**ПРИЛАГАНЕ НА КОМПОНЕНТИ ОТ МОДЕЛА НА ДАНИЕЛ ГОЛМАН ЗА
ЕМОЦИОНАЛНА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ В ТРЕНИНГИТЕ ПО ЛИДЕРСКА
ПОДГОТОВКА ЗА КУРСАНТИ ВЪВ ВВМУ “Н.Й.ВАПЦАРОВ”**

Анна Караденчева

**APPLICATION OF DANIEL HOLMAN'S MODEL COMPONENTS FOR
EMOTIONAL INTELLIGENCE IN LEADERSHIP TRAINING FOR NU
VAPTSAROV COURSES**

Anna Karadencheva

Резюме: Емоционалната интелигентност (ЕИ) представлява комплексна интегралност от способности, поведения и ценности, която по своята същност е градивен елемент на успешната реализация на личността, в условия на предоставените ѝ възможности. Като такава значима детерминанта е необходимо нейното изучаване и прилагане в тренингите по лидерска подготовка на курсантите от Висше военноморско училище “Никола Йонков Вапцаров” (ВВМУ). Настоящият доклад има за цел да разгледа два от компонентите в модела на Даниел Голман за емоционална интелигентност и да разясни защо е необходимо тяхното прилагане в учебната програма и как следва да стане това, предлагайки конкретни лекции и практически занятия.

Ключови думи: Организационно поведение, лидерство и екипност, емоционална интелигентност, лидерска подготовка.

Въведение

Тренингите по Лидерска подготовка се провеждат с курсанти от I до V курс включително, като са разпределени в 165 часа, 40 от които лекции и 125 практически занятия. Като резултат от обучението по тази дисциплина, обучаемите следва да знаят основните качества, умения и ценности, които трябва да развиват, за да изградят лидерски черти и личностен ръст, както и да познават инструментите за влияние, видовете имидж и принципите на взаимодействие в екипна среда. Практическите занятия по Лидерска подготовка целят да развият умения в курсантите за работа в екип, адаптация, емоционално равновесие, разрешаване на конфликти, критично мислене и справяне със стресови ситуации.

За постигането на поставените цели е необходимо въвеждането на модул “Емоционална интелигентност” в програмата по Лидерска подготовка, тъй като по своята същност, ЕИ е комплексна интегралност от способности, поведения и ценности, градивен елемент на успешната реализация на личността, в условия на предоставените ѝ възможности, и основна предпоставка за развитието на лидерски черти и умения.

За разработването на упоменатия модул се използва т.нар. “смесен модел” на ЕИ, разработен от Даниел Голман, който обобщава основните теории и научни аспекти в тази област, правейки ги достъпни и разбираеми за обучаемите в своите лекции по Психология на съзнанието в университета Харвард.

I. ПРЕДСТАВЯНЕ НА МОДЕЛА НА ДАНИЕЛ ГОЛМАН И НЕГОВИТЕ КОМПОНЕНТИ.

Даниъл Голман е световно известен психолог, преподавател, журналист и писател. През 70-те години е гост лектор в Харвард, където курсът му по психология на съзнанието е сред най-популярните в програмата на университета. Към настоящия момент координира Консорциума за изследване на емоционалната интелигентност в университета "Рътгърс", най-голямото висше учебно заведение в Ню Джърси, САЩ.

Даниъл Голман успява да обори доминиращата в началото на XX век теза в теоретичното пространство за невъзможността емоцията и интелекта да се свързват в една обща парадигма, като издига следните твърдения в своите разработки:

1. Емоционалната интелигентност може да бъде много по-важна за личния успех отколкото коефициентът на интелигентност.
2. За разлика от коефициентът на интелигентност, емоционалната интелигентност може да се подобри.

Според неговите авторски виждания, ЕИ е съвкупност от когнитивни и личностни способности, умения, черти и характеристики, която, ако бъде развита до високо ниво на компетентност, се превръща в изкуство да разпознаваме, разбираме, използваме и овладяваме своите, и тези на другите хора емоции, по конструктивен и позитивен начин.

Авторът разграничава понятията компетентност, способности и умения, като отчита, че всяко едно от тях корелира с ЕИ, но следва да се дефинира прецизно тяхното значение. Способностите се разграничават от уменията и знанията, защото те представляват индивидуални особености на личността и по своята същност са условия за ефективното и динамично овладяване и придобиване на тези знания и умения, както и условие за успешната реализация на дадена цел. Компетентността от своя страна е набор от вече налични знания, изградени умения, навици и компетенции, които оказват влияние върху крайния резултат, следователно емоционалната компетентност е вид измерител на емоционалната интелигентност.

Даниъл Голман разработва така наречения "смесен модел" на ЕИ, (виж фиг.1) с който привлича масов медиен и научен интерес към понятието, базирайки се на моделите на Салови & Майер и на израелския психолог Ройвен Бан-Он (1980), като ги адаптира във форма на по-достъпно разбиране на емоционалната интелигентност в сферата на личния и професионален живот.

В своята по-късна разработка, Даниъл Голман свежда модела за ЕИ до четири базисни компонента:

1) самоосъзнатост 2) самоуправление 3) социална сетивност и 4) управление на взаимоотношенията, като всеки от тях е разделен на специфични за емоционалната интелигентност взаимосвързани елементи.

МОДЕЛ НА ЕМОЦИОНАЛНАТА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ НА ДАНИЪЛ ГОЛМАН		
	ЛИЧНОСТНИ КОМПЕТЕНЦИИ	СОЦИАЛНИ КОМПЕТЕНЦИИ
ОСЪЗНАВАНЕ	САМООСЪЗНАТОСТ <ul style="list-style-type: none"> ➤ Емоционална самоосъзнатост ➤ Точна самооценка ➤ Самоувереност 	СОЦИАЛНА СЕТИВНОСТ <ul style="list-style-type: none"> ➤ Емпатия ➤ Организационна сетивност ➤ Съдействие и Подкрепа
УПРАВЛЕНИЕ	САМОУПРАВЛЕНИЕ <ul style="list-style-type: none"> ➤ Емоционален самоконтрол ➤ Приспособимост ➤ Благонадеждност ➤ Добросъвестност ➤ Ориентация към постижения ➤ Инициативност 	УПРАВЛЕНИЕ НА ВЗАИМООТНОШЕНИЯТА <ul style="list-style-type: none"> ➤ Развитие на другите ➤ Влияние ➤ Комуникация ➤ Управление на конфликти ➤ Лидерство ➤ Катализатор на промяната ➤ Изграждане на връзки ➤ Работа в екип и колаборация

Фиг.1. Моделът на Даниъл Голман за Емоционална интелигентност.

Настоящата разработка се ограничава до разглеждането на два от компонентите в модела на Даниъл Голман, обособени като Самоосъзнатост и Самоуправление в първия модул от обучението по ЕИ. Другите два компонента – Социална сетивност и Мениджмънт на взаимоотношенията са обект на отделна разработка, която следва да представи втория модул занятията по ЕИ в програмата по лидерска подготовка за курсанти във ВВМУ.

II. ПРИЛАГАНЕ НА КОМПОНЕНТИТЕ САМООСЪЗНАТОСТ И САМОУПРАВЛЕНИЕ ОТ МОДЕЛА НА ДАНИЪЛ ГОЛМАН В ОБУЧЕНИЕТО ПО ЛИДЕРСКА ПОДГОТОВКА ЗА КУРСАНТИ ОТ ВВМУ.

За целите на настоящата разработка се разглеждат компонентите за личностно себеизрастване от модела на Даниъл Голман – Самоосъзнатост и Самоуправление - с техните съответни взаимосвързани елементи, и прилагането им в тренингите по лидерската подготовка на курсантите от ВВМУ. Тези два компонента (виж фиг.2) оказват съществено значение за изграждането на ефективни кадри за военноморските сили, тъй като от една страна стоят в основата на емоционалните състояния, с които ще се сблъскат, а от друга, оказват съществено влияние върху поемането на инициатива, адекватното реагиране и справянето с предизвикателствата на избраната професия.

Фиг.2. Компоненти на личностните компетенции от Модела на Даниъл Голман.

III. КОМПОНЕНТ САМООСЪЗНАТОСТ

Първа и основна предпоставка за себеизграждането е съзнателността на вътрешните състояния. Когато човек притежава яснота относно това какво чувства, успява да заобиколи състоянията на объркване и лутане, които възпрепятстват адекватно действие от негова страна. В моделът на Даниъл Голман това умение се нарича емоционална самоосъзнатост.

По своята същност то се обуславя от културното самосъзнание, което е “базата на комуникацията и често се свързва със способността да “застанем встрани” от себе си и да опознаем своите ценности, вяра и възприятия”[10].

За да бъде тренирана тази емоционална самоосъзнатост в практическите занятия по лидерска подготовка, следва обучаемите първо да са наясно със културното самосъзнание, същността и структурата на емоцията, как тя оказва влияние върху креативното, критично и аналитично мислене, процесите на общуване, и начина, по който се взимат решения. Тези основни познания следва да бъдат предоставени в няколко лекционни занятия.

След усвояването на теоретичните познания в тази област е необходимо съзнателното поддържане на т.нар. жива връзка с настъпилата емоция и нейното задържане с цел “разглеждане” на емоцията. По този начин се тренира процес на опознаване отблизо на чувството, което бива изпитвано, на изграждане на спокойно отношение към емоцията, независимо от нейните характеристики. На тази база следва да се вземе решение за действие, което е адекватно и аналитично към настоящата ситуация, и не е повлияно от моментното импулсивно състояние.

Поставя се акцент върху разработването на ситуационни казуси с цел разпознаване на стресови ситуации и справяне с тях. По време на тяхното провеждане се наблюдава поведението на курсантите в условия на т.нар. мултитаскинг (multitasking). Разглежда се и се обяснява ефектът на произволното “прескачане” от задача на друга (switchtasking), който се проявява при

обективната невъзможност сложните и разнообразни задачи да се изпълняват едновременно и паралелно. “Постоянното редуване на задачите и дейностите, и липсата на приоритет кое да се свърши най-напред, водят до загуба на концентрация и “късане на нишката”, стрес и загуба на време. Според някои изследвания решаването на проблемите чрез “прескачане” от една задача към друга, използва два пъти повече време, отколкото последователното пълно изпълнение на задачите...Като цяло може да се направи извода, че известно “прескачане” между задачите е необходимо и полезно, но твърде голямото е потенциално опасно”[11].

Обучаемите курсанти се научават да посрещат трудни за тях ситуации, които повишават тревожността; ситуации на стрес, в които трябва да съумеят да запазят самообладание, да разпознават емоциите на страх, паника, ужас и да реагират по начин, извеждащ ги от ситуацията, или поне, правейки опит за това.

Разработените практически занятия в областта на емоционалната самоосъзнатост следва да изградят в курсантите умения да могат да направят реалистична оценка на своето емоционалното състояние в дадени при съответния казус обстоятелства, и да вземат адекватно и ефективно решение за действие, което не се влияе от емоциите и импулсивността.

На базата на тези умения и в процеса на упоменатите тренинги за развитие на емоционалната самоосъзнатост, следва да се развива и точната самооценка на обучаемите. Когато човек познава своите вътрешни състояния, настроения, слабости, следва да бъде наясно със своите силни и слаби страни. Дълбокият самоанализ, задълбоченият размисъл над себе си и емоционалната самоосъзнатост, са основата за изграждането на адекватна самооценка и познание за способностите си.

Във военноморската професия това умение е от съществено значение, отчитайки естеството на работата и отговорностите, които всеки индивид носи както самостоятелно, така и като част от екипажа. Необходимо е курсантите да придобият способността да осъзнават нивото на своята компетентност в дадена област, за да се справят успешно с поставените им задачи, както и да отчитат своите слаби страни с цел самоусъвършенстване и по възможност намаляване до минимум влиянието на тези страни при изпълнението на поставените задачи. Умението за правилна самооценка ще им позволи точно да определят кога и от кого да потърсят съдействие, и кога да разчитат на собствените си способности. Един от методите, който се прилага в обучението, за постигането на тази цел, е поставянето на задачи, които представляват известно предизвикателство за курсантите. По този начин се тренира тяхното умение да се абстрахират от разсейващите фактори, да канализират своите емоции и да се концентрират над работата си. Според проф. Михай Чиксентмихай (създател на теорията на т.нар. “състояние на поток”), “хората се съсредоточават най-добре, когато поставените им задачи са малко по-трудни от обикновено, а и те самите са в състояние да дават повече от обикновено. Ако предизвикателството е твърде малко, хората се отегчават; ако е твърде голямо – попадат в лапите на тревогата. Потокът се ражда в деликатната зона между скуката и тревогата”[5].

Само по себе си състоянието на поток е обект на изучаване в часовете по лидерска подготовка и ще бъде представено самостоятелно в последваща публикация. Обект на изучаване е и т.нар. “ефект на Дънинг-Крюгер” и неговото проявление в две направления: как неквалифицираните кадри са склонни да надценяват способностите си, а висококвалифицираните – да оценяват способностите си по-ниско, отколкото са в действителност. Цели се избягването

на фалшива увереност в неналични компетенции и изграждането на умения за самокритика, самонаблюдение и самоанализ.

При наличието на точна самооценка следва да се развие личностната мотивация за придобиване на знания и усъвършенстване в областите, които осъзнаваме като слаби страни, което само по себе си е постижение в обучението на курсантите и предпоставка за изграждането на реалистична самоувереност.

Самото понятие самоувереност има два аспекта: общото, цялостно самочувствие на личността, което се развива в ранно детство, и специфична самоувереност, която е променящо се психично и емоционално състояние, свързано с конкретна задача или ситуация. За целите на курсантското обучение, понятието се разглежда във втория му аспект, като адекватната увереност в силите и възможностите, необходими за военноморската професия. От съществено значение е тази увереност да бъде придобивана в процеса на обучение чрез съответната, гореописана подготовка. Именно познанието на личностните силни и слаби страни влияе на самоувереността, като помага да се фокусира вниманието и енергията върху 1) изпълнението на задачи, в които обучаемите са добри, и 2) в повишаване на компетентността в области, които имат нужда от подобрене.

Колкото по-често се възлагат задачи, които представляват предизвикателство, толкова по – добри стават обучаемите в изпълнението на тези задачи. По този начин, с нарастването на увереността, която придобиват в конкретната област, паралелно се повишава и цялостното им самочувствие, увереност и решителност, така необходими за професията, която са избрали.

IV. КОМПОНЕНТ САМОУПРАВЛЕНИЕ

Самоосъзнатостта, която разгледахме в първата част на настоящата разработка, е базовото умение, което стои в основата на контрола върху чувствата и тяхното изразяване в адекватна форма. Това умение следва да развие **способността за устойчивост на импулсите, която по своята същност е коренът на емоционалния самоконтрол**. Изхождайки от първото значение на думата “емоция”, което е “движение”, се изяснява как емоциите по своята природа водят до определен импулс на действие. Именно способността да се устоява на този импулс е обект на развитие в часовете по лидерска подготовка, тъй като самообладанието, което може да се приеме като синоним на емоционалния самоконтрол, е основното умение, което трябва да се развие в курсантите като съществен елемент от тяхната подготовка. Тази необходимост е обусловена от спецификата на военноморската професия, която се характеризира с висок риск, големи натоварвания (физически и психически), стрес и екстремни ситуации.

От гледна точка на командира, самоконтролът е необходим за да не рефлектира даденото, моментно емоционалното състояние върху неговите подчинени и ефективното изпълнение на съответните поставени задачи. От гледна точка на екипажа, който по своята същност следва да бъде една цялост, симбиоза от личности, всеки със своите ценности, особености и индивидуални характеристики, самообладанието е ключов фактор за постигането на екипност и единност.

Гладкото протичане на работните процеси и взаимоотношенията в екипажа изисква пренебрегване на личните желания за сметка на колективната цел, избягване на крайностите, приглушаване на настроеността и тревожността, абстрахиране от раздразнителността и достигането на равновесие в състояния на

гняв, яд и стрес, като всичко изброено дотук обуславя емоционалното самоуправление.

Безспорно следващото необходимо умение за реализирането на тези цели е приспособимостта на личността към социалната среда, която е значителна детерминанта за гладкото протичане на груповите взаимоотношения и колективните цели. Не случайно тя е централно понятие в еволюционната теория. От гледна точка на курсантското обучение и за целите на военноморската професия, приспособимостта обуславя способности за “еластичност”, гъвкавост, отстъпчивост, нагаждане, както и отъждествяване с групата, формиране на идентичност с организацията и нейните цели.

По своята същност, тази функция е “свързана с възприемането на единна ценностна система и произтичащите норми на поведение, облекло и обща атмосфера в организацията. Доколко членовете споделят виждания по редица въпроси, формирация се микро климат в организацията се отличава с висока степен на консенсус по принципни постановки. Произтичащите свойства са екипност, взаимодействие, взаимопомощ” [10].

Постигането на адаптивност и синхрон на завършилия курсант с екипажа в който ще бъде зачислен, предполага овладяване, осмисляне и вътрешно възприемане на социалния живот в групата, с неговото многообразие, особености, характеристики и стратегии за развитие. Степента на тази приспособимост определя до колко индивида ще се включва активно в живота на този социален микро организъм, какъвто представлява екипажа, и до колко ще се асоциира като пълноценен негов елемент. Именно тази степен обуславя и психическия климат в екипажа, който се определя като душевността на колектива, чрез която той “придобива своята трайност на основата на близостта на целите, интересите и необходимостта от съвместна дейност на отделните личности. Веднъж възникнал, психическият климат дава своето съществено отражение върху поведението на членовете на социалната група и на самата нея, като определено цяло” [15].

Безспорно върху психическия климат в екипажа оказват влияние и качествата, описани в модела на Даниъл Голман като добросъвестност и благонадеждност - личностни характеристики, които не са обект на усъвършенстване в часовете по лидерска подготовка, но могат да бъдат развити в процеса на цялостното обучение във ВВМУ.

Вместо тях, акцент в подготовката на курсантите се поставя върху инициативността и ориентацията към постижения – последните два взаимосвързани елемента от компонент Самоуправление в модела на Даниъл Голман. От гледна точка на курсантското обучение и спецификата на военноморската професия, тези елементи се разглеждат като умения за самостоятелно мотивиране за развитие и възпитание на готовности за поемане на отговорност. Без изграждането и усъвършенстването на тези способности, обучаемите не биха могли да постигнат забележителни достижения в своята кариера, въпреки наличието на заложибите, които притежават. В основата на просперитета, разсъждавайки по линия на особеностите на военноморското образование, а и като цяло за просперитета на личността, стои базисната предпоставка вътрешна мотивация, която обхваща интензитет и постоянство в поведението, целеустременост, любознателност, приоритизация, и по своята същност е основната вътрешна сила на индивида.

Развитието на самостоятелната мотивация в курсантите следва да върви паралелно с тяхната готовност за поемане на отговорност, тъй като в един микро

социум, както е екипажа, тези два елемента са взаимосвързани. Това е така, защото личностните постижения, както и провали, могат да се отъждествяват с ефективността на колектива и целите на организацията. Както отбелязва Питър Дракър, при подобен вид труд “производствената единица е екипът, а не отделният индивид” [18], което неминуемо разпределя отговорността към всички членове на екипажа.

Това произтича от формирането на единна ценностна система, която води до “възприемането на общите цели на организацията като свои цели. Много често дори организационните цели се подставят с приоритет пред индивидуалните. Усещането за индивидуалност се размива и се генерира отговорност и обвързване към организацията” [10].

За да се развива желанието за придобиването на тези умения в обучаемите, от тях трябва да се изисква да търсят, трансформират и усъвършенстват знанията си, да проявяват инициативност в ученето, да търсят иновативни и креативни подходи при разрешаването на проблеми, да провокират ентузиазъм в колектива, да поемат отговорност относно поставените им задачи и самите те да изискват налични компетентност, знания и умения един от друг. “В този смисъл обучението трябва да е насочено не само към усвояване на определен пакет от знания и практически умения, но и да предизвиква интерес към самостоятелно развитие чрез търсене и следене на промените” [7].

Също така, от страна на преподавателския състав, е необходимо да се демонстрира вяра в способностите на курсантите, очакване за действие от тяхна страна, както и да се отправя похвала като поощрителен акт, когато следната е заслужена. Една съществена част от ролята на преподавателя в тренингите по лидерска подготовка е да “запали” в обучаемите желанието да работят над себе си за изграждането и култивирането на своята личност, с цел формирането на нейния най-богат облик.

За постигането на описаните в настоящата разработка цели - развитието на Самоосъзнатостта и Самоуправлението в обучаемите, като първи, базови компоненти на Емоционалната интелигентност, следва да обобщим съдържанието на занятията по тази тематика в часовете по лидерска подготовка за курсанти от ВВМУ, както следва:

1. Теоретични познания

- Същност на емоцията и нейното влияние върху мислите и поведението;
- Същност и аспекти на емоционалната интелигентност;
- Модели на ЕИ;
- Видове Коупинг стратегии;
- Мениджмънт на гнева;
- Точна самооценка;
- Вътрешна мотивация, оптимизъм, ориентация към постижения;

2. Практически занятия

- Техники за разпознаване на емоциите;
- Техники за задържане на емоцията с цел “разглеждане”;
- Тестове за емоционална интелигентност;
- Тестове за определяне на точна самооценка;
- Ситуационни казуси с цел разпознаване и преодоляване на стресови ситуации;
- Техники за мениджмънт на гнева;

- Техники за стимулиране и повишаване на вътрешната мотивация;
- Усвояване на положителни навици;

Придобиването на способността от курсантите да остават спокойни и да контролират емоциите си в сложни ситуации е от особено значение за избраната от тях военноморска професия. Чрез така разработените занятия по Първи модул от ЕИ като част от лидерската подготовка на курсантите във ВВМУ, се цели обучение, култивиране и тренинг на базовите умения на емоционалната интелигентност. Те могат да бъдат обобщени като мобилизация на емоциите за изпълнението на дадена задача и установяване на основни емоционални навици.

По този начин, програмата по Лидерска подготовка развива индивидуалността, способностите за управление на собственото поведение и възпитава цялостната личност на обучаемия.

ЛИТЕРАТУРА

1. АЛБРЕХТ, К., 2006. Социалната интелигентност: Новата наука за успеха; Петте основни умения, необходими при взаимодействията ни с другите. София: Изток-Запад.
2. ВЕРМЮЛИН, С., 2008. Емоционална интелигентност за всеки. София: ИК Кибеа.
3. ВИРМОЗЕЛОВА, Н., ДИМИТРОВА, М., 2013. Връзка между типологичните особености на личността от концепцията на К. Г. Юнг и емоционалната интелигентност, В: *Психологическа мисъл*, том 6, No2.
4. ГАРДНЪР, Х., 2014. Множеството интелигентности. София: Изток-Запад.
5. ГОЛМАН, Д., 2010. Емоционалната интелигентност. София: Изток Запад.
6. ГОЛМАН, Д. (2010). Новата социална интелигентност. София: Изток-Запад.
7. ГРЪНЧАРОВА, В., 2012. Перспективи за развитие и подобряване на качеството на морското образование, *Сборник научни трудове*, IX Международна конференция на МВБУ – Ботевград, ISBN 978-954-9432-57-2, София , с. 1223-1236
8. ГИТУНИ, М., 2003. Емоционалната интелигентност. София: Просвета.
9. ИЛИЕВ, И., 2015. Подходи при измерване на емоционална интелигентност, *Сборник Авангардни научни инструменти в управлението*, УНСС, Том 1.(10), с. 278-297
10. КАЛИНОВ, К., 2016. Организационна култура. Варна: Данграфик, с.11 – 50
11. КАНЕВ, Д., 2016. Архитектура на избора. Варна: Стено, с 40
12. КАРАСТОЯНОВ, Г., 1996. Стрес и военна среда. София: ИМО.
13. КОРСИНИ, Д., 1998. Енциклопедия психология. София: Наука и изкуство.

14. МЕРЛЕВЕДЕ, П., 2005. 7 стъпки към емоционална интелигентност. София: Класика и Стил.
15. ТЕРЗИЕВ, В., et.al, 2015. Социалната адаптация като елемент на социалната политика. В: *II Международная конференция „Психология отношений в постнекласическом парадигме“*, Белово, Россия., ISBN 978-619-208-026-6.
16. РАНДЕВ, П., Развитие на характера: новата (стара) голяма цел на образованието през 21 век, Психология на развитието и образованието с 456
17. ИВАНОВА, С., 2017. Емоционална интелигентност и управление на поведението на човека, В: *Eastern Academic Journal*, ISSN: 2367-7384, с. 17-32
18. DRAUKER, P., 1994. The age of Social Transformation. *The Atlantic Monthly*.
19. SALOVEY, P., 2004. Emotional Intelligence: Readings on the Mayer and Salovey Model. New York: Dude Publishing, Port Chester.
20. DEVECI, S., THE ROLE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE IN THE MILITARY TRANSFORMATION PROCESS//2016.
<http://cgsc.contentdm.oclc.org/cdm/ref/collection/p4013coll2/id/3521> (12.11.2019)
21. NIKOLOV, ZH., 2017. Methodology for Training in the Use of Radiotelephone Procedures in the Navy. В: *International Journal on Marine Navigation and Safety of Sea Transportation*, Volume 11, Number 3, p. 483-485. ISSN 2083-6473.

За контакти:

гл. ас. д-р Анна Веселинова Караденчева
Висше военноморско училище “Н. Й. Вапцаров”
гр. Варна, ул. „Васил Друмев” №73
e-mail: a.karadencheva@gmail.com