ТОВ «ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«МЕТІНВЕСТ ПОЛІТЕХНІКА»

НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА
дисципліни

«ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ І СОЦІОНІКА»

Затверджено на засіданні
кафедри міждисциплінарних
соціально-гуманітарних студій

Протокол № 1 від 01.09.2026 р.

metinvest polytechnic

УКЛАДАЧІ:

1 Смирнова Ірина, кандидат економічних наук, доцент, завідувачка кафедри міждисциплінарних соціально-гуманітарних студій.
2 Ровенська Вікторія, кандидат економічних наук, доцент, професор кафедри міждисциплінарних соціально-гуманітарних студій.

ЗАТВЕРДЖЕНО

Завідувачка кафедри Ірина СМИРНОВА

1 ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1 Опис дисципліни

Навчальна дисципліна «Емоційний інтелект і соціоніка»» є вибірковою з блоку поглибленого навчання міждисциплінарної освітньо-професійної програми «Проєктне управління соціально-психологічною підтримкою», яка спрямована на формування практичних навичок ефективної взаємодії з людьми в кризових ситуаціях, надаючи їм необхідну підтримку, формування та координування роботою злагоджених команд у стресових умовах.

Емоційний інтелект (EI) виступає базовою платформою для побудови ефективної взаємодії в команді. Дослідження підтверджують, що лідери з високим рівнем EI здатні краще розпізнавати емоційні стани своїх підлеглих, запобігати професійному вигоранню та створювати атмосферу довіри, яка є фундаментом будь-якої соціально-психологічної підтримки. В умовах війни та посттравматичного відновлення суспільства, фахівці соціальної сфери та соціально-психологічної підтримки стикаються з інтенсивними емоційними навантаженнями, де вміння керувати власним емоційним станом та емпатійно реагувати на потреби клієнтів стає не просто «soft skill», а професійною компетентністю. Інтеграція EI у процес прийняття рішень дозволяє легше орієнтуватися в складних ситуаціях. Соціоніка як модель інформаційного метаболізму дозволяє глибше зрозуміти індивідуальні відмінності в обробці інформації, прийнятті рішень, стилях взаємодії та стресових реакціях. Актуальність вивчення дисципліни «Емоційний інтелект та соціоніка» зумовлена необхідністю формування у майбутніх фахівців високого рівня адаптивності та комунікативної компетентності, що є критичним фактором успіху в управлінні проєктами соціально-психологічної підтримки. Це означає перехід від інтуїтивного управління людьми до усвідомленого конструювання командної архітектури, попередження емоційного вигорання та оптимізації ролей у проєкті.

Метою вивчення дисципліни «Емоційний інтелект та соціоніка» є формування у здобувачів вищої освіти цілісної системи теоретичних знань та практичних навичок у сфері розпізнавання, розуміння та управління власними емоціями та емоціями інших людей, а також опанування методології соціонічного аналізу для підвищення ефективності управління проєктними командами та надання соціально-психологічної підтримки. Результатом вивчення дисципліни, виконання тренінгових вправ має стати розвиток вміння регулювання емоційного фону комунікацій та власного емоційного стану, а формування ефективних команд з урахуванням типу інформаційного метаболізму.

1.2 Пререквізити та обмеження

–Базові знання, що дозволяють розуміти основні аспекти функціонування сучасних комунікацій, загальнокультурні та історичні особливості розвитку сучасного суспільства;

– базові знання з психології особистості, соціальної психології;

– вміння правильно висловлювати думки й ідеї, викладати їх у письмовому вигляді, а також здатність до рефлексії та самоаналізу;

–вміння працювати з цифровими інструментами комунікації: електронна пошта, месенджери, сервіси конференц-зв'язку;

– наявність корпоративного облікового запису @mipolytech.education, Microsoft Teams, Microsoft Word, Microsoft Power Point;

– наявність особистого логіну та паролю в системі дистанційного навчання Moodle (для отримання або поновлення слід звернутися до куратори групи).

1.3 Результати навчання з дисципліни

Основні результати навчання:

– розуміти наукові основи емоційного інтелекту та соціонічної теорії інформаційного метаболізму, включаючи структуру Моделі А та закономірності міжтипних стосунків;

– вміти ідентифікувати власний соціонічний тип та типи інших людей, а також проводити експрес-оцінку емоційного стану членів команди та клієнтів;

– застосовувати техніки емоційної саморегуляції в стресових ситуаціях для підтримання власного психоемоційного благополуччя та запобігання емоційному вигоранню;

– формувати склад проєктних груп, враховуючи соціонічні квадри та типи стосунків, що забезпечують мінімальну конфліктність та максимальну продуктивність;

– пояснювати механізми міжтипних відносин та їх вплив на ефективність команди;

– будувати стратегії спілкування, орієнтовані на емпатійне розуміння та врахування «слабких» та «сильних» функцій інформаційного метаболізму (соціотипу) співрозмовника.

1.4 Організація курсу, форми та методи навчання

–Освітній процес будується як комбінація лекцій та практичних занять у тренінговому форматі з відпрацювання емоційно-комунікаційних навичок та самостійного вивчення навчального матеріалу на платформі Moodle,

–Відвідування практичних занять є вкрай бажаним, однак не обов’язковим; від студентів очікується ознайомлення з матеріалом теми на платформі moodle та виконання прикріплених практичних завдань (у разі відсутності студента на занятті);

–Практичні заняття передбачають аналіз умовно змодельованих ситуацій та розбір реальних за матеріалами відкритого доступу та змодельованих кейсів; мозкові штурми, тренінгові комунікаційні вправи – їх відвідування є вкрай бажаним.

–Від студента потребується виконати індивідуальні завдання та модульні контрольні роботи у терміни, встановлені у розділі «Розподіл балів за контрольними точками та графік їх виконання».

–З урахуванням поточної ситуації від учасників освітнього процесу очікується виконання вимог безпеки при сигналі «Повітряна тривога», санкції за залишення заняття або неявку на заняття не застосовуються.

–Опціонально доступні індивідуальні та групові консультації. З викладачем можна зв’язатися через електронну пошту, в чаті або в персональній розмові в MS Teams.

1.5 Мова освітнього процесу

Українська, англійська (окремі джерела літератури, термінологічна інформація).

2 НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА

Змістовний модуль 1. Емоційний інтелект як стратегічний ресурс керівника проєкту

Тема 1. Емоційний інтелект: поняття, значення та компоненти

Поняття та значення емоційного інтелекту в управлінні та соціальній роботі. Рівні емоційного інтелекту.

Базові компоненти емоційного інтелекту. Фактори, які впливають на емоційний інтелект.

Тема 2. Прийоми емоційної саморегуляції

Поняття емоції. Типи емоцій. Поняття емоційної реакції. Методи зниження / підвищення сили емоції. Каналізація реакції на емоцію. Раціоналізація мислення. Способи перемикання на раціональне мислення. Вправи на розвиток усвідомленості емоційного стану. Методи регулювання власного емоційного стану. Щоденник емоцій. Дихальні практики (техніка «4-7-8», «Квадратне дихання») та вправи для м'язової релаксації, які дозволяють швидко відновити ресурсний стан.

Тема 3. Технології управління емоціями в роботі з клієнтами та персоналом

Розвиток емпатії через активне слухання та розпізнавання невербальних сигналів (міміка, пози, жести). Диференціація емпатії та співчуття для уникнення вторинної травматизації при роботі з вразливими групами клієнтів. Техніка «Позиція спостерігача».

Тренування технік управління емоціями інших людей (емпатія, вербалізація емоцій, прояснення, визнання цінності) – підлаштування з різних Я-станів за Е. Берном. Феномен «емоційного зараження» в командах та ролі лідера у формуванні позитивного емоційного фону проєкту.

Емоційний інтелект лідера в умовах викликів воєнного часу.

Змістовний модуль 2. Соціоніка в управлінні соціальними проєктами

Тема 4. Соціоніка як модель інформаційного метаболізму

Поняття інформаційного метаболізму (ІМ) та його відмінність від рисових теорій особистості. Структура Моделі А: ментальне та вітальне кільце. 8 функцій інформаційного метаболізму: програмна, реалізаційна, адаптаційна / рольова, оціночна / мобілізаційна, суггестивна, активізаційна, контролююча, демонстраційна. Рух інформації в соціомоделі.

Особливості прийняття інформації різними каналами: сенсорним, емоційним, логічним, інтуїтивним.

Комунікативні одиниці: ділова (екстравертивна) сенсорика, структурна (інтровертивна) сенсорика, ділова (екстравертивна) етика, структурна (інтровертивна) етика, ділова (екстравертивна) логіка, структурна (інтровертивна) логіка, ділова (екстравертивна) інтуїція, структурна (інтровертивна) інтуїція. Знаки соціонічних функцій.

Тема 5. Соціонічні типи та їх управлінська інтерпретація

Інформаційна модель психіки. Фундаментальні дихотомії Юнга: “раціональність / ірраційональність”, “логіка / етика”, “інтуїція / сенсорика”, “екстраверсія / інтроверсія”, їхній вплив на професійну поведінку.

Принципи побудови соціонічного типу (ТІМ) в моделі А. Характеристики 16 соціонічних типів: «Винахідник», «Художник», «Ентузіаст», «Аналітик», «Ідеолог», «Господар», «Маршал», «Лірик», «Політик», «Критик», «Підприємець», «Зберігач», «Адміністратор», «Гуманіст», «Оповідач», «Майстер».

«Сильні» та «слабкі» сторони різних типів у контексті управління соціально-психологічною підтримкою. Самотипування за допомогою професійних опитувальників та візуальних ознак.

Тема 6. Соціонічні квадри та цінності проєктної команди

Концепція соціонічної квадри. Особливості Альфа, Бета, Гамма та Дельта квадр, їх внесок у розвиток суспільства та специфіку роботи в колективах. Еволюційна роль кожної квадри в життєвому циклі проєкту: від генерації ідей (Альфа) та боротьби за ресурси (Бета) до реалізації вигоди (Гамма) та сталого розвитку (Дельта).

Тема 7. Інтертипні стосунки в робочих взаємодіях

Система інтертипних стосунків. Стосункам дуальності (повного доповнення), активації та дзеркальності як найбільш продуктивним для командної роботи. Складні стосунки (конфлікт, ревізія, замовлення), методики нівелювання їхнього негативного впливу в професійному середовищі. Побудова матриць стосунків для реальних або віртуальних проєктних груп та аналіз причин виникнення комунікаційних розривів. «Соціальне замовлення» для стимулювання інновацій та стосунки «активації» для швидкого вирішення оперативних задач.

Тема 8. Соціонічні технології у формуванні проєктних команд та підборі персоналу

Практичне застосування соціоніки для оптимізації кадрового складу соціальних проєктів. Методику підбору працівників на вакантні посади з урахуванням психологічної та ділової сумісності в команді. Використання «профілів соціотипів» для різних управлінських та виконавчих ролей: лідера проєкту, аналітика, фандрейзера або соціального працівника. Онлайн-симуляція «Рекрутинг у соціальний стартап». Помилки вербальних опитувальників та методи верифікації типу через спостереження за діяльністю.

3 ОБСЯГ І СТРУКТУРА ДИСЦИПЛІНИ

№ з/п	Назви змістових модулів і тем	Кількість годин				
		Усього	в т.ч.			
			Л	П (С)	Лаб	СРС
Змістовний модуль 1. Емоційний інтелект як стратегічний ресурс керівника проєкту						
1	Емоційний інтелект: поняття, значення та компоненти	16	4	4	-	8
2	Прийоми емоційної саморегуляції	18	4	4	-	10
3	Технології управління емоціями в роботі з клієнтами та персоналом	22	6	6	-	10
Змістовий модуль 2. Соціоніка в управлінні соціальними проєктами						
4	Соціоніка як модель інформаційного метаболізму	22	6	6	-	10
5	Соціонічні типи та їх управлінська інтерпретація	18	4	4	-	10
6	Соціонічні квадри та цінності проєктної команди	18	4	4	-	10
7	Інтертипні стосунки в робочих взаємодіях	18	4	4	-	10
8	Соціонічні технології у формуванні проєктних команд та підборі персоналу	18	4	4	-	10
Усього годин		**150**	**36**	**36**	-	**78**

тут і далі: Л – лекції, П (С) – практичні (семінарські) заняття, Лаб – лабораторні заняття, СРС – самостійна робота студентів.

4 ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ

4.1 Розподіл балів за контрольними точками та графік їх виконання

Тижні / Види контр. точок	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Всього**
Робота на практичних заняттях					8					8					8				**24**
Видача індивідуальних завдань					X									X					**40**
Складання індивідуальних завдань						20										20			
Модульні контрольні роботи					12													24	**36**
Всього																			**100**

4.2 Зміст та вимоги до контрольних точок

Назва контрольної точки	Опис контрольної точки, порядок її проходження та отримання балів
Робота на практичних заняттях	Оцінка за роботу на практичних заняттях оцінюється максимально у 8 балів за критеріями: 1. Коректність і точність теоретичного аналізу — 0–3 бали Оцінюється, наскільки правильно студент застосував теоретичні поняття (квадри, ТІМи, функції Моделі А, інтертипні стосунки тощо). 3 бали — теорія застосована без помилок, терміни використані коректно. 2 бали — незначні неточності, але логіка збережена. 1 бал — часткове розуміння, є помітні помилки. 0 балів — відсутнє застосування теорії або вона використана неправильно. 2. Глибина та логічність аналізу ситуації / кейсу — 0–2 бали Оцінюється здатність студента робити висновки на основі вхідних даних. 2 бали — глибокий аналіз, логічні зв'язки, чіткі аргументи. 1 бал — поверховий аналіз, аргументи частково слабкі. 0 балів — висновки не обґрунтовані або суперечать даним. 3. Практичність і реалістичність запропонованих рішень / рекомендацій — 0–2 бали Оцінюється вміння застосувати соціонічні знання до реальних управлінських або командних ситуацій. 2 бали — запропоновані рішення релевантні, конкретні та застосовні на практиці. 1 бал — рекомендації частково корисні або надто загальні. 0 балів — рекомендації відірвані від реальності або відсутні.
Виконання та захист індивідуального завдання (ІНДЗ)	**ІНДЗ №1 Рефлексивне есе «План розвитку EQ»** Оцінюється максимально у 20 балів за наступними критеріями: • Повнота та якість самооцінки EQ (0–5 балів). Оцінюється аналіз результатів тестування та рефлексія студента за шкалою: – 5 балів – використано 2–3 методики; проведено порівняльний аналіз; студент демонструє глибоке розуміння своїх сильних/слабких сторін; висновки обґрунтовані. – 3–4 бали – використано 1–2 методики; аналіз містить описові елементи, але не всі висновки аргументовані. – 1–2 бали – результати тесту подані без осмислення; висновки поверхові. – 0 балів – самооцінка відсутня або нерелевантна. • Якість аналізу власних емоційних тригерів та типових реакцій (0–5 балів). Оцінюється здатність до самоспостереження та рефлексії за шкалою: – 5 балів – описано мінімум 3 ситуації; визначені тригери, тілесні/когнітивні/поведінкові реакції; зроблено висновки про закономірності. – 3–4 бали – описано 2–3 ситуації з частковим аналізом; висновки неповні. – 1–2 бали – наведено ситуації без глибокого розбору. – 0 балів – частина завдання відсутня. • Якість персонального плану розвитку EQ (0–7 балів). Оцінюється структурованість, обґрунтованість та реалізованість плану. – 7 балів – план містить мінімум 5 конкретних практик; кожна має опис мети, очікуваного ефекту, частоти виконання; план реалістичний і прив'язаний до результатів самооцінки. – 5–6 балів – план містить 3–4 практики; є пояснення їх доцільності; зв'язок із самооцінкою простежується частково. – 2–4 бали – план містить 1–2 практики або є загальним, без конкретики. – 0–1 бал – практично відсутній або неконкретний план. • Логічність, структура, академічна якість оформлення (0–3 бали). Оцінюється форма подачі та академічна культура за шкалою:

Назва контрольної точки	Опис контрольної точки, порядок її проходження та отримання балів
	– 3 бали – логічна структура, висновки чіткі, стиль діловий; немає помилок; використано коректні терміни. – 2 бали – незначні проблеми зі стилем чи структурою роботи; – 1 бал – робота мало структурована, важко читати. – 0 балів – хаотичний виклад, відсутня логіка. **ІНДЗ №2 «Соціонічний профіль та аналіз інтертипних взаємодій»** Визначення власного соціонічного типу та обґрунтування (0–5 балів). Оцінюється глибина аналізу та відповідність методології соціоніки за шкалою: – 5 балів – тип визначено коректно; студент опирається на модель А, дихотомії, поведінкові маркери; наведено аргументацію та самоаналіз; описано сумніви та межові типи. – 3–4 бали – тип визначено, але обґрунтування частково поверхове; використано одну методику або слабко описані функції. – 1–2 бали – тип подано без аналізу; обґрунтування загальне або відсутнє зв'язування з моделлю А. Тип і обґрунтування ТІМ + модель А (0 – 5 балів) – 5 балів – повна аргументація дихотомій + розгорнутий опис усіх 8 функцій з поведінковими індикаторами та професійними прикладами; рефлексія щодо «межових типів». – 3 – 4 бали – частково розгорнуто; є опис функцій, але слабка емпірична база. – 1 – 2 бали— поверхово; модель А практично не застосована. – 0 балів – відсутнє. Інтертипний аналіз 3 взаємодій (0 – 7 балів) – 7 балів – на кожного партнера: гіпотеза ТІМ, тип відносин, 2 епізоди (успішний/проблемний), функціональний розбір (які функції «зчепились/збоїли»), висновки. – 5 – 6 балів – аналіз 2–3 партнерів, частина розборів поверхова. – 2 – 4 балів – фрагментарно; без прикладів або без типів відносин. – 0 – 1балів – майже відсутній аналіз. Міні-проєктування команди: матриця + ролі + рішення (0 – 5 балів) – 5 балів – матриця інтертипних відносин (4 – 6 осіб), аналіз квадри, логічний розподіл ролей під завдання соціального проєкту, управлінські рішення (підбір / перерозподіл / буферизація складних пар). – 3 – 4 бали – частково зроблено; матриця є, але рішення загальні. – 1 – 2 бали – теоретичний огляд без матриці / ролей. – 0 балів – відсутнє. Практичні рекомендації та якість оформлення (0 – 3 балів) – 3 бали – конкретні стратегії комунікації з кожним партнером; план запобігання ризикам; логічна структура, академічний стиль, коректні терміни; подання в Moodle у встановленому форматі й строк. – 2 балів – є рекомендації, але частково загальні; помірні недоліки в структурі/мові. – 1 бал – рекомендації формальні; суттєві огріхи оформлення. – 0 балів – немає рекомендацій Виконане завдання у вигляді файлу *docx, або *pdf розміщується у відповідному розділі дисципліни в Moodle і перевіряється протягом тижня після завершення терміну подачі. Оскарження оцінки може бути здійснене на останньому практичному занятті модуля.
Модульні контрольні роботи	МКР виконуються в Moodle під час практичного заняття. Модульні контрольні роботи передбачають тестування знань з навчальної дисципліни з тем змістовних модулів. Тест з першого змістовного модуля містить 12 тестових питань (макс. 12 балів); Тест з першого змістовного модуля містить 24 тестових питання (макс. 24 бали). Тестові завдання являють собою тести множинного

Назва контрольної точки	Опис контрольної точки, порядок її проходження та отримання балів
	вибору з однією вірною відповіддю. Тести оцінюються за співпадінням з правильною відповіддю. Кількість спроб не обмежується, однак обмеження по часу виконання МКР залишається. В разі неявки або неможливості виконання МКР з поважних причин на таке заняття допускається відкриття виконання МКР за погодженням з викладачем в інший час асинхронно.

4.3 Форма підсумкового контролю. Порядок визначення підсумкової оцінки

Форма підсумкового контролю	Залік, тобто підсумкова оцінка вставляється як сума оцінок поточного контролю без проведення додаткових контрольних заходів
Умови допуску до підсумкового контролю	якщо сума оцінок за поточний контроль за семестр становить менше 60 балів, необхідно відпрацювати відповідні види контролю поточної успішності до звершення теоретичного навчання
Порядок визначення підсумкової оцінки	Для варіанту заліку: – якщо протягом семестру за результатами поточного контролю здобувач освіти набрав менше 60 балів, то під час екзаменаційної сесії йому надається змога отримати/покращити власний результат з усіх видів поточного контролю, крім активності на навчальних заняттях; – в разі, якщо протягом семестру за результатами поточного контролю або в процесі покращення власних результатів здобувач освіти набрав більше 60 балів, йому виставляється фактична сума балів і оцінка «залік», в іншому випадку – «незалік».

Відповідність між прийнятими в університеті шкалами оцінки наведена в таблиці.

Бальна шкала	Рівні	Характеристика	Традиційні шкали	
			Іспит	Залік
90-100	A	Студент демонструє видатний рівень досягнення запланованих результатів вивчення навчальної дисципліни, що засвідчують його безумовну готовність до подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом	Відмінно	Залік
82-89	B	Студент виявляє вищий за середній рівень досягнення запланованих результатів вивчення навчальної дисципліни та готовності до подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом, в його знаннях або діях присутні незначні помилки	Добре	
75-81	C	Студент виявляє середній рівень досягнення запланованих результатів вивчення навчальної дисципліни та готовності до подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом, в його знаннях або діях присутні деякі значущі помилки		
67-74	D	Студент виявляє задовільний рівень досягнення запланованих результатів вивчення навчальної дисципліни та готовності до подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом, в його знаннях або діях наявні суттєві помилки	Задовільно	
60-66	E	Наявні мінімально достатні для подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом результати вивчення навчальної дисципліни		
35-59	FX	Низка запланованих результатів навчання не досягнуті. Рівень наявних результатів навчання є недостатнім для подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом	Незадовільно	Незалік
0-34	F	Результати навчання відсутні або критично низькі		

4.4 Особливі підходи до визнання результатів навчання

– Студент може оскаржити отримані оцінки в порядку, передбаченому Положенням про організацію освітнього процесу (Нормативні документи : Polytechnic (metinvest.university)) та Положенням про політику та процедури врегулювання конфліктних ситуацій (Академічні політики : Polytechnic (metinvest.university));

– Оцінки, отримані за роботу на практичних заняттях, не можуть бути відпрацьовані або покращені, окрім процедури оскарження, оцінки за інші види поточного контролю можуть бути покращені за індивідуальною домовленістю з викладачем;

– Викладач не має права знижувати оцінку за індивідуальне завдання або модульну контрольну роботу, якщо вони не були складені вчасно, однак в разі, якщо така робота була оцінена пізніше, ніж момент завершення теоретичного навчання у семестрі, то відповідна оцінка не враховується у рейтингу здобувачів освіти.

– В разі, якщо здобувач освіти обрав цю дисципліну як дисципліну вільного вибору, не зважаючи на той факт, чи вивчалася вона раніше, оцінка та кредити з цієї дисципліни не перезараховуються;

– В разі, якщо здобувач освіти хотів би самостійно вивчити певні курси з проблематики емоційного інтелекту та соціоніки (наприклад, Prometheus, Coursera, Udemy або інших платформ, в т.ч. платформ відкритих курсів вітчизняних та/або закордонних університетів), то 1) доцільно звернутися до списку рекомендованих вебресурсів або проконсультуватися з викладачем на предмет релевантності самосійтно знайденого освітнього ресурсу програмі дисципліни; 2) в разі успішності опанування такого курсу, яке підтверджується сертифікатом або іншим способом, такому здобувачу у порядку, визначеному Положенням про визнання результатів навчання, набутих у неформальній / інформальній освіті Нормативні документи : Polytechnic (metinvest.university), такі результати можуть бути зараховані замість оцінки з певного виду поточного контролю;

– В разі, якщо здобувач освіти реалізував певний вид наукової роботи (тези, стаття, результативна участь у студентській олімпіаді тощо), то у порядку, визначеному Положенням про визнання результатів навчання, набутих у неформальній / інформальній освіті Нормативні документи : Polytechnic (metinvest.university), такі результати можуть бути зараховані замість оцінки з певного виду поточного або навіть підсумкового контролю; консультацію з питань визнання результатів неформальної та інформальної освіти можна отримати в уповноваженої особи від кафедри, яка викладає дисципліну; перелік таких осіб можна знайти за посиланням Студентам : Polytechnic (metinvest.university).

5 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА

5.1. Базові джерела

1. Османова А.М. Психологія соціально-емоційного інтелекту: теорія та практика розвитку : навчальний посібник / уклад. А. М. Османова. Київ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2026. 190 с. URL: https://dspace.snu.edu.ua/handle/123456789/2805
2. Августюк М. Емоційний інтелект: метакогнітивна проєкція (практикум) : навчальний посібник. Острог : Видавництво Національного університету «Острозька академія», 2024. 178 с.
3. Гоулман Д. Емоційний інтелект / пер. з англ. В. Глінки. 5-те вид. Харків : Віват, 2024. 512 с.
4. Гоулман Д., Бояціс Р., Маккі Е. Емоційний інтелект лідера / пер. з англ. В. Глінки. 5-те вид. Київ : Наш Формат, 2023. 288 с.
5. Букалов О.В., Карпенко О.Б. Сучасна соціоніка. Том 1. Основи соціоніки. К.: Міжнародний інститут соціоніки. 2020. 350 с.
6. Букалов А.В., Карпенко О.Б. Сучасна соціоніка. Том 2. Методи соціоніки в ефективному менеджменті. К.: Міжнародний інститут соціоніки. 2020. 310 с.

5.2. Додаткові джерела

1. Ровенська В.В. Емоційний інтелект керівників як ключовий фактор профілактики професійного вигорання та забезпечення «well-being» персоналу в Україні. *Науковий погляд: економіка та управління*. 2026. № 2(94). DOI:10.32782/2521-666X/2026-94-16
2. Ровенська В.В., Смирнова І.І. Емоційний інтелект керівника як запорука успіху компанії. *Роль соціального та емоційного інтелекту як найважливіших soft-skills XXI століття в освітньому процесі: матеріали всеукраїнського науково-педагогічного підвищення кваліфікації, 6 березня – 16 квітня 2023. Одеса: Видавничий дім «Гельветика»,* 2023. С. 348-351
3. Ходаківський Є. І., Богоявленська Ю. В., Грабар Т. П. Психологія управління. Навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури, 2008. 608 с.
4. Книш А. Є. Емоційний інтелект лідера у сфері бізнесу : навчальний посібник. Київ : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016, 40 с.
5. Удалова Є.А., Фролова М.Г. Спілкування з представниками другої квадри. *Менеджмент і кадри: психологія управління, соціоніка та соціологія, №1-2, 2021.*
6. Купенко О., Тарасова Т., Галіченко І. Розвиток емоційного інтелекту працівників в установах надання соціальних послуг. *Humanitas.* 2025. 88-95. 10.32782/humanitas/2025.4.12.
7. Обидєннова Т. С., Васильєва М. О. Соціоніка як інструмент підвищення ефективності кадрового менеджменту організації. *«Modern Economics»*, №26 (2021), 116-120. DOI: https://doi.org/10.31521/modecon.V26(2021)-17
8. Отенко В. І., Доронін С. А. Організаційне забезпечення формування професійних команд управлінського персоналу за допомогою соціоніки. *Бізнес Інформ.* 2018. № 8. С. 217-224.
9. Карпенко Є., Савко Н., Лялюк Ю., & Колісник Р. (2024). Емоційний інтелект в організації структури мотивації особистості. *Інсайт: психологічні виміри суспільства*, (11), 57-76. https://doi.org/10.32999/2663-970X/2024-11-4
10. Кононенко О. І. Емоційний інтелект як фактор успішної діяльності в соціальній сфері. *Психологія та соціальна робота.* 2023. № 1. С. 7–13.

11. Середа Г.В., Клочковський О.В. Технології тайм-менеджменту для ірраціоналів в методології MBTI типології особистості. *Міжнародний журнал «Грааль науки»*, №7 (Серпень, 2021). С. 82-85.
12. Ackley D. Emotional intelligence: a practical review of models, measures, and applications. Consulting Psychology Journal: Practice and Research 2016, Vol. 68, No. 4, 269–286. URL: https://www.apa.org/pubs/journals/features/cpb-cpb0000070.pdf
13. Vavdiiuk, N., Galushchak, V., Abramova, I., & Stryzheus, L. (2023). Emotional intelligence in the organizational behavior of manages. Economic Forum, 13(2), 30-37. https://doi.org/10.36910/6775-2308-8559-2023-2-5

5.3. Вебресурси

1. Kortext : веб-сайт. URL: https://kortext.com/ (дата звернення: 25.08.2026).
2. Research4life : веб-сайт. URL: https://portal.research4life.org/ (дата звернення: 25.08.2026).
3. Інституційний репозитарій ТОВ «ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «МЕТІНВЕСТ ПОЛІТЕХНІКА» : веб-сайт. URL: https://dspace.mipolytech.education/home (дата звернення: 25.08.2026).
4. European Business Association : веб-сайт. URL: https://eba.com.ua (дата звернення: 25.08.2026).
5. Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського : веб-сайт. URL: http://www.nbuv.gov.ua/ (дата звернення: 25.08.2026).
6. Центральна державна науково-технічна бібліотека гірничо-металургійного комплексу України : веб-сайт. URL: http://cgntb.dp.ua/ (дата звернення: 20.08.2026).
7. Міжнародний інститут соціоніки : Офіційний сайт. URL: https://socionic.info/index_uk.html (дата звернення: 25.08.2026).
8. Соціоніка: тексти. URL: https://shop.socionic.info (дата звернення: 25.08.2026).
9. Портал «Соціоніка». URL: https://socionika.info/index.htm (дата звернення: 25.08.2026).

5.4. Вебкурси

1. Онлайн курс «Емоційний інтелект» : Освітній хаб міста Києва. https://eduhub.in.ua/courses/emociyniy-intelekt
2. Онлайн курс «Управління людьми та проєктами» : Освітній хаб міста Києва. URL: https://eduhub.in.ua/courses/kurs-1-upravlinnya-lyudmi-i-proektami
3. Онлайн курс «Небайдужі: базові емоційні потреби та соціальна взаємодія» : Прометеус. URL: https://prometheus.org.ua/prometheus-free/emotional-needs-and-social-interaction/

6. АКАДЕМІЧНІ ПОЛІТИКИ

Як член спільноти Технічного університету «МЕТІНВЕСТ ПОЛІТЕХНІКА» Ви маєте дотримуватися певних стандартів та академічної політики, зокрема Кодексу етики, Положення про академічну доброчесність здобувачів освіти та працівників університету, Положення про врегулювання конфліктів, Антикорупційної програми тощо. Докладніше про академічні політики стосовно етичності поведінки, академічної доброчесності та протидію булінгу можна дізнатися за посиланням: Академічні політики - Polytechnic (metinvest.university)

– ***Академічна недоброчесність*** вигляді академічного плагіату; фабрикації; фальсифікації; списування обману; хабарництва; необ'єктивного оцінювання; надання здобувачам освіти під час проходження ними оцінювання результатів навчання допомоги чи створення перешкод, не передбачених умовами та/або процедурами проходження такого оцінювання; впливу у будь-якій формі (прохання, умовляння, вказівка, погроза, примушування тощо) на педагогічного (науково-педагогічного) працівника з метою здійснення ним необ'єктивного оцінювання результатів навчання – прямо заборонено; і в разі виявлення – ***відповідний захід контролю (контрольну точку) буде оцінено в 0 балів за з наступним повідомленням декану факультету та голові комісії з академічної доброчесності Університету***.

– В разі випадку надання здобувачам освіти під час проходження ними оцінювання результатів навчання допомоги чи створення перешкод, не передбачених умовами та/або процедурами проходження такого оцінювання; впливу у будь-якій формі (прохання, умовляння, вказівка, погроза, примушування тощо) на педагогічного (науково-педагогічного) працівника з метою здійснення ним необ'єктивного оцінювання результатів навчання студент може оскаржити процедури оцінювання за процедурами, передбаченими Положенням про організацію освітнього процесу.

– Матеріали в рамках курсу, захищені авторським правом, можуть бути використані лише тільки здобувачами освіти, яким призначено даний курс і для цілей, пов'язаних з цим курсом і не можуть поширюватися.

– Спілкування з однокурсниками та викладачем має бути професійним та ввічливим.

– Очікується, що Ви перевірятимете всі Ваші письмові повідомлення, включаючи поштові повідомлення та повідомлення у MS Teams на коректність змісту та мови.

– Використання ШІ не заборонене, разом з тим, воно має здійснюватися відповідально і з урахуванням «живих» політик щодо використання ШІ в Університеті: студент відповідає за повноту, вірогідність інформації, яка була згенерована/знайдена з використанням великих мовних моделей, здатний ідентифікувати у відповіді, яка частина інформації отримана з використанням технологій ШІ, а що є його власним здобутком/позицією.

– Університет прагне підтримувати середовище, вільне від дискримінації або дискримінаційних домагань, спрямованих на будь-яку людину або групу в межах своєї спільноти - здобувачів освіти, співробітників або відвідувачів.