



СОЦІАЛЬНА ПСИХОЛОГІЯ ТА ТРЕНІНГ КОМУНІКАТИВНИХ УМІНЬ

Методичні вказівки до виконання самостійної роботи
для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
освітньої програми «Психологія»
галузь знань – С «Соціальні та поведінкові науки»
спеціальність – С4 «Психологія»
денної та заочної форм навчання

УДК 316.6(07)

До друку

Голова навчально-методичної ради факультету цифрових, освітніх та соціальних технологій ЛНТУ _____ Г.А. ГЕРАСИМЧУК

Затверджено навчально-методичною радою факультету цифрових, освітніх та соціальних технологій ЛНТУ, протокол № __ від «__» _____ 2026 року.

Електронна копія друкованого видання передана для внесення в репозитарій ЛНТУ
Директор бібліотеки _____ Н.П. ПОЛІЩУК

Рекомендовано до видання на засіданні кафедри соціогуманітарних технологій ЛНТУ, протокол № ____ від «____» _____ 2026 року.

В.о.завідувача кафедри соціогуманітарних технологій _____ О.Ю.СІЛЬВЕСТРОВА

Укладач: _____ І.П. БЕРЕЗНА, асистент кафедри соціогуманітарних технологій ЛНТУ

Рецензент: _____ Н.А. САВЧУК, доцент кафедри соціогуманітарних технологій ЛНТУ

Відповідальний за випуск: _____ І.П. БЕРЕЗНА, асистент кафедри соціогуманітарних технологій ЛНТУ.

Соціальна психологія та тренінг комунікативних умінь : методичні вказівки до виконання самостійної роботи для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти освітньої програми «Психологія» галузі знань 05 Соціальні, поведінкові науки спеціальності 053 «Психологія» денної та заочної форм навчання / уклад. І.П. Березна. Луцьк : відділ іміджу та промоцій ЛНТУ, 2026. 32с.

Методичні рекомендації спрямовані на допомогу студентам денної та заочної форм навчання за спеціальністю 053 «Психологія» до виконання самостійної роботи і містять різноманітні форми та методи навчальної роботи, що сприяє їх самоосвіті і формуванню психолого-педагогічних умінь і навичок, необхідних у професійній діяльності. Для перевірки засвоєних знань запропоновано тестові завдання.

© Березна І.П., 2026

ЗМІСТ

| | |
|---|----|
| Вступ..... | 4 |
| 1. Теми для самостійної роботи..... | 6 |
| 2. Загальні вимоги до виконання самостійної роботи..... | 10 |
| 3. Тематика для написання есе | 11 |
| 4. Творчі завдання..... | 13 |
| 5. Питання для обговорень та рефлексії..... | 16 |
| 6. Тести для самоконтролю..... | 18 |
| 7. Теоретичний блок для розробки тренінгової програми..... | 23 |
| 8. Тематика для розробки тренінгу/тренінгової програми..... | 25 |
| 9. Критерії оцінювання завдань та тренінгу..... | 26 |
| 10.Список рекомендованих джерел..... | 29 |

Соціальна психологія — це фундаментальна галузь знань, що досліджує закони формування, структуру та динаміку соціально-психологічної реальності. Соціальна психологія, яка зародилась на межі психології і соціології, є наукою про такі явища суспільства, які не можуть бути дослідженими без допомоги об'єднання цих двох наукових підходів: соціологічного та психологічного, адже соціальні закономірності проявляються через діяльність людей з їх психічними властивостями. Тому будь-яке суспільне явище має свій „психологічний” контекст.

Розвиток соціальної психології – це, перш за все, розвиток її здатності давати практичні відповіді на такі актуально життєво важливі задачі: як і чому соціальне (суспільство, організація, група) впливає на особистість; яким чином особистість, її діяльність впливають на функціонування групи, як функціонує соціально-психологічна реальність, яка виникає в процесі такого взаємозв'язку. Потреба у соціально-психологічних знаннях в сучасних умовах стає першочерговою потребою людства.

Ефективне засвоєння дисципліни передбачає не лише вивчення теоретичних засад соціальної психології, а й їхнє практичне втілення через систему активних методів навчання. Програма тренінгу комунікативних умінь виступає тим практичним контекстом, де теоретичні концепти соціальної взаємодії перетворюються на реальні інструменти професійної майстерності.

Тренінгові вправи спрямовані на розвиток особистості, формування комунікативних навичок та умінь, засвоєння навичок міжособистісної взаємодії тощо. Саме соціально-психологічний тренінг (далі - СПТ) є найперспективнішим методом психолого-педагогічної підготовки фахівців. Результати тренінгу не можна зводити лише до розвитку когнітивного компоненту (навчання); завдяки тренінговій роботі в кожного учасника формується адекватне розуміння самого себе, відбувається корекція самооцінки, вивчення індивідуалізованих прийомів міжособистісної взаємодії для підвищення її ефективності тощо.

Соціально-психологічний тренінг (СПТ) – це форма активного соціального навчання, яка дозволяє людині самоформувати навички й уміння в побудові продуктивних психологічних та соціальних міжособистісних відносин (патернів), аналізувати соціально-психологічні ситуації зі своєї точки зору і позиції партнера (розвивати емоційний інтелект), розвивати в собі здібності пізнання і розуміння себе й інших (механізми взаєморозуміння – ідентифікація, рефлексія, емпатія) у процесі спілкування. Сьогодні на ринку тренінгових послуг є широкий вибір програм, які відповідають усім запитам суспільства. Для реалізації тієї чи іншої програми є чимало науково-методичної літератури (переважно зарубіжних авторів), де висвітлено низку питань, які стосуються як тренінгу взагалі, так і тематичних тренінгів.

Загалом, знання про формування та проведення тренінгів є важливою складовою розвитку різносторонніх навичок для майбутніх фахівців. До цих переваг слід віднести: розширення сприйняття учасниками себе та інших; заохочення до співпраці, а не до конкуренції; створення для членів групи можливості визначати й оцінювати навички окремих учасників та піднімати рівень їхньої самооцінки; створення для учасників можливостей краще пізнавати один одного та розбудовувати взаємовідносини; розвиток навичок слухання і спілкування; оптимізація умов обговорення делікатних питань; сприяння толерантності та взаєморозумінню; стимулювання інноваційних підходів і креативності кожного із учасників тренінгового навчання. Спілкування учасників у ході тренінгу охоплює дві складові: зміст і процес.

Зміст тренінгу – це тематика (ідеї, питання, закономірності явищ), що вивчається під час роботи.

Процес тренінгу – це те, як взаємодіють учасники тренінгу під час навчання, яку атмосферу створюють, які ролі відіграють, як впливають один на одного.

Метод тренінгу – це те, в який спосіб організовано навчання (дискусія, робота у складі малих груп тощо), як відбувається процес засвоєння змісту тренінгу.

Таким чином, поєднання змістового, процесуального та методичного аспектів тренінгової роботи дозволяє забезпечити цілісність навчання. Запропонована методична розробка покликана допомогти здобувачам вищої освіти не лише засвоїти теоретичні знання з соціальної психології, а й оволодіти конкретним алгоритмом побудови конструктивної комунікації, що є запорукою професійного становлення сучасного фахівця.

Мета вивчення дисципліни.

Метою викладання навчальної дисципліни «Соціальна психологія та тренінг комунікативних умінь» є формування фахових компетенцій й теоретико-методологічних знань про соціально-психологічні проблеми особистості, міжособистісне спілкування та взаємодію у соціальних групах; розвиток соціально-психологічної компетентності особистості як здатності ефективно взаємодіяти з оточуючими (клієнтами), формування основних професійних комунікативних умінь і навичок для надання психологічної допомоги особистості у соціальній сфері.

2.2. Завдання вивчення дисципліни:

- вивчити основні поняття та принципи соціальної психології, види та методи організації груп СПТ;
- засвоїти основні теоретичні поняття і положення, розуміння механізмів виникнення проблем у спілкуванні та соціальній взаємодії особистості та визначення шляхів їх попередження й подолання;
- сформувати навички використання сучасних технологій у роботі з тренінговою групою;
- навчити здобувачів освіти складати, реалізовувати програму тренінгу на розвиток комунікативних умінь;
- здійснювати просвітницьку та психопрофілактичну роботу відповідно до запиту особистості чи групи.

2.3. Найменування та опис компетентностей, формування котрих забезпечує вивчення дисципліни.

Інтегральна компетентність

Здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у сфері психології, що передбачають застосування основних психологічних теорій та методів та характеризуються комплексністю і невизначеністю умов.

Загальні компетентності

ЗК2. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.

ЗК6. Здатність приймати обґрунтовані рішення.

ЗК7. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).

Фахові компетентності спеціальності

СК3. Здатність до розуміння природи поведінки, діяльності та вчинків (зокрема, в контексті організації заходів раннього втручання).

СК8. Здатність організовувати та надавати психологічну допомогу (індивідуальну та групову, в т.ч. особам, які отримали психологічні травми, зокрема внаслідок війни).

СК9. Здатність здійснювати просвітницьку та психопрофілактичну відповідно до запиту.

СК10. Здатність дотримуватися норм професійної етики

СК11. Здатність до особистісного та професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку

2.4. Передумови для вивчення дисципліни.

Дисципліна поєднує теоретичні та прикладні аспекти таких освітніх компонентів як «Професійна деонтологія», «Загальна психологія», «Експериментальна психологія», «Психологія особистості», «Основи психологічного консультування», «Вікова та педагогічна психологія».

2.5. Результати навчання.

ПР1. Визначати, аналізувати та пояснювати психічні явища, ідентифікувати психологічні проблеми та пропонувати шляхи їх розв'язання.

ПР5. Обирати та застосовувати валідний і надійний психодіагностичний інструментарій (тести, опитувальники, проєктивні методики тощо) психологічного дослідження та технології психологічної допомоги

ПР12. Складати та реалізовувати програму психопрофілактичних та просвітницьких дій, заходів психологічної допомоги у формі лекцій, бесід, круглих столів, ігор, тренінгів, тощо, відповідно до вимог замовника.

ПР13. Взаємодіяти, вступати у комунікацію, бути зрозумілим, толерантно ставитися до осіб, що мають інші культуральні чи гендерно-вікові відмінності.

ПР17. Демонструвати соціально відповідальну та свідому поведінку, слідувати гуманістичним та демократичним цінностям у професійній та громадській діяльності.

ПР18. Вживати ефективних заходів щодо збереження здоров'я (власного й оточення) та за потреби визначати зміст запиту до супервізії.

1. Теми для самостійної роботи

Змістовий модуль 1. Основи соціальної психології

Тема 1. Вступ до соціальної психології

Соціальна психологія як міждисциплінарна наука, її зв'язок з психологією та соціологією. Предмет, задачі та методи соціальної психології. Досвід світової та вітчизняної шкіл соціальної психології. Структура та функції соціальної психології. Соціально-психологічні явища як основна одиниця аналізу. Основні етапи розвитку соціальної психології та наукові школи. Функціоналізм (Д. Дьюї, Д. Енджелл, Г. Керрі та ін.), біхевіоризм (Д. Уотсон, Б. Скіннер і ін.), психоаналіз (З. Фрейд), психодинамічні теорії К.Г. Юнга та А. Фромма, когнітивізм (Ж. Піаже, Дж. Брунер, Р. Аткинсон та ін.), інтеракціонізм, пізніше символічний інтеракціонізм (Дж. Г. Мід), гуманістична психологія (Р. Олпорт, А. Маслоу, К. Роджерс та ін.). Соціально-психологічні явища як феномени, що виникають в результаті взаємодії суб'єктів (індивідів і спільнот) в певних умовах. Методологічні основи соціально-психологічного дослідження. Характеристика основних методів дослідження в соціальній психології: спостереження, експерименту, опитувальні методи, тестування, вивчення документів, метод контент-аналізу.

Література: [1-24]

Тема 2. Проблема особистості в соціальній психології

Соціально-психологічні теорії особистості. Соціально-психологічна структура особистості. Соціальні ролі, соціальні норми, символи, засвоєння соціального досвіду, самосвідомість особистості. Динамічна структура: моделі й еквіваленти. Поняття соціальної установки, ціннісної орієнтації, спрямованості та позиції особистості. Проблема типології особистості. Поняття «соціального типу» і «соціального характеру» особистості. Формування Я-концепції: фактори і механізми. Механізми соціальної регуляції поведінки: зовнішні і внутрішні; соціальні норми, соціальні установки (аттитюди), цінності, ціннісні орієнтації. Ціннісні орієнтації як регулятори поведінки людини. Поняття внутрішньо особистісного конфлікту. Специфіка, показники. Типологія внутрішньоособистісних конфліктів. Причини

виникнення внутрішньоособистісних конфліктів. Соціально-психологічна природа самооцінювання. Особистісний потенціал і самоефективність. Поняття самоповаги особистості. Самооцінки особистості. Поведінкові кореляти осіб з високою і низькою самооцінкою. Поняття самоефективності А. Бандури. Безпомічність.

Література: [1-24]

Тема 3. Соціально-психологічні аспекти соціалізації особистості

Поняття соціалізації особистості. Зміст процесу соціалізації. Стадії соціалізації особистості. Основні етапи соціалізації. Механізми та інститути соціалізації. Моделі соціалізації особистості. Співвідношення факторів мінливості й спадкоємності соціальної поведінки. Суперечливий характер співвідношення процесів соціалізації й індивідуалізації.

Соціально-психологічні особливості соціалізації представників різних вікових категорій. Соціалізація підлітків. Соціалізація старшокласників. Соціалізація студентської молоді. Соціалізація особистості у зрілому віці. Вікові кризи життя і процес соціалізації індивіда. Асоціальні прояви особистості. Причини та наслідки паталогічної дезадаптації особистості. Соціально-психологічні чинники як детермінанти суїцидальної поведінки.

Література: [1-24]

Тема 4. Спілкування і міжособистісні стосунки

Поняття спілкування у соціальній психології. Загальна характеристика спілкування. Спілкування у структурі соціальних і міжособистісних стосунків. Розвиток спілкування в онтогенезі. Функції спілкування. Структура спілкування. Види спілкування. Форми спілкування: бесіда, нарада, переговори, збори, публічний виступ. Рівні спілкування: макрорівень, мезарівень, мікрорівень. Типи спілкування: менторський, інформативний, конфронтаційний, «натхненне спілкування». Особливості спілкування у сучасному світі.

Моделі та стилі спілкування. Поняття моделей спілкування та їх порівняльна характеристика. Актуалізаторська модель спілкування. Особистісні властивості актуалізатора. Маніпулятивна модель спілкування. Причини маніпулятивного спілкування. Особистісні характеристики маніпулятора. Маніпулятивні типи особистості. Етичні проблеми маніпулятивного спілкування.

Поняття стилю спілкування. Характеристика стилів спілкування. Умови ефективного спілкування.

Література: [1-24]

Тема 5. Компоненти спілкування

Комунікація в міжособистісних відносинах. Сутність міжособистісної комунікації. Специфіка міжособистісної комунікації. Види комунікації: спонукальна, констатуюча, аксіальна і ретиальна. Форми комунікації. Засоби комунікації. Психологічні особливості вербальної комунікації. Психологічні особливості невербальної комунікації. Суб'єктивні канали сприйняття та передача інформації. Комунікативні бар'єри та їх подолання. Специфіка міжособистісного інформаційного обміну.

Міжособистісна взаємодія. Поняття соціальної інтеракції. Види взаємодії. Основні наукові погляди на взаємодію та її структуру. Зв'язок взаємодії і спільної діяльності. Типи та стратегії міжособистісної взаємодії (інтеракції). Потреба людини в міжособистісних контактах та взаємодії.

Сприймання і розуміння людьми одне одного у процесі міжособистісного спілкування. Соціальне і міжособистісне пізнання. Роль соціальної перцепції у процесі взаєморозуміння. Особливості процесів міжособистісного пізнання. Перцептивні механізми та ефекти. Ідентифікація. Емпатія. Егоцентризм. Рефлексія. Стереотипізація. Каузальна атрибуція. Ефекти соціальної перцепції.

Психологія впливу. Способи і механізми впливу у процесі спілкування. Реакція зараження. Паніка. Навіювання. Наслідування. Мода та чутки як соціально-психологічні феномени.

Література: [1-24]

Тема 6. Мала група в контексті соціально-психологічного дослідження

Поняття малої соціальної групи. Історія дослідження малих соціальних груп. Класифікація малих соціальних груп. Теоретичні підходи до дослідження груп у зарубіжній та вітчизняній психології. Структура малої соціальної групи (структурні зв'язки на базі спільної діяльності, структурні зв'язки на базі спілкування; формальна структура малої соціальної групи, неформальна структура малої соціальної групи).

Поняття про групову динаміку. Процеси групової динаміки. Утворення і розвиток малої соціальної групи. Основні стадії групоутворення. Групова згуртованість. Механізми формування групової згуртованості. Дослідження закономірностей формування групи високого рівня розвитку (колективу) у соціальній психології.

Групові норми та нормативна поведінка. Проблема прийняття групового рішення. Феномен групового впливу. Види групового впливу на особистість. Групова більшість та групова меншість.

Внутрішньо-групові конфлікти. Психологія міжгрупових відносин. Міжгрупове сприйняття. Міжгрупові конфлікти.

Література: [1-24]

Тема 7. Проблема лідерства і керівництва в соціальній психології

Керівництво і лідерство у малих групах. Особливості керівництва і лідерства у групі. Теорії походження лідерства. Теорія рис (особистісна теорія лідерства). Ситуаційна теорія лідерства. Поведінковий підхід до проблем лідерства. Синтетична (системна) теорія лідерства. Стили і типологія лідерства. Авторитарний (директивний, владний), демократичний, ліберальний.

Функції лідера: адміністративна, стратегічна, експертно-консультативна, функція представництва групи, виховна, дисциплінарна.

Якості лідера: інтелект, цілеспрямованість, чесність, життєрадісність, принциповість, відповідальність.

Проблеми психологічного клімату у колективі: взаємини між членами колективу по вертикалі (керівництво, сприйняття керівника колективом і навпаки, ступінь участі в управлінні, задоволення ступенем); взаємини між членами колективу по горизонталі (згуртованість колективу, характер міжособистісних стосунків, типи і способи вирішення конфлікту); ставлення до праці (задоволення від праці, ефективність діяльності колективу).

Література: [1-24]

Тема 8. Психологічна характеристика великих соціальних груп

Класифікація великих соціальних груп. Структура явищ суспільної (колективної) психології. Тісний зв'язок соціальної психології й соціології в дослідженні суспільної думки й суспільного настрою як найважливіших характеристик масових соціальних процесів і рухів. Соціально-психологічні особливості юрби.

Класифікація видів юрби. Процес формування юрби. Психологічні механізми виникнення юрби. Можливість свідомого контролю її поведінки. Психоаналітичне трактування психології мас (З. Фрейд). Паніка як соціально-психологічний феномен. Фактори, що сприяють виникненню й розвитку паніки. Процес наростання панічного стану групи. Можливість свідомого запобігання паніки.

Коротка характеристика етнічних груп. Поняття архетипності й ментальності етнічної групи. Неофрейдистські концепції культур-антропології (М. Мід, А. Кардінер). Поняття

«базової особистості». Психологічні особливості українського національного характеру. Міжгрупові конфлікти: характеристика та шляхи подолання. Врахування національних характеристик у груповій взаємодії.

Література: [1-24]

Змістовий модуль 2. Технології проведення тренінгу на розвиток комунікативних умінь

Тема 9. Соціально-психологічний тренінг як метод практичної психології

Психологічний тренінг як форма інтерактивного навчання. Організаційні та методичні аспекти підготовки психологічного тренінгу Специфіка підготовки тренінгового заняття як динамічної форми навчання. Етапи підготовки тренінгового навчання. Організаційні аспекти проведення соціально-психологічного тренінгу. Методика підготовки тренінгу. Види та класифікації тренінгів. Основні класифікації тренінгів (тренінг особистісного росту, навчальний тренінг, організаційний тренінг, тренінг спілкування, аутотренінг, груповий тренінг, навчальний тренінг).

Література: [1-24]

Тема 10. Структура та основні положення тренінгового заняття

Основні етапи проведення тренінгових занять, правила організації та проведення кожного етапу. Початок психологічного тренінгу. Основна частина проведення навчання. Завершення роботи тренінгу. *Література: [1-22]*

Тема 11. Методичні характеристики тренінгового заняття

Основні принципи роботи тренінгової групи. Структура тренінгової групи. Групова динаміка та етапи тренінгового процесу.

Література: [1-24]

Тема 12. Методи оцінки ефективності проведення тренінгового заняття

Основна мета оцінювання ефективності тренінгового заняття. Критерії оцінювання ефективності тренінгового заняття. Показники оцінки ефективності тренінгу: рівень знань учасників, реакція аудиторії, використання учасниками набутих знань у практичній роботі. Основні методики оцінки ефективності проведення тренінгового заняття: спостереження у ході роботи, листок спостереження; проговорення учасниками вражень від певного етапу навчання; оцінка роботи тренера; опитування – вхідна та вихідна анкета.

Література: [1-24]

Тема 13. Тренінг партнерського спілкування

Поняття партнерського спілкування. Мета та завдання тренінгу партнерського спілкування: формування в учасників тренінгу умінь і навичок спілкування, а також установок, необхідних для успішного спілкування (визнання цінності особистості іншої людини, орієнтація на взаєморозуміння у процесі спілкування, прийняття до уваги інтересів партнера). Приблизна схема і сценарій проведення тренінгу. Вправи, спрямовані на розвиток навичок партнерського спілкування.

Література: [1-24]

Тема 14. Тренінг сенситивності

Поняття сенситивності. Компоненти сенситивності: спостережна сенситивність, теоретична сенситивність, номотетична сенситивність, ідеографічна сенситивність. Мета та завдання сенситивного тренінгу: розвиток компетентності у спілкуванні; розвиток активної соціально-психологічної позиції учасників; підвищення психологічної культури; розвиток соціально-перцептивної компетентності; надбання учасниками групи

узагальнених діагностичних знань і вмінь; розвиток самопізнання через зниження бар'єрів психологічного захисту і запобігання нещирості на особистому рівні. Приблизна схема й сценарій проведення тренінгу. Вправи, спрямовані на розвиток навичок сенситивності.

Література: [1-24]

Тема 15. Тренінг ділового спілкування

Поняття ділового спілкування. Особливості ділового спілкування (цілеспрямованість, регламентованість, відповідальність). Види ділового спілкування: представницьке, пізнавальне, переконливе, експресивне, сугестивне, ритуальне. Управлінське спілкування як особливий вид ділового спілкування. Мета і завдання тренінгу ділового спілкування: підвищення ефективності взаємодії з діловими партнерами; освоєння концепції комунікативної компетентності у партнерській взаємодії, відпрацювання навичок встановлення контакту, навичок активного слухання, технік зниження емоційної напруги. Приблизна схема й сценарій проведення тренінгу. Вправи, спрямовані на розвиток навичок ділового спілкування

Література: [1-24]

2. Загальні вимоги до виконання самостійної роботи

Самостійна робота

Самостійна робота здобувача освіти є одним із способів активного, цілеспрямованого набуття нових для нього знань та умінь; є основою його підготовки як фахівця, забезпечує набуття прийомів пізнавальної діяльності, інтерес до творчої роботи, вирішення наукових та практичних завдань.

Самостійна робота є формою індивідуальної позааудиторної роботи здобувача освіти, метою якого є самостійне засвоєння частини програмного матеріалу, систематизація, поглиблення, узагальнення, закріплення та практичне застосування знань, розвиток навичок самостійної роботи.

Самостійну роботу здобувач освіти може виконувати у бібліотеці, лабораторіях, комп'ютерних класах тощо. Виконання здобувачем освіти самостійної роботи передбачає, за необхідності, отримання консультацій та/або допомоги відповідного фахівця. Навчальний матеріал для самостійної роботи виноситься на поточний і підсумковий контроль разом з навчальним матеріалом, який опрацьовувався під час проведення аудиторних занять.

Основні види самостійної роботи здобувача освіти: опрацювання навчального матеріалу, пошук інформації в бібліотеках, мережі Інтернет, використання баз даних інформаційно-пошукових та довідникових систем; підготовка до аудиторних занять, опрацювання інструкцій і методичних рекомендацій; підготовка доповідей, рефератів; виконання індивідуальних завдань; самооцінювання знань і умінь; наукова робота (написання наукової публікації, тез доповідей, есе тощо) тощо.

Питання та завдання самостійної роботи формуються на початку викладання навчальної дисципліни залежно від мети наукових досліджень здобувача освіти та його індивідуального навчального плану.

Кількість годин самостійної роботи здобувача – 90/164 год.

| | | Кількість годин | |
|---|---|-----------------|--------------|
| | | Денна форма | Заочна форма |
| 1 | Тема 1. Вступ до соціальної психології. | 6 | 10 |
| 2 | Тема 2. Проблема особистості в соціальній психології | 6 | 11 |
| 3 | Тема 3. Соціально-психологічні аспекти соціалізації особистості | 6 | 11 |
| 4 | Тема 4. Спілкування і міжособистісні стосунки | 6 | 11 |

| | | | |
|----|--|-----------|------------|
| 5 | Тема 5. Компоненти спілкування | 6 | 11 |
| 6 | Тема 6. Мала група в контексті соціально-психологічного дослідження | 6 | 11 |
| 7 | Тема 7. Проблема лідерства і керівництва в соціальній психології | 6 | 11 |
| 8 | Тема 8. Психологічна характеристика великих соціальних груп | 6 | 11 |
| 9 | Тема 9. Соціально-психологічний тренінг як метод практичної психології | 6 | 11 |
| 10 | Тема 10. Структура та основні положення тренінгового заняття | 6 | 11 |
| 11 | Тема 11. Методичні характеристики тренінгового заняття | 6 | 11 |
| 12 | Тема 12. Методи оцінки ефективності проведення тренінгового заняття | 6 | 11 |
| 13 | Тема 13. Тренінг партнерського спілкування | 6 | 11 |
| 14 | Тема 14. Тренінг сенситивності | 6 | 11 |
| 15 | Тема 15. Тренінг ділового спілкування | 6 | 11 |
| | Разом | 90 | 164 |

3.Орієнтовна тематика есе з навчальної дисципліни
«Соціальна психологія та тренінг комунікативних умінь»

1. Сутність, мета та функції процесу спілкування.
2. Бар'єри у спілкування та їх подолання.
3. Поняття, складові та прийоми активного слухання.
4. Використання конструкції “Я-висловлювання” у попередженні конфліктів.
5. Явище, структура та типологія конфліктів.
6. Проблема встановлення довір'я між людьми.
7. Спілкування в рамках субординації рангів.
8. Навички подолання гніву та агресії як засіб підвищення ефективності спілкування.
9. Толерантність та інтолерантність у міжособистісному спілкуванні.
10. Сутність стигми та дискримінації і їх вплив на людські взаємини.
11. Роль вербальних та невербальних засобів у спілкуванні.
12. Відображення традицій та ментальності народу у процесі міжкультурної комунікації.
13. Психопрофілактика і корекція соціальної дезадаптації особистості.
14. Поняття соціальної напруженості, її причини та прояви.
15. Поведінка особистості у невизначених умовах (пандемія, військові дії, соціогенні катаклізми тощо).
16. Булінг. Мобінг.
17. Соціально-психологічна сутність феномену спілкування.
18. Проблема спілкування в різних наукових парадигмах.
19. Функції спілкування та їх особливості.
20. Структура спілкування.
21. Види та рівні спілкування.
22. Моделі спілкування.
23. Стили спілкування, їх характеристика.

25. Спілкування як потреба людини. Розвиток спілкування в онтогенезі.
26. Переваги та проблеми спілкування у сучасному світі.
27. Спілкування як комунікативний процес.
28. Психологічні особливості вербальної та невербальної комунікації.
29. Комунікативна компетентність. Бар'єри спілкування і засоби їх подолання.
30. Інтерація як аспект спілкування. Сторони інтерактивної взаємодії.
31. Види взаємодії та їх характеристика.
32. Форми поведінки особистості у міжособистісній взаємодії.
33. Особливості процесів міжособистісного пізнання.
34. Характеристика механізмів соціальної перцепції.
35. Поняття групи в соціальній психології. Ознаки соціальної групи.
36. Класифікація груп та їх характеристика.
37. Параметри, що характеризують групу як цілісність (зміст діяльності, склад групи, структура, групові процеси).
38. Поняття про групову динаміку, її процеси та механізми.
39. Характеристика динамічних процесів у малій соціальній групі.
40. Групові норми і нормативна поведінка.
41. Соціальні санкції.
42. Психологічна структура конфлікту. Характеристика основних елементів.
43. Стили поведінки в конфліктних ситуаціях.
44. Процес прийняття групового рішення.
45. Аналіз наукових теорій походження лідерства.
46. Функції керівника та здібності керівника.
47. Стили керівництва.
48. Функції лідера.
49. Типи лідерства.
50. Лідерство та керівництво як чинники ефективності функціонування групи і внутрішньогрупових відносин.
51. Проблеми психологічного клімату у колективі
52. Характерні особливості великих соціальних груп.
53. Природа і сутність соціальних класів. Властивості та ознаки класів.
54. Роль і місце масових явищ у великих соціальних групах (громадська думка, суспільний настрій, масовий настрій, мода, чутки, паніка).
55. Характеристика великих стихійних груп: маса, публіка, аудиторія, натовп.
56. Психологія етнічних груп.
57. Типи етнічних спільнот.
58. Структурні компоненти етнічних груп: ментальність, національний характер, національна свідомість.
59. Особливості українського національного характеру.
60. Соціально-психологічний тренінг як метод практичної психології.
61. Специфіка підготовки тренінгового заняття як динамічної форми навчання.
62. Етапи підготовки тренінгового навчання.
63. Види та класифікації тренінгів.
64. Логіка та принципи побудови тренінгової програми.
65. Довготривалі та короткочасні тренінгові програми.

4. Творчі завдання

Завдання 1. «Колаж майбутнього Я»

Мета: корекція Я-концепції та візуалізація професійних цілей.

Інструкція: за допомогою вирізок із журналів або малюнків створіть образ «Себе через 5 років». Основна умова — колаж має відображати не матеріальні здобутки, а внутрішній стан та нові набуті навички.

Рефлексія:

- Що я відчував/відчувала коли виконувала це завдання?
- Чи виникав дискомфорт при плануванні? Що саме стало причиною цього?
- Чи виникало бажання таки матеріальні здобутки фіксувати? Якщо так, то чи часто?
- Чи складно було візуалізувати нематеріальне?
-

Завдання 2. «Соціальна психологія успішної команди: цінності, ролі, комунікація»

Створити постер або презентацію (3–5 слайдів): «Соціальна психологія успішної команди: цінності, ролі, комунікація».

1. Що на вашу думку впливає позитивно/негативно на психологічний клімат?
2. Запропонуй топ 10 рекомендацій для створення сприятливого мікроклімату в Вашому колективі.
3. Чи допоможуть Ваші рекомендації покращити ситуацію в колективі?
4. Запропонуй 1-2 методики за допомогою яких можна визначити згуртованість колективу, вивчення психологічного клімату. За бажанням можна провести в групі.

Завдання 3. «Анти-реклама»

Мета: розвиток критичного мислення та вміння бачити приховані недоліки або ризики.

Інструкція: оберіть відомий товар або послугу. Створіть коротку презентацію, де ви чесно розповідаєте про всі його мінуси, але робите це так, щоб клієнт все одно захотів його купити через чесність бренду.

Дайте відповіді на питання:

- Що було найскладнішим? Чому?
- Чи купили б ви цей товар/послугу якби ви були покупцем, а не маркетологом.
- На що потрібно звертати увагу при виборі послуги/повару?
- Чи необхідні знання з соціальної психології для створення реклами/презентації? Чому?

Завдання 4. «Інструкція до людини»

Мета: розвиток самопізнання та навичок командоутворення.

Інструкція: складіть «технічний паспорт» або «інструкцію з експлуатації» самого себе. Вкажіть: «у яких умовах працюю найкраще», «що спричиняє перегрів», «як мене перезавантажити» та «яке паливо (мотивація) мені потрібне».

Поділіться в групі по 2-3 і обміняйтесь «інструкціями». Проаналізуйте, що з почутого вам відгукнулося і ви б хотіли додати до своєї «інструкції».

Узагальніть: що було найскладнішим у цьому завданні, що змінили б, або що додали б до нього, обговоріть в групах і представте ваші ідеї в групі.

Завдання 5. «Посольство іншої планети»

Мета: відпрацювання навичок міжкультурної комунікації та подолання бар'єрів.

Інструкція: група ділиться на «землян» та «інопланетян». «Інопланетяни» мають табу (наприклад, не можна дивитися в очі або говорити слова на літеру «П»). «Земляни» повинні за

5 хвилин домовитися з ними про будівництво школи.

Команди працюють 5-10хв в своїх групах для обговорення стратегії ділових переговорів, а пізніше кожна команда висуває посла який буде займатись поставленим завданням. Обговорення. Яким учасникам було легше і чому? Чи була потреба ускладнити завдання. Якщо так, то яким чином це можна зробити, запропонуйте варіанти.

Завдання 6. Крійт-менеджер

Мета: розвиток креативності та навичок вирішення проблем

Інструкція: Підготувати інфографіку або пост у соцмережах (текст і візуальна структура): «Як підтримати вразливі групи без упереджень: 5 порад». Розробіть власний унікальний пост і представте його в групі.

Дайте відповіді на питання:

- Чим керувалися при виборі тематики?
- Звідки брали інформацію в розробці рекомендацій/порад
- Чи складно було розробляти власну ідею?

Завдання 7. «Детектор маніпуляцій»

Мета: розвиток асертивності та протидія маніпулятивному впливу.

Інструкція: один учасник намагається вмовити іншого виконати абсурдне прохання, використовуючи лише лестощі або почуття провини. Завдання другого — розпізнати прийом, назвати його вголос і ввічливо відмовити.

Список абсурдних занять:

1. «Екскурсія для кактуса»: Винести кімнатну рослину на прогулянку в парк, щоб вона «подихала свіжим повітрям і подивилася на світ».
2. «Стрибки для карми»: Пострибати на одній нозі навколо столу 20 разів, щоб «покращити енергетику в кімнаті».
3. «Гардеробний модельєр»: Вивернути свій светр навиворіт і ходити так до кінця дня, бо «це підкреслює твій бунтарський дух».
4. «Ода кавоварці»: Прочитати виразний вірш або заспівати пісню будь-якому побутовому приладу (чайнику, принтеру).
5. «Беззвучний режим»: Наступні 10 хвилин спілкуватися виключно мовою жестів, бо «тільки ти можеш зробити це так граціозно».
6. «Інвентаризація сміття»: Дістати з кошика папірці та розкласти їх за розміром, бо «твоя акуратність просто неперевершена».
7. «Анонімна зміна імені»: Весь вечір відгукуватися лише на ім'я «Детектив».
8. «СМС-спам майбутньому»: Надіслати своєму номеру 5 повідомлень з прогнозом погоди на 2030 рік.
9. «Курси переконання меблів»: Спробувати вмовити стілець пересунути в інший кут кімнати без допомоги рук.
10. «Космічний зв'язок»: Простояти 3 хвилини з піднятою вгору рукою, слугуючи «антенною для зв'язку з космосом», поки інший «ловить сигнал».
11. «Дієта для взуття»: Почистити підошви своїх кросівок зубною щіткою, бо «ти ж справжній перфекціоніст».
12. «Перепис населення олівців»: Перерахувати всі зуби у себе в роті, а потім — усі олівці в організаторі, і знайти між ними спільне.

Приклад, як це працює:

Маніпулятор (Провина): «Ну будь ласка, вигуляй мій кактус! Я вчора так втопився, допомагаючи тобі з тим звітом, невже тобі важко зробити для мене таку дрібницю?»

Учасник 2 : «Я чую, що ти намагаєшся викликати в мене почуття провини, нагадуючи

про свою допомогу. Але ні, я не буду вигулювати рослину, це абсурдно».

Маніпулятор (Лестощі): «Тільки людина з таким витонченим смаком і неймовірною харизмою, як ти, може ходити у светрі навиворіт і виглядати як ікона стилю. Зроби це для мене!»

Учасник 2: «Дякую за компліменти, але це чисті лестощі, щоб змусити мене виглядати безглуздо. Я відмовляюся».

Завдання 8. Розроблення опитувальника для оцінювання тренінгу

Мета: сформувати вміння створювати дієві інструменти для збирання зворотного зв'язку.

Інструкція: створіть опитувальник (10 – 15 запитань), який можна було б застосувати одразу після завершення тренінгового заняття. Обов'язково передбачте:

- шкальні запитання (0 – 10 балів);
- 2 – 3 відкриті запитання;
- можливість самооцінки власних змін (емоційних, когнітивних, поведінкових). Оформіть у вигляді готового бланка для заповнення.

Завдання 9. Аналіз кейсу: «Тренінг, що не виправдав очікування».

Мета: навчитися виявляти причини низької ефективності та шукати шляхи вдосконалення.

Інструкція: ознайомтесь з описом кейсу (вигаданий або взятий з практики), де учасники висловили низьку задоволеність результатами тренінгу.

Проведіть аналіз за такими критеріями:

- Чи були чітко визначені цілі тренінгу
- Які методи застосовувались?
- Якою була поведінка тренера?
- Чи відбулася рефлексія з боку ведучого?

Сформулюйте рекомендації щодо покращення такого тренінгу.

Обсяг – до двох сторінок.

Опис ситуації №1: Компанія «Техно» замовила одноденний тренінг для відділу продажів (15 осіб) на тему «Ефективне використання CRM та автоматизація комунікацій». Більшість учасників — досвідчені менеджери, які звикли працювати «вручну» або в Excel.

По завершенню тренінгу анонімне анкетування показало середній бал задоволеності 2.8 з 5. Основні скарги учасників: «багато теорії», «тренер нас не чув», «незрозуміло, як це застосувати завтра».

Опис ситуації №2: Для персоналу готельно-ресторанного комплексу було проведено тренінг «Робота з рекламаціями та важкими гостями». Більшість учасників — офіціанти та працівники з рецепції. Тренер використовував багато рольових ігор, де розігрувалися скандальні ситуації. В результаті тренінгу двоє співробітників написали заяви на звільнення, а загальний емоційний стан команди погіршився.

Опис ситуації №3: Креативній агенції (дизайнери, копірайтери) замовили тренінг з тайм-менеджменту. Тренер — колишній військовий, який побудував програму на жорсткому плануванні, матриці Ейзенхауера та системі штрафів за порушення графіку. Через годину після початку тренінгу учасники почали відверто висміювати поради, а після обіду половина групи не повернулася в зал.

Завдання 10. Огляд технік зниження психологічних бар'єрів у групі

Мета: розширити спектр тренінгових інструментів ведучого.

Інструкція: доберіть 5-7 технік (вправ, методик), які сприяють зниженню психологічного захисту та створюють довірливу атмосферу у групі. Оформіть картку кожної техніки за шаблоном:

- Назва.

- Мета.
- Час виконання.
- Короткий опис.
- Коли застосовується.
- Які ризики слід враховувати.

За бажанням можна провести 1-2 в групі.

Завдання 11. Вправа "Я – учасник, я – тренер" (рефлексія ролей)

Мета: сформувати усвідомлення відмінностей між позицією учасника та ведучого.

Інструкція: пригадай 1 – 2 ситуації, коли ти був/була учасником групової роботи.

Опиши:

- Що тебе надихало, а що викликало дискомфорт?
- Як реагували ведучі, і що ти б зробив/зробила інакше?

Потім уяви себе тренером цієї групи й сформулюй 3 ключові принципи, яких ти б дотримувався/дотримувалась. Оформи у вигляді короткого звіту-рефлексії (одна сторінка).

Завдання 12. Створення авторської тренінгової програми (мініверсія)

Мета: навчитися проектувати повноцінну структуру програми.

Інструкція: розробіть коротку програму психологічного тренінгу (3 – 4 сесії) для вибраної цільової аудиторії. Програма повинна містити:

- Назву.
- Мету та завдання.
- Характеристику учасників.
- Короткий опис кожної зустрічі (тема – мета – методи – очікувані результати).

Оформіть у вигляді таблиці або плану.

Завдання 13. Власна позиція: «Який формат створення програми мені ближчий?»

Мета: усвідомити свою творчо-професійну ідентичність як тренера.

Інструкція: напишіть есе (1 – 1,5 сторінки), де розкрийте:

- Чи комфортно вам створювати програму з нуля?
- Які переваги ви бачите у використанні готових матеріалів?
- Чи готові ви комбінувати власне й запозичене?
- Яким буде ваш стиль як розробника тренінгів?

Завдання 14. Формування особистого «банку ресурсів тренера»

Мета: зібрати свою стартову колекцію корисного інструментарію.

Інструкція: створіть власний мінібанк з 8 – 10 інструментів:

- 3 вправи (на розігрів, розвиток навички, рефлексію);
- 2 кейси або ситуації для групової роботи;
- 2 психогімнастичні/релаксаційні техніки;
- 2 коротких теоретичних блоки (до 10 хвилин) на різні теми.

Оформіть у зручному для себе форматі (таблиця, документ, презентація, мінізбірка).

5. Питання для обговорень та рефлексії:

1. Чому перше враження про людину часто буває помилковим, але його так важко змінити?
2. Як ефект «ореола» може завадити об'єктивній оцінці професійних якостей колеги?
3. У яких ситуаціях каузальна атрибуція (приписування причин) призводить до несправедливих звинувачень?
4. Чим емпатія відрізняється від звичайного співчуття в діловому спілкуванні?
5. Як соціальні стереотипи спрощують нам життя і водночас обмежують наше

сприйняття?

6. Чи можливо повністю позбутися суб'єктивності при оцінці іншої людини?
7. Як механізм рефлексії допомагає уникнути непорозумінь під час переговорів?
8. Чому ми схильні пояснювати власні помилки обставинами, а помилки інших — їхнім характером?
9. Як фізична привабливість впливає на сприйняття інтелектуальних здібностей людини?
10. Яку роль відіграє культурний контекст у формуванні образу партнера по спілкуванню?
11. Чому в одних групах панує співпраця, а в інших — постійна конкуренція?
12. Чи може група прийняти більш ризиковане рішення, ніж кожна людина окремо?
13. Як конформізм може зруйнувати творчу атмосферу в колективі?
14. У чому полягає різниця між формальним керівником та неофіційним лідером?
15. Чому на стадії «штормінгу» (конфліктів) група може розпастися, і як цього уникнути?
16. Як «соціальна лінь» впливає на результати командної роботи та як її мінімізувати?
17. Чи завжди демократичний стиль керівництва є найкращим? У яких випадках ефективний авторитаризм?
18. Як групові норми впливають на поведінку людини поза межами цієї групи?
19. Що таке «групове мислення» і чому воно небезпечне для великих корпорацій чи політичних партій?
20. Як статус людини в групі впливає на її рівень комунікативної свободи?
21. Чому невербальні сигнали сприймаються як більш правдиві, ніж слова?
22. Як навчитися розрізняти конструктивну критику та приховану маніпуляцію?
23. У чому складність використання «Я-повідомлень» у реальному житті порівняно з тренінгом?
24. Які бар'єри спілкування найважче подолати в онлайн-комунікації?
25. Як активне слухання змінює стан людини, яка говорить?
26. Чому в конфліктних ситуаціях стратегія «компромісу» іноді є менш ефективною, ніж «співробітництво»?
27. Як дистанція в спілкуванні (проксеміка) може транслювати владу або підпорядкування?
28. Яке значення має зворотний зв'язок для професійного зростання особистості?
29. Як подолати страх перед публічним виступом, використовуючи знання з соціальної психології?
30. Що означає бути «конгруентною» особистістю в спілкуванні?
31. Які можна виділити групи соціально-психологічних явищ?
32. В яких формах існують соціально-психологічні явища?
33. Що означає ефект соціальності психічної діяльності?
34. Чому, на Вашу думку, в соціальній взаємодіяльності люди поводяться непередбачувано?
35. Проілюструйте на прикладах соціально-психологічні явища, які існують у формі мистецтва і літератури.
36. Яку соціальну функцію виконує буденна соціальна психологія?
37. Що таке «соціальна психіка»?
38. Як Ви розумієте те, що соціальна психологія є мислительною парадигмою людинознавства?

39. Які відомі Вам соціально-психологічні техніки та технології?
40. Чому не існує одного єдиного визначення предмета соціальної психології? Чи може бути тільки одне визначення предмета науки?

6. Тести для самоконтролю:

1. Яка функція спілкування полягає в обміні інформацією між індивідами?

- а) Інтерактивна;
- б) Комунікативна;
- в) Перцептивна;
- г) Афективна.

2. Соціальна перцепція — це:

- а) Процес передачі інформації за допомогою жестів;
- б) Сприйняття, розуміння та оцінка людьми одне одного;
- в) Організація спільної діяльності;
- г) Стиль керівництва групою.

3. Як називається механізм розуміння іншої людини через співпереживання її емоційному стану?

- а) Ідентифікація;
- б) Рефлексія;
- в) Емпатія;
- г) Стереотипізація.

4. Вид невербальної комунікації, що вивчає дотики (рукостискання, поцілунки, поплескування):

- а) Кінесика;
- б) Проксеміка;
- в) Такесика;
- г) Паралінгвістика.

5. Яку дистанцію в проксеміці називають «особистою» (для друзів та знайомих)?

- а) 0 – 45 см;
- б) 45 – 120 см;
- в) 1,2 – 3,5 м;
- г) понад 3,5 м.

6. Ефект «первинності» виявляється в тому, що:

- а) Перша інформація про незнайому людину має вирішальне значення;
- б) Остання інформація про знайому людину запам'ятовується краще;
- в) Людина приписує іншим свої власні недоліки;
- г) Красивим людям приписують позитивні риси характеру.

7. Каузальна атрибуція — це:

- а) Прагнення домінувати в групі;
- б) Приписування причин поведінки іншій людині в умовах дефіциту інформації;
- в) Механізм самопізнання через дзеркальне відображення;
- г) Процес засвоєння соціальних норм.

8. Який бар'єр виникає, коли слова мають для співрозмовників різний зміст?

- а) Фонетичний;
- б) Логічний;

- в) Семантичний;
- г) Стилїстичний.

9. Спїлкування, що здїйснюється за допомогою мовних засобїв, називається:

- а) Невербальним;
- б) Вербальним;
- в) Паралїнгвістичним;
- г) Екстралїнгвістичним.

10. До якого типу запитань належать ті, що передбачають відповідь «так» або «ні»?

- а) Відкритї;
- б) Закритї;
- в) Альтернативнї;
- г) Дзеркальнї.

11. Технїка «парафразу» в активному слуханнї — це:

- а) Дослївне повторення фрази співрозмовника;
- б) Коротке формулювання головної думки партнера власними словами;
- в) Оцїнка поведїнки співрозмовника;
- г) Перехоплення ініціативи в розмовї.

12. Що є головною ознакою конфлїкту?

- а) Наявнїсть суперечностї та протидїя сторїн;
- б) Відсутнїсть інтересу до співрозмовника;
- в) Випадкове непорозумїння;
- г) Велика кїлькїсть учасників.

13. Стратегїя поведїнки в конфлїктї, що характеризується прагненнєм до виграшу обох сторїн:

- а) Компромїс;
- б) Пристосування;
- в) Спївробїтництво;
- г) Уникнення.

14. Психологїчна установка — це:

- а) Готовнїсть людини до певної реакцїї або поведїнки;
- б) Короткочасна емоцїя;
- в) Рївень інтелекту;
- г) Стилї одягу.

15. Соцїальний стереотип — це:

- а) Глибоке наукове знання про групу;
- б) Спрощений, стїйкий образ соцїального об'єкта;
- в) Індивїдуальна особливїсть пам'ятї;
- г) Спосїб прийняття рїшень у групї.

16. Який феномен описує змїну поведїнки індивїда під впливом реального чи уявного тиску групи?

- а) Лїдерство;
- б) Конформїзм;
- в) Альтруїзм;
- г) Фасилїтацїя.

17. Мала соцїальна група зазвичай налїчує:

- а) Від 2 до 30-40 осіб;

- б) Понад 100 осіб;
- в) Тільки 2 особи;
- г) Необмежену кількість людей.

18. Як називається процес згуртування групи довкола спільної мети?

- а) Диференціація;
- б) Групова динаміка;
- в) Інтеграція;
- г) Соціалізація.

19. Стиль керівництва, де всі рішення приймаються одноосібно лідером:

- а) Демократичний;
- б) Ліберальний;
- в) Авторитарний;
- г) Попустительський.

20. «Я-повідомлення» у тренінгу комунікації використовується для:

- а) Образи партнера;
- б) Висловлення власних почуттів без звинувачень іншого;
- в) Маніпуляції співрозмовником;
- г) Самореклами.

21. Гало-ефект (ефект ореола) призводить до того, що:

- а) Ми помічаємо лише недоліки;
- б) Загальне враження про людину переноситься на її конкретні якості;
- в) Ми копіюємо поведінку лідера;
- г) Група стає агресивною.

22. Жести-адаптори (почухування, потирання рук) зазвичай свідчать про:

- а) Впевненість у собі;
- б) Спроби впоратися з хвилюванням або стресом;
- в) Бажання завершити розмову;
- г) Високий статус людини.

23. Який вид слухання доцільно використовувати, коли партнер перебуває в стані сильного емоційного збудження?

- а) Активне;
- б) Пасивне (нерефлексивне);
- в) Аналітичне;
- г) Критичне.

24. Конгруентність у спілкуванні — це:

- а) Вміння швидко говорити;
- б) Відповідність зовнішніх проявів внутрішньому стану;
- в) Здатність маніпулювати іншими;
- г) Знання великої кількості іноземних слів.

25. Що є кінцевою метою комунікативного тренінгу?

- а) Вивчення історії психології;
- б) Формування та розвиток навичок ефективного спілкування;
- в) Отримання диплома;
- г) Зміна темпераменту людини.

26. Який тип лідера орієнтований на підтримку гарного клімату та стосунків у групі?

- а) Інструментальний;
- б) Експресивний;

- в) Авторитарний;
- г) Формальний.

27. Групова динаміка — це:

- а) Постійна зміна складу учасників групи;
- б) Сукупність внутрішньогрупових процесів та взаємодій;
- в) Швидкість пересування членів групи;
- г) Кількість конфліктів у групі за один день.

28. Феномен «соціальної фасилітації» полягає в тому, що:

- а) Людина працює гірше у присутності інших;
- б) Присутність інших людей підвищує продуктивність виконання простих завдань;
- в) Група завжди приймає більш ризиковані рішення;
- г) Члени групи намагаються бути схожими на лідера.

29. Соціальна лояльність (конформізм) — це:

- а) Зміна поведінки під тиском групи заради згоди з нею;
- б) Активний супротив груповим нормам;
- в) Бажання допомогти кожному члену групи;
- г) Процес вибору лідера.

30. Яка стадія розвитку малої групи характеризується появою перших внутрішніх суперечок та боротьбою за ролі?

- а) Формування;
- б) Конфліктна стадія (штормінг);
- в) Нормування;
- г) Функціонування.

31. Що таке «соціальна роль»?

- а) Природні здібності людини;
- б) Очікувана поведінка, зумовлена статусом людини в групі;
- в) Театральний виступ перед аудиторією;
- г) Раса темпераменту.

32. У тренінгу комунікації техніка «парафразу» починається зі слів:

- а) «Мені здається, ви помиляєтесь...»;
- б) «Якщо я вас правильно зрозумів, то...»;
- в) «Я хочу сказати наступне...»;
- г) «Ви повинні мене вислухати...».

33. Який вид зворотного зв'язку є найбільш ефективним у тренінгу?

- а) Загальна оцінка особистості («Ти молодець»);
- б) Опис конкретних дій та відчуттів («Коли ти сказав це, я відчув...»);
- в) Критика помилок минулого;
- г) Поради, як треба було вчинити.

34. Соціальна ідентичність — це:

- а) наявність документів, що посвідчують особу;
- б) усвідомлення людиною своєї належності до певної соціальної групи;
- в) бажання виділитися серед інших;
- г) професійна майстерність.

35. Феномен «групового мислення» зазвичай призводить до:

- а) прийняття найбільш творчих рішень;
- б) прийняття помилкових рішень через прагнення до однотайності;
- в) посилення критичного аналізу інформації;

- г) Розпаду групи.
- 36. Який елемент тренінгу допомагає зняти напругу та налаштувати групу на роботу?**
- а) Теоретична лекція;
 - б) Крижана вправа (ice-breaker) або розминка;
 - в) Підсумковий іспит;
 - г) Написання звіту.
- 37. Емпатичне слухання передбачає:**
- а) Пошук логічних помилок у мовленні;
 - б) Сприйняття почуттів співрозмовника та віддзеркалення їх;
 - в) Постійне переривання для уточнення фактів;
 - г) Читання книги під час розмови.
- 38. Що є ознакою відкритої пози в невербальному спілкуванні?**
- а) Схрещені на грудях руки;
 - б) Розвернуті долоні, неперехрещені ноги;
 - в) Стиснуті кулаки;
 - г) Погляд у підлогу.
- 39. Маніпуляція в спілкуванні — це:**
- а) Чесний обмін думками;
 - б) Прихований вплив на партнера для досягнення власних цілей;
 - в) Прохання про допомогу;
 - г) Організація офіційної зустрічі.
- 40. До якого типу бар'єрів належить неприязнь до співрозмовника?**
- а) Соціально-культурного;
 - б) Відносин (психологічного);
 - в) Технічного;
 - г) Фонетичного.
- 41. Яка роль у групі відповідає за генерування нових ідей?**
- а) Організатор;
 - б) Критик;
 - в) Генератор ідей;
 - г) Виконавець.
- 42. Вправа «Рольова гра» в тренінгу використовується для:**
- а) Перевірки пам'яті;
 - б) Відпрацювання нових моделей поведінки в безпечних умовах;
 - в) Відпочинку учасників;
 - г) Виявлення найслабшого члена групи.
- 43. Що таке «шеринг» наприкінці тренінгового заняття?**
- а) Обмін досвідом та враженнями між учасниками;
 - б) Перевірка домашнього завдання;
 - в) Оплата участі в тренінгу;
 - г) Роздача методичних матеріалів.
- 44. Процес засвоєння індивідом системи знань, норм і цінностей, що дозволяють йому функціонувати як повноправному члену суспільства, називається:**
- а) індивідуалізація
 - б) соціалізація
 - в) персоніфікація
 - г) ізоляція

д) деградація

45. До інститутів первинної соціалізації особистості належать:

- а) Сім'я та група однолітків
- б) Засоби масової інформації
- в) Державні установи
- г) Трудовий колектив
- д) Політичні партії

46. Ресоціалізація — це процес:

- а) Відмови від старих норм і засвоєння нових у зв'язку зі зміною соціального статусу чи середовища
- б) Повної відмови від спілкування з людьми
- в) Вродженого знання соціальних правил
- г) Передачі досвіду від старшого покоління молодшому
- д) Формування біологічних інстинктів

47. Що досліджує соціометрія?

- а) Рівень інтелекту;
- б) Систему міжособистісних симпатій та антипатій у групі;
- в) Швидкість реакції;
- г) Стан здоров'я учасників.

48. Паралінгвістика вивчає:

- а) Значення слів;
- б) Якості голосу (тембр, гучність, інтонацію);
- в) Рухи рук;
- г) Одяг людини.

49. Яка позиція в транзактному аналізі (за Е. Берном) є найбільш конструктивною для переговорів?

- а) Батько — Дитина;
- б) Дорослий — Дорослий;
- в) Дитина — Батько;
- г) Дитина — Дитина.

50. Рефлексія в контексті тренінгу — це:

- а) Автоматична реакція м'язів;
- б) Аналіз власного стану, думок та досвіду після вправи;
- в) Копіювання жестів тренера;
- г) Стан глибокого сну.

7. Теоретичний блок для розробки тренінгової програми

Доцільно використовувати типову структуру тренінгу (Н.В. Лук'янчук):

I частина – вступна (початкова), метою якої є знайомство учасників, виявлення їхніх очікувань, створення правил роботи групи та сприятливої атмосфери для подальшої роботи. Проводять вправи на знайомство, перші розминки, правила, очікування, перші вправи з рефлексією, можливе письмове анкетування та тестування тощо.

II частина – основна (головна), метою якої є оцінка безпосереднього особистісного досвіду учасників за заявленою проблематикою, актуалізація проблеми, надання тренером орієнтовних основ – матеріалів, що використовуються в лекціях та інструкціях, самостійне застосування набутих знань учасниками та експериментальна перевірка. Важливим моментом роботи у цей час є відстеження та врахування тренером

г2рупової динаміки – процесу розвитку групи. «Успішна робота групи можлива лише за умови знаходження балансу між напругою та згуртованістю учасників» під час проходження групою чотирьох стадій динаміки групи, що запропонував».

Ідеальна модель динаміки групи проходить чотири стадії:

1. Формування, нормування. Учасники орієнтуються в ситуації тренінгу, визначають норми взаємодії та власної ролі – відчують напруження та збудження.
2. Штурмування. Учасники починають перевіряти свої ролі, можливе посилення напруги, зіткнення інтересів, навіть виникнення конфліктної ситуації.
Завдання тренера – попереджувати можливі деструктивні тенденції та спрямовувати енергію учасників на постановку проблеми і пошук шляхів її вирішення.
3. Функціонування. Учасники, навчившись новому на тренінгу, розв'язують основні завдання та ефективно вирішують проблеми, що виникають. Вважають, що найбільш продуктивною стадією є така, коли існує згода, співробітництво, компроміс та емоційна згуртованість учасників.
4. Відмирання. В учасників виникає багато емоцій, нових вражень, побажань, коли існує інтеграція особистісних та групових потреб, але тренеру необхідно своєчасно завершити всі групові процеси та попрощатися. Залишаючи тренінг, учасники повинні відчути особистісну відповідальність за власні результати. Основна частина займає суттєве місце у часовому вимірі тренінгу. У цій частині проводяться розминки, різноманітні вправи, міні-лекції, групові дискусії, рольові та ділові ігри, мозковий штурм, створюються та захищаються проекти, малюються газети, плани тощо. Тренер, застосовуючи інтерактивні техніки, сприятиме виконанню основного завдання тренінгу.

III частина – завершальна (підсумкова), мета якої підсумувати роботу учасників групи упродовж тренінгу, оцінити отриманий досвід, проговорити заключну рефлексію, налаштувати учасників тренінгу на атмосферу звичайного життя. Залежно від загальної тривалості тренінгу ця частина може тривати від 20 хвилин до 1 години та 30 хвилин. Використовують вправи на прощання, рефлексію, підготовку до звичайного життя, також можливе письмове анкетування, тестування та оцінка тренінгу тощо.

Здебільшого кожне заняття тренінгової програми має такі складові:

- I. Вступна частина (5-10 % від часу всього заняття).
- II. Основна частина (70-80% часу всього заняття).
- III. Заключна частина (5-10% від часу всього заняття).

У психологічній практиці тренінгові заняття більш детально подають через розкриття змісту відповідних етапів:

Етап 1. Вступ (займає 5 % робочого часу). Це етап, протягом якого відбувається коротка презентація цілей і завдань тренінгу тощо.

Етап 2. Знайомство (5 % робочого часу). Учасники придивляються один до одного, встановлюється міжособистісний контакт. Серед учасників виникає симпатія, а іноді може виникати й антипатія. Тренер першим представляється аудиторії. Форма спілкування на тренінгах потребує коротких звертань між учасниками за іменами і на «ти».

Етап 3. Очікування учасників (3% робочого часу). На цьому етапі учасники висловлюють свої очікування від тренінгу. Цей етап можна проводити по-різному: висловлення по колу, обговорення в парах або малих групах з наступним винесенням на групове обговорення.

Етап 4. Прийняття правил роботи групи (5% робочого часу). Це етап формування групи, коли вона (група) бере на себе певні зобов'язання.

Основна частина тренінгу містить етапи: оцінювання рівня поінформованості, актуалізація проблеми, інформаційний блок, набуття практичних навичок.

Етап 5. Оцінювання рівня поінформованості (5–10% робочого часу). Щоб не повторювати добре відому учасникам інформацію, слід з'ясувати, що вони знають про запропоновану проблематику. Для цього можна поставити запитання групі або використати вхідні анкети.

Етап 6. Актуалізація проблеми (10–30% робочого часу). Цей етап проходить «червоною ниткою» через увесь тренінг. Його можна використовувати для того, щоб активізувати в учасників інтерес до проблеми, сформулювати в них мотивацію до вивчення проблематики, а також для того, щоб вони усвідомили її значущість і перспективність у подальшому житті.

Етап 7. Інформаційний блок (20–40 % робочого часу). Інформаційний блок має бути лаконічним, системним та відповідати заявленій темі. Тренер повинен бути готовим розширити поданий матеріал, якщо виникне таке прохання в учасників, але не виходити за відведені часові рамки.

Етап 8. Набуття практичних навичок (20–60 % робочого часу). Тренеру слід подбати, щоб учасники навчання отримали корисні практичні навички, оскільки всі некорисні навички вони і так легко здобувають самостійно в процесі своєї життєдіяльності.

Перелік практичних компетентностей, які учасники набувають під час тренінгу, залежить від теми тренінгового заняття, мети та завдань. Якщо тема стосується навчального предмета, то, крім загальних компетентностей, які зазвичай повторюються на кожному тренінгу, слід закладати специфічні, що стосуються саме цієї навчальної тематики.

Етап 9. Завершення роботи. Отримання зворотного зв'язку (5% робочого часу). Основними завданнями цього етапу є:

- 1) підведення підсумків заняття;
- 2) з'ясування, чи збулися очікування учасників;
- 3) оцінювання зміни рівня поінформованості шляхом проведення вихідного анкетування.

Робота завершується прощанням з учасниками.

8. Тематика для розробки тренінгу/тренінгової програми:

1. Тренінг на розвиток комунікативної компетентності.
2. Тренінг сенситивності та емпатії.
3. Тренінг вирішення міжособистісних конфліктів.
4. Тренінг формування впевненої поведінки (асертивності).
5. Тренінг командоутворення.
6. Тренінг подолання комунікативних бар'єрів.
7. Тренінг «Психологія ділових переговорів».
8. Тренінг розвитку емоційного інтелекту.
9. Тренінг корекції Я-концепції та самооцінки.
10. Тренінг запобігання професійному вигоранню.
11. Тренінг формування політичної культури молоді.
12. Тренінг подолання гендерних упереджень.
13. Тренінг «Лідерство та навички управління».
14. Тренінг економічної соціалізації «Гроші та я».
15. Тренінг медіаграмотності та критичного сприйняття медіа.
16. Тренінг розвитку творчого потенціалу особистості.

17. Тренінг соціальної адаптації для ВПО.
18. Тренінг «Мистецтво публічного виступу».
19. Тренінг ефективної взаємодії в інклюзивному середовищі.
20. Тренінг протидії маніпулятивному впливу.
21. Тренінг стресостійкості та життєстійкості.
22. Тренінг навичок ненасильницького спілкування.
23. Тренінг тайм-менеджменту та самоорганізації.
24. Тренінг розвитку системного мислення.
25. Тренінг побудови персонального бренду.
26. Тренінг культури зворотного зв'язку.
27. Тренінг «Ефективна нарада та фасилітація».
28. Тренінг адаптивності до цифрових змін.
29. Тренінг навичок ведення жорстких переговорів.
30. Тренінг формування корпоративних цінностей.
31. Тренінг розвитку навичок делегування.
32. Тренінг психологічної самопомоги.
33. Тренінг ефективної аргументації та переконання.
34. Тренінг управління репутацією в конфлікті.
35. Тренінг розвитку когнітивної гнучкості та адаптивності.

8.Критерії оцінювання завдань та тренінгу

| Форма контролю | Форма представлення | Об'єкти контролю | Результат |
|---|---|--|--|
| Оцінювання результатів виконання самостійної роботи | письмова та/або електронній формі відповідно до рекомендованих вказівок та пропонованого варіанту | Пізнавальна діяльність, їх творчість, аналітичність, критичність і самостійність; формування навичок первинної обробки інформації, роботи із документами; уміння узагальнювати та інтегрувати отриману інформацію; робота із першоджерелами; рівень оволодіння навичками самостійної роботи тощо | Оцінка за 100-бальною шкалою згідно з критеріями виконання теоретичного або практичного завдання |

8.1. Критерії, форми поточного та підсумкового контролю

Видами оцінювання навчальних досягнень здобувача освіти є поточний та підсумковий контролю. 100 балів може отримати здобувач освіти за виконання конкретних завдань за кожним із видів контролю.

Перед початком вивчення навчальної дисципліни здобувача освіти повинні ознайомити із тривалістю вивчення навчального матеріалу (кількість занять); кількістю й тематикою обов'язкових робіт, термінами їх проведення; умовами оцінювання.

Поточний контроль – оцінювання роботи здобувача освіти під час проведення аудиторних занять, тематичних робіт, самостійної роботи (оцінюється в балах, максимальний – 100 балів).

Об'єкт поточного контролю – процес встановлення рівня досягнень програмних результатів

в оволодінні змістом предмету, уміннями та навичками.

Поточне оцінювання здійснюється у процесі вивчення тем навчальної дисципліни. Його основними завданнями є: встановлення й оцінювання рівнів розуміння і первинного засвоєння окремих елементів змісту теми, встановлення зв'язків між ними та засвоєним змістом попередніх тем, закріплення знань, умінь і навичок.

Критерії оцінки теоретичних та практичних завдань для самостійної роботи:

90–100 балів отримує здобувач освіти, який повно та ґрунтовно розкриває теоретичне питання; вільно висловлює власні думки і відчуття; визначає програму особистої пізнавальної діяльності; самостійно оцінює різноманітні життєві явища і факти, виявляючи особисту позицію щодо них; переконливо аргументує відповіді на додаткові питання;

85–89 балів отримує здобувач освіти, який розкриє теоретичне питання з неточностями; припускається окремих незначних помилок, але самостійно виправляє їх; оцінює окремі нові факти, явища, ідеї; обґрунтовує та аргументує свою думку;

75–84 балів отримує здобувач освіти, який відтворює значну частину теоретичного матеріалу; виявляє знання і розуміння основних положень; припускається помилок, серед яких є суттєві, виправляє їх з допомогою викладача; неповно обґрунтовує власну думку;

65–74 балів отримує здобувач освіти, який правильно визначає сутність питання, але недостатньо або поверхнево розкриває більшість його окремих положень і допускає при цьому помилки, які частково впливають на загальне розуміння проблеми;

60–64 балів отримує здобувач освіти, який володіє теоретичним матеріалом на рівні фрагментів, що становлять незначну його частину; частково та поверхово розкриває лише окремі положення питання; допускає значних суттєвих помилок, котрі значно вплинули на загальне розуміння проблеми;

35–59 балів отримує здобувач освіти, який володіє теоретичним матеріалом на елементарному рівні засвоєння, викладає його уривчастими реченнями; не дає відповіді на додаткові питання (навіть з допомогою викладача);

0–34 балів отримує здобувач освіти, який володіє теоретичним матеріалом на рівні елементарного розпізнавання і відтворення окремих фактів, елементів, об'єктів або взагалі не дає відповіді на питання.

Шкала оцінювання:

| За шкалою ЛНТУ | За національною шкалою | За шкалою ECTS |
|-----------------------|-------------------------------|---|
| 90–100 | відмінно | A (відмінно) |
| 85–89 | добре | B (дуже добре) |
| 75–84 | | C (добре) |
| 65–74 | задовільно | D (задовільно) |
| 60–64 | | E (достатньо) |
| 35–59 | незадовільно | FX (незадовільно з можливістю повторного складання) |
| 1–34 | | F (незадовільно з обов'язковим повторним курсом) |

8.2.Критерії оцінювання тренінгу:

| Критерій оцінювання тренінгу | Показники | Бали |
|--|---|-------------|
| Теоретичне обґрунтування | Обґрунтування теми, актуальність, чітко сформульована мета. | 20 |
| Структура програми | Наявність вступної частини, розминки, основного блоку, рефлексії та дебрифінгу. | 20 |
| Добір вправ | Відповідність вправ меті, різноманітність методів (рольові ігри, дискусії, кейси). | 20 |
| Методичне оформлення | Наявність інструкцій до кожної вправи, таймінг, перелік необхідних матеріалів. | 20 |
| Якість презентації проєкту або проведення тренінгу | Логічність викладу, відповіді на запитання викладача та групи./проведення тренінгу в групі з урахуванням кількості учасників та актуальності тематики | 20 |

9.Список рекомендованих джерел

Основа література

1. Богдан Ж., Колісник М. Комунікативні гнучкі навички фахівця соціономічного профілю. Вісник ХНПУ ім. Г. С. Сковороди. Психологія. 2024. Вип. 70. С. 66–78. URL: <https://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/35992>.
2. Борг Дж. Мистецтво говорити. Таємниці ефективного спілкування; [перекл. Н. Лазаревич]. Київ : Фабула, 2025. 304с.
3. Волошенко Н.О. Азаркіна О.В. Психологія професійного спілкування. Київ : Гельветика, 2021. 280 с.
4. Долинська Л.В., Темрук О.В. Особистісне професійне зростання: психологічні тренінги. навч.-метод. посібник. Київ: Каравела. 2023. 560 с.
5. Злишков В.Л., Лукомська С.О. Сучасні тренінгові технології розвитку особистості в освіті. Київ. 2022. 184 с.
6. Коструба Н.С. Ефективні комунікації як засіб досягнення професійних цілей. Соціально-психологічна компетентність персоналу в сфері публічного управління : монографія / О. В. Лазорко, О. В. Кихтюк та ін. / за заг. ред. О. В. Лазорко, Т. В. Федотової. Луцьк : Вежа-Друк, 2020. С. 92-105.
7. Несправа М., Майборода О., Карпінська Н. Методи вирішення конфліктів: психологічний аспект. Перспективи та інновації наук. № 11 (29). 2023. С.541-549. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-11\(29\)-541-549](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-11(29)-541-549)
8. Подшивалкіна В. І., Дементьєва К. Г. Соціально-психологічний практикум. К. : КНТ, 2019. 104 с.
9. Поліщук В.М. Соціальна психологія (програмні основи, змістовні модулі, інформаційне забезпечення): навч.посібник. Суми: Університетська книга. 2021.217с.
10. Слюсаревський М. М., Хазратова Н. В. Соціальна психологія. Навчальний посібник. Львів Видавництво «Львівської політехніки», 2019. 352 с.
11. Слюсаревський М.М. Основи соціальної психології : підручник для закладів вищої освіти / П. П. Горностай, М. М. Слюсаревський, В. О. Татенко, Т. М. Титаренко, Н. В. Хазратова та ін. ; за ред. М. М. Слюсаревського. Київ. Талком, 2018. 580 с.
12. Соціальна психологія: навч. посіб. для здобувачів ступеня бакалавра / Н. Ю. Волянюк. КПІ ім. Ігоря Сікорського. – 2-ге вид., перероб. і доп. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2024. 595 с.
13. Стельмах Н.В., Іванова Т.М. Загальні основи тренінгової роботи. Миколаїв: МНУ ім.. В.О. Сухомлинського, 2019. 300 с.
14. Третьякова Т. М. Соціальна психологія: практикум для студентів бакалаврського рівня спеціальності «Психологія». Одеса : НУ «ОЮА», 2021. 53 с
15. Mialkovska L., Savchuk N., Pimenova O., Moklytsia H., Shkarlatiuk K. Crisis communication in human capital management during war: addressing social and psychological challenges. Amazonia Investiga, 13 (84), 183-196.
16. Mialkovska, L., Cherneta, S., Sushyk, I., Martyniuk, Ya., Maiboroda, O., Savchuk, N. (2023). Information, Digital, and Socio-Psychological Technologies in the Training of Specialists in the Social Spher. Studies in Media and Communication, 2023, 11(7), pp.297- 312. DOI: <https://doi.org/10.11114/smc.v11i7.6502>

Додаткова література

17. Березна І. Концепт формування психологічної підтримки внутрішньо переміщених осіб в умовах військового стану в Україні: матеріали IV всеукраїнської науково-практичної конференції «Соціальна допомога і соціальна робота: виклики сучасності», Луцьк. 11-12 травня 2023 р. / ЛНТУ. 2023. С. 305-307. URL: <https://lntu.edu.ua/uk/materialy-iv-vseukrayinskoji-naukovo-praktychnoyi-konferentsiyi-sotsialna-dopomoha-i-sotsialna>.
18. Березна І.П. Основні проблеми ментального здоров'я та шляхи їх подолання. Соціально-психологічна допомога і соціальна робота: виклики сучасності: Матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції. Луцьк. ЛНТУ. 2025. С.129-132. URL: <https://is.gd/VYICnY>.
19. Боковець В. В., Соколовська В. В. Управління конфліктними ситуаціями в роботі з персоналом. Ефективна економіка. 2020. № 10. URL:<http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8244>.
20. Гарькавець С.О., Волченко Л.П. Конфлікти в освітньому середовищі: діагностика та практика вирішення. Навчально-методичний посібник. Харків : Друкарня Мадрид, 2020. 91 с.
21. Дідик Н.М. Тренінг особистісного зростання: навчальний посібник / уклад. Н.М. Дідик. Кам'янець-Подільський : Видавець Ковальчук О.В., 2023. 106 с.
22. Карамушка Л. М. Психологічні тренінги для підготовки менеджерів та персоналу освітніх організацій (реалізація технологічного підходу) : Навч. посібник. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2022. 144 с.
23. Mialkovska L., Redchuk R., Sushyk I., Martyniuk Y., Maiboroda O., Savchuk N. (2023). Social Management and Digital Communications as Important Components of Modern Higher Education. *Cadernos educacao tecnologia e sociedade*, Vol. 16 No. 1 pp. 143 - 152. DOI:<https://brajets.com/v3/index.php/brajets/article/view/1181>
24. Frolov Mykhailo, Victoriia Petruk, Kateryna Shkarlatiuk, Iryna Berezna, Volodymyr Terpeliuk. Socio-Mental Health Support of Military and Civilians During War Time: Psychosocial Factors. Vol. 28 No. 1 (2025): *American Journal of Psychiatric Rehabilitation*. P. 476-484. DOI:<https://ajprui.com/index.php/ajpr/article/view/125>.

Для нотаток

Соціальна психологія та тренінг комунікативних умінь : методичні вказівки до виконання самостійної роботи для здобувачів першого (бакалаврського) рівня С69 вищої освіти освітньої програми «Психологія» галузі знань С Соціальні, поведінкові науки спеціальності С4 «Психологія» денної та заочної форм навчання / уклад. І.П. Березна. Луцьк : відділ іміджу та промоції ЛНТУ, 2026. 32с.

Комп'ютерний набір
та верстка:

І.П.Березна

Редактор:

І.П.Березна

Підписано до друку_____ Формат 60x84/16. Папір офс. Гарнітура Times New Roman. Ум.
друк. арк. ___ Обл.-вид. арк. ___ Тираж __ прим. Зам. ___.

Відділ іміджу та промоції

Луцького національного технічного університету
43018, м. Луцьк, вул. Львівська, 75
Друк – відділ іміджу та промоції ЛНТУ