



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ
КАФЕДРА ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**Формирование эмоциональной саморегуляции руководителей
среднего звена АО «Тандер»**

**Выпускная квалификационная работа по направлению
44.04.02 Психолого-педагогическое образование
Направленность программы магистратуры
«Психолого-педагогическое консультирование»
Форма обучения заочная**

Проверка на объем заимствований:

76,99 % авторского текста

Работа рекомендована к защите
рекомендована/не рекомендована

« 2 » 12 2025 г.

зав. кафедрой ТиПП

Кондратьева О.А.

Выполнила:

Студентка группы ЗФ-310/270-2-1

Смекалина Ольга Сергеевна

Научный руководитель:

канд. психол. наук, доцент кафедры ТиПП

Гольева Галина Юрьевна

Челябинск
2025

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ САМОРЕГУЛЯЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СРЕДНЕГО ЗВЕНА АО «ТАНДЕР»	
1.1 Проблема эмоциональной саморегуляции в научных исследованиях.....	9
1.2 Особенности эмоциональной саморегуляции у руководителей среднего звена АО «Тандер».....	15
1.3 Модель формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер».....	21
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ САМОРЕГУЛЯЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СРЕДНЕГО ЗВЕНА АО «ТАНДЕР»	
2.1 Этапы, методы и методики исследования.....	30
2.2 Характеристика выборки и анализ результатов исследования.....	38
ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ САМОРЕГУЛЯЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СРЕДНЕГО ЗВЕНА АО «ТАНДЕР»	
3.1 Программа формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер».....	47
3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования.....	57
3.3 Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику.....	67
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	76
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	82
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 Методики диагностики эмоциональной саморегуляции у руководителей среднего звена.....	92

ПРИЛОЖЕНИЕ 2 Результаты исследования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер».....	100
ПРИЛОЖЕНИЕ 3 Программа формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер».....	103
ПРИЛОЖЕНИЕ 4 Результаты опытно-экспериментального исследования формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер».....	127
ПРИЛОЖЕНИЕ 5 Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику.....	133

ВВЕДЕНИЕ

В современном мире актуальность исследования формирования эмоциональной саморегуляции обусловлена тем, что вместе с прогрессом в жизнь современного человека приходит все больше испытаний, которые не находятся в зоне его прямого контроля: общественно-политические сдвиги, климатические катаклизмы и экономические кризисы, эпидемии и военные конфликты. Соответственно вместе с этим растут и требования к стрессоустойчивости общества. Всевозможные кризисы лишают человека точки опоры, а их интенсивность и регулярность затрудняет естественное «возвращение в точку равновесия, которое позволяло бы безболезненно противостоять внешним и внутренним факторам, нарушающим «гомеостаз». Под «гомеостазом» мы понимаем термин, введенный У.Кэнон «для описания важной функции организма, связанной с сохранением постоянства внутренней среды». Профессиональная деятельность руководителей связана с преодолением множества кризисов - сложностью и многообразием решаемых задач в условиях дефицита времени и информации, постоянным риском и ответственностью не только за себя, но и за других. Таким образом, целесообразность и актуальность формирования эмоциональной саморегуляции у руководителей среднего звена обусловлена тем, что ее проявление позволит эффективно распределять свою энергию, а именно не только сохранять, но и быстро восстанавливать ресурс (т.е. приходить в состояние «гомеостаза»), растраченный в неблагоприятных, стрессогенных ситуациях с целью обеспечения сохранения работоспособности, сохранения эмоциональной устойчивости и развития управленческого потенциала.

На государственном уровне активная поддержка развития управленческого потенциала осуществляется с 2017 года. Флагманским проектом данной поддержки является конкурс «Лидеры России», который направлен на поиск наиболее перспективных, эффективных и талантливых

управленцев со всей страны. С 2017 по 2023 год в нем приняли участие свыше 840 тысяч человек. Развитие эмоциональной компетентности руководителей безусловно будет способствовать развитию остальных компетенций для применения их в науке, социальной сфере, бизнесе и культуре.

В научных исследованиях касательно определения самого феномена эмоциональной саморегуляции до сих пор нет единого представления. Феномен рассматривается на основе закономерностей функционирования и взаимосвязи пяти основных сфер: когнитивной, эмоциональной, волевой, рефлексивной и мотивационной. Каждый исследователь берет во внимание интересующие его компоненты и это создает и методологические сложности в исследовании – отсутствие единой валидной и апробированной русифицированной методики для определения уровня самого феномена. Актуальность данной работы для научного сообщества обусловлена тем, что создаст базу для проведения мета-исследований с возможными целями решения проблем в методологии измерения и коррекции феномена.

Цель данной работы – теоретически обосновать, разработать и экспериментально проверить эффективность программы по формированию эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер».

Объект исследования – эмоциональная саморегуляция.

Предмет – формирование эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер».

Гипотеза исследования: предположим, что формирование эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер» будет эффективным, если:

- будут проанализированы и учтены уровни развития эмоционального интеллекта, осознанности и рациональности мышления, как показателей компонентов эмоциональной саморегуляции;

- будет разработана модель формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер»;

– средством реализации модели выступит психологическая программа формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер».

В соответствии с поставленной целью выделены следующие задачи:

1. Изучить проблему эмоциональной саморегуляции в научных исследованиях.
2. Изучить особенности проявления эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер».
3. Теоретически обосновать модель формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер».
4. Описать этапы, методы и методики исследования эмоциональной саморегуляции.
5. Проанализировать характеристику выборки и проанализировать результаты исследования.
6. Разработать психолого-педагогическое сопровождение формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер».
7. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования.
8. Составить технологическую карту внедрения результатов исследования в практику.

Теоретико-методологическая база исследования:

1. Процессуальная модель эмоциональной регуляции Дж. Гросса.
2. Модель эмоционального интеллекта Майера-Саловея-Карузо.
3. Культурно-деятельный подход Л.С. Выготского.
4. Концепция системного подхода (А.Г. Асмолов, Ю.А. Конаржевский).
5. Теория научного моделирования (В.Г. Афанасьев, Б.А. Глинский, Л.М. Фридман и др.).

6. Основные принципы экспериментальной психологии и психодиагностики (А. Анастаси, Л.Ф. Бурлачук, В.Н. Дружинин и др.).

В качестве методов исследования в данной работе использовались:

1. Теоретические: анализ и синтез научных исследований и литературы по исследуемому феномену, обобщение найденной информации, целеполагание, моделирование.

2. Эмпирические: констатирующий эксперимент, формирующий эксперимент тестирование по методикам: методика диагностики иррациональных установок (Survey of Personal Beliefs, SPB) (Х. Кассинове, 1986, адаптация А. Каменюкин, Д. Ковпак, 2008) (когнитивный компонент); опросник внимательности и осознанности (Mindful Attention Awareness Scale, MAAS) (К. Браун, Р. Райн, 2003, адаптация А.М. Голубев, 2012) (рефлексивный компонент); тест эмоционального интеллекта, МЭИ (М. Манойлова, 2006) (эмоциональный компонент).

3. Математико-статистические: Т-критерий Вилкоксона.

Научная новизна нашего исследования состоит в:

1. Проектировании модели формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер».

2. Раскрытие таких компонентов эмоциональной саморегуляции, как эмоциональный интеллект, осознанность и рациональность мышления.

Теоретическая значимость исследования состоит в следующем:

1. Сделаны теоретические выводы и обобщения, которые расширяют общепсихологическое представление об эмоциональной саморегуляции.

2. Теоретически обоснована и эмпирически установлена взаимосвязь уровней развития эмоционального интеллекта, осознанности и рациональности мышления, как показателей компонентов эмоциональной саморегуляции.

3. Разработана модель формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер».

Практическая значимость исследовательской работы заключается в создании и апробации программы формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер».

Проведенное исследование и разработанная программа формирования эмоциональной саморегуляции будут способствовать:

1. Развитию асертивного поведения, путем понимания своих потребностей, иррациональных установок, когнитивных искажений; формирования стабильной самооценки, понимания взаимосвязи между мыслями и чувствами.
2. Развитию навыков дифференциации чувств и их безопасного отреагирования.
3. Развитию навыков осознанности, самосострадания и сострадательного понимания.

Базой исследования являются региональные отделения АО «Тандер». В исследовании принимали участие руководители среднего звена региональных подразделений АО «Тандер», мужчины и женщины в возрасте от 23 до 42 лет, в количестве 25 человек.

Результаты исследования обсуждались на Международной научно-практической конференции по образованию и культурной среде (г. Нижний Новгород, сентябрь 2024 г). По теме квалификационной работы была опубликована статья: Смекалина О. С. Формирование эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер» / О. С. Смекалина, Г. Ю. Гольева // Международная научно-практическая конференция по образованию и культурной среде : влияние и адаптация : ст. в сб. науч. тр. по мат-лам конф. – Нижний Новгород, 2024. – С. 15–25.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ САМОРЕГУЛЯЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СРЕДНЕГО ЗВЕНА АО «ТАНДЕР»

1.1 Проблема эмоциональной саморегуляции в научных исследованиях

Исследование феномена эмоциональной саморегуляции в зарубежной и отечественной психологии активно началось относительно недавно – в конце 80х годах прошлого века. Исследователи еще не пришли к единому определению феномена, но это является наиболее актуальным вопросом, так как дифференсация эмоциональной саморегуляции от наиболее сходных и близких понятий даст основу для точной методологии и разработки программ коррекции и освоения навыков саморегуляции эмоций с целью увеличения психического благополучия и эффективности деятельности как определенных групп людей, так и человечества в целом. Прежде всего это позволит снизить частоту встречаемости тревожных, депрессивных, антисоциальных расстройств и аддиктивного поведения, так как по данным последних исследований нарушение регуляции эмоций выступают на передний план у 40-75 % пациентов с данными расстройствами [69].

Для начала рассмотрим несколько определений феномена эмоциональной саморегуляции. Начнем с представителей когнитивного подхода, Дж. Гросс в своих ранних трудах рассматривал регуляцию эмоций как временной континуум, в котором выделены два этапа – до и после генерирования эмоционального импульса. На основе этого определения разработана процессуальная модель регуляции эмоций с выделением пяти классов регуляции эмоций. Его коллега Р.Томпсон добавил в определение эмоциональной саморегуляции мотивационный компонент. Таким образом, определение Томпсона включает «внешние и внутренние процессы, ответственные за мониторинг, оценку и изменение эмоциональных реакций, особенно их интенсивность и временные характеристики, для достижения

своих целей» [Цит. по: 57, с. 146]. В психоаналитическом подходе впервые были получены важные данные о психологических защитах индивида как о регуляторных составляющих психики и поведения, в том числе и в эмоциональной сфере (З. Фрейд, Дж. Вейллант, Д. Гилберт, Д. Вегнер, Дж. Шахтер). Но в данных исследованиях не уделяется внимание соотношению и взаимосвязи осознаваемых и неосознаваемых параметров регуляции эмоций в связи со спецификой парадигмы самого подхода, помимо этого на учитывается один из важных факторов – роль социокультурных детерминант. Так же в концепции эмоционального интеллекта есть много исследований эмоциональной регуляции (Дж. Майер, П. Салови, Д. Карузо). Безусловно, это связанные между собой понятия, но они не идентичны. В рамках данных исследований в основном была прояснена феноменология эмоционального интеллекта и эмоциональной саморегуляции (модель способностей). На определение эмоционального интеллекта именно этих исследователей мы опирались при написании данной работы [43].

Также стоит учитывать исследования отечественной школы в рамках культурно-деятельного подхода Л.С. Выготского. Но характерной отличительной чертой исследований в этой парадигме является фокус и на нарушении регуляции эмоций, т.е. исследование как на психопатологическом уровне, так и на уровне нормы. Например, тема самодетерминации и саморегуляции личности в норме и патологии представлена следующими отечественными исследователями – А.Б. Холмогорова, Е.С. Мазур, Ф.Е. Василюк, Б.В. Зейгарник, В.К. Вилюнас и др.; изучение нормативного и отклоняющегося эмоционального развития в детском возрасте - В.В. Лебединский, О.В. Баженова, М.К. Бардышевская, Р.А. Туревская; регуляция психических состояний – Ф.Е. Василюк, Л.Г. Дикая, А.С. Кузнецова, Л.В. Куликов, Е.О. Лазебная, Н.Д. Левитов. Если говорить о самом основателе культурно-исторического подхода, то принято считать, что Выготский целенаправленно не изучал вопрос

регуляции эмоцией и не оставил после себя именно завершенного учения об эмоциях, но на самом деле практически во всех его учениях есть обращение к теме эмоций и при анализе его трудов можно составить полную картину представления автора о психологической природе данного феномена. Как и в основе развития остальных психических функций в основе развития эмоций по мнению Выготского лежит процесс осознания. Возможность произвольной регуляции эмоций позволяет отнести их к высшим психологическим функциям. Помимо этого, важным в проблематике исследования эмоциональной саморегуляции является принцип единства аффекта и интеллекта в концепции Льва Семеновича: «самым существенным для всего психологического развития как раз является изменение отношений между аффектом и интеллектом, мышление и аффект представляют части единого целого – человеческого сознания» [Цит. по: 52, с. 14].

В исследованиях Дж. Гросса и Р.Томпсона освещается еще один важный момент – качественное различие между феноменами эмоциональной регуляцией и коппинг-стратегиями, психологическими защитами и регуляцией настроения. Для начала обозначим общие черты между коппингами и эмоциональной регуляцией – выполняют регуляторную функцию, возникают в ответ на стрессовую ситуацию и являются контролируемыми и направленными процессами с темпоральным характером; отличие состоит в том, что под коппингами понимаются только целенаправленные волевые процессы, возникающие как ответ на ситуацию стресса, в основе эмоциональной саморегуляции лежит не только волевой компонент [38]. Как писалось выше, психологические защиты действуют, в основном, на неосознаваемом уровне и направлены на регулирование тревоги, в определении феноменологии и в целом в исследованиях эмоциональной саморегуляции осознанию и осознанности уделяется много внимания (Д. Сигел, С. Хейсом, Э. Велшем). Регуляция настроения

осуществляется за счет модификации эмоционального переживания, в эмоциональной саморегуляции фокус – на поведенческом аспекте [65].

Так же следует отметить, что феномен эмоциональной саморегуляции исследуется не только в психологии, но и в социологии. Социологи добавляют свои переменные – социальные ресурсы, социальные нормы и типы определения ситуаций. Таким образом, среда оказывает влияние на эмоциональную саморегуляцию индивида, а эмоциональная саморегуляция в свою очередь является необходимым условием для социализации индивида.

Обобщая все вышесказанное, в данной работе мы будем рассматривать эмоциональную саморегуляцию «как совокупность психических процессов, психологических механизмов и регуляторных стратегий, которые человек использует для сохранения способности к продуктивной деятельности в ситуации эмоциональной нагрузки, для обеспечения оптимального контроля над побуждениями и эмоциями, для поддержания эмоционального возбуждения на оптимальном для него уровне» [Цит. по: 53, с. 42]. Для исследования формирования эмоциональной саморегуляции в данной работе мы будем опираться на процессуальную модель Гросса, так как она подкреплена достаточным количеством эмпирических исследований, и выделим следующие компоненты:

1. Эмоциональный.
2. Когнитивный.
3. Рефлексивный.

В процессуальной модели Дж. Гросса выделены пять классов стратегий регуляции эмоций:

1. Выбор ситуации. Основная стратегия данного класса – избегание. Индивид принимает решение об участии в той или иной ситуации в зависимости от прогноза своих эмоциональных реакций, основываясь на своем предыдущем опыте. При наличии трудностей с прогнозированием и

недостаточной гибкостью данная стратегия может привести к психопатологии и стать причиной появления дополнительных трудно переносимых эмоций.

2. Модификация ситуации. Данный класс стратегий в основном является коппингами, направлен на изменение ситуации и в большинстве случаев представлен адаптивным поведением.

3. Распределение внимания. Данный класс стратегий представлен двумя основными формами – распределение и отвлечение внимания – и направлен вовнутрь ситуации и на отношение к ней. При отвлечении фокус внимания сдвигается на малоэмоциональные и малотравматичные аспекты ситуации, при концентрации внимания – на собственных негативных чувствах. Обе формы могут быть адаптивными и снижать дистресс, но при постоянном и интенсивном использовании только одной формы могут приводить к снижению контакта с окружающими, отсутствию активных действий для изменения ситуации или к руминации и тревоге.

4. Когнитивные изменения. Данный класс стратегий включает изменение мыслей, вызванных ситуацией, ее переоценку с целью изменения эмоциональной значимости. Для реализации данных стратегий индивид должен осознавать, что именно он чувствует в связи с данной ситуацией и какие конкретный мысли она вызывает.

5. Модуляция ответа. Включает в себя эмоционально-экспрессивное поведение, которое является адаптивным только в случае нахождения социально-приемлемой формы выражения эмоции – здесь могут помочь навыки ассертивного общения – и супрессию – подавление интенсивности эмоций [52].

Эмоциональный компонент характеризуется эмоциональным интеллектом индивида. Под эмоциональным интеллектом мы понимаем способность контролировать собственные эмоции и эмоции других людей, различать разные эмоции и маркировать их, а также использовать эмоциональную информацию для управления мышлением и поведением

(П. Салови, Дж. Майер) [39]. С точки зрения эмоциональной саморегуляции и процессуальной модели развитие эмоционального интеллекта будет способствовать снижению неадаптивного использования стратегии избегания, так как индивид сможет лучше прогнозировать свои эмоции и понимать, как управлять ими; понимание чувств других будет важно при модуляции ответа и ассертивном поведении; определения конкретных чувств также важно и при когнитивных изменениях.

Когнитивный компонент представляет собой регуляцию эмоций посредством когниций, дающую индивиду возможность удерживать контроль над своими эмоциями под воздействием и после воздействия угрозы или стрессовых ситуаций (Дж. Гарнефски) [35]. Включает в себя навык определения представление индивида о себе, о других, о мире и их переоценку с целью снижения негативных эмоциональных состояний и проявлению более адаптивных стратегий реагирования. В процессуальной модели выделен отдельный класс стратегий под этот компонент, но также значимость когнитивного компонента присутствует и в стратегиях модификации ситуаций.

Рефлексивный компонент в нашем исследовании будет представлен феноменом осознанности. Под осознанностью мы будем понимать полное и безоценочное принятие непосредственно опыта [13]. Для эмоциональной саморегуляции применение осознанности важно с точки зрения создания процесса открытия (осознания) новых и новых деталей ситуации в результате концентрации внимания на текущем моменте и сензитивности к контексту, снижение сензитивности происходит за счет осознания и принятия своих эмоций. Если проводить параллель с процессуальной моделью, осознанность является сочетанием двух форм, выделенных Гроссом, но при этом является полностью адаптивной стратегией.

Таким образом, проанализировав зарубежные и отечественные исследования феномена эмоциональной саморегуляции можно сделать вывод, что однозначного и всеобъемливающего определения феномена еще

не дано. Эмоциональную саморегуляцию важно отличать от копинг-стратегий, психологических защит и регуляции настроения. В данной работе мы будем рассматривать эмоциональную саморегуляцию как совокупность психических процессов, психологических механизмов и регуляторных стратегий, которые человек использует для сохранения способности к продуктивной деятельности в ситуации эмоциональной нагрузки, для обеспечения оптимального контроля над побуждениями и эмоциями, для поддержания эмоционального возбуждения на оптимальном для него уровне, признавая важность социального контекста ситуации и саму роль эмоциональной саморегуляции как необходимого условия социализации. Для выдвижения и проверки гипотезы данного исследования мы делим эмоциональную саморегуляцию на три компонента, основываясь на процессуальной модели Гросса: эмоциональный, когнитивный, рефлексивный.

1.2 Особенности эмоциональной саморегуляции у руководителей среднего звена АО «Тандер»

Управление представляет собой систему мер воздействия на участников, субъектов деятельности, включающих в себя прежде всего стадию целеполагания и следующие стадии: прогнозирования, планирования, организации, мотивации, координации и контроля. От степени совершенства реализации процессов на разных стадиях зависит успешность и продуктивность конечного результата управленческой деятельности [31].

В любой крупной организации управление строиться по вертикали и горизонтали. Руководители разных территориальных/локальных подразделений равные друг другу по должности образуют горизонтальную сетку управленческой структуры. По вертикали происходит распределение полномочий и образование уровней/звеньев управления. В саму систему управления входит множество субъектов, чьи личностные особенности и

профессиональные компетенции оказывают влияние на успешность их профессиональной деятельности. Изучению влияния именно психологических особенностей личности на ее успешность и эффективность в профессиональной деятельности занимается психология управления. Успешность деятельности руководителя любого звена, как субъекта, включенного в систему многофункциональных взаимодействий с сотрудниками предприятия, в значительной мере связана с его способностями к саморегуляции: эмоциональной, волевой, произвольной активности и т.д. [46].

Особенности эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер» связана с особенностями устойчивых и динамических личностных характеристик. В большинстве случаев достижение руководящих должностей особенно посредством роста с исполнительской позиции, так или иначе связано с развитием, формированием динамических личностных характеристик. Поэтому даже в начале нашего исследования после анализа научных исследований, мы предполагаем, что общий уровень развития эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена средний или высокий. Это связано с несколькими факторами. Рассмотрим их все по отдельности.

Во-первых, согласно должностным обязанностям и корпоративной культуре АО «Тандер» руководители среднего звена должны быть ориентированы не на себя, а стремиться к развитию организации и обладать определенными профессиональными качествами, личными качествами и деловыми качествами. Компетентность руководителей оценивается по способности к следующим аспектам деятельности: готовность к целеполаганию; готовность честно оценивать результаты своей деятельности; готовность к необходимым действиям; готовность к рефлексии [46]. Одной из основных обязанностей руководителя среднего звена является регулярный информационный обмен и межличностное взаимодействие с коллегами, с целью установления контакта, оценки и

регулирования деятельности, улаживания конфликта, эффективного использования человеческого ресурса, обхода барьеров в коммуникации. В связи с этим эмоциональный интеллект руководителя развивается в специфике его деятельности [36]. Совокупность пяти навыков эмоционального интеллекта по мнению Д. Голдмена «позволяют руководителям добиваться максимально эффективной работы не только от себя, но и от своих подчиненных». А именно:

- 1) самосознание – способность грамотно оценивать и понимать свои сильные и слабые стороны, дабы делать упор только на сильные;
- 2) самоконтроль – способность полностью контролировать и направлять в положительное русло свои эмоции и потребности;
- 3) мотивация – желание работать ради достижения определенных целей, ценных для личности;
- 4) эмпативность – способность безошибочно улавливать эмоциональное состояние других людей;
- 5) социальные навыки – способности к налаживанию отношений с людьми [36].

Во-вторых, в АО «Тандер» развита система практико-направленных программ обучения сотрудников. Это позволяет заинтересовывать и вовлекать работников в деятельность в соответствии с миссией компании, обновлять бизнес-процессы в соответствии с изменениями внешней среды. Отдельное внимание уделено развитию кадрового резерва и обучению руководителей и офисного персонала. Для осуществления данной функции в 2020 году была создана Корпоративная Академия «Магнит». В рамках самой академии для категорийного менеджмента созданы электронные курсы по вводу в должность, отработка необходимых навыков (переговоров, эффективной коммуникации, анализа данных и знание рынка) и получение новых знаний в этой области при помощи экспертов от бизнеса. Кроме этого в 2022 году Корпоративная академия «Магнит» совместно с Высшей школой бизнеса НИУ «Высшая школа экономики» запустили

программу повышения квалификации для среднего управленческого звена «Энергия лидерства. Компас». В рамках программы проходит обучение по следующим дисциплинам: управление изменениями, проведение переговоров, критическое мышление и принятие управленческих решений, клиентоориентированность и инструменты дизайн-мышления, стратегическое лидерство в условиях неопределенности, профессиональная управленческая команда и предпринимательское мышление. Не смотря на экономическую и торговую направленность обучения, в его процессе происходит развитие устойчивых и динамических личностных характеристик руководителей, которые в свою очередь формируют эмоциональную саморегуляцию. Например, развитие дизайн-мышления напрямую связано с развитием эмпатии с целью погружения в опыт другого человека, чтобы предложить что-то, что удовлетворит его потребность. Развитие эмпатии, как межличностного компонента эмоционального интеллекта, оказывает влияние эмоциональную саморегуляцию в целом [4].

В-третьих, по возрастной периодизации основной процент руководителей среднего звена попадает в выборку от 25 до 46 лет, что, например, по Эльконину попадает в период зрелости/взрослости. Основное развитие по Б.Г. Ананьеву в данный период как субъекта практической деятельности результируется в достижении им трудовой и умственной зрелости. А.А. Реан, рассматривая зрелость как объективную реальность, выраженную понятием «личностная зрелость». А.А. Реан выделяет четыре компонента или критерия личностной зрелости, являющиеся базовыми, фундаментальными, структурообразующими: ответственность, терпимость, саморазвитие, и, интегративный компонент, который охватывает все предыдущие и присутствует в каждом из них – позитивное мышление, позитивное отношение к миру, определяющее позитивный взгляд на мир [36]. По мнению А.А. Бодалева личность, достигшая зрелости, обладает следующими психологическими характеристиками:

1. Познавательная сфера характеризуется активным отражением действительности и способностью хорошо ориентироваться в ней.

2. Продуктивно работающий интеллект, позволяет на высоком уровне объективности фиксировать все основные связи в этой действительности, беспристрастно субординировать по степени важности процессы, которые в ней происходят.

3. Проявляя умение одновременно и пребывать в потоке жизни, и быть вне его, не увязать в собственных переживаниях, а, поняв их причины, оказываться над ними, зрелая личность демонстрирует в каждой возникающей на её жизненном пути ситуации способность находить оптимальное решение и умение его осуществлять.

Так же по мнению А.А. Бодалева прогресс развития зрелого человека предполагает следующие новообразования:

1. Изменения в мотивационной сфере с усиливающимся отражением общечеловеческих ценностей.

2. Возрастание интеллектуального умения планировать и затем практически осуществлять деяния и поступки в соответствии с названными ценностями.

3. Появление большей способности мобилизовывать себя на преодоление трудностей объективного характера.

4. Более объективное оценивание своих сильных и слабых сторон, степени своей готовности к новым, более сложным деяниям и ответственным поступкам.

Исходя из основных характеристик, задач и новообразований периода зрелости, можно сделать вывод, что возрастные особенности руководителей среднего звена АО «Тандер» являются благоприятными условиями для формирования эмоциональной саморегуляции, данный феномен органически развивается в этом возрастном периоде в соответствии с основной задачей профессиональной реализации, становления, заботы о более младших поколениях.

Актуальность формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер» обусловлена тем, что больший процент руководителей данного уровня, около 80 %, выросли из хороших исполнителей. Происходит очень быстрый рост, и сотрудник сталкивается со многими проблемами, так как теперь отвечает не только за себя, но и за все подразделение, не имея при этом часто достаточно навыков. Программа корпоративного обучения, внедренная в компании, призвана привить профессиональные навыки, а формирование эмоциональной саморегуляции поможет повысить стрессоустойчивость в период перехода и восстановление ресурса в более короткий период.

Таким образом, эмоциональная саморегуляция как внутренний механизм обеспечения самостоятельности руководителей среднего звена АО «Тандер» имеет следующие особенности: на биологическом уровне – возрастные особенности со своими характеристиками и новообразованиями, так как данный феномен органически развивается в этом возрастном периоде в соответствии с основной задачей профессиональной реализации, становления, заботы о более младших поколениях; на социальном уровне – поддерживающая и обучающая среда, которая способствует формированию и развитию эмоциональной саморегуляции, так как, не смотря на экономическую направленность обучения, в его процессе происходит развитие устойчивых и динамических личностных характеристик руководителей, которые в свою очередь формируют эмоциональную саморегуляцию; на психологическом уровне – само получение руководящей должности и работа на ней требуют от индивида определенных компетенций, которые определяются его когнитивными, эмоциональными и рефлексивными особенностями.

1.3 Модель формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер»

Моделирование является методом научного исследования, который применяется во всех сферах научной деятельности и на данный момент является самым востребованным и актуальным. В ходе моделирования осуществляется построение и изучение модели. В процессе изучения какого-либо предмета, модель является своеобразным инструментом для получения конкретных знаний о нем. Метод моделирования основан на теории подобия. Модель подобна прототипу [15].

Первым этапом процесса моделирования является целеполагание. Для конкретизации и последовательности исследования формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер», мы воспользовались и применили системный подход.

Основой целеполагающей деятельности считается правильно построенная иерархия взаимообусловленных, взаимосвязанных, взаимоподдерживающих целей и подцелей. Одним из самых эффективных способов является построение дерева целей. Названный термин в рамках теории обучения введен в научный оборот Б.С. Гершунским. В психологических исследованиях метод «Дерево целей» – инструмент структуризации целей, разработанный профессором В.И. Долговой [15].

Представим далее «Дерево целей» (рисунок 1) исследования формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер».



Рисунок 1 – «Дерево целей» исследования формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер»

Совокупность обозначенных в исследовании задач подчинена общей цели, и направлена на достижение более частных целей.

Верхний ярус «дерева целей» занимает основная цель, на следующем ярусе находятся частные цели, третий ярус занимают конкретные цели.

Генеральная цель нашего исследования: теоретически обосновать, разработать и экспериментально проверить модель формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер».

1. Изучить теоретические предпосылки формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер».

1.1. Проанализировать феномен эмоциональной саморегуляции в научных исследованиях.

1.1.1. Охарактеризовать подходы к пониманию определения «эмоциональная саморегуляция».

1.1.2. Рассмотреть процессуальную модель Дж.Гросса.

1.1.3. Выделить компоненты эмоциональной саморегуляции для проведения исследования.

1.2. Выявить особенности эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер».

1.2.1. Обозначить специфику деятельности и должностные обязанности руководителей среднего звена.

1.2.2. Выявить особенности эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена.

1.2.3. Изучить особенности эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена.

1.3. Разработать и теоретически обосновать модель формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер».

1.3.1. Разработать «дерево целей» формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер».

1.3.2. Сделать анализ концепции построения формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена.

1.3.3. Выделить основные блоки построения формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена.

2. Организовать и провести опытно-экспериментальное исследование формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер».

2.1. Обосновать и описать этапы, методы и методики исследования.

2.1.1. Спланировать этапы исследования.

2.1.2. Выбрать методы исследования.

2.1.3. Подобрать и обосновать методики исследования.

2.2. Охарактеризовать выборку исследования и проанализировать исследования.

2.2.1. Определить и охарактеризовать выборку исследования.

2.2.2. Провести констатирующий эксперимент.

2.2.3. Провести анализ результатов диагностического исследования.

3. Провести опытно-экспериментальное исследование формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер».

3.1. Разработать и реализовать программу формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер».

3.1.1. Определить цели, задачи, этапы коррекционной работы.

3.1.2. Составить программу формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер».

3.1.3. Реализовать программу формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер».

3.2. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования.

3.2.1. Провести диагностическое исследование формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер» после реализации программы.

3.2.2. Провести сравнение результатов диагностики до и после проведения программы.

3.2.3. Проанализировать эффективность программы формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена.

3.3 Разработать и реализовать технологическую карту внедрения результатов исследования.

3.3.1. Разработать технологическую карту внедрения результатов исследования.

3.3.2. Составить рекомендации по внедрению результатов исследования.

На основании дерева целей составляем модель формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер».

Модель представлена на рисунке 2.

Модель состоит из четырех блоков:

- 1) теоретический,
- 2) диагностический,
- 3) формирующий,
- 4) аналитический.

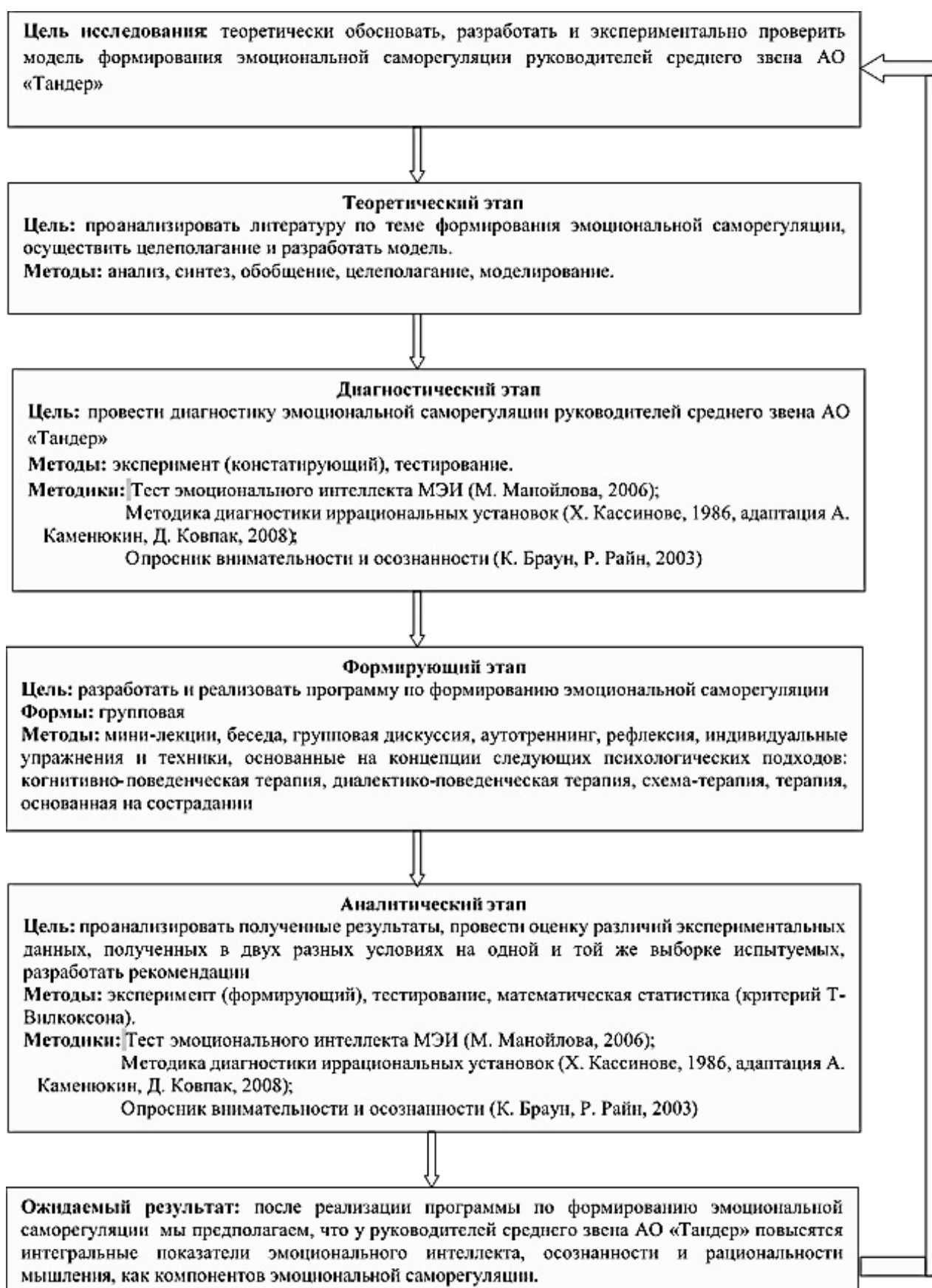


Рисунок 2 – Модель исследования формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер»

Охарактеризуем представленные блоки.

Теоретический блок.

Цель: изучить научные исследования по теме эмоциональной саморегуляции и разработать модель.

Задачи:

1. Изучить феномен эмоциональной саморегуляции в научных исследованиях.

2. Выявить особенности проявления эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер».

3. Разработать и теоретически обосновать модель формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер».

Диагностический блок.

Цель: провести диагностику эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер».

Задачи:

1. Подобрать комплекс методик по исследованию эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер»;

2. Провести диагностику эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер», используя методики: Тест эмоционального интеллекта МЭИ (М. Манойлова, 2006); методика диагностики иррациональных установок (Survey of Personal Beliefs, SPB) (Х. Кассинове, 1986, адаптация А. Каменюкин, Д. Ковпак, 2008); опросник внимательности и осознанности (Mindful Attention Awareness Scale, MAAS) (К. Браун, Р. Райн, 2003, адаптация А.М. Голубев, 2012).

Формирующий блок.

Цель: разработать и реализовать программу по формированию эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер».

Аналитический блок.

Цель: проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования и оценить эффективность программы формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер».

Задачи:

1. Провести повторную диагностику эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер» после реализации программы, используя методики:

- тест эмоционального интеллекта МЭИ (М. Манойлова, 2006);
- методика диагностики иррациональных установок (Survey of Personal Beliefs, SPB) (Х. Кассинове, 1986, адаптация А. Каменюкин, Д. Ковпак, 2008);
- опросник внимательности и осознанности (Mindful Attention Awareness Scale, MAAS) (К. Браун, Р. Райн, 2003, адаптация А.М. Голубев, 2012);
- метод математико-статистической обработки данных: Т-критерий Вилкоксона.

2. Разработать технологическую карту внедрения результатов исследования.

В результате реализации модели мы предполагаем, что у руководителей среднего звена АО «Тандер» повысятся интегральные показатели эмоционального интеллекта, осознанности и рациональности мышления.

Таким образом, анализ научных исследований позволил разработать дерево целей исследования. Генеральная цель: теоретически обосновать, разработать и экспериментально проверить модель формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер». На основании дерева целей была разработана модель формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер».

Выводы по главе 1

В результате анализа зарубежных и отечественных исследований феномена эмоциональной саморегуляции можно сделать вывод, что однозначного и всеобъемливающего определения феномена еще не дано. Эмоциональную саморегуляцию важно отличать от копинг-стратегий, психологических защит и регуляции настроения. В данной работе мы будем рассматривать эмоциональную саморегуляцию как совокупность психических процессов, психологических механизмов и регуляторных стратегий, которые человек использует для сохранения способности к продуктивной деятельности в ситуации эмоциональной нагрузки, для обеспечения оптимального контроля над побуждениями и эмоциями, для поддержания эмоционального возбуждения на оптимальном для него уровне, признавая важность социального контекста ситуации и саму роль эмоциональной саморегуляции как необходимого условия социализации. Для выдвижения и проверки гипотезы данного исследования мы делим эмоциональную саморегуляцию на три компонента, основываясь на процессуальной модели Гросса: эмоциональный, когнитивный, рефлексивный.

Эмоциональная саморегуляция руководителей среднего звена АО «Тандер» имеет следующие особенности: на биологическом уровне – возрастные особенности со своими характеристиками и новообразованиями, так как данный феномен органически развивается в этом возрастном периоде в соответствии с основной задачей профессиональной реализации, становления, заботы о более младших поколениях; на социальном уровне – поддерживающая и обучающая среда, которая способствует формированию и развитию навыков эмоциональной саморегуляции, так как, не смотря на экономическую направленность обучения, в его процессе происходит развитие устойчивых и динамических

личностных характеристик руководителей, которые в свою очередь формируют эмоциональную саморегуляцию; на психологическом уровне - само получение руководящей должности и работа на ней требуют от индивида определенных компетенций, которые определяются его когнитивными, эмоциональными и рефлексивными особенностями.

На основании анализа научных исследований было разработано дерево целей исследования. Генеральная цель: теоретически обосновать, разработать и экспериментально проверить модель формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер». На основании дерева целей была разработана модель формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер».

Модель предполагает последовательную реализацию четырех блоков: теоретического, диагностического, формирующего, аналитического.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ САМОРЕГУЛЯЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СРЕДНЕГО ЗВЕНА АО «ТАНДЕР»

2.1 Этапы, методы и методики исследования

Исследование формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер» проходило в три этапа:

1. Поисково-подготовительный этап: теоретическое изучение научных исследований и литературы по выбранной теме. На данном этапе было дано определение феномена и выделены компоненты актуальные для данного исследования, сформулирована гипотеза исследования, поставлены цели и задачи, были подобраны психодиагностические методики с учетом возрастных особенностей выборки и темы выпускной квалификационной работы, построена модель исследования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер».

2. Опытно-экспериментальный этап: осуществление констатирующего и формирующего эксперимента, интерпретация результатов. Были использованы следующие методики: Тест эмоционального интеллекта МЭИ (М. Манойлова, 2006); методика диагностики иррациональных установок (Survey of Personal Beliefs, SPB) (Х. Кассинове, 1986, адаптация А. Каменюкин, Д. Ковпак, 2008); опросник внимательности и осознанности (Mindful Attention Awareness Scale, MAAS) (К. Браун, Р. Райн, 2003, адаптация А.М. Голубев, 2012). Так же на этом этапе была произведена разработка и реализация программы по формированию эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер».

3. Контрольно-обобщающий этап: повторная диагностика; анализ полученных результатов констатирующего и формирующего экспериментов; статистическая обработка зафиксированных данных с их теоретическим обоснованием; оценка эффективности реализованной

программы формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер»; формулировка заключительных выводов и составление технологической карты.

В ходе исследования были использованы следующие методы:

1. Теоретические методы – анализ и синтез научных исследований и литературы по исследуемому феномену, обобщение найденной информации, целеполагание, моделирование.

2. Эмпирические методы – констатирующий эксперимент, формирующий эксперимент, тестирование по методикам Тест эмоционального интеллекта МЭИ (М. Манойлова, 2006); методика диагностики иррациональных установок (Survey of Personal Beliefs, SPB) (Х. Кассинове, 1986, адаптация А. Каменюкин, Д. Ковпак, 2008); опросник внимательности и осознанности (Mindful Attention Awareness Scale, MAAS) (К. Браун, Р. Райн, 2003, адаптация А.М. Голубев, 2012).

3. Методы количественной обработки данных: Т-критерий Вилкоксона.

Дадим характеристику методов, используемых в исследовании:

Анализ – метод познания в исследовании, заключающийся в раскладывании целого на более мелкие части. Анализ научных исследований и литературы по эмоциональной саморегуляции позволил нам разложить феномен на компоненты с целью построения модели исследования, рассмотреть значимость, взаимосвязь и влияние каждого компонента на сам феномен. Обобщение, следующее вместе с анализом, является обратным процессом и позволяет собрать целое из частей.

Обобщение – поиск общих свойств, присущих различным явлениям; рассмотрение объектов как части чего-то общего.

Синтез – это способ познания объекта посредством объединения в целое частей и свойств, выделенных в результате анализа.

Целеполагание – выбор наиболее оптимальных с точки зрения изучаемой проблемы способов преобразования реальной действительности из существующего положения в требуемое состояние [15].

Моделирование является методом научного исследования, который применяется во всех сферах научной деятельности и на данный момент является самым востребованным и актуальным. В ходе моделирования осуществляется построение и изучение модели. В процессе изучения какого-либо предмета, модель является своеобразным инструментом для получения конкретных знаний о нем.

Эксперимент представляет собой контролируемое воздействие на объект исследования с последующим измерением реакции на это воздействие. Эксперимент позволяет выявить причинно-следственные связи между переменными и устанавливать законы и закономерности.

Охарактеризуем используемые в исследовании психодиагностические методики.

Тест эмоционального интеллекта МЭИ (М. Манойлова, 2006) состоит из 40 утверждений, согласие с которыми испытуемым необходимо оценить по пятибалльной шкале: 1 – никогда, 2 – редко, 3 – иногда, 4 – чаще всего, 5 – всегда. Методика создана М. Манойловой в 2006 году для определения уровня эмоционального интеллекта. Представление автора методики о данном феномене соответствуют определению эмоционального интеллекта Салови-Майер, на котором базируется наше исследование, поэтому мы выбрали данную методику для изучения эмоционального компонента эмоциональной саморегуляции. Утверждения опросника делятся на четыре шкалы. В связи определением эмоционального интеллекта в тесте выделены следующие интегральные индексы:

1. Внутрилиchnостный аспект эмоционального интеллекта (способность к осознанию, управлению и принятию своих чувств). В данный аспект входят шкала 1 – осознание своих чувств и эмоций – и шкала 2 – управление своими чувствами и эмоциями.

2. Межличностный аспект эмоционального интеллекта (способность к распознаванию, пониманию и изменению эмоциональных состояний других людей). Входят шкала 3 – осознание чувств и эмоций других людей – и шкала 4 – управление чувствами и эмоциями других людей.

3. Интегральный показатель эмоционального интеллекта: сумма баллов по всем шкалам опросника.

В методике присутствуют как «прямые», так и «обратные» вопросы. В соответствии с ключом рассчитывается сумма баллов по «прямым» и «обратным» вопросам. Затем для каждой шкалы рассчитывается индекс по формуле $A-B$, где A – сумма баллов по «прямым» вопросам, B – по обратным. То есть, из суммы баллов по «прямым» вопросам необходимо вычесть сумму баллов по «обратным» вопросам.

При переводе сырых баллов по каждой шкале и по интегральному показателю в стеновые используются формула:

$$\text{Стэн} = 2 * (x-m)/\sigma + 5,5, \quad (1)$$

где: x – конкретное значение,

m – среднее арифметическое исследуемой выборки,

σ – стандартное отклонение исследуемой выборки.

Тестовые нормы оценки полученных результатов в тесте эмоционального интеллекта, МЭИ не различаются по гендерному признаку и делятся на: низкий показатель (менее 5 стенов), средний показатель (от 5 до 6 стенов), высокий показатель (от 6 до 10 стенов).

Методика диагностики иррациональных установок (Survey of Personal Beliefs, SPB) создана Х. Кассинове в 1986 и адаптирована на русский А. Каменюкиным и Д. Ковпаком в 2008. Методика состоит из 50 утверждений, согласие с которыми испытуемым предлагается оценить по шестибальной шкале: 1 – полностью согласен, 2 – в основном согласен, 3 – слегка согласен, 4 – слегка не согласен, 5 – в основном не согласен, 6 – полностью не согласен. По результатам суммирования баллов вычисляются интегральный показатель рациональности мышления и показатели по пяти шкалам

иррациональных установок. Данная методика была выбрана для исследования когнитивного компонента эмоциональной саморегуляции. Согласно теории Альберта Эллиса, на основании которой создана эта методика, негативные эмоции появляются у людей не вследствие окружающих их событий, а вследствие их негативной интерпретации людьми из-за иррациональных убеждений, усвоенных с детства и в течение жизни. Эллис выделяет 4 основных группы иррациональных установок:

1. Установки долженствования выражаются в веровании в существование неких универсальных установок (принципов), которые несмотря ни на что должны быть реализованы.

2. Катастрофические установки выражаются в оценивании событий, происходящих в жизни индивида, как катастрофических вне какой-либо системы отсчета.

3. Установка обязательной реализации своих потребностей выражается в иррациональном убеждении в том, что, для того чтобы осуществиться и стать счастливым, человек должен обладать определенными качествами. При не достижении идеалов как следствие возникает фрустрация.

4. Оценочная установка выражается в отождествлении отдельного аспекта человека с человеком в целом.

В соответствии с этими группами установок в методике выделяются следующие шкалы: катастрофизация, долженствование в отношении себя, долженствование в отношении других, оценочная установка, фрустрационная толерантность. Последняя шкала помимо этого выражает общую стрессоустойчивость индивида [13]. Тестовые нормы оценки полученных результатов в методике диагностики иррациональных установок (Survey of Personal Beliefs, SPB) по шкалам:

– менее 30 баллов – ярко выраженное и отчетливое наличие иррациональных установок, ведущих к стрессам;

– от 30 до 45 – наличие иррациональной установки. Средняя вероятность возникновения и развития стресса;

– более 45 – иррациональные установки отсутствуют.

Тестовые нормы для интегрального показателя рациональности мышления не различаются по гендерному признаку: менее 150 – низкое значение, от 150 до 229 – среднее значение, от 230 – высокое значение.

Опросник внимательности и осознанности (Mindful Attention Awareness Scale, MAAS) предназначен для измерения так называемой «полноты сознания» (mindfulness) – внимательного присутствия в настоящем моменте с полным и безоценочным принятием непосредственно опыта. Опросник создан в 2003 году К. Браун и Л.Райн и адаптирован на русский язык А.М. Голубевым в 2012 году. Опросник состоит из 15 утверждений об их каждодневном опыте, которые испытуемым предлагается оценить, рассматривая каждое утверждение отдельно, не связывая с другими, по шестибалльной шкале: 1 – почти всегда, 2 – очень часто, 3 – довольно часто, 4 – довольно редко, 5 – очень редко, 6 – почти никогда. Данную методику мы выбрали для исследования рефлексивного компонента эмоциональной саморегуляции. В психологической научной литературе осознанность исследуется в системе когнитивных характеристик человека и в соотношении с личностными особенностями, продуктивностью и лабильностью внимания, степенью личностного принятия [12]. Брайн и Райн выделяют два компонента осознанности – первый направлен на концентрацию внимания с целью повышения отслеживания ментальных процессов, второй на принятие своих переживаний и опыта в конкретной ситуации с целью снижения сензитивности опыта. Так же они ввели термин «присутствующее настоящее». В самом опроснике вычисляется только один показатель – полнота осознанности. Он является суммой баллов ответов на 15 вопросов. При адаптации на русский язык было принято решение о нормализации шкалы с (15...90) на (1...6). Тестовые нормы оценки полученных

результатов по нормализованной шкале в опроснике внимательности и осознанности (Mindful Attention Awareness Scale, MAAS) не различаются по гендерному признаку:

- менее 3,4 баллов – низкий уровень осознанности;
- от 3,4 до 4,6 – средний уровень осознанности;
- более 4,6 – высокий уровень осознанности.

Для сравнения результатов констатирующего и формирующего эксперимента и оценки эффективности разработанной программы мы используем Т-критерий Вилкоксона. Критерий рассчитанный на сравнение показателей, измеренных в двух различных условиях на одной и той же выборке испытуемых. Он дает возможность установить направленность изменений, а также их выраженность, то есть может определить, будет ли сдвиг показателей в одном направлении более интенсивным, чем в другом. Критерий нужен в таких случаях, когда признаки измерены, хотя бы, в порядковой шкале. Уместно использовать данный критерий, когда величина самих сдвигов варьируется в некотором диапазоне (10–15 % от их величины). Это говорит о том, что разброс значений сдвигов должен быть таким, чтобы была возможность их ранжирования. В случае если разница между сдвигами незначительна и сдвиги принимают конечные значения (например, +1, -1 и 0), то фактических препятствий к использованию критерия нет, но, поскольку, имеется большое число одинаковых рангов, ранжирование теряет смысл, и те же результаты проще получить с помощью критерия знаков. Смысл метода состоит в том, что сравниваются абсолютные величины выраженности сдвигов в том или ином направлении. Для начала все абсолютные величины сдвигов ранжируются, а после суммируются ранги. Если сдвиги в ту или иную сторону совершаются случайно, то и суммы их рангов станут примерно равны. Если же интенсивность сдвигов в одну сторону больше, то сумма рангов абсолютных значений сдвигов в 45 противоположную сторону будет

значительно ниже, чем это могло бы быть при случайных изменениях.

Алгоритм расчета критерия следующий:

1. Составить список испытуемых в любом порядке, например, алфавитном.

2. Вычислить разность между персональными значениями во втором и первом замерах. Установить, что нужно будет считать типичным сдвигом.

3. Согласно алгоритму ранжирования, проранжировать абсолютные величины разностей, начисляя меньшему значению меньший ранг, и проверить совпадение приобретенной суммы рангов с расчетной.

4. Отметить любым способом ранги, подходящие сдвигам в нетипичном направлении. Подсчитать их сумму.

5. Определить критические значения T для данного объема выборки. Если $T_{\text{эмп.}}$ меньше или равен $T_{\text{кр.}}$ – сдвиг в «типичную» сторону достоверно преобладает. Фактически оцениваются знаки значений, приобретенных вычитанием ряда значений одного измерения из другого. Если в результате число уменьшившихся значений приблизительно равно числу выросших, то гипотеза о нулевой медиане подтверждается. Выборочное (эмпирическое) среднее – это приближение теоретического среднего распределения, основанное на выборке из него.

Таким образом, определены этапы, методы и методики исследования формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер». Само исследование будет проходить в три этапа: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный, контрольно-обобщающий. На поисково-подготовительном этапе уже изучена литература и научные исследования по проблеме эмоциональной саморегуляции у руководителей, подобраны и обоснованы методики для проведения исследования. На опытно-экспериментальном этапе проведен констатирующий эксперимент и обработаны результаты, так же разработана и реализована программа по формированию эмоциональной саморегуляции. На контрольно-обобщающем произведен формирующий

эксперимент, произведен анализ результатов и сформулированы выводы, на основании проверки гипотезы. В качестве методик были выбраны: Тест эмоционального интеллекта МЭИ (М. Манойлова, 2006); методика диагностики иррациональных установок (Survey of Personal Beliefs, SPB) (Х. Кассинове, 1986, адаптация А. Каменюкин, Д. Ковпак, 2008); опросник внимательности и осознанности (Mindful Attention Awareness Scale, MAAS) (К. Браун, Р. Райн, 2003, адаптация А.М. Голубев, 2012). Представленные этапы, методы и методики отвечают цели и задачам исследования.

2.2 Характеристика выборки и анализ результатов исследования

Базой исследования являются региональные отделения АО «Тандер» – управляющей компании розничной торговой сети «Магнит». Данная торговая сеть представлена более чем в 60 регионах России: Юг, Центральная область, Урал и Сибирь. Региональные отделения, принявшие участие в исследовании, относятся к Уральскому Федеральному округу. В выборку вошли директора магазинов «Магнит» и «Магнит-косметик» в возрасте от 21 года до 42 лет в количестве 25 человек. В исследовании приняли участие 9 мужчин и 16 женщин. У всех испытуемых оконченное высшее образование и стаж работы в компании не менее двух лет, 23 испытуемых из 25 получили руководящую должность в следствии карьерного роста с исполнительной позиции. Сотрудники отдела обучения характеризуют руководителей, принявших участие в исследовании, как исполнительных, принимающих регулярное участие в обучении, тренингах, умеющих решать конфликтные и проблемные ситуации, обладающих средней гибкостью мышления и активностью, отмечая сложности с дачей обратной связи во время тренингов, со средним и высоким уровнем мотивации. Исследование было проведено в рамках Корпоративной Академии «Магнит», созданного для повышения квалификации категорийного менеджмента.

Рассмотрим данные, полученные при проведении констатирующего эксперимента. Начнем с теста эмоционального интеллекта МЭИ. Для удобства данные представлены в виде диаграммы (рисунок 3).

В коллективе высокий уровень эмоционального интеллекта по интегральному показателю 68 % (17 человек) преобладает над низким 12 % (3 человека) и средним 20 % (5 человек). В целом, это говорит о том, что все четыре аспекта качественно представлены у испытуемых и проявляются в их поведении и взаимодействии, так же он может свидетельствовать о довольно высоком уровне мотивации к достижениям в профессиональной деятельности. Интегральный показатель рассчитывается суммированием стенов по всем четырем шкалам. При одном значении интегрального показателя у двух разных испытуемых значение показателей по шкалам могут различаться. Например, при сильно выраженном одном показателе, второй может находиться на крайне низких значениях и нуждаться в коррекции. Поэтому нам важно уделить внимание показателям по отдельным шкалам для более точного написания программы по формированию эмоциональной саморегуляции.

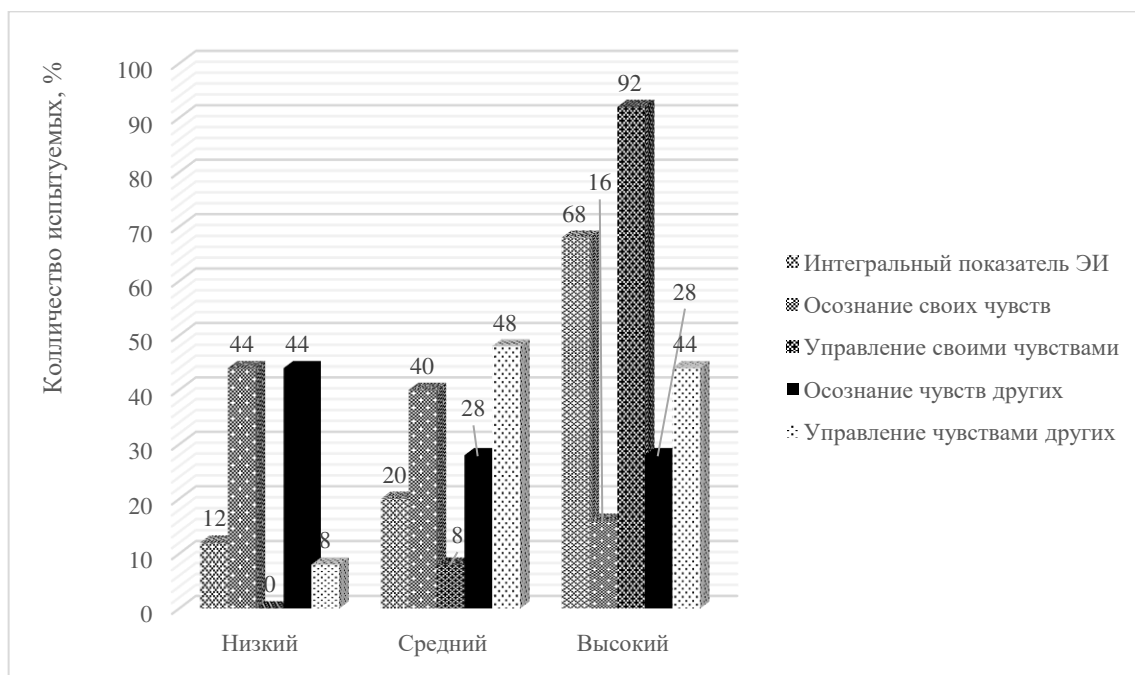


Рисунок 3 – Результаты исследования уровня эмоционального интеллекта руководителей среднего звена АО «Тандер» по методике «Тест эмоционального интеллекта МЭИ» (М. Манойлова)

Показатели по шкале «Осознание своих эмоций» преимущественно лежат в диапазоне низких и средних значений – 44 % (11 человек) и 40 % (10 человек) соответственно. Это говорит о том, что испытуемые не обладают достаточно развитым представлением о роли своих чувств в работе и общении. Низкая потребность в рефлексии, связанная с этим показателем, приводит к ригидности в коммуникации, нестабильной самооценке, неадекватном представлении о себе другими людьми.

Показатели по шкале «Управление своими чувствами» находятся в диапазоне высоких значений 92 % (23 человека). Это говорит о том, что у испытуемых есть навык контролировать свои эмоции, в том числе и для достижения поставленных целей и поиском решения задач в профессиональной деятельности, навык позитивного мышления и высокий уровень самоконтроля. Но при этом, если учитывать показатели по предыдущей шкале, можно предположить, что при низком уровне осознания своих эмоций, так же в регуляции эмоций присутствует много психологических защит и неадаптивных копинг-стратегий.

Показатели по шкале «Осознания чувств других» находятся в диапазоне низких значений – 44 % (11 человек). Таким образом, испытуемые обладают довольно низкими навыками эмпатии, сопереживания, выбору адаптивных стратегий при решении конфликтных ситуаций.

Показатели по шкале «Управление чувствами других» практически в равной мере распределены между высокими и средними показателями – 44 % (11 человека) и 48 % (12 человек) соответственно. Это говорит о том, что у испытуемых присутствуют навыки влияния на эмоциональное состояние собеседника вербальными и невербальными способами – позой, жестами, мимикой. В рабочей среде это может выражаться в умении поддерживать благоприятный эмоциональный климат в коллективе и предотвращать снижение работоспособности, так же это говорит об умении принимать решения, учитывая интересы и себя, и другого.

По результатам данной методики можно сделать вывод, что в целом руководители среднего звена АО «Тандер» обладают высоким уровнем эмоционального интеллекта и навыками управления своими чувствами и чувствами других 68 % (17 человек), что проявляется в их мотивации, в факте того, что многие получили эти должности в случае карьерного роста, в достаточной профессиональной управленческой компетенции. Но при этом показатели осознания своих чувств и чувств других преимущественно находятся в низком диапазоне 44 % (11 человек) по обоим шкалам и требуют коррекции. Данная иерархическая зависимость показателей может говорить о том, что наравне с адаптивными способами регуляции эмоций в поведении испытуемых в достаточном количестве присутствуют неадаптивные психологические защиты и копинги, что не может не сказываться отрицательно на профессиональной деятельности.

Рассмотрим данные, полученные при использовании опросника внимательности и осознанности (Mindful Attention Awareness Scale, MAAS). Для удобства данные представлены в виде диаграммы (рисунок 4).

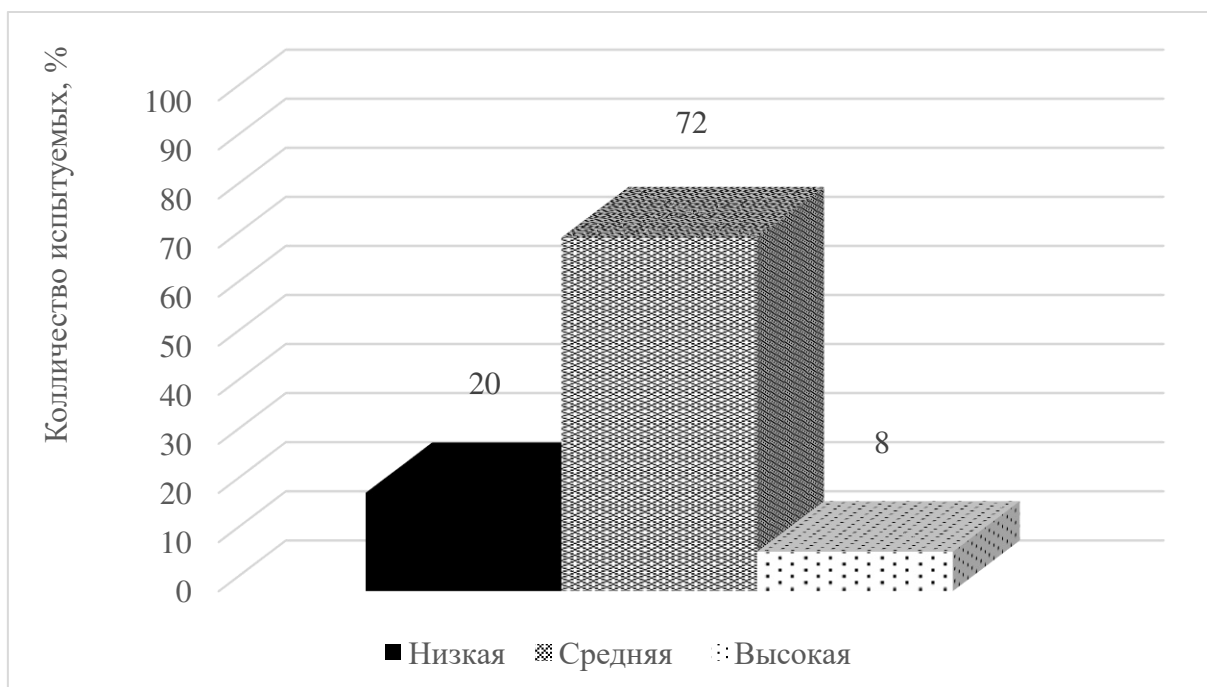


Рисунок 4 – Результаты исследования уровня осознанности руководителей среднего звена АО «Тандер» по опроснику внимательности и осознанности (Mindful Attention Awareness Scale, MAAS) (К. Браун, Р. Райн, адаптация А.М. Голубев)

По результатам данного исследования можно сделать вывод, что руководители среднего звена АО «Тандер» преимущественно обладают средним уровнем осознанности 72 % (18 человек), но даже в диапазоне средних значений показатели располагаются ближе к границе низких значений (расшифровка теста представлена в приложении 2). В целом, это говорит о способности испытуемых регулировать свое внимание, действовать гибко, а не на автомате, фокусироваться на решении задач, не погружаясь в размышления о прошлом или будущем. Согласно данным научных исследований, увеличение уровня осознанности приведет к снижению использования неадаптивных копинг-стратегий, прежде всего избегающих, увеличению эмоциональной устойчивости и психологического благополучия, дифференциации когнитивного и эмоционального опыта.

Рассмотрим данные полученные при использовании методики диагностики иррациональных установок (Survey of Personal Beliefs, SPB). Для удобства данные представлены в виде диаграммы (рисунок 5).

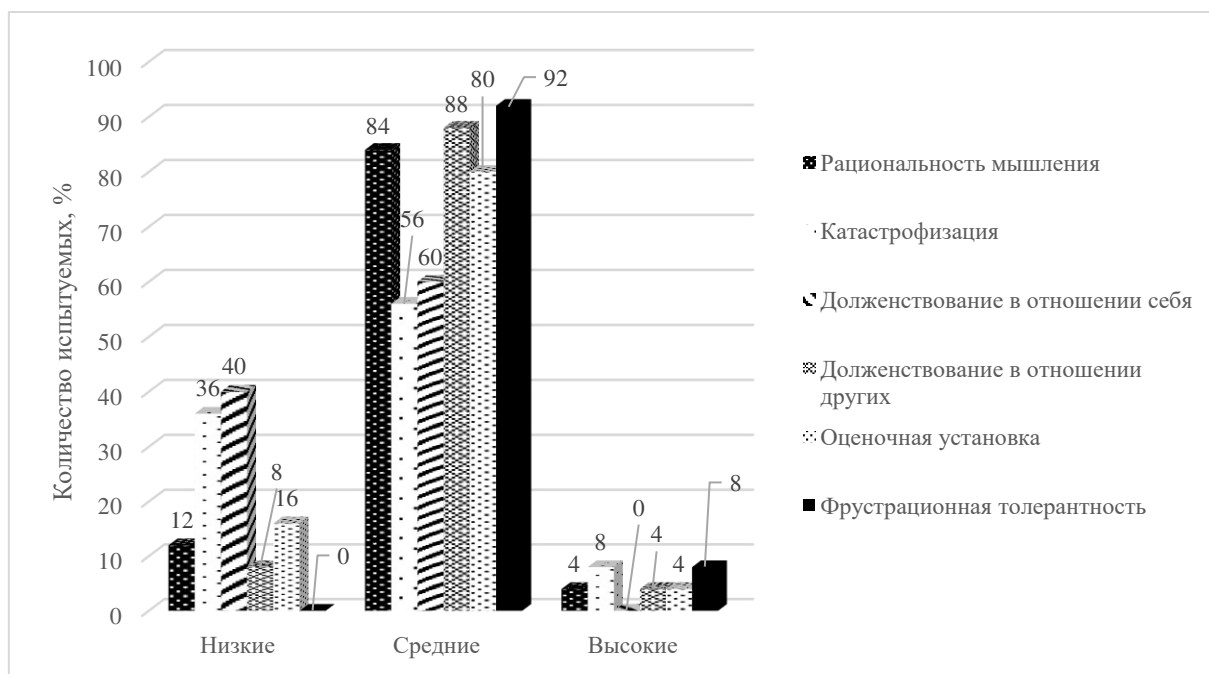


Рисунок 5 – Результаты исследования иррациональных установок руководителей среднего звена АО «Тандер» по методике диагностики иррациональных установок (Survey of Personal Beliefs, SPB) (Х. Кассинове, адаптация А. Каменюкин, Д. Ковпак)

По результатам проведения методики можно сделать вывод, что в данной выборке руководителей преобладают средние показатели по рациональности мышления и воздействию иррациональных установок на поведение 84 % (21 человек), взаимодействие и деятельность испытуемых, но даже в диапазоне средних значений показатели располагаются ближе к границе низких значений (расшифровка теста представлена в приложении 2). В целом, это говорит о том, что у испытуемых присутствует средняя вероятность увеличения уровня стресса в трудных обстоятельствах за счет когнитивного осмысления и восприятия ситуации. Так же это говорит об определенной гибкости мышления, реалистичной оценке и адекватном эмоциональном ответе на стрессогенные ситуации.

Но следует обратить внимание, что показатели по шкалам «Катастрофизация» и «Долженствование в отношении себя» в диапазоне низких значений довольно высокие и практически равномерно распределяются со средними значениями – 36 % (9 человек) и 40 % (10 человек) в диапазоне низких значений; 56 % (14 человек) и 60 % (15 человек) в диапазоне средних значений. Это свидетельствует о том, что в ситуациях стресса испытуемым свойственно преувеличивать масштаб угрозы, последствий или непоправимости происходящего; накладывать на себя чрезмерно высокие требования и ожидания. Данные реакции могут приводить к ситуациям выгорания, снижения мотивации, невозможности делегировать обязанности, принятию поспешных решений, что не может не сказываться негативно на профессиональной управленческой деятельности. Этот результат необходимо учесть при написании программы по формированию эмоциональной саморегуляции данной выборки руководителей.

Высоких показателей в данной выборке практически нет, что определенно является фокусом для развития с целью повышения уровня не только эмоциональной саморегуляции, но и стрессоустойчивости.

Таким образом, по результатам опытно-экспериментального исследования можно сделать вывод, что руководители среднего звена АО «Тандер» обладают определенными навыками эмоциональной саморегуляции, что подтверждают результаты тестирования и психологический портрет, данный сотрудниками отдела обучения. Для увеличения эффективности профессиональной деятельности испытуемых при написании программы по формированию эмоциональной саморегуляции следует уделить внимание навыку распознавания эмоций, когнитивных искажений, связанных с катастрофизацией и высокими требованиями к себе и повышению уровня осознанности. Основной целью программы по результатам тестирования будет развитие показателей, нежели коррекция. К обязательному участию в программе рекомендуем руководителей с низкими показателями по шкалам «Катастрофизация» и «Долженствование к себе» по методике диагностики иррациональных установок (19 человек); руководителей с низкими показателями по шкалам «Осознание своих чувств» и «Осознание чувств других» по методике «Тест эмоционального интеллекта МЭИ» (22 человека); руководителей с низкими показателями осознанности по опроснику внимательности и осознанности (Mindful Attention Awareness Scale, MAAS) (5 человек). При просмотре расшифровки диагностик можно обратить внимание, что низкие показатели по шкалам разных методик могут распределяться между разными испытуемыми. Остальным участникам диагностики рекомендовано участие в программе с целью психологического просвещения.

Выводы по главе 2

Исследование формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер» проходило в три этапа: поисково-подготовительный этап, опытно-экспериментальный этап, контрольно-обобщающий этап. В ходе исследования был использован комплекс методов и методик: теоретические методы – анализ научных

исследований и литературы, обобщение полученной информации, целеполагание, моделирование; эмпирические методы – констатирующий эксперимент, тестирование по методикам: Тест эмоционального интеллекта МЭИ (М. Манойлова, 2006); методика диагностики иррациональных установок (Survey of Personal Beliefs, SPB) (Х. Кассинове, 1986, адаптация А. Каменюкин, Д. Ковпак, 2008); опросник внимательности и осознанности (Mindful Attention Awareness Scale, MAAS) (К. Браун, Р. Райн, 2003, адаптация А.М. Голубев, 2012). В выборку вошли директора магазинов «Магнит» и «Магнит-косметик» в возрасте от 21 года до 42 лет в количестве 25 человек. В исследовании приняли участие 9 мужчин и 16 женщин. У всех испытуемых оконченное высшее образование и стаж работы в компании не менее двух лет, 23 испытуемых из 25 получили руководящую должность в следствии карьерного роста с исполнительской позиции. Сотрудники отдела обучения характеризуют руководителей, принявших участие в исследовании, как исполнительных, принимающих регулярное участие в обучении, тренингах, умеющих решать конфликтные и проблемные ситуации, обладающих средней гибкостью мышления и активностью, отмечая сложности с дачей обратной связи во время тренингов, со средним и высоким уровнем мотивации.

По методике Тест эмоционального интеллекта МЭИ, можно сделать вывод о высоком уровне эмоционального интеллекта среди сотрудников 68 % (17 человек), но при этом показатели, отвечающие за осознание своих и чужих эмоций довольно низкие 44 % (11 человек) по обеим шкалам и нуждаются в коррекции, так как низкий уровень понимания своих эмоций будет способствовать применению неадаптивных психологических защит и коппинг-стратегий.

По методике диагностики иррациональных установок (Survey of Personal Beliefs, SPB) можно сделать вывод, что в данной выборке руководителей преобладают средние показатели по рациональности мышления и воздействию иррациональных установок на поведение,

взаимодействие и деятельность испытуемых 84 % (21 человек). Но показатели по шкалам «Катастрофизация» и «Долженствование в отношении себя» в диапазоне низких значений довольно высокие и практически равномерно распределяются со средними значениями - 36 % (9 человек) и 40 % (10 человек) в диапазоне низких значений; 56 % (14 человек) и 60 % (15 человек) в диапазоне средних значений. Это свидетельствует о том, что в ситуациях стресса испытуемым свойственно преувеличивать масштаб угрозы, последствий или непоправимости происходящего; накладывать на себя чрезмерно высокие требования и ожидания.

По результатам опросника внимательности и осознанности (Mindful Attention Awareness Scale, MAAS) можно сделать вывод, что что руководители среднего звена АО «Тандер» преимущественно обладают средним уровнем осознанности 72 % (18 человек). Это говорит о способности испытуемых регулировать свое внимание, действовать гибко, а не на автомате, фокусироваться на решении задач, не погружаясь в размышления о прошлом или будущем.

По результатам исследования мы получили данные о компонентах, которым нужно уделить внимание при развитии эмоциональной саморегуляции. К обязательному участию в программе рекомендуем руководителей с низкими показателями по шкалам «Катастрофизация» и «Долженствование к себе» по методике диагностики иррациональных установок (19 человек); руководителей с низкими показателями по шкалам «Осознание своих чувств» и «Осознание чувств других» по методике «Тест эмоционального интеллекта МЭИ» (22 человека); руководителей с низкими показателями осознанности по опроснику внимательности и осознанности (Mindful Attention Awareness Scale, MAAS) (5 человек). При просмотре расшифровки диагностик можно обратить внимание, что низкие показатели по шкалам разных методик могут распределяться между разными испытуемыми. Остальным участникам диагностики рекомендовано участие в программе с целью психологического просвещения.

ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ САМОРЕГУЛЯЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СРЕДНЕГО ЗВЕНА АО «ТАНДЕР»

3.1 Программа формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер»

С целью подтверждения или опровержения гипотезы данного исследования была разработана, внедрена и апробирована программа формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер». Программа была реализована в рамках Корпоративной Академии «Магнит», созданной для повышения квалификации категорийного менеджмента. Участниками являлись руководители среднего звена в количестве 25 человек, части из них было рекомендовано обязательное участие с целью повышения низких показателей по шкалам, части – с целью психологического просвещения.

Цель программы: формирование эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер».

Задачи программы:

1. Развить ассертивное поведение, путем понимания своих потребностей, иррациональных установок и взаимосвязи между мыслями и чувствами.
2. Развить навыки понимания, дифференциации чувств и их безопасного отреагирования.
3. Развить навыки осознанности, самосострадания и сострадательного понимания.
4. Сформировать конкретные навыки эмоциональной саморегуляции.

Программа формирования апробирована на участниках констатирующего эксперимента. Программа рассчитана на проведение в двух открытых группах при количестве участников от 10 до 14 человек –

оптимальное количество участников 12 человек, возможность перемещения между группами рассматривается в соответствии с прохождением тематического модуля занятий. Пропуск занятий не предусматривается. Общее количество участников 25 человек. Решение сделать группы открытыми связано с тем, что упор в работе будет идти на рациональное обсуждение, активное участие, возможность диалога между участниками. Сроки проведения программы 8 недель. Встречи проводятся один раз в неделю, продолжительность 2 часа, предусмотрен 15 минутный перерыв.

Форма реализации программы смешанная – 8 встреч в групповом формате и дополнительно предусмотрены индивидуальные встречи с элементами психолого-педагогического консультирования с участниками программы. Индивидуальные встречи предназначены для закрепления результатов прохождения программы, проводятся только по запросу участников, продолжительность встреч 25-30 минут. Максимальное количество запросов на консультацию от участника программы – один.

Методы: мини-лекции, беседа, групповая дискуссия, аутотренинг, рефлексия, индивидуальные упражнения и техники, основанные на концепции следующих психологических подходов: когнитивно-поведенческая терапия, диалектико-поведенческая терапия, схема-терапия, терапия, основанная на сострадании.

Основное оборудование необходимое для проведения каждого занятия: ноутбук или проектор, доска для записей ведущего и маркеры, планшеты для записей участников, бумага А4, ручка. Дополнительное оборудование: мяч, цветные карандаши или фломастеры, бумага А3. К каждому занятию прилагаются раздаточные материалы с основными техниками и теоретической информацией.

Исходя из гипотезы исследования, выделенных компонентов эмоциональной саморегуляции и результатов диагностики, программу формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер» можно разделить на следующие блоки:

1. Занятие 1 – знакомство.

2. Занятие 2 и Занятие 3 посвящены работе с эмоциональным интеллектом и направлены на эмоциональный компонент. В ходе данных занятий основное внимание будет уделено работе с распознаванием своих эмоций и эмоций других людей, развитию навыков безопасного реагирования «негативных» эмоций и навыков эмпатии, распознаванию и здоровому удовлетворению своих базовых эмоциональных потребностей.

3. Занятие 4 и Занятие 5 посвящены работе с иррациональными установками (когнитивными искажениями), с внутренним критиком и направлены на когнитивный компонент. В ходе данных занятий основное внимание будет уделено работе с обнаружением своих когнитивных искажений и развитию навыка рефрейминга, также отдельно работе с критикующими посланиями и развитию навыка сострадательного обращения.

4. Занятие 6 и Занятие 7 посвящены работе с осознанным поведением и направлены на рефлексивный компонент. В ходе данных занятий основное внимание будет уделено работе с навыками осознанности, безоценочности и «мудрого разума».

5. Занятие 8 – обобщение материала и закрепление результатов.

В ходе написания программы формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена был изучен и обобщен опыт исследователей и практикующий психологов, работающих в научно-доказанных подходах – когнитивно-поведенческая терапия, схема-терапия, терапия, сфокусированная на сострадании, диалектико-поведенческая терапия, так как данные направления показали наибольшую эффективность в достижении изменений для более гармоничной жизни и деятельности в краткие сроки. Для работы с руководителями, учитывая их уровень занятости, профессиональные цели и запросы руководства, была создана программа, эклектически сочетающая в себе техники их данных подходов психотерапии. Полный текст программы представлен в Приложении 3.

Каждое занятие программы начинается с приветствия и шерринга, начиная со второго занятия к вводной части добавляется рефлексия домашнего задания. Во время приветствия психолог освещает тему и задачи встречи, ориентирует по организационным моментам – таймингу, времени и продолжительности перерывов, возможному изменению в составе группы. Во время шерринга участники делятся своим актуальным состоянием, это дает возможность рефлексии чувств, и ожиданиями от встречи, это дает возможность развития навыка осознанности и целеполагания. Во время рефлексии домашнего задания происходит закрепление пройденного материала и обнаружение и устранение возможных трудностей. С этой же целью в конце каждого занятия проводится заключительный шерринг.

Краткое содержание каждого занятия программы с основными целями и задачами представлено ниже.

Занятие 1. Цель занятия: знакомство, установление контакта, сформировать чувство безопасности и навык обращения к этому чувству с целью эмоциональной саморегуляции.

Задачи занятия: разработать совместно правила работы в группе, создать атмосферу доверия; знакомство с феноменом эмоциональной саморегуляции и определение общих задач и ожидаемых результатов программы; познакомиться с понятием Безопасное место и провести практику; развитие навыка рефлексии и ассертивности.

1. Организационный этап: знакомство, приветствие, шерринг.
Упражнения:

- 1.1. Приветствие.
- 1.2. Правила в группе.

2. Основная часть: психологическое просвещение и коррекционная деятельность. Упражнения:

Основные цели на курс.

- 2.1. Безопасное место.

2.2. Пузырь безопасности.

2.3. Переходный объект.

3. Заключительная часть: шерринг, домашнее задание Безопасное место.

Занятие 2. Цель занятия: развитие навыка распознавания и управления своими эмоциями и эмоциями других людей.

Задачи занятия: знакомство с эмоциями; развитие навыка рефлексии эмоций и вербализации своих эмоций в выбранных техниках; развитие навыка эмпатии; развитие навыка рефлексии и ассертивности.

1. Организационный этап: приветствие, шерринг, рефлексия домашнего задания. Упражнения:

1.1. Какого ты цвета?

2. Основная часть: психологическое просвещение и коррекционная деятельность. Упражнения:

2.1. Знакомство с эмоциями (колесо Р. Плучика).

2.2. Мифы об эмоциях.

2.3. Эмоции в разных жизненных обстоятельствах/эмоции исторических персонажей.

2.4. Разобрать по косточкам.

2.5. Аккумуляция положительных эмоций в долгосрочной перспективе.

3. Заключительная часть: шерринг, домашнее задание Дневник эмоций.

Занятие 3. Цель занятия: развитие навыка распознавания и здорового удовлетворения своих базовых эмоциональных потребностей.

Задачи занятия: знакомство с основными базовыми эмоциональными потребностями; отработка навыка рефлексии дефицита своих базовых эмоциональных потребностей и способов их удовлетворения; обретение навыка самостоятельно удовлетворять свои базовые эмоциональные

потребности; сформировать послание «хорошего родителя»; развитие навыка рефлексии и ассертивности.

1. Организационный этап: приветствие, шерринг, рефлексия домашнего задания.

2. Основная часть: психологическое просвещение и коррекционная деятельность. Упражнения:

2.1. Знакомство с базовыми детскими эмоциональными потребностями.

2.2. Рефлексия удовлетворения базовых эмоциональных потребностей в течение жизни.

2.3. История по Элли и грозу.

2.4. Послание Хорошего родителя для Эллы.

3. Заключительная часть: шерринг, домашнее задание послание Хорошего родителя для себя.

Занятие 4. Цель занятия: сформировать навык работы с когнитивными искажениями и навык рефрейминга иррациональных убеждений.

Задачи занятия: знакомство с понятием когнитивные искажение; развитие навыка рефрейминга иррациональных убеждений с использованием АВС-модели; развитие навыка рефлексии и ассертивности.

1. Организационный этап: приветствие, шерринг, рефлексия домашнего задания. Упражнения:

1.1. «Я вижу...».

2. Основная часть: психологическое просвещение и коррекционная деятельность. Упражнения:

2.1. Знакомство с понятием иррациональные установки и когнитивные искажения.

2.2. Демонстрационный разбор когнитивных искажений на примере участников группы.

2.3. Знакомство с АВС-моделью КПТ.

2.4. Тренировка навыка рефрейминга автоматических мыслей, содержащих иррациональные установки/когнитивные искажения с использованием АВС-модели.

3. Заключительная часть: шерринг, домашнее задание Дневник автоматических мыслей.

Занятие 5. Цель занятия: развить навык сострадательного обращения к себе взамен критикующим посланиям.

Задачи занятия: определить индивидуальные критикующие послания каждого участника; развитие навыка сострадательного обращения; рефрейминг критикующих посланий; развитие навыка рефлексии и ассертивности.

1. Организационный этап: приветствие, шерринг, рефлексия домашнего задания. Упражнение:

1.1. «Что вы знаете о ...?»

2. Основная часть: психологическое просвещение и коррекционная деятельность. Упражнения:

2.1. Знакомство с Внутренним Критиком.

2.2. Заповеди моего Критика.

2.3. Рационально-эмотивная игра с критикующими посланиями.

2.4. Сострадательная личность.

2.5. Антидот критикующим посланиям.

3. Заключительная часть: шерринг, домашнее задание письмо сострадания.

Занятие 6. Цель занятия: овладение навыками осознанного поведения.

Задачи занятия: познакомить участников с понятиями «осознанность», «mindfulness», «мудрый разум»; тренировка навыка «мудрого разума» в индивидуальной работе; тренировка навыков осознанного дыхания; развитие навыка рефлексии и ассертивности.

1. Организационный этап: приветствие, шерринг, рефлексия домашнего задания.

2. Основная часть: психологическое просвещение и коррекционная деятельность. Упражнения:

2.1. Осознанное дыхание.

2.2. Рациональный и эмоциональный разум.

2.3. Мудрый разум – Спуск по винтовой лестнице.

2.4. Мудрый разум – «Насколько это мудро?».

3. Заключительная часть: шерринг, домашнее задание Осознанная прогулка.

Занятие 7. Цель занятия: овладение навыками осознанного поведения.

Задачи занятия: тренировка навыка осознанности «что»: наблюдение, описание, участие; тренировка навыка осознанности «как»: безоценочность, однонаправленность, эффективность; развитие навыка рефлексии и ассертивности.

1. Организационный этап: приветствие, шерринг, рефлексия домашнего задания.

2. Основная часть: психологическое просвещение и коррекционная деятельность. Упражнения:

2.1. Тигр.

2.2. Метафора облаков.

2.3. Заземление 1.

2.4. «А это эффективно?».

3. Заключительная часть: шерринг, домашнее задание письмо соотрадания.

Занятие 8. Цель занятия: закрепить все полученные знания путем практики техник эмоциональной саморегуляции.

Задачи занятия: тренировка навыка осознанности «что»: наблюдение, описание, участие; тренировка навыка осознанности «как»: безоценочность, однонаправленность, эффективность; развитие навыка рефлексии и ассертивности.

1. Организационный этап: приветствие, шерринг, рефлексия домашнего задания.

2. Основная часть: психологическое просвещение и коррекционная деятельность. Упражнения:

2.1. «5-4-3-2-1».

2.2. СТОП.

2.3. Заземление 2.

2.4. Магазин мороженого.

3. Заключительная часть: шерринг.

Разработанная программа формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер» не предусматривает участия сторонних лиц, кроме участников группы и психолога, проводящего программу, сокращение количества занятий или тайминга встреч не желательно. Программа формирования эмоциональной саморегуляции разработана с учетом переноса занятий из личного формата в формат онлайн-работы.

Критерием эффективности программы является увеличение интегральных показателей эмоционального интеллекта, осознанности и рациональности мышления, как компонентов эмоциональной саморегуляции. Качественным критерием эффективности будут являться умение участников:

1) дифференцировать и управлять своими чувствами и чувствами других людей;

2) способность модифицировать свои иррациональные установки в рациональные;

3) принимать решения и взаимодействовать с людьми руководствуясь принципами «мудрого разума».

Формой контроля динамики изменений является проведение формирующего эксперимента через две недели после завершения программы у контрольной группы с использованием выбранных методик

для констатирующего эксперимента: Тест эмоционального интеллекта МЭИ (М. Манойлова, 2006); методика диагностики иррациональных установок (Survey of Personal Beliefs, SPB) (Х. Кассинове, 1986, адаптация А. Каменюкин, Д. Ковпак, 2008); опросник внимательности и осознанности (Mindful Attention Awareness Scale, MAAS) (К. Браун, Р. Райн, 2003, адаптация А.М. Голубев, 2012).

Таким образом, формирование эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер» осуществляется с помощью реализации программы, состоящей из 8 занятий в групповом формате и дополнительно предусмотренных индивидуальных встреч с элементами психолого-педагогического консультирования с участниками программы, предоставляемых по запросу участников. Индивидуальные встречи проводятся только по запросу участников, продолжительность встреч 25-30 минут. Максимальное количество запросов на консультацию от участника программы – один.

Программа эклектически сочетает в себе различные техники научно-доказательных подходов – когнитивно-поведенческая терапия, схема-терапия, терапия, сфокусированная на сострадании, диалектико-поведенческая терапия; а также мини-лекции, беседы, групповые дискуссии, аутотренинг, рефлексии. Выбор методов основан на характеристике выборки участников, результатах констатирующего эксперимента, запроса руководства, гипотезе исследования и выделенных компонентов эмоциональной саморегуляции – когнитивном, эмоциональном, рефлексивном.

Программа рассчитана на проведение в двух открытых группах при количестве участников от 10 до 14 человек – оптимальное количество участников 12 человек, возможность перемещения между группами рассматривается в соответствии с прохождением тематического модуля занятий. Пропуск занятий не предусматривается. Общее количество участников 25 человек. Решение сделать группы открытыми связано с тем,

что упор в работе будет идти на рациональное обсуждение, активное участие, возможность диалога между участниками. Сроки проведения программы 8 недель. Встречи проводятся один раз в неделю, продолжительность 2 часа, предусмотрен 15 минутный перерыв.

Цель программы: формирование эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер». Критерием эффективности программы является увеличение интегральных показателей эмоционального интеллекта, осознанности и рациональности мышления, как компонентов эмоциональной саморегуляции. Формой контроля динамики изменений является проведение формирующего эксперимента через две недели после завершения программы у контрольной группы с использованием выбранных методик для констатирующего эксперимента.

3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования

После реализации программы формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер» была проведена повторная диагностика участников. Оценка эффективности проводилась на основании сравнения показателей «До» и «После» реализации программы формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер» и математическо-статистической обработки по Т-критерию Вилкоксона. Для проведения повторной диагностики были использованы следующие методики: Тест эмоционального интеллекта МЭИ (М. Манойлова, 2006); методика диагностики иррациональных установок (Survey of Personal Beliefs, SPB) (Х. Кассинове, 1986, адаптация А. Каменюкин, Д. Ковпак, 2008); опросник внимательности и осознанности (Mindful Attention Awareness Scale, MAAS) (К. Браун, Р. Райн, 2003, адаптация А.М. Голубев, 2012).

Результаты исследования эмоционального интеллекта после реализации программы формирования по методике Тест эмоционального интеллекта МЭИ М. Манойлова представлены в Приложении 3. Сравнение

количественных результатов диагностики до и после по данному тесту представлены на рисунке 6.

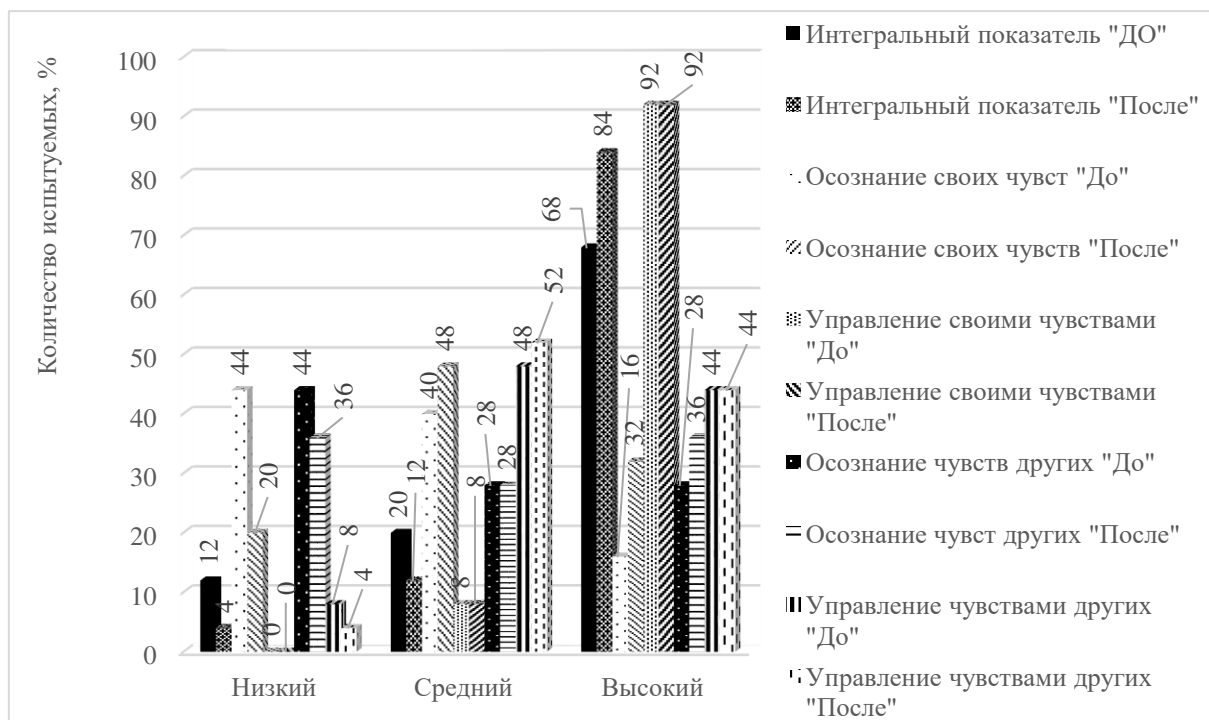


Рисунок 6 – Результаты исследования эмоционального интеллекта по методике «Тест эмоционального интеллекта МЭИ» (М. Манойлова) до и после реализации программы

Анализ показал, что показатели по шкале «Осознание своих чувств» распределились следующим образом: низкие показатели до проведения программы были выявлены у 44 % (11 человек), после проведения программы количество уменьшилось до 20 % (5 человек); количество респондентов со средними значениями по данной шкале увеличилось с 40 % (10 человек) до 48 % (12 человек); количество респондентов с высокими значениями по данной шкале увеличилось с 16 % (4 человека) до 32 % (8 человек). Это говорит о том, что испытуемые после проведения программы стали лучше дифференцировать свои эмоции, в этом может помочь навык рефлексии, развитый во время программы.

Показатели по шкале «Управление своими чувствами» после проведения программы остались неизменными и преимущественно находятся в диапазоне высоких значений 92 % (23 человека). Это говорит о том, что у испытуемых есть навык контролировать свои эмоции, но можно

предположить, что после проведения программы и повышению уровня осознания своих эмоций руководители будут склонны прибегать к более адаптивным и здоровым способам саморегуляции, например, ориентируясь на свои базовые эмоциональные потребности.

Анализ показал, что показатели по шкале «Осознание чувств других» распределились следующим образом: низкие показатели до проведения программы были выявлены у 44 % (11 человек), после проведения программы количество уменьшилось до 36 % (9 человек); количество респондентов с высокими значениями по данной шкале осталось неизменным 28 % (7 человек); количество респондентов с высокими значениями по данной шкале увеличилось с 28 % (8 человек) до 36 % (9 человек). Это говорит о том, что испытуемые после проведения программы развили навык эмпатии, сопереживания, выбора адаптивных стратегий при решении конфликтных ситуаций.

Анализ показал, что показатели по шкале «Управление чувствами других» распределились следующим образом: низкие показатели до проведения программы были выявлены у 8 % (2 человека), после проведения программы количество уменьшилось до 4 % (1 человек); количество респондентов со средними значениями по данной шкале осталось неизменным 44 % (11 человек); количество респондентов со средними значениями по данной шкале увеличилось с 48 % (12 человек) до 52 % (13 человек). В рабочей среде это может выражаться в умении поддерживать благоприятный эмоциональный климат в коллективе и предотвращать снижение работоспособности, так же это говорит об умении принимать решения, учитывая интересы и себя, и другого.

Интегральный показатель эмоционального интеллекта распределился следующим образом: низкие показатели до проведения программы были выявлены у 8 % (2 человека), после проведения программы количество уменьшилось до 4 % (1 человек); количество респондентов со средними значениями по данной шкале уменьшилось с 20 % (5 человек) до 12 % (3

человек); количество респондентов с высокими значениями по данной шкале увеличилось с 68 % (17 человек) до 84 % (21 человек). Интегральный показатель рассчитывается суммированием стенов по всем четырем шкалам. Рост интегрального показателя после проведения программы связан с ростом количественных показателей по шкалам «Осознание своих чувств» и «Осознание чувств других».

Данные изменения говорят о том, что участники программы научились лучше распознавать и обозначать свои эмоции, также развился навык эмпатии, что дало возможность вербально и не вербально адаптивно воздействовать на других людей, не прибегая к психологическим защитами. Совокупность этих навыков благоприятно скажется на атмосфере в рабочем коллективе и личному психическому благополучию.

Результаты исследования уровня осознанности после реализации программы формирования по опроснику внимательности и осознанности (MAAS) (К. Браун, Р. Райн, 2003, адаптация А.М. Голубев, 2012). представлены в Приложении 3. Сравнение количественных результатов диагностики до и после по данному тесту представлены на рисунке 7.

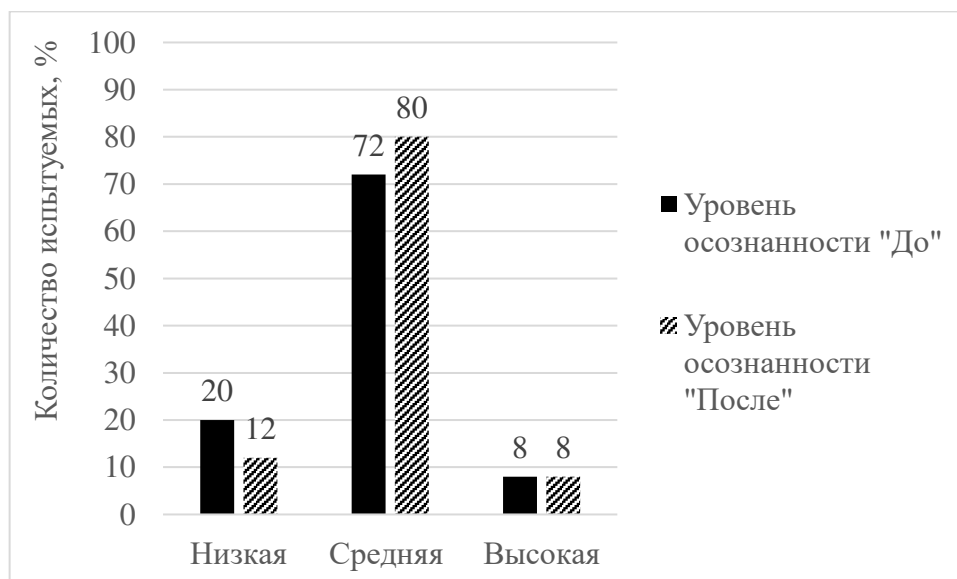


Рисунок 7 – Результаты исследования уровня осознанности по опроснику внимательности и осознанности (К. Браун, Р. Райн) до и после реализации программы

Низкий уровень осознанности составляет 12 % (3 человека), что на 8 % (2 человека) меньше, чем до реализации программы. Средний уровень осознанности составляет 80 % (20 человек), что на 8 % (2 человека) больше, чем до реализации программы. Высокий уровень осознанности остался неизменным и составляет 8 % (2 человека).

Таким образом, можем предположить, что реализация программы способствовала повышению уровню осознанности руководителей среднего звена. Согласно данным научных исследований, увеличение уровня осознанности приведет к снижению использования неадаптивных коппинг-стратегий, прежде всего избегающих, увеличению эмоциональной устойчивости и психологического благополучия, дифференциации когнитивного и эмоционального опыта.

Результаты исследования иррациональных установок после реализации программы формирования по методике диагностики иррациональных установок (Survey of Personal Beliefs, SPB) (Х. Кассинове, 1986, адаптация А. Каменюкин, Д. Ковпак, 2008) представлены в Приложении 3. Сравнение количественных результатов диагностики до и после по данному тесту представлены на рисунке 8.

При разработке программы основной упор делался на работу с иррациональными установками, относящимися к категориям «Катастрофизация» и «Долженствование в отношении себя», так как по данным шкалам было наибольшее количество значений, лежащих в нижнем диапазоне – 36 % (9 человек) и 40 % (10 человек) соответственно.

Анализ показал, что показатели по шкале «Катастрофизация» распределились следующим образом: низкие показатели после проведения программы уменьшились до 20 % (5 человек); количество респондентов со средними значениями по данной шкале увеличилось с 56 % (14 человек) до 64 % (16 человек); количество респондентов с высокими значениями по данной шкале увеличилось с 8 % (2 человека) до 16 % (4 человека).

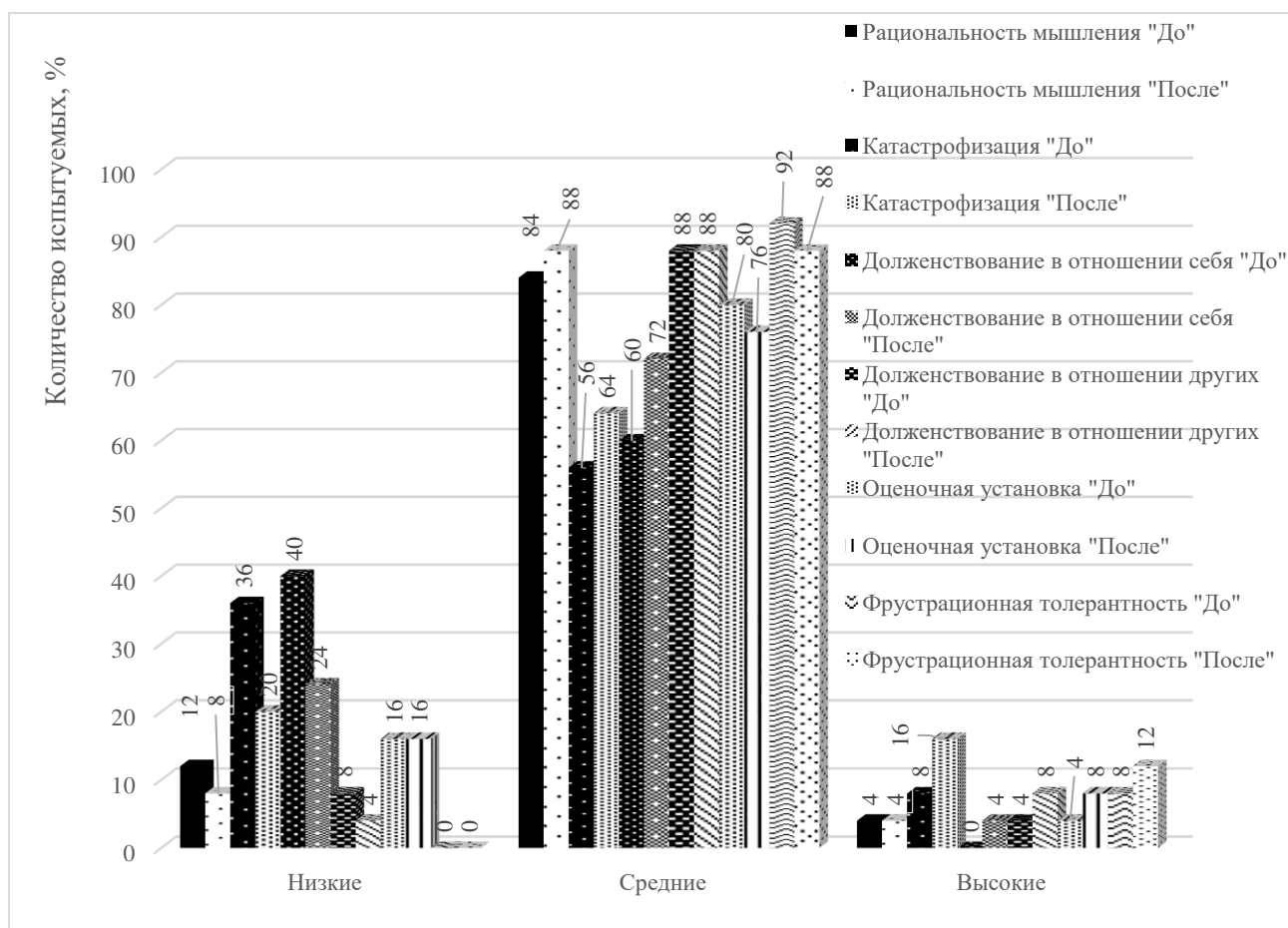


Рисунок 8 – Результаты исследования иррациональных установок по методике диагностики иррациональных установок (Х. Кассинове) до и после реализации программы

По шкале «Долженствование в отношении себя» также произошли изменения: низкие показатели после проведения программы уменьшились до 24 % (6 человек); количество респондентов со средними значениями по данной шкале увеличилось с 60 % (15 человек) до 72 % (18 человек); количество респондентов с высокими значениями по данной шкале стало 4 % (1 человек). Это говорит о том, что в стрессовых ситуациях руководители среднего звена смогут более адаптивно реагировать на ситуацию, адекватно оценивая масштаб угрозы и не истощая себя чрезмерными требованиями.

Показатели по шкале «Долженствование в отношении других» в диапазоне низких значений уменьшились с 8 % (2 человека) до 4 % (1 человек), в диапазоне высоких значений произошла противоположная динамика. Показатели по шкале «Оценочные установки» уменьшились в

диапазоне средних значений на 4 % (1 человек) и увеличились в диапазоне высоких значений соответственно. Показатели по шкале «Фрустрационная толерантность» уменьшились в диапазоне средних значений на 4 % (1 человек) и увеличились в диапазоне высоких значений соответственно. Общий показатель «Рациональность мышления» также изменился незначительно – 4 % (1 человек) переместился из диапазона низких значений в диапазон высоких значений.

Таким образом, наблюдается положительная динамика в отраженных показателях после проведения программы. На первый взгляд это является хорошим показателем успешной реализации программы. Для проверки гипотезы исследования была проведена математическая обработка (по Т-критерию Вилкоксона) данных по методике Тест эмоционального интеллекта МЭИ (М. Манойлова, 2006) и методике диагностики иррациональных установок (Survey of Personal Beliefs, SPB) (Х. Кассинове, 1986, адаптация А. Каменюкин, Д. Ковпак, 2008).

Результаты расчёта напряженности компонента эмоционального интеллекта «Осознание своих чувств» до и после реализации программы.

Гипотезы:

H0: интенсивность сдвигов в сторону повышения показателя напряженности компонента эмоционального интеллекта «Осознание своих чувств», не превышает интенсивность сдвигов в сторону его увеличения.

H1: интенсивность сдвигов в сторону повышения показателя напряженности компонента эмоционального интеллекта «Осознание своих чувств», превышает интенсивность сдвигов в сторону его увеличения.

$$T = \sum R_t = 0$$

Критические значения Т-критерия Вилкоксона для $n=25$:

$$T_{кр} = 76 (p \leq 0.01)$$

$$T_{кр} = 100 (p \leq 0.05)$$



Рисунок 9 – Ось значимости Т- критерий Вилкоксона по результатам методики «Тест эмоционального интеллекта МЭИ (М. Манойлова) (Осознание своих чувств)

Эмпирическое значение попадает в зону значимости, из чего следует, что гипотеза H_0 отклоняется и принимается гипотеза H_1 : интенсивность сдвигов в сторону повышения показателя напряженности компонента эмоционального интеллекта «Осознание своих чувств», превышает интенсивность сдвигов в сторону его увеличения.

Результаты расчёта напряженности компонента иррациональных установок «Катастрофизация» до и после реализации программы.

Гипотезы:

H_0 : интенсивность сдвигов в сторону повышения показателя напряженности компонента иррациональных установок «Катастрофизация», не превышает интенсивность сдвигов в сторону его увеличения.

H_1 : интенсивность сдвигов в сторону повышения показателя напряженности компонента иррациональных установок «Катастрофизация», превышает интенсивность сдвигов в сторону его увеличения.

$$T = \sum R_t = 13$$

Критические значения Т-критерия Вилкоксона для $n=25$:

$$T_{кр} = 76 \quad (p \leq 0.01)$$

$$T_{кр} = 100 \quad (p \leq 0.05)$$

Эмпирическое значение попадает в зону значимости, из чего следует, что гипотеза H_0 отклоняется и принимается гипотеза H_1 : интенсивность

сдвигов в сторону повышения показателя напряженности компонента иррациональных установок «Катастрофизация», превышает интенсивность сдвигов в сторону его увеличения.



Рисунок 10 – Ось значимости Т-критерий Вилкоксона по результатам методики методики диагностики иррациональных установок (Х. Кассинове, 1986) (Катастрофизация)

Таким образом, после реализации программы формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер» была проведена повторная диагностика по следующим методикам: Тест эмоционального интеллекта МЭИ (М. Манойлова, 2006); методика диагностики иррациональных установок (Survey of Personal Beliefs, SPB) (Х. Кассинове, 1986, адаптация А. Каменюкин, Д. Ковпак, 2008); опросник внимательности и осознанности (Mindful Attention Awareness Scale, MAAS) (К. Браун, Р. Райн, 2003, адаптация А.М. Голубев, 2012). Результаты, полученные после повторной диагностики, показывают рост показателей по шкалам «Осознание своих чувств», «Осознание чувств других», «Катастрофизация», «Долженствование в отношении себя», что может свидетельствовать о положительной динамике проведенной программы формирования.

Проведенная математическая обработка по двум методикам, свидетельствует о достоверных изменениях показателей по шкалам «Осознание своих чувств» и «Катастрофизация», что свидетельствует о том, что увеличилось общее число человек лучше осознающих свои эмоции и

менее склонных к когнитивному искажению катастрофизация в мышлении.
Гипотеза исследования доказана.

3.3 Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику

Для укрепления и развития практической значимости нашего исследования после проведения программы формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер» и достижения цели исследования была разработана технологическая карта внедрения результатов исследования в практику.

Технологическая карта внедрения результатов – это схема, отражающая цели, содержания, методы, формы, временные отрезки и ответственных лиц на разных этапах внедрения результатов исследования. Само внедрение результатов исследования будет способствовать продолжению обучения руководителей среднего звена определенным навыкам саморегуляции и психологической коррекции и просвещению в условиях социальной поддержки [51]. Разработка технологической карты исследования позволит:

1. Логически представить взаимосвязи процесса внедрения для решения большой комплексной задачи и структурировать действия по решению каждой поставленной задачи.
2. Избежать ошибок и повторений, которые неизбежно возникают при решении комплексной задачи со многими неизвестными, изменчивыми переменными и внезапными изменениями, требующих корректировки.
3. Максимально детализировать исследование на самых ранних этапах подготовки, оценить практическую эффективность и рациональность действий, методов, средств на каждом этапе.
4. Оценить результативность каждого этапа, применяемых методов и форм работы в совокупности.
5. Координировать и синхронизировать действия всех субъектов, участвующих во внедрении.

Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику находится в Приложении 5.

Генеральная цель внедрения: осуществить внедрение инновационных технологий по формированию эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена в практику. Генеральная цель была декомпозирована до семи подцелей, соответствующих одному из семи этапов внедрения. Помимо этого, каждый из этапов включает в себя содержание деятельности, методов, форм реализации, планируемое количества мероприятий, временные рамки и участников образовательного процесса, ответственных за проведение каждого этапа.

Ниже представлена характеристика этапов внедрения программы.

Первый этап: целеполагание внедрения программы формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер». На этом этапе ставится цель, изучается документация и исследования по теме внедрения, планируются этапы программы.

Методы: обсуждение, анализ, синтез, изучение исследований и нормативных источников по теме, наблюдение, консультирование.

Формы: анализ литературы, самостоятельная работа, беседа с сотрудниками отдела тренингов, персонала, совещание.

Второй этап: формирование положительной психологической установки на внедрение программы. Этот этап направлен на создание благоприятной атмосферы, готовности и мотивации для успешного освоения предмета внедрения – формирования эмоциональной саморегуляции.

Методы: беседы, консультации, обсуждение, семинары.

Формы: индивидуальные беседы с заинтересованными субъектами внедрения программы, работа службы тренингов, участие в семинарах со смежной тематикой, семинарах по теме внедрения.

Третий этап: изучение предмета внедрения программы, включая теоретические положения, методы и методики исследования. Целью на

данном этапе является изучение необходимых материалов о предмете внедрения.

Методы: беседы, обсуждение, семинары.

Формы: семинары, работа с литературой и информационными источниками, участие в семинарах со смежной тематикой, семинарах по теме внедрения.

Четвертый этап: опережающее (пробное) освоение предмета внедрения программы. Цель этапа – формирование инициативной группы специалистов, которые готовы и способны провести проверку методик внедрения.

Методы: наблюдение, анализ, консультирование, собеседование, экспертная оценка, синтез.

Формы: тематические мероприятия, беседы, консультации, семинары, посещение занятий.

Пятый этап: фронтальное освоение предмета внедрения программы. Цель этапа – это полное освоение предмета исследования всеми участниками рабочего процесса, причастными к реализации программы.

Методы: отчетная деятельность, обмен опытом, анализ и самоанализ, тренинги.

Формы: консультирование, тренинги, совещания, занятия.

Шестой этап: Совершенствование работы над темой внедрения. На этом этапе создаются условия для развития профессиональных навыков сотрудников отдела тренингов, обеспечивается сопровождение рабочего процесса в соответствии с системным подходом, а также усовершенствуются применяемые методы работы.

Методы: обмен опытом, анализ и самоанализ, тренинги, методическая работа, лекции, беседа.

Формы: консультирование, конференции, совещания, беседа.

Седьмой этап: Распространение передового опыта освоения внедрения программы. Цель этого этапа – это передача полученных знаний

и инновационных методов другим участникам рабочего процесса, а также популяризация передового опыта.

Методы: Наблюдение, изучение документов, наставничество, обмен опытом.

Формы: стенды, буклеты, внеурочные формы работы, выступление на семинарах, участие в конференциях, написание статей и научной работы по внедрению программы.

Каждый этап состоит из подэтапов в количестве от одного до пяти, которые помогают детализировать задачи для достижения целей каждого этапа и впоследствии оценить эффективность выполнения работы.

Так же можно дать определенные рекомендации по сопровождению внедрения результатов исследования в практику, которые будут способствовать как формированию положительной установки, так и внедрению передового опыта.

Можно рекомендовать внедрить регулярный мониторинг уровня эмоциональной саморегуляции в виде мониторинга предложенных компонентов как у только вступающих в должность руководителей среднего звена, так и уже работающих сотрудников с целью выявления низких показателей, требующих коррекции. Исходя из полученных результатов, появится возможность формировать группу для обучения по определенным показателям, фокус на работу с которыми будет взят при формировании эмоциональной саморегуляции.

Так же будет важна возможность предоставления индивидуальных консультаций для руководителей среднего звена в ситуациях повышения стресса, трудностей в принятии решений, повышения тревожности, снижения мотивации или проявления апатии. Наиболее приемлемым форматом с учетом цели сопровождения, запросами, нагрузки и компетенций специалиста, который будет проводить консультации, являются консультации с использованием техник и методик когнитивно-поведенческой терапии и рационально-эмотивной терапии, позитивной

терапии. Исследования подтвердили, что данные подходы имеют доказательную эффективность при краткосрочной работе [69]. Формат консультаций онлайн с предварительной записью, рекомендуемая продолжительность от 30 до 45 минут. При возможности организации можно рассмотреть формат групповых консультаций в качестве тренинга навыков с применением техник диалектико-поведенческой терапии. Данный вид группового консультирования будет способствовать в первую очередь развитию эмоционального компонента саморегуляции.

Формирование благоприятной среды может быть осуществлено как с помощью наглядных средств, так и с помощью вербальных средств. В качестве наглядных способов психологического просвещения мы предлагаем, во-первых, создать библиотеку с психологической литературой и книгами самопомощи с предоставлением свободного доступа для сотрудников организации. Литература может быть представлена как в электронном лицензированном формате, так и в бумажном виде в региональных офисах компании. В данную библиотеку можно включить следующие книги: «Эмоциональный интеллект. Развитие базовых эмоций: рабочая тетрадь» Трясоруковой Т.П., «Когнитивно-поведенческая терапия для чайников», «Осознанность» М. Ульямса и Д. Пенмен и др.

Во-вторых, создать регулярную ежемесячную рассылку материалов практического характера с тезаурусом основных понятий и техник для самостоятельного применения. Например, тезаурус эмоций, перечень когнитивных искажений, техники для светских медитаций или отслеживания автоматических мыслей.

В-третьих, выпустить буклет по формированию эмоциональной саморегуляции с техниками, применяемыми в программе по формированию данного феномена. В качестве вербальных средств мы предлагаем записать лекционный материал, состоящий из трех лекций продолжительностью от 10 до 15 минут. Каждая лекция будет посвящена отдельному компоненту эмоциональной саморегуляции – эмоциональному, когнитивному и

рефлексивному. Это позволит более полно раскрыть данный феномен, осознать важность формирования данного феномена и подготовить сотрудников к участию в программе.

Помимо рекомендаций по сопровождению результатов программы, адресованных сотрудникам Корпоративной Академии «Магнит», можно составить список рекомендаций непосредственно для руководителей среднего звена с целью профилактики профессионального и эмоционального выгорания посредством использования навыков эмоциональной саморегуляции.

Во-первых, на регулярной основе использовать техники, предложенные в программе, а именно Пузырь безопасности, Разобрать по косточкам, послание Хорошего Родителя (эмоциональный компонент); использование АВС-модели, антидот критикующим посланиям (когнитивный компонент); техники дыхания, заземления и медитация (рефлексивный компонент).

Во-вторых, соблюдение гигиены и режима сна. На сон влияет вырабатываемый нашим организмом гормон мелатонин, поэтому соблюдение правил гигиены, например, таких как приглушенный свет, отсутствие гаджетов, проветривание помещения и т.д., способствуют улучшению режима.

В-третьих, использовать естественные методы саморегуляции. Ими являются такие виды деятельности, как танцы, спорт, рисование, пение.

В-четвертых, не пренебрегать планированием своей деятельности с целью равномерного распределения нагрузки и избегания дедлайнов. Также в планирование необходимо включать переключение между видами деятельности.

В-пятых, в случае возникновения проблем, с которыми невозможно справиться самостоятельно, не пренебрегать помощью специалистов – психолога или психиатра – и своевременно обратиться за помощью.

Таким образом, опираясь на учебно-методический материал и результаты исследования была составлена технологическая карта внедрения результатов исследования в практику, которая состоит из семи этапов и будет способствовать передаче инновационных технологий по формированию эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена в АО «Тандер». Также были разработаны рекомендации непосредственно для руководителей среднего звена с целью профилактики профессионального и эмоционального выгорания посредством использования навыков эмоциональной саморегуляции и рекомендации по сопровождению внедрения результатов исследования в практику для сотрудников Корпоративной Академии «Магнит», которые будут способствовать как формированию положительной установки, так и внедрению передового опыта. Разработанные рекомендации и технологическая карта внедрения представляют практическую значимость и могут быть использованы в рабочем коллективе с целью формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена.

Выводы по главе 3

Формирование эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер» осуществляется с помощью реализации программы, состоящей из 8 занятий в групповом формате и дополнительно предусмотренных индивидуальных встреч с элементами психолого-педагогического консультирования с участниками программы, предоставляемых по запросу участников. Индивидуальные встречи проводятся только по запросу участников, продолжительность встреч 25-30 минут. Максимальное количество запросов на консультацию от участника программы – один.

Программа эклектически сочетает в себе различные техники научно-доказательных подходов - когнитивно-поведенческая терапия, схема-терапия, терапия, сфокусированная на сострадании, диалектико-

поведенческая терапия; а также мини-лекции, беседы, групповые дискуссии, аутотренинг, рефлексия. Выбор методов основан на характеристике выборки участников, результатах констатирующего эксперимента, запроса руководства, гипотезе исследования и выделенных компонентов эмоциональной саморегуляции – когнитивном, эмоциональном, рефлексивном.

Программа рассчитана на проведение в двух открытых группах при количестве участников от 10 до 14 человек – оптимальное количество участников 12 человек, возможность перемещения между группами рассматривается в соответствии с прохождением тематического модуля занятий. Пропуск занятий не предусматривается. Общее количество участников 25 человек. Решение сделать группы открытыми связано с тем, что упор в работе будет идти на рациональное обсуждение, активное участие, возможность диалога между участниками. Сроки проведения программы 8 недель. Встречи проводятся один раз в неделю, продолжительность 2 часа, предусмотрен 15 минутный перерыв.

Цель программы: формирование эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер». Критерием эффективности программы является увеличение интегральных показателей эмоционального интеллекта, осознанности и рациональности мышления, как компонентов эмоциональной саморегуляции. Формой контроля динамики изменений является проведение формирующего эксперимента через две недели после завершения программы у контрольной группы с использованием выбранных методик для констатирующего эксперимента.

После реализации программы формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер» была проведена повторная диагностика по следующим методикам: Тест эмоционального интеллекта МЭИ (М. Манойлова, 2006); методика диагностики иррациональных установок (Survey of Personal Beliefs, SPB) (Х. Кассинове, 1986, адаптация А. Каменюкин, Д. Ковпак, 2008); опросник внимательности

и осознанности (Mindful Attention Awareness Scale, MAAS) (К. Браун, Р. Райн, 2003, адаптация А.М. Голубев, 2012). Результаты, полученные после повторной диагностики, показывают рост показателей по шкалам «Осознание своих чувств», «Осознание чувств других», «Катастрофизация», «Долженствование в отношении себя», что может свидетельствовать о положительной динамике проведенной программы формирования.

Проведенная математическая обработка по двум методикам, свидетельствует о достоверных изменениях показателей по шкалам «Осознание своих чувств» и «Катастрофизация», что свидетельствует о том, что увеличилось общее число человек лучше осознающих свои эмоции и менее склонных к когнитивному искажению катастрофизация в мышлении. Гипотеза исследования доказана.

Опираясь на учебно-методический материал и результаты исследования была составлена технологическая карта внедрения результатов исследования в практику, которая состоит из семи этапов и будет способствовать передаче инновационных технологий по формированию эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена в АО «Тандер». Также были разработаны рекомендации непосредственно для руководителей среднего звена с целью профилактики профессионального и эмоционального выгорания посредством использования навыков эмоциональной саморегуляции и рекомендации по сопровождению внедрения результатов исследования в практику для сотрудников Корпоративной Академии «Магнит», которые будут способствовать как формированию положительной установки, так и внедрению передового опыта. Разработанные рекомендации и технологическая карта внедрения представляют практическую значимость и могут быть использованы в рабочем коллективе с целью формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное нами исследование было направлено на изучение формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер». В данном исследовании мы рассматривали эмоциональную саморегуляцию как совокупность психических процессов, психологических механизмов и регуляторных стратегий, которые человек использует для сохранения способности к продуктивной деятельности в ситуации эмоциональной нагрузки, для обеспечения оптимального контроля над побуждениями и эмоциями, для поддержания эмоционального возбуждения на оптимальном для него уровне, признавая важность социального контекста ситуации и саму роль эмоциональной саморегуляции как необходимого условия социализации. Для исследования формирования эмоциональной саморегуляции в данной работе мы опирались на процессуальную модель Гросса, так как она подкреплена достаточным количеством эмпирических исследований. Но стоит отметить остальных ученых, внесших вклад в исследование самого феномена и процесса формирования: А.Б. Холмогорова, Е.С. Мазур, Ф.Е. Василюк, Б.В. Зейгарник, В.К. Вилюнас и др.

Успешность деятельности руководителя любого звена, как субъекта, включенного в систему многофункциональных взаимодействий с сотрудниками предприятия, в значительности мере связана с его способностями к саморегуляции: эмоциональной, волевой, произвольной активности и т.д. Мы выделили следующие особенности процесса формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер»: на биологическом уровне – возрастные особенности со своими характеристиками и новообразованиями, так как данный феномен органически развивается в этом возрастном периоде в соответствии с основной задачей профессиональной реализации, становления, заботы о более младших поколениях; на социальном уровне – поддерживающая и

обучающая среда, которая способствует формированию и развитию навыков эмоциональной саморегуляции, так как, не смотря на экономическую направленность обучения, в его процессе происходит развитие устойчивых и динамических личностных характеристик руководителей, которые в свою очередь формируют эмоциональную саморегуляцию; на психологическом уровне - само получение руководящей должности и работа на ней требуют от индивида определенных компетенций, которые определяются его когнитивными, эмоциональными и рефлексивными особенностями.

Исследование формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена включает в себя три этапа: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный и контрольно-обобщающий. В ходе исследования нами были использованы следующие методы:

1. Теоретические методы – анализ и синтез научных исследований и литературы по исследуемому феномену, обобщение найденной информации, целеполагание, моделирование.

2. Эмпирические методы – констатирующий эксперимент, формирующий эксперимент, тестирование по методикам Тест эмоционального интеллекта МЭИ (М. Манойлова, 2006); методика диагностики иррациональных установок (Survey of Personal Beliefs, SPB) (Х. Кассинове, 1986, адаптация А. Каменюкин, Д. Ковпак, 2008); опросник внимательности и осознанности (Mindful Attention Awareness Scale, MAAS) (К. Браун, Р. Райн, 2003, адаптация А.М. Голубев, 2012).

3. Методы количественной обработки данных: Т-критерий Вилкоксона.

Так же нами были проанализированы результаты констатирующего эксперимента и выделены основные показатели, нуждающиеся в коррекции:

1. По результатам Тест эмоционального интеллекта МЭИ: в целом выявлен высокий уровень эмоционального интеллекта и навыками

управления своими чувствами и чувствами других 68 % (17 человек), но при этом показатели осознания своих чувств и чувств других преимущественно находятся в низком диапазоне 44 % (11 человек).

2. По результатам опросник внимательности и осознанности (Mindful Attention Awareness Scale, MAAS): руководители среднего звена АО «Тандер» преимущественно обладают средним уровнем осознанности 72 % (18 человек).

3. По методике диагностики иррациональных установок (Survey of Personal Beliefs, SPB): показатели по шкалам «Катастрофизация» и «Долженствование в отношении себя» в диапазоне низких значений довольно высокие и практически равномерно распределяются со средними значениями - 36 % (9 человек) и 40 % (10 человек) в диапазоне низких значений; 56 % (14 человек) и 60 % (15 человек) в диапазоне средних значений.

Для того, чтобы сформировать эмоциональную саморегуляцию руководителей среднего звена мы разработали программу, которая направлена на развитие на ассертивного поведения, путем понимания своих потребностей, иррациональных установок и взаимосвязи между мыслями и чувствами, навыков эмпатии, понимания, дифференциации чувств и их безопасного отреагирования, навыков осознанности, самосострадания и сострадательного понимания. Программа была реализована в рамках Корпоративной Академии «Магнит», созданной для повышения квалификации категорийного менеджмента.

Для того, чтобы проверить эффективность программы формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена мы провели повторную диагностику по тем же самым методикам с целью оценки сдвига между результатами «До» и «После» проведения программы.

По результатам повторной диагностики показателей по шкалам «Осознание своих чувств» Теста эмоционального интеллекта МЭИ низкие показатели после проведения программы количество уменьшилось на 24 %

и составили 20 % (5 человек); количество респондентов со средними значениями по данной шкале увеличилось на 8 % и составили 48 % (12 человек); количество респондентов с высокими значениями по данной шкале увеличилось на 16 % и составили 32 % (8 человек). Показатели по шкале «Осознание чувств других» низкие показатели после проведения программы уменьшились на 8 % и составили 36 % (9 человек); количество респондентов с высокими значениями по данной шкале осталось неизменным 28 % (7 человек); количество респондентов с высокими значениями по данной шкале увеличилось на 8 % и составили 36 % (9 человек).

По результатам исследования уровня осознанности после реализации программы формирования по опроснику внимательности и осознанности (MAAS) (К. Браун, Р. Райн, 2003, адаптация А.М. Голубев, 2012) низкий уровень осознанности уменьшился на 8 % и составляет 12 % (3 человека), средний уровень осознанности увеличился на 8 % и составляет 80 % (20 человек, высокий уровень осознанности остался неизменным и составляет 8 % (2 человека).

По результатам исследования после проведения программы показатели по шкале «Катастрофизация» методики диагностики иррациональных установок (Survey of Personal Beliefs, SPB) распределились следующим образом: низкие показатели уменьшились на 16 % и составили 20 % (5 человек); количество респондентов со средними значениями по данной шкале увеличилось на 8 % и составило 64 % (16 человек); количество респондентов с высокими значениями по данной шкале увеличилось на 8 % и составило 16 % (4 человека). По шкале «Долженствование в отношении себя» также произошли изменения: низкие показатели после проведения программы уменьшились на 16 % и составили 24 % (6 человек); количество респондентов со средними значениями по данной шкале увеличилось на 12 % и составило 72 % (18 человек);

количество респондентов с высокими значениями по данной шкале увеличилось на 4 % (1 человек).

Таким образом, наблюдается положительная динамика в отраженных показателях после проведения программы. Для проверки гипотезы исследования была проведена математическая обработка (по Т-критерию Вилкоксона) данных по методике Тест эмоционального интеллекта МЭИ (М. Манойлова, 2006) по показателям шкалы «Осознание своих чувств» и методике диагностики иррациональных установок (Survey of Personal Beliefs, SPB) (Х. Кассинове, 1986, адаптация А. Каменюкин, Д. Ковпак, 2008) по показателям шкалы «Катастрофизация».

Результат проведения критерия для методики изучения Тест эмоционального интеллекта МЭИ (М. Манойлова, 2006) по показателям шкалы «Осознание своих чувств» показал, что $T_{\text{эмп}}=0$ и попадает в зону значимости на уровне $P \leq 76$.

Результат проведения критерия для методики диагностики иррациональных установок (Survey of Personal Beliefs, SPB) (Х. Кассинове, 1986, адаптация А. Каменюкин, Д. Ковпак, 2008) по показателям шкалы «Катастрофизация» показал, что $T_{\text{эмп}}=13$ попадает в зону значимости на уровне $P \leq 76$.

На основании данных результатов мы делаем вывод, что гипотеза исследования подтвердилась.

По результатам проведения повторной диагностики можно выдвинуть предположение о качественных изменениях в поведении руководителей среднего звена, например, что в стрессовых ситуациях руководители среднего звена смогут более адаптивно реагировать на ситуацию, адекватно оценивая масштаб угрозы и не истощая себя чрезмерными требованиями. Так же о том, что участники программы научились лучше распознавать и обозначать свои эмоции, также развился навык эмпатии, что дало возможность вербально и не вербально адаптивно воздействовать на других людей, не прибегая к психологическим защита.

Совокупность этих навыков благоприятно скажется на атмосфере в рабочем коллективе и личному психическому благополучию.

Гипотеза нашего исследования о том, что уровень эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена изменится после реализации программы формирования эмоциональной саморегуляции, включающую эмоциональный, когнитивный и рефлексивный компоненты, подтвердилась.

Опираясь на учебно-методический материал и результаты исследования была составлена технологическая карта внедрения результатов исследования в практику, которая будет способствовать передаче инновационных технологий по формированию эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена в АО «Тандер». Также были разработаны рекомендации непосредственно для руководителей среднего звена с целью профилактики профессионального и эмоционального выгорания посредством использования навыков эмоциональной саморегуляции и рекомендации по сопровождению внедрения результатов исследования в практику для сотрудников Корпоративной Академии «Магнит», которые будут способствовать как формированию положительной установки, так и внедрению передового опыта. Разработанные рекомендации и технологическая карта внедрения представляют практическую значимость и могут быть использованы в рабочем коллективе с целью формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аванесян М. О. Эмоциональная саморегуляция в ситуации принятия трудного решения / М. О. Аванесян, В. М. Бызова // Психология метакогнитивизма : вызовы современности. – 2020. – № 2. – С. 5–13.
2. Алейникова П. А. Специфика влияния эмоциональной саморегуляции человека на выстраивание межличностных отношений / П. А. Алейникова, И. В. Султанова // Modern science. – 2022. – № 5-4. – С. 180–184.
3. Александрова Н. П. Эмоциональная саморегуляция и личностные факторы стрессоустойчивости / Н. П. Александрова, Е. Н. Богданов // Прикладная юридическая психология. – 2014. – № 1. – С. 22–30. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=21289684> (дата обращения: 24.07.2024). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.
4. Бабаева Н. А. Негативные эмоциональные состояния и методы их преодоления / Н. А. Бабаева // Современная наука : актуальные проблемы теории и практики. Сер. : Познание. – 2022. – № 9. – С. 32–34.
5. Беспалова Е. А. Эмпатия как часть эмоционального интеллекта в личностном развитии индивида / Е. А. Беспалова // Вызовы современного мира в рамках социально-гуманитарного знания. В поисках альтернативы : мат-лы II Всерос. науч.-практ. конф. – Ижевск, 2024. – С. 42–46.
6. Бочкарев В. В. Как построить корпоративную культуру осознанности / В. В. Бочкарев // Мотивация и оплата труда. – 2021. – № 1. – С. 60–63.
7. Бояркин Н. А. Эмоциональный интеллект в менеджменте / Н. А. Бояркин, Л. Е. Солянкина // Интернаука. – 2024. – № 31 (301). – С. 27–28.
8. Брушлинский А. В. Психология субъекта : Научное издание / А. В. Брушлинский. – Санкт-Петербург : Издательство Алетейя, 2003. – 272 с. – ISBN 5-89329-545-5.

9. Гаврилова Е. В. Личностные детерминанты коммуникативной компетентности менеджера / Е. В. Гаврилова // Управление в условиях глобальных мировых трансформаций : экономика, политика, право : сб. науч. тр. – Севастополь, 2020. – С. 26–29.
10. Галигабаров П. Осознанность – эффективный инструмент саморазвития / П. Галигабаров // Управление развитием персонала. – 2021. – № 4. – С. 316–319.
11. Гольева Г. Ю. Исследование уровня сформированности эмоциональной устойчивости будущих педагогов-психологов / Г. Ю. Гольева // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2009. – № 6. – С. 61–68.
12. Голубев А. М. Природа полноты сознания. Адаптация опросника внимательности и осознанности MAAS / А. М. Голубев // Вестник Новосибирского государственного университета. Сер. : Психология. – 2012. – Т. 6, № 2. – С. 44–51. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=18421205> (дата обращения: 24.07.2024). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.
13. Гусельцева М. С. Осознанность как фактор устойчивости личности в меняющемся мире / М. С. Гусельцева // Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология. – 2024. – Т. 14, № 3. – С. 414–433.
14. Долгова В. И. Инновационные технологии практического психолога в образовании : учеб.-метод. пособие / В. И. Долгова. – Москва : Перо, 2020. – 134 с. – ISBN 978-5-906862-32-7.
15. Долгова В. И. Моделирование эмоциональной устойчивости личности / В. И. Долгова // Health as a factor of qualiti and lifetime of biological species : сб. труд. Междунар. виртуальной Интернет-конф. (December 05-10, 2012 г.). – Лондон ; Великобритания, 2012. – С. 67–70. – URI: <http://gisap.eu/ru/node/16597> (дата обращения: 01.07.2024).

16. Долгова В. И. Поведение в конфликте / В. И. Долгова, К. Н. Апушкина. – Москва : ПЕРО, 2022. – 200 с. – ISBN 978-5-00204-770-3.
17. Долгова В. И. Системные инновационные технологии целеполагания / В. И. Долгова // XXXV International Research and Practice Conference «Global crisis of contemporaneity in the sphere of mindset, social values and political interests correlation»: сб. труд. Междунар. виртуальной Интернет-конф. (Лондон, 05-12 ноября 2012 г.). – Лондон ; Великобритания, 2012. – С. 41–45. – URI: <http://gisap.eu/ru/node/16023> (дата обращения: 01.07.2024).
18. Долгова В. И. Эмоциональная устойчивость как ключевая компетенция / В. И. Долгова, Г. Ю. Гольева – Челябинск : Атоксо, 2010. – 183 с. – ISBN 5-8227-0146-7.
19. Дробышевская Н. Ю. Понятие самоотношения в современной психологии / Н. Ю. Дробышевская // Исследования молодых ученых : мат-лы XXV междунар. науч. конф. (г. Казань, ноябрь 2021 г.). – Казань, 2021. – С. 12–16.
20. Елькина М. А. Структура, параметры и функции самоотношения / М. А. Елькина // «CHRONOS» : мультидисциплинарные науки. – 2021. – № 12 (62). – С. 40–42.
21. Ермолова Е. О. Феномен самоотношения личности в отечественной и зарубежной психологии : системный анализ / Е. О. Ермолова, Н. В. Тютюникова // СМАЛЬТА. – 2022. – № 4. – С. 22–31.
22. Ерофеев Г. В. Осознанность как метод саморегуляции психологического здоровья в цифровом обществе / Г. В. Ерофеев // Теория и практика психологического сопровождения руководящих кадров : сб. мат-ов VII науч.-практ. интернет-конф. – Минск, 2022. – С. 44–46.
23. Зрютин М. А. Концепция потребностей в когнитивно-поведенческой психотерапии / М. А. Зрютин, Д. В. Ковпак // IX Международный Форум Ассоциации Когнитивно-Поведенческой

Психотерапии CBTFORUM : сб. науч. ст. – Санкт-Петербург, 2023. – С. 103–115.

24. Иванова Г. А. Проверка когнитивно-терапевтической концепции связи иррациональных убеждений и эмоциональных реакций / Г. А. Иванова, Д. О. Кузьмина, Н. А. Сабина // Конференциум АСОУ : сб. науч. тр. и мат.-ов науч.-практ. конф. – 2025. – № 2. – С. 405–413.

25. Иванова Е. Н. Технологии коррекции эмоциональной саморегуляции в дистанционной работе психолога / Е. Н. Иванова, Н. В. Пешкова // Мир педагогики и психологии. – 2020. – № 7 (48). – С. 133–144.

26. Ильиченко С. В. Механизмы и условия развития эмоциональной саморегуляции руководителя в управленческой деятельности / С. В. Ильиченко // Общество, экономика, право : актуальные вопросы и векторы развития. – 2020. – № 2. – С. 1–8. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=28888308> (дата обращения: 19.11.2023). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.

27. Ильченко С. В. Развитие эмоциональной саморегуляции руководителя как условие достижения продуктивной профессиональной деятельности / С. В. Ильиченко, С. С. Юров // Бизнес и дизайн Ревю. – 2019. – № 4. – С. 180–209. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42395136> (дата обращения: 19.11.2023). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.

28. Каменюкин А. Г. Антистресс-тренинг / А. Г. Каменюкин, Д. В. Ковпак. – 2-е изд. – Санкт-Петербург : Питер, 2008. – 224 с. – ISBN 978-5-388-00146-7.

29. Каргина А. Е. Эмоциональная саморегуляция личности / А. Е. Каргина // Теоретический и практический потенциал современной науки. – Москва : Издательство «Перо», 2020. – С. 82–85.

30. Касьяник П. М. Выраженность ранних дезадаптивных схем и режимов их функционирования у взрослых, обращавшихся и не

обращавшихся за психологической помощью / П. М. Касьяник, М. В. Галимзянова, Е. В. Романова // Прикладная юридическая психология. – 2016. – № 2 (35). – С. 75–83. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26248669> (дата обращения: 19.11.2023). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.

31. Касьяник П. М. Психология управления : учеб. пособие / П. М. Касьяник. – Санкт-Петербург : Изд-во Политехнического ун-та, 2010. – 75 с. – ISBN 978-5-09-765239-5.

32. Ким В. К. Степень удовлетворения групповых потребностей как фактор групповой динамики / В. К. Ким, Н. В. Корзун, И. Ю. Суворова // Актуальные проблемы психологического знания. – 2024. – № 3 (64). – С. 56–68.

33. Киселева Е. Н. Практическое руководство по созданию психологических программ : учеб.-метод. пособие / Е. Н. Киселева. – URL: <https://psy.su/psyche/projects/3036/> (дата обращения: 30.04.2024).

34. Климанова С. Г. Методы оценки эмоциональной саморегуляции / С. Г. Климанова, А. В. Трусова // Вестник Южно-Уральского государственного университета. – 2017. – № 10. – С. 35–45. – URL <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32306047> (дата обращения: 19.08.2024). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.

35. Ковпак Д. В. Системный когнитивно-поведенческий коучинг : понятие и основы методологии / Д. В. Ковпак, А. Ю. Ежиков // VII Международный съезд Ассоциации когнитивно-поведенческой психотерапии CBTFORUM : сб. науч. ст. – Санкт-Петербург, 2021. – С. 117–148.

36. Конаш О. В. Эмоциональный интеллект и его компетенции / О. В. Конаш // Теория и практика психологического сопровождения руководящих кадров : сб. мат-ов VIII междунар. науч.-практ. интернет-конф. – Минск, 2023. – С. 229–234.

37. Крылосова М. В. Особенности социально-психологических компетенций руководителей первичного звена управления / М. В. Крылосова // Мир науки. – 2017. – № 5. – С. 1–7. – URL <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32306047> (дата обращения: 19.11.2023). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.
38. Кузьмина А. А. Возможности и ограничения модели регуляции эмоций Дж. Гросса / А. А. Кузьмина, Б. Б. Величковский // Молодой ученый. – 2019. – № 35 (273). – С. 108–112.
39. Кузьмина А. А. Эмоциональная саморегуляция как адаптивно-защитный комплекс / А. А. Кузьмина, Б. Б. Величковский // Путь науки. – 2019. – № 10 (68). – С. 58–60. – URL <https://elibrary.ru/item.asp?id=48200348> (дата обращения: 19.11.2023). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.
40. Ланцевская Н. Ю. Приемы саморегуляции эмоционального состояния как важный ресурс психологического здоровья личности / Н. Ю. Ланцевская // Вестник Шадринского Государственного педагогического университета. – 2022. – № 1 (53). – С. 91–94.
41. Латыпова М. И. Отличительные особенности психологических защитных механизмов и механизмов совладающего поведения человека в стрессовых ситуациях / М. И. Латыпова // Инновационные научные исследования. – 2021. – № 12-3 (14). – С. 180–188.
42. Литвинова Н. Ю. Психологическое сопровождение эмоционального интеллекта как фактора саморегуляции академической успешности / Н. Ю. Литвинова // Мир науки, культуры, образования. – 2022. – № 3 (94). – С. 48–50.
43. Лось Н. В. Роль эмоционального интеллекта и регуляции в субъективном экономическом благополучии у представителей технических и гуманитарных профессий / Н. В. Лось // Психологические исследования. – Москва, 2020. – С. 149–156.

44. Малыхин А. В. Основы методики регуляции эмоционального состояния человека (студента) : аутотренинг, медитации, релаксация / А. В. Малыхин, А. А. Бекбергенова // Молодежный вестник ИрГТУ. – 2023. – Т. 13, № 3. – С. 515–519.
45. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – Москва : Междунар. гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 312 с. – ISBN 5-87633-016-7.
46. Мельник Ю. И. Управленческая мотивация и эмоциональное благополучие руководителей / Ю. И. Мельник, О. Ф. Мельник // Вестник Тверского государственного университета. Сер. : Педагогика и психология. – 2016. – № 1. – С. 6–20. – URL <https://elibrary.ru/item.asp?id=26280234> (дата обращения: 19.11.2023). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.
47. Моросанова В. И. Саморегуляция и индивидуальность человека / В. И. Моросанова. – Москва : «Наука», 2010. – 519 с. – ISBN 978-5-02-037102-6.
48. Муликова Н. А. Методология и методы педагогических исследований в контексте научной деятельности / Н. А. Муликова, Е. Ю. Литвинова // Экономические и гуманитарные исследования регионов. – 2023. – № 5. – С. 39–42.
49. Муллер О. Ю. Значение эмоций в жизни человека / О. Ю. Муллер, С. А. Мищенко // Заметки ученого. – 2021. – № 10. – С. 225–228.
50. Муртазин А. И. Работа с позитивными убеждениями и использование концептуализации сильных сторон в когнитивно-поведенческой терапии / А. И. Муртазин, Д. В. Ковпак // IX Международный Форум Ассоциации Когнитивно-Поведенческой Психотерапии CBTFORUM : сб. науч. ст. – Санкт-Петербург, 2023. – С. 237–246.
51. Падун М. А. Регуляция эмоций / М. А. Падун // Разработка понятий современной психологии. – Москва, 2021. – С. 300–320.

52. Первичко Е. И. Стратегии регуляции эмоций: процессуальная модель Дж. Гросса и культурно-деятельностный подход / Е. И. Первичко // Национальный психологический журнал. – 2014. – № 4 (16). – С. 13–22.
53. Первичко Е. И. Стратегии регуляции эмоций: процессуальная модель Дж. Гросса и культурно-деятельностный подход. Часть II. Культурно-деятельностный подход к проблеме стратегий и механизмов регуляции эмоций / Е. И. Первичко // Национальный психологический журнал. – 2015. – № 1 (17). – С. 39–51.
54. Пряжников Н. С. Профессиональное самоопределение : теория и практика : учеб. пособие / Н. С. Пряжников. – Москва : Академия, 2008. – 318 с. – (Высшее профессиональное образование. Психология). – ISBN 978-5-7695-5359-2.
55. Рокицкая Ю. А. Психодиагностика : учеб. для вузов / Ю. А. Рокицкая. – Челябинск : Изд-во «Библиотека А. Миллера», 2021. – 140 с. – ISBN 978-5-93162-550-8.
56. Ряшенцева Д. А. Ранние дезадаптивные схемы как психотерапевтические мишени в рамках схема-терапии Дж. Янга / Д. А. Ряшенцева, П. К. Тромбчиньски // Научные исследования выпускников факультета психологии СПбГУ. – 2020. – Т. 8. – С. 76–84.
57. Савина Т. А. Эмоционально-волевая регуляция : теоретический аспект / Т. А. Савина // Научный альманах. – 2021. – № 10-1 (84). – С. 144–148.
58. Сарджвеладзе Н. И. Личность и ее взаимодействие с социальной средой / Н. И. Сарджвеладзе // Психология самосознания : хрестоматия / ред.-сост. Д. Я. Райгородский. – Самара : Бахрах-М, 2017. – С. 105–118. – ISBN 5-520-00224-X.
59. Сергиенко Е. А. Эмоциональная регуляция как ресурс субъекта / Е. А. Сергиенко, М. Д. Полякова // Человек, субъект, личность : перспективы психологических исследований : мат-лы Всерос. науч. конф.,

посвященной 90-летию со дня рождения А. В. Брушлинского и 300-летию основания Российской академии наук. – Москва, 2023. – С. 1305–1309.

60. Сирота Н. А. Когнитивная терапия депрессивных руминаций / Н. А. Сирота, Д. В. Московченко, В. М. Ялтонский [и др.] // Журнал неврологии и психиатрии им. С.С. Корсакова. – 2019. – Т. 119, № 1-2. – С. 62–68.

61. Сорокина Е. И. Методы научного исследования / Е. И. Сорокина, Н. В. Харьковца // Интернаука. – 2023. – № 20-8 (290). – С. 25–26.

62. Тихомирова М. А. Ранние дезадаптивные схемы в контексте психологического благополучия / М. А. Тихомирова, Н. В. Гришина // Петербургский психологический журнал. – 2016. – № 16. – С. 83–102. – URL <https://elibrary.ru/item.asp?id=27253063> (дата обращения: 19.11.2023). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.

63. Торба В. Г. Когнитивные техники консультирования как средство формирования позитивного самоотношения женщин в период средней зрелости / В. Г. Торба, Л. А. Маковец // Дискурс. – 2019. – № 1 (27). – С. 73–82.

64. Халикова Л. Р. Роль базовых убеждений в формировании тревожности и депрессии / Л. Р. Халикова, Э. Ш. Шаяхметова, Э. Р. Хахимов // Проблемы современного педагогического образования. – 2022. – № 74-4. – С. 316–319.

65. Холмогорова А. Б. Когнитивная психотерапия А. Бека и культурно-историческая психология Л.С. Выготского / А. Б. Холмогорова // Консультативная психология и психотерапия. – 2011. – № 2 (69). – С. 20–33. – URL <https://elibrary.ru/item.asp?id=20799398> (дата обращения: 19.11.2023). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.

66. Чиркова В. С. Иррациональные убеждения и эмоциональные схемы у лиц с разным уровнем рефлексивности : теоретический анализ /

В. С. Чиркова, К. М. Гайдар // Проблемы психологического благополучия : мат-лы междунар. заоч. науч. конф. – Екатеринбург, 2021. – С. 332–337.

67. Шпиз Е. Г. Проблема регуляции психологического контракта в диаде «руководитель-подчиненный» у лиц с разным уровнем эмоционального интеллекта / Е. Г. Шпиз, В. В. Козырева // Научный электронный журнал Меридиан. – 2020. – № 13 (47). – С. 198–200.

68. Юмартова Н. М. Осознанность (mindfulness) : психологические характеристики и адаптация инструментов измерения / Н. М. Юмартова, Н. В. Гришина // Психологический журнал. – 2016. – Т. 37, № 4. – С. 105–115. – URL <https://elibrary.ru/item.asp?id=26468892> (дата обращения: 19.11.2023). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.

69. Ялтонская А. В. Предикторы эффективности групповой когнитивно-поведенческой психотерапии в комплексном лечении депрессивных расстройств непсихотического уровня : автореф. дис. канд. мед. наук : 19.00.04 / Ялтонская Александра Владимировна ; Моск. гос. мед.-стоматолог. ун-т им. А.И. Евдокимова. – Москва, 2013. – 25 с.

70. Salar S. Emotional regulation, personality traits, and elder abuse : examination of concepts / S. Salar // In Behaviour Research and Therapy. – 2023. – Vol. 18, No. 1. – P. 383–388.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Методики диагностики эмоциональной саморегуляции у руководителей среднего звена

Методика диагностики иррациональных установок (Survey of Personal Beliefs, SPB)

Методика диагностики иррациональных установок (Survey of Personal Beliefs, SPB) разработана на основе теории рационально-эмотивной терапии (РЭТ) Альберта Эллиса. Согласно этой теории, негативные эмоции появляются у людей не вследствие окружающих их событий, а вследствие их негативной интерпретации людьми из-за иррациональных убеждений, усвоенных с детства и в течение жизни. Методика диагностики наличия и выраженности иррациональных установок призвана выявить эти иррациональные установки, осознать их отрицательное влияние на эмоции, и тем самым приблизить личность к состоянию эмоционального благополучия. Адаптирована А. Каменюкиным, Д. Ковпаком в 2008 году. Количество вопросов – 50. Время прохождения 6 минут. Испытуемому предлагается оценить каждое из 50 представленных утверждений по шестибальной шкале:

- 1 – Полностью согласен.
- 2 – В основном согласен.
- 3 – Слегка согласен.
- 4 – Слегка не согласен.
- 5 – В основном не согласен.
- 6 – Полностью не согласен.

Список утверждений:

1. Иметь дело с некоторыми людьми может быть неприятно, но это никогда не бывает ужасно.
2. Когда я в чем-то ошибаюсь, то часто говорю себе: «Мне не следовало этого делать».
3. Люди, несомненно, должны жить по законам.
4. Не существует ничего такого, чего я «не выношу».
5. Если меня игнорируют или я чувствую себя неуклюжим на вечеринке, то у меня понижается чувство собственной ценности.
6. Некоторые ситуации в жизни действительно совершенно ужасны.
7. В некоторых вопросах я определенно должен быть более компетентным.

8. Моим родителям следовало бы быть более сдержанными в требованиях, предъявляемых ко мне.
9. Существуют вещи, которые я не могу вынести.
10. Мое чувство «собственной ценности» не повышается, даже если у меня есть действительно большие успехи в учебе или работе.
11. Некоторые дети ведут себя действительно ужасно.
12. Я не должен был совершать несколько очевидных ошибок в моей жизни.
13. Если мои друзья пообещали сделать для меня что-то очень важное, они не обязаны выполнять своих обещаний.
14. Я не могу иметь дело с моими друзьями или моими детьми, если они ведут себя глупо, дико или неправильно в той или иной ситуации.
15. Если оценивать людей по тому, что они делают, то их можно разделить на «хороших» и «плохих».
16. Бывают такие периоды в жизни, когда случаются действительно совершенно ужасные вещи.
17. В жизни нет ничего такого, что я действительно обязан делать.
18. Дети должны, в конце концов, научиться выполнять свои обязанности.
19. Иногда я просто не в состоянии вынести мои низкие достижения в учебе и на работе.
20. Даже когда я делаю серьезные ошибки и причиняю боль окружающим, мое самоуважение не меняется.
21. Это было бы ужасно, если бы я не смог добиться расположения людей, которых я люблю.
22. Мне бы хотелось лучше учиться или работать, однако нет никаких оснований считать, что я должен добиваться этого во что бы то ни стало.
23. Я убежден, что люди определенно не должны плохо себя вести в общественных местах.
24. Я просто не выношу сильного давления на меня или стресса.
25. Одобрение или неодобрение моих друзей или членов моей семьи не влияет на то, как я оцениваю самого себя.
26. Было бы жалко, но не ужасно, если бы кто-то из членов моей семьи имел бы серьезные проблемы со здоровьем.
27. Если я принял решение сделать что-то, я обязательно должен сделать это очень хорошо.

28. В общем, я нормально отношусь к тому, что подростки ведут себя иначе, чем взрослые, например, поздно просыпаются по утрам или разбрасывают книжки или одежду на полу в своей комнате.
29. Я не выношу некоторых вещей, которые делают мои друзья или члены моей семьи.
30. Тот, кто постоянно грешит или приносит зло окружающим, – плохой человек.
31. Было бы ужасно, если бы кто-то из тех, кого я люблю, заболел психическим заболеванием и оказался бы в психиатрической больнице.
32. Я должен быть абсолютно уверен, что всё идет хорошо в наиболее важных сферах моей жизни.
33. Если для меня это важно, мои друзья должны стремиться сделать всё, о чем я их попрошу.
34. Я легко переношу неприятные ситуации, в которые попадаю, так же как неприятное общение со знакомыми.
35. От того, как меня оценивают окружающие (друзья, начальники, учителя, преподаватели), зависит, как я оцениваю самого себя.
36. Это ужасно, когда мои друзья ведут себя плохо и неправильно в общественных местах.
37. Я точно не должен делать некоторые ошибки, которые я продолжаю делать.
38. Я не считаю, что члены моей семьи должны действовать именно так, как мне хочется.
39. Это совершенно невыносимо, когда всё идет не так, как мне хочется.
40. Я часто оцениваю себя по своим успехам на работе и в учебе или же по своим социальным достижениям.
41. Это будет ужасно, если я потерплю полный крах в работе или учебе.
42. Я как человек не должен быть лучше, чем я есть на самом деле.
43. Определенно существуют некоторые вещи, которые окружающие люди не должны делать.
44. Иногда (на работе или в учебе) люди совершают поступки, которых я совершенно не выношу.
45. Если у меня возникают серьезные эмоциональные проблемы или я нарушаю законы, мое чувство собственной ценности понижается.

46. Даже очень плохие, отвратительные ситуации, в которых человек терпит неудачу, лишается денег или работы, не являются ужасными.

47. Есть несколько существенных причин, почему я не должен делать ошибок в школе или на работе.

48. Несомненно, что члены моей семьи должны лучше обо мне заботиться, чем они это иногда делают.

49. Даже если мои друзья ведут себя иначе, чем я от них ожидаю, я продолжаю относиться к ним с пониманием и принятием.

50. Важно учить детей тому, чтобы они были «хорошими мальчиками» и «хорошими девочками»: прилежно учились в школе и зарабатывали одобрение своих родителей.

Обработка результатов теста осуществляется путем суммирования баллов данных по пунктам, относящимся к определенной шкале. Интегральный показатель рациональности мышления рассчитывается путем суммирования показателей по всем шкалам.

Таблица 1.1 – Соотношение вопросов и шкал в методике диагностики иррациональных установок (Survey of Personal Beliefs, SPB)

Шкала	Номера вопросов
Катастрофизация	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46
Долженствование в отношении себя	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47
Долженствование в отношении других	3,8,13,18,23,28,33,38,43,48
Оценочная установка	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50
Фрустрационная толерантность	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49

Тестовые нормы оценки полученных результатов в методике диагностики иррациональных установок (Survey of Personal Beliefs, SPB):

– менее 30 баллов – ярко выраженное и отчетливое наличие иррациональных установок, ведущих к стрессам;

– от 30 до 45 – наличие иррациональной установки. Средняя вероятность возникновения и развития стресса;

– более 45 – иррациональные установки отсутствуют.

Опросник внимательности и осознанности (Mindful Attention Awareness Scale, MAAS)

Опросник внимательности и осознанности (Mindful Attention Awareness Scale, MAAS) предназначен для измерения так называемой «полноты сознания» (mindfulness,

понятие уходит корнями в буддизм) - внимательного присутствия в настоящем моменте. Адаптирован А. М. Голубевым в 2012. Количество вопросов – 15. Время прохождения – 2 минуты. Испытуемому предлагается оценить каждое из 15 утверждений об их каждодневном опыте, рассматривая каждое утверждение отдельно, не связывая с другими, по шестибальной шкале:

1 – Почти всегда.

2 – Очень часто.

3 – Довольно часто.

4 – Довольно редко.

5 – Очень редко.

6 – Почти никогда.

Список утверждений:

1. Я могу испытывать какую-либо эмоцию и не осознавать ее, пока не пройдет некоторое время.

2. Я проливаю или ломаю вещи из-за небрежности, невнимательности или потому что думаю о чем-то другом.

3. Мне трудно оставаться сосредоточенным на том, что происходит в настоящем.

4. Я склонен спешить, чтобы добраться туда, куда иду, не обращая внимания на впечатления во время пути.

5. Я склонен не замечать ощущения физического напряжения или дискомфорта, пока они действительно не захватят мое внимание.

6. Я почти сразу же забываю имя человека, если мне его назвали в первый раз.

7. Кажется, что я «действую на автомате», не особо осознавая, что именно я делаю.

8. Я выполняю дела в спешке, не будучи в действительности сосредоточенным на них.

9. Я становлюсь настолько сосредоточенным на цели, которую хочу достичь, что перестаю осознавать то, что я делаю прямо сейчас для ее достижения.

10. Я выполняю работу или задания автоматически, не осознавая, что делаю.

11. Я замечаю, что слушаю кого-то в пол-уха, занимаясь, в то же самое время еще чем-то.

12. Я езжу (хожу) «на автопилоте», а потом задаюсь вопросом, почему поехал (пошел) туда.

13. Я замечаю, что поглощен мыслями о будущем или прошлом.
14. Я ловлю себя на том, что занимаюсь делами не сосредоточенно.
15. Я перекусываю, не задумываясь над тем, что я ем.

Интегральный показатель осознанности рассчитывается суммированием ответов на все утверждения. После этого производится нормализация шкалы с (15...90) на (1...6). Балл вычисляется по формуле:

$$X1 = X * 6/90, \text{ где} \quad (2)$$

X1 – показатель по шкале осознанности,

X – сырой балл.

Тестовые нормы оценки полученных результатов по нормализованной шкале в опроснике внимательности и осознанности (Mindful Attention Awareness Scale, MAAS):

- менее 3,4 баллов – низкий уровень осознанности;
- от 3,4 до 4,6 – средний уровень осознанности;
- более 4,6 – высокий уровень осознанности.

Тест эмоционального интеллекта, МЭИ.

Тест эмоционального интеллекта МЭИ – отечественная психодиагностическая методика, предназначенная для измерения эмоционального интеллекта в соответствии с теоретическими представлениями автора. ЭИ трактуется как способность человека к осознанию, принятию и регуляции эмоциональных состояний и чувств других людей и себя самого. Разработана М. Манойловой в 2006 году. Количество вопросов – 40. Время прохождения – 6 минут. Испытуемому предлагается 40 утверждений, который необходимо оценить по пятибалльной шкале:

- 1 – Никогда.
- 2 – Редко.
- 3 – Иногда.
- 4 – Чаще всего.
- 5 – Всегда.

Список утверждений:

1. Я четко осознаю свои чувства и эмоции.
2. В моих публичных выступлениях отсутствуют эмоции.
3. Мое спонтанное поведение не мешает мне достигать намеченной цели.
4. В конфликтных ситуациях я скрываю свои эмоции, чувства.
5. Я внимательно слушаю партнеров по общению.
6. Принимать решение в конфликтной ситуации необходимо сразу.
7. Я стараюсь меньше влиять на поступки и чувства других людей.

8. Я предпочитаю контролировать людей.
9. Я в равной степени осознаю свою ранимость и свою силу.
10. Мне важно мнение людей, если я дал волю чувствам.
11. Мне удастся контролировать свои чувства, даже когда я сердит или расстроен.
12. При общении с начальством я теряюсь и думаю только о том, чтобы поскорее закончился разговор.
13. Я сосредоточен на чувствах других.
14. Разногласия я стараюсь устранять сразу, как их обнаружил.
15. Я позволяю другим взять на себя мою роль руководителя и при этом их не контролирую.
16. Мне свойственно использовать власть, принадлежащую по должности.
17. Мне удастся скрывать неприязнь к плохому человеку.
18. В общении с коллегами я могу думать о чем-то своем.
19. Во всех ситуациях я открыто выражаю свои чувства.
20. Поломка телевизора (бытовой техники) может заставить меня растеряться, впасть в отчаяние.
21. Я общаюсь с другими так, чтобы они гордились своими успехами.
22. Я не обращаю внимание на психологические состояния коллег при достижении общих целей.
23. Я помогаю другим лучше понять себя.
24. В общении я сосредотачиваюсь на цели, а не на чувствах.
25. Я легко выражаю симпатию к другому человеку.
26. Близкие люди одергивают меня: расслабься.
27. Я свободно выражаю свои чувства.
28. Я ощущаю неуверенность в общении с людьми.
29. Я понимаю чужие чувства, даже если дискуссия проходит на повышенных тонах.
30. Мне безразличны чувства других, возникающие в ходе совместной работы.
31. Я подбадриваю других, чтобы они делали работу лучше.
32. Мне сложно высказаться прямо о мешающем мне поведении другого человека.
33. Я доверяю своим чувствам при принятии серьезных решений.
34. Мне трудно смотреть прямо в глаза малознакомому человеку.
35. Я искренен, когда говорю о своих чувствах и намерениях с другими.

36. Когда я выражаю партнеру эмоциональную поддержку, он этого не воспринимает, не чувствует.

37. Мне важно, какие чувства и эмоции привели к конфликту.

38. Мне всё равно, что чувствует неприятный мне человек.

39. Своей позой, глазами, интонацией я показываю свое отношение к другому человеку.

40. Мне сложно вести критический разговор, чтобы собеседник не обиделся, принял критику.

Диапазон баллов по каждой шкале: min – -20 баллов, max – +20 баллов. В тестирование присутствуют как «прямые», так и «обратные» вопросы. В соответствии с ключом рассчитывается сумма баллов по «прямым» и «обратным» вопросам. Затем для каждой шкалы рассчитывается индекс по формуле А-В, где А - сумма баллов по «прямым» вопросам, В - по обратным. То есть, из суммы баллов по «прямым» вопросам необходимо вычесть сумму баллов по «обратным» вопросам.

При переводе сырых баллов по каждой шкале и по интегральному показателю в стеновые используются формулы:

$$\text{Стэн} = 2 * (x-m)/\sigma + 5,5 \quad (3)$$

где: x – конкретное значение,

m – среднее арифметическое исследуемой выборки,

σ – стандартное отклонение исследуемой выборки.

Таблица 1.2 – Ключ к «прямым» и «обратным» вопросам по шкалам теста эмоционального интеллекта, МЭИ

Шкала	«Прямые» вопросы	«Обратные» вопросы
Понимание своих чувств	1,9,17,25,33	2,10,18,26,34
Управление своими чувствами	3,11,19,27,35	4,12,20,28,36
Понимание чувств других	5,13,21,29,37	6,14,22,30,38
Управление чувствами других	7,15,23,31,39	8,16,24,32,40.

Интегральный показатель эмоционального интеллекта рассчитывается суммированием баллов по всем шкалам опросника. Тестовые нормы оценки полученных результатов в тесте эмоционального интеллекта, МЭИ:

менее 5 стенов – низкий показатель;

от 5 до 6 стенов – средний показатель;

более 6 стенов – высокий показатель.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Результаты исследования эмоциональной саморегуляции у руководителей среднего звена АО «Тандер»

Методика диагностики иррациональных установок (Survey of Personal Beliefs,
SPB)

Таблица 2.1 – Результаты исследования руководителей среднего звена АО «Тандер» по методике диагностики иррациональных установок до реализации программы

№ испытуемого	Рациональность мышления	Катастрофизация	Долженствование по отношению к себе	Долженствование по отношению к другим	Оценочное мышление	Фрустрационная толерантность
1	167	33	35	31	38	30
2	157	25	30	27	30	45
3	174	31	34	40	33	36
4	207	41	39	37	41	49
5	170	36	29	31	39	35
6	193	36	44	34	38	41
7	172	31	32	37	40	32
8	151	27	27	32	29	36
9	152	21	24	39	35	33
10	151	24	28	37	32	30
11	203	33	39	40	41	50
12	169	30	27	35	44	33
13	186	40	38	50	28	40
14	178	41	34	34	39	30
15	213	52	45	43	39	30
16	154	23	31	33	32	35
17	142	22	22	34	29	35
18	145	21	34	29	31	30
19	145	22	27	31	27	38
20	249	51	44	44	60	50
21	156	28	31	28	37	32
22	166	38	22	43	31	32
23	176	32	38	34	40	32
24	166	31	28	32	39	36
25	166	36	24	39	35	32

Итого: по интегральному показателю рациональности мышления низкие показатели у 12 % (3 человека) руководителей среднего звена, средние показатели у 84 % (21 человек), высокие показатели у 4 % (1 человек). По шкале «Катастрофизация» низкие показатели у 36 % (9 человек), средние показатели 56 % (14 человек), высокие показатели 8 % (2 человека). По шкале «Долженствование по отношению к себе» низкие показатели у 40 % (10 человек), средние показатели у 60 % (15 человек), высоких показателей нет.

По шкале «Долженствование по отношению к другим» низкие показатели у 8 % (2 человека), средние показатели у 88 % (22 человека), высокие показатели 4 % (1 человек). По шкале «Оценочная установка» низкие показатели у 16 % (4 человека), средние показатели у 80 % (20 человек), высокие показатели у 4 % (1 человек). По шкале «Фрустрационная толерантность» низких показателей нет, средние показатели у 92 % (23 человек), высокие показатели у 8 % (2 человека).

Опросник внимательности и осознанности (Mindful Attention Awareness Scale, MAAS)

Таблица 2.2 – Результаты исследования руководителей среднего звена АО «Тандер» по опроснику внимательности и осознанности до реализации программы

№ испытуемого	Осознанность
1	4.1
2	4.3
3	4.5
4	3.1
5	4.5
6	4.1
7	3.7
8	3.9
9	4.9
10	4.5
11	5
12	3.9
13	2.7
14	3.1
15	3.7
16	4
17	3.9
18	3.2
19	4.6
20	2.9
21	3.5
22	4.7
23	4.3
24	3.7
25	3.4

Итого: по полноте осознанности низкие показатели у 20 % (5 человек) руководителей среднего звена, средние показатели у 72 % (18 человек), высокие показатели у 8 % (2 человека).

Тест эмоционального интеллекта, МЭИ

Таблица 2.3 – Результаты исследования руководителей среднего звена АО «Тандер» по опроснику внимательности и осознанности до реализации программы

№ испытуемого	Интегральный показатель	Понимание своих эмоций	Управление своими эмоциями	Понимание эмоций других	Управление эмоциями других
1	6	1	9	5	5
2	10	6	10	6	6
3	7	4	9	5	5
4	8	4	10	7	7
5	3	1	7	2	5
6	8	5	9	6	7
7	6	3	8	4	6
8	4	3	5	4	5
9	4	6	5	2	5
10	8	7	10	4	7
11	8	6	10	5	6
12	10	6	10	7	10
13	7	7	10	4	4
14	7	7	9	2	7
15	9	4	10	8	8
16	7	3	9	3	8
17	9	6	10	4	8
18	5	1	7	4	6
19	9	5	9	7	9
20	5	1	9	5	5
21	5	2	7	7	4
22	7	5	10	4	5
23	8	6	9	7	7
24	10	7	10	8	10
25	8	6	10	5	6

Итого: по интегральному показателю эмоционального интеллекта низкие показатели у 12 % (3 человека) руководителей среднего звена, средние показатели у 20 % (5 человек), высокие показатели у 68 % (17 человек). По шкале «Осознание своих чувств» низкие показатели у 44 % (11 человек), средние показатели у 40 % (10 человек), высокие показатели у 16 % (4 человека). По шкале «Управление своими чувствами» низких показателей нет, средние показатели у 8 % (2 человека), высокие показатели у 92 % (23 человека). По шкале «Осознание чувств других» низкие показатели у 44 % (11 человек), средние показатели у 28 % (7 человек), высокие показатели у 28 % (7 человека). По шкале «Управление чувствами других» низкие показатели у 8 % (2 человека), средние показатели у 48 % (12 человек), высокие показатели у 44 % (11 человек).

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Программа формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер»

Пояснительная записка: в ходе написания программы формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена был изучен и обобщен опыт исследователей и практикующий психологов, работающий в научно-доказанных подходах — когнитивно-поведенческая терапия, схема-терапия, терапия, сфокусированная на сострадании, диалектико-поведенческая терапия, так как данные направления показали наибольшую эффективность в достижении изменений для более гармоничной жизни и деятельности в краткие сроки. Программа рассчитана на проведение в двух открытых группах при количестве участников от 10 до 14 человек — оптимальное количество участников 12 человек, возможность перемещения между группами рассматривается в соответствии с прохождением тематического модуля занятий. Пропуск занятий не предусматривается. Общее количество участников 25 человек. Сроки проведения программы 8 недель. Встречи проводятся один раз в неделю, продолжительность 2 часа, предусмотрен 15 минутный перерыв.

Занятие 1. Знакомство.

Цель занятия: знакомство, установление контакта, сформировать чувство безопасности и навык обращения к этому чувству с целью эмоциональной саморегуляции.

Задачи занятия: разработать совместно правила работы в группе, создать атмосферу доверия; знакомство с феноменом эмоциональной саморегуляции и определение общих задач и ожидаемых результатов программы; познакомиться с понятием Безопасное место и провести практику; развитие навыка рефлексии и асертивности.

1. Организационный этап: знакомство, приветствие, шерринг.

Упражнение 1. Приветствие. Приветствие группы. Знакомство участников. Объяснение целей и задач программы. Краткое разъяснение участникам, что такое эмоциональная саморегуляция.

Упражнение 2. Правила в группе. Участникам тренинга предлагается каждому по кругу озвучить основные правила работы в группе, например:

Сохранять конфиденциальность, то есть информация, полученная о ком-либо на занятии за пределами тренинга не выносится и не обсуждается.

Уважать мнение каждого члена группы.

Не перебивать говорящего.

Проявлять активность на занятиях, работать вместе с группой.

Проявлять искренность в общении.

Не опаздывать и не пропускать занятия.

2. Основная часть: психологическое просвещение и коррекционная деятельность.

Упражнение 3. Основные цели на курс. После рефлексии об общих целях и задачах на курс участникам предлагается составить собственный список целей.

Упражнение 4. Безопасное место. Найдите спокойное место, где можно с комфортом устроиться и где никто не потревожит вас. Вызовите в своем воображении мысленный образ, представляющий некое Безопасное Место. Не торопитесь, принимайте с готовностью любой образ безопасного места, который придет вам в голову. Это может быть сцена из какого-нибудь ранее виденного вами фильма, какое-нибудь воспоминание или образ любимого вами художественного полотна. Это может быть воспоминание о каком-либо случае из вашей жизни, плод вашего воображения, или картина из прочитанной вами книги или увиденного вами фильма. Вы можете привнести в свой образ безопасного места все, что представляется вам безопасным и комфортным. Сделайте это место своим собственным. Не беспокойтесь, если поначалу вы будете испытывать трудности с созданием четкого образа, – в конце концов он обязательно сформируется. Образ Безопасного Места складывается у разных людей по-разному (кто-то, например, использует в качестве подсказки какую-нибудь подходящую картинку или фотографию). Если вы испытываете проблемы с формированием Образа Безопасного Места, найдите подходящую картинку или фотографию, которая поможет вам сформировать у себя в голове такой образ.

Что вы видите?

1. Можете ли вы видеть здесь самого себя?
2. Каков ваш возраст?
3. Что еще вы видите?
4. Какие звуки вы слышите?
5. Присутствует ли какой-то запах или аромат в этом образе?
6. Какие чувства вы испытываете в этом месте?
7. Какие ощущения возникают в вашем теле? |
8. Есть ли там кто-либо еще? Помните, что в этом месте могут

присутствовать лишь безопасные люди. Все, что кажется вам небезопасным, необходимо

тотчас же изгнать из этого места. Присвойте название своему Безопасному Месту, чтобы вы могли легко и быстро нарисовать этот образ у себя в голове, например, «Дом бабушки», «Большое дупло в старом дубе». Теперь возьмите карандаши и листы бумаги и нарисуйте то, что вы увидели. Рефлексия.

Упражнение 4. Пузырь безопасности. Вообразите, пузырь, достаточно большой для того, чтобы вы поместились в нем целиком. Цвет пузыря может быть любым – главное, чтобы он нравился вам. Это волшебный пузырь, поскольку вы можете входить и выходить сквозь его стенки, не повреждая их. Проникая в пузырь, вы можете брать с собой все, что вам нужно, что будет успокаивать вас и поможет вам чувствовать себя уверенно и в полной безопасности. Вы можете брать туда с собой других людей, но можете быть там и в одиночестве. Однако вы не можете брать туда все, что могло бы причинить вам вред или быть бесполезным для вас. После того как вам удастся вообразить свой Пузырь Безопасности и разместиться в нем, прихватив с собой все необходимое вам, вообразите, что этот пузырь плывет, куда вы пожелаете. У вас может возникнуть желание закрыть глаза; возможно, во время плавания в своем Пузыре Безопасности вы даже будете слышать приятную, умиротворяющую музыку. Сквозь стенки этого волшебного пузыря не могут проникнуть нездоровые, критические голоса. Вы можете оставаться в своем Пузыре Безопасности так долго, как пожелаете. Выбравшись из Пузыря Безопасности, постарайтесь расслабиться на несколько минут, прежде чем заняться чем-нибудь другим. Вы можете также поместить в Пузырь Безопасности все свои неприятные чувства или мысли и отправить их в дальнейшее плавание до тех пор, пока вам не покажется, что эти чувства и мысли беспокоят вас меньше, чем прежде. Затем вы можете начать вынимать эти чувства и мысли, одну за другой, из пузыря, разбираясь с каждой из них и удовлетворяя потребности, лежащие в основе каждой из них.

Упражнение 5. Переходный объект. Я предлагаю вам выбрать какой-либо объект, ассоциирующийся с вашим Образом Безопасного Места. Таким объектом может служить бусина, нанизанная на шнурок, который вы можете носить как браслет, или на связке ключей, или просто у себя в кармане; это может быть небольшой кусок мягкой ткани (например, фланели), шаль или шарф, и т.п. Используйте этот объект в качестве усилителя вашего Образа Безопасного Места. Испытайте его в деле и уясните результат его действия.

3. Заключительная часть: шерринг: Что было важным сегодня? Как знание своего образа безопасности поможет вам регулировать свое поведение?, домашнее задание: практиковать Безопасное место в течении недели.

Занятие 2. Эмоциональный компонент. Эмоциональный интеллект.

Цель занятия: развитие навыка распознавания и управления своими эмоциями и эмоциями других людей.

Задачи занятия: знакомство с эмоциями; развитие навыка рефлексии эмоций и вербализации своих эмоций в выбранных техниках; развитие навыка эмпатии; развитие навыка рефлексии и асертивности.

1. Организационный этап: приветствие, шерринг, рефлексия домашнего задания: участники делятся наблюдениями после прошедшего занятия и своим текущим состоянием, анализируют результаты и сложности в выполнении домашнего задания.

Упражнение 1. Какого ты цвета? Участники сидят по кругу. «Я предлагаю начать сегодняшний день с того, что каждый из нас, подумав некоторое время, скажет, какого он сейчас цвета. При этом речь сейчас идет не о цвете вашей одежды, а об отражении вашего состояния». Дается некоторое время на обдумывание задания, после этого каждый из участников говорит всем, какого он цвета. «Теперь расскажите, пожалуйста, о том, как изменялось ваше состояние, настроение в течение утренних часов с момента, как вы проснулись, и до того, как вы пришли сюда, с чем были связаны эти изменения. В заключении своего рассказа охарактеризуйте то состояние, в котором вы находитесь сейчас, и поясните, почему вы выбрали для его обозначения именно тот цвет, который вы назвали». Рефлексия. Задание направлено на развитие способности осознавать и вербализовать свое состояние, находить слова для его обозначения.

2. Основная часть: психологическое просвещение и коррекционная деятельность.

Упражнения 2. Лекция-беседа «Знакомство с эмоциями» (раздаточный материал колесо Р.Плучика и Дневник эмоций). Психолог рассказывает об эмоциях, их роли и влиянии на наше поведение, объясняет, как вести Дневник эмоций и почему это важно.

Упражнение 3. Лекция-беседа «Мифы об эмоциях». Психолог разбирает и опровергает вместе с участниками основные мифы об эмоциях, участникам предлагается составить собственный топ мифов.

1. Есть только один правильный способ реагировать на ситуацию.
2. Позволять другим знать, что я чувствую, – проявление слабости.
3. Негативные эмоции – плохие и разрушительные.
4. Испытывать эмоции – это значит не контролировать себя.
5. Некоторые эмоции – глупые.
6. Все болезненные эмоции – результат дурного характера.

7. Очевидно, если окружающие считают мои эмоции неправильными, я не должен испытывать их.
8. Другие люди имеют право судить, как мне нужно себя чувствовать.
9. Болезненные эмоции не важны, их следует игнорировать.
10. Испытывая экстремальные эмоции, вы добьетесь большего, чем если будете их контролировать.
11. Творчество часто требует интенсивных, неконтролируемых эмоций.
12. Драма – это круто!
13. Если я буду пытаться изменить свои эмоции, я не буду самим собой.
14. Эмоции говорят больше, чем факты.
15. Люди должны делать все, что им хочется.
16. Если вы поступаете согласно своим эмоциям – это значит, что вы настоящая личность.
17. Мои эмоции – это я.
18. Люди любят меня за мои эмоции.
19. Эмоции просто возникают без всякой причины.
20. Эмоциям всегда нужно доверять.
21. Любой другой миф:

Упражнение 4. Эмоции в разных жизненных обстоятельствах/эмоции исторических персонажей. Сейчас тот из нас чье имя я назову, предложит ситуацию, и каждый из нас представит себя в этой ситуации. Будем отслеживать те чувства, состояния, которые при этом возникают. Итак, я начну: мы идем по густой чаще леса...» Далее через каждые тридцать секунд ведущий называет имя следующего участника, который предлагает свою ситуацию. Рефлексия. Вопросы: какие состояния у вас возникали в разных ситуациях? В какой из предложенных ситуаций вам было легче всего себя представить, в какой - сложнее? В ходе обсуждения имеет смысл обратить внимание на следующие моменты: одна и та же ситуация вызывает у разных людей очень разные эмоции; люди обладают разной способностью переходить из одного состояния к другому, и эту способность можно развивать; легче представить себя в ситуациях, которые чаще всего встречались в жизни; воспроизведение характерных для той или иной ситуации жестов, походки, позы облегчает погружение в нее, осознание специфических состояний и чувств, которые в ней возникают. Примеры ситуаций: спешим в театр, оказались на приеме у английской королевы, пробираемся в толпе, идем по болоту и т.д. Другая версия упражнения: Вспомните пять исторических персонажей. Затем представьте эмоции, которые человек испытывал во время разных событий своей

жизни. Пример: Авраам Линкольн видел, как людей продавали на рыночной площади, и чувствовал печаль оттого, что у него не было семьи, злость из-за того, что людьми торговали как животными, и беспомощность, потому что ничего не мог с этим поделать.

Упражнение 5. Разобрать по косточкам. Источником эмоций могут быть внешние события, а могут – внутренние стимулы: память, физическое состояние. Если эмоция, которую вы переживаете сейчас, имеет слишком высокий градус, сначала остыньте. Затем начните задавать себе вопросы:

1. Как я испытываю злость (другую эмоцию)?
2. Почему я испытываю злость?
3. Когда я уже испытывал злость?
4. Как часто я злюсь?
5. Чем злость мне помогает?
6. Чем и где злость мешает?

Разбор эмоции позволяет быстрее понять настоящую причину и источник реакции.

Упражнение 6. Лекция-беседа «Аккумуляирование положительных эмоций в долгосрочной перспективе». Аккумуляирование положительных эмоций в долгосрочной перспективе обеспечивает достойную жизнь. Это значит изменить свою жизнь таким образом, чтобы в будущем в ней происходили положительные события. Составление личного плана каждым из участников.

Шаг 1. Избегайте избегания.

Начните прямо сейчас делать то, что необходимо, чтобы жить так, как вы хотите. Если вы не знаете, что делать, выполните следующее.

Шаг 2. Определите ценности, которые для вас важны.

СПРОСИТЕ СЕБЯ: «Какие ценности действительно важны для меня?» Пример. Быть полезным; быть частью целого; хорошо относиться к людям; быть физически здоровым.

Шаг 3. Определите одну ценность, над которой необходимо начать сейчас работать.

СПРОСИТЕ СЕБЯ: «Что действительно важно для меня сейчас, над чем мне необходимо начать сейчас работать?» Пример. Быть продуктивным.

Шаг 4. Определите несколько целей, связанных с этой ценностью.

СПРОСИТЕ СЕБЯ: «Над какими конкретными целями, которые сделают эту ценность частью моей жизни, я могу начать работать?» Пример. Получить работу, на которой я могу приносить пользу. Быть более активным, выполняя важные домашние

дела. Найти волонтерскую работу, на которой можно будет применить свои навыки.

Шаг 5. Выберите одну цель, над которой необходимо начать сейчас работать.

При необходимости составьте список всех «за» и «против» чтобы выбрать цель, над которой необходимо начать работу прямо сейчас. Пример. Получить работу, на которой я могу делать что-то полезное.

Шаг 6. Определите шаги на пути к цели.

СПРОСИТЕ СЕБЯ: «Какие шаги помогут мне достичь цели?»

Шаг 7. Выберите один шаг, который нужно предпринять прямо сейчас.

3. Заключительная часть: шерринг: Что было важным сегодня? Как полученные знания помогут вам регулировать эмоции в рабочей атмосфере?, домашнее задание Дневник эмоций: Записывайте каждую эмоцию, которую испытываете в течение дня, степень её проявления и причину. Например, эмоция – злость, степень – 7 из 10, причины – совещание. На следующем этапе важно понять, как эмоция проявляется в теле. Возможно, рядом со злостью вы напишете «пересыхает во рту, чувствую ком в горле, звенит в голове». Опишите, какими были руки, ноги в этот момент, ощущались ли тяжесть или напряжение.

Занятие 3. Эмоциональный компонент. Базовые эмоциональные потребности.

Цель занятия: развитие навыка распознавания и здорового удовлетворения своих базовых эмоциональных потребностей.

Задачи занятия: знакомство с основными базовыми эмоциональными потребностями; отработка навыка рефлексии дефицита своих базовых эмоциональных потребностей и способов их удовлетворения; обретение навыка самостоятельно удовлетворять свои базовые эмоциональные потребности; сформировать послание «хорошего родителя»; развитие навыка рефлексии и асертивности.

1. Организационный этап: приветствие, шерринг, рефлексия домашнего задания: участники делятся наблюдениями после прошедшего занятия и своим текущим состоянием, анализируют результаты и сложности в выполнении домашнего задания.

2. Основная часть: психологическое просвещение и коррекционная деятельность.

Упражнение 1. Лекция-беседа. «Знакомство с базовыми детскими эмоциональными потребностями».

1. Прочная привязанность: забота, принятие, защита, любовь, признание. (Нарушение: разобщение и отвержение)

2. Автономия, компетентность, чувство идентичности. (Нарушение: нарушенная автономия и способность справляться с поставленными задачами).

3. Реалистичные границы, самоконтроль. (Нарушение: нарушенные границы).

4. Свободное выражение потребностей и эмоций. (Нарушение: направленность на других).

5. Спонтанность, игра. (Нарушение: гипербдительность и запреты).

Упражнение 2. Рефлексия удовлетворения базовых эмоциональных потребностей в течение жизни.

Взгляните на приведенный ниже список базовых детских потребностей. Как эти потребности удовлетворялись в вашем детстве? Как они удовлетворялись, когда вы были подростком (в возрасте от 12 до 18 лет)? Как сейчас вы пытаетесь удовлетворять те из перечисленных здесь потребностей, которые еще остаются у вас? Что происходит с вами, когда вы чувствуете фрустрацию ваших базовых эмоциональных потребностей?

Безопасность и привязанность, предсказуемость и любовь

Детские впечатления в связи с этой потребностью:

Подростковые впечатления в связи с этой потребностью:

Как я пытаюсь удовлетворить эту потребность в настоящее время:

Автономия, компетентность и формирование идентичности

Детские впечатления в связи с этой потребностью:

Подростковые впечатления в связи с этой потребностью:

Как я пытаюсь удовлетворить эту потребность в настоящее время:

Свобода выражать мои собственные чувства и потребности

Детские впечатления в связи с этой потребностью:

Подростковые впечатления в связи с этой потребностью:

Как я пытаюсь удовлетворить эту потребность в настоящее время:

Свобода играть и проявлять свои творческие способности

Детские впечатления в связи с этой потребностью:

Подростковые впечатления в связи с этой потребностью:

Как я пытаюсь удовлетворить эту потребность в настоящее время:

Реалистичные пределы и самоконтроль

Детские впечатления в связи с этой потребностью:

Подростковые впечатления в связи с этой потребностью:

Как я пытаюсь удовлетворить эту потребность в настоящее время:

Рефлексия в группе: Что вы испытывали, когда вспоминали впечатления, которые вызывало у вас удовлетворение (или неудовлетворение) ваших потребностей в детстве и

в подростковом возрасте? Какие чувства, мысли и физические ощущения возникали у вас при выполнении этого упражнения?

Упражнение 3. История по Элли и грозу. Разбор и рефлексия истории с точки зрения базовых эмоциональных потребностей.

Маленькая четырехлетняя девочка проснулась от раскатов грома приближающейся грозы. Эти звуки были настолько сильными, что девочке показалось, будто сотрясается ее кровать. За раскатами грома следовали яркие вспышки молний, оставлявшие пугающие отблески на стенах спальни. После очередного удара грома девочка выбралась из кровати и побежала в спальню родителей. Она была так сильно напугана, что не смогла вымолвить ни слова – лишь дрожала и плакала. После следующего раската грома ее плач превратился в вопль ужаса. Один из родителей проснулся и прикрикнул на девочку: «Прекрати плакать, это просто гром. Стыдно, ты уже не младенец! Быстрее возвращайся к себе в постель, иначе ты разбудишь дедушку и бабушку!» Элла вернулась к себе в спальню, продолжая плакать. Она с головой накрылась одеялом и закрыла ладонями уши, чтобы не слышать раскатов грома. Она закрыла глаза, чтобы не видеть зловещих отсветов молний на стенах спальни; эти отсветы были похожи на длинные костлявые руки, тянущиеся со стен к девочке, чтобы схватить ее. Как только начинался очередной раскат грома, она еще плотнее укутывалась в одеяло, сильнее зажмуривала глаза и зажимала ладонями уши. Спустя какое-то время она перестала вскидываться при каждом раскате грома, хотя эти раскаты становились все сильнее и сильнее; она уже не дрожала и не сжималась от ужаса, когда костлявые руки молний пытались дотянуться до нее. Элла просто сидела у себя в кровати, тупо уставившись в пространство перед собой». Рассмотрите следующие вопросы и ответьте на них, заполнив приведенную ниже таблицу.

1. Что чувствовала Элла, когда бежала в спальню родителей?
2. Какую потребность она испытывала в этот момент?
3. Что почувствовала Элла после ответа своего родителя?
4. Какой месседж о самой себе (чувства, потребности, собственная значимость), об окружающем мире и о других людях получила Элла из этого опыта?
5. Какие режимы, на ваш взгляд, запустились или начали формироваться у Эллы?
6. Каким, по вашему мнению, оказалось бы воздействие на взрослую жизнь Эллы, если бы подобные переживания возникали у нее время от времени?

Упражнение 4. Послание Хорошего родителя для Эллы.

Каким должен был бы оказаться ответ «Хорошего Родителя» на потребности Эллы? Каждый участник отвечает индивидуально, потом совместно в группе разрабатываем общий ответ «Хорошего Родителя».

3. Заключительная часть: шерринг – Что было важным сегодня? Как полученные знания помогут вам регулировать эмоции в рабочей атмосфере?, домашнее задание – послание Хорошего родителя для себя, практиковать в течение недели обращение к себе в непростые моменты.

Занятие 4. Когнитивный компонент. Когнитивные искажения.

Цель занятия: сформировать навык работы с когнитивными искажениями и навык рефрейминга иррациональных убеждений.

Задачи занятия: знакомство с понятием когнитивные искажение; развитие навыка рефрейминга иррациональных убеждений с использованием ABC-модели; развитие навыка рефлексии и асертивности.

1. Организационный этап: приветствие, шерринг, рефлексия домашнего задания: участники делятся наблюдениями после прошедшего занятия и своим текущим состоянием, анализируют результаты и сложности в выполнении домашнего задания.

Упражнение 1. «Я вижу...». Участники группы разбиваются на пары и садятся напротив друг друга.

«Каждый из участников пары по очереди говорит одну фразу, начинающуюся со слов „Я вижу...», содержание которой касается внешнего облика партнера. Таня (психолог обращается к участнице группы), давай мы с тобой покажем, как это нужно делать».

Психолог и участница группы садятся друг против друга. Психолог: «Я вижу, что твои руки лежат на коленях». Таня: «Я вижу, что ты посмотрела вправо». Психолог: «Я вижу, что ты наклонила голову» и т.д. «Во время выполнения упражнения воздерживаться от использования оценочных понятий». Это упражнение позволяет осознать различие между тем, что «я вижу», и тем, что «представляю, интерпретирую», «мне кажется».

2. Основная часть: психологическое просвещение и коррекционная деятельность.

Упражнение 2. Лекция-беседа «Знакомство с понятием иррациональные установки и когнитивные искажения». Знакомство с основными когнитивными искажениями: катастрофизация, черно-белое мышление, предъявление требований, предугадывание будущего, чтение мыслей, эмоциональное мышление, генерализация,

навешивание ярлыков и оценок, ментальная фильтрация, блокировка позитивной информации, низкая толерантность к фрустрации, персонализация.

Упражнение 3. Демонстрационный разбор когнитивных искажений на примере участников группы. Ведущий выдает участникам рабочие листы для анализа своих основных когнитивных искажений. Участник выбирает 4-5 искажений и работает с ними в индивидуальном порядке, отвечая на вопросы. После круг рефлексии, в котором высказывается каждый участник. Возможен более подробный разбор ведущим одного случая в качестве демонстрационной сессии, нужно ориентироваться на тайминг.

Таблица 3.1 – Бланк рефлексии когнитивных искажений

Когнитивное искажение	Что важно поменять	Вопросы	Ваши ответы
Катастрофизация	Превращаем свои мысли из катастрофических в нормальные	Подкреплены ли мои выводы какими-либо фактами? Опровергают ли какие-либо факты мои выводы? Какие менее драматичные выводы на основе этого события можно сделать? Какие практические действия я могу предпринять, чтобы улучшить ситуацию?	
Черно-белое мышление	Ищем золотую середину вместо того, чтобы впадать в крайности	Я фокусируюсь только на каком-то одном аспекте события, упуская из вида все остальные? Какой была бы адекватная оценка значимости данного аспекта события по шкале от 1 до 10? Какие другие аспекты события помогут мне дать ему более реалистичную оценку?	
Предъявление требований	Сохраняем гибкость мышления	Какие выражения я использую, когда говорю сам с собой в своих мыслях? Часто ли я употребляю слова «должен» и «обязан»? Принимаю ли я тот факт, что у других людей есть свои собственные правила? Возможно ли для меня иметь собственные стандарты, но также допускать, что как я сам, так и другие люди могут этим стандартам не соответствовать? Реалистичны ли мои требования? Помогают ли мне мои требования в конечном итоге?	
Преугадывание будущего	Корректируем склонность к предсказанию	Как я могу проверить, насколько реалистичен мой прогноз? Какую выгоду я могу получить, если предположить, что мой прогноз неверен? Какие события из прошлого могут оказывать влияние на то, какой прогноз я составляю касательно данного события? Что я могу сделать, чтобы решить потенциальные проблемы, подготовиться к неблагоприятному результату?	
Чтение мыслей	Прекращаем гадать, что думают о нас окружающие	Существует ли альтернативное объяснение моим предположением? Возможно ли, что я неправильно «читаю мысли» людей? Что я могу сделать, чтобы проверить насколько адекватны мои предположения? Как я могу собрать больше фактической информации?	

Продолжение таблицы 3.1

Эмоциональное мышление	Признаем, что факты более объективны, чем наши чувства	Как можно описать данную ситуацию? Какое чувство я испытываю? Возможно ли, что мои чувства дают мне искаженную картину? Какие факты я возможно игнорирую? Как я буду воспринимать ситуацию в более спокойном состоянии?	
Генерализация	Думаем конкретно	На каких конкретных фактах я базирую свои выводы? Делаю ли я обобщенные выводы о себе, о других людях или ситуации на основании этого одного конкретного аспекта? Какие другие аспекты я упускаю? Если я сделаю свои выводы более конкретными, какую пользу это может мне принести?	
Навешивание ярлыков и оценок	Сопровождаемся привычке раздавать всем вокруг оценки	Какие ярлыки я присваиваю себе или другим людям? Допускаю ли я возможность того, что человек/событие могут быть не только полностью хорошим или плохим? Могу ли я присвоить ярлык конкретному действию вместо того, чтобы оценивать себя/другого/ситуацию в целом?	
Ментальная фильтрация	Убираем ментальные фильтры	Какой конкретно ментальный фильтр у меня есть? Какую информацию этот фильтр мешает мне воспринимать? Каким образом я могу изменить свои мысли и действия, чтобы избавиться от этого фильтра?	
Блокировка позитивной информации	Учимся мыслить позитивно	Как я реагирую на положительные сигналы в свой адрес со стороны окружающих? Принимаю ли я положительные отзывы в свой адрес? Отвечаю ли я на них? Какую положительную информацию о себе я могу записать, чтобы потом обращаться к этому списку? Как мне научиться адекватно воспринимать комплименты в свой адрес? Как мне поможет принятие позитивной информации?	
Низкая толерантность к фрустрации	Повышаем уровень толерантности	Опыт, который я сейчас прохожу, действительно невыносим для меня? Если я буду продолжать терпеть дискомфорт, это принесет мне какую-то пользу? Есть ли фактические подтверждения того, что я на самом деле вполне способен вынести этот дискомфорт?	
Персонализация	Учимся мыслить объективно	Какие еще факторы или люди, помимо вас, повлияли на исход этого события? Берете ли вы на себя личную ответственность за события, которые вам неподконтрольны? Какие дополнительные причины могут влиять на реакции окружающих? То, что случилось, действительно касается исключительно лично вас?	

Упражнение 4. Знакомство с АВС-моделью КПТ. Объяснение взаимосвязи автоматической мысли, эмоции и поведения. Продолжительность 10 минут.

В индивидуальной работе участники заполняют АВС модель для какой-либо ситуации. Отвечая на вопрос, какую мысль я могу сделать новой функциональной мыслью, что я буду чувствовать при этой мысли?

Таблица 3.2 – Модель ABC-модель

Ситуация	Автоматическая мысль	Эмоция	Поведения
Оспаривание	Новая функциональная мысль	Эмоция	Поведение

Упражнение 5. Тренировка навыка рефрейминга автоматических мыслей, содержащих иррациональные установки/когнитивные искажения с использованием ABC-модели.

Используя таблицу 7 участники в индивидуальной работе осуществляют рефрейминг двух своих когнитивных искажений. При желании можно поделиться результатами в группе.

3. Заключительная часть: шерринг - Что было важным сегодня? Как полученные знания помогут вам регулировать эмоции в рабочей атмосфере?, домашнее задание – в течении недели вести Дневник автоматических мыслей с использованием таблицы 7, совершить разбор минимум 3 АМ.

Занятие 5. Когнитивный компонент. Работа с критиком.

Цель занятия: развить навык сострадательного обращения к себе взамен критикующим посланиям.

Задачи занятия: определить индивидуальные критикующие послания каждого участника; развитие навыка сострадательного обращения; рефрейминг критикующих посланий; развитие навыка рефлексии и ассертивности.

1. Организационный этап: приветствие, шерринг, рефлексия домашнего задания: участники делятся наблюдениями после прошедшего занятия и своим текущим состоянием, анализируют результаты и сложности в выполнении домашнего задания.

Упражнение 1. «Что вы знаете о ...?»

Для выполнения этого упражнения нам понадобятся добровольцы. Кто готов начать и оказаться в центре нашего внимания? (Психолог убеждается в готовности вызвавшегося участника приступить к работе. Допустим, его зовут Андрей.) Сей час все мы сосредоточимся на Андрее. Вспомните все, что вы уже знаете о нем, ситуации, в которых он участвовал, его высказывания, мнения (тренер делает паузу, давая возможность всем подумать). А теперь каждый скажет об одном из качеств, которое, по его мнению, бесспорно есть у Андрея, и пояснит, на основании чего он делает такое заключение. Андрей, ты, пожалуйста, внимательно слушай и, когда все выскажутся,

скажешь нам о чувствах, которые у тебя возникали, когда ты слушал всех, и о том, насколько то, что ты услышал, соответствует твоим представлениям о себе».

После того как работа с Андреем будет завершена, психолог предлагает еще кому-нибудь, кто захочет, побывать в его роли.

2. Основная часть: психологическое просвещение и коррекционная деятельность.

Упражнение 2. Знакомство с Внутренним Критиком.

Ваш Внутренний критик отражает интернализованное негативное поведение значимых других по отношению к вам в детстве. Для этого состояния характерны чрезмерные, завышенные ожидания от самого себя. Человек чувствует необходимость постоянно соответствовать высочайшим стандартам и жестким правилам, гнаться за статусом и достижениями, «не терять время зря», быть максимально эффективным, зачастую в ущерб отдыху, удовольствиям и даже здоровью. Внутреннее давление, критика и ощущение груза ответственности усиливают тревогу и не ослабевают при достижении результата, немедленно появляется новая цель. Кроме этого, человек в этом состоянии бывает нетерпим, безжалостен и агрессивен по отношению к себе, не прощает себя за ошибки, жестоко обвиняет, критикует и наказывает себя. Часто чувствует стыд, презрение к себе, считает себя ущербным. Человек может испытывать чувство вины перед другими людьми и ответственность за их благополучие; ощущение, будто он должен всем помогать и обо всех заботиться. В отношениях ему очень трудно отказывать, ставить границы, заявлять о своих нуждах, поскольку есть ощущение, что потребности других людей намного важнее его собственных, а разочаровывать других и являться причиной их негативных эмоций – непереносимо.

Упражнение 3. Заповеди моего Критика.

В индивидуальной работе каждый из участников составляет заповеди своего Критика.

Режим Критика обычно устанавливает множество правил для жизни. Попытка жить по этим правилам вызывает сильное напряжение и несчастье. Примеры таких посланий могут выглядеть так:

- «Ты должен всегда ставить потребности всех над своими»;
- «Ты должна выглядеть идеально»;
- «Ты не имеешь права ни на какие ошибки».

Составьте сейчас 10 заповедей своего Критика.

1. Все, что ты делаешь должно быть идеально.

После возможна рефлексия в группе и валидация чувств.

Упражнение 4. Рационально-эмотивная игра с критикующими посланиями. Участники делятся на группы, но вначале проходит демонстрация упражнения между терапевтом и одним из участников.

Когда человек «умом понимает», что критика в свою сторону чрезмерна, может быть другая трактовка ситуации или его поведения в ней, но эмоционально оценивает его иначе.

Шаги:

1. Предложить технику и объяснить концепцию: что и зачем вы будете делать;
2. Сначала психолог представляет в этой игре «рациональную» часть клиента, а клиент – «критикующую».
3. Смена ролей: клиент в роли «рациональной» части должен убедить психолога («критикующую» часть), что убеждение о себе неверно.

Упражнение 5. Сострадательная личность. В этом упражнении мы представим, что значит быть глубоко сострадательным человеком, наполненным состраданием, добротой, мудростью, уверенностью и смелостью. Начнем с подготовки тела. Сядьте удобно, голову держите прямо, обратите внимание на осанку и в течение 1-2 минут попробуйте замедлить дыхание, используя 4-5 секунд на вдох и на выдох. Сосредоточьтесь на ощущении замедления: замедляется тело, замедляется разум. Вернувшись к нормальному дыханию, удобному ритму, представьте, что ваше тело наполняется силой и энергией. Улыбнитесь доброй полуулыбкой, представляя, как выглядит ваше лицо и как вы становитесь глубоко добрым, мудрым и уверенным сострадательным человеком. В течении нескольких минут наслаждайтесь этими ощущениями. Теперь представьте каково это – быть наполненным заботливой мотивацией, желанием облегчить и предотвратить страдания свои и других. По мере того, как эта мотивация разрастается в области вашего сердца, вы чувствуете глубокое желание быть полезным себе и другим. Так же вы наполняетесь мудростью. Она помогает понять, что все мы сформированы под влиянием того, многое из чего мы не выбирали сами или не могли контролировать. Мудрость также позволяет рассматривать опыт и ситуации с различных точек зрения. Когда возникают трудности, ваша мудрая сострадательная личность может заглянуть глубоко в них, чтобы понять их и условия, которые их порождают и поддерживают. Теперь представьте, что внутри вас возникает глубокая уверенность, смелость и непоколебимая решимость облегчать и предотвращать страдания. Что бы ни возникло в моей голове или в моей жизни, я найду способ поработать и с этим. Представьте, что вас наполняют смелость противостоять сложным

эмоциям и ситуациям. Какой была бы ваша мотивация из этого состояния? Какое понимание возникло внутри вас? Как бы себя чувствовало ваше тело? Если возникнут какие-то трудности, попробуйте так же по-доброму и сострадательно отнестись к ним: «Ах...Это трудно. Я понимаю, что так будет. Исходя из нынешнего понимания сострадания, как я могу объяснить это препятствие? Как я могу поддержать себя, чтобы продолжить?»

Упражнение 6. Антидот критикующим посланиям.

Участники возвращаются к своим заповедям, составленным во время упражнения 3 и используя навыки, полученные в последующих упражнениях, составляют антидоты критикующим посланиям.

1. Делай, что можешь, это уже хорошо.

Рефлексия: Что вы чувствуете теперь?

3. Заключительная часть: шерринг – Что было важным сегодня? Как полученные знания помогут вам регулировать эмоции в рабочей атмосфере?, домашнее задание письмо сострадания. У каждого человека есть что-то, что ему не нравится; то, что заставляет его чувствовать стыд, чувствовать себя небезопасно или не «достаточно хорошо». Это состояние человека несовершенно, а чувства неудачи и неадекватности являются частью жизненного опыта, человеческой жизни. Попробуйте написать о проблеме, которая у вас есть, которая, как правило, заставляет вас относиться к себе негативно или критично (внешний вид, проблемы с работой или отношениями). Как этот аспект заставляет Вас чувствовать себя внутри – страшно, грустно, подавленно, небезопасно, сердито? Какие эмоции возникают у Вас, когда Вы думаете об этом аспекте? Это только между Вами и листом бумаги, поэтому, пожалуйста, постарайтесь быть эмоционально честным, насколько это возможно, и избегайте подавления любых чувств, в то же время чрезмерно не мелодраматизируя. Постарайтесь просто ощутить свои эмоции такими, какие они есть – не больше, не меньше, – а затем напишите о них. Напишите письмо себе с точки зрения этого воображаемого друга, сосредоточив внимание на воспринимаемом чувстве собственной неполноценности, за которое Вы, как правило, осуждаете себя. Что бы этот друг сказал Вам о вашем «недостатке» с точки зрения неограниченного сострадания? Как этот друг передаст глубокое сочувствие, которое он/она чувствует к Вам, особенно к боли, которую Вы чувствуете, когда так жестко судите себя? Что написал бы этот друг, чтобы напомнить Вам, что Вы всего лишь человек, что у всех людей есть сильные и слабые стороны? И если Вы думаете, что этот друг предложит возможные изменения, которые Вы должны сделать, как бы эти предложения воплотили чувства безусловного понимания и сострадания? Когда Вы

пишете себе с точки зрения этого воображаемого друга, постарайтесь передать в письме это сильное чувство его/ее принятия, доброты, заботы и желания Вам здоровья и счастья.

Занятие 6. Осознанность. Рефлексивный компонент.

Цель занятия: овладение навыками осознанного поведения.

Задачи занятия: познакомить участников с понятиями «осознанность», «mindfulness», «мудрый разум»; тренировка навыка «мудрого разума» в индивидуальной работе; тренировка навыков осознанного дыхания; развитие навыка рефлексии и ассертивности.

1. Организационный этап: приветствие, шерринг, рефлексия домашнего задания: участники делятся наблюдениями после прошедшего занятия и своим текущим состоянием, анализируют результаты и сложности в выполнении домашнего задания.

2. Основная часть: психологическое просвещение и коррекционная деятельность.

Упражнение 1. Осознанное дыхание.

1. Займите удобное положение, но держитесь прямо, не теряя внимания.
2. Закройте глаза или опустите взгляд, смягчив фокус.
3. Прислушайтесь к своим физическим ощущениям. Сначала попробуйте сосредоточиться на точках соприкосновения своего тела с внешним миром. Например, на своих стопах, стоящих на полу. Распространите свое внимание на все тело, пытайтесь замечать ощущения такими, какие они есть. Исследуйте свои ощущения, когда отпускаете желание все контролировать.

4. Обращайте внимание на дыхание всякий раз, когда ощущаете его наиболее сильно в своем теле, возможно – в брюшной полости, когда во время вдоха и выдоха двигаются мышцы живота внутрь и наружу, а возможно – на кончике носа, где воздух входит и выходит, или в другой области, которую вы выберете. Внимательно следите за дыханием, замечая изменения в физических ощущениях с каждым вдохом и выдохом и паузы между ними.

5. Дышите в таких темпе и ритме, которые кажутся естественными и удобными для вас. Нет необходимости контролировать свое дыхание.

6. Продолжайте концентрироваться на дыхании. Когда ваш разум начинает блуждать, обращаясь к мыслям, образам и другим ощущениям или эмоциям, осторожно переключайте свое внимание на дыхание. Каждый раз, замечая, что вы перестаете концентрироваться на дыхании, отмечайте это как момент осознанности – «пробуждение» вашего сознания. А сейчас продолжайте практиковать в тишине, в течении пяти минут.

7. Сейчас осторожно переключите свое внимание на внешнюю обстановку, перестраивайтесь не спеша.

Поделитесь вашими впечатлениями от практики. Как вы думаете, насколько вам удалось концентрироваться на дыхании?

Упражнение 2. Лекция-беседа «Рациональный и эмоциональный разум».

Эмоциональный разум – это состояние разума, при котором эмоции получают полный контроль и не приводятся в равновесие здравым рассудком. В этом состоянии именно эмоции контролируют ваше мышление и поведение. Когда вы пребываете в эмоциональном разуме, чувства, желания и побуждения сказать или сделать что-то управляют вами. Факты, разум и логика перестают иметь значение. Часто нас захватывают такие сильные чувства, как вина, стыд, страх. Нам кажется, что мы должны бороться за свое выживание. Реакции поведения, которые диктует нам эмоциональный разум, можно характеризовать тремя направлениями «бей», «беги» или «замри». Не стоит также путать эмоциональный разум с переживанием интенсивных эмоций. Эмоциональный разум преобладает лишь в тех случаях, когда эмоции начинают управлять нами, подавляя нашу способность мыслить здраво и быть эффективными. Люди зачастую испытывают интенсивные эмоции, не теряя при этом контроль. Теперь перейдем к рациональному разуму. Рациональный разум – это предельная рациональность. Это та часть вас, которая планирует и оценивает вещи логически. Когда вы пребываете в рациональном разуме, вами управляют факты, логика и прагматизм. Такие эмоции как любовь, чувство вины или горя не имеют при этом никакого значения. Рациональность может быть чрезвычайно полезной, однако иногда излишне рациональный подход может создавать нам проблемы – например, когда мы настолько сосредоточены на решении какой-то задачи, что игнорируем эмоциональные потребности наших близких. Отношения требуют эмоциональных реакций и восприимчивости к эмоциям других. Когда вы игнорируете собственные эмоции и пытаетесь избавить других от эмоций, считая их незначительными, вам будет трудно поддерживать отношения. Это правило действует в любых отношениях, будь то члены семьи, друзья или окружение на работе. Так что же такое мудрый разум? Мудрый разум – это внутренняя мудрость, которая присутствует у каждого человека, это единство противоположностей: эмоционального разума и рационального разума. Вы не можете преодолеть эмоциональный разум рациональным разумом. Вы также не можете переживать эмоции рационально. Вы должны привести их в единство. Мудрый разум объединяет различные способы познания: путём наблюдения, путём логического

анализа, через телесные ощущения (кинестический и чувственный опыт), через собственные действия и интуицию.

Упражнение 3. Мудрый разум – Спуск по винтовой лестнице.

Представьте, что внутри вас есть винтовая лестница, спускающаяся вниз, к самому центру вашего Я. Начните очень медленно спускаться по этой лестнице вниз, погружаясь все глубже и глубже внутрь себя. Отмечайте возникающие ощущения. Если хотите, можете отдохнуть, присев на ступеньку, или включить на лестнице свет. Не принуждайте себя идти быстрее, чем вам хочется. Обращайте внимание на тишину. Как только вы достигнете своего центра, позвольте вниманию остановиться и побыть там – возможно, в теле это место будет соответствовать центру живота.

Упражнение 4. Мудрый разум – «Насколько это мудро?».

На вдохе молча задайте вопрос своему мудрому разуму. На выдохе прислушайтесь к ответу. Слушайте, но не давайте ответ сами. Не отвечайте сами себе, прислушайтесь к ответу, идущему изнутри. Какое-то время продолжайте спрашивать на каждом вдохе. Если ответ не приходит, попробуйте задать вопрос в следующий раз.

Спросите: «Насколько это мудро?»

Вдыхая, спросите: «Насколько это мудро (поступок, мысль, намерение и т.п.)?» На выдохе прислушайтесь к ответу. Слушайте, но не давайте ответ сами. Не отвечайте сами себе, прислушайтесь к ответу, идущему изнутри. Какое-то время продолжайте спрашивать на каждом вдохе. Если ответ не приходит, попробуйте задать вопрос в следующий раз.

Погружение в паузы между вдохами и выдохами.

Сделав вдох, отметьте следующую за ним паузу («вершину» дыхания). Сделав выдох, также отметьте паузу («дно» дыхания). Во время каждой паузы позвольте себе «упасть» в пространство внутри паузы.

3. Заключительная часть: шерринг:

– Что было важным сегодня? Как полученные знания помогут вам регулировать эмоции в рабочей атмосфере?.

Домашнее задание. Осознанная прогулка. Важное правило – никакой музыки, аудиокниг и лекций. Лучше оставить дома все гаджеты. На что нужно будет уделить внимание (это информация есть на слайде и в раздаточном материале):

Внимание к телу. Тело прямое, движение рук свободное, дыхание глубокое через нос, шея прямая, голова свободно балансирует. Акцент внимания на изменения в плечах, груди, животе, подбородке, горле, мышцах ног. Походка уверенная – отметьте как

работают ваши тело и мышцы, как приходит баланс и равновесие, как ваш вес переходит с одной ноги на другую.

Маршрут. Выбранный вами маршрут прогулки может быть один и тот же, а может быть разный, но во время прогулки надо фокус своего внимания сконцентрировать на животный и растительный мир, сезонные признаки и разнообразные звуки природы.

Внимание к ощущениям. Слушать и слышать звуки, сосредоточьтесь на них. Заметьте, насколько вы можете быть внимательным. То же самое с запахами. Вдыхайте их. Может быть, всё, что вы почувствуете – это только свежий воздух, который принесёт вам жизнь и энергию.

При обнаружении других запахов, можно попытаться определить их и что они напоминают. Ароматы глубоко связаны с центрами памяти, и вы можете отследить куда какой запах вас перенёс во времени и пространстве, какие вызвал у вас ассоциации.

Внимание к людям. Наверняка, на своём пути вы встретите людей, установите зрительный контакт, улыбнитесь, поздоровайтесь – сделайте приятное для вас обоих. Можно выделять из толпы лица людей и придумывать им истории: кто эти люди, кто ждёт их дома, что хорошего есть в их жизни?

Внимание к разуму. Следите за ходом ваших мыслей. Если вы вдруг обнаружите, что думаете о чём-то другом и в мыслях где-то далеко, вернитесь к настоящему моменту. Сосредоточьтесь на ритме своей ходьбы, где вы сейчас, как себя чувствуете, что видите, слышите, ощущаете.

Занятие 7. Осознанность. Рефлексивный компонент.

Цель занятия: овладение навыками осознанного поведения.

Задачи занятия: тренировка навыка осознанности «что»: наблюдение, описание, участие; тренировка навыка осознанности «как»: безоценочность, однонаправленность, эффективность; развитие навыка рефлексии и асертивности.

1. Организационный этап: приветствие, шерринг, рефлексия домашнего задания: участники делятся наблюдениями после прошедшего занятия и своим текущим состоянием, анализируют результаты и сложности в выполнении домашнего задания.

2. Основная часть: психологическое просвещение и коррекционная деятельность.

Упражнение 1. Тигр.

Сядьте в удобном положении, расслабьтесь, заметьте свое спокойное дыхание животом, закройте глаза и представьте себе тигра. Пусть этот тигр в вашем воображении делает то, что захочет. Он может, лежать, прыгать, бегать, рычать, спать. Но не заставляйте его специально что-то делать. Пусть образ перед Вашим мысленным взором

меняется спонтанно. Вы замечаете это, но никак это не оцениваете. Вы видите, что Ваш тигр вытянул лапу, но не думаете, почему он это сделал. Вот он зарычал – и Вы это заметили, но не ищете скрытых смыслов. Вы просто отстраненно и безоценочно наблюдаете. Вот он побежал, остановился, свернулся клубочком. Примерно так же, как к тигру, нужно учиться относиться к своим нежелательным мыслям.

Упражнение 2. Метафора облаков.

Представьте, что ваш разум – это небо, а ваши мысли – это облака:

– отмечайте каждую мысль-облако, наблюдая, как она «заходит» в пространство разума, позвольте ей прийти и уйти;

– представьте, что мысли – это листья, уносимые потоком воды; лодки, которые дрейфуют по озеру; вагоны, проезжающие мимо.

Когда беспокойство снова и снова захватывает ваш разум, переведите внимание на ощущения в теле (те, которые наиболее интенсивны в данный момент). Затем, удерживая внимание на телесных ощущениях, отметьте, сколько времени потребуется беспокойству, чтобы раствориться.

Упражнение 3. Заземление 1.

Сосредоточьте свое внимание на соприкосновении стоп с землей. Подумайте о доброжелательности земли, поддерживающей вас. Сосредоточьте свое внимание на частях тела, соприкасающимися со стулом, на котором вы сидите. Подумайте о том, как стул полностью принимает вас, поддерживает, подпирает спину и предохраняет от падения на пол. Подумайте о стенах комнаты. Они не пропускают внутрь холод, ветер и дождь. Подумайте о том, как стены связаны с вами через пол и воздух, наполняющий комнату. Подумайте о своей связи со стенами и о том, как они обеспечивают вам защищенное место, в котором можно что-то делать. Рефлексия.

Упражнение 4. «А это эффективно?».

Вспомните момент, когда вы начинаете сердиться или чувствовать по отношению к кому-либо враждебность. Спросите себя: «Это эффективно?» Вспомните момент, когда вы начинаете хотеть быть правым, вместо того чтобы быть эффективным. Отпустите желание правоты и попробуйте быть эффективным. Вспомните как вы ощущаете своеволие внутри себя. Спросите себя: «Это эффективно?» Отбросьте своеволие и вместо этого практикуйте эффективное действие. Отмечайте разницу. Когда вы испытываете злость или враждебность либо когда вы вот-вот сделаете что-то неэффективное, практикуйте «сострадательную личность».

3. Заключительная часть: шерринг

– Что было важным сегодня?

– Как полученные знания помогут вам регулировать эмоции в рабочей атмосфере?

Домашнее задание – скорректировать письмо сострадания, используя полученные навыки осознанности.

Занятие 8. Закрепление материала.

Цель занятия: закрепить все полученные знания путем практики техник эмоциональной саморегуляции.

Задачи занятия: тренировка навыка осознанности «что»: наблюдение, описание, участие; тренировка навыка осознанности «как»: безоценочность, однонаправленность, эффективность; развитие навыка рефлексии и асертивности.

1. Организационный этап: приветствие, шерринг, рефлексия домашнего задания: участники делятся наблюдениями после прошедшего занятия и своим текущим состоянием, анализируют результаты и сложности в выполнении домашнего задания.

2. Основная часть: психологическое просвещение и коррекционная деятельность.

Упражнение 1. «5-4-3-2-1».

Техника «54321» – это формализованный способ «заземления», тоже один из многих. Его цель – переключить наши мысли. Выполняя ее, не закрывайте глаза.

1 шаг – отметьте и назовите 5 вещей, которые вы сейчас видите. Если возможно, делайте это вслух.

2 шаг – отметьте и назовите 4 поверхности, которых вы сейчас касаетесь или можете коснуться. Потрогайте их.

3 шаг – назовите 3 вещи, которые вы сейчас слышите. Попробуйте услышать то, что не очевидно, на что обычно вы не обращаете внимания – например, на тиканье часов или гул кондиционера.

4 шаг – перейдем к запахам. Найдите 2 предмета, которые вы можете ощутить с помощью обоняния. Если нет ничего под рукой, попробуйте найти что-то подходящее.

5 шаг – попробуйте на вкус что-то приятное. Либо вспомните о себе что-то хорошее – оно обязательно есть.

Упражнение 2. СТОП.

Когда эмоции накалены, легко поддаться первым импульсам и сказать/сделать что-то, о чем потом можно пожалеть. В арсенале должна быть простая техника, которая поможет не наломать дров и вернуть себе способность трезво оценивать ситуацию

С – стой

Настиг эмоциональный вихрь? Остановите желание среагировать и замрите на несколько секунд. Поздравляем, вы уже на шаг ближе к наилучшему разрешению ситуации, ведь хозяин ваших эмоций – вы.

Т – теперь шаг назад

Сделайте глубокий вдох и выдох, мысленно отступите назад. Объявите небольшой перерыв. Это можно сделать и в реальности – как шагнуть назад, если вы находитесь наедине с собой, так и попросить собеседника о тайм-ауте. Если вы поделитесь своими эмоциями и попросите вернуться к разговору чуть позже, это только поспособствует разрешению ситуации. Уверены, собеседник оценит вашу внимательность!

О – осмотрись

Понаблюдайте за тем, какие мысли и чувства блуждают в вас, а также без оценки, словно вы сторонний наблюдатель, опишите, что происходит вокруг – что делают и говорят другие? Что происходит? Кто участвует в ситуации? Это поможет слегка подняться над ситуацией и посмотреть на происходящее со стороны, «холодным» взглядом.

П – попытайся действовать осознанно

Задайте себе следующие вопросы: «Что станет лучшим разрешением ситуации для меня и каждого ее участника?», «К какому результату я хочу прийти?», «Какие действия улучшат ситуацию, а какие, наоборот, ухудшат?».

Используйте эту технику как можно чаще, тогда она превратится в навык и повысит уровень осознанности в вашей жизни.

Упражнение 3. Заземление 2.

Это упражнение повышает осознание вами физических ощущений в своем взрослом теле. Замедлитесь и выполните несколько глубоких вдохов/ выдохов. Теперь расставьте свои стопы на ширину примерно 20 сантиметров, слегка согнув ноги в коленях. Вытяните руки перед собой ладонями вниз. Медленно поднимите руки над головой. Задержитесь в этой позиции, затем опустите подбородок до груди, наклонив голову вниз, и, оставляя руки поднятыми вверх, медленно сгибайте корпус до тех пор, пока кисти ваших рук почти не коснутся пола. Теперь, оставив руки в опущенном положении, а подбородок прижатым к груди, медленно поднимитесь в полный рост, оставив колени в несколько согнутом положении и постепенно «собирая» свой позвоночник – один позвонок за другим. Это следует делать медленно и плавно, не форсируя события, давая возможность силе гравитации воздействовать на вашу спину по мере ее разгибания. Повторите это упражнение еще два раза, сосредоточиваясь на

своем дыхании, избавляясь от малейших напряжений в своем теле и очищая свой мозг от любых беспокоящих вас мыслей. Это упражнение должно помочь вам почувствовать себя более заземленным (а ваши ступни – «прочно стоящими на земле») и надежнее соединенным со своим взрослым телом.

Упражнение 4. Магазин мороженого.

Участникам предлагается представить себя в магазине мороженого и выбрать все, что они захотят.

3. Заключительная часть: шерринг.

Сядьте так, чтобы вам было удобно. Закройте глаза и вспомните все, что вы делали на протяжении всех наших занятий, в обратном порядке, начиная с того момента, как я закончу говорить. Вспоминайте как можно подробнее все, что происходило с вами в течение наших занятий, ничего не объясняя и не интерпретируя.

– Заключительная рефлексия:

– Что нового вы узнали о себе?

– Что может начать или уже начали использовать?

– Вспомните ваши цели на курс, что удалось достигнуть?

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Результаты опытно-экспериментального исследования формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер»

Методика диагностики иррациональных установок (Survey of Personal Beliefs,
SPB)

Таблица 4.1 – Результаты исследования руководителей среднего звена АО «Тандер» по методике диагностики иррациональных установок после реализации программы

№ испытуемого	Рациональность мышления	Катастрофизация	Долженствование по отношению к себе	Долженствование по отношению к другим	Оценочное мышление	Фрустрационная толерантность
1	174	33	35	38	38	30
2	176	31	38	30	32	45
3	180	35	34	40	35	36
4	207	41	39	37	41	49
5	175	36	29	36	39	35
6	203	46	44	34	38	41
7	181	40	32	37	40	32
8	159	32	30	32	29	36
9	161	28	26	39	35	33
10	164	31	34	37	32	30
11	203	33	39	40	41	50
12	169	30	27	35	44	33
13	196	40	38	50	28	40
14	183	46	34	34	39	30
15	209	52	45	43	39	30
16	161	30	31	33	32	35
17	154	28	28	34	29	35
18	150	26	34	29	31	30
19	145	22	27	31	27	38
20	249	51	44	44	60	50
21	156	28	31	28	37	32
22	172	38	28	43	31	32
23	190	38	46	34	40	32
24	184	36	34	32	46	36
25	181	36	32	46	35	32

Итого: по интегральному показателю рациональности мышления низкие показатели у 8 % (2 человека) руководителей среднего звена, средние показатели у 88 % (22 человек), высокие показатели у 4 % (1 человек). По шкале «Катастрофизация» низкие

показатели у 20 % (5 человек), средние показатели 64 % (16 человек), высокие показатели 16 % (4 человека). По шкале «Долженствование по отношению к себе» низкие показатели у 24 % (6 человек), средние показатели у 72 % (15 человек), высоких показатели 4 % (1 человек). По шкале «Долженствование по отношению к другим» низкие показатели у 4 % (1 человек), средние показатели у 88 % (22 человека), высокие показатели 8 % (2 человека). По шкале «Оценочная установка» низкие показатели у 16 % (4 человека), средние показатели у 86 % (19 человек), высокие показатели у 8 % (2 человека). По шкале «Фрустрационная толерантность» низких показателей нет, средние показатели у 88 % (22 человек), высокие показатели у 12 % (3 человека).

Опросник внимательности и осознанности (Mindful Attention Awareness Scale, MAAS)

Таблица 4.2 – Результаты исследования руководителей среднего звена АО «Тандер» по опроснику внимательности и осознанности после реализации программы

№ испытуемого	Осознанность
1	4,2
2	4,3
3	4,3
4	3,9
5	4,5
6	4,9
7	4
8	3,9
9	5
10	4,5
11	4,5
12	4,5
13	3,4
14	3,9
15	3,7
16	4,9
17	3,9
18	3,6
19	4,6
20	3,9
21	3,5
22	4,7
23	4
24	4,5
25	3,4

Итого: по полноте осознанности низкие показатели у 12 % (3 человека) руководителей среднего звена, средние показатели у 80 % (20 человек), высокие показатели у 8 % (2 человека).

Тест эмоционального интеллекта, МЭИ

Таблица 4.3 – Результаты исследования руководителей среднего звена АО «Тандер» по опроснику внимательности и осознанности после реализации программы

№ испытуемого	Интегральный показатель	Понимание своих эмоций	Управление своими эмоциями	Понимание эмоций других	Управление эмоциями других
1	7	3	9	5	5
2	10	7	10	6	6
3	7	5	9	5	5
4	8	6	10	7	7
5	6	5	8	4	5
6	9	6	9	6	7
7	7	4	8	5	6
8	5	3	6	4	5
9	4	6	5	2	5
10	9	7	10	7	7
11	8	6	10	5	6
12	10	8	10	7	10
13	7	7	10	4	4
14	7	7	9	4	7
15	9	4	10	8	8
16	7	4	9	3	8
17	9	6	10	4	8
18	5	3	7	4	6
19	9	7	9	7	9
20	7	3	9	5	5
21	7	5	7	7	5
22	7	5	10	4	5
23	8	6	9	7	7
24	10	7	10	8	10
25	9	7	10	7	6

Итого: по интегральному показателю эмоционального интеллекта низкие показатели у 4 % (1 человек) руководителей среднего звена, средние показатели у 12 % (3 человека), высокие показатели у 84 % (21 человек). По шкале «Осознание своих чувств» низкие показатели у 20 % (5 человек), средние показатели у 48 % (12 человек), высокие показатели у 32 % (8 человек). По шкале «Управление своими чувствами» низких показателей нет, средние показатели у 8 % (2 человека), высокие показатели у 92 % (23 человека). По шкале «Осознание чувств других» низкие показатели у 36 % (9 человек), средние показатели у 28 % (7 человек), высокие показатели у 36 % (9 человек). По шкале «Управление чувствами других» низкие показатели у 4 % (1 человек), средние показатели у 52 % (13 человек), высокие показатели у 44 % (11 человек).

Расчет Т-критерия Вилкоксона для компонента иррациональных установок «Осознание своих чувств» до и после реализации программы.

Первый шаг в подсчете Т-критерия – вычитание каждого индивидуального значения «до» из значения «после». Так как в матрице имеются связанные ранги (одинаковый ранговый номер) 1-го ряда, произведем их переформирование. Переформирование рангов производится без изменения важности ранга, то есть между ранговыми номерами должны сохраниться соответствующие соотношения (больше, меньше или равно).

Таблица 4.4 – Расчет Т-критерия Вилкоксона для компонента эмоционального интеллекта «Осознание своих чувств»

№ исп	До измерения, $t_{до}$	После измерения, $t_{после}$	Разность $(t_{до}-t_{после})$	Абсолютное значение разности	Ранговый номер разности
1	1	3	2	2	20.5
2	6	7	1	1	14.5
3	4	5	1	1	14.5
4	4	6	2	2	20.5
5	1	5	4	4	25
6	5	6	1	1	14.5
7	3	4	1	1	14.5
8	3	3	0	0	6
9	6	6	0	0	6
10	7	7	0	0	6
11	6	6	0	0	6
12	6	8	2	2	20.5
13	7	7	0	0	6
14	7	7	0	0	6
15	4	4	0	0	6
16	3	4	1	1	14.5
17	6	6	0	0	6
18	1	3	2	2	20.5
19	5	7	2	2	20.5
20	1	3	2	2	20.5
21	2	5	3	3	24
22	5	5	0	0	6
23	6	6	0	0	6
24	7	7	0	0	6
25	6	7	1	1	14.5
Сумма					325

Сумма по столбцу рангов равна $\Sigma=325$

Проверка правильности составления матрицы на основе исчисления контрольной суммы:

$$\sum x_{ij} = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+25)25}{2} = 325 \quad (3)$$

Сумма по столбцу и контрольная сумма равны между собой, значит, ранжирование проведено правильно. Теперь отметим те сдвиги, которые являются нетипичными, в данном случае – отрицательными.

$$T=\sum R t=0$$

Критические значения Т-критерия Вилкоксона для $n=25$:

$T_{кр} = 76$ ($p \leq 0.01$)

$T_{кр} = 100$ ($p \leq 0.05$)

Расчет Т-критерия Вилкоксона для компонента иррациональных установок

«Катастрофизация» до и после реализации программы

Первый шаг в подсчете Т-критерия – вычитание каждого индивидуального значения «до» из значения «после». Так как в матрице имеются связанные ранги (одинаковый ранговый номер) 1-го ряда, произведем их переранжирование. Переранжирование рангов производится без изменения важности ранга, то есть между ранговыми номерами должны сохраниться соответствующие соотношения (больше, меньше или равно).

Таблица 4.5 – Расчет Т-критерия Вилкоксона для компонента иррациональных установок «Катастрофизация»

№ исп	До измерения, $t_{до}$	После измерения, $t_{после}$	Разность ($t_{до}-t_{после}$)	Абсолютное значение разности	Ранговый номер разности
1	33	40	7	7	19.5
2	25	31	6	6	17.5
3	31	40	9	9	22
4	41	41	0	0	5
5	36	36	0	0	5
6	36	36	0	0	5
7	31	44	13	13	25
8	27	27	0	0	5
9	21	30	9	9	22
10	24	29	5	5	15
11	33	40	7	7	19.5
12	30	36	6	6	17.5
13	40	40	0	0	5
14	41	50	9	9	22
15	52	48	-4	4	13
16	23	33	10	10	24
17	22	27	5	5	15
18	21	24	3	3	11.5
19	22	24	2	2	10
20	51	51	0	0	5
21	28	28	0	0	5
22	38	38	0	0	5
23	32	35	3	3	11.5
24	31	36	5	5	15
25	36	36	0	0	5
Сумма					325

Сумма по столбцу рангов равна $\Sigma=325$

Проверка правильности составления матрицы на основе исчисления контрольной суммы:

$$\sum x_{ij} = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+25)25}{2} = 325 \quad (4)$$

Сумма по столбцу и контрольная сумма равны между собой, значит, ранжирование проведено правильно. Теперь отметим те сдвиги, которые являются нетипичными, в данном случае – отрицательными.

$$T = \sum R_t = 13$$

Критические значения Т-критерия Вилкоксона для n=25:

$$T_{кр} = 76 \quad (p \leq 0.01)$$

$$T_{кр} = 100 \quad (p \leq 0.05)$$

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику

Таблица 5.1 – Содержание технологической карты внедрения результатов исследования формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер»

Цель	Содержание	Методы	Формы	Количество	Время	Исполнители
Первый этап: Целеполагание внедрения программы формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер»						
1.1 Изучить все необходимые документы по предмету внедрения	Изучение нормативно-правовой базы образовательной организации	Изучение литературы, анализ, синтез, обобщение, наблюдение и обсуждение	Самостоятельная работа, беседы с администрацией, отделом тренингов	1	Сентябрь	Руководитель отдела тренингов, психолог
1.2 Сформулировать цели внедрения программы	Озвучивание актуальности и формулировки цели внедрения программы	Обсуждение за круглым столом, анализ материалов по теме внедрения программы	Совещание	1	Сентябрь	Руководитель отдела тренингов, психолог
1.3 Разработать этапы внедрения программы	Изучение каждого этапа внедрения: цели, задачи, условия, принципы, критерии и показатели эффективности	Беседа, наблюдение, анализ готовности и условий для реализации программы	Совещание, работа с тренерами, самостоятельная работа	1	Октябрь	Руководители отдела тренингов (регион и федеральный), психолог
1.4 Разработать программно-целевой комплекс внедрения программы	Анализ уровня подготовленности коллектива отдела тренингов по теме внедрения программы	Составление плана внедрения программы, целеполагание, обсуждение	Совещание с администрацией и руководителями тренеров, самостоятельная работа	1	Октябрь	Руководители отдела тренингов (регион и федеральный), психолог
Второй этап: Формирование положительной психологической установки на внедрение программы формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер».						

Продолжение таблицы 5.1

2.1 Выработать состояние готовности к освоению предмета внедрения у администрации организации	Обоснование практической значимости внедрения программы, формирование готовности внедрения программы и психологический подбор и расстановка субъектов внедрения	Беседа, дискуссия, упражнения для развития готовности внедрения, наблюдение	Индивидуальные беседы с подобранными субъектами внедрения программы. Индивидуальные и групповые консультации с педагогическим коллективом	1	Октябрь	Руководитель отдела тренингов, психолог
2.2 Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения программы у тренеров и администрации организации	Пропаганда передового опыта по внедрению инновационных технологий в образовательную организацию, оценка их значимости и актуальности внедрения программы	Дискуссии, семинары, информационные материалы, презентации по изучаемой проблеме, сравнения, обсуждения, методические выставки	Беседы, семинары, презентационные встречи, изучение передового опыта внедрения инновационных технологий в образовательных организациях, творческая деятельность	2	Октябрь-ноябрь	Руководитель отдела тренингов, психолог
Третий этап: Изучение предмета внедрения программы формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер»						
3.1 Изучить материал и документацию о предмете внедрения	Изучение материала и документов о предмете внедрения программы	Изучение и определение понятий, обобщение	Круглый стол, семинары, источники информации	1	Декабрь	Психолог
3.2 Изучить сущность предмета внедрения программы	Изучение предмета внедрения программы, его задач, принципов, содержания, форм и методов	Обобщение, определение понятий, фронтальный опрос, самообразование	Тренинги и семинары	1	Январь	Руководитель отдела тренингов, психолог
3.3 Изучить методику внедрения темы программы	Освоение системного подхода в работе над темой	Обобщение, фронтальные опросы и самообразование	Тренинги и семинары	2	Январь-февраль	Руководитель отдела тренингов, психолог

Продолжение таблицы 5.1

Четвертый этап: Опережающее освоение предмета внедрения программы формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер»						
4.1 Создать инициативную группу для опережающего внедрения темы программы	Определение состава инициативной группы, обеспечение организационной работы и изучение психологического портрета субъектов внедрения	Наблюдение, анализ	Консультации, собеседование, дискуссии, тематические мероприятия	2	Март-апрель	Руководитель отдела тренингов, психолог
4.2 Закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущих этапах	Изучение теории предмета и методик внедрения	Научно-исследовательская работа, самообразование, обсуждение, анализ литературы	Консультации, беседы, обсуждение	1	Апрель	Психолог
4.3 Обеспечить инициативной группе условия для успешного освоения методики внедрения программы	Анализ создания условий для опережающего внедрения инновационной программы	Экспертная оценка, анализ дискуссии, документации	Семинары, собрания	1	Май	Руководитель отдела тренингов, психолог
4.4 Проверить методику внедрения программы	Работа инициативной группы по новой методике	Экспертная работа: наблюдение, контроль, изучение, корректировка методики	Посещение занятий, тренингов	3	Октябрь-декабрь	Руководитель отдела тренингов, психолог
Пятый этап: Фронтальное освоение предмета внедрения формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер»						

Продолжение таблицы 5.1

5.1 Мобилизовать коллектив тренеров на внедрение программы	Анализ работы инициативной группы по внедрению программы	Демонстрация результатов работы, отчетная деятельность	Тренинги, собрания	1	Январь	Руководители отдела тренингов (регион и федеральный), психолог
5.2 Развивать знания и умения, которые были получены на предыдущем этапе	Обновление знаний о предмете внедрения программы, теории систем и системного подхода, методики внедрения	Обмен опытом, самообразование, беседа	Консультирование, тренинги, совещание	3	Январь-март	Руководитель отдела тренингов, психолог
5.3 Обеспечить условия для фронтального внедрения инновационной программы	Анализ состояния условий для фронтального внедрения программы	Беседа, наблюдение, анализ документов и проверка	Круглый стол, совещание	1	Март	Руководители отдела тренингов (регион и федеральный), психолог
5.4 Освоить всем коллективом тренеров предмет внедрения	Фронтальное освоение программы формирования эмоциональной саморегуляции	Обмен опытом, анализ, самоанализ, поправки, рефлексия	Консультации, занятия, собрания	3	Март-май	Руководитель отдела тренингов, психолог
Шестой этап: Совершенствование работы над темой: «Формирование эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер»						
6.1 Совершенствовать знания и умения, сформированные на предыдущих этапах	Совершенствование знаний по системному подходу	Обмен опытом, корректировка методики, беседа, лекции	Конференция, семинары, консультации	2	Сентябрь-октябрь	Руководитель отдела тренингов, психолог

Продолжение таблицы 5.1

6.2 Обеспечить условия совершенствования методики работы по внедрению программы	Анализ зависимости конечного результата от создания условий для внедрения программы	Анализ, наблюдение, отчетная деятельность, доклад, беседа	Собрания, обсуждения	2	Сентябрь-октябрь	Руководители отдела тренингов (регион и федеральный), психолог
6.3 Совершенствовать методику освоения внедрения программы	Формирование единого методического обеспечения освоения внедрения программы	Самоанализ, анализ, контроль, методическая работа, беседа	Посещение занятий, собраний	3	Октябрь-декабрь	Руководитель отдела тренингов, психолог
Седьмой этап: Распространение передового опыта освоения внедрения программы формирования эмоциональной саморегуляции руководителей среднего звена АО «Тандер»						
7.1 Изучить и обобщить опыт внедрения инновационной технологии	Изучение и обобщение опыта работы в различных проектах по инновационным технологиям.	Наблюдение, анализ документов образовательной организации, синтез, обобщение	Информационные материалы, буклеты, семинары, лекции, открытые занятия	1	Январь	Руководитель отдела тренингов, психолог
7.2 Осуществить наставничество в других регионах, приступивших к внедрению программы	Обучение руководителей и тренеров других регионов по внедрению программы	Беседа, обмен опытом, наставничество, инструктаж	Семинары, тренинги, презентационные встречи, консультации	3	Февраль-апрель	Руководитель отдела тренингов, психолог
7.3 Осуществить пропаганду передового опыта по внедрению программы	Пропаганда внедрения программы в сфере бизнеса	Беседа, выступления	Выступления на конференциях, семинарах, практикумах, написание научных статей по теме	1	Май	Руководитель отдела тренингов, психолог, тренера
7.4 Сохранить и углубить традиции работы над темой сложившихся на предыдущих этапах	Обсуждение динамики работы организации над темой, научная работа по теме внедрения программы	Научная деятельность, дискуссия, беседа, наблюдение, рефлексия, анализ	Семинары, написание статей по теме программы, посещение различных мероприятий по теме	5	Октябрь-февраль	Руководитель отдела тренингов, психолог, тренера