

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка

*Кафедра загальної, вікової та соціальної психології
імені М. А. Скока*

С. П. ДЕРЕВ'ЯНКО

ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ ТА ІНЖЕНЕРНА ПСИХОЛОГІЯ

*Навчально-методичні рекомендації
до курсу
«Психологія праці та інженерна психологія»
для студентів вищих навчальних закладів
спеціальності «Психологія»*

Чернігів
2021

УДК 159.9:[331+62] (072)

Д 36

Рецензенти:

Буковська О. О. – кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології Чернігівського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти ім. К. Д. Ушинського;

Дем'яненко Ю. О. – кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології Академії ДПТС;

Поклад С. В. – методист навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Чернігівській області.

Дерев'янку С. П.

Д 36 Психологія праці та інженерна психологія :
Навчально-методичні рекомендації. Чернігів : НУЧК імені Т. Г. Шевченка, 2021. 92 с.

УДК 159.9:[331+62] (072)

Навчально-методичні рекомендації містять огляд психологічних аспектів трудової, професійної, операторської діяльності людини. Розглядаються основні різновиди праці, їх особливості.

Для студентів вищих навчальних закладів спеціальностей «Психологія», «Соціальна робота».

*Видання рекомендовано до друку вченою радою
Національного університету
«Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка
(протокол № 7 від 03.03.2021 р.)*

© С. П. Дерев'янку, 2021

З М І С Т

ВСТУП	4
НАВЧАЛЬНО-ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН	8
ЗМІСТ ПРОГРАМИ ЛЕКЦІЙНИХ ЗАНЯТЬ.....	10
ЗМІСТ ПРОГРАМИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ.....	15
ЗАВДАННЯ ДО ПОЗААУДИТОРНОЇ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ.....	27
ПОТОЧНИЙ ТА ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ ЗНАНЬ	37
ГЛОСАРІЙ.....	44
ЛІТЕРАТУРА.....	61
ДОДАТКИ.....	69



ВСТУП

Курс «Психологія праці та інженерна психологія» зорієнтований на вивчення проблематики трудової та професійної діяльності людини, оскільки в умовах докорінних соціально-економічних трансформацій суспільство висуває підвищені вимоги до сучасної людини як працівника. Сьогодні існує нагальна потреба у фахівцях, які б сприяли створенню належних психологічних умов професійної діяльності суб'єктами праці задля досягнення ними високої професійної активності та ініціативності, підвищення ефективності праці, спрямованості на зростання професійної майстерності, що відповідало б вимогам сучасного ринку праці. Даний курс пов'язаний із низкою попередньо вивчених фундаментальних («Загальна психологія», «Історія психології», «Вікова психологія», «Диференціальна психологія», «Експериментальна психологія», «Соціальна психологія») та прикладних («Психодіагностика») дисциплін.

Змістовно навчально-методичні рекомендації ґрунтуються на нормативному курсі «Психологія праці та інженерна психологія», який викладається для студентів бакалаврату спеціальності «Психологія».

Загальною метою курсу є вивчення психологічних закономірностей трудової, професійної, операторської діяльності людини засобом актуалізації сучасних проблем психології праці та інженерної психології.

Предметом вивчення дисципліни є психологічні закономірності трудової, професійної, операторської діяльності людини.

Загальні компетентності

1. Здатність застосовувати набуті знання у практичних ситуаціях професійної діяльності.
2. Знання та розуміння предметної області та специфіки професійної діяльності психолога.
3. Здатність приймати обґрунтовані рішення.
4. Навички міжособистісної взаємодії, здатність працювати в команді.
5. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).

Спеціальні компетентності

1. Знання сутності феноменів труда та праці, їх типів та різновидів, основних психологічних концепцій, особливостей трудової діяльності в різних вікових групах.
2. Знання сутності сучасних професій, їх класифікацій, особливостей професійної діяльності людини у різні вікові періоди.
3. Знання основних характеристик системи «людина машина», умов та особливостей операторської діяльності людини.
4. Здатність використовувати валідний і надійний психодіагностичний інструментарій у ході емпіричного дослідження особливостей трудової, професійної, операторської діяльності людини, визначення її професійної придатності; аналізу даних профорієнтаційного дослідження.
5. Уміння організовувати та здійснювати консультативну і психокорекційну (індивідуальну та групову) роботу з молодими та досвідченими фахівцями, відповідно до запиту, а також роботу з профілактики професійного вигорання серед представників різних типів професій, заходи щодо корекції несприятливих функціональних станів, психологічних способів профілактики виробничого травматизму і аварійності.
6. Здатність усвідомлювати межі своєї компетентності та дотримуватися норм професійної етики при роботі з оптантами, фахівцями, професіоналами.
7. Навички міжособистісного спілкування при діагностичній, психопрофілактичній та психокорекційній роботі з оптантами та працівниками (фахівцями, професіоналами).

Програмні результати навчання

1. Визначати, аналізувати та пояснювати проблемні моменти трудової, професійної, операторської діяльності людини, пропонувати шляхи подолання проблемних ситуацій, пов'язаних з професійними кризами, професійним нездоров'ям та ін.
2. Демонструвати розуміння закономірностей та особливостей трудової, професійної, операторської діяльності людини в контексті просвітницької, консультативної, діагностичної, колекційної та профілактичної роботи.
3. Здійснювати пошук інформації з різних джерел з метою складання професіограм та психограм, професійно важливих якостей та рівнів відповідності людини трудовій посаді.
4. Ілюструвати прикладами психологічні закономірності й особливості трудової та професійної діяльності людини залежно від віку та статі.
5. Рефлексувати та критично оцінювати достовірність одержаних результатів з професіографічних, профорієнтаційних та ергономічних досліджень, формулювати аргументовані висновки щодо отриманих даних.
6. Самостійно обирати та застосовувати валідний і надійний психодіагностичний інструментарій (опитувальники, проєктивні методики тощо) психологічного дослідження особливостей трудової, професійної, операторської діяльності людини, різноманітних професійних деструкцій та професійно-кризових явищ.
7. Складати та реалізовувати програму психопрофілактичних і психокорекційних заходів при роботі з оптантами, фахівцями, професіоналами відповідно до запиту.

Викладання курсу базується на теоретичному (лекційному) і практичному (семінари) матеріалі. Лекції розподілені на чотири змістові модулі: «Теоретико-методологічне підґрунтя психології праці», «Психологічні аспекти трудової діяльності», «Особистість у процесі професійної діяльності», «Інженерна психологія та ергономіка». Семінарські заняття спрямовані на закріплення знань (теми «Психічні стани в професійній діяльності», «Основи професіографії», «Професійна діагностика та профвідбір», «Професійний розвиток особистості та професійні кризи», «Актуальні проблеми інженерної психології та ергономіки») та супроводжуються виконанням практичних завдань. По закінченню курсу проводиться екзамен.

НАВЧАЛЬНО-ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин											
	денна форма						заочна форма					
	усього	у тому числі					усього	у тому числі				
		л	п	лаб.	інд.	с.р.		л	п	лаб.	інд.	с.р.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Змістовий модуль 1.												
Теоретико-методологічне підґрунтя психології праці												
Тема 1. Психологія праці як наукова галузь	10	2	0			8	8	2	0			6
Тема 2. Ергатичні функції та класифікації професій	10	0	2			8	12	0	2			10
Тема 3. Професіографія	10	2	0			8	10	0	0			10
Разом за ЗМ-1	30	4	2			24	30	2	2			26
Змістовий модуль 2.												
Психологічні аспекти трудової діяльності												
Тема 4. Психічні стани людини в трудовій діяльності	10	2	2			6	10	2				8
Тема 5. Проблема професійної придатності	10	2	0			8	8	0	0			8
Тема 6. Психологічні основи профвідбору та профконсультування	10	0	2			8	10	0	0			10
Разом за ЗМ-2	30	4	4			22	30	2	0			28
Змістовий модуль 3.												
Особистість у процесі професійної діяльності												
Тема 7. Професійне самовизначення особистості	6	2	0			4	5	0	0			5

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Тема 8. Професійна мотивація особистості	6	2	0			4	5	0	0			5
Тема 9. Професійне здоров'я особистості	6	2	0			4	5	0	0			5
Тема 10. Професійний розвиток особистості та професійні кризи	6	2	2			2	7	2	0			5
Тема 11. Самопрезентація особистості та професійна кар'єра	6	2	0			4	8	0	0			8
Разом за ЗМ-3	30	10	2			18	30	2	0			28
Змістовий модуль 4. Інженерна психологія та ергономіка												
Тема 12. Теоретико-методологічні аспекти інженерної психології	10	2	2			6	12	2	0			10
Тема 13. Психологічні характеристики системи «людина-машина»	10	2	0			8	8	0	2			6
Тема 14. Діяльність оператора в системі «людина-машина»	10	2	0			8	10	0	0			10
Разом за ЗМ-4	30	6	2			22	30	2	2			26
Усього годин	120	24	10			86	120	8	4			108



ЗМІСТ ПРОГРАМИ ЛЕКЦІЙНИХ ЗАНЯТЬ

1-й змістовий модуль.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНЕ ПІДГРУНТЯ ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ

Об'єкт і предмет психології праці. Категоріальний апарат психології праці. Основні розділи психології праці: інженерна психологія, ергономіка, організаційна психологія, профорієнтація, професійне навчання. Визначення та характеристики праці. Компоненти праці. «Парадокси» психології праці. Теоретичні та практичні завдання психології праці.

Історія виникнення та розвиток психології праці. Основні етапи становлення психології праці: «психотехнічний», «галузевий», «професійний». Розвиток психології праці у педагогічних та психологічних теоріях. Виникнення психотехніки (Х. Мюнстенберг, В. Штерн). Психотехнічні розробки Ф. Тейлора, Уолтера Діллі Скота, Ф. Парсонса. Профорієнтаційний рух в країнах Європи на поч. ХХ ст. Вплив на становлення психології праці концепції «людських стосунків». Концепція трудової мотивації А. Маслоу. «Глобальний тестовий бум» у 40-50 рр. ХХ ст. Боротьба з тестоманією. Виникнення профпсихології (70-ті рр. ХХ ст.). Професіографічні дослідження.

Ергатичні функції та їх генезис. Співвідношення понять: «ергатичні функції» та «трудові функції». Ергатична система: «людина – машина – середовище – соціум – культура». «Золоте правило» психології праці (за В. Толочек).

Поняття «професія», «спеціальність», «кваліфікація». Співвідношення понять: спеціаліст, професіонал, дилетант, любитель. Класифікація професій О. Ліпмана. Розподіл професій за К. Піорковським. Класифікація професій К. Корнілова. Диференціація професій за Ф. Баумгартеном. Традиційні класифікації професій (за галузевою ознакою). «Психологічна» класифікація професій Дж. Холланда. Розробки щодо класифікацій професій Є. Клімова.

Характеристика, завдання та принципи професіографії. Принципи вивчення професії. Структура професіограми та психограми. Професійно важливі якості як функціональні здібності. Методи професіографічних досліджень. Етапи професіографічного дослідження. Метод порівняльної професіографії (за В. Беловим). «Трудовий метод». Основні напрями професіографічних досліджень.

2-й змістовий модуль.

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Класифікації психічних станів у трудовій діяльності: за ознакою тривалості, за рівнем напруги, у зв'язку з якістю виконання діяльності, за інтенсивністю емоцій, за психічними функціями. Психологічні характеристики станів напруги, монотонності, втоми. Типи емоційної поведінки у стані напруги. Наслідки напруги. Монотонність та монотонія, політонія. Монотофільний та монотофобний типи особистості. Індивідуальні відмінності у супротиві монотонності. Стан втоми. Компоненти та різновиди втоми. Стадії втоми. Основні фактори втоми. Сучасні уявлення про почуття втоми у професійній діяльності. Синдром хронічної втоми. «Третій стан». Стан психологічної готовності до діяльності. Стан задоволеності діяльністю. Професійне та емоційне вигорання у процесі виконання професійної діяльності. Емоційний інтелект та емоційна креативність як засоби подолання професійного вигорання. Профілактика професійного вигорання.

Проблема професійної придатності. Взаємозв'язок понять «трудова діяльність» та «професійна діяльність». Структура професійної діяльності. Зв'язок професійних вимог та індивідуально-психологічних особливостей працівника. Структурні компоненти професійної придатності. Абсолютна та відносна професійна придатність. Професійна придатність та професійна адаптація. Шляхи адаптації особистості до вимог професії.

Професійний відбір та розстановка кадрів. Підбір кадрів, найм, ротация, звільнення з роботи. Персонал, кадри, штати. Оцінка персоналу.

Професійна діагностика: специфіка та принципи. Рівні профдіагностики. Традиційні методи професійної експрес-діагностики (спостереження, інтерв'ю, анкетування, тестування).

Сучасні методи глибинної професійної діагностики (методика кольорових метафор, методика рисуночних метафор «Життєвий шлях»).

Організація професійного консультування. Напрямки та цілі професійного консультування. Форми професійного консультування. Етапи та стадії професійного консультування. Техніки професійного консультування. Різновиди професійного консультування (медико-фізіологічне, лікувальне, юридичне). Принципи професійного консультування. Презумпція професійної придатності. Помилки професійного консультування. Принципи рефреймінгу у професійному консультуванні.

3-й змістовий модуль.

ОСОБИСТІТЬ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Психологічний зміст та теоретичні підходи у поглядах на проблему самовизначення. Типи, рівні, та етапи професійного самовизначення. Теорії професійного самовизначення. Психодинамічні теорії (З. Фройд, А. Адлер, К. Хорні). Теорія батьківських настанов Еллі Роу. Теорія професійного розвитку Дж.С'юпера. Теорія компромісу з реальністю Е. Гінзберга. Сценарна теорія Еріка Берна. Використання у процесі професійного самовизначення психобіографічної комп'ютерної програми «Life line» (О. Кронік та ін.).

Поняття професійної мотивації. Основні критерії вибору професії. Теорія мотивів А. Маслоу. Двофакторна теорія мотивації Ф. Херцберга. Теорія мотивації Д. Мак-Клелланда. Теорія «уникнення невдач» Д. Аткинсона та Х. Хекхаузена. Теорія «сподівань» В. Врума. Теорія мотивації Л. Портера та Е. Лоулер. «Теорія Х», «теорія Y», «теорія Z» Д. Мак-Грегорі, О. Шелдона та В. Оучі. Мотивація трудової діяльності. Мотиви трудової діяльності. Мотиви вибору професії. Мотиви вибору місця роботи. Мотивація звільнення з роботи. Мотивація пошуку місця роботи. Особливості мотивації наукової діяльності.

Професійне здоров'я особистості: сутність, концепції. Поняття «фізіологічна вартість роботи». Професійні шкідливості та професійна патологія. Класифікації професійних захворювань.

Різновиди професійних захворювань. Професійна деформація особистості: сутність, причини, наслідки. Концепція професійної деформації С. Безносова. Систематизація професійної деформації Е. Зеєра. Професійне та емоційне вигорання особистості. Синдром професійного вигорання: основні стадії та симптоми. Професійний стрес. «Синдром інформаційної втоми». Фінансова фобія. Стресогенні професії. Потенційно стресогенні фактори професійної діяльності. Психогігієна професійної діяльності (подолання стресу). Ставлення до здоров'я на різних етапах професіоналізації (за М. Сокольскою).

Проблема професійного розвитку особистості. Прогресивна та регресивна стадії професійного розвитку. Кризи професійного становлення. Професійні кризи. Професійні деструкції. Типи криз професійного становлення за Е. Зеєром. Загальні закономірності професійного становлення: акме, плато, генерація. Професіоналізм та моделі спеціаліста. Професіогенез. Емоційний інтелект як професійна важлива якість практичного психолога. Емоційна саморегуляція як складова емоційного інтелекту та чинник подолання професійних криз. Емоційна креативність та її функції у виконанні трудової, професійно-навчальної, професійної, творчої діяльності.

Сфери професійної діяльності психолога. Поняття «професійна кар'єра» та «професійна стратегія». Типи кар'єрних орієнтацій. Кар'єрні якоря (концепція Е. Шейна). Професійний успіх та його детермінанти. Критерії професійного успіху. Особистість кар'єриста. Психологічні передумови кар'єрного зростання. Дауншифтинг. Статус і кар'єра. Фактори, які впливають на розвиток кар'єри. Проблеми кар'єрного зростання: перфекціонізм, ургентна залежність, трудоголізм.

4-й змістовий модуль.

ІНЖЕНЕРНА ПСИХОЛОГІЯ ТА ЕРГОНОМІКА

Вступ до інженерної психології. Об'єкт і предмет інженерної психології. Історія розвитку інженерної психології. Основні завдання та напрямки дослідження інженерної психології. Методологічні принципи та системний підхід в інженерній психології. Методи дослідження в інженерній психології. Інженерна психологія в системі наук.

Характеристика систем «людина – машина». Класифікація та структурна схема систем «людина-машина» (СЛМ). Розподіл функцій у СЛМ. Показники якості функціонування СЛМ. Основні положення теорії інформації. Психологічні особливості системи «людина – комп'ютер». Впровадження комп'ютерних технологій в організаціях. Комп'ютер в діяльності психолога. Комп'ютер як варіант «органопроєкції» інтелекту людини, та шляхи збагачення «комп'ютерної метафори».

Штучний інтелект як об'єкт дослідження в інженерній психології. Штучний інтелект: структура носія, структура обробки. Галузі дослідження штучного інтелекту (інформатика, робототехніка, таксономія та ін.). Комп'ютери та ШІ. Машини та розум: «імітуюча гра» або тест Тьюрінга; «китайська кімната». Робототехніка. Комп'ютерний зір. Моделювання міркувань. Машинне навчання. Самонавчання штучного інтелекту. Емоційний штучний інтелект як інтелектуальні системи, здатні розпізнавати емоції людини та інтерпретувати їх. Система SEAI (Соціальний Емоційний Штучний Інтелект) як когнітивна система, спеціально розроблена для соціальних та емоційних роботів Соціальні та емоційні роботи.

Діяльність людини-оператора в системах «людина-машина». Теоретичний аналіз діяльності професіонала. Характеристика та види діяльності людини-оператора. Структура операторської діяльності. Фактори впливу на операторську діяльність. Методи опису і аналізу діяльності оператора. Функціональні стани оператора. Групова діяльність операторів.

Психологічна характеристика операторської діяльності. Сприймання інформації: а) характеристика зорового аналізатора; б) характеристика слухового аналізатора; в) характеристика тактильного аналізатора. Характеристики пам'яті в процесі зберігання та переробки інформації. Оперативна пам'ять оператора. Характеристики мислення у процесі прийняття рішень. Оперативне мислення оператора. Керуючі дії оператора.

Проектування технічних засобів діяльності оператора. Проектування засобів відображення інформації. Проектування органів управління. Організація робочого місця оператора. Фактори середовища. Інженерно-технічне проектування СЛМ. Основні підходи до інженерно-психологічного проектування. Інженерно-психологічне проектування СЛМ, стадії та процедури. Інженерно-психологічні вимоги до СЛМ. Інженерно-психологічна оцінка СЛМ.



ЗМІСТ ПРОГРАМИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Тема 1. ПСИХІЧНІ СТАНИ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ (2 год.)

1. Класифікації психічних станів.
2. Феномени «професійного вигорання», «емоційного вигорання» у трудовій та професійній діяльності людини.
3. Методи / методики діагностики, профілактики, корекції професійного та емоційного вигорання.

Ключові поняття теми: психічні стани, професійне вигорання, емоційне вигорання, деперсоналізація, редукція професійних досягнень, фізичне та психічне виснаження.

Основна література:

1. Климов Е. А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд): Уч. пособие. Москва, 2003. 320 с.
2. Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці: підручник. Київ, 2003. 367 с.
3. Мазяр О. В., Кириченко В. В. Психологія праці: модульний курс: навч. посібник. Житомир, 2015. 190 с.
4. Малхазов О. Р. Психологія праці: навч. посібник. Київ, 2010. 208 с.

Додаткова література:

5. Бодров В. А. Развитие учения о профессиональном утомлении человека. Часть 1. Категория «утомление» в системе представлений о функциональном состоянии и деятельности человека. *Психологический журнал*. 2010. № 3. С. 46–57.
6. Бодров В. А. Развитие учения о профессиональном утомлении человека. Часть 3. Механизмы регуляции состояния профессионального утомления. *Психологический журнал*. 2010. № 5.

7. Девис М., Маккей М., Фаннинг П. Контролируй мысли и чувства. Когнитивно-поведенческий подход. Москва, 2020. 336 с.
8. Демин А. Н., Петрова И. А. Психологические эффекты пребывания человека в условиях угрозы потери работы. *Психологический журнал*. 2010. № 5. С. 38–49.
9. Дерев'янку С. П. Емоційна креативність та мотивація у структурі професійної діяльності психолога. *Науковий Вісник Херсонського державного університету*. Серія: Психологічні науки. Херсон, 2018. № 5. С. 42–47.
10. Дерев'янку С. П., Кондратенко . Е. Программа тренинга эмоциональной креативности как инструмента профилактики профессионального выгорания. *Colloquium-journal*. 2019. № 26 (50). Часть 7. С. 60-62.
11. Дерев'янку С. П. Емоційна креативність представників різних типів професій у ракурсі ортобіозу особистості. *Соціальна адаптація особистості в сучасному суспільстві, ортобіоз та паліативна допомога: матеріали наук.-практ. інт.- конф. (Луцьк, 14-16 січня 2021 р.)*. Луцьк, 2021. С. 81–85.
12. Карпов А. В. Психология рефлексивных механизмов деятельности. Москва, 2004. 424 с.
13. Корольчук М. С. Психофізіологія діяльності: підручник. Київ, 2004. 400 с.
14. Майерс Д. Интуиция. Возможности и опасности. Санкт-Петербург, 2012. 272 с.
15. Осницкий А. К., Бякова Н. В., Истомина С. В. Развитие саморегуляции на разных этапах профессионального становления. *Вопросы психологии*. 2009. № 1. С. 3–12.
16. Осухова Н. Профилактика профессионального выгорания. *Школьный психолог*. 2006. – 16-31 августа. С. 17–32.
17. Педоренко В. М. Рефлексія як чинник розвитку суверенних моральних цінностей у майбутніх психологів. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Психологія». Острог, 2020. Вип. 11. С. 22–28.
18. Подляшник В. В. Адаптаційний потенціал та професійне здоров'я особистості. *Практична психологія та соціальна робота*. 2006. № 12. С. 71–75.
19. Полунина О. В. Увлеченность работой и профессиональное выгорание: особенности взаимосвязей. *Психологический журнал*. 2009. № 1. С. 73–85.

20. Психологічні аспекти медичної праці: навч. посібник / уклад. І. В. Федік. Київ, 2017. 126 с.
21. Руть Ю. В., Мартинова Т. О. Психологія профайлінгу: навч. посібник. Київ, 2018. 236 с.
22. Садова М. А. Наукові підходи до професійної відповідальності у вітчизняній психології. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Психологія». Острог, 2015. Вип. 5. С. 102–106.
23. Федорчук Л. П. Теоретичні аспекти формування професійної компетенції. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Психологія». Острог, 2019. Вип. 8. С. 77–84.
24. Чатфілд Т. Критическое мышление. Москва, 2018. 328 с.
25. Шпичак І. П. Спецкурс «Попередження емоційного вигорання педагогів». Рівне, 2017. 52 с.
26. Штернберг Р. Дж. Интеллект, приносящий успех. Минск, 2000. 368 с.

Тема 2.

ОСНОВИ ПРОФЕСІОГРАФІЇ (2 год.)

1. Професіографія: сутність, принципи, методи.
2. Професіограма та психограма.
3. Класифікації професій.
4. Професійно важливі якості (ПВЯ) особистості у структурі психограми.
5. Професійно важливі якості практичного психолога.

Ключові поняття теми: професіографія, професія, класифікації професій, професіограма, психограма, професійно важливі якості (ПВЯ), профконсультація.

Додаткові завдання

Підготувати індивідуальні презентації – професіограми та психограми конкретних професій (див. *Додаток І*).

Основна література:

1. Зеер Е. Ф. Психология профессий. Москва; Екатеринбург, 2006. 336 с.
2. Карпіловська С. Я., Мітельман Р. Й., Ткаченко О. М., Федорин Б. О., Яцишин О. О. Основи професіографії: навч. посібник. Київ, 1997. 148 с.
3. Климов Е. А. Психология профессионала. Москва, 1996. 400 с.
4. Климов Е.А. Введение в психологию труда. Москва, 2004. 350 с.
5. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. Ростов- на-Дону, 2010. 304 с.
6. Климов Е. А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд): Уч. пособие. Москва, 2003. 320 с.
7. Коропецька О. М. Профорієнтація та профпідбір: навч. посіб. Івано-Франківськ, 2005. 230 с.
8. Малхазов О. Р. Психологія праці: навч. посібник. Київ, 2010. 208 с.

Додаткова література:

9. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности: учеб. пособие. Москва, 2001. 511 с.
10. Герриг Р., Зимбардо Ф. Психология и жизнь. Санкт-Петербург, 2004. 955 с.
11. Двойнин А. В., Данилова Г. И. Эмоциональный интеллект и рефлексивность студентов-психологов. *Вестник ПСТГУ IV: Педагогика. Психология*. 2012. Вып. 1 (24). С. 121–134.
12. Дерев'янку С. П., Кондратенко Є. О. Роль емоційної креативності у професійній діяльності особистості. *Десяті Сіверянські соціально-психологічні читання: матеріали міжнар. наук. конф. (Чернігів, 29 листопада 2019 р.)*. Чернігів, 2020. С. 94–97.
13. Дерев'янку С. П., Панченко Т. С., Кондратенко О. Є. Характеристики емоційної креативності представників різних типів професій у контексті психологічної безпеки. *Балканско научно обозрение*. 2020. Т. 4. № 3 (9). С. 64–68.
14. Дерев'янку С. П. Функции эмоциональной креативности в профессиональной деятельности. *Colloquium-journal*. 2021. № 2 (89). Часть 2. С. 7–10.
15. Дерев'янку С. П. Роль емоційної креативності у навчальній, професійній, трудовій діяльності. *The I International Science*

- Conference on Multidisciplinary Research*: матеріали міжнар. наук. конф. (January, 19–21, 2021, Germany). Berlin, 2021. P. 929–933.
16. Дерев'янка С. П. Роль емоційної саморегуляції у подоланні професійних криз. V International Scientific Conference on New Trends in Science and Education: матеріали міжнар. наук. конф. (February, 16 – 19, 2021, Italy). Rome, 2021. С. 556–559.
 17. Жердецька Л. Л. Когнітивно-стильові відмінності та їх вплив на професійне становлення майбутніх психологів. *Актуальні проблеми психології: Економічна психологія. Соціальна психологія. Організаційна психологія*. 2004. Т. 1. Ч. 13. С. 39–42.
 18. Забаровська С. М. Програма просвітницького тренінгу з попередження професійної деформації педагогічних працівників «Профес-і-Я». *Практична психологія та соціальна робота*. 2014. № 10. С. 11–15.
 19. М'яленко В. В. Психологія професійної самореалізації молоді. Київ, 2016. 104 с.
 20. Педоренко В. М. Рефлексія як чинник розвитку суверенних моральних цінностей у майбутніх психологів. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Психологія». Острог, 2020. Вип. 11. С. 22–28.
 21. Пісоцький О. П. Когнітивний стиль як чинник успішної соціалізації майбутніх практичних психологів. *Проблеми загальної та педагогічної психології*. Київ, 2007. Т. IX. Ч. 4. С. 297–302.
 22. Рудь Ю. В., Мартинова Т. О. Психологія профайлінгу: навч. посібник. Київ, 2018. 236 с.
 23. Фальова О. Є. Психологія праці: метод. реком. з орг. самот. роботи. Харків, 2012. 52 с.
 24. Федорчук Л. П. Теоретичні аспекти формування професійної компетенції. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Психологія». Острог, 2019. Вип. 8. С. 77–84.
 25. Чатфілд Т. Критическое мышление. Москва, 2018. 328 с.
 26. Чумак В. Психологія праці: навч. посібник. Харків, 2017. 159 с.
 27. Щербакова І. М. Психологія праці: теоретичні і методологічні основи наукових досліджень: навч. посібник. Суми, 2014. 144 с.

Тема 3.
ПРОФЕСІЙНА ДІАГНОСТИКА ТА
ПРОФВІДБІР (2 год.)

1. Сучасні методичні засоби професійної експрес-діагностики.
2. Методики на визначення професійної спрямованості, професійних нахилів та професійних інтересів:
 - 2.1. Анкета професійної спрямованості «Орієнтація» (І. Соломіна).
 - 2.2. Диференційно-діагностичний опитувальник (ДДО) Є. Клімова.
 - 2.3. Карта інтересів А. Голомштока.
 - 2.4. Професійної спрямованості анкета Дж. Холланда.
 - 2.5. Професійних схильностей тест Л. Йовайши.
 - 2.6. Тест «Квадрат інтересів».
3. Загальна процедура та принципи застосування проєктивних методів у професійному консультуванні. Методика кольорових метафор І. Соломіна.

Ключові поняття теми: професійна діагностика, профпідбір, профвідбір, професійне консультування, професійна експрес-діагностика, поглиблена професійна діагностика, глибинна професійна діагностика.

Основна література:

1. Кашкарьова Л. Р. Профорієнтація та профвідбір. Бердянськ, 2012. 197 с.
2. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. Ростов- на-Дону, 2010. 304 с.
3. Климов Е. А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд): Уч. пособие. Москва, 2003. 320 с.
4. Коропецька О. М. Профорієнтація та профпідбір: навч. посіб. Івано-Франківськ, 2005. 230 с.
5. Соломин И. Л. Современные методы психологической экспресс-диагностики и профессионального консультирования. Санкт-Петербург, 2006. 171 с.

Додаткова література:

6. Гладкова В. М. Профорієнтація особистості. Київ, 2007. 156 с.

7. Горбачев А. В., Куприяном Е. А., Науменко А. С., Одинцова В. В., Шмелев А. Г. Методика «Структура трудовой мотивации» и перспектива ее применения. *Психологический журнал*. 2006. Т. 27. № 3. С. 86–105.
8. Зливков В. Л., Лукомська С. О. Методика «Шкала професійної ідентичності». *Практична психологія та соціальна робота*. 2014. № 1. С. 33–36.
9. Кириченко В. В. Історичний екскурс та сучасні погляди на психологічні проблеми профорієнтації. *Теоретичні та прикладні проблеми психології*. Сєверодонецьк, 2015. № 2 (37). С. 203–213.
10. Кириченко В. В. Психологічні основи професійної адаптації та вибору професії. Житомир, 2015. 110 с.
11. Кокун О. М. Опитувальник професійного самоздійснення. *Практична психологія та соціальна робота*. 2014. № 7. С. 35–39.
12. Нікітчук У. І. Вимірювання трудоголізму студентів: досвід розроблення опитувальника. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Психологія». Острог, 2015. Вип. 11. С. 197–202.
13. *Психолого-педагогічний супровід фахової підготовки та підвищення кваліфікації особистості в умовах трансформації освіти*: Матеріали Всеукр. наук.-практ. конференції (м. Київ, 26 травня 2017 р.). Київ, 2017. 144 с.
14. Семків І. І. Адаптація методики Ш. Шварца «Портрет цінностей» українською мовою. *Практична психологія та соціальна робота*. 2013. № 1. С. 12–27.
15. Соломин И. Л. О цветовых метафорах и не только о них. *Психологическая газета*. 2000. № 3 (54). С. 16–20.
16. Соломин И. Л. О цветовых метафорах и не только о них (окончание). *Психологическая газета*. 2001. № 2 (65). С. 65–74.
17. Толочек В. А. Профессиональный отбор и психологические тесты. Москва, 2003. 112 с.
18. Фальова О. Є. Психологія праці: метод. реком. з орг. самот. роботи. Харків, 2012. 52 с.
19. Шульц Д. Психология и работа. Санкт-Петербург, 2003. 562 с.

Тема 4.
ПРОФЕСІЙНІ КРИЗИ ТА ПРОФЕСІЙНИЙ
РОЗВИТОК ОСОБИСТОСТІ (2 год.)

1. Проблематика професійного розвитку особистості.
2. Поняття про професійні кризи. Типи та різновиди професійних криз.
3. Емоційна саморегуляція як засіб подолання професійних криз.

Ключові поняття теми: професійний розвиток особистості, прогресивна та регресивна стадії професійного розвитку, кризи професійного становлення, професійні кризи, професійні деструкції, професіоналізм, професіогенез.

Додаткові завдання

На основі рекомендованої літератури підібрати комплекс вправ, спрямованих на розвиток емоційної саморегуляції практичних психологів.

Основна література:

1. Баклицький І. О. Психологія праці. Київ, 2008. 655 с.
2. Зеер Е. Ф. Психологія професій. Москва; Екатеринбург, 2006. 336 с.
3. Климов Е. А. Психология профессионала. Москва, 1996. 400 с.
4. Климов Е. А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд): Уч. пособие. Москва, 2003. 320 с.
5. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія. Київ, 2012. С. 35.
6. Мазяр О. В., Кириченко В. В. Психологія праці: модульний курс: навч. посібник. Житомир, 2015. 190 с.
7. Москальова А. С. Саморегуляція як чинник попередження професійних криз особистості: навч. прогр. спецкурсу. Київ, 2019. 60 с.

Додаткова література:

1. Білозерська С. І. Професійна Я-концепція як передумова професійного розвитку особистості. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Психологія». Острог, 2015. Вип. 2. С. 10–18.

2. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности: учеб. пособие. Москва, 2001. 511 с.
3. Дерев'янюк С. П. Роль емоційної саморегуляції у подоланні професійних криз. V International Scientific Conference on New Trends in Science and Education: матеріали міжнар. наук. конф. (February, 16 – 19, 2021, Italy). Rome, 2021. С. 556–559.
4. Деркач А. А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. Москва, 2000. 536 с.
5. Жердецька Л. Л. Когнітивно-стильові відмінності та їх вплив на професійне становлення майбутніх психологів. *Актуальні проблеми психології: Економічна психологія. Соціальна психологія. Організаційна психологія*. 2004. Т. 1. Ч. 13. С. 39–42.
6. Забаровська С. М. Програма просвітницького тренінгу з попередження професійної деформації педагогічних працівників «Профес-і-Я». *Практична психологія та соціальна робота*. 2014. № 10. С. 11–15.
7. Зарембо Н. О., Малиш В. Є. Роль емоційної саморегуляції в підвищенні інклюзивної готовності педагогів. *Актуальні проблеми психології. Психологія обдарованості*. 2019. Т. 6. Вип. 15. С. 170–180.
8. Кириченко В. В. Психологічні основи професійної адаптації та вибору професії. Житомир, 2015. 110 с.
9. Коваленко О. Г., Павлик Н. В., Становських З. Л., Бастун М. В. Психологічний супровід особистісного розвитку дорослих: подолання професійних криз та особистісних дисгармоній. Київ, 2019. 167 с.
10. Кочергіна І. А. Емоційна саморегуляція: структура, чинники та механізми. *Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Психологічні детермінанти розвитку особистості в умовах соціально-психологічної трансформації українського суспільства»* (Львів, 11-12 листопада 2016 року). Львів, 2016. С. 91–95.
11. Осницкий А. К., Бякова Н. В., Истомина С. В. Развитие саморегуляции на разных этапах профессионального становления. *Вопросы психологии*. 2009. № 1. С. 3–12.
12. Панасенко Н. М., Войтович М. В. Психологічні особливості подолання особистістю життєвих криз. *Актуальні проблеми психології*. 2016. Том 5. Вип. 16. С. 128.

13. Подляшник В. В. Адаптаційний потенціал та професійне здоров'я особистості. *Практична психологія та соціальна робота*. 2006. № 12. С. 71–75.
14. *Психолого-педагогічний супровід фахової підготовки та підвищення кваліфікації особистості в умовах трансформації освіти*: Матеріали Всеукр. наук.-практ. конференції (м. Київ, 26 травня 2017 р.). Київ, 2017. 144 с.
15. Федорчук Л. П. Теоретичні аспекти формування професійної компетенції. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Психологія». Острог, 2019. Вип. 8. С. 77–84.
16. Чунихина Л. В. Формирование способности к эмоциональной саморегуляции у будущих практических психологов в процессе профессиональной подготовки. *Практична психологія та соціальна робота*. 2004. № 5. С. 27–29.
17. Шевяков О. В. Психологічне забезпечення складних систем діяльності: навч. посібник. Київ, 2017. 244 с.

Тема 5.

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ІНЖЕНЕРНОЇ ПСИХОЛОГІЇ ТА ЕРГОНОМІКИ (2 год.)

1. Об'єкт, предмет, завдання інженерної психології.
2. Ергономіка як споріднена наукова галузь.
3. Структура та типи систем «людина – машина».
4. Історія зарубіжної ергономіки та інженерної психології.
5. Історія вітчизняної ергономіки та інженерної психології.
6. Методи інженерно-психологічного дослідження.
7. Сучасні дослідження у галузі інженерної психології та в ергономіці.

Ключові поняття теми: інженерна психологія, ергономіка, система «людина–машина», методи інженерно-психологічних досліджень, ергономічна експертиза.

Основна література:

1. Горбунова К. М. Інженерна психологія: курс лекцій. Миколаїв, 2016. 203 с.
2. Зинченко В. П., Мунипов В. М. Основы эргономики. Москва, 1997. 344 с.
3. Ломов Б. Ф. Человек и техника. Москва, 1966. 463 с.
4. Продайко В. М. Вступ до інженерної психології: навч. посібник. Дніпропетровськ, 2008. 200 с.
5. Семак О. О. Основы инженерной психологии. Івано-Франківськ, 2006. 106 с.
6. Стрелков Ю. К. Инженерная и профессиональная психология: учеб. пособие. Москва, 2001. 360 с.
7. Трофімов Ю. Л. Інженерна психологія. Київ, 2002. 264 с.
8. Фугелова Т. А. Инженерная психология. Тюмень, 2010. 291 с.

Додаткова література:

9. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности: учеб. пособие. Москва, 2001. 511 с.
10. Ергономіка: навч.-метод. посібник / уклад. О. Г. Гервас. Умань, 2011. 130 с.
11. Йонк Р. Сердце машины. Наше будущее в эру эмоционального искусственного интеллекта. Москва, 2019. 464 с.
12. Петрович Д. Л. Когнитивно-стилевые характеристики считывания приборной информации: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03. Москва, 2009. 23 с.
13. Скрипець А. В. Інженерна психологія, ергономіка та людський чинник в авіації: підручник. Київ, 2010. 696 с.
14. Фальова О. Є. Інженерна психологія: метод. реком. з орг. самот. роботи. Харків, 2012. 60 с.
15. Шевяков О. В. Психологічне забезпечення складних систем діяльності: навч. посібник. Київ, 2017. 244 с.
16. Шульц Д. Психология и работа. Санкт-Петербург, 2003. 562 с.

Перелік сучасних професій

1. Адміністратор салону краси	28. Ландшафтний дизайнер
2. Актуарій	29. Логіст
3. Аналітик	30. Маркетолог
4. Андеррайтер	31. Маркшейдер
5. Аніматор	32. Медіабайер
6. Аудитор	33. Медіапланер
7. Брейдер	34. Менеджер з продажу
8. Валеолог	35. Мерчандайзер
9. Візажист	36. Мехатронік
10. Вітражист	37. Нанотехнолог
11. Геодезист	38. Океанолог
12. Грумер	39. Оптометрист
13. Девелопер	40. Орнітолог
14. Дієтолог	41. Політтехнолог
15. Іміджмейкер	42. Провізор
16. Інструктор з фітнесу	43. Психолог-ергономіст
17. Іхтіолог	44. Ресторатор
18. Калькулятор	45. Ріелтор
19. Камеронщик	46. Секретар на reception
20. Картограф	47. Спічрайтер
21. Кінолог	48. Стилист
22. Клінер	49. Супервайзер
23. Кліпмейкер	50. Сценарист комп'ютерних ігор
24. Копірайтер	51. Треjder
25. Коректор	52. Тренінг-менеджер
26. Коуч	53. Хедхантер
27. Кошторисник	54. Web дизайнер
	55. Web-програміст

ЗАВДАННЯ ДО ПОЗААУДИТОРНОЇ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ - ПІДГОТОВКА МУЛЬТИМЕДІЙНИХ ТВОРЧИХ ПРОЕКТІВ (МТП)

Мета МТП: Презентувати набуті знання щодо проблематики психології праці та інженерної психології (створити добірку зображень (фотографій, рисунків тощо), які б відображали зовнішні вияви певного феномену у науці, мистецтві; підібрати відеоматеріали стосовно певної тематики психології праці та інженерної психології).

Сучасні вчені відзначають потенціал цієї форми роботи студентів для удосконалення навичок їх самостійної роботи, набуття вмінь користування інтернет-ресурсами. Нижче наведено інструментарій, рекомендований студентам-психологам для створення мультимедійних творчих проектів, інформацію щодо якого структуровано для зручності у вигляді таблиці (табл. 1).

Таблиця 1

Мультимедійний творчий проект: складові та інструментарій*

Складові мультимедійного творчого проекту	Основний зміст	Рекомендований інструментарій	
		Комп'ютерні програми	Інтернет-ресурси
1	2	3	4
Текст	Визначення ключових понять; таблиці з узагальненням даних щодо певного явища	Word; OpenOffice	Google Docs https://docs.google.com

1	2	3	4
Фотографія	Фотографії та ілюстрації	Photoshop	Google Зображення https://google.com.ua
Відео	Уривки з відеофільмів, які метафорично передають сутність певного явища	PowerPoint	YouTube https://youtube.com
Презентація	Узагальнення результатів самостійного теоретико-методологічного дослідження певного феномену	PowerPoint	Google Презентації https://docs.google.com/presentation

* Наведено з урахуванням рекомендацій Я. В. Яненко, «Мультимедійний творчий проект як форма самостійної роботи студентів та чинник їх професійної соціалізації», Інформаційні технології і засоби навчання, т. 69, № 1, с. 174-185, 2019.

Оцінювання презентації проектів відбувається за наступними критеріями:

- (1) Зміст (логічність, структурованість, різноманітність інформації).
- (2) Дизайн (єдиний стиль та гармонійність оформлення презентації).
- (3) Навігація (наявність посилань – це дає змогу переходити на будь-який слайд).
- (4) Анімація (помірність та обізнаність щодо виконання анімації об'єктів).
- (5) Рефлексія (наявність інформації – питань, узагальнень, прикладів тощо, яка свідчить про осмисленість презентованого матеріалу).

ПРАКТИЧНІ ЗАДАЧІ ДЛЯ САМОСТІЙНОГО РОЗВ'ЯЗАННЯ СТУДЕНТАМИ:

ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАДАЧІ СТОСОВНО ПРИКЛАДНИХ АСПЕКТІВ ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ ТА ІНЖЕНЕРНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

1. Напишіть, які знання із психології можуть бути особливо актуальні у вашій майбутній професії практичного психолога у галузі медицини.

2. *Визначте, на актуалізацію яких потреб і мотивів орієнтовані задані психологічні дії та ситуації.*

А. Начальник вимагає в інженера-конструктора пояснити причину помилок у розрахунках дорученого йому креслення.

Б. Директор попереджає підлеглого про те, що якщо він ще раз спізниться, то буде строго покараний.

В. Співробітнику доручено виконати дуже відповідальне завдання.

Г. Начальник обіцяє підлеглому премію за достроково виконане завдання.

Д. Звернення адвоката: «Якщо я тільки відчую, що ви брешете, вам доведеться шукати іншого адвоката».

Е. Звернення викладача: «Звичайно, робота в лабораторії передбачається досить складна, проте ти зможеш зібрати багатий матеріал для своєї дипломної роботи».

3. *Під соціально-психологічним кліматом колективу прийнято розуміти емоційно-психологічний настрій колективу, у якому на емоційному рівні відображаються особисті та ділові взаємини членів колективу, обумовлені їх ціннісними орієнтаціями, моральними нормами й інтересами. За допомогою будь-якої обраної Вами методики визначення соціально-психологічного клімату в колективі перевірте як Ви відчуваєте себе в академічній групі. Отримані Вами результати дослідження порівняйте із основними характеристиками психологічного клімату колективу, які визначають психологи: розвинутість комунікативних вмінь та навичок працівників організації; сформованість міжособистісних стосунків; наявність доброзичливої та ділової критики;*

задоволеність приналежністю до колективу. Розробіть рекомендації з покращення соціально-психологічного клімату академічної групи, у якій Ви навчаєтеся.

4. Розробіть анкету кандидата на вакантну посаду аніматора для дитячої / підліткової вікової групи.

5. Професіограма – це опис особливостей певної професії, який розкриває зміст праці, а також вимоги, що висуваються перед людиною.

Професіограма складається на основі аналізу змісту професійної діяльності і містить такі розділи: (1) загальні відомості про професію; (2) характеристика процесу праці (сфера діяльності та вид праці, основні виробничі операції і професійні обов'язки тощо); (3) санітарно-гігієнічні умови праці (характеристика робочого місця, можливості профзахворювань); (4) психофізіологічні вимоги до працівника; (5) професійні знання й навички; (6) вимоги до підготовки та підвищення кваліфікації кадрів.

Розробіть професіограму перекладача з англійської мови у галузі психології.

6. Скласти порівняльну психограму для наступних видів професій:

- юрист;*
- художник;*
- модельєр;*
- інженер;*
- ветеринар;*
- бухгалтер.*

7. Підібрати комплекс методик для профконсультування з метою профпідбору професії для підлітка з вираженими дефектами мовлення.

8. Провести самостійне профдіагностичне дослідження серед учнів 8-9 класів з метою їх профконсультування щодо майбутнього вибору професії за наведеною нижче схемою (див. стимульний матеріал до завдання 8).

Результати професійної діагностики

П.І.П. _____

№	Засіб діагностики	Результати дослідження
1.	Диференційно-діагностичний опитувальник (ДДО) Є. Клімова	
2.	Тест «Квадрат інтересів»	
3.	Карта інтересів А. Голомштока	
4.	Анкета професійної спрямованості Дж. Холланда	
5.	Професійних схильностей тест Л. Йовайши	
6.	Анкета професійної спрямованості «Орієнтація» І. Соломіна	
7.	Анкета самооцінки здоров'я І. Соломіна	
8.	Анкета самооцінки особистості І. Соломіна	

9. Проаналізуйте наведені нижче приклади ситуацій для дослідження умінь керівників щодо саморегуляції педагогічної діяльності в умовах змін в освітніх організаціях.

Ситуація 1. Керівника загальноосвітнього навчального закладу повідомили про ймовірність його закриття через недостатню кількість дітей і проблеми фінансування. Можливі дії керівника загальноосвітнього навчального закладу.

Ситуація 2. Новий керівник інноваційного загальноосвітнього навчального закладу був задоволений своїм призначенням. Все подобалось в роботі: школа, вчителі, діти, батьки. Крім того школа брала участь у багатьох Міжнародних проектах, що надавало можливість підвищувати професійний рівень учителів та сприяли розвиткові учнів. Проте при першому ознайомленні з одним із проектів, за яким мали перенавчитись всі вчителі школи, директор знайшов декілька неточностей в вихідних даних, на яких базуються всі розрахунки. Директор вирішив проконсультуватися із завучем школи, так як проект розпочинав попередній очільник, а підписувати справу все ж таки прийдеться йому. Завуч повідомив, що опікується проектом людина, яка займає високу посаду, а завдяки виконанню саме цього проекту хоче отримати ще вищу. Тобто, проблема виглядала так, що за дуже великі гроші співробітники повинні

понавчатись у проекті терміном 40 год., проте насправді можливим стало «вижати» ледь 20 год. Директор змушений був піти до людини, яка опікувалась проектом та змушений був вказати на недоліки та можливі наслідки. Той відповів: «Зробіть все можливе для відповідності кошторису та годин під час яких навчаються вчителі». Директор зрозумів, що його змушують фальсифікувати результати.

Які Ваші можливі дії:

1. «Перерахувати результати». Адже для Вас це хороший шанс отримати преференції як у керівництва, так і співробітників.

2. Залишитись на своїх принципах: розрахувати за схемою такий алгоритм за яким бюджет залишається таким же, а система навчання фахівців має більш пластичний характер.

3. Розповіли б проблему решті членів групи. В разі якщо б вони почали чинити опір скажіть, що поставите до відома спільноту. Опишіть які механізми саморегуляції допомогли вам ефективно справитися із ситуацією.

Ситуація 3. У зв'язку зі зменшенням набору кількості учнів до загальноосвітнього навчального закладу, встало питання годинного навантаження учителів. Всі очікували радикальних дій від адміністрації, але вона зволікала. Хтось мав піти зі школи. Випереджуючи події висококласні фахівці, знайшли собі роботу в інших школах і майже перед початком року звільнились. Рік розпочався без хороших спеціалістів, знаних фахівців, діти без вчителів. Адміністрація занепокоєна. А батьки стурбовані таким станом речей підняли «бунт» і, не попереджаючи звернулись у вищі інстанції, мас-медіа тощо. Верхнє керівництво на неформальному рівні порекомендувало директорові школи терміново урегулювати ситуацію, у разі іншого його чекає звільнення. Спрогнозуйте можливі дії саморегуляції директора навчального закладу при розв'язанні цієї професійної ситуації?

10. *Складіть, проаналізуйте та порівняйте службові обов'язки практичного психолога в різних галузях професійної діяльності:*

- перелік службових обов'язків психолога в організації.
- перелік службових обов'язків психолога, який працює у складі групи, відділу (робота з персоналом, розвиток персоналу, відділ кадрів).
- перелік службових обов'язків психолога в школі.

11. *Виявити необхідні психологічні властивості для кандидата на роботу водієм – маршруток, автобусів з міжнародним сполученням, таксі. Скласти їх порівняльну характеристику. Встановити спільні загальні особливості професії водія.*

12. *Розкрити роль професійного психологічного відбору в успішній працездатності спеціалістів у галузі авіації.*

13. *Розкрити вплив комплексної постійної дії гідрометео-, медіко-біологічних факторів та параметрів умов життєдіяльності технічного об'єкту на працездатність спеціалістів.*

14. *На підставі наведеного нижче опису зазначте, який вид пам'яті (тривала, короткочасна, оперативна) переважно проявляється в діях оператора в кожен момент.*

«У поле зору оператора сортувальної станції листів надходять конверти з написаними на них адресами. Оператор повинен відправити кожен лист у відповідний ящик, з якого пачки листів надсилаються за адресами. У цей ящик листи подають за допомогою спеціальних пристроїв сортувальної машини. Оператор, зчитуючи адрес з конверта, натискає на певні кнопки, чи, як висловлюються професіонали, здійснює кодування: кожному великому місту, області, автономній республіці відповідає свій код – набір з кількох цифр...».

15. *Визначте, які види пам'яті є найбільш важливими для таких професій як лікар, співак, художник, актор, водій, танцюрист, спортсмен, агроном, юрист, землевпорядник, кухар, педагог, агрохімік, ветеринар, електрик. Відповідь обґрунтуйте.*

16. *Опрацювати загальний опис психофізіологічних характеристик об'єкту ергономічного дослідження (навести кілька прикладів).*

ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАДАЧІ СТОСОВНО МЕТОДОЛОГІЧНИХ АСПЕКТІВ ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ ТА ІНЖЕНЕРНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

1. У психології праці відомий так званий хоторнський ефект, виявлений під час вивчення впливу освітлення в цехах електромеханічного заводу м. Хоторна (США) на продуктивність складальних робіт. Після того, як попередні спроби встановити якусь закономірність завершилися невдачею, було обладнано спеціальну кімнату, де працювали п'ять робітниць. Крім освітлення там варіювалися періодичність праці та відпочинку, тривалість робочого дня і тижня. Оплата праці здійснювалася відповідно до загальної кількості перемикачів, зібраних усіма робітницями. На подив учених продуктивність праці весь час зростала, причому незалежно від змін, що вносилися. Подальше вивчення цього явища зумовило появу нової галузі науки – соціальної психології.

Який метод застосовувався у цьому випадку? Як можна пояснити отримані результати?

2. Дослідник, що вивчав професійні уподобання дітей, різного віку, зазначав: «Учні молодших класів школи хочуть літати повітрям, плавати морями, скакати на конях, але тільки не ходити по землі». У підлітковому віці багато хто відмовляється відповідати на запитання про професію, яку б хотів обрати, або ж називає ту. Яка безпосередньо пов'язана з його інтересами. У старшому шкільному віці на це питання відповідають майже всі, проте у переважній більшості випадків характер відповідей не відповідає реальному вибору.

Як ці дані характеризують формування професійного самовизначення опитуваних? Чим зумовлені відмінності у відповідях?

3. Є давня легенда про майстрів, які підносили каміння до місця майбутнього будівництва. Коли одного запитали, що він робить, він відповів: «Хиба не бачите, я тягаю каміння». Другий на це саме запитання сказав: «Я в поті чола заробляю собі на хліб». Третій висловився: «Я будую дім, де житимуть люди».

Як можна пояснити відмінності у відповідях цих будівельників? Чим зумовлене це явище?

4. При доборі кандидатів у члени екіпажу для тривалого космічного польоту обов'язково враховують ступінь сумісності майбутніх космонавтів. Хоча для цього проводиться тестування, все ж головним показником є результати експерименту, який моделює спільну діяльність кандидатів в умовах тривалої повної ізоляції від зовнішнього світу. Проте й у такий спосіб подекуди не вдається уникнути конфліктів та непорозумінь, що мають місце під час космічного польоту. Наприклад, члени одного з екіпажів «Аполлону», повернувшись на Землю, більше ніколи не збиралися разом.

Чому так трапляється? На чому ґрунтується сумісність?

5. Коли досліджувані протягом кількох годин малюють кружечки, вони начеб то навмисно варіюють їх розміри, збільшують або зменшують відстань між ними, змінюють форму. Робітники, виконуючі здавалося б, одноманітну роботу (наприклад, вставляючи лампочку в картонну упаковку), нерідко здійснюють ряд рухів, що пожвавлюють її.

Про що свідчать ці приклади? Яке прагнення виявляється таким чином?

6. За даними досліджень, для оволодіння навичками жонглювання потрібна така властивість нервової системи як рухливість. Тому жонглерами не можуть стати люди з інертною нервовою системою. Проте ще більше значення має лабільність: лабільні навчаються жонглюванню у двічі-тричі швидше за рухливих.

Про що свідчать ці результати?

7. Порівняння результатів роботи водіїв – представників слабкої і сильної нервової системи – показало, що на мали аварій і серйозних порушень не «сильні», як слід було чекати, ас «слабі». Останні велику увагу приділяють плануванню і організації своєї роботи («програють» маршрут, особливо на складних ділянках траси, частіше, ніж «сильні», проводять профілактичні огляди машини, уникають поїздок у темряві).

Що виявило це дослідження? Які висновки впливають з нього?

ТЕМИ РЕФЕРАТИВНИХ ПОВІДОМЛЕНЬ

1. Емоційний інтелект як чинник подолання професійного вигорання.
2. Зв'язок між психологічною безпекою та прокрастинацією у представників соціономічних професій.
3. Чинники прокрастинації майбутніх психологів.
4. Емоційні чинники трудоголізму.
5. Уявлення про кар'єру в юнацькому віці залежно від наявних емоційних комплексів.
6. Імідж професії «психолог» в уявленнях сучасної молоді.
7. Взаємозв'язок типу акцентуації характеру викладача зі схильністю до емоційного вигорання.
8. Зв'язок між професійним вигоранням та професійною деформацією.
9. Роль емоційної креативності у виборі професії «психолог».
10. Зв'язок між задоволеністю працею та професійною мотивацією особистості.
11. Психологічні особливості жіночої кар'єри.
12. Відмінності між кар'єрними домаганнями чоловіків та жінок.
13. Сучасні спеціалізації професії психолог.
14. Порівняльні психологічні характеристики сучасних професій – Web дизайнер, Web-програміст.
15. Уявлення сучасної молоді про професійну діяльність коуча.
16. Образ професії психолога у сучасному кінематографі.
17. Імідж психолога у сучасному вітчизняному та зарубіжному кінематографі.
18. Уявлення про казкотерапевта у майбутніх психологів.
19. Зв'язок операторської діяльності з характеристиками емоційного інтелекту.
20. Емоційні чинники впливу на діяльність оператора.
21. Особливості емоційної адаптації у процесі групової діяльності операторів.
22. Біоритми та ефективність операторської діяльності.
23. Чинники розвитку професійного стресу.
24. Оформлення кабінету практичного психолога відповідно до вимог ергономіки.
25. Сучасні ергономічні нововведення.



ПОТВІЧНИЙ ТА ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ ЗНАНЬ

ЗАВДАННЯ ДЛЯ ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ ЗНАНЬ

1. *Одним з розділів психології праці є:*
 - А) аксіологія;
 - Б) ергономіка;
 - В) психологія реклами;
 - Г) андрологія.

2. *Інженерна психологія – це галузь знань, що вивчає:*
 - А) об'єктивні закономірності процесів інформаційної взаємодії людини та техніки з метою використання їх у практиці проектування, створення та експлуатації системи «людина-машина»;
 - Б) основні аспекти діяльності, поведінки людей в організаціях з метою підвищення організаційної ефективності та створення сприятливих умов для праці, індивідуального розвитку членів організації;
 - В) трудову діяльність людини в системі «людина – техніка – середовище» (СЛТС) з метою забезпечення її ефективності, безпеки та комфорту.

3. *Хто є автором розробок класифікацій професій?*
 - А) Е. Роу;
 - Б) К. Маслач;
 - В) Дж. Холланд;
 - Г) І. Соломін.

4. *Професіографія – це:*
 - А) галузь психології, що вивчає методи психології праці;
 - Б) частина психології, яка вивчає розділи психології праці;
 - В) галузь практичної психології, що вивчає професійну діяльність людей.

5. *Професіограма – це:*
- А) загальні відомості про професію;
 - Б) соціальний опис професії;
 - В) психологічна характеристика професії.
6. *Виділяють наступні рівні профдіагностики:*
- А) первинна діагностика, вторинна діагностика;
 - Б) експрес-діагностика, комп'ютерна діагностика, професійна діагностика;
 - В) експрес-діагностика, поглиблена діагностика, глибинна діагностика.
7. *Схема спостереження, що ґрунтується на класифікації К. Хорні, дає можливість діагностувати:*
- А) спрямованість поведінки людини;
 - Б) особливості та тип особистості;
 - В) особливості спілкування людини.
8. *Метою експрес-діагностики є:*
- А) встановлення необхідності проведення глибинної діагностики;
 - Б) оперативний профвідбір;
 - В) отримання оперативної інформації.
9. *Основними принципами профконсультування є:*
- А) уніфікованість методів поглибленої діагностики; пріоритетне врахування загальних здібностей; презумпція професійної придатності;
 - Б) прогноз успішності проф. діяльності; індивідуальний підбір методик; послідуєча корекція;
 - В) комплексна оцінка професійних можливостей; принцип рефреймінгу.
10. *Професійне самовизначення – це:*
- А) процес активного та свідомого пошуку людиною свого міста у світі професій, продукування свого ставлення до професій у цілому;
 - Б) це пошук «себе у професії», власної професійної ролі, професійного іміджу;
 - В) це прагнення до постійної рефлексії професійної діяльності.

11. *Робота імунної системи у режимі тривалого напруження має назву:*
- А) професійне вигорання;
 - Б) емоційне вигорання;
 - В) професійний стрес.
12. *Професійні шкідливості, це:*
- А) фактори, пов'язані з неправильною організацією трудового процесу;
 - Б) класифікація професійних захворювань;
 - В) несприятливі умови праці.
13. *Фізіологічне, емоційне та психічне виснаження, що викликано тривалою включеністю у професійні ситуації, має назву:*
- А) професійна деформація особистості;
 - Б) професійне вигорання;
 - В) професійний стрес.
14. *Як самостійну галузь психологічних досліджень інженерну психологію було визнано на Всесоюзній конференції з питань психології праці, яка відбулася у:*
- А) у квітні 1960 року;
 - Б) у березні 1957 року;
 - В) у травні 1965 року.
15. *У Ленінградському державному університеті була створена перша вітчизняна лабораторія інженерної психології, яку очолив:*
- А) Є. О. Клімов;
 - Б) Ю. Л. Трофімов;
 - В) Б. Ф. Ломов.
16. *Основними видами моделювання діяльності оператора є наступні:*
- А) оперативне, експертне;
 - Б) психологічне, математичне, статистичне;
 - В) технічне, соціотехнічні.
17. *За характеристиками людської ланки СЛМ поділяються на:*
- А) інструментальні, прості та складні системи;
 - Б) керуючі, обслуговуючі, навчальні системи;
 - В) моносистеми, полісистеми.

18. *Ефективність роботи СЛМ обумовлена виконанням машиною наступних функцій:*
- А) індуктивного мислення, розпізнавання ситуації за її окремими характеристиками;
 - Б) дедуктивного мислення, збереження великої кількості інформації;
 - В) трансдуктивне мислення, вибір відомих варіантів рішень.
19. *Діяльність людини-оператора в автоматизованих системах поділяється на такі види:*
- А) оператор-маніпулятор, оператор-технолог;
 - Б) оператор-референт, оператор-керівник;
 - В) оператор-користувач, оператор-розробник.
20. *Об'єктивні фактори, які впливають на операторську діяльність, поділяються на:*
- А) закономірні та випадкові;
 - Б) середовищні та апаратурні;
 - В) внутрішні та зовнішні.
21. *Успішність прийняття рішення оператором обумовлена ефективним застосуванням:*
- А) оперативної пам'яті;
 - Б) оперативного мислення;
 - В) оперативної уваги.
22. *Основними напрямками проектування СЛМ є:*
- А) засоби відображення інформації, органи управління, робоче місце оператора;
 - Б) органи керування, ергономічні системи;
 - В) технічне оснащення, ергодизайн.
23. *Найбільш важливою професійно важливою якістю оператора є:*
- А) оперативна мислення;
 - Б) емоційна стійкість;
 - В) технічні здібності.
24. *Інженерно-психологічна оцінка це:*
- А) перевірка відповідності СЛМС інженерно-психологічним вимогам;
 - Б) процедура реалізації вимог до змісту проекрованої системи;
 - В) процес інформаційної взаємодії людини і техніки.

ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ НА ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ ЗНАНЬ

(ЕКЗАМЕН)

Розділ «Психологія праці»

1. Суб'єкт, об'єкт і предмет психології праці.
2. Актуальні проблеми та задачі психології праці.
3. Основні розділи психології праці.
4. Історія розвитку психології праці.
5. Психологічні ознаки праці. Відмінності праці від інших видів діяльності.
6. Психічні стани в трудовій діяльності та їх класифікація.
7. Характеристики стану втоми в процесі праці.
8. Характеристики стану монотонії в процесі праці.
9. Характеристики стану напруження в процесі праці.
10. Методики на визначення професійної направленості, професійних нахилів та інтересів особистості.
11. Традиційні методи професійної експрес-діагностики.
12. Сучасні методи глибинної професійної діагностики.
13. Періодизація життя та професійного розвитку.
14. Кризи професійного становлення.
15. Роль емоційної саморегуляції у подоланні професійних криз.
16. Ергатичні функції.
17. Класифікації професій.
18. Професійно важливі якості (ПВЯ) суб'єкта праці та динаміка вимог до ПВЯ суб'єкта.
19. Завдання та принципи професіографії.
20. Професіограма.
21. Психограма.
22. Етичні принципи та правила роботи психолога. Деонтологія.
23. Специфіка і принципи професійної діагностики.
24. Рівні профдіагностики.
25. Професійний добір і професійне консультування (ПРК).
26. Цілі, форми та техніки ПРК (професійного консультування).
27. Помилки ПРК.
28. Професійна придатність та професійна адаптація.
29. Професіоналізм та моделі спеціаліста.
30. Самопрезентація: правила поведінки на співбесіді.

31. Самопрезентація: правила складання резюме.
32. Проблеми безробіття. Основні стресові фази безробіття (модель Л. Пельцмана).
33. Професійна кар'єра та її основні типи.
34. Професійні стратегії та професійні цілі.
35. Проблематика професійного здоров'я.
36. Професійна патологія.
37. Професійна деформація особистості.
38. Стресогенні фактори професійної діяльності.
39. Психогігієна професійної діяльності.
40. Феномен «емоційного вигорання» у професійній діяльності. Методи та методики діагностики, профілактики емоційного вигорання.
41. Синдром професійного вигорання: структура, стадії та симптоми.
42. Синдром професійного вигорання та професійний стрес.
43. Особистісні та професійні властивості суб'єкта праці, що провокують або дозволяють йому уникнути професійного вигорання.
44. Профілактика синдрому професійного вигорання та психологічна допомога.
45. Сутність та структура професійного самовизначення.
46. Теорії професійного самовизначення.
47. Професійне самовизначення та професійна мотивація.
48. Класифікація мотивів праці. Розвиток та динаміка мотиваційної сфери особистості.
49. Змістовно-структурні концепції трудової мотивації (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Мак-Клелланд).
50. Теорія очікувань В. Врума і проектування способів оплати праці, форм морального заохочення та інших факторів впливу на трудовий процес.
51. Профорієнтаційні ігри.

Розділ «Інженерна психологія та ергономіка»

52. Історія розвитку та передумови виникнення інженерної психології.
53. Основні завдання та напрямки дослідження інженерної психології.
54. Об'єкт та предмет інженерної психології.
55. Система «Людина-Машина» (СЛМ).

56. Класифікація та структурна схема СЛМ.
57. Особливості СЛМ.
58. Вимоги, за якими здійснюється розподіл функцій в СЛМ.
59. Показники якості функціонування СЛМ.
60. Поняття про надійність, критерії надійності. Показники надійності.
61. Основні характеристики роботи оператора.
62. Види відхилень в роботі СЛМ, їх причини.
63. Поняття функціональної напруженості, показники напруженості.
64. Особливості та види операторської діяльності.
65. Етапи діяльності оператора.
66. Зміст та складові структури психологічної схеми діяльності оператора.
67. Фактори впливу на діяльність оператора.
68. Фази зміни функціональних станів оператора.
69. Фактори, що обумовлюють динаміку функціональних станів.
70. Групова діяльність операторів.
71. Прийом та передача інформації в СЛМ.
72. Інженерно-психологічні вимоги та принципи організації робочого місця.
73. Оптимізація робочого місця оператора, вимоги до робочого сидіння.
74. Фактори виробничого середовища.
75. Зміст та класифікація інженерно-психологічних вимог до СЛМ.
76. Поняття про інженерно-психологічну оцінку (ІПО).
77. Класифікація видів ІПО.
78. Поняття професійної придатності оператора.
79. Основні етико-професійні принципи роботи інженерного психолога в СЛМ.
80. Основні напрямки роботи інженерного психолога.
81. Основні завдання роботи інженерного психолога.
82. Психологічна підтримка оператора.



ГЛОСАРІЙ

Андрагогіка – керування людьми.

Відбір професійний – процедура вивчення і прогностичної оцінки професійної придатності людини до оволодіння професією і досягнення необхідного рівня професійної майстерності при виконанні професійних обов'язків.

Виробнича втома – тимчасове зниження рівня працездатності, викликане інтенсивною і тривалою роботою. Виявляється в зміні динаміки працездатності, кількості та якості роботи, погіршенні координації робочих функцій. Залежить від функціонального стану організму працівника, рівня організації та умов праці. Виділяють два типи втоми: психологічну (суб'єктивну, що виражається в апатії, суб'єктивному відчутті втоми) та фізіологічну (зумовлену надмірним фізичним навантаженням, що виражається у зміні кількості і якості роботи, порушеннях функціонального стану органів, а саме м'язовій втомі, порушеннях серцево-судинної системи, погіршення психічних функцій тощо).

Впрацювання – (англ. *warming-up* – розминка, прогрівання) – фаза поступового входження людини у діяльність, що супроводжується налаштуванням психофізіологічних механізмів на успішне виконання діяльності і завершується встановленням оптимального для суб'єкта праці рівня працездатності.

Експектації (від англ. *expectation* – очікування) професійні – (професійні очікування) – очікування людини від професії певних ролей, привілеїв тощо.

Ергономіка (від грец. *ergon* – робота, *nomos* – закон) – галузь психології праці, яка займається дослідженням функціональних можливостей людини в діяльності, праці та оптимальних умов продуктивної праці. Вивчає систему «людина – колектив – машина – середовище».

Ефективність (від латин. *effectivus* – дійовий, дієвий) діяльності – якість діяльності. Виконання суб'єктом праці діяльності якісно і продуктивно.

Засоби праці – сукупність матеріальних і функціональних знарядь праці.

Знаряддя праці – будь-які засоби взаємодії людини з предметом праці (інструменти, устаткування, автомати, апарати). До знарядь праці належать функціональні засоби (засоби мови, поведінки, правила вирішення теоретичних і практичних завдань тощо).

Індивідуальний стиль професійної діяльності (ІСПД) – стійка індивідуально-специфічна система психологічних засобів, прийомів, навичок, методів, способів виконання професійної діяльності, що притаманна певному суб'єкту праці і обумовлена його індивідуальноособистісними особливостями.

Індустріально-організаційна психологія – галузь прикладної психології, яка охоплює організаційну, військову, економічну психологію та психологію персоналу і включає такі сфери, як тестування і вимірювання, вивчення організацій і організаційної поведінки, дій персоналу, інженерної психології, людських факторів, ефектів роботи, стомлення, оплати та ефективності, вивчення споживчого попиту, дослідження ринку і т.п.

Кар'єра (від італ. *carriera* – життєвий шлях) – це професійний шлях до успіху по службових сходах.

Кар'єризм (від італ. *carriera* – біг, життєвий шлях) – егоїстичне прагнення до професійного успіху; гонитва за особистим успіхом у професійній діяльності.

Кар'єрне плато – період у кар'єрі, що характеризується поступовим падінням темпу її розвитку, значними змінами у зовнішній (посадовому чи кваліфікаційному зростанні) або внутрішній (переході на нові рівні професіоналізму) динаміці праці.

Кваліфікація – (середньолат. *qualis* – якої якості, *facio* – роблю) – рівень підготовленості суб'єкта праці до виконання

професійної діяльності; рівень професійної майстерності, що визначається обсягом професійно необхідних знань, практичних професійних навичок і умінь. Розрізняють кваліфікацію формальну (офіційно фіксовану у розрядах, класах, званнях, категоріях і т. п.), і реальну (рівень професійної майстерності, який людина дійсно може проявити і проявляє).

Керівник - офіційна особа, яка має функцію управління колективом або організацією.

Керівництво - це процес управління діяльністю.

Коучинг - метод, що навчає людей (які усвідомлюють необхідність змін) вирішувати завдання професійного та особистісного зростання.

Криза (від гр. crisis - рішення, поворотний пункт, вихід) - характеризує те, що породжується проблемою, яка постала перед індивідом і, якої він не може уникнути та не може розв'язати за короткий час, і звичним способом.

Криза працездатності - вимірювана динаміка продуктивності праці.

Майстерність - високий професійний рівень виконання діяльності, що передбачає наявність у суб'єкта праці професійно важливих знань, добре сформованих навичок і вмінь, професійного досвіду.

Об'єкт психології праці - праця як специфічна активність людини як суб'єкта трудової діяльності. Діяльність індивіда в умовах виробництва.

Образ професії - уявлення людини про професію, сукупність знань суб'єкта про соціально-економічну та суспільну значущість професії (статус, перспективи професійного та соціального зростання, спеціалізація, заробітна плата), виробничо-технічну (тривалість робочого дня та відпустки, умови праці, характер нервово-психічного напруження в роботі), виробничо-педагогічну (тип навчального закладу, термін навчання, службові обов'язки) та соціально-психологічну (система вимог до вузькоспеціальних, моральних та організаційних якостей) сторони професії.

Оптант (від латин. *optantis* – той, хто обирає) – людина, яка обирає професію, кар'єру; це потенційний суб'єкт праці.

Оптація (від латин. *optatio* – бажання, вибір) – ухвалення рішення щодо вибору шляху професійного розвитку; період вибору професії у навчально-професійному закладі.

Орієнтація професійна (лат. *professio* – рід занять і фр. *orientation* – установка) – науково обґрунтована система соціально-економічних, психолого-педагогічних і медичних заходів, спрямованих на надання допомоги особистості у процесі її професійного самовизначення.

Перспектива (лат. *perspicere* – бачити наскрізь) професійна – актуальні уявлення суб'єктів праці щодо власного професійного майбутнього.

Плинність кадрів (професійна мобільність) – складний процес переміщення працівників, що зумовлюється економічними, соціальними, географічними, психологічними факторами.

Посада – нормативно закріплені задачі, повноваження та ступінь відповідальності працівника. Передбачене відповідним штатним розписом службове місце чи сукупність службових обов'язків, які повинен виконувати суб'єкт праці (функціональні обов'язки працівника).

Працездатність – це потенційна здатність суб'єкта праці до тривалої продуктивної діяльності протягом певного часу. Працездатність має два аспекти: ефективність діяльності та функціональний стан організму, що забезпечує реалізацію дій та операцій.

Праця – це свідомо, суспільно необхідна діяльність людини спрямована на створення певних цінностей, що вимагає докладання зусиль у досягненні цілей, результатів.

Предмет праці – предмет або комплекс предметів, на які людина впливає знаряддями праці в процесі діяльності з метою виробництва матеріальних чи духовних благ.

Предмет психології праці – психологічні особливості суб'єкта праці, його професійної діяльності.

Премака принцип – активізація поведінки у зв'язку з високою ймовірністю настання якоїсь події.

Придатність професійна – рівень відповідності психічних і психофізіологічних характеристик людини вимогам професії.

Професійна адаптація – процес пристосування особистості до конкретних вимог обраної професії в умовах професійного навчання або початкового періоду трудової діяльності.

Професійна готовність – суб'єктивний стан особистості (наявність впевненості) щодо здатності і підготовленості до виконання професійної діяльності.

Професійна деформація (від латин. *deformatio* від *deformo* – **перекручую, спотворюю**) – негативні особистісні зміни, що виникають під впливом професійної діяльності.

Професійна інформація – компонент профорієнтації спрямований на розвиток у особистості інтересів і схильностей до різних видів діяльності.

Професійна кар'єра (від італ. *carriera* – **біг, життєвий шлях**) – професійне просування, зростання суб'єкта праці до рівня професіоналізму. У вузькому сенсі – це посадове або статусне просування, коли пріоритетним для суб'єкта праці є не досягнення рівня професіоналізму, а досягнення певного соціального статусу, певної посади (це свідомо обраний людиною шлях посадового зростання).

Професійна компетентність (від латин. *competens, competentis* – **належний, відповідний**) – здатність особистості досконало і компетентно виконувати свої функціональні обов'язки (професійна досвідченість).

Професійна консультація – компонент профорієнтації, спрямований на визначення відповідності індивідуально-психологічних і особистісних особливостей людини специфічним вимогам професії. Види: довідкова, діагностична, формуюча, медична.

Професійна криза особистості – явище в професійній діяльності, що веде до деструкцій, деформацій структури особистості фахівця і виявляється в: усвідомленні своєї неповноцінності на побутовому та професійному рівнях, різкому зниженні самооцінки, втраті перспектив професійного росту, нездатності до самореалізації в професії (за М. О. Голіковим).

Професійна мобільність (від латин. mobilis – рухомий, здатний швидко виконувати) – здатність суб'єкта праці швидко змінювати вид праці, переключатися на інші види діяльності у зв'язку з необхідністю.

Професійна освіта – підготовка в навчальних закладах спеціалістів різних рівнів кваліфікації для трудової діяльності.

Професійна переорієнтація – науково обґрунтоване виправлення помилок професійного самовизначення особистості, на основі обґрунтованих рекомендацій щодо орієнтації на нові професії і спеціальності, вибору іншої професії.

Професійна придатність – сукупність психофізіологічних і соціально-психологічних особливостей людини, які відповідають вимогам професії.

Професійна пропаганда (від латин. propaganda – те, що підлягає розповсюдженню) – компонент, форма професійної просвіти (поширення, розповсюдження, роз'яснення професійно важливих знань), що спрямована на формування у людей інтересу до потрібних суспільству професій. Визначається тріадою факторів: «треба – хочу – можу».

Професійна просвіта – компонент профорієнтації, спрямований на оволодіння особистістю певною сукупністю знань щодо різних професій, умов оптимального вибору однієї із них.

Професійна психодіагностика – галузь психодіагностики, що має своїм основним завданням з'ясування причин низької професійної ефективності окремих працівників з метою надання їм індивідуальної допомоги шляхом відповідного навчання й тренування, усунення міжособистісних конфліктів, раціоналізації робочого місця, оптимізації режиму праці й відпочинку тощо.

Професійна самосвідомість – вибіркова спрямованість діяльності свідомості на вирішення задач професійного самовизначення, тобто усвідомлення особистістю себе суб'єктом майбутньої або наявної професійної діяльності.

Професійна Я-концепція – уявлення особистості про себе як професіонала.

Професійне вигорання – комплекс соматичних, психологічних і поведінкових порушень, обумовлених емоційним перенавантаженням, що спричиняє підвищення тривожності, депресію, втрату інтересу до праці, тощо.

Професійне навчання – це планомірна, організована діяльність педагогів та учнів, що спрямована на засвоєння професійних знань, оволодіння професійними навичками і вміннями.

Професійне самовизначення – процес прийняття особистістю рішення щодо вибору майбутньої трудової діяльності, що передбачає усвідомлення людиною себе як суб'єкта конкретної професійної діяльності і наявність психологічної готовності до праці.

Професійні деструкції (від латин. destructio – зниження нормальної структури чого-небудь) – це зміни сформованої структури діяльності й особистості, що негативно позначаються на продуктивності праці і взаємодії з іншими учасниками цього процесу.

Професійний відбір – це спеціалізована процедура визначення професійної придатності людини, що здійснюється за принципом «від професії до особистості» (форма трудової експертизи, процедура встановлення придатності людини до конкретного виду праці).

Професійний вибір – прийняття і виконання рішення щодо опанування конкретної професії на основі обґрунтованих власних переконань.

Професійний добір – це спеціалізована процедура визначення відповідності професії професійно значущим особливостям психологічної структури особистості (здійснюється за принципом «від особистості до професії»).

Професійний розвиток особистості – процес розвитку особистості як суб'єкта професійної праці.

Професійно важливі якості – комплекс найважливіших індивідуально-психологічних особливостей людини, що визначає успішність освоєння професії та виконання професійної діяльності. Якості, що необхідні суб'єкту праці для ефективного виконання професійних завдань.

Професіограма (лат. *profiteer* – оголошую своєю справою, і грец. *gramma* – риска, написання) – докладний перелік і опис загальних трудових і спеціальних знань, навичок і вмінь, необхідних для успішного виконання певного виду професійної діяльності.

Професіографія (від лат. *professio* – рід занять і *grapho* – пишу) – технологія вивчення вимог, які ставить професія до особистісних якостей, психологічних здібностей, психофізичних можливостей людини. Розділ психології праці, що вивчає вимоги професійної діяльності, професій до суб'єктів праці.

Професіологія – наука, об'єктом якої є різні професії.

Професіоналізм – певний рівень успішності виконання професійної діяльності.

Професія (від лат. *professio* – офіційно вказане заняття) – вид трудової діяльності людини, яка володіє комплексом теоретичних знань і практичних навичок, набутих в результаті спеціальної підготовки.

Профорієнтація – це науково обґрунтована система соціально-економічних, психолого-педагогічних і медичних заходів, спрямованих на надання професійної допомоги людині у виборі професії.

Психограма (від грец. *psyche* – душа і *grapho* – пишу, або *gramma* – написання, риска) – основна частина професіограми, що являє собою психологічний аналіз структури діяльності, поданий як опис і характеристика вимог, що висуває професія до психіки людини як суб'єкта праці.

Психологія праці – галузь психології, що вивчає психологічні закономірності формування конкретних видів трудової діяльності, ставлення людини до праці, питання організації праці і відпочинку.

Психотехніка (грец. *psyche* – душа і *techne* – мистецтво, майстерність) – галузь психології, що займається дослідженням трудової діяльності людини, науковою організацією праці, та має характерно виражену практичну спрямованість.

Саморегуляція (self-regulation) - є одним із вирішальних засобів, що виступає стабілізуючим фактором профілактики і подолання кризових ситуацій. С. розглядається як процес організації особистістю своєї поведінки, який характеризується специфічною активністю, спрямованою на узгодження поведінки особистості з вимогами ситуацій, очікуваннями інших людей, забезпечення оптимального рівня взаємодії як між власними підструктурами, так і взаємодії із зовнішніми впливами.

Способи подолання професійних криз - застосування певних психологічних засобів, що відбувається на основі активізації професійних зусиль, підвищення кваліфікації, засвоєння нової спеціальності, перехід на інноваційний рівень виконання діяльності.

Трудовий пост - обмежена внаслідок розподілу праці і зафіксована документально сфера докладання зусиль людини з метою створення соціально цінного продукту діяльності. Визначає певний статус працівника, його обов'язки і привілеї.

Фотографія робочого дня - метод реєстрації часу та послідовності виконання дій, зміни режиму праці та відпочинку, вимушених пауз в роботі і т.п.

Функціональний стан організму (англ. functional state of organism) - інтеграція активності різних фізіологічних систем, що визначає особливості здійснення діяльності.

Циклограма (від грец. kyklos - коло і grapho - літера, написання) - метод реєстрації рухів людини шляхом їх фотографування з метою подальшого аналізу і вивчення. Процедура аналізу виконання дій при формуванні рухових навичок.

ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ СЛОВНИК з розділу «Інженерна психологія та ергономіка»

Адаптивність - зміна параметрів чуливості аналізатора, пристосування його до подразників.

Акустична індикація - спосіб відображення інформації у формі звуків чи мовних повідомлень (гудки, сирени, свистки, дзвоники).

Алгоритм - це сукупність елементарних операцій переробки інформації і логічних умов, що визначають їх послідовність і забезпечують вирішення поставленого завдання.

Аналізатор - орган чуття з відповідною ділянкою мозку та нервовими шляхами, що їх з'єднують.

Вибірковість аналізатора - це вибір певних подразників з усіх, що діють на даний момент. Відмова людини-оператора - це відхилення за якого неможлива подальша робота оператора, або показники його діяльності не забезпечують досягнення поставленої мети.

Втома - це тимчасове зниження працездатності в процесі тривалої роботи, що виявляється в зниженні кількісних та якісних показників діяльності та погіршенні координації робочих функцій.

Гострота зору - властивість ока розрізняти дрібні деталі об'єкта. Графічна індикація - спосіб відображення інформації за допомогою графіків, діаграм, номограм.

Динамічне впізнання - знаходження складових кінцевої ситуації (підзадач, проміжних ситуацій).

Ергономічність системи - це сукупність показників якості діяльності оператора, які забезпечують успішну взаємодію людини та технічних засобів з метою виконання поставлених завдань.

Засоби відображення інформації - це елементи робочого місця оператора, призначені для формування інформаційної моделі керованого об'єкта шляхом пред'явлення оператору сигналів про поточні параметри керованого об'єкта, показники навколишнього середовища, стан каналів зв'язку і допоміжних пристроїв.

Знакова індикація – спосіб відображення інформації за допомогою літер, цифр, умовних символів, абстрактних фігур.

Індивідуальний стиль діяльності – сукупність прийомів діяльності, що формуються в процесі трудової діяльності і зумовлюють відмінність у виконанні операторами однакових завдань.

Інженерна психологія – галузь психологічної науки, що вивчає закономірності процесів інформаційної взаємодії людини і техніки з метою використання їх у практиці проектування, створення й експлуатації систем «людина – машина» (СЛМ).

Інженерно-психологічна оцінка (ІПО) – це перевірка відповідності СЛМС (її підсистем, елементів, ланок) інженерно-психологічним вимогам.

Інженерно-психологічне проектування СЛМ – це процедура реалізації вимог до засобів, змісту й умов проектованої системи, обумовлена психологічними, фізіологічними і гігієнічними особливостями діяльності людини-оператора.

Інформація в інженерній психології – це будь-які зміни в процесі управління СЛМ, які відображаються певними засобами, сприймаються людиною-оператором, а також команди та вказівки про необхідність впливу на процеси управління.

Інформаційна модель – це організоване згідно з визначеними правилами відображення реального об'єкта, систем його управління, зовнішнього середовища та засобів впливу на їхній стан через процес управління.

Інформаційна основа діяльності – сукупність інформаційних ознак, які характеризують предметні та суб'єктивні умови діяльності.

Інформаційне поле – простір робочого місця людини-оператора з розміщеними засобами відображення інформації й інших джерел зведень, що використовуються оператором у процесі діяльності.

Керованість системи – це такий розподіл функцій між людиною і машиною, який забезпечує провідну роль людини.

Керуючі дії – це дії за допомогою яких прийняті оператором рішення реалізуються шляхом введення їх в систему.

Кодування інформації – перетворення відомостей у сигнал, зручний для передачі по каналах зв'язку.

Концептуальна модель – це сукупність уявлень людини-оператора про стан об'єкта, його систем та зовнішнього середовища, яка виникла на базі інформаційної моделі, нагромаджених знань та досвіду самого оператора.

Короткотривала пам'ять – це пам'ять, що характеризується миттєвим запам'ятовуванням, після одноразового короткотривалого сприймання, швидким відтворенням та короткочасним зберіганням.

Латентний період – час до виникнення відчуття з початку подавання сигналу.

Математичне моделювання – при якому діяльність людини-оператора досліджується за допомогою формул, рівнянь, нерівностей, що відображають реальний процес.

Метод моделювання (предметне, математичне, кібернетичне, психологічне, статистичне) – найбільш специфічний для інженерної психології метод, визначається характером роботи людини-оператора, що взаємодіє не з реальним об'єктом, а з його інформаційною моделлю.

Метод вивчення технічної документації і обладнання – це метод, що дає змогу ознайомитися з завданнями, котрі повинен вирішувати оператор, та умовами його діяльності.

Метод спостереження за діяльністю оператора – це метод інженерної психології, що дає змогу отримати дані щодо таких аспектів діяльності оператора, як джерела інформації, характер наведеної інформації, рівень напруженості і втомленості оператора.

Метод реєстрації об'єктивних показників діяльності – це метод інженерної психології, що потребує застосування спеціальної апаратури, яка фіксує різні дії, рухи оператора і пов'язані з цим технічні параметри системи, а також, психофізіологічні характеристики самого оператора. За допомогою цього методу можна отримати різні показники роботи та життєдіяльності оператора в реальних умовах.

Метод експериментального дослідження елементів діяльності – це метод інженерної психології при застосуванні якого експериментатор не фіксує процес, або результат діяльності, а сам задає програму дій котра відрізняється від робочої. Здійснюються такі дослідження в лабораторних умовах і їх мета полягає у з'ясуванні окремих закономірностей між певними показниками роботи оператора.

Метод аналізу помилок оператора – побудований на систематизації та аналізі помилок і відмов оператора. Необхідним є визначення змісту помилок, причин їх виникнення, можливостей оператора щодо своєчасного їх виявлення і виправлення.

Метод експертних оцінок – метод, що застосовують коли неможливо застосувати об'єктивні методи. Для даного методу вибирають досвідчених операторів, які мають відповісти на серію стандартних, спеціально розроблених запитань.

Метод бесіди з оператором – метод інженерної психології, що використовується тоді, коли певні елементи діяльності не піддаються інструментальній оцінці, але виразно відображені у свідомості оператора. У бесіді беруть участь різні за професійною підготовкою оператори, завдання яких відповісти на конкретні запитання, а сама відповідь не обмежена стандартними рамками.

Метод опису переліку функцій – це метод інженерної психології, що в своїй основі має вербальний перелік і опис дій оператора, їхніх зовнішніх проявів, пов'язаних з ним психологічних процесів.

Метод багатомірно-вагового опису – метод, що спрямований на опис функцій оператора, але з урахуванням їхньої значущості у діяльності оператора і характеру взаємозв'язку.

Метод просторово-організаційного опису – це метод, що базується на встановленні та аналізі взаємозв'язків між операторами і технічними елементами системи.

Моторне поле – це простір робочого місця людини-оператора з розміщеними органами керування, у якому здійснюються рухові дії оператора по керуванню СЛМ.

- Об'єктом інженерної психології** — є діяльність людини у взаємозв'язку з роботою машин, які вона використовує, тобто так звана система «людина — машина» (СЛМ), що складається з людини-оператора (групи операторів) і машини, за допомогою якої вона (вони) здійснює трудову діяльність.
- Образ-ціль** — уявне відображення необхідної послідовності і тривалості етапів, стадій, станів керованого процесу.
- Обслуговуваність системи** - це просторова доступність регульованих та змінюваних елементів, таке їх розміщення, яке забезпечує раціональні дії персоналу.
- Обсяг сприймання** - кількість об'єктів, яку охоплює людина за симультанного сприймання.
- Оперативний образ** - це уявне відображення інформації про об'єкт (процес, явище) в процесі виконання дій відповідно до задач і умов.
- Оперативне мислення** - це такий шлях вирішення практичних завдань, який здійснюється на основі моделювання оператором об'єктів трудової діяльності, в результаті чого формується суб'єктивна модель передбачуваної сукупності дій, що забезпечує вирішення поставленого завдання.
- Оперативне мислення** — передбачає виявлення проблемної ситуації та комплекс мислительних і практичних перетворень.
- Освоюваність системи** - це можливість швидкого оволодіння оператором знаннями, вміннями, навичками управління та обслуговування СЛМ.
- Оперативна пам'ять** - це мнемічні процеси, що забезпечують утримання проміжних результатів до отримання кінцевих, вона використовується при вирішенні оператором поточних завдань і виконанні конкретних дій.
- Органи управління** - це елементи робочого місця оператора, які забезпечують уведення виконавчих команд у машину і призначені для передачі керуючих впливів від оператора до машини і їх виконання із заданою точністю і швидкістю.
- Оформлення рішення** - етап, на якому оператор розміщує отримані висновки згідно пунктів плану рішення, класифікуючи та систематизуючи їх.

Оцінка ситуації – це співвідношення проаналізованих вимог задачі з умовами її виконання. Рух думок оператора відбувається від часткових фактів до загальних висновків за схемою «аналіз-синтез». Проте, отримані висновки потребують перевірки, яку здійснюють шляхом зіставлення їх з фактами за рахунок дедуктивних операцій, тому хід думок розгортається за схемою «синтез-аналіз».

Помилка – це відхилення, що перевищує встановлені значення (стандарти) і порушує нормальну роботу СЛМ.

Похибка – це відхилення в роботі СЛМ від заданих значень, яке перебуває в допустимих нормах і не впливає на функціонування системи в цілому.

Предмет досліджень інженерної психології – це процеси і структура інформаційної взаємодії людини і технічних пристроїв, в тому числі процеси прийому, переробки, збереження інформації людиною, прийняття рішення і психічної регуляції керуючих дій.

Прийняття рішень – це когнітивний процес, що протікає на яскравому емоційному фоні.

Програмування виконавчих дій – психічне відображення людиною-оператором інформації про способи і послідовність дій, їх енергетичних, динамічних і тимчасових параметрів.

Прогресивна стадія професійного розвитку особистості – це стадія професійного розвитку особистості, що пов'язана з формуванням мотивів професійної діяльності і структури професійних здібностей, знань, умінь і навичок.

Пропускна здатність – кількість інформації, яку може сприйняти аналізатор за одиницю часу.

Психологічне моделювання – це заміщення реальної діяльності її модифікацією (через імітатори, макети, випробувальні стенди). Виділяється два види психологічного моделювання: а) зовнішнє відтворення, імітація діяльності і робочого місця оператора; б) відтворення характерних сторін діяльності без зовнішньої схожості.

Психологічна підтримка – це психологічні впливи, що здійснюються на людину-оператора з метою полегшення його діяльності, переведення суб'єктивних переживань з негативного в позитивний аспект, в результаті чого можна очікувати підвищення працездатності і ефективності його діяльності.

Психологічна служба в СЛМ – це офіційна структура яка вирішує завдання психологічного забезпечення ефективності та надійності СЛМ і перш за все – людини-оператора.

Регресивна стадія професійного розвитку особистості – негативний вплив професії на особистість, що приводить до появи різних професійних деформацій чи специфічних станів, наприклад психічного вигорання.

Робоче місце людини-оператора – простір в СЛМ, оснащений засобами відображення інформації, органами керування і допоміжним устаткуванням, де здійснюється трудова діяльність.

Система – це комплекс взаємопов'язаних, взаємодіючих елементів, об'єднаних спільною метою і спільною інформаційною мережею.

Спрацьованість – це результат взаємодії конкретних учасників діяльності. Вона характеризується продуктивністю, емоційно-енергетичними витратами та задоволеністю собою, партнерами та змістом діяльності.

Статистичне (імітаційне) моделювання - при якому застосовується електронно-обчислювальна техніка (враховуються різноманітні фактори).

Стрілкова індикація – спосіб відображення інформації для забезпечення оператора відомостями про хід та спрямованість змін контрольованого процесу.

Структурування – аналітико-синтетична діяльність оператора в якій елементи завдання організуються в структурне ціле.

Сумісність – це ефект взаємодії людей, який означає максимальне суб'єктивне задоволення партнерів один одним за певних енергетичних витрат. Головні ознаки сумісності – суб'єктивна задоволеність і задоволеність спілкуванням.

Теорія інформації – це наука, що вивчає кількісні закономірності, пов'язані з прийомом, переробкою, зберіганням та передачею інформації.

Точність роботи оператора – це відповідність дій людини-оператора заданій програмі і визначається ступенем відхилення деякого параметра, регульованого чи вимірюваного оператором, від заданого чи номінального значення.

Умови праці – це сукупність факторів зовнішнього середовища на робочому місці, яка здійснює вплив на функціональний стан і працездатність людини-оператора.

Усвідомлення задачі – це мисленнєвий акт в якому в процесі аналізу виділяються (аналіз) нові елементи об'єкта, що зіставляються (синтез) з іншими. Відбувається усвідомлення ролі та місця оператора у рішенні загальної задачі.

Формування алгоритму рішення – визначення певної послідовності дій.

Функціональна напруга – це реакція організму і психіки людини, адекватна ступеню робочого навантаження і виявляється в активації, мобілізації функцій енергетичного й інформаційного забезпечення діяльності.

Функціональна напруженість – це надмірна, неадекватна реакція організму і психіки людини на робоче навантаження, що виникає при невідповідності рівня функціональних можливостей людини вимогам діяльності.

Функціональний стан – це комплекс характеристик тих функцій і якостей людини-оператора, які безпосередньо, або опосередковано зумовлюють його трудову діяльність.

Швидкодія (час циклу регулювання) – це час проходження інформації по замкненому контуру СЛМ, тобто час функціонування системи до досягнення мети.

Джерело:

Семак О. О. Основи інженерної психології. Івано-Франківськ, 2006. С. 100-107.



ЛІТЕРАТУРА

Основна література

1. Баклицький І. О. Психологія праці. Київ, 2008. 655 с.
2. Горбунова К. М. Інженерна психологія: курс лекцій. Миколаїв, 2016. 203 с.
3. Зеер Е. Ф. Психология профессий. Москва; Екатеринбург, 2006. 336 с.
4. Зинченко В. П., Мунипов В. М. Основы эргономики. Москва, 1997. 344 с.
5. Кашкарьова Л. Р. Профорієнтація та профвідбір. Бердянськ, 2012. 197 с.
6. Климов Е. А. Психология профессионала. Москва, 1996. 400 с.
7. Климов Е. А. Введение в психологию труда. Москва, 2004. 350 с.
8. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. Ростов-на-Дону, 2010. 304 с.
9. Климов Е. А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд): Уч. пособие. Москва, 2003. 320 с.
10. Коқун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія. Київ, 2012. 200 с.
11. Коропецька О. М. Профорієнтація та профпідбір: навч. посіб. Івано-Франківськ, 2005. 230 с.
12. Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці: підручник. Київ, 2003. 367 с.
13. Ломов Б. Ф. Человек и техника. Москва, 1966. 463 с.
14. Лукашевич Н. П., Сингаевская И. В., Бондарчук Е. И. Психология труда. Киев, 2004. 111 с.
15. Мазяр О. В., Кириченко В. В. Психологія праці: модульний курс: навч. посібник. Житомир, 2015. 190 с.
16. Малхазов О. Р. Психологія праці: навч. посібник. Київ, 2010. 208 с.

17. Продайко В. М. Вступ до інженерної психології: навч. посібник. Дніпропетровськ, 2008. 200 с.
18. Пряжников Н. С. Психология труда и человеческого достоинства. Москва, 2009. 480 с.
19. Семак О. О. Основи інженерної психології. Івано-Франківськ, 2006. 106 с.
20. Стрелков Ю. К. Инженерная и профессиональная психология: учеб. пособие. Москва, 2001. 360 с.
21. Толочек В. А. Современная психология труда. Санкт-Петербург, 2006. 479 с.
22. Трофімов Ю. Л. Інженерна психологія. Київ, 2002. 264 с.
23. Фугелова Т. А. Инженерная психология. Тюмень, 2010. 291 с.

Додаткова література

1. Басканский О. Е. Современная психология. Теоретические подходы и методологические основания. Современная психология познания. Москва, 2016. 320 с.
2. Бенеш Г. Психологія: dtv-Atlas / наук. ред. пер. В. О. Васютинський. Київ, 2007. 510 с.
3. Білозерська С. І. Професійна Я-концепція як передумова професійного розвитку особистості. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Психологія». Острог, 2015. Вип. 2. С. 10–18.
4. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности: учеб. пособие. Москва, 2001. 511 с.
5. Герриг Р., Зимбардо Ф. Психология и жизнь. Санкт-Петербург, 2004. 955 с.
6. Гладкова В. М. Профорієнтація особистості. Київ, 2007. 156 с.
7. Двойнин А. В., Данилова Г. И. Эмоциональный интеллект и рефлексивность студентов-психологов. *Вестник ПСТГУ IV: Педагогика. Психология*. 2012. Вып. 1 (24). С. 121–134.
8. Деан С. Как мы учимся. Москва, 2020. 480 с.

9. Девис М., Маккей М., Фаннинг П. Контролируй мысли и чувства. Когнитивно-поведенческий подход. Москва, 2020. 336 с.
10. Дерев'янку С. П. Емоційна креативність та мотивація у структурі професійної діяльності психолога. *Науковий Вісник Херсонського державного університету*. Серія: Психологічні науки. Херсон, 2018. № 5. С. 42–47.
11. Дерев'янку С. П., Кондратенко Є. О. Роль емоційної креативності у професійній діяльності особистості. *Десяті Сіверянські соціально-психологічні читання: матеріали міжнар. наук. конф.* (Чернігів, 29 листопада 2019 р.). Чернігів, 2020. С. 94–97.
12. Дерев'янку С. П., Панченко Т. С., Кондратенко О. Є. Характеристики емоційної креативності представників різних типів професій у контексті психологічної безпеки. *Балканско научно обозрение*. 2020. Т. 4. № 3 (9). С. 64–68.
13. Дерев'янку С. П., Кондратенко Е. Е. Программа тренинга эмоциональной креативности как инструмента профилактики профессионального выгорания. *Colloquium-journal*. 2019. № 26 (50). Часть 7. С. 60-62.
14. Дерев'янку С. П. Емоційна креативність представників різних типів професій у ракурсі ортобіозу особистості. Соціальна адаптація особистості в сучасному суспільстві, ортобіоз та паліативна допомога: матеріали наук.-практ. інт.- конф. (Луцьк, 14-16 січня 2021 р.). Луцьк, 2021. С. 81–85.
15. Дерев'янку С. П. Функции эмоциональной креативности в профессиональной деятельности. *Colloquium-journal*. 2021. № 2 (89). Часть 2. С. 7–10.
16. Дерев'янку С. П. Роль емоційної креативності у навчальній, професійній, трудовій діяльності. *The I International Science Conference on Multidisciplinary Research: матеріали міжнар. наук. конф.* (January, 19 – 21, 2021, Germany). Berlin, 2021. P. 929-933.
17. Дерев'янку С. П. Роль емоційної саморегуляції у подоланні професійних криз. *V International Scientific Conference on New Trends in Science and Education: матеріали міжнар. наук. конф.* (February, 16 – 19, 2021, Italy). Rome, 2021. С. 556–559.
18. Деркач А. А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. Москва, 2000. 536 с.

19. Душков Б. А., Смирнов Б. А., Королев А. В. Психология труда, профессиональной и организационной деятельности. Москва, 2005. 848 с.
20. Ергономіка: навч.-метод. посібник / уклад. О. Г. Гервас. Умань, 2011. 130 с.
21. Жердецька Л. Л. Когнітивно-стильові відмінності та їх вплив на професійне становлення майбутніх психологів. *Актуальні проблеми психології: Економічна психологія. Соціальна психологія. Організаційна психологія*. 2004. Т. 1. Ч. 13. С. 39–42.
22. Забаровська С. М. Програма просвітницького тренінгу з попередження професійної деформації педагогічних працівників «Профес-і-Я». *Практична психологія та соціальна робота*. 2014. № 10. С. 11–15.
23. Зарембо Н. О., Малиш В. Є. Роль емоційної саморегуляції в підвищенні інклюзивної готовності педагогів. *Актуальні проблеми психології. Психологія обдарованості*. 2019. Т. 6. Вип. 15. С. 170–180.
24. Зливков В. Л., Лукомська С. О. Методика «Шкала професійної ідентичності». *Практична психологія та соціальна робота*. 2014. № 1. С. 33–36.
25. Йонк Р. Сердце машины. Наше будущее в эру эмоционального искусственного интеллекта. Москва, 2019. 464 с.
26. Карпіловська С. Я., Мітельман Р. Й., Ткаченко О. М., Федоришин Б. О., Яцишин О. О. Основи професіографії: навч. посібник. Київ, 1997. 148 с.
27. Карпов А. В. Психология рефлексивных механизмов деятельности. Москва, 2004. 424 с.
28. Кириченко В. В. Історичний екскурс та сучасні погляди на психологічні проблеми профорієнтації. Теоретичні та прикладні проблеми психології. Сєверодонецьк, 2015. № 2 (37). С. 203–213.
29. Кириченко В. В. Психологічні основи професійної адаптації та вибору професії. Житомир, 2015. 110 с.
30. Коваленко О. Г., Павлик Н. В., Становських З. Л., Бастун М. В. Психологічний супровід особистісного розвитку дорослих: подолання професійних криз та особистісних дисгармоній. Київ, 2019. 167 с.

31. Кокун О. М. Опитувальник професійного самоздійснення. *Практична психологія та соціальна робота*. 2014. № 7. С. 35–39.
32. Корольчук М. С. Психофізіологія діяльності: підручник. Київ, 2004. 400 с.
33. Майерс Д. Интуиция. Возможности и опасности. Санкт-Петербург, 2012. 272 с.
34. Мова і мовлення в просторі наукової і практичної діяльності психологів / за ред. В. В. Андрієвської. Київ, 2013. 139 с.
35. Москальова А. С. Саморегуляція як чинник попередження професійних криз особистості: навч. прогр. спецкурсу. Київ, 2019. 60 с.
36. Мяленко В. В. Психологія професійної самореалізації молоді. Київ, 2016. 104 с.
37. Нікітчук У. І. Вимірювання трудоголізму студентів: досвід розроблення опитувальника. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Психологія». Острог, 2015. Вип. 11. С. 197–202.
38. О'Коннор Дж. Искусство системного мышления: Необходимые знания о системах и творческом подходе к решению проблем. Москва, 2006. 256 с.
39. Оппенгеймер Д. Психология: краткий курс в комиксах. Москва, 2019. 232 с.
40. Осницкий А. К., Бякова Н. В., Истомина С. В. Развитие саморегуляции на разных этапах профессионального становления. *Вопросы психологии*. 2009. № 1. С. 3–12.
41. Осухова Н. Профилактика профессионального выгорания. *Школьный психолог*. 2006. – 16-31 августа. С. 17–32.
42. Педоренко В.М. Рефлексія як чинник розвитку суверенних моральних цінностей у майбутніх психологів. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Психологія». Острог, 2020. Вип. 11. С. 22–28.
43. Петрик О. В. Довіра як прояв соціального інтелекту у професійній діяльності журналістів. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Психологія». Острог, 2017. Вип. 5. С. 120–129.

44. Петрович Д. Л. Когнитивно-стилевые характеристики считывания приборной информации: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03. Москва, 2009. 23 с.
45. Пісоцький О. П. Когнітивний стиль як чинник успішної соціалізації майбутніх практичних психологів. *Проблеми загальної та педагогічної психології*. Київ, 2007. Т. IX. Ч. 4. С. 297–302.
46. Подляшник В. В. Адаптаційний потенціал та професійне здоров'я особистості. *Практична психологія та соціальна робота*. 2006. № 12. С. 71–75.
47. Поклад С. В. Формування професійної свідомості учнівської молоді професійно-технічних навчальних закладів (курс тренінгових занять). *Практична психологія та соціальна робота*. 2013. № 10. С. 63–69.
48. Полунина О. В. Увлеченность работой и профессиональное выгорание: особенности взаимосвязей. *Психологический журнал*. 2009. № 1. С. 73–85.
49. Психологічні аспекти медичної праці: навч. посібник / уклад. І. В. Федік. Київ, 2017. 126 с.
50. Психология труда: учебник / под ред. проф. А. В. Карпова. Москва, 2005. 350 с.
51. Психолого-педагогічний супровід фахової підготовки та підвищення кваліфікації особистості в умовах трансформації освіти: Матеріали Всеукр. наук.-практ. конференції (м. Київ, 26 травня 2017 р.). Київ, 2017. 144 с.
52. Руть Ю. В., Мартинова Т. О. Психологія профайлінгу: навч. посібник. Київ, 2018. 236 с.
53. Садова М. А. Наукові підходи до професійної відповідальності у вітчизняній психології. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Психологія». Острог, 2015. Вип. 5. С. 102–106.
54. Семків І. І. Адаптація методики Ш. Шварца «Портрет цінностей» українською мовою. *Практична психологія та соціальна робота*. 2013. № 1. С. 12–27.
55. Скрипець А. В. Інженерна психологія, ергономіка та людський чинник в авіації: підручник. Київ, 2010. 696 с.

56. Соломин И. Л. Современные методы психологической экспресс-диагностики и профессионального консультирования. Санкт-Петербург, 2006. 171 с.
57. Толочек В. А. Профессиональный отбор и психологические тесты. Москва, 2003. 112 с.
58. Фальова О. Є. Психологія праці: метод. реком. з орг. самот. роботи. Харків, 2012. 52 с.
59. Фальова О. Є. Інженерна психологія: метод. реком. з орг. самот. роботи. Харків, 2012. 60 с.
60. Федорчук Л. П. Теоретичні аспекти формування професійної компетенції. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Психологія». Острог, 2019. Вип. 8. С. 77–84.
61. Чатфилд Т. Критическое мышление. Москва, 2018. 328 с.
62. Чумак В. Психологія праці: навч. посібник. Харків, 2017. 159 с.
63. Чунихина Л. В. Формирование способности к эмоциональной саморегуляции у будущих практических психологов в процессе профессиональной подготовки. *Практична психологія та соціальна робота*. 2004. № 5. С. 27–29.
64. Шевяков О. В. Психологічне забезпечення складних систем діяльності: навч. посібник. Київ, 2017. 244 с.
65. Шпичак І. П. Спецкурс «Попередження емоційного вигорання педагогів». Рівне, 2017. 52 с.
66. Штернберг Р. Дж. Интеллект, приносящий успех. Минск, 2000. 368 с.
67. Шульц Д. Психология и работа. Санкт-Петербург, 2003. 562 с.
68. Щербакова І. М. Психологія праці: теоретичні і методологічні основи наукових досліджень: навч. посібник. Суми, 2014. 144 с.
69. Hofstee G., Jansen P. G., De Lange A. et al. The cognitive costs of managing emotions: A systematic review of the impact of emotional requirements on cognitive performance. *Work and stress*. 2020.
70. Muller V. Fundamental Issues of Artificial Intelligence. Springer. 2016. Vol. 376. P. 520.

71. Schuller D., Schuller B. The Age of Artificial Emotional Intelligence. *Computer*. 2018. Vol. 51. № 9. P. 38-46.
72. Stajkovic A. D., Sergent K. *Cognitive Automation and Organizational Psychology: Priming Goals as a New Source of Competitive Advantage*. Oxford, 2019. 215 p.

Інформаційні ресурси

1. Боронова Г. Х., Прусова Н. В. Психологія труда. Конспект лекцій. URL: http://ua-referat.com/Психологія_праці
2. Малхазов О. Р. Психологія праці: навч. посібник. URL: http://www.lib.nau.edu.ua/booksfornau/2008/psyh_pracs.pdf
3. Гоян І. М., Семак О. О. Основи інженерної психології: навчально-методичний посібник. URL: <http://194.44.152.155/elib/local/279.pdf>
4. Деревянко С. П., Кондратенко Е. Е. Програма тренінга емоціональної креативності як інструмента профілактики професіонального вигорання. *Colloquium-journal*. 2019. № 26 (50). Часть 7. С. 60-62. URL: <http://www.colloquium-journal.org/26-50/>
5. Деревянко С. П. Функции эмоциональной креативности в профессиональной деятельности. *Colloquium-journal*. 2021. № 2 (89). Часть 2. С. 7–10. URL: <http://www.colloquium-journal.org/289-2>
6. Навчально-методичний кабінет професійно-технічної освіти у м. Києві. URL: <http://www.kiynmk.ues.by/>
7. Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Чернігівській області. URL: <http://nmcptochernigiv.ucoz.ru>
8. Чернігівський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти імені К. Д. Ушинського. URL: <https://choippo.edu.ua>
9. Чернігівський обласний центр зайнятості. URL: <https://chg.dcz.gov.ua>



ДОДАТКИ

Додаток А

МЕТОДИКИ ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ЗДІБНОСТЕЙ ТА ПСИХОЛОГІЧНИХ ПЕРЕДУМОВ ПРОФЕСІЙНИХ КРИЗ

Методика 1.

Методика дослідження вольової саморегуляції

А. Зверькова та Є. Ейдмана

Матеріали та обладнання: тест-опитувальник, бланк для відповідей, ручка.

Процедура дослідження: Дослідження вольової саморегуляції за допомогою тесту-опитувальника може проводитися з однією особою або з цілою групою. Щоб забезпечити самостійність відповідей досліджуваних, кожному видається тест-опитувальник, бланк для відповідей (з номерами запитань і графами для відповідей).

Інструкція досліджуваному. Вам пропонується тест, який включає 30 тверджень. Уважно прочитайте кожне з них та вирішіть, наскільки воно характеризує вас. Якщо правильно характеризує, то на аркуші для відповідей навпроти номера даного твердження зробіть позначку «+»; якщо вважаєте, що неправильно, знак «-»

Тестовий матеріал

1. Якщо в мене щось не виходить, то нерідко виникає бажання покинути цю справу.
2. Я не відмовляюся від своїх задумів і справ, навіть якщо доводиться вибирати між ними та приємною компанією.
3. За необхідності мені неважко стримати спалах гніву.
4. Звичайно я зберігаю спокій, чекаючи товариша, який спізнюється на призначений час.
5. Мене важко відірвати від розпочатої роботи.
6. Мене дуже вибиває з колії фізичний біль.

7. Я завжди намагаюся вислухати співрозмовника, не перебиваю, навіть якщо не терпиться йому заперечити.
8. Я завжди відстоюю свою позицію у розмові.
9. Якщо треба, я можу не спати кілька ночей (наприклад, робота, чергування) і весь наступний день бути «в гарній формі».
10. Мої плани занадто часто перекреслюються зовнішніми обставинами.
11. Я не вважаю себе терплячою людиною.
12. Не так просто мені примусити себе байдуже спостерігати хвилююче видовище.
13. Мені рідко вдається примусити себе продовжувати роботу після серії прикрих невдач.
14. Якщо я ставлюся до когось погано, мені важко приховати зневагу до нього.
15. За потреби я можу займатися своєю справою в незручних та в не пристосованих до цього умовах.
16. Мені дуже ускладнює роботу усвідомлення того, що її необхідно виконати в точно визначений термін.
17. Я вважаю себе рішучою людиною.
18. З фізичною втомою я справляюся значно краще, ніж інші.
19. Краще зачекати ліфт, ніж підійматися сходами.
20. Зіпсувати мені настрій не так просто.
21. Інколи якась дрібниця заповнює мої думки, не дає спокою, і я не можу її позбутися.
22. Мені важче, ніж іншим зосередитися на завданні чи на роботі.
23. Сперечатися зі мною важко.
24. Я завжди прагну довести розпочату справу до кінця.
25. Мене легко відвернути від справ.
26. Я іноді помічаю, що намагаюся домогтися свого всупереч об'єктивним обставинам.
27. Люди іноді заздять моєму терпінню та допитливості.
28. Мені важко зберегти спокій у стресовій ситуації.
29. Я помічаю, що під час одноманітної роботи мимоволі починаю змінювати спосіб дії, навіть якщо це інколи призводить до погіршення результатів.
30. Мене, як правило, дратує, коли «перед носом» зачиняються двері транспорту або ліфта, що від'їжджають.

Обробка результатів

Мета обробки результатів – визначення величин індексів вольової саморегуляції за пунктами загальної шкали та індексів за субшкалами наполегливості і самовладання.

Кожен індекс – це сума балів, отриманих при підрахунку збігу відповідей з ключем загальної шкали чи субшкали.

В опитувальнику міститься 6 замаскованих тверджень. Тому загальний сумарний бал за загальною шкалою має бути в межах 0-24, за субшкалою наполегливості – 0-16 та за субшкалою самовладання – 0-13.

Аналіз результатів

У загальному вигляді під рівнем вольової саморегуляції розуміють міру опанування особистою поведінкою в різноманітних ситуаціях, здатність свідомо керувати своїми діями, бажаннями, станами.

Рівень розвитку вольової саморегуляції може бути охарактеризовано в цілому й окремо за такими властивостями характеру, як наполегливість та самовладання.

Рівні вольової саморегуляції визначаються порівнянням із середніми значеннями кожної шкали. Якщо вони становлять більше половини максимально можливої суми збігів, то цей показник відображає високий рівень розвитку загальної саморегуляції, наполегливості чи самовладання. Для загальної шкали ця величина становить 12, для шкали наполегливості – 8, для шкали самовладання – 6.

Високий бал за загальною шкалою властивий емоційно зрілим, активним, незалежним, самостійним особам. Їх відрізняє спокій, упевненість у собі, стійкість намірів, реалістичність поглядів, розвинене почуття особистого обов'язку. Як правило, вони добре рефлексують особисті мотиви, планомірно втілюють власні наміри, вміють розподіляти зусилля і здатні контролювати свої вчинки, володіють вираженою соціально-позитивною спрямованістю. У граничних випадках у них можливе наростання внутрішньої напруги, пов'язаної з прагненням контролювати кожен нюанс власної поведінки і з тривожністю через найменшу її спонтанність.

Низький бал спостерігається в людей чутливих, емоційно нестійких, вразливих, невпевнених у собі. Рефлексивність у них невисока, а загальний фон активності, як правило, занижений. їм властиві імпульсивність і нестійкість намірів. Це може бути пов'язано як з незрілістю, так і з вираженою витонченістю натури, не підкріпленою здатністю до рефлексії та самоконтролю.

Методика 2.

Особистий профіль кризи

Запропонований опитувальник дозволяє можливість визначити особистий профіль кризи, яку переживає людина. Його теоретичною основою є положення про комплексний характер переживання кризи, що зачіпає різні фізіологічні і психічні аспекти.

Інструкція: Ви переживаєте непростий період. Для того, щоб надати вам можливу допомогу, оточенню слід знати особливості вашого нинішнього стану, індивідуальні прояви кризи. Адже переживання кризи – комплексний процес, що зачіпає всі сфери вашого існування.

Прочитайте наведені нижче твердження й зазначте номери тих із них, які відповідають вашому нинішньому станові. Якщо твердження лише частково вірне, то підкресліть ту його частину, що відповідають вашим реакціям. Нагадаймо, що в наведеному списку немає поганих чи гарних проявів і реакцій. Всі вони є лише неминучим наслідком пережитої кризи.

Опитувальник:

1. Я потерпаю через головний біль, нездужання чи погано почуваюся.
2. Я став неуважним.
3. Мене не полишає відчуття тривоги, що забарвлює всі мої почуття.
4. Часом у мене виникають думки, що немає сенсу жити так, як колись.
5. Я уникаю думок і розмов про свої невдачі (нещастя).
6. Часом моє серце б'ється частіше.
7. Мені здається, що я втратив здатність реально оцінювати події й чітко їх сприймати.
8. Я розлючений на весь світ за те, що це сталося із мною.
9. Я відчуваю фізичну втому, апатію, млявість почуттів.
10. Думки про те, що відбувається, невпинно крутяться в моїй голові, і я не можу їх зупинити.
11. Часом я не можу нормально дихати.
12. Часом мені складно чітко сформулювати свої думки.
13. Після неприємних подій я не плачу й не переймаюся, як це за звичай має бути.

14. Всі люди, які мене оточують, здаються мені чужими, холодними й безпорадними.

15. Я зовсім не можу працювати як колись, у мене все летить із рук.

16. Запори (пронеси) мене турбують частіше, ніж звичайно.

17. Я став забудькуватим й пропускаю деякі обов'язкові заходи.

18. Часом плачу або близький до того.

19. Я не отримую задоволення від приємних й радісних подій, як колись.

20. Мені хочеться забути й бігти світ за очі.

21. У мене є труднощі із засинанням.

22. Мені дуже важко на чомусь зосередитися.

23. Майже весь час я відчуваю незрозумілу тривогу.

24. Часом я ненавиджу себе.

25. Часом думки про те, що трапилося, позбавляють мене сну.

26. Мій пульс прискорений (сповільнений), кров'яний тиск підвищений (знижений).

27. Моє сприйняття навколишнього світу звужується й обмежується моєю проблемою та всім, що її стосується.

28. Мені соромно за себе й за все, що зі мною сталося.

29. Часом усе здається мені безглуздим.

30. Я не в змозі виконувати свої професійні й домашні обов'язки як колись.

31. У мене несталий серцевий ритм (сповільнений, прискорений).

32. Мені здається, що більшість моїх рішень, прийнятих у цей час, є непродуманими, поспішливими і швидше навіть, імпульсивними.

33. Часом я нічого не відчуваю, так ніби нічого не трапилося.

34. Моє «Я» так змінилося, що часом я не впізнаю сам себе.

35. Я став приділяти набагато більше часу роботі (службі) і в цьому знаходжу вихід із становища, що склалося.

36. У мене часто буває сухо в роті.

37. Мені складно запам'ятати інформацію, яку раніше я запам'ятовував без надмірних зусиль.

38. Найчастіше мені хочеться розповісти про свої переживання малознайомим людям.

39. Подавлений, пригнічений настрій у мене триває довго. 40. Час від часу в мене (як своєрідний спалах) мимоволі постають спогади про минуле, які мене найбільш травмували.

41. Часто я відчуваю суб'єктивно, що забракло повітря, відчуваю, що зупинилось дихання.

42. Часто не можу добре зосередитися під час виконання своїх службових обов'язків.

43. Часом я відчуваю, що підступає до горла.

44. У мене загострилося критичне ставлення до себе й до своїх учинків.

45. Я втомлююся навіть від виконання своїх звичних обов'язків.

46. У мене погіршився апетит, іноді нудить.

47. Іноді мені здається, що все, що відбувається, є нереальним.

48. Із кожним днем мені все частіше приходить думка про те, що я зробив все можливе для того, щоб уникнути такого розвитку подій.

49. Мій настрій став вкрай нестійким.

50. Я став пити більше, ніж треба.

51. Я став надмірно потіти.

52. Коли до мене звертаються, я найчастіше відповідаю із запізненням.

53. Мене охопила байдужість до навколишнього, це не хвилює, не турбує, не цікавить.

54. Я нікого не хочу бачити й намагаюся залишатися на самоті.

55. Більшість часу я продовжую думати про те, що трапилось, хоча це й болісно.

56. Мій сон став неспокійним, і іноді переривається кошмарами.

57. Я став помічати, що частенько не можу пригадати інформацію, яку завжди пам'ятав.

58. Мене настільки переповнюють мої почуття, що через це стає тільки гірше.

59. У мене часто буває поганий настрій, я став дратівливим, похмурим, агресивним стосовно рідних і близьких.

60. Я намагаюся уникати труднощів, як у думках, так і в справах.

Обробка результатів:

Кожна позитивна відповідь оцінюється в один бал. Підрахуйте бали відповідно до ключа, потім суму помножте на множник, що відповідає даній шкалі (якщо хто є).

1. Загальний стан: (1).

2. Функціональні проблеми: а) порушення функціонування вегетативної системи (26, 36, 51×4); б) порушення серцевої діяльності

(6, 31×6); в) порушення дихання (11, 41×6); г) порушення функціонування шлунково-кишкового тракту (16, 46×6); д) проблеми зі сном (21, 56×6).

3. Проблеми з пізнавально-аналітичною діяльністю: а) ускладнення функціонування уваги (2, 22, 42×4); б) ускладнення функціонування сприйняття (7, 27, 47×4); в) ускладнення функціонування мислення (12, 32, 52×4); г) ускладнення функціонування пам'яті (17, 37, 57×4).

4. Порушення емоційного реагування: а) тривога (3, 23, 43×4); б) генералізовані емоційні реакції (гнів, сором, провина) (8, 28, 48×4); в) емоційна тупість (13, 33, 53×4); є) легкодухість, підвищена емоційність (18, 38, 58×4).

5. Депресивний настрій (4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49, 54, 59).

6. Зміни у поведінці й діяльності: а) спроба відійти від проблеми (5, 20, 35, 50×3); б) занурення в проблему (10, 25, 40, 55×3); в) проблеми з виконанням службових і домашніх обов'язків (15.30, 45, 60×3).

Джерело:

Москальова А. С. Саморегуляція як чинник попередження професійних криз особистості: навч. прогр. спецкурсу. Київ, 2019. 60 с.

МЕТОДИКИ ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

Діагностика професійного «вигорання» (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Е. Водоп'янової)

Призначення – вивчення ступеня професійного «вигорання».

Інструкція. Дайте відповідь, будь ласка, як часто у Вас виникають почуття, перелічені нижче в опитувальнику. Для цього на бланку для питань відмітьте з кожного пункту варіант відповіді: «ніколи»; «дуже рідко»; «деколи»; «часто»; «дуже часто»; «кожний день».

Опитувальник

1. Я почуваю себе емоційно знищеним.
2. Після роботи я почуваюся як вичавлений лимон.
3. Зранку я відчуваю втому і небажання йти на роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають мої підлеглі й колеги, і стараюся враховувати це в інтересах справи.
5. Я відчуваю, що спілкуюся з деякими підлеглими й колегами як з предметами (без тепла і симпатії до них).
6. Після роботи хочеться на деякий час усамітнитися від усіх і всього.
7. Я вмю знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях, що виникають у розмові з друзями.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я упевнений, що моя робота потрібна людям.
10. Останнім часом я став більш черствим до тих, з ким працюю.
11. Я помічаю, що моя робота дратує мене.
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю у їх здійснення.
13. Моя робота все більше мене розчаровує.
14. Я думаю, що дуже багато працюю.
15. Буває, що дійсно мені байдуже те, що відбувається з ким-небудь із моїх підлеглих і друзів.
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього.
17. Я легко можу створити атмосферу доброзичливості і співпраці в колективі.

18. Під час роботи я відчуваю приємне задоволення.

19. Завдяки своїй роботі я вже зробив у житті багато дійсно цінного.

20. Я відчуваю байдужість і втрату цікавості до всього, що задовольняло б мене в моїй роботі.

21. На роботі спокійно справляюсь з емоційними проблемами.

22. Останнім часом я бачу, що друзі і підлеглі все частіше перекладають на мене тягар своїх проблем та обов'язків.

Опрацювання даних

Опитувальник має три шкали: «емоційне виснаження» (9 тверджень), «деперсоналізація» (5 тверджень) і «редукція особистих досягнень» (8 тверджень).

Варіанти відповідей оцінюються так:

«Ніколи» – 0 балів;

«Дуже рідко» – 1 бал;

«Інколи» – 3 бали;

«Часто» – 4 бали;

«Дуже часто» – 5 балів;

«Кожний день» – 6 балів.

Ключ до опитувальника

Нижче перераховуються шкали і відповідні їм пункти опитувальника.

«Емоційне виснаження» – відповіді «так» на запитання 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальна сума балів – 54).

«Деперсоналізація» – відповіді «так» на запитання 5, 10, 11, 15, 22 (максимальна сума балів – 30).

«Редукція особистих досягнень» – відповіді «так» на запитання 4, 7, 9, 12, 17, 20, 19, 21 (максимальна сума балів – 48).

Чим більша сума балів з кожної шкали окремо, тим більше в опитуваного виражені різні сторони «вигорання». Про важкість «вигорання» свідчить сума балів усіх шкал.

Джерело:

Зозуляк-Случик Р. В. Етика соціально-педагогічної діяльності: навч. посіб. Івано-Франківськ, 2011. С. 172-173.

Тест психічного «вигорання»

Призначення. Ця методика спрямована на інтегральну діагностику психічного «вигорання», включаючи різні підструктури особистості.

Інструкція. Вам пропонується відповісти на ряд тверджень, пов'язаних з роботою. Будь ласка, прочитайте сказане і дайте відповідь, чи відчували Ви щось подібне. Якщо у Вас ніколи не виникало подібного відчуття, поставте хрестик у бланку відповідей в колонці «ніколи» навпроти порядкового номера твердження. Якщо у Вас подібне відчуття присутнє постійно, то поставте хрестик у бланку відповідей у колонці «завжди». Те саме зробіть з відповідями «рідко» і «часто». Відповідайте якомога швидше. Постарайтесь довго не роздумувати над вибором відповіді.

Бланк відповідей:

№ питань	форми відповідей			
	Завжди	Часто	Рідко	Ніколи

Опитувальник

1. Мене легко роздратувати.
2. Думаю, що працюю тому, що треба десь працювати.
3. Мене турбує думка колег про мою роботу.
4. Я відчуваю, що в мене немає ніяких емоційних сил вникати в чужі проблеми.
5. Мене мучать безсонні ночі.
6. Я думаю, якби появилася вдала нагода, я змінив би місце роботи.
7. Я працюю з великою напругою.
8. Моя робота приносить мені задоволення.
9. Я відчуваю, що робота з людьми виснажує мене.
10. Думаю, що моя робота важлива.
11. Я втомлююсь від людських проблем, з якими стикаюся на роботі.
12. Я задоволений професією, яку вибрав.
13. Нерозуміння моїх колег чи учнів дратують мене.
14. Я емоційно втомлююсь на роботі.

15. Думаю, що не помилюся у виборі своєї професії.
16. Я відчуваю себе спустошеним і розбитим після робочого дня.
17. Відчуваю, що отримую мало задоволення від досягнутих успіхів на роботі.
18. Мені важко встановлювати чи підтримувати тісні контакти з колегами по роботі.
19. Для мене важливо встигати на роботу.
20. Ідучи на роботу, я відчуваю себе відпочилим.
21. Мені здається, що результати моєї роботи не варті моїх зусиль.
22. Мені не вистачає часу на мою сім'ю й особисте життя.
23. Я сповнений оптимізму щодо своєї роботи.
24. Мені подобається моя робота.
25. Я втомився весь час старатися.
26. Мене пригнічує участь у дискусіях на професійні теми.
27. Мені здається, що я ізольований від своїх товаришів на роботі.
28. Я задоволений своїм професійним вибором так, як і на початку кар'єри.
29. Я відчуваю фізичне перевантаження, пригніченість.
30. Поступово я починаю відчувати нецікавість до своїх обов'язків.
31. Робота емоційно зморює мене.
32. Я використовую ліки для покращення самопочуття.
33. Мене цікавлять результати роботи моїх колег.
34. Вранці мені важко вставати і йти на роботу.
35. На роботі мене переслідує думка: скоріше б робочий день закінчився.
36. Завантаження на роботі нестерпне.
37. Я відчуваю радість, допомагаючи оточуючим.
38. Я відчув, що став більш байдужим до своєї роботи.
39. Буває так, що в мене без причини починає боліти голова чи кишечник.
40. Я докладаю зусиль, щоб бути терплячим з учнями.
41. Я люблю свою роботу.
42. У мене проявляються відчуття, що десь у глибині душі я емоційно незахищений.
43. Мене нервує поведінка моїх учнів.
44. Мені легко зрозуміти, що відчувають оточуючі до мене.
45. Мене часто охоплює бажання все залишити і піти з робочого місця.

46. Я спостерігаю, що стаю черствішим у поводженні з людьми.
47. Я відчуваю емоційну напругу.
48. Я повністю не зацікавлений і навіть не стараюсь цікавитися своєю роботою.
49. Я відчуваю себе втомленим.
50. Я думаю, що своєю працею приношу користь людям.
51. Час від часу я сумніваюсь у своїх здібностях.
52. Я відчуваю до всього, що відбувається навколо, повну апатію.
53. Виконання повсякденної роботи для мене – джерело задоволення.
54. Я не бачу змісту в тому, чим я займаюся на роботі.
55. Я відчуваю задоволення від вибраної мною професії.
56. Хочеться «плюнути» на все.
57. Я жаліюсь на здоров'я без чітко визначених симптомів.
58. Я задоволений своїм становищем на роботі.
59. Мені подобається робота, яка забирає мало часу.
60. Я відчуваю, що робота з людьми впливає на моє фізичне здоров'я.
61. Я сумніваюся в значущості своєї роботи.
62. Відчуваю ентузіазм у роботі.
63. Я так втомлююся на роботі, що не здатен виконувати свої повсякденні домашні зобов'язання.
64. Думаю, що я досить компетентний у вирішенні проблем на роботі.
65. Відчуваю, що можу дати дітям більше, ніж даю.
66. Мені доводиться змушувати себе працювати.
67. Я відчуваю стан внутрішньої депресії.
68. Я почав з меншим ентузіазмом ставитися до своєї роботи.
69. Вірю, що готовий виконувати все, що задумано.
70. У мене немає бажання глибоко вникати в проблеми на роботі.

Опрацювання та інтерпретація даних

Дана методика включає три шкали: психоемоційного виснаження (ПВ), особистісного віддалення (ОВ) і професійної мотивації (ПМ). Для визначення психічного «вигорання» в межах вказаних шкал користуються спеціальним ключем:

ПВ – 1, 5, 7, 14, 16, 17, 20, 25, 29, 31, 32, 34, 36, 39, 42, 45, 47, 49, 52, 54, 57, 60, 63, 67, 69 (25 тверджень);

ОВ – 3, 4, 9, 10, 11, 13, 20, 21, 30, 33, 35, 38, 40, 43, 46, 48, 51, 56, 59, 61, 66, 70, 71, 72 (24 твердження);

ПМ – 2, 6, 8, 12, 15, 19, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 37, 41, 44, 50, 53, 55, 58, 62, 64, 65, 68 (23 твердження).

Оцінка психічного вигорання в кожній шкалі здійснюється шляхом переведення відповідей у трибальну систему («часто» – 3 бали, «завжди» – 2 бали, «рідко» – 1 бал, «ніколи» – 0 балів) і сумування балів. Потім за допомогою нормативної таблиці визначається рівень психічного «вигорання» за кожною шкалою.

Таблиця норм

Норми для компонента «психоемоційного виснаження» (ПВ)

Дуже низькі	Низькі значення	Середні значення	Високі значення	Дуже високі
9 і нижче	10–20	21–39	40–49	50 і вище

Норми для компонента «особистісного віддалення» (ОВ)

Дуже низькі	Низькі значення	Середні значення	Високі значення	Дуже високі
9 і нижче	10–16	17–31	32–40	41 і вище

Норми для компонента «професійної мотивації» (ПМ)

Дуже низькі	Низькі значення	Середні значення	Високі значення	Дуже високі
7 і нижче	8–12	13–24	25–31	32 і вище

Норми для індексу психічного «вигорання» (ПВ)

Дуже низькі	Низькі значення	Середні значення	Високі значення	Дуже високі
31 і нижче	32–51	52–92	93–112	113 і вище

Психоемоційне виснаження – процес вичерпання емоційних, фізичних, енергетичних ресурсів професіонала, який працює з людьми. Виснаження проявляється в хронічно-емоційній і фізичній утомі, байдужості та холодності щодо оточуючих з ознаками депресії та роздратування.

Особистісне віддалення – специфічна форма соціальної дезадаптації професіонала, який працює з людьми. Особистісне віддалення проявляється в малих кількостях зв'язків із оточуючими, зростанні роздратованості та нетерпимості в ситуаціях спілкування, негативізму у ставленні до інших людей.

Професійна мотивація – рівень робочої мотивації й ентузіазму у ставленні до роботи. Становище мотиваційної сфери оцінюється такими показниками, як продуктивність професійної діяльності, оптимізм і зацікавленість у роботі, самооцінка професійної компетентності та ступеня успішності в роботі з людьми.

Виявлення психічного «вигорання» на системно-структурних рівнях:

Шкали	Виявлення психічного «вигорання» на рівнях:		
	Міжособистісний	Особистісний	Мотиваційний
ПВ	Психічне виснаження. Роздратованість. Агресивність. Підвищена чутливість до оцінок інших.	Низька емоційна толерантність, тривожність.	Небажання йти на роботу. Бажання скоріше закінчити робочий день. Поява прогулів.
ОВ	Небажання контактувати з людьми. Цинічне, негативне ставлення до людей.	Критичне ставлення до оточуючих і некритичність в оцінюванні самого себе. Перевага своєї правоти.	Знижене вникання в роботу і справи інших людей. Байдужість до своєї кар'єри.
ПМ	Незадоволення роботою і ставленням у колективі.	Занижена самооцінка, незадоволеність собою як професіоналом. Відчуття низької професійності, ефективності й віддачі.	Зниження потреби в досягненнях.

Джерело:

Зозуляк-Случик Р. В. Етика соціально-педагогічної діяльності: навч. посіб. Івано-Франківськ, 2011. С. 166-171.

**МЕТОДИКИ ВИВЧЕННЯ
ПСИХІЧНИХ ВЛАСТИВОСТЕЙ ТА СТАНІВ,
ПСИХОЛОГІЧНИХ ЯКОСТЕЙ
В СИСТЕМІ «ЛЮДИНА – МАШИНА»**

У даному додатку підібрані апробовані тести для проведення психологічної діагностики й самодіагностики психічних властивостей та станів людини, а також ряду особистісних властивостей, якостей і рис, які прямо або побічно обумовлюють розвиток несприятливих психічних станів, соматичного й психічного дискомфорту у людини в системах «людина – машина (техніка)».

Запропоновані тести дозволяють прогнозувати необхідність психологічної підтримки персоналу систем «людина – машина», зміни організації робочого місця або режимів праці й відпочинку, а в деяких випадках — і необхідність спрямованої психоконсультативно-корекційної та психотерапевтичної роботи.

Представлені тести повинні й можуть бути доповнені цілим рядом інших, наприклад: «Методика вивчення фрустраційних реакцій» С. Розенцвейга, «Методика індивідуально-психологічних рис особистості» Г. Айзенка, «Методика вивчення професійно важливих якостей уваги» Ф. Горбова (модифікація таблиць Шульте), «Оцінка емоційної сфери» (адаптований варіант методики Ч. Спілбергера), «Діагностика схильності до стресів» (адаптований варіант методики Дж. Дженкінсона), «Методика діагностики рівня невротизації» Л. Вассермана, Шкала оперативної оцінки самопочуття, активності й настрою» (адаптована методика САН), «Методика діагностики рівня емоційного вигоряння» В. В. Бойко, діагностика психологічних характеристик темпераменту, діагностика нервово-психічної стійкості, «Методика адаптивності» А. Маклакова, С. Чермянина тощо.

Опитувальник нервово-психічної напруги (Методика Т. Немчина)

Інструкція:

Заповніть праву частину бланка, відзначаючи знаком «+» ті рядки, зміст яких відповідає особливостям вашого стану в цей час.

Прізвище, ім'я, по батькові _____,

Стать _____, Вік _____,

Вид діяльності _____,

Професійна приналежність _____.

Ключ до опитувальника: Заповніть праву частину опитувальника (графа 3). Після цього зробіть підрахунок набраних балів:

За знак «+», поставлений проти підпункту А, нараховується 1 бал.

За знак «+», поставлений проти підпункту Б, нараховується 2 бали.

За знак «+», поставлений проти підпункту В, нараховується 3 бали.

Максимальна кількість балів, що може набрати людина, – 90, коли випробуваний при відповідях на опитувальник відзначає в себе найбільш виражені ознаки нервово-психічної напруги.

Мінімальна кількість балів – 3, коли випробуваний заперечує наявність у себе яких-небудь проявів нервово-психічної напруги.

Номер ознаки	Характеристика ознаки	Відмітка про наявність ознаки
1	2	3
1	<p>Наявність фізичного дискомфорту:</p> <p>А. Повна відсутність яких-небудь неприємних фізичних відчуттів</p> <p>Б. Мають місце незначні неприємні відчуття, що не заважають роботі (що не заподіюють занепокоєння)</p> <p>В. Наявність численних, різноманітних неприємних відчуттів, які заподіюють занепокоєння, що заважають роботі, діяльності</p>	
2	<p>Наявність болючих відчуттів:</p> <p>А. Повна відсутність яких-небудь болів</p> <p>Б. Болючі відчуття з'являються лише зрідка, швидко зникають і не заважають роботі</p> <p>В. Мають місце постійні болючі відчуття, що серйозно турбують і заважають роботі</p>	

1	2	3
3	<p>Температурні відчуття:</p> <p>А. Відсутність яких-небудь змін у відчутті температури тіла</p> <p>Б. Відчуття тепла, підвищення температури тіла</p> <p>В. Відчуття похолодання кінцівок, почуття «ознобу»</p>	
4	<p>Стан м'язового тону:</p> <p>А. Звичайний, незмінений м'язовий тонус</p> <p>Б. Помірне підвищення м'язового тону, почуття помірної м'язової напруги</p> <p>В. Значна м'язова напруга, тремтіння рук, посмикування (тик) м'язів обличчя, губ, вік</p>	
5	<p>Координація рухів:</p> <p>А. Звичайна, незмінена координація рухів</p> <p>Б. Підвищення рухової активності, збільшення швидкості, точності, спритності, координованості рухів під час роботи, письма</p> <p>В. Зниження точності рухів, порушення координації, погіршення почерку, утруднення при виконанні дрібних рухів, що вимагають високої точності</p>	
6	<p>Рухова активність у цілому:</p> <p>А. Звичайна, незмінена рухова активність</p> <p>Б. Підвищення рухової активності, збільшення швидкості й енергійності рухів</p> <p>В. Різке посилення загальної рухової активності, неможливість усидіти на одному місці. Метушливість, постійне прагнення рухатися, ходити, змінювати положення тіла</p>	
7	<p>Відчуття з боку серцево-судинної системи:</p> <p>А. Відсутність яких-небудь неприємних відчуттів з боку серця</p> <p>Б. Відчуття посилення серцевої діяльності, не приваблюючої особливої уваги й яка не заважає роботі</p> <p>В. Наявність неприємних відчуттів з боку серця – різке серцебиття, почуття стиску в області серця, поколювання, болю в області серця</p>	
8	<p>Відчуття (і прояви) з боку шлунково-кишкового тракту:</p> <p>А. Відсутність яких-небудь неприємних відчуттів у животі</p> <p>Б. Одиначні, швидко минаючі, що не заподіюють занепокоєння, що не заважають роботі відчуття в животі – підсмоктування в підложечній області, почуття легкого голоду, періодичне помірне «гурчання» у животі</p> <p>В. Виражені неприємні відчуття в животі – болю, зниження апетиту, легка нудота, почуття спраги</p>	

1	2	3
9	Прояви з боку органів подиху: А. Відсутність яких-небудь відчуттів Б. Збільшення глибини й частішання подиху, що не заподіюють занепокоєння й не заважають роботі В. Значні зміни подиху – задишка, почуття недостатності вдиху, «ком в горлі»	
10	Прояви з боку видільної системи: А. Відсутність яких-небудь змін Б. Помірна активізація видільної функції — частіше, ніж звичайно, бажання скористатися туалетом при повному збереженні здатності втриматися (терпіти) В. Різке частішання позивів у туалет, труднощі утриматися	
11	Стан потовиділення: А. Звичайне потовиділення, без яких-небудь змін Б. Помірне посилення потовиділення В. Поява рясного «холодного» поту	
12	Стан слизуватої оболонки рота: А. Звичайний стан, без яких-небудь змін Б. Помірне збільшення слиновиділення В. Відчуття сухості в роті	
13	Забарвлення шкірних покривів: А. Звичайне забарвлення шкіри обличчя, рук, шиї Б. Почервоніння шкіри обличчя, рук, шиї В. Збліднення шкіри обличчя, рук, шиї, поява на шкірі «мармурового» (плямистого) відтінку	
14	Сприйнятливість до зовнішніх подразнень, чутливість: А. Відсутність яких-небудь змін, звичайна чутливість Б. Помірне підвищення чутливості, сприйнятливості до зовнішніх подразнень, що не відволікає від роботи В. Різке загострення чутливості, відволікаємість, фіксація на сторонніх подразниках	
15	Почуття впевненості в собі, у своїх силах: А. Звичайний стан, відсутність яких-небудь змін Б. Підвищення впевненості в собі, віра в успіх В. Почуття непевності в собі, очікування невдачі	
16	Настрій: А. Звичайний, незмінений настрій Б. Піднятий, підвищений настрій, почуття підйому, приємного задоволення діяльністю, роботою В. Знижений настрій, почуття пригніченості	
17	Особливості сну: А. Нормальний, звичайний сон Б. Міцний, освіжаючий сон напередодні В. Неспокійний, із частими пробудженнями й сновидіннями сон протягом декількох ночей, у тому числі й напередодні	

1	2	3
18	<p>Особливості емоційного стану в цілому:</p> <p>А. Відсутність яких-небудь змін у сфері почуттів і емоцій</p> <p>Б. Почуття заклопотаності, відповідальності, появи «азарту», позитивно пофарбованої «злості»</p> <p>В. Почуття страху, паніки, розпачу</p>	
19	<p>Стійкість до перешкод:</p> <p>А. Звичайний стан, без яких-небудь змін</p> <p>Б. Підвищення стійкості до перешкод і відволікаючих подразників в роботі</p> <p>В. Значне зниження стійкості до перешкод, нездатність працювати при наявності відволікаючих подразників</p>	
20	<p>Особливості мови:</p> <p>А. Звичайна, незмінна мова</p> <p>Б. Підвищення мовної активності, збільшення гучності голосу, прискорення мови без погіршення її якості (грамотності, логічності)</p> <p>В. Порушення мови – поява тривалих пауз, запинок, збільшення кількості зайвих слів, занадто тиха мова</p>	
21	<p>Загальна оцінка психічного стану:</p> <p>А. Звичайний, незмінений стан</p> <p>Б. Стан внутрішньої зібраності, підвищеної готовності до роботи, підйом щиросердечних сил, мобілізованість, високий психічний тонус</p> <p>В. Почуття втоми, байдужності, неувважності, незібраності, апатії, зниження психічного тону</p>	
22	<p>Особливості пам'яті:</p> <p>А. Звичайна, незмінена пам'ять</p> <p>Б. Поліпшення пам'яті, легко пригадується те, що необхідно згадати в цей момент</p> <p>В. Погіршення пам'яті</p>	
23	<p>Особливості уваги:</p> <p>А. Звичайна увага, без яких-небудь змін</p> <p>Б. Поліпшення здатності до зосередження, відволікання від сторонніх справ</p> <p>В. Погіршення уваги, нездатність зосередитися на виконуваний роботі, відволікаємість</p>	
24	<p>Кмітливість:</p> <p>А. Звичайна кмітливість, без яких-небудь змін</p> <p>Б. Підвищення кмітливості, висока спритність</p> <p>В. Розгубленість, погіршення кмітливості</p>	
25	<p>Розумова працездатність:</p> <p>А. Звичайна розумова працездатність</p> <p>Б. Підвищення розумової працездатності</p> <p>В. Значне зниження розумової працездатності, швидка розумова стомлюваність</p>	

1	2	3
26	<p>Явища психічного дискомфорту:</p> <p>А. Відсутність яких-небудь неприємних відчуттів і переживань, пов'язаних із психічним станом</p> <p>Б. Одиначні слабковиражені зміни психічного стану, що не заважають роботі й не заподіюють занепокоєння, почуття психічного комфорту</p> <p>В. Різко виражені й численні прояви психічного дискомфорту, неприємний загальний психічний стан, погіршення самопочуття, що заважає роботі</p>	
27	<p>Ступінь поширеності (генералізованості) ознак напруги:</p> <p>А. Одиначні й слабковиражені ознаки напруги, що не залучають до себе уваги</p> <p>Б. Виразні ознаки напруги, які супроводжують підвищену працездатність й успішну діяльність</p> <p>В. Велика кількість різноманітних неприємних проявів нервово-психічної напруги, що спостерігаються з боку багатьох органів і систем організму й істотно заважають роботі</p>	
28	<p>Частота виникнення стану напруги:</p> <p>А. Напруга виникає дуже рідко</p> <p>Б. Напруга розвивається часто, але тільки при наявності реально важких ситуацій</p> <p>В. Напруга розвивається досить часто й нерідко в тих випадках, коли для нього немає достатніх причин</p>	
29	<p>Тривалість стану нервово-психічної напруги:</p> <p>А. Напруга триває дуже короткий строк і повністю зникає, як тільки минула складна ситуація</p> <p>Б. Напруга триває протягом усього періоду перебування в умовах складної ситуації й виконання роботи</p> <p>В. Напруга триває надзвичайно довго (кілька годин і більше) і не припиняється навіть після зникнення важкої ситуації</p>	
30	<p>Загальний ступінь виразності напруги:</p> <p>А. Повна відсутність напруги або досить слабкий її ступінь</p> <p>Б. Помірковано виражена напруга</p> <p>В. Різко виражена, надмірна нервово-психічна напруга</p>	
Сума		

Самооцінка станів тривожності, фрустрації, агресивності й ригідності (адаптований варіант методики Г. Айзенка)

Інструкція:

Психічні стани тривожності, фрустрації, агресивності й ригідності ставляться до тих типів психічних станів, які тісно пов'язані із працездатністю людини, з виникненням психічних станів і передумов до їхнього розвитку.

Оцініть їх стосовно до себе й привласніть їм відповідні бали:

стан «дуже підходить мені» – 2 бали;

стан «підходить мені, але не дуже» – 1 бал;

стан «зовсім не підходить мені» – 0 балів.

№	Психічні стани	Дуже підходить (2 б.)	Підходить, але не дуже (1 б.)	Зовсім не підходить (0 б.)
1	2	3	4	5
1	Не почуваю в собі впевненості			
2	Часто через дрібниці червонію			
3	Мій сон неспокійний			
4	Легко засмучуюся			
5	Турбуюся про неприємності, що ще не відбулися, а існують поки тільки в моїй уяві			
6	Мене лякають конфлікти			
7	Люблю копатися у своїх недоліках			
8	Мене легко переконати			
9	Я недовірливий			
10	Важко перенешу час очікування			
11	Нерідко мені здаються безвихідними ситуації, з яких можна знайти вихід			
12	Неприємності мене засмучують, я падаю духом			
13	При великих неприємностях я схильний без достатніх підстав винити себе			
14	Нещастя й невдачі нічому мене не вчать			
15	Я часто відмовляюся від боротьби, уважаючи її марною			

1	2	3	4	5
16	Я нерідко почуваю себе беззахисним (ою)			
17	Іноді в мене буває стан розпачу			
18	Почуваю розгубленість перед труднощами			
19	У важкі хвилини життя іноді поводжуся як дитина, хочу, щоб мене пожаліли			
20	Вважаю недоліки мого характеру непоправними			
21	Залишаю за собою останнє слово			
22	Нерідко в розмові перебиваю співрозмовника			
23	Мене легко розсердити			
24	Люблю робити зауваження			
25	Хочу бути авторитетом для оточуючих			
26	Не задовольняюся малим, хочу найбільшого			
27	Коли розгніваюся, погано себе стримую			
28	Волю краще керувати, чим підкорятися			
29	У мене різка, грубувата жестикуляція			
30	Я мстивий			
31	Мені важко змінювати звички			
32	Нелегко перемикаю увагу			
33	Дуже насторожено ставлюся до всього нового			
34	Мене важко переконати			
35	Нерідко в мене не виходять із голови думки, від яких варто було б звільнитися			
36	Нелегко зближаюся з людьми			
37	Мене засмучують навіть незначні порушення плану			
38	Я неохоче йду на ризик			
39	Різко переживаю відхилення від прийнятого мною й звичного режимом			

Обробка й інтерпретація результатів

Підрахуйте суму балів за кожну з 4-х груп питань:

- 1) 1-10 питань – тривожність.
- 2) 11-20 питань – фрустрація.
- 3) 21-30 питань – агресивність.
- 4) 31-39 питань – ригідність.

1. Тривожність

0-7 балів – нетривожні;

8-14 балів – тривожність середня, припустимого рівня;

15-20 балів – висока тривожність.

2. Фрустрація

0-7 балів – висока самооцінка, стійкість до невдач і відсутність страху перед труднощами;

8-14 балів – середній рівень, фрустрація має місце;

15-20 балів – занижена самооцінка, непевність у собі й невір'я у свої сили, звідси – схильність до розвитку несприятливих психічних станів, до переутомлення. Тенденція до уникання труднощів, невдач, стресів, нерідко – до зниження працездатності.

3. Агресивність

0-7 балів – низький рівень, спокій, витриманість;

8-14 балів – середній рівень;

15-20 балів – висока агресивність, нестриманість, схильність до створення проблемних ситуацій і конфліктів, а звідси – тенденція до зниження працездатності, розвитку перевтоми.

4. Ригідність

0-7 балів – ригідність відсутня, властиві легкість і гнучкість у поведінкових реакціях і прийнятті рішень;

8-14 балів – середній рівень;

15-20 балів – сильно виражена ригідність. Протипоказана зміна місця роботи, змін у трудовій діяльності, у відносинах з іншими людьми, тому що відзначені зміни можуть сприяти труднощам у спілкуванні, зниженню самопочуття.

Джерело:

Фальова О. Є. Інженерна психологія: метод. реком. з орг. самот. роботи. Харків, 2012. С. 134-145.

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНЕ ВИДАННЯ

Дерев'янка Світлана Петрівна

**ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ
ТА ІНЖЕНЕРНА ПСИХОЛОГІЯ**

Навчально-методичні рекомендації
до курсу
«Психологія праці та інженерна психологія»
для студентів вищих навчальних закладів
спеціальності «Психологія»

Верстка та макетування *О. І. Полковник*

Комп'ютерний набір *С. П. Дерев'янка*

*Свідоцтво про державну реєстрацію
друкованого засобу масової інформації
серія КВ № 23743-13583 ПР від 06.02.2019 р.*

Підписано до друку 04.03.2021 р. Формат 60×90 1/16.
Папір офсетний. Друк на різнографі.
Ум. друк. арк. 5,35. Обл.-вид. 3,55. Зам. № 939.
Редакційно-видавничий відділ НУЧК імені Т. Г. Шевченка.
14013, м. Чернігів, вул. Гетьмана Полуботка, 53, к. 208.
тел. 65-17-99. nuchk.tipograf@gmail.com