequence=1 (дата звернення: 28.04.2023).
9. Гоулман Д. Емоційний інтелект: чому він може мати більше значення, ніж IQ? / пер. з англ. Гумецька С. Харків: Віват, 2018. 512 с.

REFERENCES

1. Rusynka I. Konfliktologhia. Psykhotekhnolohii zapobihannia i upravlinnia konfliktamy [Conflictology. Psychotechnologies for preventing and dealing with conflicts]: navch. posib. – tutorial book. Kyiv, 2007. 322 p. [in Ukrainian]
2. Khomulenko T., Balushok M. Osoblyvosti vynyknennia vnutrishnoosobystisnoho konfliktu v yunatskomu vitsi. [The nature of inner personal conflicts in the preadult age] Problemy sучasnoyi psykholohii: zb. nauk. pr. – The issues of modern psychology: coll. of science papers. Kamyanets-Podilskyi: Aksioma, 2015. P. 594–610.
3. Halahan V., Orlov V., Otych O. Konfliktologhia [Conflictology]: konspekt lektsiy – lecture notes. Kyiv, 2008. 293 p. [in Ukrainian]
4. Hopkins B. Metodyka provedennia zustrichey u formati kola [Circle Time and Circle Meetings]: posibnyk z ideyamy dlia vchyteliv, vykhovateliv, molodizhnykh lideriv ta sotsialnikh pratsivnykiv – an ideas book for class teachers, tutors, peer mentors, youth leaders and residential social workers / pereklad Horova A., Kalenichenko T. – translated by Horova A., Kalenichenko T. 2017. [in Ukrainian] URL: <http://safeschools.com.ua/biblioteka/pedahoham-ta-batkam/zustr-ch-u-format-kola> (last accessed date: 28.04.2023).
5. Lozhkin H., Povyakel N. Psykholohia konfliktu: teoria i suchasna praktyka [The psychology of conflict: theory and modern application]: navch. posib. – tutorial book. Kyiv: Profesional, 2006. 417 p. [in Ukrainian]
6. Kilmann R. H. Interpersonal Conflict-Handling Behavior as Reflections of Jungian Personality Dimensions. *Psychological Reports*. 1975. № 3. P. 971–980.
7. Rosenberg M. Nonviolent Communication. Puddledancer Press, 1999. 224 p.
8. Drahomanova M. Sotsiolohia, psykholohia, pedahohika, menedzhment [Sociology, psychology, pedagogy, management]: zb. nauk. pr. Драгоманова М. Соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент : зб. наук. пр. – coll. of science papers. Kyiv, 2013. [in Ukrainian] URL: http://www.enpui.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/6219/Forum_Issue_12.pdf;jsessionid=B1E491C832F4EEBD6615089EC7725539?sequence=1 (last accessed date: 28.04.2023).
9. Goleman D. Emotional intelligence: why it can matter more than IQ? / pereklad Humetska S. – translated by Humetska S. Kharkiv: Vivat, 2018. 512 p. [in Ukrainian]