

ПСИХОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Методичні вказівки до практичних занять та самостійної
роботи
для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти
освітньої програми «Психологія»
галузі знань С Соціальні науки, журналістика, інформація та міжнародні
відносини
спеціальності С4 Психологія
денної та заочної форм навчання

УДК 159.944 (07)

М-54

До друку

Голова вченої ради факультету цифрових, освітніх та соціальних технологій
ЛНТУ _____ Г.А. Герасимчук

Затверджено вченою радою факультету цифрових, освітніх та соціальних технологій ЛНТУ, протокол № __ від «__» _____ 2026 року

Електронна копія друкованого видання передана для внесення в репозитарій ЛНТУ

Директор бібліотеки _____ Поліщук Наталія Петрівна

Рекомендовано до видання на засіданні кафедри соціогуманітарних технологій ЛНТУ, протокол № __ від _____ року.

Завідувач кафедри соціогуманітарних технологій _____ О.М. Жук

Укладач: _____ В.В. Коширець, кандидат психологічних наук, доцент кафедри соціогуманітарних технологій ЛНТУ

Рецензент: _____ А.М. Губіна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри іноземної та української філології ЛНТУ

Відповідальний за випуск: _____ О.М. Жук, кандидат історичних наук, доцент кафедри соціогуманітарних технологій ЛНТУ

М-54 **Психологія професійної діяльності:** методичні вказівки до практичних занять та самостійної роботи для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти освітньої програми «Психологія» галузі знань С Соціальні науки, журналістика, інформація та міжнародні відносини спеціальності С4 «Психологія» денної та заочної форм навчання / уклад. В.В. Коширець. Луцьк : відділ іміджу та промоцій ЛНТУ, 2026. 40 с.

Методичні рекомендації спрямовані на допомогу студентам денної та заочної форм навчання за спеціальністю С4 «Психологія» в підготовці практичної та самостійної роботи і містять різноманітні форми та методи навчальної роботи, що сприяє їх самоосвіті і формуванню професійних умінь і навичок, необхідних у професійній діяльності. Для перевірки засвоєних знань запропоновано тестові завдання.

© Коширець В.В. 2026

ПЕРЕДМОВА

Глибокі соціально-трансформаційні зрушення в сучасній Україні, загострення психоемоційних криз у суспільстві та постійна оновлюваність інституційних структур зумовлюють високі вимоги до якості фахової вишколеності психологів. Сучасний спеціаліст має володіти не лише фундаментальним теоретичним багажем, а й високим рівнем рефлексивності, гнучкістю та стійкою внутрішньою мотивацією. Це дозволяє ефективно реагувати на складні виклики практики, впроваджувати новітні методики й дотримуватися високих етичних стандартів відповідальності за результати власної праці. Уміння критично аналізувати соціальний контекст стає запорукою збереження ментального здоров'я суспільства в період нестабільності.

Курс «Психологія професійної діяльності» посідає ключове місце у структурі підготовки здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти. Він слугує системоутворювальним елементом, який синтезує засвоєні теорії в цілісну фахову самосвідомість. Подані методичні вказівки орієнтовані на спрямування здобувачів у процесі опанування нюансів майбутньої фахової діяльності, упорядкування підготовки до занять та підвищення ефективності самостійного опрацювання навчального матеріалу.

Специфіка магістерського вишколу полягає у сприйнятті професійної психології не як набору окремих інструментів, а як середовища для визрівання власної суб'єктної та науково-практичної позиції. Магістранти вчать аналізувати методологічні концепції, узгоджувати власні ціннісні орієнтири з вимогами консультативної та психотерапевтичної роботи, а також конструювати персональні вектори зростання в умовах плінних соціальних реалій. Осмислення власних орієнтирів допомагає уникати суб'єктивності та забезпечує високу якість фахової взаємодії.

Структура цих методичних матеріалів підпорядкована ключовому завданню курсу – розкриттю сутності професійної праці психолога, визначенню його правових і етичних меж, а також окресленню напрямів особистісно-професійного самовдосконалення.

Зміст дисципліни охоплює методологічні підвалини фаху, аналіз різновидів і напрямів роботи, форм організації фахового

контакту та ролі наукових розробок у цій галузі. Студенти опановують специфіку діяльності в різноманітних інституціях, стандарти взаємодії та досліджують досвід авторитетних вітчизняних і зарубіжних фахових об'єднань.

Основний вектор навчальної дисципліни – підготовка висококваліфікованих і конкурентоспроможних фахівців, здатних до автономної діяльності, з розвиненою суб'єктною ідентичністю та високою психологічною культурою. З огляду на це, сучасний психолог повинен поєднувати ґрунтовну наукову базу із готовністю до етичної взаємодії з різними групами клієнтів і вмінням зберегти власний психоемоційний ресурс. Досліджуються ключові напрями роботи: просвітницький, превентивний, діагностичний, консультативний та корекційно-розвивальний. Значну увагу зосереджено на етичних засадах, нормативно-правовій базі (зокрема Етичному кодексі) та аналізі професійних ризиків, як-от емоційне вигорання чи деформація особистості, із фокусом на способах їх відвернення. Систематична превентивна робота із власним станом є обов'язковою умовою довготривалої та успішної фахової самореалізації.

Завдання навчальної дисципліни орієнтовані на формування здатності автономно досліджувати фахову діяльність психолога, знаходити рішення для складних практичних та етичних дилем, реалізовувати заходи щодо запобігання професійним деформаціям, а також здійснювати індивідуальну й групову комунікацію відповідно до стандартів фахової деонтології.

Викладання предмета передбачає поєднання лекційних курсів, практичних сесій, самостійної підготовки та написання аналітичних рефератів, спрямованих на вивчення стану висвітлення окремих питань у підручниках, нормативно-етичних документах і наукових публікаціях.

Підготовка до практичних занять охоплює опрацювання теоретичного фундаменту лекцій; систематичний пошук додаткової інформації за тематикою заняття у друкованих джерелах (монографіях, фахових періодичних виданнях, наукових статтях) через бібліотечні фонди та в електронному форматі через мережу Internet; розширення спектра інформаційних ресурсів за рахунок

залучення документальних і художніх кінострічок, аудіоматеріалів із психологічною проблематикою (із обов'язковою фіксацією на цифрових носіях та складанням стислих анотацій щодо їхнього змісту й освітнього потенціалу); опрацювання конспектів (із дотриманням правил бібліографічного цитування) та побудову структурно-логічних схем. Самостійна робота спрямована на засвоєння тих питань, які не розглядалися під час лекцій чи практичних занять, у формі розширеного конспектування першоджерел або реферативних доповідей із критичним аналізом наукового доробку.

Самостійна робота здобувача освіти є дієвим інструментом активного й цілеспрямованого засвоєння нових знань і навичок; вона становить основу фахового зростання, сприяє опануванню прийомів пізнавальної діяльності, стимулює інтерес до дослідницької праці та розв'язання прикладних і наукових завдань.

Цей вид навчальної діяльності виступає формою індивідуальної позааудиторної роботи, мета якої полягає в автономному засвоєнні окремих розділів програми, систематизації, поглибленні, узагальненні, закріпленні та практичній апробації знань, а також у розвитку навичок самоосвіти.

Самостійну підготовку здобувачі можуть здійснювати у бібліотечних читальних залах, комп'ютерних класах чи спеціалізованих лабораторіях. За потреби цей процес супроводжується консультативною підтримкою з боку викладача або фахівця. Навчальний матеріал, віднесений до самостійного опрацювання, підлягає проміжному та підсумковому контролю нарівні з аудиторним матеріалом.

Ключові види самостійної роботи включають: опрацювання навчальної літератури, пошук інформаційних ресурсів у бібліотеках і мережі Інтернет, роботу з довідковими й інформаційно-пошуковими базами даних; підготовку до аудиторних занять, вивчення інструктивно-методичних матеріалів; підготовку доповідей і рефератів; виконання індивідуальних завдань; самодіагностику рівня знань; науково-дослідну діяльність (написання статей, тез доповідей, есе тощо).

Перелік питань і завдань для самостійної підготовки формується на початку вивчення курсу з урахуванням наукових інтересів здобувача та його індивідуального навчального плану.

Мультимедійний контент: інноваційним елементом курсу є залучення до освітнього процесу художніх і документальних фільмів, які ілюструють палітру професійної поведінки, специфіку взаємодії та ризики вигорання фахівців. Обов'язковою вимогою є їх систематизація на цифрових носіях і створення анотацій, що стимулює аналітичний потенціал майбутніх психологів.

Науково-дослідницький складник: опрацювання індивідуальних завдань, підготовка есе, тез та наукових статей, що узгоджуються з індивідуальними траєкторіями навчання й науковими пошуками здобувачів. Практичні та творчі завдання (проблемні ситуації): моделювання реальних етичних і фахових колізій із практики психолога, що навчає застосовувати теоретичні концепції у складних ситуаціях взаємодії з клієнтами. Теми рефератів і доповідей: завдання для поглибленого аналізу першоджерел та Етичного кодексу.

Тестовий контроль: завдання для оперативного моніторингу рівня засвоєння знань.

Використання цих методичних рекомендацій сприятиме оптимізації навчального процесу, забезпечить формування стійкої фахової ідентичності та здатності реалізовувати психологічну діяльність на високому якісному рівні. Оцінювання досягнень студентів спеціальності «Психологія» здійснюється викладачами під час практичних занять та індивідуальних контрольних співбесід. Головна мета практичної та самостійної підготовки полягає у поглибленні теоретичної бази й удосконаленні прикладних умінь психолога.

Вивчення дисципліни завершується підсумковим контролем у формі іспиту.

Найменування та опис компетентностей, формування яких забезпечує вивчення дисципліни «Психологія професійної діяльності»:

Інтегральна компетентність

Здатність вирішувати складні завдання і проблеми у процесі навчання та професійної діяльності у галузі психології, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій і характеризується комплексністю та невизначеністю умов і вимог.

Загальні компетентності:

ЗК6. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).

ЗК8. Здатність розробляти та управляти проектами.

ЗК9. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.

Спеціальні (фахові, предметні) компетентності:

СК4. Здатність здійснювати практичну діяльність (тренінгові, психотерапевтичну, консультаційну, психодіагностичну) з використанням наукових верифікованих методів та технік.

СК5. Здатність організовувати та реалізовувати просвітницьку та освітню діяльність для різних категорій населення у сфері психології.

СК6. Здатність ефективно взаємодіяти з колегами в моно- та мультидисциплінарних командах.

СК8. Здатність оцінювати межі власної фахової компетентності та підвищувати професійну кваліфікацію.

2.4. Передумови для вивчення дисципліни

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

2.5. Результати навчання

У результаті вивчення навчальної дисципліни здобувач освіти повинен:

ПР1. Здійснювати пошук, опрацювання та аналіз професійно важливих знань із різних джерел із використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій.

ПР4. Робити психологічний прогноз щодо розвитку особистості, груп, організацій.

ПР6. Розробляти просвітницькі матеріали та освітні програми, впроваджувати їх, отримувати зворотній зв'язок, оцінювати якість.

ПР7. Доступно і аргументовано представляти результати досліджень у писемній та усній формах, брати участь у фахових дискусіях.

ПР8. Оцінювати ступінь складності завдань діяльності та приймати рішення про звернення за допомогою або підвищення кваліфікації.

ПР9. Вирішувати етичні дилеми з опорою на норми закону, етичні принципи та загальнолюдські цінності.

ПР12. Здійснювати аналітичний пошук відповідної до сформульованої проблеми наукової інформації та оцінювати її за критеріями адекватності.

ПР13. Здійснювати адаптацію та модифікацію існуючих наукових підходів і методів до конкретних ситуацій професійної діяльності.

Програма навчальної дисципліни:

Змістовий модуль 1. Психологія професійного становлення фахівця

Тема 1. Психологія професійної діяльності як галузь психологічної науки

Передумови зародження й розвитку психології трудової діяльності. Сучасний етап у розвитку психології професійної діяльності. Предмет, об'єкт і завдання професійної психології. Методологічні принципи психології професійної діяльності. Методи і методики дослідження професійної психології. Методи психологічного аналізу професійної діяльності працівників.

Література: [1-23]

Тема 2. Сутнісні характеристики професійної етики психолога

Предмет та об'єкт професійної етики психолога. Завдання професійної етики, її роль у формуванні морально-професійної культури особистості. Основні функції професійної етики психолога. Основні категорії професійної етики: психолога професійний обов'язок, професійна честь, професійна гідність, професійний такт,

професійна справедливість тощо. Критерії моральності в професійній діяльності психолога (сприяння суспільному прогресу, формування високоморальної особистості, суспільна доцільність, співробітництво учасників процесу, забезпечення всебічного позитивного впливу на учасників процесу). Сфери професійної етики.

Література: 3, 4, 6, 9, 11, 12.

Тема 3. Психологічні особливості професійного становлення фахівців

Поняття професіоналізму. Значення професій типу «людина-людина» для сучасного суспільства. Загальні особливості діяльності та вимоги у професіях типу «людина-людина». Особливості професійного становлення психологів. Вимоги та особливості діяльності фахівців соціономічних професій. Труднощі професійного становлення фахівців. Особливості різних етапів професійного становлення фахівців. Сфера професійного застосування та передумови успішності діяльності практичних психологів. Особливості різних етапів професійного становлення практичних психологів. Основні ризики на професійному шляху психолога. Проблема професійної деформації. Профілактика синдрому емоційного вигорання.

Література: [1-23]

Тема 4. Професійні вимоги до особистості психолога

Спеціальні знання і авторитет психолога. Психологічні типи психологів: дослідник, консультант, психотерапевт, викладач, ведучий тренінгів, теоретик, змішані типи. Зв'язок з рисами темпераменту і характеру, індивідуальним стилем діяльності.

Поняття «професіоналізм» і «професіонал». Стадії й етапи професійного становлення психолога. Професіограма і психограма психолога: вимоги професії до його знань, умінь і психологічних якостей. Структура професіоналізму психолога. Необхідні здібності, інтереси та схильності. Рівні розвитку професійно важливих якостей психолога. Професійно важливі особистісні та суб'єктні якості психолога. «Модель фахівця» й індивідуальний стиль діяльності психолога.

Психограма і акмеограма психолога. Психологічні вимоги до його особистості (альтруїзм, гуманістична спрямованість, розвинена

емпатія, рефлексія, чутливість, експресивні, комунікативні, організаторські здібності, толерантність, критичність мислення, гнучкість, нестандартне мислення, оптимізм, віра в успіх, постійний самоаналіз як умова самовдосконалення).

Протипоказання для роботи психологом (низький рівень комунікативних здібностей, психічні хвороби, високий егоїзм, висока ригідність, слабка воля, відсутність толерантності та прагнення до саморозвитку, висока імпульсивність).

Професійна компетентність психолога як система професійних знань, умінь і навичок, що забезпечують успішне виконання професійних функцій. Комунікативна компетентність професійного психолога. Цілісність особистості, професійна деформація і вигорання в роботі психолога. Етапи професійного розвитку психологів.

Мотивація вибору професії (соціально-економічні, пізнавальні, індивідуально-особистісні аспекти). Образ психолога в професійному середовищі і в масовій свідомості. Основні ознаки психолога-професіонала (у порівнянні з психологом-аматором). Кваліфікаційні вимоги до психолога. Професійні та життєві шляхи вчених-психологів. Перспективи розвитку психологічної професії.

Література: 3, 4, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 15.

Тема 5. Соціально-правові засади діяльності психолога

Міжнародні та регіональні документи про права людини. Забезпечення прав людини як умова її самовдосконалення. Основні групи прав людини, що фіксуються документами ООН: елементарні, громадські, політичні, економічні права. Хартія про права людини. Регіональні міжнародні документи про права людини. Європейська соціальна хартія, Європейська конвенція з прав людини. Конвенції Міжнародної організації праці. Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти.

Рекомендації про виховання в дусі Міжнародного взаєморозуміння, співробітництва і миру та виховання в дусі поваги прав людини і основних свобод. Конвенція про захист прав та гідності людини у зв'язку з використанням досягнень медицини та біології: Конвенція про права людини та біомедицину. Документи про права дитини. Декларація про права дитини.

Закон України «Про освіту», «Положення про психологічну службу системи освіти України» – основні законодавчі документи про практичну психологію в освіті.

Втілення основних ідей та принципів документів ООН про права людини в законодавчих актах України про соціально-психологічну службу. Основні положення Концепції про Національну систему соціально-психологічної служби України. Законодавча та правова база діяльності психологічних служб системи освіти, Збройних сил та правоохоронних органів та інших сфер соціальної практики. Документи, які регламентують діяльність соціальної служби для молоді.

Література: 2, 4, 5, 7, 8, 9, 11, 15, 17.

Змістовий модуль 2. Психологія кар'єри

Тема 6. Поняття кар'єри, її типи та види

Поняття кар'єри, її типи та види. Планування трудової кар'єри працівника. Управління кар'єрою. Професіоналізм і компетентність як цілі розвитку працівника. Психологічний супровід професійного становлення особистості.

Література: [1-23]

Тема 7. Лідерство та корпоративна культура в професійній психології

Природа лідерства. Лідерство і ділова активність. Теорії лідерства в психології. Лідерство і керівництво. Поняття корпоративної культури та її структура. Вимірювання і оцінка корпоративної культури. Соціально- психологічний клімат в колективі організації. Фірмовий стиль організації і психологія його впливу на співробітників.

Література: [1-23]

Тема 8. Професійний імідж психолога

Професійний імідж психолога та зміцнення авторитету психології в суспільстві. Високий інтелектуальний потенціал. Відсутність внутрішніх проблем. Поняття «правила етикету» і його зміст. Установлений порядок поведінки психолога при знайомствах і представленні, у відносинах з колегами і клієнтами. Мистецтво проведення бесід, телефонних розмов, переговорів. Етикет ділової

переписки. Норми поведінки в сім'ї клієнта, на його роботі, в громадських об'єднаннях, громадах, церкві тощо. Особливості етичного спілкування з клієнтами різної статі, віку тощо. Шляхи і засоби формування морально-етичної культури практикуючого психолога.

Література: 1, 3, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 15, 17.

Тема 9. Управління конфліктами

Конфлікти та їх передумови. Типологія конфліктів. Структура та функції конфліктів. Тактики вирішення конфліктних суперечностей. Методи управління конфліктом. Стратегії управління конфліктом. Моделі поведінки суб'єктів у конфлікті.

Література: [1-23]

Тема 10. Професійна діяльність психолога у сфері освіти, юриспруденції, у соціальній, медичній, економічній сферах

Система професійної діяльності психолога у сфері освіти. Специфіка змісту діяльності, завдань та функцій психологічної служби системи освіти. Психологічна служба у закладах освіти. Структура, напрямки та форми діяльності шкільної психологічної служби. Роль шкільної психологічної служби у вирішенні проблем школи. Функції шкільного психолога.

Нормативні документи, які регулюють діяльність шкільного психолога.

Адміністративна й професійна підлеглість психологів. Робочий час. Консультативна діяльність. Методичний день. Статус психологічної служби.

Професійна діяльність психолога у сфері юриспруденції. Юридична психологія. Кримінальна психологія. Психологія потерпілого. Судово-психологічна експертиза. Психологія неповнолітніх правопорушників. Пенітенціарна психологія. Психологічна служба введена у митному комітеті, у податковій поліції, у державних службах безпеки, в органах міліції, у міжвідомчій охороні, у внутрішніх військах МВС України.

Необхідність створення психологічної служби в різних сферах соціальної практики.

Медична психологія. Клінічна психологія як галузь прикладної психології. Психолог-клініцист як дослідник та практик. Зміст та

об'єм роботи психолога в медичних закладах. Економічна психологія. Напрямки професійної психологічної роботи в сфері економіки.

Специфіка, зміст, завдання та функції діяльності психологічної служби промислового підприємства. Напрямки діяльності психологічної служби промислового підприємства. Рівні функціонування психологічної служби підприємства. Нормативна документація психолога сфери економіки і бізнесу.

Специфіка діяльності психолога в організаціях малого бізнесу. Основні задачі діяльності психолога організацій малого бізнесу у різних напрямках. Коло питань, які психолог може вирішувати у сфері ринку, у сфері бізнесу. Вимоги до знань, умінь та навичок психолога промислового підприємства та організацій малого бізнесу.

Література: 1, 2, 3, 4, 5, 11, 13, 15, 16.

Тематика практичних занять

Практичне заняття № 1

Тема. Психологія професійної діяльності як галузь психологічної науки.

Мета: ознайомити здобувачів з основними категоріями професійної психології, охарактеризувати мету і завдання психології професійної діяльності як галузі психологічної науки.

Питання для обговорення:

1. Передумови зародження й розвитку психології трудової діяльності.
2. Сучасний етап у розвитку психології професійної діяльності.
3. Предмет, об'єкт і завдання професійної психології.
4. Методологічні принципи психології професійної діяльності.
5. Методи і методики дослідження професійної психології.
6. Методи психологічного аналізу професійної діяльності працівників.

Література: [1-23]

Практичне заняття № 2

Тема. Методологія професійної психології

Мета: ознайомити здобувачів з основними методами професійної психології

Питання для обговорення:

1. Вимоги до добору й застосуванню методів вивчення діяльності.

2. Методи спостереження. Мета, принципи проведення. Організація спостереження. Реєстрація результатів. Види спостереження. Складання програми спостереження, аналіз результатів.

2. Особливості застосування методу опитування. Розроблення анкети і проведення анкетування.

3. Інтерв'ю, бесіда, біографічний метод.

4. Відпрацювання вмінь організації та проведення психологічного дослідження з використанням методів психології праці.

5. Тестування. Мета та завдання професіографії. Психологічний зміст професіографії. Вимоги та процедура складання професіограм. Типова програма професіографії. Види професіограм: комплексні, універсальні, інформаційні, діагностичні.

6. Особливості оформлення результатів професіографії.

Література: [1-23]

Практичне заняття № 3

Тема. Професійна етика психолога

Мета: ознайомити здобувачів з основними категоріями професійної етики, критеріями моральності в професійній діяльності психолога.

Питання для обговорення:

1. Предмет та об'єкт професійної етики психолога.

2. Завдання професійної етики, її роль у формуванні морально-професійної культури особистості.

3. Основні функції професійної етики психолога.

4. Основні категорії професійної етики: психолога професійний обов'язок, професійна честь, професійна гідність, професійний такт, професійна справедливість тощо.

5. Критерії моральності в професійній діяльності психолога (сприяння суспільному прогресу, формування високоморальної особистості, суспільна доцільність, співробітництво учасників процесу, забезпечення всебічного позитивного впливу на учасників процесу).

6. Сфери професійної етики.

Література: [1-23]

Практичне заняття № 4

Тема. Соціально-правові засади діяльності психолога

Мета: розглянути соціально-правові засади діяльності психолога.

Питання для обговорення:

1. Основні групи прав людини, що фіксуються документами ООН: елементарні, громадські, політичні, економічні права.
2. Європейська конвенція з прав людини.
3. Конвенції Міжнародної організації праці.
4. Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти.
5. Документи про права дитини. Декларація про права дитини.
6. Закон України «Про освіту», «Положення про психологічну службу системи освіти України» – основні законодавчі документи про практичну психологію в освіті.
7. Основні положення Концепції про Національну систему соціально-психологічної служби України.
8. Законодавча та правова база діяльності психологічних служб системи освіти, Збройних сил та правоохоронних органів та інших сфер психологічної практики.

Література: [1-23]

Практичне заняття № 5

Тема. Когнітивна сфера суб'єкта професійної діяльності

Мета: дослідити особливості когнітивної сфери особистості у професійній діяльності.

Питання для обговорення:

1. Сенсорно-перцептивні процеси: відчуття та сприймання.
2. Основні закономірності та властивості пізнавальних процесів.
3. Класифікація сенсорноперцептивних процесів.
4. Психологічні особливості розвитку відчуття та сприймання.
5. Атенційні процеси. Фізіологічні основи уваги та принцип домінанти.
6. Основні види уваги: довільна, мимовільна та після довільна.
7. Уява у трудовій діяльності суб'єкта. Аглютинація та її роль у створенні нових образів.
8. Процеси пам'яті та уявлення. Мислення у практичній діяльності.

Література: [1-23]

Практичне заняття № 6

Тема. Психічна напруженість та стрес у професійній діяльності

Мета: дослідити особливості психічної напруженості та стресу у професійній діяльності

Питання для обговорення:

1. Значення проблеми психічної напруженості та стресу в житті й діяльності людини.
2. Визначення поняття психічне напруження і стрес (Г.Сельє, Р.Лазарус, Н.Наєнко, В.Бодров).
3. Сутність стану стресу та його зв'язок із поняттями «емоції» та «психічна напруженість».
4. Розвиток вчення про стрес.
5. Теорії та моделі стресу.
6. Умови виникнення і розвитку стресу. Вплив індивідуальних особливостей суб'єкта праці на характер стресових реакцій. Механізми регуляції психологічного стресу
7. Основні способи і прийоми забезпечення високої працездатності та попередження її порушення.
8. Індивідуальна регламентація трудової діяльності (оптимальне робоче навантаження, раціональний режим праці, відпочинку та харчування).

Література: [1-23]

Практичне заняття № 7

Тема. Професійний імідж психолога та його характеристики

Мета: отримати уявлення та вміння формувати професійний імідж психолога.

Питання для обговорення:

1. Особистісні якості:
 - Самопізнання та адекватна самооцінка.
 - Емоційна стійкість і стресостійкість.
 - Толерантність, аналітичне мислення, інсайт.
 - Здатність до адаптації та саморозвитку.
2. Професійні навички та знання:
 - Знання закономірностей психічного розвитку людини.
 - Вміння ефективно взаємодіяти з іншими людьми.
 - Здатність вирішувати психологічні проблеми.
3. Зовнішні прояви:
 - Відповідність між внутрішнім станом та зовнішньою поведінкою (конгруентність).
4. Особливості формування професійного іміджу фахівця.
 - Свідоме ставлення

- Взаємодія з оточенням
- Професійна діяльність

Література: [1-23]

Практичне заняття № 8

Тема. Лідерство та корпоративна культура в професійній психології

Мета: сформулювати у здобувачів вищої освіти знання про особливості лідерства та корпоративної культури в професійній психології

Питання для обговорення:

1. Поняття лідерства та корпоративної культури.
2. Види організаційних культур. Типи лідерів.
3. Рівні корпоративної культури.
4. Параметри, що характеризують корпоративну культуру.
5. Значення корпоративної культури та шляхи її підвищення.
6. Лідер як архітектор культури.

Література: [1-23]

Практичне заняття № 9

Тема. Професійна діяльність психолога в установах та організаціях.

Мета: отримати знання про особливості професійної діяльності психолога в установах та організаціях.

Питання для обговорення:

1. Система професійної діяльності психолога у сфері освіти. Специфіка змісту діяльності, завдань та функцій психологічної служби системи освіти. Психологічна служба у закладах освіти. Структура, напрямки та форми діяльності шкільної психологічної служби. Роль шкільної психологічної служби у вирішенні проблем школи. Функції шкільного психолога.
2. Професійна діяльність психолога у сфері юриспруденції. Юридична психологія. Кримінальна психологія. Психологія потерпілого. Судово-психологічна експертиза. Психологія неповнолітніх правопорушників. Пенітенціарна психологія.
3. Медична психологія. Клінічна психологія як галузь прикладної психології. Психолог-клініцист як дослідник та практик. Зміст та об'єм роботи психолога в медичних закладах.

4. Економічна психологія. Напрямки професійної психологічної роботи в сфері економіки. Специфіка, зміст, завдання та функції діяльності психологічної служби промислового підприємства. апрямки діяльності психологічної служби промислового підприємства. Рівні функціонування психологічної служби підприємства.

5. Специфіка діяльності психолога в організаціях малого бізнесу. Основні задачі діяльності психолога організацій малого бізнесу у різних напрямках. Коло питань, які психолог може вирішувати у сфері ринку, у сфері бізнесу. Вимоги до знань, умінь та навичок психолога промислового підприємства та організацій малого бізнесу.

Література: [1-23]

Практичне заняття № 10

Тема. Психологія професійного довголіття

Мета: розкрити значення дослідження психології професійного довголіття.

Питання для обговорення:

1. Основні шляхи розвитку особистості професіонала.
2. Розробка гуманістично орієнтованої моделі професійного розвитку.
3. Особливості психології дорослих людей у різні періоди життя.
4. Шляхи продовження професійного довголіття.

Література: [1-23].

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

1. Який вид комунікативного бар'єру виникає, коли підлеглий навмисно приховує від керівника негативну інформацію про хід проєкту, щоб здаватися успішним?

А. Семантичний бар'єр

Б. Фільтрація інформації

В. Перевантаження каналу зв'язку

Г. Просторова дистанція

2. Яка стратегія є найбільш раціональною, якщо предмет суперечки має критичне значення для виживання організації, а рішення необхідно ухвалити миттєво?

А. Компроміс

Б. Пристосування

В. Суперництво (конкуренція)

Г. Уникнення

3. Ефект «групового мислення» (Groupthink) у процесі прийняття організаційних рішень найчастіше призводить до:

А. Зростання кількості деструктивних конфліктів

Б. Придушення критичного аналізу та ілюзії одностайності

В. Підвищення ефективності горизонтальних комунікацій

Г. Швидкого вирішення міжособистісних суперечок

4. Якщо конфлікт в організації виникає через те, що відділ маркетингу оцінює успіх за обсягом продажів, а відділ фінансів - за рівнем економії бюджету, то першопричиною є:

А. Міжособистісна несумісність

Б. Розбіжність у цілях та цінностях підрозділів

В. Незадовільні умови праці

Г. Обмеженість комунікативних каналів

5. Який вид зворотного зв'язку в організації є деструктивним?

А. Оціночний зворотний зв'язок, спрямований на особистість, а не на результат роботи

Б. Негайний зворотний зв'язок після виконання завдання

В. Описовий зворотний зв'язок із конкретними прикладами помилок

Г. Двосторонній зворотний зв'язок під час річного оцінювання

6. Який стиль вирішення конфліктів вимагає найбільших витрат часу та високих комунікативних навичок від обох сторін?

А. Компроміс

Б. Співпраця

В. Уникнення

Г. Пристосування

7. Яке з тверджень найкраще описує поняття «неформальні комунікації» (чутки, «виноградна лоза») в організації?

А. Вони завжди на 100% неправдиві та шкодять компанії

Б. Вони виникають переважно тоді, коли офіційні канали дають повну та вчасну інформацію

В. Вони поширюються значно швидше за офіційні канали та компенсують брак інформації

Г. Вони регулюються виключно посадовими інструкціями HR-директора

8. Якщо конфлікт виник через те, що новий співробітник інакше трактує межі своїх обов'язків, ніж його безпосередній керівник, цей конфлікт за своєю природою є:

А. Ресурсним

Б. Рольовим

В. Інноваційним

Г. Ціннісним

9. Яка тактика поведінки в конфлікті характеризується демонстративним відходом від розмови, ігноруванням листів та дзвінків колеги без вирішення суті проблеми?

А. Ескалація

Б. Ігнорування (уникнення)

В. Демпінг

Г. Абстрагування

10. Який ефект сприйняття в комунікації виникає, коли перше позитивне враження про працівника змушує керівника виправдовувати всі його наступні помилки та конфліктну поведінку?

А. Ефект ореолу

Б. Ефект новизни

В. Ефект проєкції

11. У чому полягає суть «дисфункціонального» конфлікту в організації?

А. Він допомагає виявити приховані проблеми в структурі компанії

Б. Він знижує продуктивність праці, руйнує моральний клімат і заважає досягненню цілей

В. Він стимулює появу нових креативних ідей серед дизайнерів

Г. Він сприяє згуртуванню команди перед обличчям зовнішнього конкурента

12. Який метод управління конфліктами передбачає перепроектування посадових обов'язків або зміну структури підпорядкування підрозділів?

А. Міжособистісний метод

Б. Структурний метод

В. Метод переконання

Г. Адміністративне покарання

13. Поняття «емпатійне слухання» в діловій комунікації передбачає:

- А. Фіксацію лише фактів та цифрових даних із виключенням емоцій*
- Б. Безумовну згоду з усіма вимогами конфліктної сторони*
- В. Прагнення зрозуміти емоційний стан та внутрішню логіку співрозмовника без передчасного засудження*
- Г. Переривання мовця для швидкого висловлення власної позиції*

14. Причиною якого типу конфліктів в організації найчастіше є впровадження нового програмного забезпечення або реструктуризація відділів?

- А. Стагнаційних конфліктів*
- Б. Інноваційних конфліктів (конфліктів змін)*
- В. Традиційних міжособистісних суперечок*
- Г. Конфліктів через порушення трудової дисципліни*

15. Яке явище описує термін «моббінг» в організаційному контексті?

- А. Ефективний спосіб колективного обговорення ідей (мозковий штурм)*
- Б. Психологічне цькування та тиск на одного з працівників з боку колег або керівництва*
- В. Спільне святкування успішного завершення фінансового кварталу*
- Г. Процес швидкого навчання нових співробітників у великих групах*

16. Яка комунікативна стратегія є найкращою для нейтралізації маніпуляцій з боку агресивного колеги під час публічної наради?

- А. Зустрічна агресія та викриття особистісних вад маніпулятора*
- Б. Спокійне повернення до обговорення об'єктивних фактів та використання техніки «заїждженої платівки»*
- В. Мовчазне погодження з усіма звинуваченнями задля збереження спокою*
- Г. Негайне закриття наради та вихід із кабінету*

17. Який вид організаційної комунікації описує передачу звітів, службових записок та пропозицій від лінійних спеціалістів до топ-менеджменту?

- А. Низхідна комунікація*
- Б. Висхідна комунікація*
- В. Горизонтальна комунікація*
- Г. Діагональна комунікація*

18. Що з наведеного є головним індикатором перевантаження комунікаційних каналів керівника?

- А. Повна відсутність конфліктів серед підлеглих*
 - Б. Збільшення використання невербальних засобів комунікації.*
 - В. Зростання кількості помилок через неуважність та затримка у прийнятті стратегічних рішень*
 - Г. Швидке виконання всіх поточних завдань командою*
19. Який із методів вирішення конфлікту передбачає часткову відмову обох сторін від своїх початкових вимог задля досягнення згоди?
- А. Уникнення*
 - Б. Суперництво*
 - В. Пристосування*
 - Г. Компроміс*
20. Які емоції найчастіше супроводжують фазу загострення конфлікту на фізіологічному та психологічному рівнях?
- А. Радість, спокій, задоволення*
 - Б. Гнів, страх, тривога*
 - В. Апатія, байдужість, нудьга*
 - Г. Захоплення, гордість, надія*
21. До якої групи належать конфлікти за критерієм їхнього впливу на розвиток організації чи стосунків (корисні проти руйнівних)?
- А. Конструктивні та деструктивні*
 - Б. Локальні та глобальні*
 - В. Короточасні та затяжні*
 - Г. Вертикальні та горизонтальні*
22. Керівник під час розмови з працівником постійно дивиться в телефон, киває головою, але згодом не може згадати суть прохання. Який вид слухання він продемонстрував?
- А. Активне слухання*
 - Б. Псевдослухання (імітація)*
 - В. Емпатійне слухання*
 - Г. Критичне слухання*
23. Яку назву має перша офіційна стадія конфлікту, коли приховане невдоволення переростає у відкриту суперечку (наприклад, подання скарги або публічна заява)?
- А. Інцидент*
 - Б. Ескалація*
 - В. Кульмінація*

Г. Постконфліктна стадія

24. Працівник погодився вийти на роботу у вихідний день, хоча мав власні плани, лише тому, що побоювся зіпсувати стосунки з керівником. Яку стратегію він обрав?

А. Компроміс

Б. Пристосування

В. Уникнення

Г. Співпраця

25. Що є головною метою використання техніки «Я-повідомлення» під час розв'язання конфлікту з колегою?

А. Пряме звинувачення колеги у його помилках

Б. Висловлення власних почуттів та фактів без оцінки й критики особистості опонентів

В. Демонстрація своєї повної переваги в суперечці

Г. Прихована маніпуляція емоціями іншої особи

26. Конфлікт між двома менеджерами одного рівня за право першим отримати новий службовий автомобіль є прикладом:

А. Вертикального конфлікту

Б. Горизонтального конфлікту

В. Внутрішньоособистісного конфлікту

Г. Міжгрупового конфлікту

27. Яке з наведених джерел конфлікту в організації належить до суто психологічних (особистісних) факторів?

А. Недосконала система преміювання

Б. Низький рівень емоційного інтелекту та радикальні розбіжності у характерах

В. Брак офісної техніки для виконання завдань

Г. Чітко прописані посадові інструкції

28. Який вид невербальної комунікації найсильніше сигналізує про закритість, захисну позицію або незгоду співрозмовника під час переговорів?

А. Схрещені на грудях руки та відхилене назад тіло

Б. Відкриті долоні та прямий візуальний контакт

В. Активне кивання головою на кожну фразу

Г. Нахил тулуба вперед у бік мовця

29. Дослідження показують, що в умовах організаційних змін (наприклад, злиття компаній) інтенсивність неформальних комунікацій різко зростає. Що є першопричиною цього явища?

А. Покращення психологічного клімату в команді

Б. Інформаційний вакуум та високий рівень тривожності працівників через невизначеність

В. Спроба працівників саботувати роботу за допомогою семантичних бар'єрів

Г. Збільшення кількості офіційних каналів зв'язку

30. Під час жорстких переговорів ваш опонент раптово починає розстібати гудзики піджака, злегка нахилиється вперед у ваш бік і розгортає долоні догори. Про яку зміну в його психологічному стані та позиції це свідчить?

А. Він збирається завершити розмову та вийти з кабінету

Б. Він намагається приховати спалах агресії та маніпулює вами

В. Він демонструє повну байдужість до ваших аргументів.

Г. Він переходить від захисної та закритої позиції до більшої відкритості й готовності домовлятися

31. Чим відрізняється лідер від менеджера (керівника)?

А. Менеджер має офіційні повноваження, лідер - особистий вплив

Б. Лідер завжди займає вищу посаду

В. Менеджер фокусується на майбутньому, лідер - на процесах.

32. Який стиль лідерства характеризується одноосібним прийняттям рішень?

А. Демократичний

Б. Авторитарний (директивний)

В. Ліберальний

33. Хто такий «неформальний лідер»?

А. Призначений наказом керівник підрозділу

Б. Людина, яка має авторитет у групі без офіційної посади

В. Спеціаліст з ІТ-технологій

34. Що таке «харизматичне лідерство»?

А. Вплив завдяки особистим якостям і привабливості

Б. Влада, що базується на суворому дотриманні законів

В. Управління за допомогою системи штрафів

35. Що є головною метою демократичного стилю керівництва?

- А. Швидке виконання наказу за будь-яку ціну*
Б. Залучення працівників до обговорення та прийняття рішень
В. Мінімальне втручання в роботу персоналу
36. Який тип влади базується на страху перед покаранням?
А. Легітимна влада
Б. Влада примусу
В. Влада винагороди
37. Що описує поняття «діапазон контролю»?
А. Кількість годин, які працює лідер
Б. Географічне охоплення діяльності фірми
В. Кількість підлеглих, якими безпосередньо керує один лідер
38. У чому полягає суть «служіння як лідерства»?
А. Лідер ставить потреби команди вище за власні амбіції
Б. Підлеглі повинні виконувати всі особисті доручення керівника
В. Керівник виконує всю роботу за підлеглих
39. Яка роль лідера у вирішенні конфліктів є найбільш конструктивною?
А. Ігнорування конфлікту
Б. Пошук компромісу або інтеграція інтересів
В. Підтримка однієї зі сторін для швидкого завершення суперечки
40. Влада, що впливає з офіційної позиції в ієрархії, називається:
А. Традиційна
Б. Легітимна (законна)
В. Харизматична
41. Конфлікт між формальним і неформальним лідером зазвичай призводить до:
А. Покращення мікроклімату
Б. Автоматичного підвищення зарплати
В. Зниження ефективності роботи групи
42. Що таке «зворотний зв'язок» (feedback) у роботі лідера?
А. Критика підлеглих при колегах
Б. Інформація про результати діяльності, що надається працівнику для корекції дій
В. Щомісячний звіт перед акціонерами
43. Самолідерство (Self-leadership) - це:
А. Процес впливу на самого себе для досягнення цілей

- Б. Вміння керувати іншими без їхньої згоди*
В. Відмова від допомоги команди.
44. Ознакою «токсичного» лідерства є:
А. Високі вимоги до якості роботи
Б. Маніпуляції, приниження та перекладання провини на інших
В. Надання конструктивної критики
45. Що є головною ознакою «неформального лідера» в трудовому колективі?
А. Право підписувати фінансові документи
Б. Високий рівень довіри та особистий авторитет серед колег
В. Найвищий рівень заробітної плати
46. Поняття «організаційна культура» найбільше залежить від:
А. Технічного оснащення офісу
Б. Цінностей та поведінки лідерів організації
В. Кількості сторінок у статуті компанії
47. Що таке вертикальні комунікації «зверху вниз»?
А. Передача звітів від підлеглих до керівництва
Б. Передача наказів, інструкцій та цілей від керівника до підлеглих
В. Обмін інформацією між працівниками одного відділу
48. Який тип комунікацій відбувається між працівниками одного рівня (наприклад, між начальниками різних відділів)?
А. Висхідні
Б. Горизонтальні
В) Діагональні.
49. Як називається процес передачі інформації від підлеглих до керівників (звіти про роботу, пропозиції)?
А) Низхідна комунікація
Б) Зовнішня комунікація
В) Висхідна комунікація
50. Який комунікаційний бар'єр виникає через різне тлумачення слів або термінів?
А. Фізичний
Б. Психологічний
В. Семантичний
51. Що таке «виноградна лоза» (grapevine) в організації?
А. Офіційна розсилка новин компанії

Б. Неформальна мережа розповсюдження чуток та інформації

В. Система відеоспостереження за працівниками

52. Який відсоток інформації, за дослідженнями, зазвичай передається через невербальні канали (жести, міміка, тон)?

А. Понад 50-60%

Б. Близько 10%.

В. Рівно 100%

53. Що є головною метою «зворотнього зв'язку» (feedback)?

А. Покарати працівника за помилки

Б. Збільшити кількість паперових звітів

В. Переконатися, що повідомлення зрозуміли правильно

54. Який канал комунікації є найбільш інформативним?

А. Електронна пошта

Б. Письмовий звіт

В. Особиста зустріч (face-to-face)

55. Який стиль спілкування лідера передбачає активне слухання та відкритість до ідей підлеглих?

А. Комунікативний (підтримуючий)

Б. Директивний

В. Ухильний

56. Що таке діагональні комунікації?

А. Спілкування між людьми на різних рівнях управління, які не підпорядковані один одному прямо

Б. Спілкування з клієнтами компанії

В. Листування через месенджери

57. «Шум» у процесі комунікації - це:

А) Тільки гучна музика в офісі.

Б) Будь-які перешкоди, що заважають точному сприйняттю повідомлення

В) Велика кількість людей у кабінеті

58. Яка форма комунікації є найкращою для передачі складних інструкцій, що потребують тривалого вивчення?

А. Усна бесіда

Б. Жестикуляція

В. Письмова комунікація

59. Емпатичне слухання - це:

- А. Слухання з метою знайти помилку в словах співрозмовника*
Б. Вміння слухати, розуміючи почуття та емоційний стан іншої людини
В. Переривання співрозмовника для вставки своїх коментарів
60. Який комунікаційний бар'єр пов'язаний із випереджальними висновками або упередженнями щодо співрозмовника?
А. Технічний
Б. Мовний
В. Стереотипне сприйняття
61. Що таке «інформаційне перевантаження»?
А. Коли у працівника зламався комп'ютер
Б. Стан, коли обсяг вхідних даних перевищує здатність людини їх обробити
В. Вимога керівника працювати понаднормово
62. Яка роль невербальної комунікації у спілкуванні?
А. Вона не має значення в бізнесі
Б. Вона підкріплює, доповнює або суперечить словам
В. Вона використовується лише тоді, коли заборонено говорити
63. Яка головна перевага використання корпоративних соціальних мереж порівняно з поштою?
А. Відсутність потреби в модерації
Б. Тільки вища швидкість друку тексту
В. Можливість горизонтальної взаємодії та створення спільнот за інтересами всередині компанії
64. Що таке «асинхронна комунікація» в цифровій організації?
А. Обмін повідомленнями в режимі реального часу (наприклад, відеодзвінок)
Б. Обмін інформацією, який не потребує негайної відповіді (електронна пошта, запис відеоповідомлення)
В. Повна відсутність зв'язку між підрозділами
65. Як називається концепція, за якої працівник має право не відповідати на робочі повідомлення у цифрових каналах після завершення робочого дня?
А. Право на офлайн
Б. Цифрова ізоляція
В. Комунікаційний вакуум

66. Який феномен спричиняє хронічний воєнний стрес стосовно сприйняття часу?

А. Безмежне розширення часового горизонту

Б. Звуження часового горизонту («ефект заблокованого майбутнього»)

В. Повна втрата спогадів про минуле

67. Що є головною метою футуропрактики в роботі з персоналом підприємства?

А. Детальний аналіз помилок минулого

Б. Повернення контролю над часовою перспективою та конструювання образу майбутнього

В. Ігнорування поточних виробничих проблем

68. Яка стратегія планування є найбільш адаптивною в умовах високої невизначеності?

А. Жорстке довгострокове планування без змін

Б. Відмова від будь-якого планування

В. Гнучке сценарне планування (наявність планів А, Б, В)

69. Психологічний синдром «відкладеного життя» виявляється у:

А. Прагненні виконати всі завдання якомога швидше

Б. Переконанні, що справжнє життя, розвиток і навчання почнуться лише після завершення кризи

В. Схильності до надмірного інноваційного ризику

70. Розширення горизонту планування працівника безпосередньо впливає на:

А. Рівень тривожності (він знижується завдяки появі ментальних опор)

Б. Збільшення кількості механічних помилок

В. Зниження інтересу до інновацій

71. Що є прикладом прояву низької життєстійкості на робочому місці під час кризи?

А. Пропозиція впровадити новий алгоритм безпеки

Б. Перехід до вивченої безпорадності та соматизації (втеча в хворобу)

В. Активна комунікація з колегами щодо оптимізації процесів

72. На чому базується сенсово-діяльнісна модель протидії вигоранню?

А. На регулярному підвищенні заробітної плати

Б. На поєднанні розуміння глибокого смислу своєї праці з активною залученістю в діяльність

В. На максимальному спрощенні робочих обов'язків

73. Психологічне вигорання на виробництві найчастіше починається з етапу:

А. Емоційного виснаження через ігнорування власних потреб у відновленні

Б. Раптової втрати всіх професійних навичок

В. Конфліктів із керівництвом

74. Який елемент є критичним для трансформації стресового досвіду працівника у посттравматичне зростання за В. Франклом?

А. Забуття кризи

Б. Віднайдення індивідуального сенсу в подоланні випробувань

В. Отримання матеріальних компенсацій

75. Що є дієвим інструментом профілактики вигорання в команді з боку лідера?

А. Заборона на обговорення будь-яких емоційних тем

Б. Регулярний зворотний зв'язок із підкресленням цінності та внеску кожного фахівця

В. Збільшення кількості контролюючих перевірок

76. Як залученість у професійне навчання впливає на емоційний стан працівника під час війни?

А. Перемикає мозок із тривожного фону на конструктивну діяльність, створюючи зону безпеки

Б. Збільшує стрес через необхідність запам'ятовувати нове

В. Не має жодного впливу

77. Яка технологія є найефективнішою для відпрацювання дій персоналу в екстремальних ситуаціях на стратегічному підприємстві?

А. Традиційна лекція-презентація

Б. Симуляційні технології та ігрові тренінги з безпеки

В. Самостійне читання інструкцій

78. Що передбачає технологія «мікронавчання» на виробництві?

А. Навчання лише молодих спеціалістів

Б. Подачу матеріалу короткими, концентрованими блоками (по 5-10 хвилин) для швидкого засвоєння без відриву від процесів

В. Проведення тривалих місячних курсів

79. Яка основна перевага використання гейміфікації (ігрових елементів) у навчанні дорослих фахівців?

А. Перетворення навчання на розвагу без практичної користі

Б. Підвищення внутрішньої мотивації, залученості та зниження психологічної напруги

В. Можливість не виставляти реальні оцінки

80. Що є головним критерієм інноваційності психолого-педагогічної технології на виробництві?

А. Використання виключно дорогого програмного забезпечення

Б. Орієнтація на розвиток людини, її адаптивності, критичного мислення та стресостійкості

В. Відмова від досвіду попередніх поколінь

81. Що таке «екологічний зворотний зв'язок» у взаємодії між колегами під час війни?

А. Повна відсутність критики

Б. Конструктивна оцінка дій, яка підтримує гідність людини та вказує на зони росту без переходу на особистості

В. Письмові догани за будь-яку помилку

82. Який елемент комунікації є першочерговим для лідера під час виникнення панічних настроїв у колективі?

А. Трансляція чіткої, спокійної, перевіреної інформації та визначення зрозумілих алгоритмів дій

Б. Тимчасове припинення будь-яких комунікацій

В. Емоційне підігрування паніці для зближення з колективом

83. Синергетичний ефект у роботі команди виробництва - це:

А. Коли кожен працює суворо індивідуально

Б. Коли спільний результат роботи команди перевищує суму простих індивідуальних зусиль її учасників

В. Виникнення конфліктів через розбіжність інтересів

84. Яка методика підходить для швидкого аналізу командної взаємодії після завершення складного проєкту?

А. Рефлексивний дебрифінг

Б. Психоаналітичний сеанс

В. Анонімне анкетування через місяць після події

85. Яка поведінкова модель керівника найкраще транслює цінність життєстійкості підлеглим?

А. Демонстрація власної вразливості у поєднанні зі спокійною впевненістю у спільних діях та майбутньому

Б. Створення образу «ідеального робота», який не має емоцій та втоми

В. Постійні скарги на складність ситуації в країні

86. Що є головним принципом травма-орієнтованого підходу на виробництві?

А. Зміна фокусу запитування з «Що з тобою не так?» на «Що з тобою сталося?»

Б. Ігнорування емоційного стану працівника заради виконання плану

В. Звільнення всіх співробітників, які мають ознаки психологічної травми

87. Яка реакція нервової системи на тригер на виробництві виглядає як ступор, нерішучість або раптова втрата здатності говорити чи діяти?

А. «Бій» (Fight)

Б. «Завмирання» (Freeze)

В. «Втеча» (Flight)

88. Прояв реакції «Бій» (Fight) у травмованого працівника під час робочого конфлікту найчастіше виглядає як:

А. Конструктивна критика технологічного процесу

Б. Спалах неконтрольованої агресії, надмірна оборонна позиція, крик

В. Бажання негайно піти у відпустку

89. Психологічний «тригер» на виробництві в умовах війни - це:

А. Будь-який виробничий інструмент

Б. Зовнішній подразник (звук, запах, слово, ситуація), що миттєво повертає психіку людини до пережитого травматичного досвіду

В. Планове завдання від вищого керівництва

90. Якщо у працівника на виробничому об'єкті стається флешбек (гострий спогад про травму з відчуттям, що вона відбувається прямо зараз), першочергова дія колеги поруч - це:

А. Почати розпитувати про деталі воєнного досвіду

Б. Забезпечити безпеку, повернути людину в реальність «тут і зараз» через заземлення (фізичний контакт із підлогою, звуки, дихання)

В. Залишити людину наодинці в закритому приміщенні

91. Який когнітивний дефіцит найчастіше спостерігається у людей із хронічною бойовою чи військовою травмою?

А. Повна втрата професійних навичок, здобутих до війни

Б. Погіршення концентрації уваги, короткострокової пам'яті та здатності ухвалювати складні рішення в умовах цейтноту

В. Різке зростання швидкості читання текстових інструкцій

92. Чому під час навчання травмованих працівників технологія «мікронавчання» (Microlearning) є пріоритетною?

А. Вона дозволяє зекономити кошти на викладачах

Б. Виснажена стресом нервова система здатна ефективно утримувати фокус уваги лише протягом коротких проміжків часу (10–15 хвилин)

В. Травмовані люди не люблять читати великі книги

93. Яка небезпека існує під час проведення реалістичних симуляційних тренінгів (наприклад, імітація аварій зі звуковими ефектами) для працівників під час війни?

А. Ризик ретравматизації (повторного переживання психологічної травми через надмірну реалістичність стимулів).

Б. Занадто швидке засвоєння матеріалу

В. Зниження авторитету інструктора

94. Правило «попереднього попередження» (Trigger Warning) в інклюзивному навчанні дорослих означає:

А. Заборону відвідувати заняття тим, хто не пройшов медогляд

Б. Попередження аудиторії перед демонстрацією фото/відео або обговоренням тем, які можуть містити чутливий воєнний чи травматичний контент

В. Нагадування про штрафи за запізнення

95. Який метод оцінювання знань є найбільш екологічним у травма-інформованій педагогіці?

А. Публічний розбір помилок працівника перед усією бригадою

Б. Конструктивний індивідуальний зворотний зв'язок із фокусом на прогресі, а не на невдачах

В. Створення штучного стресу під час іспиту для перевірки стійкості

96. Універсальний дизайн у навчанні (Universal Design for Learning) на виробництві передбачає:

А. Навчання всіх працівників за однією жорсткою схемою без винятків

Б. Надання інформації в різних форматах (текст, аудіо, відео, інфографіка, щоб кожен міг засвоїти її незалежно від поточного психофізіологічного стану)

В. Використання єдиного корпоративного кольору в презентаціях

97. Яка роль рефлексії в кінці заняття з точки зору травма-орієнтованого підходу?

А. Вона потрібна лише для виставлення фінальних оцінок

Б. Вона допомагає інтегрувати отриманий досвід, знизити емоційну напругу та безпечно вийти з процесу навчання

В. Вона затягує час заняття

98. Що є основою психологічної безпеки в робочому колективі на виробництві?

А. Відсутність будь-яких виробничих ризиків

Б. Переконання працівників, що вони не будуть покарані або висміяні за висловлення своїх думок, запитання чи визнання помилок

В. Суворе підпорядкування наказам без права на обговорення

99. Яка практика є інклюзивною щодо працівників, які повернулися до роботи після

поранень чи важкого бойового досвіду?

А. Створення індивідуального плану адаптації, поступове навантаження та облаштування безбар'єрного робочого простору

Б. Повне звільнення від будь-яких обов'язків при збереженні на робочому місці

В. Вимога працювати в тому ж темпі, що й до поранення, щоб «швидше адаптуватися»

100. Співчуття (Емпатія) керівника в травма-орієнтованому середовищі виявляється у:

А. Спільних сльозах із підлеглим під час кожної розмови

Б. Здатності вислухати людину без засудження, визнати складність її почуттів і запропонувати системну підтримку

В. Поранніх грошових виплатах без з'ясування обставин

101. Яка поведінка колег веде до «вторинної травматизації» або ретравматизації ветерана на робочому місці?

- А. Запитання на кшталт: «Ну як там було? Ти когось вбивав? За що орден?» та нетактовне розпитування деталей*
- Б. Запрошення на спільну каву під час перерви*
- В. Спільне обговорення графіку чергувань*
102. Що означає принцип «Прозорості та передбачуваності» в управлінні травма-інформованим колективом?
- А. Публікація особистих даних працівників на дошці оголошень*
- Б. Завчасне інформування про будь-які зміни в графіку, структурі чи процесах, щоб мінімізувати тривогу через невідомість*
- В. Щоденні фінансові звіти керівника перед бригадою*
103. Фізичний простір підприємства (цехи, офіси) є травма-орієнтованим, якщо:
- А. Усі стіни пофарбовані в яскраві кольори*
- Б. Він має чітку навігацію, вільні проходи, зони для швидкої психологічної розвантаження (тихі кімнати) та надійні укриття*
- В. На ньому повністю відсутній шум від обладнання*
104. Що таке «вторинний травматичний стрес» (ВТС) у викладача чи керівника?
- А. Стрес від перевірки знань керівництвом*
- Б. Емоційне виснаження, яке виникає внаслідок постійної роботи з травмованими людьми та вислуховування їхніх історій*
- В. Повторне потрапляння в зону бойових дій*
105. Який симптом вказує на те, що інструктор підприємства страждає від вторинної травми?
- А. Бажання оновити навчальну програму*
- Б. Поява цинізму, втрата емпатії до слухачів, нав'язливі думки про чужі трагедії або емоційне заміщення*
- В. Підвищення продуктивності праці*
106. Яка стратегія самодопомоги є неефективною для інструктора, що працює в травматичному контексті?
- А. Чітке розмежування робочого часу та особистого життя*
- Б. Спроба стати «абсолютним рятівником» для кожного слухача, ігноруючи власні базові потреби*
- В. Заняття спортом та практики заземлення*
107. «Співчутливе виснаження» (Compassion Fatigue) - це стан, при якому працівник:

А. Втрачає здатність фізично виконувати важку роботу
Б. Вичерпує свій психологічний ресурс співпереживання через тривалу роботу в кризовому середовищі

В. Починає вимагати підвищеної уваги до себе

108. Що допомагає викладачу тримати професійну позицію при роботі з важкою аудиторією?

А. Розуміння своїх професійних кордонів та обмежень своєї ролі (я - викладач/наставник, а не лікуючий психотерапевт)

Б. Повна відмова від діалогу зі слухачами

В. Демонстрація своєї зверхності

109. Якщо під час заняття працівник демонструє гострий опір інноваціям, знецінює матеріал («нам не до цього зараз»), травма-орієнтована реакція ведучого - це:

А. Видалити працівника з аудиторії та написати доповідну записку

Б. Легітимізувати (визнати) його почуття: «Я розумію вашу втому і роздратування, зараз усім важко. Давайте подивимося, як цей інструмент може спростити вам життя прямо зараз»

В. Вступити в суперечку та доводити свою правоту

110. Яка поведінка є ознакою психологічної дезадаптації працівника, що потребує направлення до профільного фахівця (психолога/психіатра)?

А. Бажання детально розібратися в новій інструкції

Б. Стійкі розлади сну, різка зміна характеру (замкнутість або агресія), зловживання психоактивними речовинами, розмови про втрату сенсу життя

В. Короткочасна втома наприкінці тижня

111. Що є головним правилом надання першої психологічної допомоги (ППД) на виробництві?

А. «Не нашкодь» та орієнтація на базові потреби (безпека, вода, зв'язок)

Б. Негайний глибокий аналіз дитячих травм працівника

В. Примусове застосування заспокійливих медикаментів

112. Поняття «Командна стійкість» (Team Resilience) у травма-орієнтованому середовищі означає:

А. Здатність колективу працювати без вихідних протягом року

Б. Здатність групи спільно адаптуватися до критичних подій, підтримувати один одного та швидко відновлювати робочі процеси без втрати людських зв'язків

В. Відсутність будь-яких розбіжностей у думках між членами команди

113. Чому важливо уникати жалю (на відміну від поваги та співчуття) у спілкуванні з ветеранами на виробництві?

А. Жалість забирає час від робочого процесу

Б. Жалість принижує гідність людини, транлює її позицію «жертви» та слабкості, тоді як ветерани потребують визнання їхньої сили та поваги

В. Жалість викликає заздрощі у цивільних колег

114. Яка філософія лежить в основі інклюзивного виробничого середовища під час війни?

А. Створення окремих, ізольованих цехів для різних категорій працівників

Б. Визнання того, що різноманітність досвіду (включаючи кризовий та травматичний) є джерелом сили й адаптивності всього підприємства, якщо створено умови для безпечної взаємодії

В. Мінімізація кількості працівників через автоматизацію всіх процесів

РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

Рекомендована література

1. Біскуп В.С. та ін. Психологія професійної діяльності. Тернопіль: ЗУНУ, 2022. 254 с.

2. Жук О. М., Савчук Н.А., Шкарлатюк К.І. Професійна етика і комунікації : навч. посіб. / К. І. Шкарлатюк, Луцьк: ЛНТУ, 2026. 152 с

3. Карамушка Л. М. Психологічні тренінги для підготовки менеджерів та персоналу освітніх організацій (реалізація технологічного підходу) : Навч. посібник. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2022. 144 с.

4. Лебон Г. Психологія людських спільнот: перекл.Я. Мишанич. Київ: Андронум, 2021.224 с.

5. Лебон Г. Психологія народів: переклад Н. Іванова. Київ : Андронум, 2021. 110 с.
6. Магдисюк Л. І. Психологія екстремальності та психопрофілактика психічної травми й суїцидальних намірів: навч.-метод. посіб. Луцьк: Вежа-Друк, 2021. 236 с
7. Магдисюк Л. І. Р. П. Федоренко. Основи психологічного консультування. Навч. посіб. Луцьк : Вежа-Друк, 2022. 360 с.
8. Максименко С.Д. та ін. Медична психологія. Т. 1: Загальна медична психологія. Вінниця: Нова Книга, 2020. 281 с.
9. Максименко С.Д. та ін. Медична психологія. Т. 2: Психологічна допомога в медичних установах. Київ: Людмила, 2023. 511 с.
10. Матяш М. та ін. Психологія поведінки щодо здоров'я. Київ: Вид-во Людмила, 2024. 221 с.
11. Несправа М., Майборода О., Карпінська Н. Методи вирішення конфліктів: психологічний аспект. Перспективи та інновації наук. № 11 (29). 2023. С.541-549. <http://perspectives.pp.ua/index.php/pis/issue/view/160>
12. Панок В.Г. Консультування в системі психосоціальної допомоги дітям і сім'ям, що опинились у складних життєвих обставинах внаслідок військових дій. Практичний посібник. Київ: УНМЦ практичної психології і соціальної роботи, 2022. 144 с.
13. Панок В.Г. Основи психологічної допомоги: теорія та практика психоконсультування. Чернівці: Чернівецький національний університет ім. Ю. Федьковича, 2022. 383 с.
16. Панок В., Титаренко Т., Чепелева Н. Основи практичної психології. Підручник. Київ: Либідь, 2021. 536 с.
17. Славіна Р.С. Психологічне консультування: навч.-метод. посібник. Кам'янець-Подільський: Видавець Ковальчук О.В., 2022. 180 с.
18. Приходько Ю.О. Психологія: Введення у професію. Київ: Каравела, 2023. 248 с.
19. Шкарлатюк К.І., Коширець В.В. Особливості професійних прогнозів майбутніх фахівців: монографія. Луцьк: Вежа-Друк, 2022. 200 с.

20. Шкарлатюк К. І., Федоренко Р. П., Магдисюк Л. І. Дизайн психологічного дослідження: організація та проведення практики здобувачів вищої освіти ОПП «Практична психологія: навч.-метод. посіб. Луцьк: Вежа-Друк, 2022. 332 с.

21. Шкарлатюк К.І., Коширець В.В., Просіна О.В. Тьюторинг у вищій освіті: вплив на академічну успішність та професійний розвиток. *Психологічні студії*. Луцьк: Волинський національний університет імені Лесі Українки, №1, 2024. С. 190-196.

22. Mialkovska L., Savchuk N., Pimenova O., Moklytsia H., Shkarlatiuk K. Crisis communication in human capital management during war: addressing social and psychological challenges. (2024): Amazonia Investiga, 13 (84), 183-196.

23. Mykhailo Frolov, Victoriia Petruk, Kateryna Shkarlatiuk, Iryna Berezna, Volodymyr Terpeliuk. Socio-Mental Health Support of Military and Civilians During War Time: Psychosocial Factors. Vol. 28 No. 1 (2025): American Journal of Psychiatric Rehabilitation. 476-484

Інформаційні ресурси

Освітня платформа Прометеус:

[https://prometheus.org.ua/?](https://prometheus.org.ua/?utm_source=sendy&utm_medium=email&utm_campaign=email-header)

[utm_source=sendy&utm_medium=email](https://prometheus.org.ua/?utm_source=sendy&utm_medium=email&utm_campaign=email-header)

[l&utm_campaign=email-header.](https://prometheus.org.ua/?utm_source=sendy&utm_medium=email&utm_campaign=email-header)

Сайт електронної бібліотеки –

[https://studentam.net.ua/content/section/24/86/.](https://studentam.net.ua/content/section/24/86/)

Український інститут когнітивно-поведінкової терапії [https://i-cbt.org.ua/.](https://i-cbt.org.ua/)

М-54 Психологія професійної діяльності: методичні вказівки до практичних занять та самостійної роботи для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти освітньої програми «Психологія» галузі знань С Соціальні науки, журналістика, інформація та міжнародні відносини спеціальності С4 «Психологія» денної та заочної форм навчання / уклад. В.В. Коширець. Луцьк : відділ іміджу та промоцій ЛНТУ, 2025. 40 с.

Комп'ютерний набір

В. Коширець

Редактор

В. Коширець

Підп. до друку 2026 р.
Формат 60x84/16. Папір офс. Гарнітура Таймс.
Ум. друк. арк. 2,5. Обл.-вид. арк. 2,7.
Тираж 50 прим. Зам. 1.

Відділ іміджу та промоцій
Луцького національного технічного університету
43018 м. Луцьк, вул. Львівська, 75