

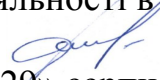
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ

Навчально-науковий інститут оперативно-рятувальних сил

Кафедра психології діяльності в особливих умовах

ЗАТВЕРДЖУЮ

Начальник кафедри психології
діяльності в особливих умовах

 Микола ФОМИЧ
«29» серпня 2025 р.

Методичні вказівки (рекомендації, інструктивно-методичні матеріали тощо) з організації самостійної роботи здобувачів вищої освіти з дисципліни «Психогігієна праці в особливих умовах діяльності»

за освітньою (освітньо-професійною, освітньо-науковою) програмою
«Екстремальна та кризова психологія»
підготовки бакалавра у галузі знань
05 «Соціальні та поведінкові науки»
за спеціальністю 053 «Психологія»

Розглянуто та ухвалено засіданням кафедри
психології діяльності в особливих умовах
протокол № 1 від « 29 серпня » 2025 р.

Черкаси – 2025 рік

УДК 159.98:331

ББК 88.4

Розглянуто та схвалено на засіданні кафедри психології діяльності в особливих умовах Черкаського інституту пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля НУЦЗ України (протокол № 1 від 29.08.2025)

Назаров О.О., Руденко І.М.

Психогігієна праці в особливих умовах діяльності: методичні вказівки з організації самостійної роботи здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти в галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» спеціальності 053 «Психологія». Черкаси : НУЦЗ України. 2025. 26 с.

У методичних вказівках викладені навчально-методичні матеріали, необхідні для самостійного вивчення дисципліни «Психогігієна праці в особливих умовах діяльності», – загальні положення щодо організації самостійної роботи; основні форми та методи самостійної роботи, її зміст з навчальної дисципліни; завдання, що виносяться на самостійну роботу, термінологічний словник.

УДК 159.98:331

ББК 88.4

© ЧІПБ імені Героїв Чорнобиля, 2025

ЗМІСТ

ЗМІСТ.....	3
РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ЩОДО ОРГАНІЗАЦІЇ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ	4
РОЗДІЛ 2. ОСНОВНІ ФОРМИ ТА МЕТОДИ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ.	6
РОЗДІЛ 3. ЗМІСТ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ.....	8
РОЗДІЛ 4. ЗАВДАННЯ, ЩО ВІНОСЯТЬСЯ НА САМОСТІЙНУ РОБОТУ.....	13
РОЗДІЛ 5. ЗАСОБИ САМОКОНТРОЛЮ.....	17
РОЗДІЛ 6. НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ.....	19
ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ СЛОВНИК	22

РОЗДІЛ 1

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ЩОДО ОРГАНІЗАЦІЇ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Уведення модульної системи організації навчального процесу приводить до скорочення аудиторного навантаження здобувачів і зростання обсягу самостійної роботи. У зв'язку з цим одне з основних завдань освітнього процесу сьогодні – навчити здобувачів вищої освіти працювати самостійно. Виконання самостійних завдань допомагає здобувачам поетапно включитися в навчальну, а згодом у наукову роботу, що сприяє формуванню творчих здібностей і творчого ставлення до своєї професії. Навчити учитися – це значить розвинути здатності і потреби до самостійної творчості, повсякденної і планомірної роботи над підручниками, навчальними посібниками, періодичною літературою, активної участі в науковій праці.

Самостійна робота є однією з основних форм організації освітнього процесу, яка здійснюється здобувачами з метою опанування навчальним матеріалом у час, вільний від обов'язкових навчальних занять.

Навчальний час, відведений для самостійної роботи здобувачів, регламентується робочим навчальним планом із відповідної освітньої програми.

Зміст самостійної роботи здобувачів щодо вивчення дисципліни визначається науково-педагогічним працівником у робочій програмі навчальної дисципліни, цих методичних матеріалах, завданнях, вказівках та ін.

Самостійна робота передбачає вивчення навчального матеріалу, який викладається під час аудиторних занять та міститься у рекомендованій літературі.

Обсяг самостійної роботи здобувачів узгоджується з іншими видами їхньої навчальної діяльності, викладач контролює якість виконання самостійної роботи, аналізує її результати кожного здобувача.

Контроль та корекція результатів самостійного вивчення матеріалу дисципліни здійснюються:

- під час лекцій – контроль знань та умінь, засвоєних у розрізі споріднених курсів;

- під час проведення семінарських та практичних занять – перевірка рівня підготовленості до заняття, перевірка лекційних зошитів та зошитів самостійної роботи;

- під час підсумкового контролю, основна мета якого полягає у підвищенні якості освіти за рахунок створення умов для системної планомірної роботи здобувачів протягом усього семестру і надання можливості вивчення матеріалу навчальної дисципліни окремими частинами.

Важливе значення в самостійній навчальній діяльності здобувачів відіграє вільний вибір теми, форми і часу виконання роботи. Саме тому в системі самостійного навчання важливе місце належить творчим завданням. Ці завдання охоплюють широкий діапазон: від огляду літератури, до наукових

розробок з досліджуваної теми. Така праця привчає здобувачів до постійної і активної розумової діяльності як в аудиторії, так і поза нею.

Основні організаційні вимоги до виконання самостійної роботи наступні:

виконувана самостійна робота повинна спрямовуватись на досягнення основних навчальних завдань;

самостійне навчання має бути систематичним і систематизованим у контексті навчальних занять;

самостійне навчання повинне бути доступним і можливим.

На лекціях, семінарських, практичних заняттях й індивідуальних консультаціях формулюються завдання для самостійного опрацювання, проводиться інструктаж щодо їх виконання.

Самостійна робота здобувачів забезпечується системою навчально-методичних засобів, передбачених для вивчення навчальної дисципліни чи окремої теми: підручники, навчальні посібники, методичні матеріали, курси лекцій, практикуми, навчально-лабораторне обладнання, електронно-обчислювальна техніка, список наукової та фахової монографічної й періодичної літератури тощо.

Результати самостійної роботи спеціально не оцінюються, але виявляються під час діагностики знань з навчальної дисципліни. Навчальний матеріал дисципліни, засвоєний у процесі самостійної роботи, виноситься на підсумковий контроль, передбачений робочим навчальним планом, разом з іншим навчальним матеріалом дисципліни і оцінюється за критеріями відповідного підсумкового контролю.

РОЗДІЛ 2

ОСНОВНІ ФОРМИ ТА МЕТОДИ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Основними організаційними формами самостійної роботи здобувачів вищої освіти є:

- індивідуальна робота здобувачів, яка представляє собою позааудиторну самостійну роботу навчального, навчально-дослідного чи проектно-конструкторського характеру;

- індивідуальні навчальні завдання з дисципліни, які виконуються під керівництвом викладача, як правило, під час аудиторних занять, де здобувач може отримати методичну допомогу у вигляді консультацій щодо виконання цієї роботи, при цьому консультації носять індивідуальний характер. Вона може включати вивчення окремих розділів навчальної дисципліни, аудиторне проектування, роботу з використанням комп'ютерної техніки тощо, і враховуючи специфічні вимоги конкретної дисципліни виконуватись – в лабораторії, навчально-тренувальному комплексі, смузі психологічної підготовки тощо;

- робота здобувачів, яка виконується самостійно у вільний від занять, зручний для них час, з урахуванням наукових інтересів здобувачів.

Індивідуальна робота є однією з форм самостійної роботи здобувачів вищої освіти, що передбачає виконання завдань навчального, навчально-дослідного чи проектно-конструкторського характеру з дисципліни, визначених робочою програмою. Найпоширенішими видами індивідуальної роботи здобувачів є: конспект з теми за заданим або власно розробленим планом; реферат з теми або вузької проблеми; словник визначень з навчальної дисципліни; підготовка огляду наукової проблеми; підготовка доповіді; групова презентація та ін.

Індивідуальні навчальні завдання передбачають створення умов для якнайповнішої реалізації творчих можливостей здобувачів і мають на меті поглиблення, узагальнення та закріплення знань, які здобувачі одержують у процесі навчання, а також застосування цих знань на практиці. Індивідуальні завдання видаються здобувачам у терміни, передбачені робочим планом дисципліни, і виконуються кожним здобувачем самостійно при консультуванні викладачем. У випадках, коли завдання мають комплексний характер, до їх виконання залучаються декілька здобувачів. Основними видами індивідуальних навчальних завдань здобувачів є лабораторні, курсові та кваліфікаційні роботи.

Самостійна робота, яка не передбачена робочою програмою дисципліни, але сприяє повнішому розкриттю і конкретизації її змісту, може здійснюватись з ініціативи здобувача з метою реалізації його власних навчальних і наукових інтересів та реалізується у формі написання наукових тез, статей та виконання науково-дослідних робіт здобувачів.

Серед найефективніших методів самостійної роботи здобувачів, що сприяють індивідуалізації та інтенсифікації освітнього процесу, слід виділити.

Проблемно-пошукові методи, спрямовані на активізацію пізнавальної діяльності здобувачів: метод проектного навчання; методи колективної розумової діяльності; метод застосування новітніх інформаційно-комунікаційних технологій у навчанні. Застосування цих методів спонукає здобувачів до проведення самостійних досліджень, підвищує мотивацію подальшої роботи, сприяє розвитку логічного мислення, як наслідок, розвитку творчої самостійної діяльності здобувачів.

Метод проектного навчання спрямований на досягнення прогнозованих результатів самостійної роботи. Основними вимогами до використання методу проектів є: колективна та індивідуальна діяльність здобувачів; постановка проблеми, яка потребує комбінованих знань здобувачів щодо планування дій, спрямованих на розв'язання; використання науково-дослідницьких методів; складання плану роботи над проектом; фіксування проміжних результатів; результати застосування методу проектів повинні мати навчальну практичну значущість.

Сутність **методів колективної розумової діяльності** полягає в колективній творчості з метою вирішення певних завдань підвищеної складності. Застосування цих методів сприяє підвищенню рівня інтелектуального розвитку, виявленню творчих здібностей здобувачів, розвитку творчого мислення, підвищенню рівня самостійності, формуванню навичок колективної роботи, поліпшенню комунікативних навичок. Методи колективної розумової діяльності вирізняються новизною, більшою мобільністю у виборі напрямів розв'язання проблеми, більшою самостійністю й творчістю її учасників, комплексним підходом до розв'язання проблеми.

Використання **методів застосування комп'ютерних технологій** підвищує ефективність засвоєння здобувачами навчального матеріалу, сприяє розвитку розумових, творчих здібностей здобувачів; підвищує їхню зацікавленість та активність в оволодінні знаннями. Методи застосування комп'ютерних технологій у навчанні надають можливість диференціації, поглиблення індивідуалізації навчання, розширення можливостей інформаційних, контролю та самоконтролю, використання творчих завдань.

РОЗДІЛ 3 ЗМІСТ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

МОДУЛЬ 1 «Психогігієна праці в особливих умовах діяльності»

Змістовий модуль 1. Основи психогігієни та стресостійкості

Тема 1. Психогігієна та психопрофілактика: цілі, завдання, методи

Цілі та завдання психогігієни як науки. Методи психогігієни (раціоналізація режиму праці та відпочинку, ергономіка, релаксація) та психопрофілактики (освіта, тренінги, індивідуальна та групова робота). Роль психогігієни у збереженні професійного здоров'я працівників. Основні принципи психопрофілактики. Первинна, вторинна та третинна профілактика психічних розладів.

Література: [Баз.: 1, 3, 7, 8, 10. Доп.: 1, 4, 7]

Тема 2. Психофізіологічні основи праці: працездатність, втома, монотонія.

Поняття про працездатність та її динаміка. Фази працездатності. Причини та види втоми: фізична, емоційна, психічна. Поняття про монотонію, її наслідки та методи подолання. Вплив психофізіологічних факторів на ефективність та безпеку праці.

Література: [Баз.: 1, 3, 8, 10. Доп.: 2,4]

Тема 3. Професійне вигорання: фактори, симптоми, профілактика

Поняття про феномен професійного вигорання. Стадії розвитку. Симптоми професійного вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізація, зниження професійної успішності. Фактори ризику професійного вигорання. Індивідуальні та організаційні стратегії профілактики.

Література: [Баз.: 1, 2, 3, 8, 9, 10. Доп.: 2, 4, 7]

Тема 4. Стрес у професійній діяльності: стресори, види, наслідки. ППД при гострій стресовій реакції.

Визначення стресу, стресори в професійній діяльності. Види стресу (гострий та хронічний). Вплив непередбачуваної події на появу гострої стресової реакції та гострого стресового розладу. Перша психологічна допомога та протокол МААСЕ (Моше Фархі). Нейробіологія: робота мозку під час стресу.

Література: [Баз.: 1, 2, 3, 8, 9, 10. Доп.: 4, 6, 14]

Тема 5. Психологія кризового менеджменту: психогігієнічний підхід

Визначення екстремальних і кризових ситуацій, їхня типологія. Фази перебігу кризових ситуацій. Динаміка групових процесів у кризі (згуртованість, паніка, дезорганізація). Основні психологічні реакції людини на екстремальні події: шок, заперечення, гнів, адаптація. «Людський фактор у виникненні криз.

Література: [Баз.: 1, 3, 7, 8, 10. Доп.: 6, 7, 12, 14]

Тема 6. Траєкторія посттравматичних стресових реакцій: від гострої фази до стійкого розладу

Аналіз етапів розвитку розладу від гострої стресової реакції до хронічного ПТСР. Робота мозку в стані загрози. Класифікація основних груп симптомів. Розгляд конкретних проявів ПТСР у професійному контексті. Розгляд методів індивідуальної і групової терапії.

Література: [Баз.: 1, 3, 8, 9, 10. Доп.: 4, 6, 7, 8, 14]

Тема 7. Формування психологічної стійкості фахівців екстреного реагування

Аналіз критичних факторів (ризик, невизначеність, часовий тиск, відповідальність, виснаження), що формують робоче середовище рятувальників. Проблеми прийняття рішень та збереження концентрації в умовах небезпеки. Диференціація гострих стресових реакцій та патологій (ПТСР, синдром провини, афективне притуплення). Технології формування психологічної готовності: роль тренінгів, симуляцій та групової згуртованості у підвищенні стресостійкості персоналу. Методи та вправи для швидкої психічної розрядки та самовідновлення під час або після оперативного завдання.

Література: [Баз.: 1, 3, 8, 10.. Доп.: 4, 6, 7, 8, 12, 14]

Тема 8. Динаміка групової резилієнтності як функція командної взаємодії в умовах стресу

Етапи групової динаміки, особливості групових процесів у кризових умовах. Основні причини конфліктів під час кризи. Особливості вербальної та невербальної комунікації в стресовому середовищі. Бар'єри комунікації, спричинені стресом (затуманення свідомості, зниження критичності, емоційна заблокованість). Прийоми ефективного спілкування та надання підтримки. Методи підвищення згуртованості команди в кризовий період.

Література: [Баз.: 1, 3, 4, 8, 10. Доп.: 4, 6, 7, 8, 13, 14]

Тема 9. Лідерство в кризі: аналіз ролі керівника як модератора групової резилієнтності та фактора психологічного благополуччя колективу в умовах стресу.

Аналіз поняття "кризове лідерство" та "групова резилієнтність". Основні психологічні механізми впливу лідера на колектив (емоційне зараження, моделювання поведінки, комунікаційні стратегії). Емоційний інтелект

керівника: як емоційна саморегуляція лідера впливає на емоційний клімат групи. Лідер як комунікатор кризи: принципи прозорості, емпатійної та заспокоїливої комунікації. Методики оцінки психологічного стану колективу.

Література: [Баз.: 1, 3, 4, 8, 10. Доп.: 4, 6, 7, 8, 13, 14]

Тема 10. Ергономіка інформаційного середовища та психологічна безпека праці

Поняття "ергономіка інформаційного середовища". Основні психологічні ризики в цифровому просторі (інформаційне перевантаження, кібер-стрес, віртуальна ізоляція). Технострес та кібер-втома: вплив постійної доступності. Кібервіктимізація: форми прояву (кібербулінг, мобінг) та їхні психологічні наслідки в колективі. Методи оцінки рівня інформаційного перевантаження (анкетування, хронометраж). Моделювання "ідеального інформаційного дня" з точки зору психогігієни. Впровадження принципів здоров'язберігаючої ергономіки в цифрове середовище компанії.

Література: [Баз.: 1, 3, 8, 10. Доп.: 3, 5]

Змістовий модуль 2. Організація психогігієнічних заходів у професійному середовищі

Тема 11. Психодіагностика професійної діяльності та моніторинг стану працівників

Методи психологічної діагностики (тести, опитувальники, спостереження) для оцінки професійних якостей та поточного стану (рівень тривоги, втоми, стресу). Застосування психологічної діагностики для моніторингу психологічного благополуччя колективу.

Література: [Баз.: 1, 3, 8, 10. Доп.: 3, 5, 6, 13]

Тема 12. Коучинг та менторство як інструменти підтримки та розвитку працівників

Поняття коучингу та менторства, їхні відмінності. Застосування коучингових інструментів для розвитку особистісних та професійних компетенцій. Методи стабілізації. Роль ментора у передачі досвіду, подоланні труднощів та профілактиці професійного вигорання.

Література: [Баз.: 1, 3, 5, 6, 8. Доп.: 3, 5, 10, 11]

Тема 13. Розробка та впровадження програм психологічної підтримки та

Етапи розробки програм психологічної підтримки. Оцінка потреб організації. Планування заходів (тренінги, семінари, індивідуальні консультації). Методи оцінки ефективності впроваджених програм. Приклади успішних програм психологічної підтримки. Реінтеграція: особливості повернення працівників до робочого процесу після травматичних подій.

Література: [Баз.: 1, 3, 5, 6, 8. Доп.: 3, 5, 10, 11]

Тема 14. Психогігієна праці в умовах посттравматичного організаційного зростання

Концепція посттравматичного зростання. Індикатори організаційного зростання: посилення згуртованості, зміна цінностей, інноваційність. Психогігієнічні ризики в період зростання. Психогігієна як стратегічний інструмент управління змінами.

Література: [Баз.: 1, 3, 5, 6, 8. Доп.: 3, 5, 10,11]

Розподіл дисциплін у годинах за формами організації освітнього процесу та видами навчальних занять

Назви змістових модулів і тем	Очна форма навчання					
	Усього	у тому числі				
		лекції	практ. заняття	семінар. заняття	самостійна робота*	поточний контроль
МОДУЛЬ 1. ПСИХОГІГІЄНА ПРАЦІ В ОСОБЛИВИХ УМОВАХ ДІЯЛЬНОСТІ						
Змістовий модуль 1. Основи психогігієни та стресостійкості						
Тема 1. Психогігієна та психопрофілактика: цілі, завдання, методи	7	2	-	2	3	усні та письмові опитування, індивідуальні завдання
Тема 2. Психофізіологічні основи праці: працездатність, втома, монотонія	7	2	-	2	3	усні та письмові опитування, індивідуальні завдання
Тема 3. Професійне вигорання: фактори, симптоми, профілактика	7	2	-	2	3	усні та письмові опитування, індивідуальні завдання
Тема 4. Стрес у професійній діяльності: стресори, види, наслідки. ППД при гострій стресовій реакції.	7	2	-	2	3	усні та письмові опитування, індивідуальні завдання
Тема 5. Психологія кризового менеджменту: психогігієнічний підхід	7	2	-	2	3	усні та письмові опитування, індивідуальні завдання
Тема 6. Траєкторія посттравматичних стресових реакцій: від гострої фази до стійкого розладу	14	2	2	2	8	усні та письмові опитування, індивідуальні завдання
Тема 7. Формування психологічної стійкості фахівців екстреного реагування	7	2	-	2	3	усні та письмові опитування, індивідуальні завдання
Тема 8. Динаміка групової резиліентності як функція командної взаємодії в умовах стресу.	7	2	-	2	3	усні та письмові опитування, індивідуальні завдання

Тема 9. Лідерство в кризі: аналіз ролі керівника як модератора групової резилієнтності та фактора психологічного благополуччя колективу в умовах стресу.	7	2	-	2	3	усні та письмові опитування, індивідуальні завдання
Тема 10. Ергономіка інформаційного середовища та психологічна безпека праці	7	2	-	2	3	усні та письмові опитування, індивідуальні завдання
Разом за змістовим модулем 1.	77	20	2	20	35	-
Змістовий модуль 2. Організація психогігієнічних заходів у професійному середовищі						
Тема 11. Психодіагностика професійної діяльності та моніторинг стану працівників	9	2	-	2	5	усні та письмові опитування, індивідуальні завдання
Тема 12. Коучинг та менторство як інструменти підтримки та розвитку працівників	9	2	-	2	5	усні та письмові опитування, індивідуальні завдання
Тема 13. Розробка та впровадження програм психологічної підтримки в організації	9	2	-	2	5	усні та письмові опитування, індивідуальні завдання
Тема 14. Психогігієна праці в умовах посттравматичного організаційного зростання	9	2	-	2	5	усні та письмові опитування, індивідуальні завдання
Разом за змістовим модулем 2.	36	8	-	8	20	-
Підсумкова модульна робота	7	-	-	2	5	письмові завдання
Разом за модуль 1	120	28	2	30	60	-
Назви змістових модулів і тем	Заочна форма навчання					
	Усього	у тому числі				
лекції		практ. заняття	семінар. заняття	самостійна робота*	поточний контроль	
МОДУЛЬ 1. ПСИХОГІГІЄНА ПРАЦІ В ОСОБЛИВИХ УМОВАХ ДІЯЛЬНОСТІ						
Змістовий модуль 1. Основи психогігієни та стресостійкості						
Тема 1. Психогігієна та психопрофілактика: цілі, завдання, методи	9	2	-	-	7	індивідуальні завдання
Тема 2. Психофізіологічні основи праці: працездатність, втома, монотонія	9	2	-	-	7	індивідуальні завдання
Тема 3. Професійне вигорання: фактори, симптоми, профілактика	7	-	-	-	7	індивідуальні завдання
Тема 4. Стрес у професійній діяльності: стресори, види,	7	-	-	-	7	індивідуальні завдання

наслідки. ППД при гострій стресовій реакції.						
Тема 5. Психологія кризового менеджменту: психогігієнічний підхід	7	-	-	-	7	індивідуальні завдання
Тема 6. Траєкторія посттравматичних стресових реакцій: від гострої фази до стійкого розладу	9	-	-	2	7	усні та письмові опитування, індивідуальні завдання
Тема 7. Формування психологічної стійкості фахівців екстреного реагування	7	-	-	-	7	індивідуальні завдання
Тема 8. Динаміка групової резиліентності як функція командної взаємодії в умовах стресу.	7	-	-	-	7	індивідуальні завдання
Тема 9. Лідерство в кризі: аналіз ролі керівника як модератора групової резиліентності та фактора психологічного благополуччя колективу в умовах стресу.	7	-	-	-	7	індивідуальні завдання
Тема 10. Ергономіка інформаційного середовища та психологічна безпека праці	6	-	-	-	6	індивідуальні завдання
<i>Разом за змістовим модулем 1.</i>	75	4	-	2	69	-
Змістовий модуль 2. Організація психогігієнічних заходів у професійному середовищі						
Тема 11. Психодіагностика професійної діяльності та моніторинг стану працівників	9	-	-	-	9	індивідуальні завдання
Тема 12. Коучинг та менторство як інструменти підтримки та розвитку працівників	9	-	-	-	9	індивідуальні завдання
Тема 13. Розробка та впровадження програм психологічної підтримки в організації	11	-	-	2	9	усні та письмові опитування, індивідуальні завдання
Тема 14. Психогігієна праці в умовах посттравматичного організаційного зростання	11	2	-	-	9	індивідуальні завдання
<i>Разом за змістовим модулем 2.</i>	40	2	-	2	36	-
Підсумкова модульна робота	5	-	-	-	5	письмові завдання
Разом за модуль 1	120	6	-	4	110	-

РОЗДІЛ 4

ЗАВДАННЯ, ЩО ВІНОСЯТЬСЯ НА САМОСТІЙНУ РОБОТУ

1. Сформулювати та розкрити основні завдання, які стоять перед фахівцем-психологом у сфері психогігієни праці.
2. Розкрити зв'язок психогігієни праці з психофізіологією, організаційною психологією та медициною праці.
3. Проаналізувати, як монотонія впливає на когнітивні процеси, емоційний стан та безпеку праці. Навести приклади професій, найбільш схильних до монотонії.
4. Пояснити зв'язок між психофізіологічним станом працівника та виробничим травматизмом. Які психофізіологічні стани найчастіше є прямою причиною нещасних випадків
5. Обґрунтувати, чому психогігієнічний моніторинг (відстеження втоми та монотонії) є важливим елементом системи охорони праці.
6. Розкрити, як індивідуальні особливості (наприклад, перфекціонізм, висока потреба у контролі, надмірне ідеалістичне ставлення до роботи) можуть стати факторами ризику вигорання в кризовій ситуації.
7. Описати індивідуальні стратегії самодопомоги та профілактики вигорання. Які інструменти доцільно використовувати для підтримки власного ресурсу
8. Пояснити, чим гострий стресовий розлад (ГСР) відрізняється від посттравматичного стресового розладу з точки зору часових рамок та діагностичних критеріїв.
9. Навести приклади непередбачуваних подій (травматичних стресорів), які можуть спричинити ГСР у професійному середовищі
10. Проаналізувати роль «людського фактора» як у виникненні так і у подоланні криз.
11. Сформулювати ключові принципи психогігієнічного кризового менеджменту
12. Розкрити, як робота мозку змінюється в стані загрози та при ПТСР.
13. Назвати та детально охарактеризувати чотири основні групи симптомів ПТСР (згідно з DSM-5)
14. Проаналізувати вплив фізичного та емоційного виснаження на психологічний стан та професійну ефективність: аналіз психогігієнічних норм режиму праці та відпочинку.
15. Охарактеризувати особливості фізіологічної саморегуляція в кризових умовах.
16. Розкрити, як стресове середовище впливає на вербальну та невербальну комунікацію. Як можна інтерпретувати невербальні сигнали втоми чи пригнічення
17. Описати техніки активного слухання, які є необхідними для надання підтримки членам команди, що перебувають у стані гострої реакції на стрес.

18. Пояснити, як ефект "дзеркальних нейронів" пов'язаний з впливом емоційного інтелекту лідера на колектив.
19. Обґрунтувати, чому емпатійна та заспокійлива комунікація є більш ефективною в кризі, ніж директивна чи інформаційно насичена. Які техніки активного слухання мають бути в арсеналі кризового комунікатора
20. Сформулювати принципи здоров'язберігаючої ергономіки в цифровому середовищі компанії. Що має бути змінено на технічному рівні та на організаційному рівні
21. Обґрунтувати, чому моделювання "ідеального інформаційного дня" з точки зору психогігієни є важливим інструментом для саморегуляції та запобігання вигоранню. Які правила повинен включати такий день
22. Пояснити, як психодіагностика може допомогти у виявленні ознак вторинної травматизації у фахівців, що працюють з травмованими особами (психологи, волонтери).
23. Проаналізувати, як зворотний зв'язок про результати діагностики має надаватися працівнику. Яка форма подачі інформації є найбільш підтримуючою та мотивуючою
24. Розкрити поняття «коучинг стійкості». Які коучингові питання та техніки можуть бути використані для стабілізації емоційного стану працівника в умовах хронічного стресу чи невизначеності
25. Проаналізувати, як менторство може бути використане як інструмент профілактики професійного вигорання. Поясніть, яким чином емоційна підтримка та відчуття приналежності, які надає ментор, впливають на рівень стресу.
26. Розкрити психологічні виклики, з якими стикаються працівники, що повертаються до роботи після травматичних подій (наприклад, військової служби, тривалої втрати житла).
27. Розкрити роль керівника як агента психогігієнічних змін. Які навички він повинен мати, щоб підтримувати посттравматичного зростання, не доводячи команду до виснаження
28. Обґрунтувати, як усвідомлене впровадження відновлювальних практик (рефлексії, емоційної розрядки) у робочий процес сприяє сталому посттравматичному організаційному зростанню

Перелік завдань для підготовки до іспиту

1. Визначити та розмежувати поняття «психогігієна», «психопрофілактика» та «психотерапія». Пояснити їхні ключові відмінності та взаємозв'язок у контексті професійного здоров'я.
2. Визначити предметну область дисципліни «Психогігієна праці в особливих умовах діяльності» та її основні об'єкти вивчення.
3. Сформулювати та розкрити основні завдання, які стоять перед фахівцем-психологом у сфері психогігієни праці.

4. Розкрити зв'язок психогігієни праці з психофізіологією, організаційною психологією та медициною праці.

5. Пояснити принципову різницю між втомою та перевтомою. Навести приклади, як втома може ініціювати стан перевтоми.

6. Описати основні етапи динаміки працездатності протягом робочого дня. Пояснити, як знання про ці етапи допомагає в організації ефективного режиму праці.

7. Проаналізувати, як монотонія впливає на когнітивні процеси, емоційний стан та безпеку праці. Навести приклади професій, найбільш схильних до монотонії.

8. Розкрити основні ергономічні принципи організації робочого місця. Пояснити, як освітлення, шум та якість повітря впливають на психічне благополуччя.

9. Проаналізувати, як відсутність ергономіки може призвести до психологічних та фізичних проблем. Пояснити, як втома очей та біль у спині впливають на рівень стресу.

10. Пояснити, як знання про психологічні засади ергономіки допомагає в прогнозуванні та запобіганні негативним наслідкам для організації.

11. Визначити та розмежувати поняття «еустрес» та «дистрес». Пояснити, як один і той самий фактор може викликати різні види стресу.

12. Розкрити механізм розвитку стресу за теорією загального адаптаційного синдрому Ганса Сельє.

13. Проаналізувати психологічні чинники професійного стресу. Пояснити, як високі вимоги до роботи, відсутність контролю та міжособистісні конфлікти впливають на поведінку персоналу.

14. Пояснити, як хронічний стрес впливає на фізичне здоров'я та когнітивні функції людини.

15. Розкрити основні типи наслідків стресу: фізичні, психологічні та поведінкові. Навести приклади.

16. Визначити поняття «стресостійкість». Розкрити, які чинники – особистісні, соціальні та фізіологічні – впливають на її формування.

17. Пояснити, як навички саморегуляції допомагають у подоланні стресу. Навести приклади.

18. Описати та проаналізувати когнітивні стратегії подолання стресу.

19. Розкрити зв'язок між техніками релаксації та функціонуванням вегетативної нервової системи. Пояснити, як релаксація допомагає у відновленні ресурсів.

20. Пояснити принципову різницю між копінг-стратегіями, орієнтованими на проблему, та тими, що орієнтовані на емоції. Навести приклади кожного типу.

21. Проаналізувати роль майндфулнесу (усвідомленості) в сучасному стрес-менеджменті. Пояснити, як ця практика допомагає знизити рівень стресу.

22. Пояснити, як тайм-менеджмент є інструментом профілактики професійного стресу.

23. Розкрити, як особистісні риси (наприклад, перфекціонізм) можуть впливати на схильність до стресу.

24. Проаналізувати роль соціальної підтримки (родини, колег, друзів) у збереженні психічного здоров'я та подоланні професійного стресу.

25. Визначити та розмежувати поняття «кризова ситуація», «екстремальна ситуація» та «катастрофа». Пояснити їхні ключові відмінності та взаємозв'язок.

26. Розкрити зв'язок між екстремальними подіями та розвитком кризових станів у людини та групи. Пояснити, як раптова подія може ініціювати тривалу кризу.

27. Проаналізувати психологічні чинники, що супроводжують групову динаміку в кризових ситуаціях. Пояснити, як паніка чи, навпаки, згуртованість впливають на ефективність дій.

28. Розкрити основні типи психологічних реакцій на екстремальні події, такі як ступор, істерика, агресія. Навести приклади.

29. Визначити та розкрити основні принципи надання першої психологічної допомоги (ППД). Пояснити, чому безпека, турбота та зв'язок є ключовими.

30. Пояснити, як надати психологічну допомогу особі, що перебуває в стані гострого стресу. Навести конкретні прийоми.

31. Охарактеризувати психологічні особливості комунікації в умовах високого стресу. Визначити та розкрити основні бар'єри комунікації, що виникають під впливом стресу. Навести приклади.

32. Проаналізувати, як невербальна комунікація (тон голосу, жести, міміка) може впливати на ефективність надання допомоги. Пояснити, як вміння активного слухання допомагає в кризових ситуаціях. Навести приклади фраз для підтримки контакту.

33. Розкрити психологічні основи конфліктів, що виникають у команді під час кризових ситуацій. Пояснити, як їх можна запобігти або ефективно вирішити.

34. Визначити та розмежувати поняття «емоційне вигорання» та «вікарне вигорання». Пояснити їхні ключові відмінності.

35. Розкрити три основні компоненти синдрому професійного вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізація, зниження особистих досягнень. Навести приклади проявів кожного компонента.

36. Проаналізувати, як організаційні фактори (навантаження, відсутність підтримки, нечіткі вимоги) впливають на розвиток вигорання. Пояснити, як особистісні риси (перфекціонізм, гіпервідповідальність) можуть бути факторами ризику вигорання.

37. Розкрити методи профілактики вигорання як на індивідуальному, так і на організаційному рівнях.

38. Визначити поняття «емоційна травма». Пояснити її ключові відмінності від звичайного стресу.

39. Розкрити основні принципи травма-інформованого підходу. Пояснити, як цей підхід змінює стратегію допомоги.

40. Пояснити, що таке вторинна травматизація та як вона виникає у фахівців, що працюють з травмованими клієнтами. Навести приклади.

41. Проаналізувати роль супервізії як інструменту профілактики вторинної травматизації та професійного вигорання.

42. Проаналізувати роль організації в процесі психологічної реабілітації та реінтеграції ветеранів. Описати, які заходи може впровадити компанія, щоб підтримати своїх працівників, що повернулися до цивільного життя.

43. Проаналізувати, як організація може впровадити зміни у робочі процеси та організаційну культуру, ґрунтуючись на досвіді, отриманому під час кризи. Навести конкретні приклади таких змін.

44. Охарактеризувати стратегії формування культури безпеки та психологічної стійкості в організації. Пояснити, чому це є ключовим для мінімізації ризиків у майбутньому.

45. Описати, як організація може підвищити свою готовність до майбутніх криз. Назвати ключові елементи, що забезпечують її стійкість.

46. Пояснити, як керівництво може використовувати досвід кризи для зміцнення довіри та мотивації персоналу, перетворюючи минулі труднощі на фундамент для майбутньої стабільності.

47. Описати механізм, за яким гостра стресова реакція може призводити до явищ «тунельного бачення» та порушення критичного прийняття рішень у фахівців екстреного реагування в умовах безпосередньої небезпеки.

48. Проаналізувати, у чому полягає ключова диференціація між гострою стресовою реакцією та посттравматичним стресовим розладом (ПТСР), особливо щодо часових рамок виникнення, тривалості симптомів та необхідності фахового втручання.

49. Пояснити роль групової згуртованості як технології формування психологічної готовності та її вплив на індивідуальну стресостійкість рятувальників під час і після виконання складних оперативних завдань.

50. Описати методи швидкої психічної розрядки та самовідновлення, які фахівець екстреного реагування може застосовувати безпосередньо під час або одразу після оперативного завдання для запобігання накопиченню втоми.

51. Проаналізувати когнітивні та емоційні чинники, які виступають факторами згуртованості або дезорганізації колективу на різних фазах перебігу кризової ситуації.

52. Проаналізувати індивідуальні психологічні реакції працівників, які є типовими для екстремальних подій.

53. Розкрити психологічні інтервенції, які є найбільш доцільними та ефективними для управління динамікою групових процесів на різних типологічних етапах розвитку кризової ситуації.

54. Розкрити сутність концепції посткризового зростання організації. Пояснити, як кризовий досвід може бути перетворений на позитивні зміни та нові можливості для розвитку.

РОЗДІЛ 5.

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Базова література

1. Афанасьєва Н.Є. Основи психогігієни та психопрофілактики. Х.: НУЦЗУ, 2016. 91 с.
2. Бардин Н. М., Жидецький Ю. Ц., Кіржецький Ю. І. та ін. Стресостійкість : навчальний посібник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 204 с.
3. Корольов Д. К. Психологічна оцінка персоналу: навчальний посібник. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2019. 160 с.
4. Кризові комунікації : навч.-метод. рек. та вказівки для самостійної роботи студентів / уклад. Т. М. Костирко. Миколаїв: НУК, 2024. 74 с.
5. Оніщенко Н.В. Екстрена психологічна допомога в умовах надзвичайної ситуації: теоретичні та прикладні аспекти. Харків : Право, 2014. 584 с.
6. Основи реабілітаційної психології: подолання наслідків кризи. Навчальний посібник. Том 2. Київ, 2018. 240 с.
7. Психологія екстремальних та кризових ситуацій / О.Г.Романовський, А.І.Черкашин, Л.М.Грень та ін. Харків: Видавництво Іванченка І.С., 2022. 356с.
8. Пясецька Н.А. Психогігієна: навчально-методичний посібник. Умань: ВІЗАВІ, 2015. 150 с.
9. Сіماشко М.П. Стрес-менеджмент та запобігання вигоранню. Львів: Видавництво ЛНУ ім. І. Франка. 2019. 186 с.
10. Юр'єва Л.М., Мамчур О.Й., Огоренко В.В., Єрчкова Н.О. Кризові стани в сучасних умовах: діагностика, корекція та профілактика. Київ: Видавництво ТОВ «Галерея Принт», 2017. 174 с

Допоміжна література

1. Андрійчук В.І. Психологічна готовність до діяльності в екстремальних умовах. Київ: «Професійна освіта», 2018. 109 с.
2. Богданов С.В. Психологічне вигорання: профілактика та подолання. Київ: «Соціум», 2016. 96 с.
3. Бондаренко О.Ф. Психологічна реабілітація. Київ: «ВНТУ», 2017. 125 с.
4. Бойченко В.В. Психологічні особливості діяльності людини в умовах підвищеної небезпеки. Харків: ХНПУ, 2020. 198 с.
5. Грицюк І.В. Методи психологічної діагностики. Київ: «Знання». 2018. 213с.
6. Гобела В.В., Живко З.Б., Леськів Г.З., Мельник С.І. Управління кризовими ситуаціями: навчальний посібник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2022. 228 с.
7. Дуткевич Т.В. Психологія екстремальних і кризових ситуацій. Київ: Центр учбової літератури, 2018. 117 с.

8. Коростишевський Ю.В. Посттравматичний стресовий розлад: діагностика та корекція. Київ: «Основа», 2018. 157 с.
9. Кокун О.М. Психологія адаптації в екстремальних умовах. 2019. 120с.
10. Крижова Ю.А. Супервізія у практиці психолога. Київ: «Либідь», 2019. 116с.
11. Лактіонов В.О. Надання психологічної допомоги в екстремальних умовах. Київ: «Освіта України». 2019. 146 с.
12. Петров А.І. Employee Assistance Programs: організація та проведення. Київ: «Наукова думка». 2020. 98 с.
13. Психологія екстремальності та психопрофілактика психічної травми й суїцидальних намірів: навч.-метод. посіб. / Л.І. Магдисюк, Р.П. Федоренко, А.П. Мельник, О.М. Хлівна, Т.І. Дучимінська. Луцьк : Вежа-Друк, 2021. 236 с.
14. Саєнко В. Г. Кризові комунікації. Київ: «ВНТУ». 2019. 175с.
15. Туриніна О.Л. Психологія травмуючих ситуацій: навч. посіб. Київ: ДП Вид. дім «Персонал», 2017. 160 с.

Інформаційні ресурси

1. Бібліотека психологічної літератури: <http://psylib.kiev.ua/>
2. Українські підручники он-лайн: <http://pidruchniki.ws/>
3. Психологічна бібліотека Псі-фактор: <http://psyfactor.org>
4. Наукова бібліотека Національного педагогічного університету ім. М.П.Драгоманова: <http://hklib.npu.edu.ua/>
5. Наукова бібліотека Національного університету цивільного захисту України: <http://library.nuczu.edu.ua/>

ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ СЛОВНИК

Агресія – мотивована деструктивна поведінка, що завдає моральної або фізичної шкоди оточуючим, викликає психологічний дискомфорт.

Адаптація (від лат. **Adaptatio** – пристосовувати) – здатність систем пристосовуватися до умов навколишнього середовища, які змінюються, до власних внутрішніх змін, що приводить до підвищення ефективності їх функціонування.

Адаптивність – інтегративна властивість, яка характеризує тенденцію функціонування людини як цілеспрямованої системи, що визначається: відповідністю (адаптивність), відносною невідповідністю (неадаптивність), крайнім ступенем невідповідності або відсутністю можливості адаптації (дезадаптивність) між цілями та прагненнями людини, що досягається в процесі її трудової діяльності.

Акцентуація характеру – крайні питання норми, при яких окремі риси особистості надмірно посилені.

Антиципація (від лат. **Anticipatio** – передбачення) – передбачення майбутніх дій і подій, зокрема, передбачення людиною дій іншої людини, групи людей, передбачення дій системи.

Антропометрія (від гр. **antropos** – людина, **tetreo** – вимірюю) – сукупність методів і прийомів вимірювання тіла людини і його частин.

Апатія (від гр. **apateia** – байдужість) – стан, що характеризується емоційною пасивністю, байдужістю до подій навколишньої дійсності. Нерідко виступає як наслідок перевтоми людини.

Асертивність – здатність людини відстоювати свої права, беручи до уваги права інших.

Астенія (від лат. заперечення, **stenia** – сила, потужність) – фізична і нервово-психічна слабкість людини, що виявляється в підвищеній стомлюваності, ослабленні уваги, пам'яті, емоційній нестійкості.

Астенопія – зоровий розлад, що виникає у результаті тривалої напруженої роботи людини в системах «людина – техніка». **А.** характеризується слабкістю або швидкою стомлюваністю зору і виявляється болем в очах, головним болем і зниженням гостроти зору.

Атрибуція – приписування соціальним об'єктам (людині, групі, соціальній спільності) характеристик, які не представлені в полі сприйняття.

Аутогенне тренування – психотерапевтичний метод широкого профілю, заснований на використанні прийомів самонавіювання, елементів східних технік медитації та занурення у стан релаксації.

Афект – сильний і відносно короткотривалий емоційний стан. Приступ сильного збудження, який супроводжується соматовегетативними виявами.

Афектація – штучна піднесеність і збудженість, перебільшений і підкреслений вияв якого-небудь почуття, настрою.

Афект неадекватності – негативний емоційний стан, який виникає у зв'язку із неуспіхом у діяльності і для якого характерне ігнорування самого факту неуспіху або небажання визнати себе його винуватцем. Виявляється в імпульсивних діях.

Афект патологічний – вид афекту, який супроводжується глибоким затьмаренням свідомості, низкою мимовільних, часто безглузких імпульсивних актів, дій з подальшою амнезією, а іноді глибоким сном. Види афекту:

- афективна розрядка – відчуття полегшення, іноді спустошеності, що настає в результаті спричинених афектом дій;

- афективна дисоціація – невідповідність змісту мислення афективному фону;

- афективна тупість – слабкість емоційних реакцій і контактів, збідніння почуттів, емоційна холодність, що переходить у повну байдужість;

- афективне заціпеніння – втрата афективної модуляції, стійкий напружений афект.

Афіліація – мотиваційний стан, пов'язаний з потребою у спілкуванні, емоційних контактах, дружбі, любові, з потребою бути прийнятим іншими.

Бар'єри психологічні – стани, що виявляються в неадекватній пасивності людини і перешкоджають виконанню тих або інших дій у системі «людина – техніка». Характеризуються посиленням негативних переживань,

установок, комунікативних бар'єрів, що виявляються у відмові людини від продовження діяльності.

Бібліотерапія – форма психотерапевтичної дії з використанням читання спеціально підібраної літератури.

Біхевіоральна терапія – вид терапії, що базується на використанні принципів навчання, зміни поведінки.

Біхевіоризм – напрям у психології, в центрі якого вивчення поведінки людини. Одиницею аналізу поведінки оголошується конкретний зв'язок стимулу та реакції.

Бланк обстеження – спеціальна форма фіксації результатів психодіагностичного дослідження. Вона обов'язкова для проведення більшості тестів інтелекту, проєктивних методик, особистісних опитувальників.

Бойовий шок – емоційна реакція, що виникає через кілька годин або днів інтенсивних дій працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України у надзвичайних ситуаціях, викликаних соціальними явищами криміногенного характеру або введенням режиму військового часу.

Валідність – адекватність і дієвість тесту, критерій його доброякісності, що характеризує точність вимірювання досліджуваної властивості та репрезентативність діагностичної процедури.

Ведуча діяльність – діяльність, виконання якої визначає виникнення і формування основних психологічних новоутворень людини на певному етапі розвитку її особистості.

Вибірка – група випробовуваних, що представляє певну популяцію і відбирається для експерименту або іншого емпіричного дослідження.

Воля – свідомо організаторська і саморегуляторська діяльність людини своєї діяльності та різних психічних процесів, яка пов'язана з подоланням перешкод і спрямована на досягнення поставлених цілей.

Гіпноз – техніка психологічного впливу на людину шляхом зосередження її уваги на певному об'єкті з метою звузити поле свідомості та підпорядкувати її контролю зовнішнього агента (гіпнотизера), навіювання якого вона виконуватиме.

Гіпотеза – припущення щодо сутності досліджуваних явищ, їх можливих зовнішніх та внутрішніх взаємозв'язків, яке перевіряється шляхом експериментального дослідження.

Гуманістична психотерапія – метод психотерапії, метою якого є підвищення самооцінки людини і стимулювання її особистісного зростання.

Дебрифінг психологічний – форма психологічної інтервенції, особливим чином організоване обговорення, яке проводиться в групах людей, що спільно пережили стресогенну або трагічну подію. Загальна мета групового обговорення – мінімізація психологічних страждань.

Девіантна поведінка – дії, не відповідні офіційно встановленим нормам або тим, що фактично склалися в певному суспільстві (соціальній групі).

Депресія – сукупність окремих симптомів порушення психічної діяльності. Пригнічений сумний настрій, супроводжуваний усвідомленням власної меншовартості, песимізмом.

Дискомфорт – сукупність незручностей життєдіяльності людини, що породжує неприємний, переважно негативний емоційний стан. Може викликатися неадекватним робочим місцем, незвичними обставинами, нерегламентованим робочим днем, порушенням режиму праці та відпочинку людини.

Дистрес – негативний вплив стресу на діяльність аж до її повної дезорганізації.

Екстремальні умови – фактори, що вимагають від людини максимальної напруги фізіологічних і психічних функцій, що різко виходять за межі норми.

Емоційне напруження – напруження, викликане конфліктними умовами, зокрема, підвищеною вірогідністю виникнення аварійної ситуації.

Ідентифікація – переживання своєї ідентичності, тотожності з іншою людиною або з будь-яким об'єктом дійсності.

Ілюзія сприйняття – спотворене, неадекватне відображення реально існуючого предмета та його властивостей.

Імпульсивність – особливість поведінки людини, що полягає у схильності діяти за першою спонудою, під впливом зовнішніх обставин або емоцій.

Індивідуальність – неповторність, унікальність властивостей людини.

Інсайт – нове рішення проблеми, що виявляється раптово після того, як суб'єкт інтегрує інформацію, що є в пам'яті і що надходить з навколишнього середовища.

Інтелект – у широкому значенні – відносно стійка структура розумових здібностей людини, сукупність усіх пізнавальних процесів; у більш вузькому значенні – здатність до розумної поведінки в проблемних ситуаціях.

Інформаційна модель – сукупність ознак стану об'єктів і ситуацій, яка необхідна для виконання людиною покладених на неї функцій у системі «людина – техніка».

Ірраціональне мислення – мислення, що спирається не на логіку, а на емоції.

Кар'єра – результат усвідомленої позиції і поведінки людини у сфері трудової діяльності, пов'язаний з посадовим або професійним зростанням.

Когнітивний дисонанс – напруга, яка з'являється при усвідомленні несумісності яких-небудь двох уявлень.

Креативність – характеристика повноцінно функціонуючої людини, здатної продукувати унікальні ідеї й оригінальні способи вирішення проблем. Творчість мислення.

Локус контролю – здатність приписувати відповідальність за всі події свого життя зовнішнім чинникам (екстернальний локус) або внутрішнім чинникам (інтернальний локус).

Методична система психологічної підготовки. Методична система (від грец. *metodhos* – шлях до чого-небудь) психологічної підготовки є взаємопов'язаною та адекватною завданням підрозділу єдністю методів, прийомів, педагогічних технологій, які використовуються у підрозділі та дають відповідь на питання «яким чином?», що забезпечує належне та правильне формування необхідних компонентів психологічної підготовленості персоналу.

Методи психологічної підготовки – способи упорядкованої взаємопов'язаної діяльності керівника та виконавців, спрямовані на розв'язання завдань навчання з одночасним досягненням виховного і розвивального ефекту.

Механізми психологічного захисту – неусвідомлювані індивідом способи уникнення думок, ситуацій, які можуть викликати тривогу або привести до зниження самооцінки.

Мікроклімат – комплекс фізичних чинників навколишнього середовища в обмеженому просторі приміщення, що впливає на функції організму людини-оператора. Визначається основними фізичними параметрами: температурою, швидкістю руху і вологістю повітря, температурою навколишніх поверхонь, енергією освітлювальних приладів, фізичними полями технічних пристроїв на електронно-променевих трубках.

Монотонія (від гр. *тоpos* – один, єдиний і *тоpos* – напруга) – комплекс фізіологічних і психологічних змін в організмі людини, що виникають у специфічних умовах діяльності та зовнішнього середовища (одноманітна рутинна робота, шум тощо), які викликають одноманітну реакцію. Розрізняють «монотонність», що характеризує зовнішні об'єктивні чинники трудової діяльності, і «психічний стан монотонії», який більшою мірою відноситься до реакцій людини на монотонну працю і характеризується суб'єктивними проявами: нудьгою, апатією, сонливістю, втомою, дратівливістю, зниженням уваги, зниженням позитивної мотивації до діяльності.

Навичка – автоматизований спосіб успішного виконання певної дії. Для дії, що засвоєна людиною на рівні навички, характерними є висока якість, результативність, швидкість, економічність (мінімальні зусилля і витрати енергії), машинальність (можливо виконувати дії без концентрації уваги на техніці виконання, з перенесенням уваги на інше).

Перевтома – прогресуюче накопичення втоми внаслідок недостатності відпочинку між робочими циклами трудової діяльності.

Посттравматичний стрес – комплекс реакцій людини на травму, який полягає у переживанні потрясіння, безпорадності в ситуації загрози власному життю або здоров'ю. Тривалість стресової ситуації складає основу психологічної травми і визначає стратегію психологічної допомоги.

Професійний психологічний відбір – організаційна система заходів діагностики і прогнозування придатності людей до оволодіння відповідною спеціальністю та подальшої ефективної професійної діяльності.

Професійно-психологічний відбір – комплексне дослідження особистості з метою прогнозування її психологічної готовності на основі наявних у неї психологічних властивостей. Це спеціально організований

дослідницький процес, мета якого – виявити й визначити за допомогою науково обґрунтованих методів ступінь та можливість психофізіологічної й соціально-психологічної придатності кандидатів.

Професіограма – документ, в якому описуються особливості спеціальності, професії, а також кваліфікаційний профіль, в якому всі якості, необхідні працівнику, знаходять кількісний вираз. На її основі визначається професійна придатність і проводиться профвідбір.

Професійна придатність – наявність задатків і здібностей, необхідних для успішного оволодіння професією.

Психічна стійкість – збереження продуктивного функціонування психіки в короткочасній або тривалій напруженій ситуації. Є передумовою подолання труднощів, активного та безпомилкового виконання завдань у складній обстановці.

Психогігієна і психопрофілактика – галузь медичної і практичної психології, завданням якої є надання психологічної допомоги практично здоровим людям (зокрема, операторам) з метою запобігання нервово-психічним і психосоматичним захворюванням, а також полегшення постстресових станів при роботі з технікою.

Психологічна допомога – вид допомоги, яку надає кваліфікований психолог людині або групі людей з метою оптимізації психофізіологічних станів, пізнавальних процесів, поведінки, спілкування, реалізації індивідуальної і групової діяльності.

Психологічна підготовка – це комплекс заходів, спрямованих на формування та підтримку у працівників професійно важливих психологічних і морально-ділових якостей, внутрішнього самоконтролю під час конфліктних ситуацій, комунікативної культури, психологічної готовності до професійної діяльності в екстремальних умовах, позитивної мотивації на дотримання правил особистої безпеки.

Психологічна підготовка – це педагогічна система, яка розв'язує триєдине педагогічне завдання: навчання + виховання + розвиток. Це навчальна-виховна-розвивальна підготовка.

Психологічна служба – система практичного використання здобутків психології для вирішення комплексних задач психологічної експертизи, діагностики, консультації у сфері виробництва, медицини, освіти, культури, спорту, правоохоронної діяльності.

Рефлексія – схильність до аналізу своїх переживань, звернення свідомості на самого себе (самосвідомість), осмислення свого стану.

Самосвідомість – усвідомлене ставлення людини до своїх потреб, здібностей, потягів, мотивів, переживань і думок, яке виражається в емоційно-смісловій оцінці своїх можливостей.

Стрес – стан загальної напруги організму у відповідь на дію зовнішнього неспецифічного чинника. Протікає на фоні різких вегетативних змін і характеризується дезорганізацією діяльності під впливом несприятливих

чинників; може мати як позитивний (мобілізує), так і негативний вплив на діяльність людини аж до її повної дезорганізації.

Стиль керівництва – система способів, прийомів, методів впливу на колектив з метою ефективного і якісного виконання управлінських функцій.

Стресор – чинник, що приводить до стресу.

Тривога – емоційний стан, що виникає у ситуаціях невизначеної небезпеки і виявляється в очікуванні несприятливого розвитку подій.

Тривожність – індивідуальна психологічна особливість, що виявляється в схильності людини до частих та інтенсивних переживань стану тривоги.

Фрустрація – психічний стан особистості, викликаний неуспіхом у задоволенні її потреб та бажань. Стан фрустрації супроводжується різними негативними переживаннями: роздратуванням, розчаруванням, тривогою, відчаєм, агресією тощо.

Чутки – специфічний вид неформальної міжособистісної комунікації, у процесі якої інформація, що до певної міри відображає деякі реальні чи вигадані події, стає надбанням широкої дифузної аудиторії.