

ЖИТОМИРСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ІВАНА ФРАНКА
СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ ТА ПРАКТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

Кириченко В.В.

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО КУРСУ

ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ

Напрямок підготовки 6.030102 Психологія

УДК 159.99
ББК 88я73
К13

*Рекомендовано до друку Методичною комісією соціально-психологічного факультету Житомирського державного університету імені Івана Франка
(протокол № 2 від 2 жовтня 2015 року)*

Рецензенти:

Н.В. Медведєва

кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник лабораторії психології творчості Інституту психології імені Г.С. Костюка

І.І. Бойко

кандидат психологічних наук, доцент, Житомирський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти

К13

Кириченко В. В.

Психологія праці : методичні рекомендації / В.В. Кириченко – Житомир : ЖДУ ім. І. Франка, 2015. – 51 с.

Методичні матеріали допомагають освоїти зміст навчального курсу «Психологія праці», який розроблений для студентів спеціальності 6.030102 «Психологія». Матеріали містять план семінарських занять, інструкції для проведення лабораторних робіт та план лекцій.

**УДК 159.99
ББК 88я73**

© Кириченко В.В., 2015

ЗМІСТ

Вступ	4
Розподіл навчального часу за темами	6
Рекомендації до організації самостійної роботи	8
Алгоритм виконання лабораторної роботи	10
<i>Модуль 1</i> Вступ до психології праці.....	17
<i>Модуль 2</i> Особистість як суб'єкт професійної діяльності	22
<i>Модуль 3</i> Психологія професійної діяльності	31
<i>Модуль 4</i> Психологія виробничого колективу	39
Критерії оцінювання	46

Психологія праці є однією з актуальних галузей наукових досліджень. Постійний інтерес до неї підтримується завдяки зростаючій в умовах євроінтеграції необхідності покращення продуктивності праці за рахунок науково обґрунтованого підходу до вивчення індивідуально-психологічних властивостей особистості. Назагал психологія праці спрямована на вирішення проблем, пов'язаних із гуманізацією суспільства та вивчення працівника як суб'єкта професійних відносин – самотійного діяча й ініціатора трудової активності.

Змістові модулі курсу розкривають проблеми психічного розвитку працівника у професійному середовищі, сприяють формуванню загальних уявлень про психологію професій та психологічне вивчення професій. Узагальнення теоретичного матеріалу з курсів загальної психології, диференціальної психології та психофізіології допоможуть у вивченні психологічних закономірностей працездатності та особливостей професійної діяльності в особливих умовах (монотонії, нервово-психічної напруги, сенсорної депривації). Зміст питань висвітлює особливості спільної діяльності трудового колективу та проблеми міжособистісної взаємодії працівників, звертається увага на проблеми міжособистісних конфліктів та можливості їх вирішення.

Програму нормативної дисципліни «Психологія праці» складено відповідно до місця та значення дисципліни за структурно-логічною схемою, передбаченою освітньо-професійною програмою бакалавра з напрямку підготовки 0301 «Соціально-політичні науки». Вона охоплює всі змістові модулі, визначені освітньо-професійною програмою для мінімальної кількості годин, передбачених державним стандартом освіти. Матеріали курсу складені з урахуванням освітньо-кваліфікаційних характеристик підготовки фахівців за напрямами 6.030102 «Психологія» та 6.030103 «Практична психологія». Вони також можуть використовуватися у процесі професійної підготовки студентів технічних та економічних спеціальностей. Курс складається з лекційного матеріалу, завдань для самотійної й аудиторної роботи та лабораторного практикуму, побудованого за принципом роботи з професійно-орієнтованими завданнями (О.Л. Музика, І.С. Загурська, В.В. Горбунова та ін.). У межах семінарських занять студенти мають можливість ознайомитися з теоретичними основами модулю та використати засвоєнні знання під час роботи з моделлю ситуації професійної діяльності.

Метою вивчення курсу є засвоєння базових знань із психології праці та оволодіння елементарними дослідницькими навиками, які дозволять фахівцю у майбутньому самотійно вирішувати завдання дослідницького і консультаційного характеру у сфері професійної діяльності.

Завдання курсу:

- 1) ознайомити студентів з актуальними проблемами психології праці;
- 2) сформувати цілісну картину предметної області галузі, які дадуть можливість на науковому рівні вирішувати завдання, пов'язані з психологічними проблемами розвитку суб'єкта праці, вивченням психологічних властивостей професійного середовища та професійної діяльності;
- 3) віднаходити оптимальні шляхи покращення умов праці та збереження психосоматичного здоров'я працівника;
- 4) надавати кваліфіковану допомогу у ситуаціях, пов'язаних із порушеннями функціонування особистості, які відбулися у процесі або під впливом професійної діяльності.

По завершенню вивчення курсу студенти повинні **знати**:

- методологічні й теоретичні основи професійної діяльності;
- особливості застосування методів психології праці;

- психологічну структуру професійної діяльності та психологічні механізми її формування;
- шляхи становлення гармонії між суб'єктом праці і професійною діяльністю;
- особливості динаміки професійно значимих властивостей особистості;
- психофізіологічну структуру умінь та навиків, що забезпечують вирішення професійних завдань в оптимальних й екстремальних умовах, а також чинників, які визначають стійкість і динаміку цієї структури;
- структуру цінностей та мотивів трудової діяльності, закономірності формування і перебудови цієї структури;
- структуру функціональних станів працівника і закономірності динаміки працездатності людини і засоби її контролю;
- взаємозв'язок індивідуальних властивостей, виробничих відносин та психічних станів як фактора успішності та безпеки праці;
- шляхи і засоби активації психічних функцій у процесі праці;
- основи виробничого навчання та шляхи формування трудових навичок і вмінь.

По завершенню вивчення курсу студенти повинні **вміти** (освітньо-професійна програма, додаток Б):

- психологічними засобами підвищувати продуктивність праці, впливати на зміни у структурі мотивів діяльності працівника;
- проводити спостереження за функціональним станом суб'єкта праці, враховувати психофізіологічні закономірності процесу праці і сприяти її активації;
- діагностувати рівень та особливості динаміки працездатності працівника;
- відстежувати причини виникнення виробничих конфліктів і застосовувати методи їх вирішення;
- за допомогою профілактичних заходів запобігати станам перевтоми, монотонії, надмірним стресовим навантаженням, гіподинамії та гіпоконезії працівників;
- проводити діагностику професійної спрямованості, визначати особливості мотивів професійної діяльності, адекватно оцінювати рівень розвитку професійно важливих якостей суб'єкта праці;
- розробляти технологію професійного відбору працівників;
- використовувати активні методи навчання працівників.

РОЗПОДІЛ НАВЧАЛЬНОГО ЧАСУ ЗА ТЕМАМИ

Назви змістових модулів і тем	денна форма					
	Всього годин	кількість годин				
		лекції	практичні	лабораторні	індивідуальна робота	самостійна робота
Модуль 1. Вступ до психології праці						
Змістовий модуль №1. Вступ до психології праці.						
Методологічні проблеми психології праці	6	2				4
Історія становлення психології праці.	6		2			4
Психологія праці у системі наук. Нагальні проблеми психології праці	4		2			4
Динаміка суспільних уявлень про вибір професії.	4					4
Разом за ЗМ № 1	22	2	4			16
Разом за Модуль № 1	22	2	4			16
Модуль 2. Особистість як суб'єкт професійної діяльності						
Змістовий модуль №2. Розвиток суб'єкта праці.						
Динаміка розвитку суб'єкта праці	6	2				4
Професійний розвиток особистості	6		2			4
Професійна діяльність осіб з обмеженими можливостями	4					4
Разом за ЗМ № 2	16	2	2			12
Змістовий модуль №3. Дослідження структури особистості суб'єкта праці.						
Розвиток суб'єкта у процесі професійної адаптації	4	2				2
Психофізіологічні та психосоціальні властивості суб'єкта праці	6		2			4
Психологічна регуляція професійної діяльності	4	2				2
Структура особистості суб'єкта праці	18			8		10
Разом за ЗМ № 3	32	4	2	8		18
Разом за Модуль № 2	46	6	4	8		30
Модуль 3. Психологія професійної діяльності						
Змістовий модуль №4. Психофізіологічне забезпечення професійної діяльності.						
Психофізіологічні проблеми психології праці	4	2				2
Виробнича втома і заходи щодо запобігання перевтоми працівників	6		2			4
Організація психологічного спостереження за динамікою працездатності працівника	14			6		8

Разом за ЗМ № 4	24	2	2	6		14
Змістовий модуль №5. Психологія професійної занятості.						
Психологія професій	4	2				2
Соціально-психологічні аспекти профорієнтації	4	2				2
Особливості психічної діяльності суб'єкта праці	6		2			4
Психологічні основи профорієнтації та профвідбору	6		2			4
Психологічні питання безпеки праці	4					4
Разом за ЗМ № 5	24	4	4	-		20
Разом за Модуль № 3	48	6	6	6		30
Модуль 4. Психологія професійної діяльності						
Змістовий модуль № 6. Психологія професійної діяльності						
Організація виробничої діяльності. Соціально-психологічні проблеми виробничого колективу	6	4				2
Соціально-психологічні проблеми взаємовідносин у трудовому колективі	6		2			4
Психологія управління персоналом	4		2			2
Виробничий конфлікт та його вирішення	8			4		4
Інформація та інформаційні процеси на виробництві	6					6
Разом за ЗМ № 6	34	4	4	4		18
Разом за Модуль № 4	34	4	4	4		18
Усього	144	18	18	18		90

РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Т.М. Майстренко

Самостійна робота є невід'ємною складовою вивчення навчальної дисципліни і здійснюється за такими напрямками:

- підготовка теоретичних питань до семінарських занять;
- виконання професійно-орієнтованих завдань на лабораторному практикумі;
- конспектування першоджерел;
- підготовка рефератів;
- підготовка до підсумкових модульних робіт;
- підготовка до заліку та екзамену.

Підготовка теоретичних питань до семінарських занять передбачає опрацювання питань семінарського заняття. Ці питання могли як частково розглядатися під час лекції, так і виноситися на самостійне опрацювання.

Алгоритм підготовки.

- Визначте питання для підготовки (Ви маєте розглянути всі питання, зазначені у плані семінарського заняття).
- Візьміть у бібліотеці університету (читальному залі або на кафедрі) джерела, зазначені у списку основної літератури до заняття. При підборі літератури можете користуватися бібліотечними каталогами (алфавітним, предметним або систематичним).
- Визначте розділи (теми або параграфи), в яких розкрито питання семінарського заняття.
- Прочитайте ці розділи.
- Складіть план (простий або складний) відповіді на кожне питання.
- Визначте основні поняття, які Ви повинні засвоїти.
- Проаналізуйте, як опрацьований матеріал пов'язаний з іншими питаннями теми.
- Задля кращого засвоєння матеріалу складіть короткий конспект, схеми, таблиці або графіки.
- Визначте проблеми в опрацьованому матеріалі, які Ви недостатньо зрозуміли. З цими питаннями Ви можете звернутися на консультації до викладача.

Конспектування першоджерел передбачає поглиблений розгляд окремих питань теми. Для конспектування можуть пропонуватися статті з фахових журналів, розділи монографій або підручників.

Алгоритм підготовки.

- Прочитайте запропоноване першоджерело.
- Правильно оформіть бібліографію першоджерела (автор, назва, вихідні дані).
- Складіть план (простий або складний).
- Для кожного пункту плану виділіть основні положення проблеми, яка висвітлюється у першоджерелі.
- Оформіть прочитаний текст у формі тез або анотації, використовуючи, за необхідності, схеми, таблиці, графіки тощо.
- Для самоперевірки перекажіть статтю, використовуючи власний конспект.

Підготовка рефератів передбачає глибокий і детальний аналіз проблеми, винесеної у темі реферату.

Алгоритм підготовки.

- Ознайомтеся з вимогами до оформлення реферату.
- Підберіть літературу, в якій розкривається тема реферату. При підборі літератури можете користуватися бібліотечними каталогами (алфавітним, предметним або систематичним).

- Складіть план реферату.
- Опрацюйте літературні джерела, користуючись порадами до конспектування першоджерел.
- Систематизуйте опрацьований матеріал відповідно до плану реферату.
- Здійсніть власний критичний аналіз і надайте оцінку висвітленої проблеми.
- На основі реферату підготуйте усну доповідь на семінарське заняття.

Підготовка до підсумкової модульної роботи та екзамену має на меті узагальнення й систематизацію знань з окремого модуля або дисципліни у цілому.

Алгоритм виконання

- Ознайомтеся з переліком питань та завдань до ПМР або екзамену.
- Підберіть підручники, інструктивно-методичні матеріали або іншу довідкову літературу, необхідну для підготовки (її перелік Ви можете знайти в робочій програмі або інструктивно-методичних матеріалах).
- Перегляньте зміст кожного питання, користуючись власними конспектами або підручниками.
- Визначте рівень знань з кожного питання.
- Визначте питання, які потребують ретельнішої підготовки (опрацювання додаткової літератури, складання конспектів, схем, виконання окремих завдань тощо). З цією метою зверніться до алгоритму підготовки теоретичних питань до семінарських занять та виконання завдань до лабораторного практикуму занять.
- З метою самоперевірки перекажіть теоретичні питання.

АЛГОРИТМ ВИКОНАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ОРІЄНТОВАНОГО ЗАВДАННЯ

О.Л. Музика, В.В. Горбунова, І.С. Загурська, Т.М. Майстренко та інші¹

І. ЕТАП ПЕРВИННОГО АНАЛІЗУ ПРОБЛЕМИ																
Порядок дій		Критерії оцінювання та спосіб презентації*														
1.1. Категоріально-термінологічне довізначення проблеми, з якою звернулися до психолога (уточнення проблеми, її переформулювання з використанням базових психологічних категорій, понять та термінів)		Діалогічне формулювання проблеми з дотриманням принципу поваги до людини, яка звернулася за психологічною допомогою. Використання базових категорій, понять та термінів, необхідних для подальшої роботи з проблемою. Доступність переформульованої проблеми для сприймання людини, що звернулася за допомогою. <i>Опис роботи з проблемою у формі діалогу.</i>														
1.2. Формування реалістичних очікувань у людини, яка звернулася за допомогою, та визначення напрямків практичної роботи психолога		Виокремлення тих моментів у проблемі, які належать та не належать до компетенції психолога. Аргументованість вибору напрямку практичної роботи психолога (психодіагностична, консультаційна, корекційно-розвивальна, просвітницько-профілактична та інші види робіт). Конкретність очікувань від роботи психолога. <i>Опис меж компетенції психолога</i> <table><tr><td><i>Напрямок практичної роботи</i></td><td colspan="2"><i>Обґрунтування</i></td></tr><tr><td></td><td colspan="2"></td></tr></table> <i>Перелік очікуваних результатів від роботи психолога.</i>			<i>Напрямок практичної роботи</i>	<i>Обґрунтування</i>										
<i>Напрямок практичної роботи</i>	<i>Обґрунтування</i>															
ІІ. ПЛАНОВО-ПІДГОТОВЧИЙ ЕТАП																
2.1. Аналіз власного досвіду виконання подібних завдань при вивченні навчальних дисциплін та проходженні практик		Повнота переліку навчальних дисциплін, модулів та тем, завдань практик, де виконувалися аналогічні або близькі за змістом завдання. <table><tr><td><i>Дисципліна</i></td><td><i>Модуль</i></td><td><i>Тема</i></td><td><i>Зміст питань</i></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table> <table><tr><td><i>Назва практики</i></td><td><i>Зміст завдань</i></td></tr><tr><td></td><td></td></tr></table>			<i>Дисципліна</i>	<i>Модуль</i>	<i>Тема</i>	<i>Зміст питань</i>					<i>Назва практики</i>	<i>Зміст завдань</i>		
<i>Дисципліна</i>	<i>Модуль</i>	<i>Тема</i>	<i>Зміст питань</i>													
<i>Назва практики</i>	<i>Зміст завдань</i>															
2.2. Підбір і аналіз літератури та формулювання припущень про причини виникнення проблеми		Наявність всіх видів джерел (довідкова література, монографії, вузькоспеціалізовані статті). Використання електронних каталогів, Internet-ресурсів. Правильність бібліографічного опису. Зазначення основних тез, ідей з конкретних книг чи														

¹ Професійно-орієнтовані завдання з психології: навчальний посібник / [За ред. О.Л. Музики] / Олександр Леонідович Музика, Вікторія Валеріївна Горбунова, Інна Станіславівна Загурська, Віталій Олександрович Климчук та ін. – 3-тє вид., перероб. і доп. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2010 – 590 с.

* Усі матеріали представляйте у презентації, створеній у Power Point.

	<p>статей, що дозволяють глибше зрозуміти проблему. Обґрунтованість припущень щодо причин проблеми.</p> <table><tr><td>Бібліографічний опис джерела</td><td>Основні ідеї та тези, що стосуються проблеми</td></tr><tr><td></td><td></td></tr></table> <p>Опис припущень щодо причин виникнення проблеми. Пам'ятайте, що посилання виключно на підручники та конспекти лекцій свідчить про низький фаховий рівень психолога.</p>	Бібліографічний опис джерела	Основні ідеї та тези, що стосуються проблеми				
Бібліографічний опис джерела	Основні ідеї та тези, що стосуються проблеми						
<p>2.3. Консультація з фахівцями (в першу чергу це спеціалісти з окремих дотичних до психології галузей (соціологія, психіатрія, педіатрія, дефектологія, правознавство тощо), а також психологи – визнані авторитети в окремих аспектах вашої проблеми)</p>	<p>Аргументоване обґрунтування потреби у консультації фахівця. Визначення фахівців, до яких можна звернутися за консультацією. Повнота переліку та правильність питань для консультації.</p> <table><tr><td>Фахівець</td><td>Обґрунтування необхідності консультації</td><td>Перелік питань</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr></table> <p>Пам'ятайте, що з учителями, шкільними психологами, працівниками установ та іншими поінформованими особами ви можете просто радитися або уточнювати окремі аспекти проблеми. Консультуватися можна лише з тими, чий професійні знання апіорі глибші за ваші.</p>	Фахівець	Обґрунтування необхідності консультації	Перелік питань			
Фахівець	Обґрунтування необхідності консультації	Перелік питань					
<p>2.4. Складання розгорнутого плану виконання завдання, підбір методів та аналіз ресурсів</p>	<p>Повнота плану, наявність всіх необхідних етапів. Відповідність методів задачам, що стоять перед психологом на кожному з етапів. Перелік необхідних матеріалів.</p> <table><tr><td>Етап роботи</td><td>Методи та процедури</td><td>Необхідні ресурси</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr></table>	Етап роботи	Методи та процедури	Необхідні ресурси			
Етап роботи	Методи та процедури	Необхідні ресурси					
<p>2.5. Передбачення проблемних моментів (нерозуміння клієнтом причин проблеми, орієнтація клієнта на швидкий результат, перекладання на психолога відповідальності за вирішення проблеми, провокативна поведінка клієнта (провокація агресії, подвійних стосунків, порушення закону тощо), інші проблемні моменти)</p>	<p>Відповідність виділених проблемних моментів специфіці завдання. Глибина аналізу можливих причин проблемних ситуацій. Продуманість варіантів уникнення проблемних моментів.</p> <table><tr><td>Проблемні моменти</td><td>Причини виникнення</td><td>Шляхи уникнення</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr></table> <p>Пам'ятайте, що відсутність літератури (те, що ви її не знайшли) чи брак часу (те, що ви не змогли його спланувати) не є проблемними моментами, які стосуються ПОЗ. Професійне життя завжди багатше за навчання, а тому фраза на зразок «ми такого не вчили» також є проблемним моментом, який ПОЗ не стосується.</p>	Проблемні моменти	Причини виникнення	Шляхи уникнення			
Проблемні моменти	Причини виникнення	Шляхи уникнення					
<p>2.6. Підготовка матеріалів,</p>	<p>Повнота та якість матеріалів, їх відповідність задачам,</p>						

<p>необхідних для виконання завдання (структура первинного інтерв'ю, бланки методик, стимульний матеріал, корекційна програма, програма тренінгу, робочі альбоми для ведучого та учасників тренінгу, інші матеріали)</p>	<p>що стоять перед психологом. <i>Представлення матеріалів.</i></p>
<p align="center">III. ЕТАП ПРАКТИЧНОЇ РОБОТИ</p>	
<p>3.1. Збір емпіричних даних (діагностичне дослідження, експеримент, біографічне дослідження, психосемантичне дослідження, первинне діагностичне інтерв'ю, інші способи дослідження проблеми)</p>	<p>Правильність збору емпіричних даних з використанням обов'язкової методики. Обґрунтованість вибору додаткової методики (якщо такий вибір був). Якість структурування та презентації зібраних матеріалів. <i>Обґрунтування вибору додаткової методики (якщо такий був).</i> <i>Текстове, табличне, графічне представлення отриманих даних.</i></p>
<p>3.2. Аналіз та інтерпретація отриманих даних</p>	<p>Правильність вибору методів якісного (класифікація, опис окремих випадків, схематизація, типологізація тощо) та кількісного аналізу (описові статистики, кореляційний аналіз, методи статистичного висновку, методи багатовимірної статистики). Відповідність емпіричних даних та зроблених висновків. Глибина та повнота аналізу та інтерпретації отриманих даних. <i>Аналіз та інтерпретація отриманих даних.</i></p>
<p>3.3. Надання психологічної допомоги* (консультативна бесіда, психотерапевтична робота, тренінгове заняття, розвиваюче заняття, навчаючий експеримент, інші ситуації практичної роботи)</p>	<p>Правильність застосування психологічних технік та методик з дотриманням конкретних вимог, обґрунтованих та описаних їх авторами. Обґрунтованість вибору додаткових технік та методик (якщо такий вибір був). Дотримання принципів професійної етики. <i>Обґрунтування вибору додаткової техніки або процедури (якщо такий був).</i> <i>Опис процесу надання допомоги.</i></p>
<p align="center">IV. ЗВІТНО-ПІДСУМКОВИЙ ЕТАП</p>	
<p>4.1. Представлення результатів людині, яка звернулася із запитом (висновок за результатами дослідження, підсумкова консультативна бесіда, звіт за результатами тренінгової роботи, виступ на батьківських зборах, перед виробничим колективом, інші варіанти представлення результатів)</p>	<p>Правильність та обґрунтованість висновків. Якість оформлення звіту, повідомлення, діагностичного висновку тощо. Узгодження очікувань (пункт 1.2.) і отриманих результатів. <i>Діалогічне представлення результатів роботи замовнику чи клієнту з використанням табличних, графічних, відео матеріалів тощо.</i></p>

* Пункт може бути пропущений з огляду на особливості завдання.

V. ЕТАП САМОАНАЛІЗУ, ГРУПОВОЇ РЕФЛЕКСІЇ ТА САМОРОЗВИТКУ

Навчально-професійні вміння	Складові навчально-професійних умінь (субуміння, дії та операції)	Самооцінка навчально-професійних умінь	Як референтні особи оцінили б мої вміння				Оцінка групи
			викладач	одногрупник		інша особа	
				+	-		
Проводити категоріально-термінологічне до визначення проблеми	володіння категоріально-термінологічним апаратом						
	мовленнєві та інтерпретаційні вміння						
	вміння вести діалог						
	спонукати клієнта до рефлексії						
	доступно пояснювати психологічні терміни						
	підтримувати зворотній зв'язок						
						
Формувати реалістичні очікування	аналізувати очікування клієнта на предмет реалістичності						
	вміння пояснити клієнту межі власної професійної компетенції						
	визначати здатність клієнта об'єктивно оцінювати свій стан						
	визначати міру участі клієнта у роботі над проблемою						
						
Визначати напрямки майбутньої практичної роботи	визначати власні можливості і вміння для вирішення проблеми						
	співвідносити клієнтський запит з напрямками практичної роботи						
	аналізувати ресурсні можливості клієнта						
Аналізувати власний досвід подібної роботи	актуалізовувати власний професійно важливий досвід						
	визначати дотичні до проблеми теми та модулі з вивчених дисциплін						
						
Підбирати та аналізувати літературу	працювати з електронними та паперовими каталогами						
	користуватися пошуковими Інтернет-системами						
	стисло виокремлювати головні ідеї з опрацьованих джерел						
	аналізувати проблему з точки зору теоретичних та прикладних аспектів						
	оцінювати джерела з точки зору їх наукової та прикладної						

	цінності						
						
Формулювати припущення про причини виникнення проблеми	зіставляти опрацьований матеріал з проблемою клієнта						
	зіставляти ймовірні причини проблеми з конкретною ситуацією						
	вибирати найімовірніші причини виникнення проблеми						
						
Планувати та проводити консультації з фахівцями	визначати коло питань, вирішення яких потребує вузькоспеціалізованих знань						
	визначати коло фахівців, які можуть надати потрібну консультацію						
	встановлювати та підтримувати професійні контакти з фахівцями						
						
Скласти розгорнутий план виконання завдання	визначати етапність роботи та логічну послідовність її виконання						
	формулювати завдання та підзавдання на кожному з етапів роботи						
	прогнозувати результат кожного з етапів роботи						
	вносити корективи (при потребі) в робочі гіпотези						
						
Підбирати методи та аналізувати ресурси	обирати методи, які можуть бути використані для виконання завдання						
	оцінювати власну готовність використовувати обрані методи						
	конструювати комплексну методику на основі обраних методів, вправ, технік..						
	дотримуватись авторських прав						
						
Передбачати проблемні моменти	відносити запит клієнта до певного класу проблем						
	розрізняти текст і підтекст клієнтського запиту						
	реалістично оцінювати поточну ситуацію професійної взаємодії						
	прогнозувати і попереджувати розвиток конфліктних стосунків						
	створювати реалістичний психологічний портрет клієнта						
						
Готувати необхідні матеріали	використовувати ПК для підготовки стимульних та						

	аналітичних матеріалів						
	користуватися заздалегідь підготовленими базами психологічних методик						
	перевіряти матеріали за критеріями грамотності та естетичності						
						
Збирати емпіричні дані	створювати робочу атмосферу						
	організовувати взаємодію з клієнтом відповідно до ситуації збору даних						
	давати чіткі інструкції						
	використовувати відповідні способи фіксації даних (протоколи, відеозаписи..)						
	систематизувати емпіричні дані						
						
Аналізувати та інтерпретувати отримані дані	використовувати кількісні методи аналізу даних						
	користуватися комп'ютерними статистичними програмами						
	робити якісний аналіз отриманих даних (типологізація, психологічна казуїстика)						
	тлумачити отримані дані, застосовуючи методи інтерпретації						
	робити психологічні прогнози						
						
Надавати психологічну допомогу	визначати мету психологічної допомоги та зіставляти її з очікуваннями клієнта						
	спонукати клієнта до використання особистісних ресурсів						
	володіти обов'язковим мінімальним набором психологічних вправ та технік						
	використовувати апробовані техніки надання психологічної допомоги						
						
Представляти результати роботи	представляти результати дослідження за допомогою Power Point, Excel тощо						
	оцінювати рівень розуміння клієнтом інформації						
	коректно повідомляти результати роботи						
	наголошувати на важливій для розв'язання проблеми інформації						
	порівнювати та узгоджувати результати роботи з						

	очікуваннями						
	розробляти з клієнтом програму подальших дій, в тому числі й з саморозвитку						
						

Підсумкова рефлексія позитивних моментів (подумайте та напишіть, що саме вдалося зробити, чого досягти, від чого отримати професійне задоволення)

Програма саморозвитку (позначте (обведіть кружечком) ті дії, операції, які б ви хотіли удосконалити, та особистісні якості, які б ви хотіли розвинути; виберіть та максимально конкретизуйте три з них і побудуйте програму саморозвитку з термінами та критеріями самоконтролю).

Складові навчально-професійних умінь та професійно важливі якості, які потрібно було б розвинути	В чому полягали труднощі	План заходів для саморозвитку	Терміни	Критерії самоконтролю

МОДУЛЬ 1. ВСТУП ДО ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ

Назви змістових модулів і тем	денна форма					
	Всього годин	кількість годин				
		лекції	практичні	лабораторні	індивідуальна робота	самостійна робота
Змістовий модуль №1. Вступ до психології праці.						
Методологічні проблеми психології праці	6	2				4
Історія становлення психології праці.	6		2			4
Психологія праці у системі наук. Нагальні проблеми психології праці	4		2			4
Динаміка суспільних уявлень про вибір професії.	4					4
Разом за ЗМ № 1	22	2	4			16
Разом за Модуль № 1	22	2	4			16

Лекція №1.

МЕТОДОЛОГІЧНІ ТА ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ.

1. Предмет та основні завдання психології праці.
2. Уявлення про працю та її значення у контексті культурно-історичного розвитку суспільства.
3. Виникнення прикладної психології праці. Психотехніка та наукова організація праці.
4. Індустріальний період розвитку психології праці.
5. Методологічні основи та принципи проведення досліджень у психології праці.
6. Методи досліджень у психології праці.

Питання для обговорення

- Які функції виконує праця у суспільному житті?
- Що, на Вашу думку, було передумовою створення професійних осередків і професій загалом?
- Про що свідчать ранні пам'ятки культури як форми відображення ставлення до праці первісних людей?
- Які функції виконувала психотехніка як прикладна галузь психології праці?
- У межах яких галузей розвиваються ідеї наукової організації праці Ф. Тейлора?
- Навіщо досліднику орієнтуватися на методологічні принципи організації та проведення дослідження?
- Які методи використовуються переважно у психології праці і дотичних до неї галузях? Охарактеризуйте їх.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Асеев В.Г. Психология труда: учеб. пособие / Владимир Григорьевич Асеев. – Ч.І. – 2-е изд. – Иркутск: Иркут. ун-т, 2005. – 342 с.
2. Баклицький І.О. Психологія праці : підручник. – 2-е вид., перероб. і доп. / І.О. Баклицький. – К.: Знання, 2008. – 655 с.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития / Эвальд Фридрихович Зеер. – М.: Академия, 2009. – 240 с.
4. Зинченко В.П. Эргономические основы организации труда / Владимир Петрович Зинченко, Владимир Михайлович Мунипов, Георгий Львович Смолян. – М.: «Экономика», 1974. – 240 с.
5. Кириченко В. В. Психологічні основи професійної адаптації та вибору професії : Навчальний посібник / В.В. Кириченко. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. – 110 с.
6. Кириченко В.В. Психологія праці : модульний курс / Кириченко В.В., Мазяр О.В. . – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. – 190 с.
7. Климов Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996 – 400 с.
8. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія / Олег Матвійович Кокун. – К.: «Інформ.-аналіт. агентство», 2012. – 200 с.
9. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності: Підручник для студентів вищих навчальних закладів / М.С. Корольчук. – 2-е вид., випр. та доп. – К.: Ельга, Ніка-Центр, 2004. – 400 с.
10. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці: навч. посібник / Крушельницька Ярослава Володимирівна. – К.: КНЕУ, 2000. – 232 с.

11. Либин А.В. Дифференциальная психология: на пересечении европейских, российских и американских традиций: учебное пособие / Александр Владимирович Либин. – 4-е изд., испр. и доп. – М.: Эксмо, 2006. – 544 с. – (НОМО UNICUS).
12. Ложкин Г.В. Практическая психология в системах «человек-техника» / Георгий Владимирович Ложкин, Надежда Ивановна Повякель. – К.: МАУП, 2003. – 296 с.
13. Малхазов О.Р. Психологія праці: навч. посіб. / О.Р. Малхазов. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 208 с.
14. Моляко В.А. Психология конструкторской деятельности / Валентин Алексеевич Моляко. – М.: Машиностроение, 1983. – 134 с.
15. Платонов К.К. Психология: учеб. пособие для повышения квалификации инж.-пед. работников / К.К. Платонов – М.: Высш. школа, 1977. – 247 с.
16. Професійно-орієнтовані завдання з психології: навчальний посібник / [За ред. О.Л. Музики] / Олександр Леонідович Музика, Вікторія Валеріївна Горбунова, Інна Станіславівна Загурська, Віталій Олександрович Климчук та ін. – 3-тє вид., перероб. і доп. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2010 – 590 с.
17. Толочек В.А. Современная психология труда: учебное пособие / Владимир Алексеевич Толочек. – СПб.: Питер, 2005. – 479 с.

ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ

Практичне заняття № 1 ІСТОРІЯ СТАНОВЛЕННЯ ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ.

Питання для обговорення

1. Уявлення про працю у філософсько-релігійних практиках.
2. Значення професії у епоху становлення капіталізму.
3. Розвиток психології праці у межах психотехніки.
4. Післявоєнний період розвитку психології праці: основні рушії та завдання.
5. Психологія праці у 90х роках ХХ ст.
6. Сучасний стан розвитку галузі.

Основні поняття: психотехніка, праця, ініціація.

Опрацювати статті та матеріали першоджерел:

Кириченко В.В. Історичний еккурс та сучасні погляди на психологічні проблеми профорієнтації // Теоретичні та прикладні проблеми психології: Збірник наукових праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Сєвєродонецьк, 2015. – №2(37). – С.203-213.

Реферати

1. Професійна диференціація у міфології древніх культур.
2. Ідея сродної праці у спадщині Г.С. Сковороди.
3. Наукова спадщина В. Штерна.
4. Проблеми професійної орієнтації на сучасному етапі розвитку України.

Практичне заняття № 2 ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ У СИСТЕМІ НАУК. НАГАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ

Питання для обговорення

1. Місце психології праці в системі психологічних наук.
2. Основні проблеми праці у сучасних умовах («вузька спеціалізація», «відчуження особистості від продуктів праці», безглузда праця, залежність працівника від своєї групи, «технократичне мислення», монотонність та

рутинність праці, співвідношення професійної та позапрофесійної праці, співвідношення особистої та колективної відповідальності за результати праці, співвідношення особистісного та професійного у праці, престиж праці та її корисність, неоднозначна суспільна корисність праці).

3. Елітарність професій та її вплив на професійний вибір особистості.
4. Успішність праці як основа почуття власної гідності.

Опрацювати статті та матеріали першоджерел:

Кудрявцев Т.В. Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности / Т.В. Кудрявцев, В.Ю. Шегурова // Вопросы психологии. – 1983. – № 2. – С. 51-59.

Реферати

1. Деонтологія професійної діяльності.
2. Проблеми ідеалу у професійному самовизначенні.
3. Проблеми самотності і невизнання у творчій праці.
4. Нормативно-правова регуляція професійної діяльності в Україні.

Література

1. Кириченко В. В. Психологічні основи професійної адаптації та вибору професії : Навчальний посібник / В.В. Кириченко. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. – 110 с.
2. Кириченко В.В. Психологія праці : модульний курс / Кириченко В.В., Мазяр О.В. . – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. – 190 с.
3. Толочек В.А. Современная психология труда: учебное пособие / Владимир Алексеевич Толочек. – СПб.: Питер, 2005. – 479 с.
4. Асеев В.Г. Психология труда: учеб. пособие / Владимир Григорьевич Асеев. – Ч.І. – 2-е изд. – Иркутск: Иркут. ун-т, 2005. – 342 с.
5. Баклицький І.О. Психологія праці : підручник. – 2-е вид., перероб. і доп. / І.О. Баклицький. – К.: Знання, 2008. – 655 с.

Тема для самостійного опрацювання

ДИНАМІКА СУСПІЛЬНИХ УЯВЛЕНЬ ПРО ВИБІР ПРОФЕСІЇ.

1. Проблеми вибору у контексті сучасних геополітичних процесів та наукових пошуків.
2. Історія еволюції суспільних поглядів на проблеми вибору людиною професії.
3. Ринок праці в Україні та його вплив на соціальну політики у галузі професійної орієнтації дорослого населення.

Література для підготовки до теми для самостійного опрацювання:

1. Кириченко В. В. Психологічні основи професійної адаптації та вибору професії : Навчальний посібник / В.В. Кириченко. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. – 110 с.
2. Кириченко В.В. Психологія праці : модульний курс / Кириченко В.В., Мазяр О.В. . – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. – 190 с.
3. Толочек В.А. Современная психология труда: учебное пособие / Владимир Алексеевич Толочек. – СПб.: Питер, 2005. – 479 с.
4. Асеев В.Г. Психология труда: учеб. пособие / Владимир Григорьевич Асеев. – Ч.І. – 2-е изд. – Иркутск: Иркут. ун-т, 2005. – 342 с.

5. Баклицький І.О. Психологія праці : підручник. – 2-е вид., перероб. і доп. / І.О. Баклицький. – К.: Знання, 2008. – 655 с.

МОДУЛЬ 2. ОСОБИСТІСТЬ ЯК СУБ'ЄКТ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Назви змістових модулів і тем	денна форма					
	Всього годин	кількість годин				
		лекції	практичні	лабораторні	індивідуальна робота	самостійна робота
Змістовий модуль №2. Розвиток суб'єкта праці.						
Динаміка розвитку суб'єкта праці	6	2				4
Професійний розвиток особистості	6		2			4
Професійна діяльність осіб з обмеженими можливостями	4					4
Разом за ЗМ № 2	16	2	2			12
Змістовий модуль №3. Дослідження структури особистості суб'єкта праці.						
Розвиток суб'єкта у процесі професійної адаптації	4	2				2
Психофізіологічні та психосоціальні властивості суб'єкта праці	6		2			4
Психологічна регуляція професійної діяльності	4	2				2
Структура особистості суб'єкта праці	18			8		10
Разом за ЗМ № 3	32	4	2	8		18
Разом за Модуль № 2	46	6	4	8		30

ЛЕКЦІЙНИЙ КУРС

Лекція № 2.

ДИНАМІКА РОЗВИТКУ СУБ'ЄКТА ПРАЦІ

1. Поняття «суб'єкт праці». Структура особистості суб'єкта професійної діяльності.
2. Основні етапи розвитку суб'єкта праці.
3. Кризи професійного становлення. Проблеми професійних деструкцій та психічного вигорання.

Лекція № 3.

РОЗВИТОК СУБ'ЄКТА У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ

1. Стратегіально-типологічні особливості розвитку особистості у процесі професійної адаптації
2. Етапи розвитку особистості працівника у процесі професійної адаптації
3. Соціально-нормативна регуляція трудової діяльності у початковий період професійної адаптації

4. Пошукова активність працівника у період адаптації до професійної діяльності

Лекція № 4.

ПСИХОЛОГІЧНА РЕГУЛЯЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1. Проблема формування індивідуального стилю трудової діяльності.
2. Розвиток професійної самосвідомості.
3. Регулятивні процеси в структурі професійної діяльності.
4. Мотивація праці.

Питання для обговорення

- З якою метою вивчають структуру особистості суб'єкта праці?
- Які чинники впливають на тривалість періоду адаптації працівника? Охарактеризуйте їх.
- Які позитивні наслідки мають кризи професійного розвитку? Про що може свідчити «безкризовість» професійного становлення і до яких наслідків може призвести?
- Які умови повинні бути створені у виробничому середовищі для розвитку ефективного індивідуального стилю трудової діяльності?
- Знайдіть співвідношення між стратегіями вирішення виробничих завдань й окремими тактиками, які використовує той чи інший працівник.
- Яку роль відіграють особистісні цінності працівника у процесі регуляції професійної діяльності?
- З якими факторами пов'язують розвиток професійної самосвідомості і професійної ідентичності?
- Як може впливати полімотивованість трудової діяльності на продуктивність працівника та його психічне здоров'я?

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Асеев В.Г. Психология труда: учеб. пособие / Владимир Григорьевич Асеев. – Ч.І. – 2-е изд. – Иркутск: Иркут. ун-т, 2005. – 342 с.
2. Баклицький І.О. Психологія праці : підручник. – 2-е вид., перероб. і доп. / І.О. Баклицький. – К.: Знання, 2008. – 655 с.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития / Эвальд Фридрихович Зеер. – М.: Академия, 2009. – 240 с.
4. Зинченко В.П. Эргономические основы организации труда / Владимир Петрович Зинченко, Владимир Михайлович Мунипов, Георгий Львович Смолян. – М.: «Экономика», 1974. – 240 с.
5. Кириченко В. В. Психологічні основи професійної адаптації та вибору професії : Навчальний посібник / В.В. Кириченко. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. – 110 с.
6. Кириченко В.В. Психологія праці : модульний курс / Кириченко В.В., Мазяр О.В. . – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. – 190 с.
7. Климов Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996 – 400 с.
8. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія / Олег Матвійович Кокун. – К.: «Інформ.-аналіт. агентство», 2012. – 200 с.
9. Корольчук М.С. Психологія діяльності: Підручник для студентів вищих навчальних закладів / М.С. Корольчук. – 2-е вид., випр. та доп. – К.: Ельга, Ніка-Центр, 2004. – 400 с.

10. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці: навч. посібник / Крушельницька Ярослава Володимирівна. – К.: КНЕУ, 2000. – 232 с.
11. Либин А.В. Дифференциальная психология: на пересечении европейских, российских и американских традиций: учебное пособие / Александр Владимирович Либин. – 4-е изд., испр. и доп. – М.: Эксмо, 2006. – 544 с. – (НОМО UNICUS).
12. Ложкин Г.В. Практическая психология в системах «человек-техника» / Георгий Владимирович Ложкин, Надежда Ивановна Повякель. – К.: МАУП, 2003. – 296 с.
13. Малхазов О.Р. Психологія праці: навч. посіб. / О.Р. Малхазов. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 208 с.
14. Моляко В.А. Психология конструкторской деятельности / Валентин Алексеевич Моляко. – М.: Машиностроение, 1983. – 134 с.
15. Платонов К.К. Психология: учеб. пособие для повышения квалификации инж.-пед. работников / К.К. Платонов – М.: Высш. школа, 1977. – 247 с.
16. Професійно-орієнтовані завдання з психології: навчальний посібник / [За ред. О.Л. Музики] / Олександр Леонідович Музика, Вікторія Валеріївна Горбунова, Інна Станіславівна Загурська, Віталій Олександрович Климчук та ін. – 3-тє вид., перероб. і доп. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2010 – 590 с.
17. Толочек В.А. Современная психология труда: учебное пособие / Владимир Алексеевич Толочек. – СПб.: Питер, 2005. – 479 с.

ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ

Практичне заняття № 3 ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ОСОБИСТОСТІ

Питання для обговорення

1. Значення фази адаптації у процесі професійного розвитку.
2. Адаптація й адаптивні властивості особистості.
3. Конструктивні і деструктивні межі професійного розвитку: всебічний розвиток особистості та «професійне вигорання особистості».
4. Здібності як ресурс професійної адаптації суб'єкта праці.
5. Поняття про професійно важливі якості.
6. Розвиток здібностей працівника і формування індивідуального стилю професійної діяльності.
7. Особливості розвитку особистості у процесі професійної переорієнтації

Опрацювати статті та матеріали першоджерел:

Музика О.Л. Дві лінії і дві регуляційні схеми розвитку особистості / О.Л. Музика // Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки : зб. наук. праць. – К.: Логос, 2011. – Т. 2. – С. 43-50.

Тичина І.М. Рефлексія здібностей у процесі професійної переорієнтації випускників з різним досвідом роботи / І.М. Тичина // Актуальні проблеми психології: Проблеми психології творчості : збірник наукових праць / [за ред. В.О. Моляко]. – Т. 12. – Вип. 4. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2008. – С. 284-291.

Реферати

1. Поняття про загальні та спеціальні здібності.
2. Професійна оптація і вивчення професійних задатків.
3. Професійний розвиток особистості у школі.
4. Поняття про позитивний і негативний вплив здібностей на ефективність трудової діяльності.
5. Обдарованість як системна властивість суб'єкта праці.

Практичне заняття № 4
ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНІ ТА ПСИХОСОЦІАЛЬНІ ВЛАСТИВОСТІ СУБ'ЄКТА ПРАЦІ

Питання для обговорення

1. Індивідуально-психологічні властивості суб'єкта праці.
2. Емоційно-вольові процеси у регуляції професійної діяльності.
3. Ситуаційна регуляція трудової діяльності.
4. Статевовікова мінливість суб'єкта праці.
5. Динаміка розвитку здібностей у процесі професійного розвитку.
6. Проблеми стресу і дистресу у професійній діяльності.

Опрацювати статті та матеріали першоджерел:

Моляко В.О. Утруднюючі умови. Творчість і ресурси суб'єктної активності людини / Валентин Олексійович Моляко / Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень / [За ред. В.О. Моляко, О.Л. Музики]. – Житомир: Вид-во Рута, 2006. – С. 29-31.

Пономарева Р.А. Социально-психологические проблемы профессионального становления личности / Рима Александровна Пономарева. – К.: «Знание», 1983. – 16 с.

Марусинець М.М. Прикладні аспекти дослідження професійної ідентичності особистості / Мар'яна Михайлівна Марусинець // Соціальна психологія. – № 3 (11). – 2005. – С. 90-97.

Реферати

1. Культурологічні аспекти диференціації «чоловічих» і «жіночих професій».
2. Розвиток здібностей у професійному середовищі. Доцільність розвитку здібностей.
3. Задатки та схильності до професії.
4. Вікові аспекти вивчення професійної надійності оператора технічних систем.

ТЕМА ДЛЯ САМОСТІЙНОГО ОПРАЦЮВАННЯ

ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ОСІБ З ОБМЕЖЕНИМИ МОЖЛИВОСТЯМИ

1. Компенсація і компенсаторні функції психіки.
2. Особливості роботи пізнавальної сфери осіб з обмеженими можливостями.
3. Поняття про інклюзивне середовище. Можливості інклюзії у професійній діяльності.
4. Напрями роботи організаційного психолога на виробництві з працівниками, які мають обмежені можливості.

Література для підготовки до теми для самостійного опрацювання:

1. Выготский Л.С. Основы дефектологии / Л.С. Выготский. – СПб.: Лань, 2003. – 654 с. – (Учебники для вузов. Специальная литература).
2. Дубич К.В. Роль технологізації у впровадженні інклюзивного навчання / К.В. Дубич // Збірник наукових праць: Духовність особистості: методологія, теорія і практика. Вип. – Т. 4. – № 40. – С. 217-225.
3. Індекс інклюзії: професійно-технічний навчальний заклад: навчально- методичний посібник / Кол. упорядників: Пащенко О.В., Гриценко І.А., Софій Н.З., Найда Ю.М. – К.: ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2011. – 92 с.

4. Колупаєва А.А. Професійне співробітництво в інклюзивному навчальному закладі: навчально-методичний посібник / А.А. Колупаєва, Е.А. Данілавичюте, С.В. Литовченко – К.: Видавнича група «А.С.К.», 2012. – 197 с.
5. Становіч П., Джордан Е. Інклюзія як професійний розвиток / Д-р Паула Становіч, Д-р Енн Джордан // режим доступу до ресурсу – http://www.canada-ukraine.org/LastiwkaArticles/Article4_Inclusion%20as%20PD_Stnovich_Jordan.pdf

ЛАБОРАТОРНІ РОБОТИ

Лабораторні заняття № 1-4 СТРУКТУРА ОСОБИСТОСТІ СУБ'ЄКТА ПРАЦІ

Кожне лабораторне заняття завершується виконанням складової частини професійно-орієнтованого завдання, яке студент зобов'язаний здати вкінці модулю. Студент самостійно обирає для виконання одне з запропонованих професійно-орієнтованих завдань.

Студент, який у письмовій формі не здав професійно-орієнтоване завдання, не може претендувати на отримання автоматичної оцінки за модуль.

Виконане професійно-орієнтоване завдання зараховується на підсумковій модульній роботі.

Питання для самостійного опрацювання

1. Основні положення структурно-генетичного підходу К.К. Платонова. Структура особистості і функціональні зв'язки між її елементами.
2. Професійно важливі якості та їх вивчення.
3. Здібності як ресурс ефективної професійної діяльності. Міжпарадигмальний аналіз проблеми вивчення здібностей у психології.
4. Процедура професійного відбору: вимоги до планування і проведення.

ПРОФЕСІЙНО-ОРІЄНТОВАНІ ЗАВДАННЯ

Завдання №1.

Клієнтський запит. Звернення до психолога директора рекламного агентства: «Ми відкриваємо креативний проект просування по ринку нової лінії косметики Avon. Для роботи з групою дизайнерів та креативних менеджерів нам необхідно обрати керівника проекту з числа наших співробітників. Ця людина має проявити не лише максимум творчості, а й дотримуватися строгого dead line («деад лайну»). Подумайте, хто з нашого персоналу зможе «потягнути» цю роботу?»

Обов'язкова програма виконання завдання

1. Визначте на основі клієнтського звернення та результатів психологічного вивчення професії (професіограми) основні професійно-важливі якості, які мають бути властиві керівнику рекламного проекту.
2. У ході роботи користуйтеся «Картою особистості» (К.К. Платонова).
3. Змодельуйте та продемонструйте можливі результати дослідження. Вкажіть, на основі яких показників ви можете робити висновки про здатність людини ефективно виконувати обов'язки керівника проекту (проведіть детальний аналіз загального рівня розвитку, рівня розвитку кожної з підструктур особистості, проаналізуйте особливості особистісного розвитку). У процесі демонстрації використовуйте порівняльні діаграми, графіки тощо.

4. Отримані результати дослідження представте у формі бесіди з клієнтом.

Завдання №2.

Клієнтський запит. Звернення до психолога керівника АЕС: «Нам необхідно зробити перевірку готовності нових операторів керування апаратною частиною енергоблоків до роботи на нашому підприємстві. Оператор повинен оперативно реагувати на зміну показників приладів, які фіксують роботу енергоблоків. Усі інженери мають професійну підготовку, проте існує «людський фактор», який, іноді, залишається поза увагою. Визначте, хто з нових операторів може бути потенційно небезпечним на виробництві»

Обов'язкова програма виконання завдання

1. Визначте, користуючись описовими характеристиками професій типу «людина-техніка», які особистісні якості інженера будуть позитивно впливати на успішність виконання діяльності оператора, а які - ні.
2. У ході роботи користуйтеся «Картою особистості» (К.К. Платонова).
3. Змодельуйте та продемонструйте можливі результати дослідження. Вкажіть, розвиток яких підструктур небажаний для працівників, які здійснюють контроль за роботою атомних енергоблоків, а які підструктури можуть позитивно впливати на ефективність роботи (проведіть детальний аналіз загального рівня розвитку, рівня розвитку кожної з підструктур особистості, проаналізуйте особливості особистісного розвитку). У процесі демонстрації використовуйте порівняльні діаграми, графіки тощо.
4. Отримані результати дослідження представте у формі бесіди з клієнтом.

Завдання №3.

Клієнтський запит. Звернення до психолога керівника відділу охорони супермаркету: «Нам необхідно набрати новий персонал охоронців. Їх робота більше полягає у спостереженні за клієнтами, які знаходяться торговельному залі та умінні улагоджувати конфлікти без зловживання фізичною силою. Охоронці повинні уміти поговорити з людиною і водночас не бути вороже налаштованими до них. Допоможіть визначити, хто може ефективно працювати на цій посаді?».

Обов'язкова програма виконання завдання

1. Визначте, користуючись описовими характеристиками професій типу «людина-людина», які особистісні якості охоронця будуть позитивно впливати на успішність виконання діяльності, а які - ні.
2. У ході роботи користуйтеся «Картою особистості» (К.К. Платонова).
3. Змодельуйте та продемонструйте можливі результати дослідження. Вкажіть, розвиток яких підструктур бажаний для працівників-охоронців, обґрунтуйте чому (проведіть детальний аналіз загального рівня розвитку, рівня розвитку кожної з підструктур особистості, проаналізуйте особливості особистісного розвитку). У процесі демонстрації використовуйте порівняльні діаграми, графіки тощо.
4. Отримані результати дослідження представте у формі бесіди з клієнтом.

Завдання №4.

Клієнтський запит. Звернення до психолога керівника продуктового супермаркету: «У нас постійна проблема з вантажниками, багато з них не витримують і більше півроку, багато хворіє, що несе додаткові витрати на лікарняні і набір додаткового персоналу. Ми так підозрюємо, що причина не лише важких для

організму умовах праці, а й недбалому ставленні до свого здоров'я. Нещодавно ми набрали у персонал нових працівників, визначте хто з них може ефективно працювати на посаді вантажника».

Обов'язкова програма виконання завдання

1. Визначте, користуючись на опис ситуації клієнтом, які підструктури особистості є важливими у процесі трудової діяльності вантажника, які дозволяють підтримувати психічний та фізичний стан здоров'я.
2. У ході роботи користуйтеся «Картою особистості» (К.К. Платонова).
3. Змодельуйте та продемонструйте можливі результати дослідження. Вкажіть, розвиток яких підструктур важливі для підтримки високої працездатності вантажника (проведіть детальний аналіз загального рівня розвитку, рівня розвитку кожної з підструктур особистості, проаналізуйте особливості особистісного розвитку). У процесі демонстрації використовуйте порівняльні діаграми, графіки тощо.
4. Отримані результати дослідження представте у формі бесіди з клієнтом.

Завдання №5.

Клієнтський запит. Звернення до психолога директора військового училища «Ми проводимо відбір на військові спеціальності, які передбачають проведення військових дій. В останні роки професійний відбір курсантів проводився формально. Деякою мірою ми закривали очі на результати психологічної діагностики, оскільки підготовка військових не передбачала реальних військових дій. Необхідність психологічного вивчення особистісних якостей курсантів до початку навчання та професійної підготовки пов'язана з тим, що не усі «військові», як виявилось, не можуть перенести психологічного навантаження, яке виникає у реальних військових ситуаціях. Допоможіть нам визначити, хто з курсантів першого курсу може у майбутньому успішно виконувати професійні обов'язки військового?».

Обов'язкова програма виконання завдання

1. На основі теоретико-методологічного аналізу проблеми та використовуючи концептуальні погляди на проблеми розвитку здібностей та їх місце у структурі особистості К.К. Платонова, визначте які особистісні якості позитивно впливають на виконання професійних обов'язків військового та які – негативно впливають .
2. У ході виконання завдання використайте методику «Карта особистості» К.К. Платонова.
3. Змодельуйте та продемонструйте можливі результати дослідження. Визначте, які особистісні якості підструктури особистості повинні бути розвиненими на високому рівні у військових.
4. Отримані результати дослідження представте у формі бесіди з директором військового училища.

Завдання №6.

Клієнтський запит. Звернення до психолога керівника центру зайнятості: «До нас нещодавно прийшло термінове замовлення пошуку працівників на заміщення вакантних посад водіїв маршрутних таксі. Роботодавець скаржиться на те, що з деякими з його колишніх водіїв постійно траплялися кепські справи: дорожньо-транспортні пригоди, неправильне нарахування здачі пасажиром, сварки з клієнтами та іншим персоналом. Нам би хотілося, щоб наступні працівники ефективно

справлялися зі своїми посадовими обов'язками. Допоможіть нам у майбутньому налагодити ефективну систему профвідбору працівників».

Обов'язкова програма виконання завдання

1. На основі теоретико-методологічного аналізу проблеми та використовуючи концептуальні погляди на проблеми розвитку здібностей та їх місце у структурі особистості К.К. Платонова, визначте які особистісні якості позитивно впливають на виконання професійних обов'язків водія.
2. У ході виконання завдання використайте методику «Карта особистості» К.К. Платонова.
3. На основі структури особистості К.К. Платонова, створіть модель особистості успішного водія. Зазначте ті підструктури, які мають професійно-важливе значення і на які варто звертати увагу у процесі професійного відбору. Змодельуйте результати дослідження розвитку особистості претендента на посаду водія, який, ймовірно, матиме низьку ефективність на цій посаді.
4. Отримані результати дослідження представте у формі бесіди з керівником центру зайнятості.

Завдання №7.

Клієнтський запит. Звернення до психолога керівника будівельного підприємства: «Проблемою нашого підприємства, останнім часом, стало швидка плинність кадрів та великі витрати на лікарняні працівникам. Одні – звільняються, пропрацювавши декілька місяців, інші постійно хворіють, або працюють так, щоб «краще вони цього не робили». Працівники, яких ми набираємо мають відповідний освітньо-кваліфікаційний рівень, проте, як виявилось, цього не достатньо для того, щоб відібрати будівельників, які б ефективно виконували свої обов'язки. Допоможіть нам визначити причини проблем, які виникли у нас».

Обов'язкова програма виконання завдання

1. На основі теоретико-методологічного аналізу проблеми та використовуючи концептуальні погляди на проблеми розвитку особистості К.К. Платонова, визначте яка з підструктур репрезентує фактори впливу виробничого середовища на психофізіологічний стан людини.
2. У ході виконання завдання використайте методику «Карта особистості» К.К. Платонова.
3. Змодельуйте та продемонструйте можливі результати дослідження. Визначте, які особистісні якості підструктури особистості повинні бути розвиненими на високому рівні у фахівців будівельної галузі.
4. Отримані результати дослідження представте у формі бесіди з керівником будівельного підприємства. На основі результатів дослідження, запропонуйте заходи по покращенню трудової діяльності на підприємстві.

Література:

1. Баклицький І.О. Психологія праці. Посібник. – Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2004. – С. 8-72.
2. Баклицький І.О. Психологія праці: Підручник. – К.: Знання, 2008. – С. 88-167.
3. Душков Б.А., Смирнов Б.А., Королев А.В. Психология труда, профессиональной и организационной деятельности: Словарь / Под ред. Б.А. Душкова. – М.: Академический Проект: Фонд «Мир», 2005. – 848 с.

4. Кириченко В. В. Психологічні основи професійної адаптації та вибору професії : Навчальний посібник / В.В. Кириченко. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. – 110 с.
5. Кириченко В.В. Психологія праці : модульний курс / Кириченко В.В., Мазяр О.В. . – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. – 190 с.
6. Левитов Н.Д. Психология труда. – М.: Государственное учебно-педагогическое издательство Министерства просвещения РСФСР, 1963. – С. 5-31.
7. Платонов К.К. Психология: учеб. пособие для повышения квалификации инж.-пед. работников / К.К. Платонов – М.: Высш. школа, 1977. – 247 с.
8. Професійно-орієнтовані завдання з психології: навчальний посібник / [За ред. О.Л. Музики] / Олександр Леонідович Музика, Вікторія Валеріївна Горбунова, Інна Станіславівна Загурська, Віталій Олександрович Климчук та ін. – 3-тє вид., перероб. і доп. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2010 – 590 с.
9. Психология труда: учеб. для студентов вузов, обучающихся по специальности 031000 «Педагогика и психология» / под ред. проф. А.В.Карпова. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2005. – С. 14-31.

МОДУЛЬ 3. ПСИХОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Назви змістових модулів і тем	денна форма					
	Всього годин	кількість годин				
		лекції	практичні	лабораторні	індивідуальна робота	самостійна робота
Змістовий модуль №4. Психофізіологічне забезпечення професійної діяльності.						
Психофізіологічні проблеми психології праці	4	2				2
Виробнича втома і заходи щодо запобігання перевтоми працівників	6		2			4
Організація психологічного спостереження за динамікою працездатності працівника	14			6		8
Разом за ЗМ № 4	24	2	2	6		14
Змістовий модуль №5. Психологія професійної занятості.						
Психологія професій	4	2				2
Соціально-психологічні аспекти профорієнтації	4	2				2
Особливості психічної діяльності суб'єкта праці	6		2			4
Психологічні основи профорієнтації та профвідбору	6		2			4
Психологічні питання безпеки праці	4					4
Разом за ЗМ № 5	24	4	4	-		20
Разом за Модуль № 3	48	6	6	6		30

ЛЕКЦІЙНИЙ КУРС

Лекція №5.

ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ

1. Диференційно-психологічні основи вивчення суб'єкта професійної діяльності
2. Проблема співвідношення темпераменту з іншими психічними властивостями
3. Працездатність та її динаміка. Працездатність та її динаміка. Фактори зміни працездатності у процесі професійної діяльності.
4. Типологічні відмінності працездатності

Лекція №6.

ПСИХОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙ

1. Професії: підходи до систематики та класифікації. «Формула професії».

2. Психологічні проблеми виробничого навчання. Формування професійних умінь та навичок.
3. Професійна адаптація та психологія професійного розвитку.
4. Психологічне вивчення професій: професіографії та психографії.

Лекція №7.

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОФОРІЄНТАЦІЇ

1. Профорієнтація як прикладна галузь психології праці
2. Ринок праці в Україні та його вплив на соціальну політику у галузі професійної орієнтації дорослого населення
3. Вплив факторів соціального середовища на професійний розвиток особистості.
4. Професіоналізації особистості у процесі трудової підготовки та навчання.

Питання для обговорення

- До яких наслідків може призвести тривале виконання монотонної діяльності?
- Опишіть індивідуальні (на основі рефлексивного сприйняття) прояви виникнення стану втоми.
- Яким чином впливає інтерес та зацікавленість працею на психологічні прояви втоми працівника?
- Опишіть індивідуальну програму організації відпочинку. У чому, на Вашу думку, полягає зміст вислову «Найкращий відпочинок – зміна виду діяльності»?
- Працівники з яким типом нервової діяльності краще пристосовані до виконання монотонної діяльності?
- На що впливає тривала діяльність в умовах сенсорної депривації?
- Опишіть ефективність фази кінцевого пориву у Вашій професійній (навчальній) діяльності.
- Які вимоги висуває Ваша професія щодо розвитку особистісних якостей та психофізичних властивостей?
- Визначте мету складання «формули професій» у практичній діяльності організаційного психолога?
- Які професії, на Вашу думку, відносяться до типу «людина-техніка» і чому?
- Що означає поняття «позаштатна ситуація»? Яке відношення мають «позаштатні ситуації» до професій, пов'язаних із небезпекою для життя і здоров'я людини?
- Опишіть особливості професійної діяльності у межах Вашої професії.
- Які організаційно-психологічні заходи можуть полегшити процес професійної адаптації особистості? Яка роль організаційного психолога у цьому процесі?
- Опишіть можливі критичні випадки у межах Вашої професії. На прикладі одного з них змодельуйте алгоритм його вирішення.
- Чи всі види професій потребують спеціальної підготовки фахівців? Якщо ні, то чому?
- Які перспективи кар'єрного розвитку закладені у Вашій професії?

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Асеев В.Г. Психология труда: учеб. пособие / Владимир Григорьевич Асеев. – Ч.І. – 2-е изд. – Иркутск: Иркут. ун-т, 2005. – 342 с.

2. Баклицький І.О. Психологія праці : підручник. – 2-е вид., перероб. і доп. / І.О. Баклицький. – К.: Знання, 2008. – 655 с.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития / Эвальд Фридрихович Зеер. – М.: Академия, 2009. – 240 с.
4. Зинченко В.П. Эргономические основы организации труда / Владимир Петрович Зинченко, Владимир Михайлович Мунипов, Георгий Львович Смолян. – М.: «Экономика», 1974. – 240 с.
5. Кириченко В. В. Психологічні основи професійної адаптації та вибору професії : Навчальний посібник / В.В. Кириченко. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. – 110 с.
6. Кириченко В.В. Психологія праці : модульний курс / Кириченко В.В., Мазяр О.В. . – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. – 190 с.
7. Климов Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996 – 400 с.
8. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія / Олег Матвійович Кокун. – К.: «Інформ.-аналіт. агентство», 2012. – 200 с.
9. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності: Підручник для студентів вищих навчальних закладів / М.С. Корольчук. – 2-е вид., випр. та доп. – К.: Ельга, Ніка-Центр, 2004. – 400 с.
10. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці: навч. посібник / Крушельницька Ярослава Володимирівна. – К.: КНЕУ, 2000. – 232 с.
11. Либин А.В. Дифференциальная психология: на пересечении европейских, российских и американских традиций: учебное пособие / Александр Владимирович Либин. – 4-е изд., испр. и доп. – М.: Эксмо, 2006. – 544 с. – (HOMO UNICUS).
12. Ложкин Г.В. Практическая психология в системах «человек-техника» / Георгий Владимирович Ложкин, Надежда Ивановна Повякель. – К.: МАУП, 2003. – 296 с.
13. Малхазов О.Р. Психологія праці: навч. посіб. / О.Р. Малхазов. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 208 с.
14. Моляко В.А. Психология конструкторской деятельности / Валентин Алексеевич Моляко. – М.: Машиностроение, 1983. – 134 с.
15. Платонов К.К. Психология: учеб. пособие для повышения квалификации инж.-пед. работников / К.К. Платонов – М.: Высш. школа, 1977. – 247 с.
16. Професійно-орієнтовані завдання з психології: навчальний посібник / [За ред. О.Л. Музики] / Олександр Леонідович Музика, Вікторія Валеріївна Горбунова, Інна Станіславівна Загурська, Віталій Олександрович Климчук та ін. – 3-тє вид., перероб. і доп. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2010 – 590 с.
17. Толочек В.А. Современная психология труда: учебное пособие / Владимир Алексеевич Толочек. – СПб.: Питер, 2005. – 479 с.

ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ

Практичне заняття № 5 ВИРОБНИЧА ВТОМА І ЗАХОДИ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ ПЕРЕВТОМИ ПРАЦІВНИКІВ

Питання для обговорення

1. Визначення і критерії стомлення та перевтоми.
2. Механізми стомлення.
3. Перші ознаки перевтоми.
4. Стаді розвитку перевтоми.
5. Фактори, які сприяють стомленню.

Опрацювати статті та матеріали першоджерел:

Асеев В.Г. Проблема монотонности в исследованиях зарубежных авторов / В.Г. Асеев // Вопросы психологии. – 1975. – № 1. – С. 163-170.

Фетискин Н.П. О значимости учёта индивидуальных различий при расстановке рабочей смены на монотонизированных производствах / Н.П. Фетискин, В.И. Молодцова // Психологический журнал. – 1983. – Т. 4. – № 5. – С. 101-110.

Реферати

1. Формування перевтоми та способи її уникнення.
2. Робота в умовах сенсорної депривації.
3. Фізіологічні та психічні реакції людини на процеси втоми та перевтоми.

Практичне заняття № 6

ОСОБЛИВОСТІ ПСИХІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТА ПРАЦІ

Питання для обговорення

1. Процеси чуттєвого пізнання у професійній діяльності.
2. Психомоторика у професійній діяльності.
3. Раціоналізація робочих рухів.
4. Увага у професійній діяльності.
5. Диференційно-психологічні особливості процесів мислення у професійній діяльності.
6. Емоційні стани і вольові процеси в регуляції професійної діяльності.

Опрацювати статті та матеріали першоджерел:

Смирнов А.А. О психологической подготовке к труду / А.А. Смирнов // Вопросы психологии. – 1984. – № 5. – С. 107-114.

Милерян Е.А. Эмоционально-волевые компоненты надежности оператора / Е.А. Милерян // Очерки психологии труда оператора. – М.: Наука, 1974. – С. 582-596.

Реферати

1. Професійні відмінності процесів відчуття та сприймання.
2. Вольова регуляція професійної діяльності.
3. Особливості професійного мислення конструктора.
4. Практичні аспекти подолання стресу у професійній діяльності.
5. Особливості професійної діяльності у стресових ситуаціях.

Практичне заняття № 7

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПРОФОРІЄНТАЦІЇ ТА ПРОФВІДБОРУ

Питання для обговорення

1. Психологічні поняття та критерії професійної діяльності.
2. Загальна схема профвідбору.
3. Рівні аналізу трудової діяльності.
4. Прогнозування успішності діяльності працівника.
5. Диференційно-психофізіологічні аспекти становлення професіонала.

Опрацювати статті та матеріали першоджерел:

Малхазов О. Профвідбір та впровадження новітніх технічних засобів у роботі з персоналом / Олександр Малхазов, Олег Кокун // Соціальна психологія. – 2005. – № 4 (12). – С.84-90.

Татаурова-Осика Г.П. Технологія визначення професійної придатності та

професійно важливих якостей особистості / Г.П. Татаурова-Осика // Проблеми сучасної психології: зб. наук. праць КПНУ ім. І. Огієнка, Ін-т психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. – 2009. – Т. 2. – С. 279-282.

Реферати

1. Процедура професійного відбору у військовій та спортивній галузі.
2. Обмеження тестової перевірки професійної придатності працівника.
3. Вивчення нервово-психічної стійкості працівника.
4. Вікова зміна професійної придатності працівника.

ТЕМА НА САМОСТІЙНЕ ОПРАЦЮВАННЯ

ПСИХОЛОГІЧНІ ПИТАННЯ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ

1. Фактори безпеки праці та їхній взаємозв'язок.
2. Методи вивчення й аналіз причин нещасних випадків.
3. Психологічні засоби підвищення безпечної поведінки працівників у професійній діяльності

Література для підготовки до теми для самостійного опрацювання:

1. Стародубов В.И. Сохранение здоровья работающего населения – одна из важнейших задач здравоохранения / В.И. Стародубов // Медицина труда и промышленная экология. – 2005. – № 1. – С. 1-8.
2. Тютюнник М.Ф. Практичні рекомендації з профілактики виробничого травматизму / М.Ф. Тютюнник, В.М. Писаренко та ін. – Полтава: ПДАА, 2002. – 50 с.
3. Кириченко В.В. Проблемы изучения психологической надежности субъекта труда в профессиях типа «человек-техника» / В.В. Кириченко // Сборник научных трудов SWorld. – Вып. 3. – Том 23. – Иваново: МАРКОВА АД, 2013 – С. 39-43.
4. Кундиев Ю.И. Профессиональное здоровье в Украине. Эпидемиологический анализ / Ю.И. Кундиев, А.М. Нагорная. – К.: Авиценна, 2007. – 396 с.
5. Сущенко Л.П. Соціальні технологи культивування здорового способу життя людини / Л.П. Сущенко. – Запоріжжя: ЗДУ, 1999. – 380 с.

ЛАБОРАТОРНІ ЗАНЯТТЯ

Лабораторні заняття № 5-7

ОРГАНІЗАЦІЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО СПОСТЕРЕЖЕННЯ ЗА ДИНАМІКОЮ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ ПРАЦІВНИКА

Кожне лабораторне заняття завершується виконанням складової частини професійно-орієнтованого завдання, яке студент зобов'язаний здати вкінці модулю. Студент самостійно обирає для виконання одне з запропонованих професійно-орієнтованих завдань.

Студент, який у письмовій формі не здав професійно-орієнтоване завдання, не може претендувати на отримання автоматичної оцінки за модуль.

Виконане професійно-орієнтоване завдання зараховується на підсумковій модульній роботі.

Питання для самостійного опрацювання

1. Психофізіологічні механізми виникнення стану втоми.

2. Специфіка проведення спостереження в умовах виробничого процесу.
3. Збір і реєстрація результатів спостереження.
4. План і схема спостереження.
5. Формування висновків наукового дослідження: кількісний та якісний аналіз.

Завдання №1.

Клієнтський запит. Звернення до психолога директора деревообробного комбінату: «Наше підприємство займається виготовленням дерев'яних меблів. Нещодавно я помітив дивну річ, яка виникає на нашому підприємстві. Працівники, один і той же виріб можуть виготовляти за різний проміжок часу, причому такі тенденції проявляються несистематично в усіх. Я б хотів використати цей, поки невивчений, феномен на виробництві для покращення продуктивності праці. Допоможіть нам побудувати оптимальний графік роботи з урахуванням тих психологічних феноменів, які були помічені мною».

Обов'язкова програма виконання завдання

1. Зробіть теоретико-методологічний аналіз проблеми, з якою до вас звернулася клієнт. Визначте, дія якого феномену призводить до зміни динаміки працездатності у процесі виконання виробничих завдань.
2. Розробіть програму психологічного спостереження за динамікою працездатності працівників в з урахуванням врахування у процесі планування виробничого навантаження феномену «кінцевого пориву».
3. Змодельуйте і дайте якісну оцінку отриманих результатів дослідження.
4. Отримані результати представте у формі консультативної бесіди з директором деревообробного комбінату.

Завдання №2.

Клієнтський запит. Звернення до психолога керівника офісу: «Нещодавно ми зробили ремонт у одному з приміщень call-центру. Ми змінили меблі та пофарбували стіни у однотонний рожевий колір. У іншому приміщенні ми нічого не змінювали – залишили кольорові шпалери та пофарбовані у білий колір стіни. Через три тижні ми помітили, що працівники, які працюють у відремонтованому приміщенні почали скаржитись на перевтому та погане самопочуття. Серед цих працівників працює людина, яка намагається «розхитати» колектив. Можливо це він підбурює інших, а може у зниженні працездатності є і інші причини».

Обов'язкова програма виконання завдання

1. Зробіть теоретико-методологічний аналіз проблеми, з якою до вас звернулася клієнт. Визначте, дія якого феномену призводить до зміни динаміки працездатності у процесі виконання виробничих завдань.
2. Розробіть програму психологічного спостереження за динамікою працездатності працівників у приміщенні, де зробили ремонт та у приміщенні, яке залишили без змін. Визначте загальний коефіцієнт обрахунку продуктивності праці (на основі показників кількості та якості виготовленої продукції)
3. Змодельуйте і дайте якісну оцінку отриманих результатів дослідження. У процесі кількісного аналізу використайте t-критерій Ст'юдента.
4. Отримані результати представте у формі консультативної бесіди з керівником офісу.

Завдання №3.

Клієнтський запит. Звернення до психолога керівника офісу: «Ми отримали вказівку «зверху» посилити заходи щодо підтримки дисципліни серед працівників офісу call-центру. У свою чергу ми заборонили працівникам слухати музику на роботі, спілкуватися у соціальних мережах, скоротили тривалість «перекурів» і заборонили тримати на столах сторонні речі: фото, сувеніри, чашки тощо. Через тижні я помітив, що показники працездатності зменшилися, хоча дисципліна явно не покращилась – люди почали дратуватися, обурюватися, обговорювати можливі демарші. Визначте, будь ласка, у чому причина».

Обов'язкова програма виконання завдання

1. Зробіть теоретико-методологічний аналіз проблеми, з якою до вас звернулася клієнт. Визначте, дія якого феномену призводить до зміни динаміки працездатності у процесі виконання виробничих завдань.
2. Розробіть програму психологічного спостереження за динамікою працездатності працівників до організаційних змін та після них. Визначте загальний коефіцієнт обрахунку продуктивності праці (на основі показників кількості та якості виготовленої продукції)
3. Змодельуйте і дайте якісну оцінку отриманих результатів дослідження. У процесі кількісного аналізу використайте t-критерій Стюдента.
4. Отримані результати представте у формі консультативної бесіди з керівником офісу.

Завдання №4.

Клієнтський запит. Звернення до психолога керівника конвеєрного виробництва «Ми нещодавно закупили нове обладнання, яке дозволило спростити фізичні операції працівників. Ми очікували значне збільшення продуктивності праці, проте виявилось, що продуктивність впала майже удвічі. У цехах, де залишилося старе обладнання продуктивність праці не змінилася. Визначте, будь ласка, у чому причина».

Обов'язкова програма виконання завдання

1. Зробіть теоретико-методологічний аналіз проблеми, з якою до вас звернулася клієнт. Визначте, дія якого феномену призводить до зміни динаміки працездатності у процесі виконання виробничих завдань.
2. Розробіть програму психологічного спостереження за динамікою працездатності працівників, які працюють на «новому» конвеєрі та інших, виробничих обладнання яких не змінилося. Визначте загальний коефіцієнт обрахунку продуктивності праці (на основі показників кількості та якості виготовленої продукції)
3. Змодельуйте і дайте якісну оцінку отриманих результатів дослідження. У процесі кількісного аналізу використайте t-критерій Стюдента.
4. Отримані результати представте у формі консультативної бесіди з керівником офісу.

Завдання №5.

Клієнтський запит. До психолога звернувся начальник відділу охорони: «Охоронці скаржаться на постійну сонливість, відволікання від монітору екрану. Я спілкувався з працівниками, вони кажуть, що стомлюються і вимагають надавати триваліші перерви. Чи не могли б порекомендувати, яким чином побудувати графік

перерв, щоб вони були якісними у плані фізіологічного та психологічного відпочинку охоронців?».

Обов'язкова програма виконання завдання

1. Зробіть теоретико-методологічний аналіз проблеми, з якою до вас звернувся клієнт. Зробіть припущення щодо можливих причин виникнення проблеми.
2. Розробіть програму психологічного спостереження за розвитком процесу втоми в охоронців упродовж зміни.
3. Змодельуйте і дайте якісну оцінку отриманих результатів дослідження.
4. Отримані результати представте у формі консультативної бесіди з начальником відділу охорони.

Завдання №6.

Клієнтський запит. До психолога звернувся приватний підприємець: «Я працюю приватним підприємцем. Нещодавно я прийняв на посаду фрезерувальників чотирьох працівників, проте, мені здається, що вони не зовсім освоїлися з трудовими обов'язками. Я гадаю, що дехто з них не адаптувався до нового робочого місця і не адаптується ніколи, а ми не можемо витратити гроші на неперспективних працівників. Визначте, хто з новоприйнятих фрезерувальників має проблеми з адаптацією до трудових умов».

Обов'язкова програма виконання завдання

1. Зробіть теоретико-методологічний аналіз проблеми, з якою до вас звернувся клієнт. Зробіть припущення щодо можливих причин виникнення проблеми.
2. Розробіть програму психологічного спостереження за процесами адаптації працівників до трудових умов. Визначте основні показники, які свідчитимуть про успішну адаптацію.
3. Змодельуйте і дайте якісну оцінку отриманих результатів дослідження.
4. Отримані результати представте у формі консультативної бесіди з приватним підприємцем.

МОДУЛЬ 4. ПСИХОЛОГІЯ ВИРОБНИЧОГО КОЛЕКТИВУ

Назви змістових модулів і тем	денна форма					
	Всього годин	кількість годин				
		лекції	практичні	лабораторні	індивідуальна робота	самостійна робота
Модуль 4. Психологія професійної діяльності						
Змістовий модуль № 6. Психологія професійної діяльності						
Організація виробничої діяльності. Соціально-психологічні проблеми виробничого колективу	6	4				2
Соціально-психологічні проблеми взаємовідносин у трудовому колективі	6		2			4
Психологія управління персоналом	4		2			2
Виробничий конфлікт та його вирішення	8			4		4
Інформація та інформаційні процеси на виробництві	6					6
Разом за ЗМ № 6	34	4	4	4		18
Разом за Модуль № 4	34	4	4	4		18

Лекція №8-9.

ОРГАНІЗАЦІЯ ВИРОБНИЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ВИРОБНИЧОГО КОЛЕКТИВУ

1. Психологічна сумісність як умова успішності спільної трудової діяльності.
2. Організаційна структура групи та психологічна сумісність.
3. Психологія управління та організації виробничої діяльності.
4. Виробничий конфлікт та його виникнення. Організаційно-психологічні умови вирішення виробничих конфліктів.

Питання для обговорення

- На що необхідно звертати увагу у процесі вивчення виробничого конфлікту на виробництві?
- Визначте відмінності між поняттями «психологічна сумісність» та «спрацьованість»?
- Охарактеризуйте фактори, які впливають на процес вирішення виробничого конфлікту.
- Які наслідки можуть виникнути в результаті тривалого загострення протистояння між членами трудового колективу?
- Яку стратегію вирішення конфлікту найчастіше обираєте Ви? Свою відповідь обґрунтуйте.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Асеев В.Г. Психология труда: учеб. пособие / Владимир Григорьевич Асеев. – Ч.І. – 2-е изд. – Иркутск: Иркут. ун-т, 2005. – 342 с.
2. Баклицький І.О. Психологія праці : підручник. – 2-е вид., перероб. і доп. / І.О. Баклицький. – К.: Знання, 2008. – 655 с.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития / Эвальд Фридрихович Зеер. – М.: Академия, 2009. – 240 с.
4. Зинченко В.П. Эргономические основы организации труда / Владимир Петрович Зинченко, Владимир Михайлович Мунипов, Георгий Львович Смолян. – М.: «Экономика», 1974. – 240 с.
5. Кириченко В. В. Психологічні основи професійної адаптації та вибору професії : Навчальний посібник / В.В. Кириченко. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. – 110 с.
6. Кириченко В.В. Психологія праці : модульний курс / Кириченко В.В., Мазяр О.В. . – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. – 190 с.
7. Климов Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996 – 400 с.
8. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія / Олег Матвійович Кокун. – К.: «Інформ.-аналіт. агентство», 2012. – 200 с.
9. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності: Підручник для студентів вищих навчальних закладів / М.С. Корольчук. – 2-е вид., випр. та доп. – К.: Ельга, Ніка-Центр, 2004. – 400 с.
10. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці: навч. посібник / Крушельницька Ярослава Володимирівна. – К.: КНЕУ, 2000. – 232 с.

11. Либин А.В. Дифференциальная психология: на пересечении европейских, российских и американских традиций: учебное пособие / Александр Владимирович Либин. – 4-е изд., испр. и доп. – М.: Эксмо, 2006. – 544 с. – (HOMO UNICUS).
12. Ложкин Г.В. Практическая психология в системах «человек-техника» / Георгий Владимирович Ложкин, Надежда Ивановна Повякель. – К.: МАУП, 2003. – 296 с.
13. Малхазов О.Р. Психологія праці: навч. посіб. / О.Р. Малхазов. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 208 с.
14. Моляко В.А. Психология конструкторской деятельности / Валентин Алексеевич Моляко. – М.: Машиностроение, 1983. – 134 с.
15. Платонов К.К. Психология: учеб. пособие для повышения квалификации инж.-пед. работников / К.К. Платонов – М.: Высш. школа, 1977. – 247 с.
16. Професійно-орієнтовані завдання з психології: навчальний посібник / [За ред. О.Л. Музики] / Олександр Леонідович Музика, Вікторія Валеріївна Горбунова, Інна Станіславівна Загурська, Віталій Олександрович Климчук та ін. – 3-тє вид., перероб. і доп. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2010 – 590 с.
17. Толочек В.А. Современная психология труда: учебное пособие / Владимир Алексеевич Толочек. – СПб.: Питер, 2005. – 479 с.

ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ

Практичне заняття № 8 СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ВЗАЄМОВІДНОСИН У ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ

Питання для обговорення

1. Соціально-психологічні феномени у групі.
2. Психологія ділового спілкування.
3. Структура ділової бесіди.
4. Методи забезпечення результативного спілкування:
 - встановлення контакту;
 - поглиблення контакту;
 - завершення контакту.

Опрацювати статті та матеріали першоджерел:

Ильин Е.П. Успешность деятельность, компенсации и компенсаторные отношения / Е.П. Ильин // Вопросы психологии. – 1983. – № 5. – С. 95-98.

Пов'якель Н.І. Психологічна характеристика конфліктних ситуацій як прояв конструктивності/деструктивності інтерперсональної взаємодії в студентському віці / Н.І. Пов'якель, Н.О. Марчук // Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка АПН України. – К., 2005. – Т. 7. – Вип. 3. – С. 248-257.

Реферати

1. Соціально-психологічні можливості оптимізації соціально-психологічного клімату колективу.
2. Культура ділового спілкування: соціокультурні відмінності.
3. Етика професійних відносин.
4. Структура виробничої комунікації. Психологічні бар'єри спілкування.

Практичне заняття № 9 ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Питання для обговорення

1. Соціально-психологічна характеристика організації.
2. Психологічна характеристика групи як структурного елементу організації.
3. Співвідношення індивідуального та групового в управлінні організаціями.
4. Психологічні особливості спільної діяльності в організації.
5. Психологія впливу керівника на підлеглих.

Опрацювати статті та матеріали першоджерел:

Психологія вирішення конфліктів: навч. посібник для студентів вищих навч. закладів / В.О. Джелалі. – Х.–К., 2006. – 320 с.

Реферати

1. Психологічні особливості особистості керівника.
2. Підготовка керівних кадрів у різних системах менеджменту.
3. Соціальна стратифікація: взаємодія керівника та підлеглого.

ТЕМА ДЛЯ САМОСТІЙНОГО ОПРАЦЮВАННЯ

ІНФОРМАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ НА ВИРОБНИЦТВІ

1. Управління інформацією та громадська думка виробничого колективу.
2. Структура комунікативної мережі.
3. Зв'язки з громадськістю на виробництві: мета діяльності, методи та принципи.

Література для підготовки до теми для самостійного опрацювання:

1. Емельянов С.М. Теория и практика связей с общественностью. Вводный курс. – СПб.: Питер, 2005. – 240с.
2. Коноваленко А.В. Психология политической рекламы. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2005. – 96 с.
- 3.
4. Корольков В.Г. Основы «публик рилейшнз». – Киев, 2000. – 245 с.
5. Лебедев-Любимов А. Психология рекламы. – СПб.: Питер, 2002. – 368 с.
6. Морозов А.В. Деловая психология. Курс лекций: Учебник для высших и специальных учебных заведений. СПб.: Изд-во Союз, 2000. – 576 с.
7. Психологические основы «Паблик рилейшнз» / Е. Богданов, В. Зазыкин. – СПб.: Питер, 2004. – 204 с.
8. Федотова Л.Н. Социология массовой коммуникации: учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2004. – 397 с.
9. Шуванов В.И. Психология рекламы / В.И. Шуванов. – Ростов-на-Дону: Изд-во «Феникс», 2005. – 315 с.

ЛАБОРАТОРНІ РОБОТИ

Лабораторна робота № 8-9 ВИРОБНИЧИЙ КОНФЛІКТ ТА ЙОГО ВИРІШЕННЯ

Лабораторні заняття завершуються виконанням професійно-орієнтованого завдання, яке студент зобов'язаний здати вкінці модулю. Студент самостійно обирає для виконання одне з запропонованих професійно-орієнтованих завдань, та розв'язує його за допомогою алгоритму.

Питання для самостійного опрацювання

1. Проблеми міжособистісної взаємодії працівників.
2. Психологічні умови ефективної спільної діяльності.
3. Основні причини виникнення виробничих конфліктів.
4. Поняття про стратегію поведінки. Ситуативний аналіз ефективності використання окремих стратегії поведінки у процесі виробничої взаємодії.

Завдання №1.

Клієнтський запит. Звернення до психолога директора спортивної школи: «За декілька днів у м. Київ відбудеться чемпіонат Європи зі спортивної стрільби. Попереднє запрошення було розраховане на чотирьох учасників, тому спортсмени, яких ми делегуємо на нього мають однаковий рівень підготовки та спортивні досягнення. Виявилось, що за невідомих нам причин кількість спортсменів, які можуть брати участь у змаганні від нашої школи скоротили до одного учасника. Тому хотілося б, щоб ви нам допомогли обрати спортсмена, який не лише має гарну підготовку а й готовий за будь-яку ціну перемогти у змаганні».

Обов'язкова програма виконання завдання

1. У ході теоретико-методологічного аналізу проблеми визначте необхідність використання підходу до операціоналізації поняття конфлікту К. Томаса у представленій ситуації.
2. У ході роботи використовуйте методику К. Томаса «Стратегії поведінки людини у конфліктній ситуації».
3. Змодельуйте та продемонструйте можливі результати дослідження. Зробіть передбачення можливої поведінки обраного вами спортсмена у конфліктній ситуації (особливості взаємодії з суперниками,).
4. Отримані результати дослідження представте у формі бесіди з директором спортивної школи.

Завдання №2.

Клієнтський запит. Звернення до психолога директора трикотажного магазину: «Місяць тому ми прийняли на роботу нового продавця. Марина Ігорівна (продавець) має досить великий стаж роботи шкільного вчителя, високий інтелектуальний рівень розвитку. Як на мене, специфіка її попередньої професії вимагала толерантного ставлення до оточуючих, тому при прийомі на роботу ми навіть не цікавилися такими речами як рівень культури спілкування. Проте на Марину Ігорівну з боку клієнтів постійно надходять скарги щодо «невміння розмовляти з людьми». Така ситуація вимагає від нас певного рішення. Чи можете ви пояснити причини такої взаємодії Марина Ігорівни з клієнтами?».

Обов'язкова програма виконання завдання

1. Визначте основні стратегії взаємодії досліджуваної у конфліктній ситуації (обґрунтування представте у формі детального аналізу отриманих результатів з використанням діаграм та графіків).
2. У ході роботи використовуйте методику К. Томаса «Стратегії поведінки людини у конфліктній ситуації».
3. Змодельуйте та продемонструйте можливі отримані результати. Зробіть передбачення можливої поведінки досліджуваної у конфліктній ситуації (особливості взаємодії з опонентами, стратегії поведінки).

4. Отримані результати дослідження представте у формі консультативної бесіди з досліджуваною; в ході бесіди намітьте основні шляхи подолання цієї проблеми.

Завдання №3.

Клієнтський запит. Звернення до психолога керівника страхової компанії: «Протягом місяця у нашій компанії на новій посаді працює Андрій Петрович. Він отримав підвищення з посади ІТ-працівника (програміста) на посаду головного менеджера (друга людина після керівника компанії). Проте він поводить себе як «не свій», постійно уникає мене, з підлеглими ніяковіє, намагається нікого не образити. Така стратегія мені подобалася, проте інколи виникають ситуації, в яких необхідно брати «бика за роги», а він цього зробити не може. У приватній розмові він мені розповів, що у всіх проблемних ситуаціях він знав правильні дії, проте не міг діяти, оскільки це змушувало вступати у суперечку з іншими людьми. Чи могли би ви пояснити причини такої стратегії поведінки?».

Обов'язкова програма при виконанні завдання:

1. Визначте причини такої поведінки Андрія Петровича на новій посаді.
2. У ході роботи використовуйте методику К. Томаса «Стратегії поведінки людини у конфліктній ситуації».
3. Змодельуйте та продемонструйте можливі результати дослідження. Зробіть передбачення ефективності виконання досліджуваним професійних обов'язків.
4. Отримані результати дослідження представте у формі консультативної бесіди з досліджуванним щодо отриманих результатів дослідження та поліпшенню взаємодії з оточуючими.

Завдання №4.

Клієнтський запит. Звернення до психолога директора трикотажного магазину: «Місяць тому ми прийняли на роботу нового продавця. Марина Ігорівна (продавець) має досить великий стаж роботи шкільного вчителя, високий інтелектуальний рівень розвитку. Як на мене, специфіка її попередньої професії вимагала толерантного ставлення до оточуючих, тому при прийомі на роботу ми навіть не цікавилися такими речами як рівень культури спілкування. Проте на Марину Ігорівну з боку клієнтів постійно надходять скарги щодо «невміння розмовляти з людьми». Така ситуація вимагає від нас певного рішення. Чи можете ви пояснити причини такої взаємодії Марини Ігорівни з клієнтами?».

Обов'язкова програма при виконанні завдання:

1. Визначте основні стратегії взаємодії досліджуваної у конфліктній ситуації (обґрунтування представте у формі детального аналізу отриманих результатів з використанням діаграм та графіків).
2. У ході роботи використовуйте методику К. Томаса «Стратегії поведінки людини у конфліктній ситуації».
3. Змодельуйте та продемонструйте можливі отримані результати. Зробіть передбачення можливої поведінки досліджуваної у конфліктній ситуації (особливості взаємодії з опонентами, стратегії поведінки).
4. Отримані результати дослідження представте у формі консультативної бесіди з досліджуваною; в ході бесіди окресліть основні шляхи подолання цієї проблеми.

Завдання №5.

Клієнтський запит. Звернення до психолога директора компанії: «За кілька днів у Києві відбудеться конференція членів асоціації виробників реклами. Окрім обговорення нагальних проблем галузі, планується підписання ряду угод між підприємцями, телекомпаніями (виробниками рекламної продукції) та рядом рекламних агентств. Зрозуміло, що в умовах жорсткої конкуренції необхідно вміти відстояти позицію компанії, проте зробити це толерантно, цивілізовано. Кого з представників нашого агентства ви могли би запропонувати для представництва на міжнародній конференції?».

Обов'язкова програма при виконанні завдання:

1. Визначте кандидатуру, що потенційно найбільш продуктивно взаємодіятиме у конфліктній ситуації (обґрунтування представте у вигляді порівняльного аналізу з використанням діаграм та графіків).
2. У ході роботи використовуйте методику К. Томаса «Стратегії поведінки людини у конфліктній ситуації».
3. Змодельуйте та продемонструйте можливі результати дослідження. Зробіть передбачення можливої поведінки кандидата у конфліктній ситуації (особливості взаємодії з опонентами, суперниками у конфлікті, стратегії поведінки).
4. Отримані результати дослідження представте у формі рекомендаційної психологічної характеристики.

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ЗВІТУ ЗА ЛАБОРАТОРНЕ ЗАНЯТТЯ

96-100 балів	<ul style="list-style-type: none">• Практичне завдання зроблене правильно, самостійно і відповідно до вимог.• При виконанні практичного завдання студент виявив творчий оригінальний підхід, ґрунтовність знань.• У психодіагностичних дослідженнях наявний бланк відповідей, заповнений власноруч досліджуваним або дослідником.• Кількісна обробка результатів виконана правильно і за усіма показниками.• Зроблено якісний аналіз усіх показників. Аналіз детальний та послідовний.• Зроблено інтерпретацію отриманих результатів. Інтерпретація містить узагальнену характеристику досліджуваного явища, описуються можливі причини такого результату, зазначаються типологічні особливості досліджуваних.• Є рекомендації щодо проведення консультативної, корекційної або розвивально-відновлювальної роботи. Наведено приклади конкретних технік або завдань, які можуть бути використані.• Звіт написаний стилістично та граматично правильно з використанням професійних термінів.• Звіт оформлений відповідно до вимог.• Звіт здано на лабораторному занятті.
91-95 балів	<ul style="list-style-type: none">• Практичне завдання зроблене правильно, самостійно і відповідно до вимог.• При виконанні практичного завдання студент виявив творчий ґрунтовність знань.• У психодіагностичних дослідженнях наявний бланк відповідей, заповнений власноруч досліджуваним або дослідником.• Кількісна обробка результатів виконана правильно і за усіма показниками.• Зроблено якісний аналіз усіх показників. Аналіз детальний та послідовний.• Зроблено інтерпретацію результатів. Інтерпретація містить узагальнену характеристику досліджуваного явища, описуються можливі причини такого результату, зазначаються типологічні особливості.• Є рекомендації щодо проведення консультативної, корекційної або розвивально-відновлювальної роботи. Рекомендації конкретизовані відносно одержаних результатів.• Звіт написаний стилістично та граматично правильно з використанням професійних термінів.• Звіт оформлений відповідно до вимог.• Звіт здано на лабораторному занятті.
85-90 балів	<ul style="list-style-type: none">• Практичне завдання зроблене правильно, відповідно до вимог.• При виконанні практичного завдання студент виявив знання, що вказують на його достатню обізнаність з темою.• У психодіагностичних дослідженнях наявний бланк відповідей,

	<p>заповнений власноруч досліджуванним або дослідником.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Кількісна обробка результатів виконана правильно і за усіма показниками. • Зроблено якісний аналіз усіх показників. • Зроблено інтерпретацію результатів. Інтерпретація містить узагальнену характеристику досліджуваного явища, зазначаються типологічні особливості. • Є рекомендації щодо проведення консультативної, корекційної або розвивально-відновлювальної роботи. • Звіт написаний стилістично та граматично правильно з використанням професійних термінів. • Звіт оформлений відповідно до вимог. • Звіт здано на лабораторному занятті.
75-84 бали	<ul style="list-style-type: none"> • Практичне завдання зроблене відповідно до вимог з незначними помилками, які студент здатен самостійно виправити. • При виконанні практичного завдання студент виявив достатній рівень знань. • У психодіагностичних дослідженнях наявний бланк відповідей, заповнений власноруч досліджуванним або дослідником. • Кількісна обробка результатів виконана правильно та за усіма показниками. • Зроблено якісний аналіз усіх показників. • Зроблено інтерпретацію результатів. Інтерпретація містить узагальнену характеристику досліджуваного явища, зазначаються типологічні особливості. • Є рекомендації щодо проведення консультативної або корекційної роботи. • У звіті є незначні стилістичні та граматичні помилки, використано професійні терміни. • Звіт оформлений відповідно до вимог. • Звіт здано на лабораторному занятті.
71-74 бали	<ul style="list-style-type: none"> • Практичне завдання зроблене відповідно до вимог, наявні помилки істотно не вплинули на результати. • При виконанні практичного завдання студент виявив дискретні знання з теми. • У психодіагностичних дослідженнях наявний бланк відповідей, заповнений власноруч досліджуванним або дослідником. • Кількісна обробка результатів виконана правильно і за усіма показниками. • Якісний аналіз показників поверховий. • Зроблено інтерпретацію результатів. Інтерпретація містить узагальнену характеристику досліджуваного явища. • Є загальні рекомендації щодо проведення консультативної, корекційної або розвивально-відновлювальної роботи. • У звіті є незначні стилістичні та граматичні помилки. • Звіт оформлений відповідно до вимог. • Звіт здано на лабораторному занятті.
61-70 балів	<ul style="list-style-type: none"> • Практичне завдання зроблене з незначними помилками. • При виконанні практичного завдання студент виявив рівень знань, достатній для виконання практичного завдання. • У психодіагностичних дослідженнях наявний бланк відповідей,

	заповнений власноруч досліджуванним або дослідником. <ul style="list-style-type: none"> • Кількісна обробка результатів виконана правильно і за усіма показниками. • Якісний аналіз показників поверховий. • Зроблено інтерпретацію результатів, яка є повторенням якісного аналізу. • У звіті є незначні стилістичні та граматичні помилки. • Звіт оформлений відповідно до вимог. • Звіт здано на лабораторному занятті.
0-60 балів	Наявні істотні помилки у виконанні практичного завдання.

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ПМР ТА ЕКЗАМЕНАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Вид завдання	Оцінка	Вимоги до знань та умінь студентів
Тестове	4 бали	Правильна відповідь на тестове завдання.
	0 балів	Неправильна відповідь на тестове завдання.
<i>Максимальна кількість балів</i>	20 балів	
Теоретичне	0-9 балів	Несвідоме, механічне відтворення матеріалу зі значними помилками та прогалинами; судження необґрунтовані; недостатньо проявляється самостійність мислення. Відповідь містить стилістичні та граматичні помилки.
	10-16 балів	Свідоме відтворення матеріалу з незначними помилками; дещо порушено логічність та послідовність викладу; недостатньо проявляється самостійність мислення. Відповідь стилістично правильна, містить незначні граматичні помилки.
	17-23 бали	Свідоме і повне відтворення матеріалу з деякими неточностями у другорядному матеріалі; виклад матеріалу достатньо обґрунтований, дещо порушено послідовність викладу. Відповідь стилістично та граматично правильна.
	24-30 балів	Виклад матеріалу глибоко обґрунтований, логічний, переконливий. Відповідь містить власні приклади, що свідчить про творче застосування матеріалу. Відповідь стилістично та граматично правильна.
<i>Максимальна кількість балів</i>	30 балів	

Професійно-орієнтоване	50-46 балів	<ul style="list-style-type: none"> • Практичне завдання зроблене правильно, самостійно і відповідно до вимог. • При виконанні практичного завдання студент виявив творчий оригінальний підхід, ґрунтовність знань. • У психодіагностичних дослідженнях наявний бланк відповідей, заповнений власноруч досліджуваним або дослідником. • Кількісна обробка результатів виконана правильно і за усіма показниками. • Зроблено якісний аналіз усіх показників. Аналіз детальний та послідовний. • Зроблено інтерпретацію отриманих результатів. Інтерпретація містить узагальнену характеристику досліджуваного явища, описуються можливі причини такого результату, зазначаються типологічні особливості досліджуваних. • Є рекомендації щодо проведення консультативної, корекційної або розвивально-відновлювальної роботи. Наведено приклади конкретних технік або завдань, які можуть бути використані. • Завдання написане стилістично та граматично правильно з використанням професійних термінів.
	45-38 бали	<ul style="list-style-type: none"> • Практичне завдання зроблене правильно, відповідно до вимог. • При виконанні практичного завдання студент виявив знання, що вказують на його достатню обізнаність з темою. • У психодіагностичних дослідженнях наявний бланк відповідей, заповнений власноруч досліджуваним або дослідником. • Кількісна обробка результатів виконана правильно і за усіма показниками. • Зроблено якісний аналіз усіх показників. • Зроблено інтерпретацію результатів. Інтерпретація містить узагальнену характеристику досліджуваного явища, зазначаються типологічні особливості. • Є рекомендації щодо проведення консультативної, корекційної або розвивально-відновлювальної роботи. • Звіт написаний стилістично та граматично правильно з використанням професійних термінів.
	30-37 балів	<ul style="list-style-type: none"> • Практичне завдання зроблене з незначними помилками. • При виконанні практичного завдання студент виявив рівень знань, достатній для виконання практичного завдання. • У психодіагностичних дослідженнях наявний бланк відповідей, заповнений власноруч досліджуваним або дослідником. • Кількісна обробка результатів виконана правильно і за усіма показниками.

		<ul style="list-style-type: none"> • Якісний аналіз показників поверховий. • Зроблено інтерпретацію результатів, яка є повторенням якісного аналізу. • У звіті є незначні стилістичні та граматичні помилки.
	0-29 балів	<ul style="list-style-type: none"> • Наявні істотні помилки.
Максимальна кількість балів	50 балів	
Всього	100 балів	

Навчальне видання

КИРИЧЕНКО Віктор Васильович

ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ
Методичні рекомендації