

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ОСВІТИ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

<https://doi.org/10.26565/2074-8922-2026-86-02>

УДК (UDC): 371.13:378.1

Ю. М. АНДРОНЧИК,

старший викладач кафедри соціально-гуманітарних дисциплін

e-mail: uliaandronchik@ukr.net, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0511-6411>

Відокремлений структурний підрозділ «Дунайський інститут водного транспорту

Національного транспортного університету»,

вул. Ізмаїльська 7, м. Ізмаїл, Україна, 68601

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ
ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ МОРСЬКОЇ ОСВІТИ, ЯК ЦЕНТРАЛЬНИЙ ЕЛЕМЕНТ
ПРОФЕСІЙНОЇ ТА ЛІДЕРСЬКОЇ УСПІШНОСТІ**

Мета. Основна мета дослідження полягає в теоретичному дослідженні розвитку емоційного інтелекту та лідерства здобувачів вищої морської освіти як однієї з найважливіших складових успішної особистості XXI століття.

Методи. Для досягнення мети та вирішення поставлених завдань використовувалися комплекс загальнонаукових та емпіричних методів, зокрема: синтез, аналогія, порівняння, узагальнення, класифікація, систематизація; аналіз психолого-педагогічної, методичної літератури.

Результати. Сьогоднішні затребувані навички дедалі більше носять технічний характер. Однак існує відповідна потреба в унікальній людській здатності працювати з іншими та через інших для досягнення важливих цілей, а саме: емоційний інтелект (ЕІ) як набір навичок, які допомагають нам розпізнавати, розуміти та керувати власними емоціями, а також розпізнавати, розуміти та впливати на емоції інших. Емоційний інтелект має вирішальне значення для побудови та підтримки стосунків і впливу на інших – ключові навички, які допомагають людям протягом усієї їхньої кар'єри та незалежно від того, яку посаду вони посідають в організаційній структурі. Акцент робиться на 4 складових емоційного інтелекту: 1) розуміння власних емоцій; 2) управління собою (зокрема управління стресом); 3) розуміння інших людей (включаючи емпатію); 4) управління емоціями інших і взаємовідносинами. Теоретично дослідження спирається на теорії емоційного інтелекту, оскільки ЕІ – визначає самосвідомість та навички спілкування з людьми. Акцентовано увагу на тому, що емоційний інтелект дає лідерам здатність концептуально мислити та краще розуміти точки зору інших. Ця здатність впливає на якість взаємодії майбутніх моряків з іншими людьми. Обґрунтовано важливість того, що навички емоційного інтелекту та лідерства можна розвивати, і люди повинні постійно використовувати емпатію та навички управління стосунками, щоб визначити, як з ними взаємодіяти. За результатами аналізу джерел наукової інформації визначено, що розуміння емоційного інтелекту вимагає усвідомлення його ключових компонентів, кожен з яких відіграє помітну роль в ефективному лідерстві на судні. Дослідження того, як розвиток емоційного інтелекту вимагає цілеспрямованості та цілеспрямованих зусиль. Доведено, що цінність емоційного інтелекту поширюється на багато вимірів, таких як: покращене прийняття рішень, покращена динаміка команди, позитивна культура на робочому місці. Крім того, дослідження показують, що люди з високим емоційним коефіцієнтом є більш інноваційними та мають вище задоволення від роботи, ніж ті, хто має нижчий ЕІ.

Висновки. Основний висновок дослідження полягає в тому, що розвиток емоційного інтелекту перетворює хороших лідерів на виняткових. Це критично важлива лідерська навичка в сучасному різноманітному та динамічному робочому середовищі. Моряки, які розвивають емоційний інтелект, насолоджуються підвищеною довірою, здатністю до співпраці та організаційною ефективністю. Отже, емоційний інтелект – це фундаментальна навичка, яка виділить серед інших.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: *емоційний інтелект, успішність, емоційна сфера, емпатія, управління стресом, лідер.*



Як цитувати: Андрончик Ю. М. Психолого-педагогічні засади розвитку емоційного інтелекту здобувачів вищої морської освіти, як центральний елемент професійної та лідерської успішності. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*. 2026. Вип. 86. С. 30-46. <https://doi.org/10.26565/2074-8922-2026-86-02>

In cites: Andronchuk Y. M. (2026). Psychological -pedagogical bases for the development of emotional intelligence in students of higher maritime education as a central element of professional and leadership success. *Problems of Engineering Pedagogic Education*, (86), 30-46. <https://doi.org/10.26565/2074-8922-2026-86-02> (in Ukrainian)

Вступ

Емоційний інтелект як психологічний феномен став предметом досліджень відносно недавно. Великий внесок у розробку цієї теми зробили американські дослідники : Г. Гарднер, Д. Гоулман, Д. Карузо, Дж. Майєр, П. Саловей та ін. Учені приходять до висновку, що необхідність і доцільність розвитку емоційного інтелекту визнана фактором забезпечення успішного особистісного та професійного зростання особистості [2].

Подолання емоційних складнощів стало важливою навичкою для ефективного лідерства на сучасних робочих місцях. Емоційний інтелект (EI), який іноді називають емоційним коефіцієнтом (EI), – це більше, ніж просто концепція, пов’язана з міжособистісними стосунками; він став центральним елементом лідерської майстерності. Він не лише покращує здатність людини приймати рішення, але й сприяє співпраці та впливає на динаміку команди, зрештою формуючи організаційну культуру та успіхи.

Емоційний інтелект – це здатність сприймати, розуміти, керувати та конструктивно використовувати емоції – як індивідуально, так і колективно. Моряки, які досягають успіху в емоційному інтелекті, демонструють більшу здатність ефективно спілкуватися, конструктивно вирішувати конфлікти, вселяти довіру та заохочувати високу продуктивність у своїх командах.

Емоційний інтелект привернув значну увагу в літературі з лідерства протягом останніх 30-ти років. Значні дослідження та статті в академічній та популярній пресі були зосереджені на тому, що таке емоційний інтелект і чому він є важливим [8]. Зокрема, книга Гоулмана під назвою «Емоційний інтелект: чому він може мати більше значення, ніж IQ» вивела вивчення емоційного інтелекту в основні

ЗМІ та отримала схвальні відгуки від науковців та представників популярної преси за її вплив. Бестселер New York Times був представлений на обкладинці журналу «Time» та отримав схвальні відгуки як від науковців, так і від практиків.

Саловей та Майєр [1] вперше визначили емоційний інтелект як тип соціального інтелекту, який дозволяє лідерам контролювати свої емоції та емоції інших, щоб покращити комунікацію та здатність лідера приймати рішення. Визначення Саловей та Майєра зосереджувалося виключно на емоціях власного «я», емоціях інших та інформації, яку можна зібрати та обробити для зв’язку емоційної та раціональної частин мозку. Черрі [4] вважала, що емоційний інтелект підвищує здатність людей сприймати, інтерпретувати, демонструвати та контролювати власні та чужі емоції, сприяючи ефективнішому спілкуванню та кращому прийняттю рішень. Її втручання допомогли просунути цю концепцію, підкресливши, як високий рівень емоційного інтелекту допомагає лідерам розуміти, інтерпретувати та реагувати на емоції інших. Гоулман популяризував та кількісно визначив концепцію емоційного інтелекту, зазначивши, що емоційний інтелект складається з чотирьох компонентів: (а) самосвідомості, (б) самокерування, (в) соціальної свідомості та (г) управління стосунками.

Емоційний інтелект дає здатність концептуально мислити та краще розуміти точки зору інших, він впливає на якість взаємодії з іншими людьми, допомагає сприймати людину концептуально, розуміючи, що люди складаються з їхнього коефіцієнта інтелекту (IQ), емоційного інтелекту та особистості. Як результат, як тільки хтось краще розуміє IQ та особистість цієї людини, він може

визначити, як ефективно взаємодіяти з нею. Однак навички емоційного інтелекту можна розвивати, і здобувачі повинні постійно використовувати емпатію та навички управління стосунками, щоб визначити, як з ними взаємодіяти. Ці сфери відносно близькі. Тому, якщо здобувачі вищої морської освіти вирішать розвивати свій емоційний інтелект, вони зможуть трансформувати частину себе, яка виявляється в ситуаціях, що вимагають використання його навичок емоційного інтелекту.

Об'єкти та методи дослідження

Використано методи теоретичного аналізу сучасних наукових досліджень, а саме: для уточнення змісту досліджуваних понять – систематизацію й узагальнення; для уточнення змісту досліджуваних понять – аналіз і синтез; для розкриття

Результати та обговорення

Спеціалісти, що вивчають «лідерство» знають, що емоційний інтелект має вирішальне значення для ефективності лідерства, але багато хто має труднощі з визначенням та кількісною оцінкою цієї концепції [1]. З часом було розроблено низку валідних та надійних кількісних інструментів для вимірювання емоційного інтелекту (наприклад, Звіт про емоційний капітал (ECR), Опитувальник емоційного коефіцієнта (EQ-i), Женевський тест емоційної компетентності та Опитувальник рис емоційного інтелекту). Два інструменти, тест емоційного інтелекту Мейє-Саловея-Карузо (MSCEIT) та Опитувальник емоційної та соціальної компетентності (ESCI) стали найбільш використовуваними показниками в цій галузі. MSCEIT вимірює навички емоційного інтелекту, використовуючи систему оцінки емоційного інтелекту Саловея та Майєра. ESCI врахував дослідження та теоретичні розробки таких вчених з емоційного інтелекту, як Девід Макклелланд, Деніел Гоулман та Річард Бояціс. ESCI вимірює компетенції емоційного інтелекту, а не просто емоційний інтелект.

Емоційний інтелект – це набір навичок та моделей поведінки. Хоча деякі люди від природи більш вправні в певних аспектах, ЕІ можна вивчити, розвинути та

Сучасні дослідники лідерства зосереджуються на темі емоційного інтелекту та його впливі на краще прийняття рішень та вирішення проблем [3], а також на мотивацію співробітників та результати роботи [6]. Інші сучасні вчені закликають до включення емоційного інтелекту до програм розвитку лідерів [9]. Емоційний інтелект залишається критично важливою сферою розвитку для лідерів, які прагнуть підвищити свою ефективність та вплив.

категорії «емоційний інтелект» – узагальнення та одночасна конкретизація. Об'єктом дослідження є аналіз «емоційного інтелекту як центрального елементу професійної успішності майбутніх моряків».

вдосконалити. Виділяють чотири основні компоненти ЕІ – це самосвідомість, саморегуляція, соціальна свідомість та соціальні навички. Розглянемо кожний з цих компонентів, а їх розвиток у здобувачів вищої морської освіти.

Перший компонент моделі емоційного інтелекту Гоулмана починається з розуміння людиною своїх емоцій. Самосвідомість – це здатність розуміти свої емоції та поведінкові тенденції в різних ситуаціях. Розуміння походження емоцій є важливим, оскільки це фундаментальна навичка для решти моделі Гоулмана. Ступінь самосвідомості людини визначатиме її здатність удосконалюватися в інших сферах емоційного інтелекту. Самосвідомість – це здатність розпізнавати та розуміти власні емоції та вплив, який ми маємо на інших. Це наріжний камінь емоційного інтелекту, а інші компоненти емоційного інтелекту залежать від цієї самосвідомості.

Самосвідомість коріниться в пошуку головної причини емоцій. Майбутні моряки повинні визначити, що викликає емоції, та впоратися з тими реакціями, які здаються їм найбільш природними та очевидними [10]. Оскільки це різне для кожної людини, то слід витратити значний час на розуміння та оцінку власних емоцій. Хоча це може здатися складним завданням,

самосвідомість можна розвинути, просто думаючи про те, щоб бути більш самосвідомим. Першою ознакою покращення є усвідомлення діапазону своїх позитивних та негативних емоцій. Як тільки це відбувається, зазвичай починається глибоке осмислення своїх емоцій. Таким чином, процес і прогрес розвитку самосвідомості розпочалися.

Самосвідомість є основою емоційного інтелекту. Вона включає такі елементи, як:

- Чітке розуміння ваших емоцій
- Розпізнавання особистих тригерів
- Визнання сильних та обмежених сторін
- Усвідомлення їхнього впливу на прийняття рішень та поведінку

Особистість з сильною самосвідомістю може ефективно адаптувати свої стилі керівництва та реакції відповідно до емоційних потреб своїх команд, зміцнюючи довіру та співпрацю.

Самосвідомість має вирішальне значення для емоційного інтелекту та, як наслідок, для ефективності лідера. Бредберрі та Грівз зазначили, що 83% людей з високим рівнем самосвідомості є найкращими виконавцями, тоді як лише 2% з найнижчим рівнем самосвідомості мають високі показники. Підвищений рівень самосвідомості підвищує здатність людини робити правильний вибір. Відповідно, люди з високим рівнем самосвідомості також краще почуваються щодо свого вибору. Люди з підвищеною самосвідомістю часто схильні терпіти дискомфорт і не зосереджуватися на негативних почуттях. Вони чітко розуміють, що їх мотивує, задовольняє та дратує. Вони також можуть розпізнавати, які завдання вони виконують добре, а які ні. Люди з високою самосвідомістю, як правило, чесні, обережні та прямолінійні. Ті, хто має низький рівень самосвідомості, часто проєктують провину на інших, вони можуть бути захисними та агресивними, і вони можуть не усвідомлювати, що провокує оточення.

Розглянемо стратегію розвитку самосвідомості:

1. Ставлення до емоцій не як до бінарних понять. Коли мозок спочатку обробляє електричні сигнали через лімбічну систему, розмовно відому як

емоційний мозок, особистість схильна називати емоції, що виникають, як позитивні або ні. Потім вона має схильність асоціювати емоції з речами, які вважає хорошими чи поганими. Тому потрібно розуміти, що емоції не є поверхневими, щоб покращити самосвідомість, і їх не можна ділити на біле та чорне.

До емоцій слід підходити обережно та вдумливо, оскільки вони складні та не існують у бінарному форматі. Щоб зрозуміти різницю між бінарним та небінарним мисленням, потрібно витратити час на вивчення емоцій з обох точок зору. Зрештою, з'явиться здатність розпізнавати переваги небінарного підходу. Здобувачі зрозуміють, що збільшення часу на рефлексію призводить до кращого усвідомлення судження, яке вони роблять щодо емоцій.

Небінарний підхід вимагає утримання від суджень щодо емоцій, що підвищує здатність особистості розпізнавати, як настрої впливає на її реакції, думки та емоційні реакції на ситуації. Замість того, щоб називати емоцію хорошою чи поганою, слід витратити час, щоб визначити її причину. Це досягається за допомогою моменту роздумів. Чим більше емоція обмірковується, тим точнішим стає її корінь.

2. Розуміння наслідків дії на основі емоцій. Під час розвитку самосвідомості слід завжди усвідомлювати, як емоційні реакції викликають фізичні, психічні та емоційні почуття. Фізичні реакції тіла на емоційну реакцію дають контекст для того, звідки виникають емоції. Наприклад, чи є думки або почуття боротьби, втечі чи замерзання в запалі моменту? Часто фізична реакція виникає до обробки ситуації. Щоб побачити, чи узгоджується фізична реакція з психічними та емоційними реакціями, перевірте це, запитуючи: «Чи відчуваю я ясність, чи я все ще відчуваю те, що відчував раніше?» Це допомагає поміркувати над тим, чи була дія доречною, необхідною та узгодженою з емоцією. Після цих двох кроків люди можуть повернутися до емоції та побачити, чи було почуття вирішене. Вони можуть запитати: «Чи було це необхідно? Чи була це правильна реакція відповідно до ситуації? Чи діяв я відповідно до ситуації, чи проєктував свої емоції на інших?» Ці

питання допомагають синтезувати раціональну та емоційну частини мозку.

3. Розуміння тригерів. Роздуми над емоціями можуть призвести до усвідомлення своїх тригерів. Спочатку здобувачі вибирають емоцію, потім подумати про конкретну ситуацію, в якій виникла ця емоція. Після цього запитати себе: «Хто чи що спричило виникнення цієї емоції?». Це питання допомагає визначити, чи пов'язана емоція з людиною чи групою. «Де я пережив цю емоцію?» – навколишнє середовище також може служити тригером. Тепер, коли «хто» та «що» були виділені, здобувачам слід поміркувати над ситуацією, яка спричинила цей тригер. Постійна практика цієї стратегії підвищить обізнаність здобувачів про те, коли виникають ці ситуації, що дозволить їм, як майбутнім лідерам на судні проактивно готуватися до них.

Наступний крок – усвідомити, чому існує той чи інший тригер. Здобувачі, як майбутні офіцери-лідери повинні пройти більш ретельну рефлексію. Основна увага тут приділяється ситуації та минулому, оскільки подібний досвід часто викликає ідентичні емоції та реакції. Минулий досвід може поєднуватися, створюючи тригери різного ступеня. Чим складніший тригер, тим важче зрозуміти його причину. Головне питання, на яке потрібно відповісти: «Чому це викликає в мене такі почуття?» Визначення причин існування тригерів підвищує здатність розпізнавати, хто і що саме становить ці тригери.

4. Прагнення завжди бути об'єктивним. Ясність мислення та об'єктивність – головна мета самосвідомості. Здобувачі, які усвідомлюють себе, намагаються бути об'єктивними та заспокоювати емоційну частину мозку. Вони повинні намагатися ізолювати себе від своїх емоцій. Через складність ізоляції від емоцій здобувачам рекомендується записувати їх, поведінку та реакції, які вони відчувають у певний момент. Майбутнім морякам буде корисно зосередитися на ситуації, відчутній(их) емоції(ях), середовищі та залучених людях, та результаті/бажаному результаті. Після фіксації конкретного досвіду та рефлексії з використанням вищезазначених факторів здобувачі об'єктивно оцінять ситуації. Вони визначають точні емоції, що виникають у

результаті діяльності на судні. Зрештою, майбутні моряки мислитимуть ясніше та частіше будуть більш об'єктивними. Успіх цієї стратегії є результатом багаторазових зусиль. Об'єктивність часто не досягається з перших кількох спроб, а є продуктом послідовної та цілеспрямованої практики.

5. Чітке розуміння моралі та цінностей. Здобувачі часто приймають рішення, ґрунтуючись на своїх цінностях. Цінності є основою їхніх процесів прийняття рішень. Однак вони повинні чітко їх розуміти, щоб чітко розуміти свої рішення та критерії, які використовуються для їх прийняття. Визначення моралі та цінностей, якими керує моряк у своєму житті, допоможе йому краще розпізнавати та керувати своїми емоціями. Процес починається з того, що моряки-лідери розмірковують над своїми цінностями та записують їх, а також періодично повертаються до цього списку, щоб переконатися, що вони залишаються автентичними. Здобувачі також повинні навчитися аналізувати прийняті рішення, щоб переконатися, що вони відповідають заявленим цінностям, та розмірковувати над рішеннями, які не відповідають їх письмовому списку.

Завдяки цьому процесу здобувачі морської освіти можуть підвищити свою самосвідомість та перевірити обґрунтованість заявлених цінностей. Прогрес досягається, коли ці фактори узгоджуються. Якщо вони не узгоджуються, здобувачі повинні витратити більше часу на роздуми над своїми цінностями чи рішеннями та свідомо докладати зусиль, щоб бути більш узгодженими в майбутньому.

6. Постійний пошук зворотного зв'язку. Отримання зворотного зв'язку від інших людей є корисним. Найефективніший спосіб отримати зворотний зв'язок – це запитати особисто, конкретно та одразу після взаємодії з колегами або членами сім'ї: ставити конкретні запитання щодо реальної або гіпотетичної ситуації, де рішення були прийняті на основі їхніх навичок самосвідомості. Вони також можуть надати їм контекст та перелік заявлених цінностей. Чи існує відповідність з оцінкою оцінювача відповідності між рішеннями, заснованими на цінностях, та заявленими цінностями?

Ця стратегія може бути контрольною точкою на шляху розвитку самосвідомості людини. Здобувачі також знайдуть переваги у використанні цієї стратегії в поєднанні з іншими стратегіями, згаданими вище.

Самосвідомість відкриває двері до саморегуляції, тобто здатності керувати цими емоціями та поведінкою. Як тільки ми усвідомлюємо свої емоції, ми можемо почати керувати ними та контролювати руйнівні емоції та імпульси.

Наступним компонентом моделі емоційного інтелекту є самокерування. Самокерування визначається як здатність людей використовувати усвідомлення своїх емоцій, щоб залишатися гнучкими та позитивно спрямовувати свою поведінку. Кожна ситуація різна; таким чином, кожна поведінкова реакція має бути відповідним чином пов'язана з кожним випадком. У деяких ситуаціях це призводить до дії, а в інших – до бездіяльності. Схильність розуму приймати ці швидкі рішення зосереджена на здатності мозку бути самосвідомим. Використовуючи уроки самосвідомості, здобувачі повинні розуміти стиль самокерування, який їм потрібно використовувати. Чим більше здобувач розвиває самосвідомість, тим більше він побачить покращення своєї здатності керувати своїми діями.

Самокерування також вимагає часу для вирішення незвичайних ситуацій. Ці невизначеності стосуються емоційних та поведінкових варіантів, які здобувачі мають обрати. Ця перспектива самокерування більше зосереджена на миттєвому прийнятті рішень. Виходячи з різних ситуацій, у яких опиняються моряки, самокерування не може застосовуватися однаково. Самокерування потребує часу для розвитку та має постійно перевірятися. Як тільки здобувачі починають розпізнавати свою поведінку в конкретних повсякденних ситуаціях, реакції, які дають позитивні результати, це розпізнавання започатковує розвиток навичок самокерування.

Ті, хто має високі навички самокерування, зазвичай терплячі, розуміють різні ситуації та вміють добре слухати. І навпаки, ті, хто має низькі навички самокерування, зазвичай реагують занадто швидко, дозволяють емоціям

керувати своєю поведінкою та можуть бути словесно образливими. Як і самосвідомість, яка є фундаментальною навичкою для решти компонентів емоційного інтелекту, високий рівень самокерування є передумовою для емпатії.

Один зі способів розвитку здатності до самокерування – це підвищення стійкості. Стійкість важко визначити, оскільки це радше дія, ніж концепція. Нижче описано шість стратегій, які допоможуть здобувачам розвинути навички самокерування. Існують три внутрішні стратегії, а саме: (а) регулювання фізичних реакцій, (б) проактивна підготовка розуму до ситуацій та (в) забезпечення належного осмислення та відновлення. Також існують три зовнішні стратегії: (а) примус до відповідальності, (б) прагнення зрозуміти точки зору інших та (в) прагнення до ясності. Розглянемо ці стратегії.

Регулювання фізичних реакцій. Здобувачі морської освіти можуть фізично реагувати на свої емоції, які необхідно контролювати. Правильна техніка дихання, зокрема глибоке дихання, використовується в різних медитативних практиках [15]. Завдяки глибокому диханню мозок може працювати на повну потужність. Ця практика призводить до спокійнішого розуму та підвищеної зосередженості. Мозок надсилає електричні сигнали на основі м'язів і нервів обличчя після фізичної реакції. Наприклад, підвищення позитивності в житті, збільшення кількості сміху та посмішок повідомляє мозку, що ситуація нормальна, що дозволяє йому довше залишатися в нейтральному емоційному стані.

Ще одним варіантом контролю фізичних реакцій є переорієнтація та регуляція. По-перше, здобувачі можуть переорієнтуватися за допомогою заземлення. Це можна зробити через відпочинок, перебування в позитивному середовищі або взаємодію з іншою людиною. Прикладом заземлення є переорієнтація себе в кімнаті. Наприклад, щоб мати свідомість у теперішньому моменті, здобувачі можуть знаходити предмети подібних кольорів, щоб переорієнтуватися та дати собі більше часу перед реакцією. Оскільки емоційний мозок завжди генеруватиме першу реакцію, здобувачі можуть регулювати свої фізичні

реакції, використовуючи паузу, щоб обійти початкову емоційну реакцію. Це дозволяє раціональному мозку стати головним методом міркування в процесі прийняття рішень. Чим більше часу майбутні моряки витрачають на регулювання своїх фізичних реакцій, тим більше можливостей у них буде поєднати самосвідомість та навички самоконтролю, щоб досягти точки ясності.

2. Проактивна підготовка розуму до ситуацій. Мета кожної стратегії — змусити мозок діяти певним чином. Тому, щоб підготувати нейронні шляхи до реальних ситуацій, люди повинні проактивно візуалізувати себе успішними. Практики візуалізації є успішними, оскільки мозок не може розрізнити візуалізацію та перебування в ситуації [13]. Майбутні моряки можуть потім візуалізувати себе стійкими та успішно керуючими своїми емоціями, щоб покращити свої навички самоконтролю.

Однак, хоча візуалізація може обманом змусити мозок думати про позитивні речі, вона також може мати протилежний ефект. Якщо моряк надмірно песимістичний або не контролює свої імпульси, він також може змусити себе візуалізувати несприятливі наслідки. Якщо це трапляється часто, мозок засвоює це та використовує ці реакції в реальній ситуації. Це відкриття означає, що воно підкреслює важливість постійного регулювання свого емоційного стану. Наприклад, припустимо, що моряк розмірковує над ситуацією, яка викликала у нього негативні емоції, і ці емоції виникають знову і їх неможливо регулювати. У такому випадку їхня практика візуалізації загальмує розвиток навичок емоційного інтелекту.

Для боротьби з цією ситуацією можна застосувати стратегію. По-перше, здобувачі повинні усвідомлювати свої внутрішні розмови та долати схильність до негативних моделей внутрішнього діалогу. Думки та твердження надсилають повідомлення до мозку про його емоційний стан, подібно до фізичних реакцій [16]. Мозок може мислити більш раціонально, використовуючи більш конкретну мову щодо ситуацій. Зміна використання абсолютів у щоденних розмовах може суттєво вплинути на успіх цієї стратегії. На практиці це полягає в уникненні таких слів, як «завжди» або «ніколи», коли достатньо

«часто». Абсолюти зазвичай означають, що ситуації не можна змінити. Цей тип мови може мати потужний вплив на рівень оптимізму, який здобувачі відчувають у складних ситуаціях. Якщо мова навколо ситуацій зміниться або буде змінена, щоб точніше відображати позитивну реальність, здобувачі побачать збільшення позитивного ефекту проактивної візуалізації.

Ще одним важливим аспектом регулювання фізичних реакцій є прийняття речей, які знаходяться поза контролем майбутнього моряка. Здобувачам необхідно ставити собі запитання на кшталт: «Що перебуває під моїм контролем, а що поза ним», що допоможе контекстуалізувати ситуацію та визначити, на яких темах потрібно зосередитися. Ця стратегія поєднує самосвідомість та навички самокерування, щоб допомогти їм розвинути вищий рівень стійкості. Коли є усвідомлення того, що речі перебувають поза контролем, усвідомлення можливих змін може допомогти з початковим реагуванням, коли щось йде не так. Постійно зосереджуючись на речах, які можна контролювати, водночас визнаючи, що певні елементи знаходяться поза нашим контролем, можна зменшити бажання фізично реагувати на емоції. Це збільшить час, який здобувач має для управління собою, та допоможе йому поставити раціональний розум на передній план у процесі прийняття рішень.

3. Забезпечення належної рефлексії та відновлення. Періоди рефлексії та відновлення особливо ефективні, коли здобувач має перевагу часу. Виділяючи час між початковою реакцією на ситуацію та прийняттям рішення, майбутні моряки можуть створити простір для застосування своїх навичок самокерування. Терпіння потрібне для визначення інформації, отриманої як від раціонального, так і від емоційного мозку. За потреби можна виділити час для вирішення проблеми. Незалежно від результату ситуації, перевага цієї стратегії полягає в тому, що майбутній моряк має час активувати як раціональний, так і емоційний мозок і, роблячи це, підвищити свої навички самоврядування. Здобувачі повинні часто розмірковувати над минулою ситуацією, в якій вони успішно чи невдало використовували свої навички самоврядування, та вчитися на

цьому. Уроки цих роздумів почнуть поєднуватися та призведуть до відмінного розвитку самоврядування.

4. Забезпечення підзвітності. Ця стратегія змушує інших людей нести відповідальність за досягнення цілей лідера. Здобувачі можуть почати впроваджувати цю стратегію, оприлюднюючи свої цілі довіреним особам. Сподіваємося, що ці довірені особи допоможуть їм забезпечити відповідальність за досягнення мети. Найкращі люди для цієї стратегії – це ті, кому здобувач довіряє, особливо якщо вони користуються повагою та намагалися досягти подібних цілей.

Цю стратегію можна використовувати з наставником або кимось, хто має досвід у самоврядуванні. Розмова з кимось, хто має досвід у самоврядуванні, може показати, що мета досяжна, і як подолати перешкоди, коли вони виникають. Коли виникає перешкода, здобувач покладається на свого наставника, щоб той надав керівництво та спрямування. Наставники можуть допомогти здобувачам, враховуючи свій досвід та знання, можуть навчати здобувачів стратегіям, допомагати їм оцінювати успішність попередніх рішень та надавати здобувачам підтвердження того, що вони на вірному шляху. Ця стратегія відкриває майбутньому моряку можливості, про існування яких він не знав.

5. Прагнення зрозуміти точки зору інших. Щоб краще розділити різні частини процесу мислення, здобувачам рекомендується скласти список емоцій проти списку причин. Для ефективного використання цієї стратегії здобувачі можуть вибрати ситуацію, яка викликає різні емоції. Бачення перспективи кожної емоційної та раціональної точки зору сприяє розумінню того, які думки є найбільш помітними в свідомості, а які є найбільш розумними з огляду на потреби ситуації. Також цінно навести контраргумент або контраргумент, щоб допомогти здобувачам краще зрозуміти складність ситуації та точку зору тих, хто дотримується протилежних думок.

Ця стратегія набуває переваги, коли її обговорюють разом з іншими стратегіями. Цей список найкраще обговорювати з кимось, хто емоційно не зацікавлений у ситуації. Важливо поінформувати їх про

ситуацію та емоційні й раціональні думки, що стоять за нею, і дозволити їм оцінити, чи є раціональні думки обґрунтованими, чи спотвореними емоціями. Розуміння емоційних та раціональних думок з різних точок зору може допомогти в зусиллях з ізоляції раціонального розуму. Це сприяє розумінню ролі, яку емоції відіграють у стресових ситуаціях, та управлінню цими емоціями, щоб уникнути спотворення раціональних думок.

6. Прагнення до ясності. Момент зовнішньої ясності може скористатися перевагами, які надають інші люди під час періоду відновлення. Хоча усвідомленість унікальна для кожної людини, такою ж унікальною є і її стійкість, особливо те, як лідер вирішує використовувати свій період зовнішнього відновлення. Медитація, йога, mindfulness, прогулянки або фізичні вправи, як відомо, корисні для психічного благополуччя моряків та здатності залишатися зосередженими у стресові часи. Оскільки моряки приймають важливі рішення та постійно думають, деякі з них можуть отримати користь від точного моменту, щоб передати свою відповідальність іншій людині. Однак, якщо момент зовнішньої ясності краще пережити на самоті, фокус можна переключити на режим сну. Підтримка належного режиму сну життєво важлива для загального відпочинку та відновлення організму, що робить його чудовою альтернативою періодам зовнішнього відновлення. Незалежно від того, чи вирішить здобувач мати внутрішні чи зовнішні періоди відновлення, є сенс включати блоки розумового перезарядження у свій графік. Ці дії вивільняють хімічні речовини, такі як серотонін та ендорфіни, щоб мозок почувався краще, розслаблявся та перезаряджався.

Третім компонентом моделі емоційного інтелекту є соціальна усвідомленість. Це поняття розмовно використовується в багатьох випадках для опису того, як люди діють; однак в емоційному інтелекті соціальна усвідомленість – це здатність розуміти емоції інших людей і що ці емоції означають для кожної людини. Це перший компонент, який зосереджується на соціальній компетентності. Таким чином,

оскільки самосвідомість є фундаментальною навичкою для самокерування, соціальна усвідомленість також є фундаментальною навичкою для управління стосунками. Соціальна свідомість – це наша здатність розуміти емоції інших, і ключовим компонентом цього є емпатія.

Соціальна усвідомленість ґрунтується на розумінні того, що сприйняття почуттів іншої людини може відбуватися, навіть якщо почуття іншої людини безпосередньо не поділяються. Здатність розрізнити власні почуття охоплює самосвідомість, але здобувачі все ще можуть використовувати ці навички, щоб краще розуміти емоції інших. Соціальна усвідомленість головним чином досягається через слухання, як індивідуально, так і в групі. Уникаючи роздумів про подальшу реакцію, легше розпізнати вербальні та поведінкові сигнали інших людей. Таким чином, здобувачі отримують краще розуміння емоційного стану іншої людини.

Соціальна обізнаність використовується майже в кожній соціальній ситуації. Високий рівень соціальної обізнаності не лише допомагає здобувачам розвивати свої навички емоційного інтелекту, але й може розпізнавати, коли інші мають високий чи низький рівень соціальної обізнаності. Ті, хто має підвищену соціальну обізнаність, можуть сприймати емоції інших, що може призвести до кращого налагодження стосунків. Вони часто використовують стратегії активного слухання та можуть легко описати контекст ситуації. Ті, хто має низьку соціальну обізнаність, можуть мати труднощі зі слуханням та бути нетерплячими, і це може матеріалізуватися в їхній мові тіла. Вони можуть бути асоціативними та часто не можуть дивитися далі своїх емоцій чи думок.

Компетентність, необхідна для організації всіх стратегій, – це перспектива. Вивчаючи стратегії, треба пам'ятати про різні аспекти перспектив окремих осіб, групи та компанії. Кожна перспектива містить унікальну інформацію, що дозволяє краще зрозуміти соціальну ситуацію. Три стратегії розвитку соціальної свідомості – це: усвідомлення ледь помітних змін, розуміння динаміки соціального простору та пошук інформації від інших під час

рефлексії. Розглянемо кожну з трьох стратегій:

1. Звертати увагу на нюансовані зміни. Щоб бути присутніми, люди, по-перше, повинні очистити розум, використовуючи свої навички самосвідомості. Вони не повинні думати, коли говорять інші; натомість вони повинні бути активними слухачами. Після очищення внутрішніх думок слухати інших стає легше. Активне слухання дозволить здобувачу вловлювати сигнали інших, особливо тому, що вони відбуваються швидко. Також є доцільність звертати увагу на мову тіла інших. Здобувачі повинні подумки запитати: «Якою була б їхня точка зору в цей момент? Як це пов'язано із соціальною ситуацією?». Це крок до активності в соціальних ситуаціях. Це веде до розуміння того, що відчувають інші, що може розповісти нам більше про загальну соціальну ситуацію.

Наступний крок у процесі – помітити ледь помітні зміни. Нюансовані зміни є ознакою того, що ситуація розвивається, це невеликі, але помітні зміни, які люди вносять у реакцію на ситуацію, що розвивається. Наприклад, здобувачі повинні звертати увагу на зміни тону в мовленні людей або враховувати, як змінюється їхня мова тіла в ключові моменти. Ті, хто має високу соціальну свідомість, можуть застосувати широкий підхід і шукати зміни в самосвідомості та стратегіях самоврядування інших. Іноді інші люди не матимуть навичок емоційного інтелекту, щоб досягти успіху в певній ситуації. Розуміння цього та розміщення цього в контексті соціальної ситуації допомагає нам скласти повне уявлення про те, що таке ледь помітні зміни, як вони виглядають і який вплив вони можуть мати на кожну людину. Набуття досвіду в цій стратегії дозволить здобувачу бути активним у соціальній ситуації.

Хоча збір інформації про соціальну свідомість від інших людей під час різних ситуацій є корисним, іноді нам потрібна додаткова інформація. Таким чином, має з'явитися можливість розвивати навички соціальної свідомості. Наприклад, здобувачі повинні спостерігати, як люди реагують на подібні ситуації, наприклад в кіно, де вони повинні помічати здатність акторів робити ледь помітні зміни,

спрямовані на передачу емоцій, де під час гри вони імітують те, як люди воліють діяти в реальних ситуаціях. Якщо ці зміни помітити, проаналізувати та запам'ятати, з'явиться можливість застосувати це до реальних ситуацій.

2. Розуміння динаміки соціальних просторів. Коли вперше заходите в новий простір, швидко зрозуміти соціальну динаміку, 15-хвилинна екскурсія приміщенням допоможе досягти цього, оскільки вона визначить настрій кімнати та культурні наслідки середовища. Прогулюючись простором, розмовляючи з людьми та розглядаючи речі, можна усвідомити різні елементи, зокрема культуру та цінності простору. Після екскурсії простором слід спробувати оцінити настрій у приміщенні: «Чи розмовляють люди? Наскільки напружена атмосфера? Який контекст зустрічі (тобто серйозний чи невимушений)?».

Іноді для розуміння соціальної динаміки потрібно більше, ніж просто спостереження за людьми та середовищем. Тут здобувачі повинні навчитися вживати заходів для підвищення соціальної обізнаності. Наприклад, вітання інших людей показує, хто вони є і як їм комфортно, коли до них звертаються. Крім того, перша зустріч з кимось та вітання на ім'я дозволяє людям сказати, чи хотіли б вони, щоб їх називали іншим ім'ям або прізвиськом.

Ця стратегія ґрунтується на створенні добрих соціальних стосунків. Зосередися на розумінні того, як інші люблять, коли їх називають, і вони почнуть давати підказки про свої соціальні обмеження. Наприклад, з'ясування того, чи є людина інтровертом чи екстравертом, які її межі соціальної активності та чи любить вона, коли до неї звертаються в групах чи окремо, допоможе створити повне уявлення про соціальні обмеження людини. Після того, як ця інформація буде виведена, життєво важливо спілкуватися, використовуючи інформацію, зібрану з цих соціальних сигналів. Якщо здобувач – майбутній лідер не діє на основі зібраної інформації, він ігнорує переваги своїх навичок соціальної свідомості.

Ще один спосіб бути активним лідером у соціальній ситуації для розуміння соціального контексту – це зосередити

розмову на її меті. Зосередження розмови на її значенні найкраще досягається за допомогою утилітарного підходу. Утилітарний підхід – це той, який найкраще служить більшості групи. Прикладом практичного підходу є запитання до конкретної людини: «Здається, ти дивишся вниз, все гаразд?». Виключаючи зайві теми для обговорення та ставлячи гостре запитання, зосереджуючи розмову на її меті, відповіді розкривають інформацію, пов'язану із соціальною свідомістю та навичками самоврядування інших. Мета цієї стратегії – сформувані навички для дослідження соціальних умов, щоб краще зрозуміти, що відбувається, яка точка зору кожного та як використовувати цю інформацію для прийняття рішення, яке найкраще підходить для групи.

3. Звернення до інших під час рефлексії. Як і інші компоненти, використовувати точки зору інших, щоб оцінити розвиток навичок соціальної свідомості. Це найважливіший аспект визначення думок інших, оскільки інші люди зазвичай помічають це першими. Часто людину, яка не має соціальної обізнаності, швидко помічають; тому цей крок вимагає сили та сміливості. Це можна зробити різними способами: опитування, випадкові зустрічі з колегами або наради щодо ефективності. У зв'язку із загальним розвитком навичок соціальної свідомості, цю стратегію найкраще використовувати як контрольний пункт, щоб її можна було порівняти з ефективністю інших стратегій.

Соціальні навички для майбутніх моряків. Ці навички, які включають вплив, управління конфліктами, командну роботу та здатність надихати інших, дозволяють будувати та підтримувати здорові стосунки в усіх сферах вашого життя. Особистість з сильними соціальними навичками може мати величезний вплив на команду та організацію, оскільки вона розуміє інших і діє на основі цих знань, щоб рухати людей до спільної мети.

Управління стосунками — це четвертий компонент моделі емоційного інтелекту Гоулмана, і воно стосується здатності людей використовувати свою усвідомленість та емоції інших для ефективного управління соціальною взаємодією. У моделі Гоулмана управління стосунками є кумулятивним і вимагає

інших компонентів для розвитку цієї навички. Управління стосунками ґрунтується на здатності бачити та розуміти, як власні емоції та емоції інших людей формуються в соціальній ситуації. Ці знання надають простір для прийняття кращих рішень.

Управління стосунками може бути використане для побудови та підтримки стосунків. Багато аспектів стосунків потребують належного контролю, і за умови правильного контролю вони можуть призвести до здорових, щирих та професійних стосунків. Переважно, управління стосунками допомагає у чіткій комунікації та вирішенні конфліктів. Більшість проблем виникають через брак комунікації та нездатність вирішити конфлікт. Комунікація та вирішення конфліктів часто пов'язані зі стресовими періодами у стосунках, тому управління стосунками є найскладнішим завданням під час стресу. Комунікацію та вирішення конфліктів можна ізольовано розглядати та покращувати незалежно за допомогою наведених нижче стратегій. Однак, основна увага залишається на їхньому спільному використанні, щоб стати більш ефективним та емоційно інтелектуальним.

На відміну від інших компонентів, високий та низький рівні управління стосунками легко виявити. Ті, хто має сильні навички управління стосунками, можуть підтримувати інших, змушувати їх почуватися розумними та є чутливими, і все це досягається завдяки читанню їх емоцій. Ті, хто має низькі навички управління стосунками, можуть бути схильними до осуду або з ними важко працювати; вони часто можуть робити негативні заяви та зосереджуватися на недоліках, а не на успіхах. Погані зусилля в управлінні стосунками можуть проявлятися у тому, що хтось не може впоратися з гнівом чи розчаруванням. Ці люди вирішать виплескувати свої емоції на інших та проектувати їх, а не спілкуватися та вирішувати конфлікти. Тому управління стосунками передбачає свідомий вибір, який найкраще відповідає соціальній ситуації та всім учасникам.

Управління стосунками можна вивчити за допомогою трьох багаторівневих стратегій. Відповідно до того, що управління стосунками є останнім

компонентом моделі емоційного інтелекту, дві компетенції, які допомагають контекстуалізувати ці стратегії, – це кульмінація та застосування.

4. Зміцнення довіри. Довіра побудовується через відкритість та допитливість, запрошують інших слухати, створюючи середовище, де люди почуваються комфортно. Коли люди знають більше про свого лідера, вони менш схильні неправильно інтерпретувати те, що він говорить. Відкритість та допитливість до інших людей та аспектів, важливих для стосунків з ними, змушує інших почуватися безпечніше щодо відкритості, що може призвести до розвитку стосунків. Щоб отримати всі переваги відкритості та допитливості, також необхідно використовувати допитливість до відкритості інших. Це вимагає від здобувачів бути активними слухачами, розуміти соціальні сигнали та помічати нюансовані зміни. Коли створюється простір для того, щоб інші могли відкритися, лідер повинен слухати, усвідомлювати ступінь, до якої вони відкриваються, та визначати вплив, який це має на розвиток довіри.

Це один спосіб розвитку навичок управління стосунками шляхом побудови довіри – це утримуватися від подання суперечливих сигналів. Люди довіряють тому, що бачать, а не тому, що чують. Тому, якщо метою є побудова довіри, основна увага має бути зосереджена на втіленні в життя проповідуваної поведінки. На практиці це означає висловлення вдячності, коли хтось робить щось, що цінується. Виявляючи вдячність лише тоді, коли вона заслужена, ви даєте їм зрозуміти, що вони можуть довіряти судженню свого керівника, оскільки похвала висловлюється лише тоді, коли це необхідно.

Це також має перевагу під час прийняття рішень. Важливо пояснювати рішення, а не просто приймати їх за необхідності. Майбутні моряки повинні відкрито пояснювати, чому було прийнято рішення, приймати відгуки від інших та поглиблювати зв'язок між іншими сторонами, дозволяючи їм бути на одній хвилі. Побудова довіри потребує часу та може бути дуже швидко втрачена, тому що пропорційна силі навичок управління відносинами моряка.

5. Бути чуйними. Можливо, найважливішою стратегією управління стосунками є емпатія. Цього можна досягти за допомогою трьох практик: політики відкритих дверей, визнання почуттів інших та компліментування емоцій чи ситуації іншої людини. Політика відкритих дверей підвищує здатність лідера бути відкритим та допитливим до інших. Як і усвідомленість, не існує однієї політики відкритих дверей, яка б підходила всім. Здобувачі можуть використовувати навички самосвідомості, щоб визначити, яка політика найкраще підходить для них, і дозволять собі бути в правильному настрої. Мета полягає в тому, щоб бути присутнім, щоб висловлювати запитання, коментарі та занепокоєння інших без втручання зовнішніх факторів. Зрештою, цей простір має бути місцем, де інші почуваються комфортно і де їх почують.

Під час спілкування з людьми з «відкритими дверима» або інших взаємодій майбутні моряки забезпечують визнання почуттів іншої людини. Коли люди розмовляють, вони виявляють свої емоції різними способами, чи то відкрито висловлюючи свої емоції, чи то згадуючи події та надаючи підказки, які допомагають їх зрозуміти. Здатність розпізнавати та визнавати ці сигнали дасть іншій людині зрозуміти, що вона розмовляє з довіреною, чуйним та активним слухачем. Під час складних розмов «перевірка» особливо корисна. Запитавши когось: «Це важко. Як ви себе відчуваєте?» – може зняти напругу та сприяти цінній та змістовній розмові. Це допоможе підтримувати відкриті лінії комунікації та дасть людині зрозуміти, що лідер піклується про неї та готовий співпереживати її почуттям.

Зрештою, здобувачі повинні переконатися, що вони хвалять емоції чи ситуацію людини. Для цього є свій час і місце, оскільки спроба похвалити чийсь емоції чи ситуацію в невідповідний момент може виглядати як нещирість або соціально неусвідомленість. Здобувачі використовують навички соціальної свідомості, щоб «читати» кімнату, вони обирають час і місце, де потрібна реакція, і допоможуть у вирішенні ситуації, і найкраще це досягається шляхом надання та отримання зворотного зв'язку.

Надаючи зворотний зв'язок, майбутні

моряки діють прямо та конструктивно. Це вимагає всіх чотирьох компонентів моделі емоційного інтелекту Гоулмана. Вони використовують самосвідомість, щоб зрозуміти, як надання зворотного зв'язку вплине на того, хто говорить. Чи це складний вибір? Чи змінилися стосунки між тим, хто говорить, та особою, яка отримує зворотний зв'язок, через цю ситуацію? Майбутні моряки - лідери використовують навички самоуправління, щоб оцінити, що робити та як презентувати інформацію. Чи є ситуація новою? Чи минув час між ситуацією та зворотним зв'язком? Вони використовують соціальну усвідомленість, щоб визначити свій настрій до та після надання зворотного зв'язку, та використовують навички управління стосунками, запитуючи їх про їхні думки після надання зворотного зв'язку.

Існують різні типи ситуацій, у яких можна отримати зворотний зв'язок. Він може бути неформальним, формальним або запропонованим у групі. Під час отримання зворотного зв'язку емоції інших можна доповнити, розуміючи їхню точку зору. Це починається зі відкладення оцінки зворотного зв'язку та зчитування особи або людей, які надають зворотний зв'язок. Моряки використовують навички соціальної свідомості, щоб покращити свої навички управління стосунками та побачити, чи інша людина має труднощі в цій розмові. Хоча зворотний зв'язок може бути сприйнятий добре, особі, яка надає зворотний зв'язок, може знадобитися допомога. Це може статися, коли підлеглий веде складну розмову зі своїм керівником. У таких ситуаціях навички управління стосунками спрямовані на те, щоб переконатися, що почуття іншої людини визнані. Моряки-лідери зосереджуються на тому, щоб вони відчували себе почутими та комфортно, а не просто бути почутими.

6. Прийняття складних ситуацій. Зазвичай, коли розвиваються складні ситуації, виникає відчуття, що щось не так. Незалежно від того, чи це помічається одразу, чи пізніше, досягається роздоріжжя. Контролюючи ситуацію, здобувачі стають відкритими та чесними, створюючи канали комунікації з іншими залученими сторонами. Наприклад, для вирішення «проблемних колег» навички самосвідомості допомагають визначити,

звідки походить розчарування, виходячи з точки зору персоналу. Потім навички соціальної свідомості у ситуаціях з цим колегою допомагають їм знаходити підказки щодо їхньої точки зору.

Здобувачам рекомендується розробити план вирішення ситуації з утилітарним підходом. Краще прийняти ситуацію, щоб її можна було виправити, ніж дозволити їй розвиватися та потенційно призвести до складних проблем. Варіантом вирішення конфлікту в цій ситуації є проведення складної розмови. Важка розмова дозволяє обом сторонам висловити свої потреби та бажання. Це може створити простір для того, щоб усі сторони були почуті. Іноді такі розмови можуть створювати дискомфорт людям. Це важкі розмови. Здобувачі повинні бути чутливими до контексту, в якому вони діють. Наприклад, перший крок – почати з угоди. Спільна основа дозволяє всім сторонам бути почутими, запитувати людину про її точку зору, щоб краще зрозуміти її погляд. Почуття іншої точки зору безпосередньо від людини усуває вплив зовнішньої інформації на сприйняття ситуації. Тепер наступний крок вимагає самоконтролю. Здобувачі відкладають оцінку того, що вони говорять, поки говорять, тому що як тільки вони закінчують пояснювати свою

точку зору та відчувають себе почутими, для них створюється прецедент зробити те саме знову. Важливо продовжувати рухати розмову вперед. Тому створення короткого списку пунктів, які призвели до згоди та розбіжностей, створює основу для прогресу обміну. Незалежно від того, чи допомагає розмова вирішити проблему чи ні, важливо підтримувати відкриті канали комунікації. З часом дотримання цих кроків полегшить складні розмови. Це зменшення складності підвищить ефективність здобувача у вирішенні ситуацій.

Останній аспект стратегії розроблений для конкретних ситуацій і використовується економно. Демонстрація гніву, коли це необхідно, створює подібний ефект, як і похвала. Здобувачі, які використовують навички самосвідомості та знають свої тригери, допоможуть їм впоратися зі складними зустрічами з іншими, поєднуючі це з навичками соціальної свідомості, щоб зрозуміти, коли і як правильно використовувати гнів, і в результаті буде надіслано змістовне, але необхідне повідомлення. Це не включає використання сили, грубості або постійного використання гніву. Однак бувають випадки, коли емоції слід вивести на перший план, особливо коли всі інші варіанти вичерпано.

Висновки

Проведене дослідження дозволило дійти висновку, що розвиток емоційного інтелекту у здобувачів морської освіти відіграє ключову роль у створенні процвітаючої морської кар'єри.

Емоційний інтелект вивчається вже понад 30 років; проте ця концепція продовжує привертати увагу дослідників, які підтвердили, що вона залишається критично важливою для ефективності та лідерського впливу. Ця концепція залишається актуальною й сьогодні. Сучасні та майбутні моряки повинні розуміти емоційний інтелект та вміти розділяти цю концепцію на три основні області: що, чому та як. Знаючи, що таке емоційний інтелект, його вплив та як розвивати цю концепцію, моряки можуть розвивати свої навички емоційного інтелекту, що принесе численні переваги при використанні на практиці.

Було визначено, що переваги вивчення

та розвитку емоційного інтелекту підвищують потенціал, організаційну ефективність, а також розвиток лідерських якостей у майбутніх моряків. У багатьох відношеннях емоційний інтелект продовжує привертати увагу дослідників, які підтвердили, що емоційно інтелектуальні лідери виявляють найкраще в тих, на кого вони впливають. Емоційний інтелект можна розвивати. Цей внесок допомагає працюючим та майбутнім морякам зрозуміти, як вони можуть операціоналізувати концепцію емоційного інтелекту та, таким чином, максимізувати свій вплив та ефективність як майбутніх лідерів на судні.

Якщо сучасні здобувачі морської освіти прагнуть слідкувати за передовими тенденціями та змінами у своїй галузі, ознайомлення з академічною літературою щодо емоційного інтелекту також може бути корисним. Вивчення емоційного

інтелекту впливає з розуміння літератури. Можна припустити, що здобувач ознайомлюється з останніми розробками в галузі емоційного інтелекту. У такому разі він може використовувати свої розширені навички, щоб сприймати нові тенденції та зміни у своїй галузі з підвищеною ймовірністю ефективності.

Сучасним майбутнім морякам, які прагнуть розкрити свій лідерський потенціал, слід проходити курси з емоційного інтелекту, щоб зосередитися на розвитку навичок, пов'язаних з емоційним інтелектом.

Це буде особливо корисно для здобувачів перших – других курсів. Розвиток їхнього емоційного інтелекту може допомогти збільшити їхні можливості для підвищення продуктивності та ймовірності просування по кар'єрі.

Здобувачі старших курсів, які прагнуть підвищити свою конкурентоспроможність під час найму, можуть удосконалити свої програми професійного розвитку, включивши до них аспекти розвитку емоційного інтелекту та лідерства. Однак на кожному курсі професійного розвитку здобувачів вищої морської освіти повинні включати конкретне навчання з емоційного інтелекту та лідерства, їх важливості та методів розвитку. Ці сфери можна змінити, щоб задовольнити потреби та бажання кожного здобувача щодо професійного розвитку.

Здобувач, який включає навчання та розвиток емоційного інтелекту та лідерства у свій професійний розвиток, підвищить

свою ефективність та здатність керувати судном 21-го століття.

Було представлено стратегії, пов'язані з розвитком кожного компонента емоційного інтелекту, зокрема чотирьох компонентів: самосвідомості, самоменеджменту, соціальної свідомості та управління стосунками. Кожен розділ використовував ключову компетенцію для керівництва лідерами в цій галузі. Відповідно до вищезазначеного порядку, компетенціями кожного компонента були усвідомленість, стійкість, перспектива та застосування. Ці компетенції допомагають керувати кожним компонентом. Тим не менш, здобувачі зрештою повинні використовувати ці стратегії, щоб стати більш емпатичними у своїй галузі.

Шлях кожного здобувача до розвитку емоційного інтелекту має бути персональним та індивідуальним, відповідати його цілям, потребам та бажанням. Створення особистих планів розвитку на основі стратегій, перелічених у цій статті, створює можливості для здобувачів повністю реалізувати свій лідерський потенціал. Здобувачі вищої морської освіти повинні усвідомлювати, що повний розвиток навичок емоційного інтелекту та лідерства вимагає значного часу, зусиль та концентрації; однак переваги емоційного інтелекту можуть бути миттєвими. З часом, коли майбутні моряки продовжуватимуть практикувати та розвивати свої навички емоційного інтелекту та лідерства, ступінь видимості переваг зростатиме.

Конфлікт інтересів

Автор заявляє, що конфлікту інтересів щодо публікації цього рукопису немає. Крім того, автор повністю дотримувався етичних норм, включаючи плагіат, фальсифікацію даних та подвійну публікацію.

В роботі не використано ресурс штучного інтелекту.

Список використаної літератури

1. Луца, К. Феномен емоційного інтелекту: наукові погляди американських та українських дослідників. *Молодь і ринок*. 2023. № 10/218. С. 162-166. <https://doi.org/10.24919/2308-4634.2023.290213>
2. Марчук, С. Теоретичний аналіз поняття емоційного інтелекту в психології. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. 2021. Вип. 3. С. 20–23. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2021.3.4>
3. Ardilo, A. Risk leadership and emotional intelligence on ISO 31000 application's effectiveness for organisation. *Interdiscip. Soc. Stud.* 2022. Vol. 1, No 6. Pp. 634–641. <https://doi.org/10.55324/iss.v1i6.142>
4. Cherry, K. You Can Increase Your Emotional Intelligence in 3 Simple Steps—Here's How. 2025.

- URL: <https://www.verywellmind.com/what-is-emotional-intelligence-2795423>
5. Emotional intelligence. *Mental Wellbeing. Glion self - help series*. URL: <https://library.glion.edu/wp-content/uploads/2023/10/Emotional-intelligence.pdf>
 6. Fadli, M., Modding, B., Mapparenta, Ramlawati, Zakari, J. The influence of work motivation, emotional intelligence, and competence on occupation satisfaction through work achievement in the library service in South Sulawesi. *International Journal of Professional Business Review*. 2023. Vol. 8, No 6. e02306. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i6.2306>
 7. Filice, L., Weese, W. J. Developing Emotional Intelligence. *Encyclopedia* 2024. 2024.Vol. 4(1). Pp. 583-599. <https://doi.org/10.3390/encyclopedia4010037>
 8. Goleman, D. Emotional intelligence (EI) training for personal and professional success. URL: <https://danielgolemanemotionalintelligence.com/>
 9. Ocho, O. N., Wheeler, E., Rigby, J., Tomblin Murphy, G. (2021). Core Competencies and Challenges among Nurses Transitioning into Positions of Leadership—A Caribbean Perspective. *Leadership in Health Services*. 2021. Vol. 34. Pp. 333-347. <https://doi.org/10.1108/lhs-03-2021-0014>
 10. Purushothaman, R. Building and driving EI. *Emotional Intelligence*; SAGE Publications, 2022. Pp. 143–184. <https://doi.org/10.4135/9789354793059.n10>
 11. Salovey, P., Mayer, J. D. Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*. 1989-1990. Vol. 9(3). Pp. 185–211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
 12. Segal, J., Smith, M., Robinson, L. Improving Emotional Intelligence (EQ). *Manage Emotions to Build Better Relationships and Achieve Success*. 2026. URL: <https://www.helpguide.org/mental-health/wellbeing/emotional-intelligence-eq>
 13. Simonsmeier, B. A., Andronie, M., Buecker, S., Frank, C. The effects of imagery interventions in sports: A meta-analysis. *International Review of Sport and Exercise Psychology*. 2021. Vol. 14(1). Pp. 186–207. <https://doi.org/10.1080/1750984X.2020.1780627>
 14. Srem, A.I.A.; Rorey, A. The influence of organizational commitment and emotional intelligence on performance with work motivation as a mediating variable in the National Search and Rescue Agency Jayapura. *Curr. Issues Res. Soc. Sci. Educ. Manag. (CIR-SSEM)*. 2023. Vol. 1(1). Pp. 53–62. URL: <https://www.ejournal.aibpmjournals.com/index.php/ssem/article/view/2739/0>
 15. Stritter, W., Everding, J., Luchte, J., Eggert, A., Seifert, G. Yoga, meditation and mindfulness in pediatric oncology – A review of literature. *Complement. Ther. Med.* 2021. Vol. 63. 102791. <https://doi.org/10.1016/j.ctim.2021.102791>
 16. Valtonen, J., Ahn, W., Cimpian, A. Neurodualism: People assume that the brain affects the mind more than the mind affects the brain. *Cogn. Sci.* 2021. Vol. 45(9). e13034. <https://doi.org/10.1111/cogs.13034>

Стаття надійшла до редакції 03.03.2026

Стаття рекомендована до друку 14.04.2026

Опубліковано 31.05.2026

Y. M. ANDRONCHYK,

Senior Lecturer of the Department of Social Sciences and Humanities

e-mail: uliaandronchik@ukr.net, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0511-6411>

*Separate Structural Unit “Danube Institute of Water Transport of National Transport University”,
7 Izmailska St., Izmail, Ukraine, 68601*

PSYCHOLOGICAL -PEDAGOGICAL BASES FOR THE DEVELOPMENT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE IN STUDENTS OF HIGHER MARITIME EDUCATION AS A CENTRAL ELEMENT OF PROFESSIONAL AND LEADERSHIP SUCCESS

Purpose. The main goal of the study is to theoretically investigate the development of emotional intelligence and leadership of applicants for higher maritime education, as one of the most important components of a successful personality of the 21st century.

Methods. To achieve the goal and solve the tasks set, a complex of complementary general scientific and empirical methods was used, in particular: synthesis, analogy, comparison, generalization, classification, systematization; analysis of psychological, pedagogical, and methodological literature.

Results. Today's sought-after skills are increasingly technical in nature. However, there is a corresponding need for the unique human ability to work with and through others to achieve important goals, namely emotional intelligence (EQ), a set of skills that help us recognize, understand, and manage our own emotions, as well as recognize, understand, and influence the emotions of others. Emotional intelligence is crucial for building and maintaining relationships and influencing others — key skills that help people throughout their careers, regardless of their position in the organizational structure. The emphasis is on four components of emotional intelligence: 1) understanding one's own emotions; 2) self-management (including stress management); 3) understanding other people (including empathy); 4) managing the emotions of others and relationships. Theoretically, the study is based on the theory of emotional intelligence, since EQ determines self-awareness and communication skills. Emphasis is placed on the fact that emotional intelligence gives leaders the ability to think conceptually and better understand the perspectives of others. This ability affects the quality of future sailors' interactions with other people. The importance of developing emotional intelligence and leadership skills has been substantiated, and people must constantly use empathy and relationship management skills to determine how to interact with others. Based on the analysis of scientific information sources, it has been determined that understanding emotional intelligence requires awareness of its key components, each of which plays a significant role in effective leadership on a ship. Research shows that developing emotional intelligence requires focus and dedicated effort. It has been proven that the value of emotional intelligence extends to many dimensions, such as improved decision-making, improved team dynamics, and a positive workplace culture. In addition, studies show that people with high emotional intelligence are more innovative and have higher job satisfaction than those with lower EQ.

Conclusions. The main conclusion of the study is that developing emotional intelligence transforms good leaders into exceptional ones. It is a critically important leadership skill in today's diverse and dynamic work environment. Sailors who develop emotional intelligence enjoy increased trust, collaboration, and organizational effectiveness. Therefore, emotional intelligence is a fundamental skill that will set you apart from the rest.

KEY WORDS: *emotional intelligence, success, emotional sphere, empathy, stress management.*

Conflict of interest

The authors declare that there is no conflict of interest regarding the publication of this manuscript. Furthermore, the authors has fully adhered to ethical standards, including those related to plagiarism, data falsification, and duplicate publication.

The work does not use artificial intelligence resources.

References

1. Lutsa, K. (2023). The phenomenon of emotional intelligence: scientific views of American and Ukrainian researchers. *Youth and Market*, 10/218, 162-166. <https://doi.org/10.24919/2308-4634.2023.290213> (In Ukrainian).
2. Marchuk, S. (2021). Theoretical analysis of the concept of emotional intelligence in psychology. *Scientific Bulletin of Uzhhorod University. Series: Psychology*, 3, 20–23. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2021.3.4> (In Ukrainian).
3. Ardilo, A. Risk leadership and emotional intelligence on ISO 31000 application's effectiveness for organisation. *Interdiscip. Soc. Stud.* 2022. Vol. 1, No 6. Pp. 634–641. <https://doi.org/10.55324/iss.v1i6.142>
4. Cherry, K. You Can Increase Your Emotional Intelligence in 3 Simple Steps—Here's How. 2025. URL: <https://www.verywellmind.com/what-is-emotional-intelligence-2795423>
5. Emotional intelligence. *Mental Wellbeing. Glion self - help series.* URL: <https://library.glion.edu/wp-content/uploads/2023/10/Emotional-intelligence.pdf>
6. Fadli, M., Modding, B., Mapparenta, Ramlawati, Zakari, J. The influence of work motivation, emotional intelligence, and competence on occupation satisfaction through work achievement in the library service in South Sulawes. *International Journal of Professional Business Review*. 2023. Vol. 8, No 6. e02306. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i6.2306>
7. Filice, L., Weese, W. J. Developing Emotional Intelligence. *Encyclopedia* 2024. 2024. Vol. 4(1). Pp. 583-599. <https://doi.org/10.3390/encyclopedia4010037>
8. Goleman, D. Emotional intelligence (EI) training for personal and professional success. URL: <https://danielgolemanemotionalintelligence.com/>
9. Ocho, O. N., Wheeler, E., Rigby, J., Tomblin Murphy, G. (2021). Core Competencies and Challenges among Nurses Transitioning into Positions of Leadership—A Caribbean Perspective. *Leadership in Health Services*. 2021. Vol. 34. Pp. 333-347. <https://doi.org/10.1108/lhs-03-2021->

[0014](#)

10. Purushothaman, R. Building and driving EI. *Emotional Intelligence*; SAGE Publications, 2022. Pp. 143–184. <https://doi.org/10.4135/9789354793059.n10>
11. Salovey, P., Mayer, J. D. Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*. 1989-1990. Vol. 9(3). Pp. 185–211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
12. Segal, J., Smith, M., Robinson, L. Improving Emotional Intelligence (EQ). Manage Emotions to Build Better Relationships and Achieve Success. 2026. URL: <https://www.helpguide.org/mental-health/wellbeing/emotional-intelligence-eq>
13. Simonsmeier, B. A., Andronie, M., Buecker, S., Frank, C. The effects of imagery interventions in sports: A meta-analysis. *International Review of Sport and Exercise Psychology*. 2021. Vol. 14(1). Pp. 186–207. <https://doi.org/10.1080/1750984X.2020.1780627>
14. Srem, A.I.A.; Rorey, A. The influence of organizational commitment and emotional intelligence on performance with work motivation as a mediating variable in the National Search and Rescue Agency Jayapura. *Curr. Issues Res. Soc. Sci. Educ. Manag. (CIR-SSEM)*. 2023. Vol. 1(1). Pp. 53–62. URL: <https://www.ejournal.aibpmjournals.com/index.php/ssem/article/view/2739/0>
15. Stritter, W., Everding, J., Luchte, J., Eggert, A., Seifert, G. Yoga, meditation and mindfulness in pediatric oncology – A review of literature. *Complement. Ther. Med.* 2021. Vol. 63. 102791. <https://doi.org/10.1016/j.ctim.2021.102791>
16. Valtonen, J., Ahn, W., Cimpian, A. Neurodualism: People assume that the brain affects the mind more than the mind affects the brain. *Cogn. Sci.* 2021. Vol. 45(9). e13034. <https://doi.org/10.1111/cogs.13034>

The article was received by the editors 03.03.2026

The article is recommended for printing 14.04.2026

Published 31.05.2026