

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 «Психологія екстремальних та кризових ситуацій в організаціях»

за освітньою (освітньо-професійною, освітньо-науковою) програмою
«Робота з персоналом»
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.

УДК 159.98:331

ББК 88.4

Фомич М.В., Руденко І.М.

Психологія екстремальних та кризових ситуацій в організаціях: 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. 27с.

У методичних вказівках викладені навчально-методичні матеріали, необхідні для самостійного вивчення дисципліни «Психологія екстремальних та кризових ситуацій в організаціях», – 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

© НУЦЗУ, 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 сьогодення – 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, смузї 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

«Психологія екстремальних та кризових ситуацій в організаціях»

Змістовий модуль 1. Теоретико-методологічні основи психології кризових ситуацій в організаціях

Тема 1. Концептуальні засади психології криз в організаціях

Визначення та розмежування понять "організаційна криза", "екстремальна ситуація", "організаційний стрес", "надзвичайна ситуація", "катастрофа". Ключові відмінності: розгляд різниці між кризою як процесом та екстремальною ситуацією як подією. Визначення предметної області дисципліни, її об'єктів (персонал, організація) та основних завдань. Місце в системі психологічних наук: зв'язок з організаційною психологією, психологією управління, військовою психологією та іншими галузями.

Література: [Баз.: 1, 2, 8, 9. Доп.: 6, 7, 17]

Тема 2. Типологія криз та їх вплив на організацію

Аналіз різноманітних кризових ситуацій за походженням (природні, техногенні, соціальні), сферою впливу (економічні, психологічні, екологічні), та характером перебігу (гострі, хронічні). Розгляд психологічних чинників, що супроводжують кожен тип кризи (наприклад, страх втрати роботи, невпевненість, паніка). «Людський фактор»: дослідження ролі людських помилок, недбалості та свідомих дій у виникненні криз.

Література: [Баз.: 1, 3, 8, 9. Доп.: 6, 7, 9, 11, 18]

Тема 3. Психофізіологічна адаптація працівників в умовах екстремальних та кризових ситуацій

Втома як природна психофізіологічна реакція. Причини та види втоми: фізична, емоційна, психічна. Поняття про монотонію, її наслідки та методи подолання. Вплив психофізіологічних факторів на ефективність та безпеку праці в організаціях.

Література: [Баз.: 1, 3, 8, 9. Доп.: 1, 6, 7, 17]

Тема 4. Особливості розвитку та профілактики синдрому професійного вигорання у працівників

Поняття «професійне вигорання», «стрес», «вікарне вигорання». Фактори ризику: індивідуальні та організаційні чинники, що сприяють вигоранню. Симптоми: фізичні, емоційні та поведінкові прояви професійного вигорання. Програми профілактики: розробка та впровадження програм, спрямованих на запобігання вигоранню (тренінги з управління стресом, програми відпочинку).

Література: [Баз.: 1, 2, 8, 9, 10. Доп.: 2, 6, 14, 16]

Тема 5. Професійний стрес в екстремальних та кризових ситуаціях:
стратегії психологічної підтримки та адаптації

Стрес та стресори в професійній діяльності. Види стресу (гострий та хронічний). Вплив непередбачуваної події на появу гострої стресової реакції та гострого стресового розладу. Протокол ППД МААСЕ (Моше Фархі). Робота мозку під час стресу: вплив амігдали на неокортекс.

Література: [Баз.: 3, 8, 10. Доп.: 1, 7, 16, 19]

Тема 6. Динаміка розвитку посттравматичного стресового розладу:
симптоматика та стратегії втручання

Аналіз етапів розвитку розладу від гострої стресової реакції до хронічного ПТСР. Класифікація основних груп симптомів (вторгнення, уникнення, негативні зміни в мисленні та настрої, гіперзбудження). Розгляд конкретних проявів у професійному контексті (наприклад, флешбеки під час виконання робочих завдань, уникнення колег). Розгляд методів як індивідуальної, так і групової терапії (когнітивно-поведінкова терапія, десенсибілізація та переробка рухом очей).

Література: [Баз.: 6, 8, 10. Доп.: 1, 4, 7, 9, 14, 19]

Тема 7. Психологічні виклики персоналу рятувальних служб: підготовка
до екстремальних умов

Визначення екстремальних умов та їх фактори (небезпека, непередбачуваність, високий рівень відповідальності, дефіцит часу, фізичне та емоційне виснаження). Основні психологічні виклики. Стресові реакції та відстрочені наслідки: ПТСР, «синдром вцілілого», емоційна тупість. Психологічна підготовка до екстремальних умов. Техніки психологічної самодопомоги.

Література: [Баз.: 6, 7, 8, 10. Доп.: 3, 4, 9, 12, 13, 14]

Тема 8. Особистісна стійкість як ключовий фактор ефективності в
екстремальних ситуаціях: методи розвитку, підтримки та ресурсування

Поняття та складові особистісної стійкості Розгляд основних складових стійкості: замученість, контроль, виклик. Методи розвитку особистісної стійкості: когнітивні техніки; емоційна регуляція; фізичні та поведінкові стратегії. Підтримка та ресурсування в організаційному контексті. Індивідуальне ресурсування та організаційна підтримка.

Література: [Баз.: 3, 4, 7, 10. Доп.: 4, 9, 19]

Тема 9. Командна взаємодія та її динаміка в кризових ситуаціях:
управління конфліктами та формування стійкості колективу

Етапи групової динаміки в кризовій ситуації: від хаосу та розгубленості до мобілізації та згуртування. Особливості групових процесів у кризових умовах (виникнення неформальних лідерів, згуртованість, конфлікти). Основні

джерела конфліктів під час кризи. Ефективні методи управління конфліктами в екстремальних умовах, такі як фасилітація, медіація та техніка "активного слухання". Методи підвищення згуртованості команди в кризовий період. Принципи формування ефективних кризових команд та їх склад. Роль психолога: психологічний супровід процесу командування.

Література: [Баз.: 1, 2, 5, 8, 9. Доп.: 6, 11, 17]

Тема 10. Вплив лідера на психологічний стан колективу в кризових ситуаціях: роль керівника у формуванні психологічної стійкості та мінімізації негативних наслідків

Аналіз ефективного лідерства: стилі лідерства (авторитарний, демократичний) та їх доцільність у різних фазах кризи. Кризова комунікація: принципи та правила ефективного інформування персоналу (своєчасність, прозорість, точність). Налаштування механізмів зворотного зв'язку з метою запобігання поширенню чуток та паніки.

Література: [Баз.: 1, 2, 5. Доп.: 6, 15, 17]

Тема 11. Психологічна безпека в інформаційному просторі організації: кібербулінг та інформаційне перевантаження

Аналіз поняття інформаційного перевантаження. Джерела інформаційного перевантаження в організації та його вплив на психологічний стан працівників. Стратегії управління інформаційним потоком на організаційному та індивідуальному рівнях. Кібербулінг в робочому контексті. Психологічні наслідки та організаційні заходи. Психологічна безпека як ключовий фактор.

Література: [Баз.: 1, 2, 5. Доп.: 6, 15, 17]

Змістовий модуль 2. Психологічна реабілітація та відновлення працівників організації

Тема 12. Психологічна допомога в кризових організаціях: управління наслідками розладів психіки для збереження працездатності та командної взаємодії

Причини та види розладів. Вплив станів на когнітивні, емоційні та поведінкові функції. Неспецифічні наслідки: депресивні стани, тривожні розлади, порушення сну. Наслідки психологічних розладів для продуктивності праці та міжособистісних стосунків. Стратегії психологічного втручання та підтримки. Збереження працездатності та командної взаємодії.

Література: [Баз.: 3, 8, 9, 10. Доп.: 8, 13, 19]

Тема 13. Системна психологічна підтримка: використання супервізії та менторства

Поняття та види супервізії, її роль у професійному розвитку психолога, який працює з кризами. Програми допомоги працівникам: сутність, завдання та

організація програм психологічної підтримки персоналу. Створення сталої системи психологічної підтримки в організації.

Література: [Баз.: 3, 6, 7, 10. Доп.: 3, 8, 10, 12, 13,14]

Тема 14. Психологічна реабілітація та реінтеграція працівників: розробка та впровадження програм відновлення

Розгляд принципів психологічної реабілітації: індивідуальний підхід, комплексність, послідовність. Методи: психологічний дебрифінг, групова психотерапія, арт-терапія. Реінтеграція: особливості повернення працівників до робочого процесу після травматичних подій.

Література: [Баз.: 3, 6, 7, 10. Доп.: 3, 8, 10, 12, 13]

Тема 15. Концепція посткризового зростання організації: відновлення стійкості та готовності до майбутніх криз

Концепція посткризового зростання організації. Аналіз отриманого досвіду та впровадження змін у робочі процеси та організаційну культуру. Стратегії формування культури безпеки, психологічної стійкості та готовності до майбутніх викликів.

Література: [Баз.: 3, 6, 7, 10. Доп.: 3, 8, 10, 12, 13,14]

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

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин за формами навчання					поточний контроль
	Усього	у тому числі				
		лекції	практ. заняття	семінар. заняття	самостійна робота*	
МОДУЛЬ 1. ПСИХОЛОГІЯ ЕКСТРЕМАЛЬНИХ ТА КРИЗОВИХ СИТУАЦІЙ В ОРГАНІЗАЦІЯХ						
Змістовий модуль 1. Теоретико-методологічні основи психології кризових ситуацій в організаціях						
Тема 1. Концептуальні засади психології криз в організаціях	8	2	-	2	4	усні та письмові опитування, індивідуальні завдання
Тема 2. Типологія криз та їх вплив на організацію	8	2	-	2	4	усні та письмові опитування, індивідуальні завдання
Тема 3. Психофізіологічна адаптація працівників в умовах екстремальних та кризових ситуацій	8	2	-	2	4	усні та письмові опитування, індивідуальні завдання
Тема 4. Особливості розвитку та профілактики синдрому професійного вигорання у	8	2	-	2	4	усні та письмові опитування, індивідуальні завдання

працівників						
Тема 5. Професійний стрес в екстремальних та кризових ситуаціях: стратегії психологічної підтримки та адаптації	8	2	-	2	4	усні та письмові опитування, індивідуальні завдання
Тема 6. Динаміка розвитку посттравматичного стресового розладу: симптоматика та стратегії втручання	8	2	-	2	4	усні та письмові опитування, індивідуальні завдання
Тема 7. Психологічні виклики персоналу рятувальних служб: підготовка до екстремальних умов	8	2	-	2	4	усні та письмові опитування, індивідуальні завдання
Тема 8. Особистісна стійкість як ключовий фактор ефективності в екстремальних ситуаціях: методи розвитку, підтримки та ресурсування	8	2	-	2	4	усні та письмові опитування, індивідуальні завдання
Тема 9. Командна взаємодія та її динаміка в кризових ситуаціях: управління конфліктами та формування стійкості колективу	8	2	-	2	4	усні та письмові опитування, індивідуальні завдання
Тема 10. Вплив лідера на психологічний стан колективу в кризових ситуаціях: роль керівника у формуванні психологічної стійкості та мінімізації негативних наслідків	8	2	-	2	4	усні та письмові опитування, індивідуальні завдання
Тема 11. Психологічна безпека в інформаційному просторі організації: управління ризиками, пов'язаними з кібербулінгом та інформаційним перевантаженням	8	2	-	2	4	усні та письмові опитування, індивідуальні завдання
<i>Разом за змістовим модулем 1.</i>	88	22	-	22	44	-
Змістовий модуль 2. Психологічна реабілітація та відновлення працівників організації						
Тема 12. Психологічна допомога в кризових організаціях: управління наслідками розладів психіки для збереження працездатності та командної взаємодії	9	2	-	2	5	усні та письмові опитування, індивідуальні завдання
Тема 13. Системна психологічна підтримка: використання супервізії та менторства	9	2	-	2	5	усні та письмові опитування, індивідуальні завдання
Тема 14. Психологічна реабілітація	11	2	2	2	5	усні та письмові

та реінтеграція працівників: розробка та впровадження програм відновлення						опитування, індивідуальні завдання
Тема 15. Концепція посткризового зростання організації: відновлення стійкості та готовність до майбутніх криз	11	2	2	2	5	усні та письмові опитування, індивідуальні завдання
<i>Разом за змістовим модулем 2.</i>	40	8	4	8	20	
Підсумкова модульна робота	7			2	5	письмові завдання
Разом за модуль 1	135	30	4	32	69	-

РОЗДІЛ 4

ЗАВДАННЯ, ЩО ВІНОСЯТЬСЯ НА САМОСТІЙНУ РОБОТУ

1. Пояснити, у чому полягає ключова відмінність між розглядом кризи як процесу та екстремальної ситуації як події, та який вплив це має на вибір моделі психологічного втручання.
2. Назвати та обґрунтувати, чому саме персонал та організація розглядаються як основні об'єкти психології криз в організаціях.
3. Сформулювати основні завдання психології криз в організаціях, орієнтовані на збереження психічного здоров'я та стійкості персоналу.
4. Описати точки перетину між психологією організаційних криз та організаційною психологією (наприклад, у контексті організаційної культури чи комунікацій).
5. Проаналізувати, як страх втрати роботи та загальна невпевненість можуть посилювати або, навпаки, стримувати панічні настрої в колективі під час економічної кризи.
6. Визначити роль «людського фактора» у виникненні техногенних катастроф. Які психологічні чинники (втома, неухважність, низька мотивація) найчастіше призводять до критичних помилок
7. Пояснити, як хронічна втома (особливо психічна та емоційна) впливає на безпеку праці та ймовірність помилок працівників в екстремальних умовах
8. Проаналізувати, як порушення сну (один із наслідків втоми) впливає на швидкість прийняття рішень та якість когнітивних процесів персоналу під час кризи.
9. Проаналізувати сутнісну відмінність між поняттями « хронічний стрес» та «професійне вигорання» з позиції їхньої динаміки та наслідків для особистості.
10. Пояснити, що таке «вікарне вигорання» та які професійні групи в організаціях найбільш схильні до цього виду виснаження
11. Назвати та охарактеризувати індивідуальні чинники ризику (особистісні риси, цінності), які можуть прискорювати розвиток синдрому професійного вигорання.

12. Визначити основні групи стресорів, характерні для професійної діяльності в кризових та екстремальних ситуаціях
13. Пояснити, у чому полягає відмінність між гострою стресовою реакцією та гострим стресовим розладом (ГСР). Яка часова рамка є ключовою для їхнього розмежування
14. Навести конкретні приклади того, як симптоми «вторгнення» (наприклад, флешбеки) та «уникнення» (наприклад, ізоляція) можуть проявлятися у професійному контексті, ускладнюючи виконання робочих обов'язків.
15. Пояснити, як гіперзбудження (постійна настороженість, порушення сну) у працівника з ПТСР впливає на безпеку праці та його здатність адекватно реагувати на небезпеку
16. Визначити критерії для вибору між індивідуальною та груповою терапією для працівників, які постраждали внаслідок однієї й тієї ж організаційної кризи. Які переваги має кожен підхід
17. Пояснити сутність «синдрому вцілілого» та «емоційної тупості» як відстрочених наслідків роботи в екстремальних умовах. У чому полягає небезпека цих станів
18. Розкрити, які основні етапи має включати психологічна підготовка рятувальників до роботи в екстремальних умовах.
19. Пояснити, яким чином когнітивні техніки (наприклад, переоцінка, оптимістичне пояснення) сприяють розвитку компоненту «контроль» у структурі особистісної стійкості.
20. Навести приклади емоційної регуляції та поведінкових стратегій (наприклад, планування, фізичні вправи), які можуть бути використані працівником для підвищення своєї стійкості до стресу.
21. Пояснити, як відрізняються підходи до «індивідуального ресурсування» та «організаційної підтримки». Запропонуйте конкретні приклади для кожного з них.
22. Визначити та обґрунтуйте психологічні методи підвищення згуртованості команди в кризовий період (наприклад, спільні ритуали, чіткий розподіл ролей).
23. Проаналізувати, які ключові принципи слід враховувати при формуванні ефективних кризових команд. Як має бути забезпечена функціональна різноманітність складу такої команди.
24. Пояснити, як лідер може використовувати позитивне моделювання поведінки (власний приклад стійкості) для мінімізації панічних настроїв у колективі
25. Проаналізувати, яким чином ефективний лідер може використовувати комунікаційні стратегії для посилення відчуття контролю та залученості у працівників під час інформаційної невизначеності.
26. Пояснити, які психологічні наслідки має кібербулінг (тривога, депресія, зниження самооцінки) та як він впливає на згуртованість та довіру в колективі

27. Визначити причини та симптоми інформаційного перевантаження. Як цей стан впливає на швидкість прийняття рішень та здатність до критичного мислення
28. Пояснити, які наслідки мають психологічні розлади для міжособистісних стосунків у колективі. Як вони можуть сприяти конфліктам або соціальній ізоляції.
29. Назвати та охарактеризувати основні види супервізії (індивідуальна, групова, командна). Який вид є найбільш доцільним для кризової команди і чому.
30. Описати сутність та цілі психологічного дебрифінгу. На якому етапі після події його проведення є найбільш доцільним
31. Пояснити, як арт-терапія та інші експресивні методи можуть використовуватися для опрацювання травматичного досвіду, який важко вербалізувати
32. Пояснити, що таке організаційна стійкість та які ключові психологічні та організаційні фактори сприяють її відновленню та посиленню після травматичної події.
33. Проаналізувати, яким чином «навчання на досвіді кризи» сприяє формуванню культури безпеки в організації. Які інструменти використовуються для аналізу отриманого досвіду.

Перелік завдань для підготовки до іспиту

1. Визначити та розмежувати поняття «організаційна криза», «екстремальна ситуація», «організаційний стрес», «надзвичайна ситуація» та «катастрофа». Пояснити їхні ключові відмінності.
2. Визначити предметну область дисципліни «Психологія екстремальних та кризових ситуацій в організаціях» та її основні об'єкти вивчення.
3. Сформулювати та розкрити основні завдання, які стоять перед психологією криз в організаціях.
4. Розкрити зв'язок психології криз з організаційною психологією та психологією управління. Проаналізувати, як знання з військової психології можуть бути використані в контексті організаційних криз.
5. Пояснити принципову різницю між кризою як тривалим процесом і екстремальною ситуацією як раптовою подією. Навести приклади, як подія може ініціювати кризу.
6. Описати основні етапи розвитку організаційної кризи з психологічної точки зору.
7. Пояснити, як знання про психологічні засади криз допомагає в прогнозуванні та запобіганні негативним наслідкам для організації.
8. Розкрити основні типи кризових ситуацій в організаціях за походженням та характером перебігу. Навести приклади кожного типу.
9. Проаналізувати психологічні чинники, що супроводжують різні типи криз. Пояснити, як страх втрати роботи, невпевненість та паніка впливають на поведінку персоналу під час економічної чи соціальної кризи.

10. Дати характеристику поняттю «людський фактор» та дослідити його роль у виникненні організаційних криз. Навести приклади, як людські помилки або свідомі дії можуть призвести до катастрофічних наслідків.

11. Описати вплив криз на різні сфери діяльності організації: економічну, психологічну, екологічну. Пояснити, як екологічна, економічна кризи можуть спричинити психологічну кризу для персоналу.

12. Пояснити, як різні типи криз можуть бути взаємопов'язані. Наприклад, як техногенна криза може спричинити соціальну та психологічну кризи в організації.

13. Розкрити типові психологічні реакції індивіда на кризову ситуацію. Охарактеризувати динаміку цих реакцій, включаючи стадії шоку, заперечення, гніву, депресії та прийняття.

14. Проаналізувати, як змінюється взаємодія в колективі під час кризи. Пояснити механізми виникнення конфліктів та процеси формування малих груп і мікрогруп.

15. Розкрити, яку роль відіграють чутки, дезінформація та інформаційний вакуум у формуванні поведінки працівників в умовах кризи. Пояснити, як кожен із цих факторів впливає на психологічний стан співробітників.

16. Описати, як індивідуальні психологічні реакції на кризу впливають на загальну групову динаміку. Наведіть приклади, як індивідуальний страх може спричинити паніку в колективі.

17. Охарактеризувати, як стресова ситуація може виявити приховані психологічні особливості колективу. Пояснити, як слабкі сторони можуть загостритися, як сильні — проявитися.

18. Проаналізувати, як цінності, норми та ритуали, прийняті в організації, впливають на її здатність витримувати кризові ситуації. Наведіть приклади, як різні типи культур можуть як допомагати, так і перешкоджати подоланню кризи.

19. Розкрити, як керівники впливають на формування довіри, мобілізацію ресурсів та підтримку бойового духу колективу під час кризи. Поясніть, чому їхні дії мають вирішальне значення.

20. Пояснити, як рівень довіри між керівництвом та працівниками впливає на згуртованість та ефективність дій у кризовій ситуації.

21. Проаналізуйте, як криза може змінити організаційну культуру, посиливши або послабивши її. Визначити, які уроки може засвоїти організація для підвищення своєї стійкості в майбутньому.

22. Розкрити типові когнітивні помилки у прийнятті рішень в умовах стресу. Пояснити сутність феноменів «тунельного мислення» та «упередження підтвердження».

23. Проаналізувати вплив інтенсивного стресу на пам'ять, увагу, сприйняття та швидкість реакції персоналу.

24. Описати, як змінюються когнітивні та поведінкові стратегії, що використовуються індивідом для подолання стресу.

25. Пояснити взаємозв'язок між рівнем стресу та здатністю працівників до творчого вирішення проблем. Розкрити, як високий стрес може гальмувати, а помірний — стимулювати творчість.

26. Описати психологічні механізми, які допомагають працівникам зберігати ясність мислення та раціональність в умовах інтенсивного стресу.

27. Розкрити сутність та зміст трьох основних компонентів психологічної готовності персоналу до надзвичайних ситуацій: емоційної, когнітивної та поведінкової.

28. Описати, які методи використовуються для формування психологічної готовності працівників. Навести приклади, як тренінги, симуляційні вправи та рольові ігри допомагають підвищити рівень готовності.

29. Охарактеризувати основні методики, які використовуються для оцінки рівня психологічної готовності працівників до роботи в екстремальних умовах.

30. Пояснити взаємодію емоційної, когнітивної та поведінкової готовностей. Розкрити, як висока когнітивна готовність (знання) може вплинути на емоційну реакцію (паніку) в екстремальній ситуації.

31. Проаналізувати, як високий рівень психологічної готовності працівників впливає на ефективність та швидкість реакції організації в умовах надзвичайної ситуації.

32. Проаналізувати, які стилі лідерства (авторитарний, демократичний, трансформаційний) є найбільш доцільними та ефективними на різних етапах кризової ситуації. Пояснити, чому вибір стилю лідерства має вирішальне значення для результату.

33. Розкрити основні принципи та правила ефективного інформування працівників в умовах кризи, включаючи своєчасність, прозорість, точність та послідовність.

34. Пояснити, чому зворотний зв'язок є критично важливим для управління кризою. Описати, як налагодження механізмів зворотного зв'язку допомагає запобігти поширенню чуток, дезінформації та паніки.

35. Проаналізувати, як комунікаційний стиль лідера впливає на рівень довіри працівників. Обґрунтувати, чому довіра є основою для ефективної взаємодії в умовах невизначеності.

36. Розкрити психологічні наслідки неефективної або відсутньої комунікації під час кризи. Пояснити, як це може призвести до зниження мотивації, згуртованості та посилення стресу.

37. Охарактеризувати основні діагностичні інструменти, які використовуються для оцінки психологічного стану працівників в умовах кризи. Пояснити переваги та недоліки психологічних тестів, опитувальників та проєктивних методик.

38. Розкрити, як психолог може оцінити рівень стресу, тривожності та емоційного вигорання у співробітників. Назвати конкретні приклади методик, які застосовуються для цього.

39. Описати методики моніторингу психологічного благополуччя колективу на різних етапах кризи. Пояснити, чому безперервний моніторинг є важливим для своєчасного втручання.

40. Розкрийте поняття «психологічної карти» організації. Пояснити, для чого вона створюється та як допомагає виявити зони ризику і потребу в психологічній підтримці.

41. Проаналізувати, як результати психологічної діагностики використовуються в управлінні працівниками під час кризи. Обґрунтувати, чому точна діагностика є основою для розробки ефективних програм допомоги.

42. Розкрити сутність «трьох китів» першої психологічної допомоги: «дивитись, слухати, зв'язувати». Пояснити, що означає кожен із цих принципів у практичній роботі.

43. Описати алгоритм дій психолога або підготовленого співробітника в гострій кризовій ситуації. Назвати ключові кроки від моменту контакту до завершення допомоги.

44. Охарактеризувати практичні техніки та вправи для стабілізації емоційного стану людини. Навести приклади дихальної гімнастики та технік «заземлення».

45. Пояснити, чим перша психологічна допомога відрізняється від психотерапії та консультування. Навести приклади ситуацій, коли ППД є доцільною, а коли потрібна допомога фахівця.

46. Розкрити, як кожен співробітник може надавати психологічну підтримку своїм колегам, навіть не будучи психологом. Назвати ключові правила спілкування та взаємодії.

47. Охарактеризувати особливості групових процесів у кризових умовах. Пояснити, як змінюється взаємодія, і чому можуть виникати неформальні лідери.

48. Розкрити механізми згуртованості колективу в умовах кризи. Пояснити, як спільний виклик може посилити, так і послабити групову єдність.

49. Розкрити принципи формування ефективних кризових команд та описати, хто має входити до їхнього складу. Пояснити, які психологічні якості є ключовими для їхніх учасників.

50. Проаналізувати роль психолога в процесі командування в умовах кризи. Пояснити, як психологічний супровід допомагає команді зберегти ефективність.

51. Описати, як можуть виникати конфлікти в кризових умовах і як вони впливають на командну роботу. Запропонувати психологічні методи їхнього вирішення.

52. Розкрити зміст понять «професійне вигорання», «стрес» та «вікарне вигорання». Пояснити їхні ключові відмінності та взаємозв'язок.

53. Охарактеризувати основні індивідуальні та організаційні фактори ризику, що сприяють вигоранню працівників. Навести приклади, як робоче середовище може впливати на розвиток цього синдрому.

54. Описати фізичні, емоційні та поведінкові прояви професійного вигорання. Пояснити, як ці симптоми можуть впливати на ефективність та безпеку роботи співробітника.

55. Розкрити зміст та основні компоненти програм профілактики, спрямованих на запобігання вигоранню. Навести приклади, як тренінги з управління стресом та програми відпочинку можуть допомогти.

56. Проаналізувати роль керівництва в процесі профілактики вигорання. Пояснити, які управлінські рішення та дії можуть як запобігати, так і сприяти вигоранню персоналу.

57. Розкрити зміст поняття «посттравматичний стресовий розлад» (ПТСР). Охарактеризувати його основні симптоми та пояснити, як він може проявлятися у співробітників організації.

58. Описати, як психологічні розлади, що виникли внаслідок кризи, впливають на продуктивність праці персоналу. Навести приклади, як це може вплинути на виконання завдань.

59. Розкрити, як психологічні наслідки кризи впливають на міжособистісні відносини в колективі. Пояснити, як вони можуть спричинити конфлікти або, навпаки, посилити згуртованість.

60. Обґрунтувати роль психолога у діагностиці психологічних наслідків кризи. Пояснити, чому рання діагностика ПТСР та інших розладів є критично важливою для подальшої реабілітації.

61. Розкрити основні принципи психологічної реабілітації: індивідуальний підхід, комплексність та послідовність. Пояснити, чому дотримання цих принципів є критично важливим для успішного відновлення.

62. Охарактеризувати основні методи психологічної реабілітації, що використовуються в організаціях. Проаналізувати сутність психологічного дебрифінгу, групової психотерапії та арт-терапії як інструментів відновлення.

63. Розкрити психологічні особливості повернення працівників до робочого процесу після пережитих травматичних подій. Пояснити, які виклики та труднощі можуть виникнути на цьому етапі.

64. Пояснити, чому успішна реабілітація вимагає комплексного підходу, який включає як індивідуальну, так і групову роботу, а також підтримку від керівництва та колег.

65. Проаналізувати роль організації в процесі психологічної реабілітації та реінтеграції співробітників. Описати, які заходи може впровадити компанія, щоб підтримати своїх працівників.

66. Розкрити поняття та основні види супервізії. Пояснити, чому супервізія є критично важливою для професійного розвитку та запобігання вигоранню психолога, який працює з кризами в організаціях.

67. Розкрити сутність, основні завдання та принципи організації програм психологічної підтримки працівників. Навести приклади, як програми психологічної підтримки допомагають стабілізувати психоемоційний стан персоналу.

68. Проаналізувати, як можна створити сталу та комплексну систему психологічної підтримки в організації. Пояснити, хто має бути залученим до цього процесу та які елементи вона повинна включати.

69. Пояснити, як супервізія та програми психологічної підтримки можуть взаємодоповнювати одна одну, створюючи цілісну систему підтримки в організації.

70. Оцінити роль керівництва в успішному впровадженні та підтримці психологічних програм. Пояснити, чому без підтримки керівництва такі ініціативи не будуть ефективними.

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

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

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

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

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

РОЗДІЛ 5.

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Базова література

1. Базика Є.Л. Основи організаційної психології: курс лекцій. Одеса: ОНУ, 2023. 150 с.
2. Гайдученко С. О. Текст лекцій з дисципліни «Організаційна культура. Харків: ХНУМГ, 2015. 77 с.
3. 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.
4. Корольов Д. К. Психологічна оцінка персоналу: навчальний посібник. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2019. 160 с.
5. Кризові комунікації : навч.-метод. рек. та вказівки для самостійної роботи студентів / уклад. Т. М. Костирко. Миколаїв: НУК, 2024. 74 с.
6. Оніщенко Н.В. Екстрена психологічна допомога в умовах надзвичайної ситуації: теоретичні та прикладні аспекти. Харків : Право, 2014. 584 с.

7. Основи реабілітаційної психології: подолання наслідків кризи. Навчальний посібник. Том 2. Київ, 2018. 240 с.
8. Психологія екстремальних та кризових ситуацій / О.Г.Романовський, А.І.Черкашин, Л.М.Грень та ін. Харків: Видавництво Іванченка І.С., 2022. 356с.
9. Чубіна Т.Д., Дмитренко М.Й. Організаційна психологія: навчальний посібник. Черкаси: ЧПБ, 2024. 172 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. Грищенко О.І. Організаційна психологія. Чернігів: ЧНПУ ім. Т.Г.Шевченка. 2017. 134 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. Коқун О.М. Психологія адаптації в екстремальних умовах. 2019. 120с.
10. Крижова Ю.А. Супервізія у практиці психолога. Київ: «Либідь», 2019. 116с.
11. Куц О.В. Психологія управління. Київ: Центр учбової літератури. 2017. 201 с.
12. Лактіонов В.О. Надання психологічної допомоги в екстремальних умовах. Київ: «Освіта України». 2019. 146 с.
13. Петров А.І. Employee Assistance Programs: організація та проведення. Київ: «Наукова думка». 2020. 98 с.
14. 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.
15. Саєнко В. Г. Кризові комунікації. Київ: «ВНТУ». 2019. 175с.
16. Сімашко М.П. Стрес-менеджмент та запобігання вигоранню. Львів: Видавництво ЛНУ ім. І. Франка. 2019. 186 с.
17. Скрипченко О.В. Організаційна психологія. Львів: Новий Світ. 2015. 203с.

18. Тімченко О.В. Психологія безпеки та діяльності в екстремальних умовах. 2016. 108 с.
19. 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.nucz.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 (деадаптивність) 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.

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

Астенія (від лат. заперечення, **stēnia** – 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 безглузвих 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 організована і саморегульована людиною 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 спонукою, 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. *methodos* – 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. **τοπος** – один, єдиний і **τοπος** – 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 моногонії», 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.