

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Перший проректор

Шинкарик М.І.

2018 р.



РОБОЧА ПРОГРАМА

з дисципліни «Психологія соціального впливу»
ступінь вищої освіти – магістр
галузь знань 23 – «Соціальна робота»
спеціальність 231 – «Соціальна робота»
освітньо-наукова програма – «Соціальна робота та
соціальна політика»

кафедра психології та соціальної роботи

Форма навчання	Курс	Семестр	Лекції (год.)	Практ. (семін.) (год.)	ІРС (год.)	Тренінг (год.)	Самост. робота студ. (год.)	Разом (год.)	Залік (сем.)	Екз. (сем.)
Денна	2	3	24	24	5	4	93	150	-	3

Тернопіль – ТНЕУ
2018

СТРУКТУРА РОБОЧОЇ ПРОГРАМИ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

“Психологія соціального впливу”

1. Опис дисципліни “Психологія соціального впливу”

Дисципліна „Психологія соціального впливу ”	Галузь знань, спеціальність, ступінь вищої освіти	Характеристика навчальної дисципліни
Кількість кредитів ECTS - 5	галузь знань 23 – «Соціальна робота»	Статус дисципліни вибіркова Мова навчання українська
Кількість залікових модулів – 4	спеціальність 231 – «Соціальна робота» освітньо-наукова програма - Соціальна робота і соціальна політика	Рік підготовки – 1 курс <i>Денна – 1</i> <i>Заочна</i> Семестр: <i>Денна – 1</i> <i>Заочна</i>
Кількість змістових модулів – 3	Ступінь вищої освіти – магістр	Лекції: <i>Денна – 24</i> <i>Заочна</i> Практичні заняття: <i>Денна – 24</i> <i>Заочна</i>
Загальна кількість годин - 150		Самостійна робота: <i>Денна – 93</i> <i>Заочна</i> Індивідуальна робота – 5 Тренінг - 4
Тижневих годин: Денна форма навчання - 13 з них аудиторних 3		Вид підсумкового контролю – екзамен

2. Мета й завдання вивчення дисципліни “Психологія соціального впливу”

2.1. Мета вивчення дисципліни

Програма та тематичний план дисципліни спрямовані на глибоке та ґрунтовне оволодіння студентами знаннями із курсу “Психологія соціального впливу”, а також на процес формування умінь, навичок й норм та їх застосування у суспільному житті.

Проблематика соціально-психологічного впливу і сьогодні залишається важливою сферою не лише наукових, а й практичних інтересів особистості соціального працівника. Це пов’язано з тим, що зазначене явище спрямоване на розкриття структури, механізмів, принципів, класів, способів, методів, технік управління психодуховними станами. Фундаментальне розуміння проблеми соціального впливу дасть змогу кожному спеціалісту розв’язати

питання щодо професійного пізнання соціально-психологічної реальності у поєднанні із його власним життєвим досвідом.

Предметом вивчення цієї навчальної дисципліни є *соціальний вплив* як основа розвивальної освітньої взаємодії між викладачем та студентами. Відповідно до загальнометодологічного погляду на природу цього соціального феномена є підстави стверджувати, що ця проблема відіграє роль “стрижневої, “результативної” у психології й обґрунтовується як системоутворювальна категорія, що окреслює цільову перспективу (пошуки законів управління психічними явищами), прикладний потенціал і світоглядний підхід сучасної науки, пов’язаний із дієвістю відкритих закономірностей для вдосконалення соціальної практики спеціалістів. Конкретний рівень *методологічного* узагальнення повинен показати, що саме *категорія соціального впливу* становить головне *поняття* прикладної методології, що досі повно відсутня у вітчизняній науці. Адже функція останньої – поєднати теоретичну і практичну гілки психології, тобто науковий підхід і безпосередню життєактивність, тотальну вітальність задля її доречного керівництва.

Мета курсу: підготовка висококомпетентного спеціаліста – соціального працівника із належним рівнем соціально-психологічної грамотності, активної громадянської толерантної позиції як важливої складової його повсякденної практичної діяльності.

3. Програма навчальної дисципліни

Змістовий модуль I.

Концепції соціального впливу в зарубіжній психології

Тема 1. Соціально-психологічний вплив як теоретична, методологічна і практична проблеми.

Огляд наукових концепцій соціально-психологічного впливу. Організаційний вплив у системі інноваційної освіти. Переконавання як основоположна передумова становлення впливу. Пропаганда як масове запевнення. Ефективне переконавання та психологічний захист від нього.

[1; 1a; 2; 10]

Тема 2. Принципи соціально-психологічного впливу.

Змістова суть концепції соціально-психологічного впливу. Характеристика принципу взаємообміну. Послідовність і зобов’язання у системі соціальних відносин. Принципи соціального доказу і авторитету. Правило благоприхильності та його концептуальне обґрунтування. Принцип дефіциту та психологічний захист від нього.

[1; 10; 13]

Тема 3. Соціальний вплив у процесі суспільної взаємодії.

Загальна характеристика моделі впливу у пізнанні Ф. Зімбардо, М. Ляйппе. Спрямування соціального впливу на поведінку та установки людини. Дія впливу на зміну установок через переконавання. Опір і підкорення як проблеми соціального впливу. Типи та стратегіями соціального впливу.

[1; 4; 10]

Змістовий модуль 2.

Соціально-психологічний вплив та способи його розв'язання у вітчизняній психології

Тема 4. Феномен маніпуляції у плинні соціального довкілля.

Маніпуляція як різновид соціально-психологічного впливу. Ознаки, аспекти, характеристики та етапи маніпуляції. Маніпуляції у діловому спілкуванні. Психологічний захист від маніпуляції. Макіавеллізм і маніпуляція. Маніпулятивні характери. Принципи, способи, правила маніпулятивного впливу на людей.

[1; 3; 5; 11; 14]

Тема 5. Психологічний вплив у суспільному житті людини.

Взаємозв'язок стратегій і парадигм соціально-психологічного впливу. Зараження як спосіб суспільно-психологічного впливу. Соціально-психологічний аналіз навіювання, наслідування моди й чуток. Особистісний вплив і протистояння чужому тиску. Аналіз психологічного впливу і його педагогічне значення. Форми впливу у процесах управління організаційною поведінкою. Сутність соціально-психологічного впливу.

[1; 6; 7; 8; 9; 10; 12]

Тема 6. Особистий вплив як соціальна проблема.

Поняття особистого впливу. Взаємозв'язок особистого впливу та влади. Лідер як впливова людина. Комунікативно-особистісні можливості впливу. Види особистісного впливу.

[1; 15; 16]

Змістовий модуль 3.

Організаційний вплив у контексті інноваційного навчання

Тема 7. Теоретико-методологічне обґрунтування соціально-психологічного організаційного впливу.

Вітакультурна парадигма і модульно-розвивальна стратегія в контексті оргвпливу. Взаємозв'язок різновидів змісту розвивальної взаємодії та класів соціально-психологічного організаційного впливу. Відлік часу в суспільному житті людини. Просторово-часові категорії соціально-психологічного оргвпливу. Організаційна культура як умова ефективності інноваційного соціального впливу.

[1; 2; 10]

Тема 8. Класи соціально-психологічного впливу.

Структура пізнавально-суб'єктного впливу та її соціально-психологічний аналіз. Раціональне переконання як метод пізнавально-суб'єктного впливу. Нормативно-особистісний взаємовплив і його структурний аналіз. Наслідування як соціально-психологічний метод. Ціннісно-індивідуальний самовплив. Метод морального вибору. Духовно-універсумне самотворення. Метод спонтанно-сенсового вибору.

[1; 2; 10]

4. Структура залікового кредиту з дисципліни “Психологія соціального впливу”

Денна форма навчання

Теми	Кількість годин				
	Лекції	Практичні заняття	Самостійна робота	Індивідуальна робота	Контрольні заходи
Змістовий модуль 1. Концепції соціального впливу в зарубіжній психології					
Тема 1. Соціально-психологічний вплив як теоретична, методологічна і практична проблеми	2	2	10	–	
Тема 2. Принципи соціально-психологічного впливу	4	4	12	1	
Тема 3. Соціальний вплив у процесі суспільної взаємодії	2	2	10	–	
Змістовий модуль 2. Соціально-психологічний вплив та способи його розв’язання у вітчизняній психології					
Тема 4. Феномен маніпуляції у площині соціального довкілля	4	4	12	2	М.1 – 2 год.
Тема 5. Психологічний вплив у суспільному житті людини	4	4	12	–	
Тема 6. Особистий вплив як соціальна проблема	2	2	10	–	
Змістовий модуль 3. Організаційний вплив у контексті інноваційного навчання					
Тема 7. Теоретико-методологічне обґрунтування соціально-психологічного організаційного впливу	2	2	12	2	М 2 (ркр) – 2 год.
Тема 8. Класи соціально-психологічного оргвпливу	4	4	12	–	М 3 (КПЗ) – 2 год.
Разом:	24	24	93	5	

5. Тематика практичних занять

Змістовий модуль I.

Концепції соціального впливу в зарубіжній психології

Практичне заняття №1-2

Тема. Соціальний вплив як науково-прикладна проблема

Мета: сформувати установку на усвідомлення студентами актуальності цієї навчальної дисципліни.

Питання для обговорення:

1. Концепції соціально-психологічного діяння та поняття про організаційний вплив.

2. Історія становлення проблеми впливу.

3. Пропаганда як суспільне переконання.

4. Ефективне запевнення та захист від нього.

[1; 2; 10]

Практичне заняття № 3-4

Тема. Соціально-психологічний вплив у системі суспільної взаємодії.

Мета: розвинути у студентів уміння ефективно застосовувати принципи соціального впливу у суспільні стосунки.

Питання для обговорення:

1. Загальна характеристика принципів соціального впливу. Психологічний аналіз принципів взаємообміну, послідовності й зобов'язання.

2. Правила соціального доказу, авторитету, благоприхильності та дефіциту.

3. Модель соціального впливу у трактуванні Ф. Зімбардо та М. Ляйппе. Спрямування впливу на поведінку та установки людини.

4. Дія впливу на зміну установок через запевнення. Поняття про опір і підкорення.

[1; 6; 7; 8; 9; 10; 12]

Змістовий модуль II.

Соціально-психологічний вплив та способи його розв'язання у вітчизняній психології

Практичне заняття № 5-6

Тема. Маніпуляція як вид соціального впливу.

Мета: забезпечити формування у соціальних працівників пізнання феномена маніпуляції задля наукового розуміння природи соціального впливу і налагодження позитивних взаємостосунків з людьми.

Питання для обговорення:

1. Поняття про явище маніпуляції.

2. Ознаки та характеристики маніпуляції. Психологічний захист від маніпуляції.

3. Відмінність та подібність між макіавеллізмом і маніпуляцією та їх характеристика.

4. Ефективний маніпулятивний вплив (за Д. Карнегі).

[1; 6; 8; 10]

Практичне заняття № 7-8

Тема. Психологічний вплив у соціальному житті особи.

Мета: сформувати у студентів систему основних категорій і понять соціально-психологічного впливу.

Питання для обговорення:

1. Стратегії та парадигми впливу у сучасній психології. Класи діяння.

2. Психологічні способи впливу. Загальна характеристика зараження.

3. Навіювання, наслідування, моди й чутки як способи впливу.

4. Поняття про особистісний вплив. Педагогічне значення психологічного впливу (за Г.О. Баллом, М.С. Бургінім).

5. Форми впливу як механізми мотивації влади. Сутнісний аналіз соціально-психологічного впливу (за В.Г. Криськом).

[2; 7; 9; 12]

Змістовий модуль III.

Організаційний вплив у контексті інноваційного навчання

Практичне заняття № 9-10

Тема. Феномен особистого впливу та його психологічний аналіз.

Мета: ознайомити майбутніх соціальних працівників із явищем особистого впливу та показати його відмінності від особистісного.

Питання для обговорення:

1. Соціально-психологічний аналіз феномена особистого впливу та його зв'язок із поняттями "влада" і "лідерство".

2. Явище ледарства і його різновиди.

3. Лідер як впливова людина.

4. Соціальна характеристика типів особистого впливу.

[1; 3; 8]

Практичне заняття № 11-12

Тема. Соціально-психологічний організаційний вплив та його класи.

Мета: розвивати соціально-психологічну установку щодо виявлення кожним студентом образів суб'єктивної реальності.

Питання для обговорення:

1. Світоглядні універсали та складові вітакультурної парадигми.

2. Час та особливості його перебігу у модульно-розвивальному процесі.

3. Організаційна культура в контексті інноваційного впливу.

4. Пізнавально-суб'єктивний і нормативно-особистісний впливи.

5. Ціннісно-індивідуальнісний та духовно-універсумний класи впливу.

[3; 5; 7]

6. Індивідуальна робота

КПЗ виконується студентами у формі письмового опрацювання наукових статей, окремих посібників, що стосуються навчального курсу “Психологія соціального впливу” та здійснення їхнього соціально-психологічного аналізу.

Перелік статей:

1. Гуменюк О.Є. Духовно-універсумне самотворення - центральна ланка психологічного впливу // Психологія і суспільство. – 2003 – №4. – С. 10-28.

2. Гуменюк О. Вітакультурний парадигмальний контекст проблематики психологічного впливу // Інститут експериментальних систем освіти (науково-дослідний). – Інф. бюлетень. – Вип. 4. – С. 12–14.

3. Гуменюк О. Час та особливості його перебігу в модульно-розвивальному процесі // Психологія і суспільство. – 2005. – №2. – С. 94–99.

4. Шейнов В.П. Психологія впливання. – М.: Ось-89, 2002. – 720 с.

Варіанти КПЗ

1. Проблеми конформізму та підкорення у дослідженнях С. Московічі.
2. Комунікація як форма пропаганди.
3. Спілкування як механізм впливу.
4. Аналіз структури соціально-психологічного впливу за В.А. Янчуком.
5. Соціально-психологічні засоби впливу.
6. Поняття про маніпуляцію у підході Є.В. Сидоренко.
7. Сутність концепції тренінгу впливу за Є.В. Сидоренко.
8. Методи психологічного впливу за Т.С. Кабаченко.
9. Порівняльний аналіз класів впливу за Г.О. Ковальовим та О.Є. Фурман.
10. Лідер як впливова людина.
11. Феномен впливу у соціальних групах.
12. Значення емоцій під час професійного впливу на інших.
13. Засоби, методи, способи соціально-психологічного впливу.
14. Влада і лідерство як чинники впливу.
15. Вплив особистості викладача на соціальний розвиток студента.

7. Самостійна робота студентів

№ п/п	Теми	К-сть годин
		ДФН
1.	Соціально-психологічні особливості конформності як вияв залежності у поведінці: - чим відрізняється конформність від комфортності як відомі соціальні феномени?; - що схожого та відмінного можемо спостерігати у явищах групового тиску та конформізму?	18
2.	Явище впливу у соціальних групах: - вплив і переконання: історія становлення та механізми виникнення;	19

	- тенденції з'яви впливу, взаємовпливу, самовпливу як класів соціально-психологічного діяння.	
3.	Психологічна роль маніпулятивного впливу на масову свідомість і поведінку: - маніпуляція та макіавеллізм в концепції О.О. Жданової та С.Шелдона; - маніпулятивні характери та маніпулятивні стратегії у соціальній взаємодії.	20
4.	Роль емоцій під час професійного впливу на інших: - взаємозв'язок основних емоцій та маніпулятивних типів людей; - соціально-психологічні стани, афекти, почуття.	18
5.	Харизматичний лідер як впливова людина: - лідерство та його значення в групових процесах; - найважливіші особистісні риси лідера.	18
Разом:		93

8. Тренінг з дисципліни Організація і проведення тренінгу (4 год.) з дисципліни «Психологія соціального впливу»

Тренінг ефективного спілкування

Спілкування між людьми - надзвичайно складний процес. Неефективність спілкування може бути пов'язана з повною або частковою відсутністю того або іншого комунікативного вміння (наприклад, вміння орієнтуватися та поводитися в конкретній ситуації). Неефективність спілкування може також бути пов'язана із недостатнім рівнем самоконтролю одного із суб'єктів цього спілкування (наприклад, через невміння подолати власну перезбудженість, імпульсивність, агресію тощо). Кожний із нас навчається самоконтролю впродовж усього свого життя, набуваючи досвіду, який здебільшого базується на помилках і розчаруваннях.

Безумовним позитивним моментом тренінгу є можливість отримати оцінку своєї поведінки з боку, порівняти себе з оточуючими та скоригувати своє спілкування в майбутніх реальних ситуаціях. Слід пам'ятати про те, що як під час тренінгового заняття, так і в реальному житті набагато легше помітити помилки та неточності в спілкуванні своїх близьких, співробітників, керівників, аніж власні.

Мета тренінгу - сприяння опануванню його учасниками прийомів і технік ефективного спілкування завдяки використаним під час нього ігрових вправ та технік активного слухання.

Завдання тренінгу:

- розширення можливостей встановлення контакту в різних ситуаціях спілкування;
- відпрацьовування навичок розуміння інших людей, себе, а також взаємин між людьми;
- опанування навичок ефективного слухання;
- активізація процесу самопізнання та самоактуалізації;

- розширення діапазону творчих здібностей у системі «людина-людина».

Заняття 1. Знайомство

На початку заняття можна провести самооцінку комунікативних навичок і вмінь кожного з учасників тренінгу. Ведучий малює на дошці (або вивішує заздалегідь підготовлений малюнок) «драбину комунікативної майстерності». Лівий бік цієї драбини – майстер комунікації, правий – рівень майстерності.

Завдання – знайти своє місце на цій драбині та посісти певне місце на ній (стати ліворуч або праворуч від малюнка) відповідно до власних уявлень про самого себе.

Наприкінці заняття можна повторити цю процедуру з різними рівнями додаткових завдань (наприклад, кожному з учасників проранжувати решту учасників за рівнем комунікативних здібностей на початку заняття і після його проведення).

Наступний крок – інформаційне повідомлення ведучого про невербальні канали комунікації:

- очі та контакт за допомогою погляду;
- обличчя та експресія обличчя;
- жести;
- пози;
- тактильні відчуття (доторкання);
- дистанція під час спілкування.

Успішність заняття багато в чому визначається мотивацією навчання ефективного спілкування. Вироблення мотивації може відбуватися за допомогою різноманітних завдань: проведення рольової гри за професійно значущою темою; проведення групової дискусії з наступним обговоренням її відеозапису; програвання особистих проблем у спілкуванні, яке запропоноване учасниками.

Вправа «Візуальне відчуття»

Мета: удосконалення навичок сприйняття та уявлення одне одного.

Учасники сідають у коло. Ведучий просить, щоб кожний уважно подивився на обличчя інших учасників упродовж 2–3 хвилин. Потім учасники заплющують очі та намагаються уявити обличчя решти членів групи. Кожному з учасників протягом 1–2 хвилин необхідно фіксувати в пам'яті обличчя, яке вдалося уявити найкраще. Після виконання вправи група розповідає про свої відчуття і повторює вправу.

Завдання – кожний з учасників повинен намагатися уявити якомога більшу кількість обличч партнерів по групі.

Вправа «Крізь скло»

Мета: формування взаєморозуміння партнерів зі спілкування на невербальному рівні.

Один з учасників загадує певний текст, записуючи його на папері, але передає його немовби крізь скло, тобто за допомогою міміки та жестів. Решта гравців розповідають про те, що вони зрозуміли.

Ступінь збігання тексту, який було відтворено більшістю гравців, і тексту, записаного одним із учасників, свідчить про вміння встановлювати контакт.

Вправа «Дискусія»

Мета: формування паралінгвістичних і оптокінетичних навичок спілкування; удосконалення взаєморозуміння партнерів зі спілкування на невербальному рівні.

Учасники тренінгу об'єднуються в групи по троє. У кожній трійці розподіляються обов'язки. Один з учасників грає роль «глухого та німого»: він нічого не чує, не може говорити, але в його розпорядженні — зір, жести, пантоміміка; другий учасник грає роль «глухого та паралітика»: він може розмовляти та бачити, але не може жестикулювати; третій учасник — «сліпий та німий»: він здатний тільки чути й показувати. Усій трійці гравців пропонується завдання — наприклад, домовитися про час, місце та мету зустрічі, не порушуючи умов виконання своєї ролі.

На вправу відводиться 15 хвилин.

Вправа «Так»

Мета: удосконалення навичок емпатії та рефлексії.

Група об'єднується в пари. Один з учасників вимовляє фразу, яка передає його стан, настрій або відчуття. Після чого другий учасник повинен ставити першому запитання, для того щоб уточнити або з'ясувати деталі та подробиці. Наприклад: «Дивно, але я помітив (-ла), що коли сам(а) перебуваю в такому стані, то колір мого одягу стає однаковим». Вправа вважається виконаною, якщо у відповідь на розпитування другий учасник отримує три позитивні відповіді «так».

Вправа «Передавання руху по колу»

Мета: удосконалення навичок координації та взаємодії на психомоторному рівні; розвиток уяви та емпатії.

Усі учасники сідають у коло. Один із учасників групи починає дію з уявним предметом так, щоб цю дію можна було продовжити. Сусід цього учасника по колу повторює його дії та продовжує їх. У такий спосіб уявний предмет «обходить» коло учасників і повертається до першого гравця. Той називає предмет, який він передавав, і кожний із учасників також називає, у свою чергу, який предмет передавав саме він. Після обговорення вправу повторюють ще раз.

Заняття 2. Техніка активного слухання

Численні дослідження свідчать про те, що успіх людини, яка працює у сфері постійного спілкування, на 80 % залежить від її комунікативної компетентності. Невміння спілкуватися з оточуючими може стати однією з вирішальних причин звільнення або неприйняття на роботу.

Статистика свідчить, що семеро із десяти звільнених працівників залишають свою посаду не через те, що не впоралися зі своїми обов'язками, а через конфлікти зі співробітниками та керівниками; також восьмеро людей із

десяти не проходять попередньої співбесіди з роботодавцями під час прийняття на роботу через відсутність у потенційних працівників навичок ефективного спілкування.

Непродуктивність у спілкуванні може бути пов'язана як із відсутністю цього вміння, так і з труднощами під час його практичної реалізації (утома, неухважність, умови діяльності, особливості ситуації та ін.).

На підтвердження викладеного вище ведучий тренінгу аргументовано апелює до тих випадків, коли учасники дискусії не звертали уваги на висловлювання решти учасників тренінгу або викривляли предметні позиції, відтворюючи розмову по пам'яті. Можна також послатися на приклади, наведені в книгах Д. Карнегі та І. Атватера, про те, як важливо бути уважним слухачем.

Інструкція. Ведучий звертається до учасників тренінгу: «До Вашої уваги пропонується тест «Визначення ступеня вміння слухати іншого». Перед Вами – 16 запитань, на кожне з яких Ви повинні відповісти ствердженням «так» або «ні». Слід пам'ятати про те, що немає «правильних» або «неправильних» відповідей, оскільки всі люди різні і кожний висловлює власну думку. Головне: відповідати бажано відверто, не намагайтеся створити про себе гарне враження, відповіді повинні бути чесними, тому вільно та щиро висловлюйте свою думку. У цьому разі Ви зможете краще пізнати самих себе. Дякуємо Вам!»

Тест «Визначення ступеня вміння слухати іншого»

№ п/п	Запитання	Варіанти відповідей	
		Так	Ні
1	Чи чекаєте Ви терпляче, коли інший припинить говорити і надасть Вам можливість висловитися?		
2	Чи поспішаєте Ви прийняти рішення до того, як зрозумієте суть проблеми?		
3	Чи слухаєте Ви лише те, що Вам подобається?		
4	Чи заважають Вам слухати співрозмовника власні емоції?		
5	Чи відволікаєтеся Ви, коли співрозмовник висловлює свої думки?		
6	Чи запам'ятовуєте Ви замість основних моментів бесіди якісь несуттєві?		
7	Чи заважають Вам слухати упередження?		
8	Чи припиняєте Ви слухати співрозмовника, якщо з'являються труднощі в розумінні його думки?		
9	Чи займаєте Ви негативну позицію щодо того, хто до Вас звертається?		
10	Чи завжди Ви слухаєте співрозмовника?		
11	Чи ставите Ви себе на місце співрозмовника, щоб зрозуміти що примусило його говорити саме так?		
12	Чи враховуєте Ви той факт, що у Вас з співрозмовником можуть бути різні предмети обговорення?		
13	Чи припускаєте Ви, що у Вас та у Вашого співрозмовника може бути різне розуміння значення слів, які Ви використовуєте під час розмови?		

14	Чи намагаєтеся Ви з'ясувати що спричинило суперечку: різні погляди, постановка запитання тощо?		
15	Чи уникаєте Ви погляду співрозмовника під час розмови?		
16	Чи виникає у Вас непереборне бажання перервати співрозмовника і вставити своє слово замість нього або проти нього, «випередити його у висловах»?		

Опрацювання результатів: підраховується кількість позитивних відповідей.

Інтерпретація результатів:

- 6 балів і нижче свідчать про низький ступінь вираженості вміння слухати інших, про спрямованість під час спілкування на себе (тобто задоволення своїх домагань незалежно від інтересів партнера по спілкуванню). Знижена чутливість щодо оцінювання поточної ситуації: коли — мовчати та слухати, а коли — говорити. Необхідно формувати навички ефективного слухання;

- від 7 до 10 балів — середній ступінь вираженості вміння слухати співрозмовника. Це вміння швидше виявляється ситуативно й залежить від особистісної значущості (зацікавленості в отриманні) інформації, яка Вам надходить від співрозмовника. Виникає потреба в удосконаленні навичок і прийомів активного слухання;

- 10 балів і вище свідчать про вочевидь виражене вміння слухати інших незалежно від особистісної значущості інформації, яку отримуєте від співрозмовника. Така людина є ефективним працівником (якщо її діяльність ґрунтується здебільшого на спілкуванні з людьми).

Вправа «Найnudніша розповідь»

Учасники об'єднуються в пари й вирішують, хто говоритиме, а хто — слухатиме.

Потім ведучий повідомляє, що завданням «слухачів» буде уважне вислуховування упродовж 2–3 хвилин «дуже nudної розповіді». Потім ведучий відкликає убік майбутніх «оповідачів», нібито для того, щоб проінструктувати їх, як зробити розповідь «дуже nudною». Насправді роз'яснює (так, щоб «слухачі» не чули цього), що суть не в ступені nudності розповіді, а в тому, щоб «оповідач» фіксував типові реакції «слухачів».

Для цього «оповідачеві» рекомендується після хвилинного мовлення зробити в зручній момент паузу і продовжити розповідь після отримання якої-небудь реакції слухаючих (кивок, жест, слова тощо). Якщо упродовж 7–10 секунд виражена реакція відсутня, слід продовжити розповідь упродовж ще однієї хвилини, знову зупинитися і запам'ятати наступну реакцію «слухача». На цьому вправа припиняється.

Наприкінці всім членам групи повідомляється справжній зміст інструкції та мета вправи. «Оповідачів» просять запам'ятати зміст реакції «слухачів» (класифікувавши видиму відсутність реакцій як «глухе мовчання»)

— про це див. далі). Ведучий наводить перелік найтиповіших прийомів слухання, називаючи їх, і надаючи необхідні пояснення.

Типові прийоми слухання:

- мовчання (очевидна відсутність реакції);
- угу-підтакування («угу», «еге», «так-так», «ну», кивання підборіддям та ін.);
- луна (повторювання останніх слів співрозмовника);
- дзеркало (повторювання останньої фрази зі змінюванням послідовності слів);
- парафраз (передавання змісту висловлювання партнера іншими словами);
- спонукання (вигуки та інші висловлювання, що спонукують співрозмовника продовжити перерване мовлення: «Ну і...», «То й що далі?», «Давай-давай» та ін.);
- уточнювальні запитання (запитання на зразок: «Що ти мав на увазі, коли казав “евристичний”?»);
- навідні запитання (запитання на зразок: «Що?», «Де?», «Коли», «Чому?», «Навіщо?», що розширюють сферу оповіді того, хто говорить; нерідко такі запитання, по суті, відволікають від лінії оповідання, що її намітив оповідач);
- оцінювання, поради;
- продовження (коли слухач перериває мовлення оповідача й намагається завершити фразу, яку той розпочав, тобто «підказує слова»);
- емоції (реакції на зразок: «Ух», «Ах», «Чудово», «Та ти що?!», а також сміх, непорушний вираз обличчя тощо);
- нерелевантні та псевдорелевантні висловлювання (висловлювання, які не стосуються справи або стосуються її лише формально: «А ось у Гімалаях усе інакше...» і далі — розповідь про Гімалаї, «До речі, про музику...» і далі — інформація про гонорари відомих музикантів).

Після ознайомлення з переліком ведучий пропонує «оповідачам» описати реакції «слухачів», які вони спостерігали, і класифікувати ці реакції за запропонованим переліком. У такий спосіб виявляють реакції, які найчастіше використовувались, і обговорюють їх позитивні та негативні сторони в ситуаціях спілкування. У контексті заняття має сенс навести триактну схему вислуховування («підтримка — розуміння — коментування») й обговорити доцільність тих або інших реакцій на різних етапах вислуховування. Так, на такті «підтримки» найдоцільнішими видаються такі реакції, як угу-підтакування, луна, емоційний супровід; на етапі «розуміння» — уточнюючі запитання та парафраз, а оцінювання та поради доречні на такті «коментування».

№ п/п	Назва такту	Головна мета	Доцільні реакції
1	Підтримка	Надати можливість тому, хто говорить, висловити свою позицію	Мовчання, угу-підтакування, емоційний супровід

2	Розуміння	Упевнитись, що Ви адекватно зрозуміли співрозмовника	Уточнюючі запитання, парафраз
3	Коментування	Висловлювання власного погляду	Оцінювання, поради, коментарі

Вправа «Диспут»

Вправа проводиться в формі диспуту. Учасники об'єднуються у приблизно рівні за чисельністю команди. Жеребкуванням вирішується, яка з команд посідатиме одну з альтернативних позицій з якого-небудь питання (наприклад, прихильники та противники «засмаглості», «тютюнопаління», «роздільного харчування» тощо).

Аргументи на користь тієї або іншої точки зору члени команд висловлюють по черзі. Обов'язковою вимогою для гравців є підтримка висловлювань супротивників і з'ясування сутності аргументації. У процесі слухання той із членів команди, чия черга висловлюватися наступним, повинен реагувати угу-підтакуванням, ставити уточнюючі запитання, якщо зміст аргументації зрозумілий не повною мірою, або ж зробити парафраз, якщо виникло уявлення повного розуміння. Аргументи на користь позиції своєї команди дозволяється висловлювати лише після того, як той, хто виступає, у той чи інший спосіб просигналізує, що його зрозуміли правильно (кивок головою, «Так, саме це я мав на увазі»).

Ведучий стежить за черговістю виступів, за тим, щоб той, хто слухає, підтримував висловлювання, не пропускаючи тактів, парафраз, використовуючи при цьому реакції відповідного такту. Можна пояснювати: «Так, Ви зрозуміли мене правильно», або просто повторивши слова співрозмовника, а переконатися в правильності розуміння можна, парафразуючи його висловлювання. Слід обов'язково застерегти учасників від спроб продовжувати або розвивати думку співрозмовника, приписуючи йому не його слова.

На завершення ведучий коментує виконання вправи, звертаючи увагу на випадки, коли за допомогою парафраза вдалось уточнити позиції учасників «диспуту».

Вправа «Суперечка за присутності свідка»

Учасники тренінгу об'єднуються в трійки. Один із членів трійки виконує роль «спостерігача-контролера». Його завдання – стежити за тим, щоб учасники суперечки здійснювали підтримку висловлювань партнерів, не пропускали другого такту («розуміння») і під час парафраза використовували «інші слова», тобто він виконує ті самі функції, що й ведучий у попередній вправі. Двоє інших членів трійки попередньо вирішують, яку з альтернативних позицій вони посідають, розпочинають суперечку на обрану ними тему, дотримуючись тритактної схеми ведення діалогу. Під час виконання вправи учасники міняються ролями, тобто роль «спостерігача-контролера» по черзі виконують усі члени трійки.

На вправу відводиться 15 хвилин.

Після завершення вправи відбувається загальне обговорення. Орієнтовні запитання для обговорення:

- «Які труднощі у використанні схеми спіткали Вас під час розмови?»
- «Чи траплялися випадки, коли після парафраза відбувалося уточнення позиції?»
- «Хто з партнерів не зрозумів іншого: той, хто говорив, чи той, хто слухав?»

Вправа «Карусель»

Мета: формування навичок швидкого реагування під час вступу в контакти з іншими людьми; розвиток емпатії та рефлексії в процесі навчання. Під час виконання вправи здійснюється низка зустрічей між учасниками тренінгу, причому щоразу з новою людиною. Завдання: легко розпочати контакт, підтримати розмову та розпрощатися.

Учасники тренінгу утворюють два кола — внутрішнє (нерухоме) та зовнішнє (рухоме) — за принципом каруселі обличчям одне до одного.

Орієнтовні ситуації:

- «Перед Вами — людина, яку Ви добре знаєте, але тривалий час не бачили. Ви радієте цій зустрічі...»
- «Перед Вами — незнайома людина. Познайомтесь із нею...»
- «Перед Вами — маленька дитина, яку щось злякало. Підійдіть до неї та заспокойте...»
- «Після тривалої розлуки Ви зустрічаєте коханого (кохану). Ви дуже раді зустрічі...»

На встановлення контакту й проведення розмови відводиться 3–4 хвилини. Потім ведучий дає сигнал і учасники тренінгу пересуваються до іншого учасника.

Заняття 3. Завершальне заняття

Вправа «Остання зустріч»

Мета: удосконалення комунікативної культури.

Інструкція. Ведучий звертається до учасників тренінгу: «Уявіть, що наші з вами заняття вже завершилися, і ви розлучаєтеся. Чи все ви встигли сказати одне одному? Можливо, хтось забув поділитися із групою своїми переживаннями? Або серед вас є людина, думку якої про себе ви обов'язково хотіли б дізнатися? Або у вас виникло бажання подякувати комусь? Зробіть це тут і тепер».

Підсумки роботи

Ведучий є присутнім під час підсумків роботи групи, але залишається, так би мовити, «поза колом». Учасники групи обговорюють, що, на їхню думку, кожному з них допомагає в спілкуванні, а що — заважає. Називають тільки ті якості, які виявилися під час роботи в групі. Не слід називати такі якості, які не можна змінити (природні, фізіологічні тощо). Підбиття підсумків і є тим надбанням, який кожний із учасників тренінгу забирає із собою.

9. Засоби оцінювання та методи демонстрування результатів навчання

У процесі вивчення дисципліни «Психологія соціального впливу» використовуються наступні засоби оцінювання та методи демонстрування результатів навчання:

- стандартизовані тести;
- поточне опитування;
- залікове модульне тестування та опитування;
- наскрізні проекти;
- командні проекти;
- аналітичні звіти, реферати, есе;
- презентації результатів виконаних завдань та досліджень;
- оцінювання результатів КППЗ;
- студентські презентації та виступи на наукових заходах;
- ректорська контрольна робота;
- екзамен;
- інші види індивідуальних та групових завдань.

10. Критерії, форми поточного та підсумкового контролю

Підсумковий бал (за 100-бальною шкалою) з дисципліни “Психологія соціального впливу” визначається як середньозважена величина, залежно від питомої ваги кожної складової залікового кредиту:

			(%)
Заліковий модуль 1	Заліковий модуль 2 (ректорська контрольна робота)	Заліковий модуль 3 (підсумкова оцінка за КППЗ)	Заліковий модуль 4 (екзамен)
20 %	20 %	20 %	40 %
7 тиждень	10 тиждень	12 тиждень	Згідно з розкладом

Шкала оцінювання:

За шкалою університету	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)

11. Інструменти, обладнання та програмне забезпечення, використання яких передбачає навчальна дисципліна

№ п/п	Найменування	Номер теми
1.	Електронний варіант лекцій	1–8
2.	КПІЗ (наукові статті, посібник)	1–8
3.	Гуменюк О.Є. Психологія впливу: Монографія. – Тернопіль: Економічна думка, 2003. – 304 с.	1–8

РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

1. Аронсон Э., Уилсон Т., Эйкерт Р. Социальная психология. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2002. – С. 213–324.
2. Гуменюк О. Психологічний оргвплив у структурі модульно-розвивальних взаємин // Психологія і суспільство. – 2002. – №3–4. – С. 59–82.
3. Гуменюк О.Є. Психологія впливу: Монографія. – Тернопіль: Економічна думка, 2003. – 304 с.
4. Доценко Е.Л. Психология манипуляции: феномены, механизмы и защита. – М.: ЧеРо, МГУ, 2000. – 344 с.
5. Зимбардо Ф., Ляйппе М. Социальное влияние. – СПб.: Питер, 2000. – 448 с.
6. Знаков В.В. Макиавеллизм, манипулятивное поведение и взаимопонимание в межличностном общении // Вопросы психологии. – 2002. – №6. – С. 45–54.
7. Кабаченко Т.С. Методы психологического воздействия. – М.: Педагогическое общество России, 2000. – 544 с.
8. Ковалев Г.А. Три парадигмы в психологии – три стратегии психологического воздействия // Вопросы психологии. – 1987. – №3. – С. 41–49.
9. Корнєв М.Н., Коваленко А.Б. Соціальна психологія. – К.: КДУ, 1985. – 304 с.
10. Корнєв М.Н., Фомічова В.М. Психологія масової поведінки: Навчальний посібник. – К.: Інститут післядипломної освіти Київського національного університету імені Тараса Шевченка, 2000. – 124 с.
11. Крысько В.Г. Социальная психология. – М.: Владос-Пресс, 2001. – 208 с.
12. Психологический словарь / Под ред. В.П. Зинченко, Б.Г. Мещерякова. – 2-е изд. – М.: Педагогика-Пресс, 1997. – 440 с.
13. Психология и культура / Под ред. Д. Мацумото. – СПб.: Питер, 2003. – С. 575–598.
14. Психология и психоанализ характера. – Самара: БАХРАХ, 1997. – 640 с.
15. Сидоренко Е.В. Личностное влияние и противостояние чужому влиянию // Психология влияния. – СПб.: Питер, 2000. – С. 11–31.
16. Татенко В.О. Лідер XXI / LIDER XXI. Соціально-психологічні студії. – К.: КОРПОРАЦІЯ, 2004. – 198 с.

17. Фурман О.Є. Розвиток творчої особистості професіонала із соціальної роботи: циклічно-вчинковий підхід // Мат-ли IV Міжнар. наук.-практ. конф. [«Розвивальний потенціал сучасної соціальної роботи: методологія та технологія»], (Київ, 15-16 березня 2018р.) / МОН України, Київський національний університет імені Тараса Шевченка. – Київ: КНУ імені Тараса Шевченка, 2018. – С. 245–247.
18. Фурман О.Є., Фурман А. В. Маніпуляція як феномен соціально-психологічного тиску // Мат-ли Міжнар. наук.-практ. конф. [«Україна в умовах реформування правової системи: сучасні реалії та міжнародний досвід»], (Тернопіль, 21-22 квітня 2017р.) / МОН України, Тернопільський національний економічний університет. – Тернопіль: Економічна думка, 2017. – С. 220–223.
19. Фурман О.Є., Шандрук С. К. Маніпуляція як психологічний захист // Мат-ли II Міжнар. наук.-практ. конф. [«Україна в умовах реформування правової системи: сучасні реалії та міжнародний досвід»], (Тернопіль, 21-22 квітня 2017р.) / МОН України, Тернопільський національний економічний університет. – Тернопіль: Економічна думка, 2017. – С. 223–226.
20. Чалдини Г. Психологія впливу. – СПб.: Питер, 2000. – 272 с.
21. Шейнов В.П. Психологія впливу: скрытое управление, манипулирование и защита от них. – М.: Ось-89, 2002. – 720 с.
22. Эдмюллер А. Техники манипуляции: Распознавание и противодействие / Андреас Эдмюллер, Томас Вильгельм – М.: Омега-Л., 2008.- 131с.