

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ

Навчально-науковий інститут оперативно-рятувальних сил
Кафедра психології діяльності в особливих умовах

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО МОТИВАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ»
циклу вибіркової підготовки
за освітньо-професійною програмою
«Екстремальна та кризова психологія»

підготовки магістра у галузі знань
053 Соціальні та поведінкові науки

за спеціальністю 053 Психологія
мова навчання – українська

Схвалено вченою радою
навчально-наукового інституту
оперативно-рятувальних сил
Протокол від «30» серпня 2025 року №1

Силабус розроблений відповідно до Робочої програми навчальної
дисципліни «Сучасні підходи до мотивації діяльності персоналу»

Черкаси – 2025 рік

1. Загальна інформація про дисципліну

Анотація дисципліни

Навчальна дає можливість отримати концептуальні теоретичні знання щодо процесу мотивування персоналу, набуті в теорії та практиках психології, включно із знанням сучасних досягнень в межах пізнавальних дій психолога, його технологічних позицій в розумінні явища мотивації та спроможності до експертної оцінки вмотивованості персоналу.

Інформація про науково-педагогічного працівника

Загальна інформація	Грибенюк Геннадій Сергійович, професор кафедри психології діяльності в особливих умовах Навчально-наукового інституту оперативно-рятувальних сил Національного університету цивільного захисту України, доктор психологічних наук, професор
Контактна інформація	м. Черкаси, вул. Онопрієнка, 8, кабінет 107. Номер телефону: 096 2266263
E-mail	Геннадій Грибенюк, hrybeniuk_hennadii@nuczu.edu.ua
Наукові інтереси	Сфера наукових інтересів пов'язана з розробкою проблем психології прийняття рішень в екстремальних умовах, зокрема, активізацією внутрішніх резервів людини. Життєздійснення ставить вимоги до людини як суб'єкта "самоперетворень" і самоефективності. У зв'язку з цим цікавими є особистісні, соціально-психологічні та організаційно-психологічні умови становлення і розвитку здатності до саморегуляції як детермінанти ефективної діяльності в різних умовах та готовності мотиваційної сфери фахівців.
Професійні здібності	Досвід: <ul style="list-style-type: none"> - практичного управління різномісцевими соціотехнічними та соціономічними системами на робочих місцях сектору безпеки та оборони; - ведення наукового пошук самостійно та у складі проектних груп; - викладацької та керівної роботи у закладі вищої освіти; - експертної роботи у складі спеціалізованих вчених рад.

Наукова діяльність за освітнім компонентом	Доктор психологічних наук, зокрема: спрямування наукової спеціалізації кандидатського рівня — військова психологія та педагогіка, з розкриттям мотиваційної готовності фахівця; докторського рівня — педагогічна та вікова психологія, де розкрито проблеми здатності до саморегуляції та її становлення у курсантів. Автор значної кількості монографій, наукових фахових публікацій у вітчизняних та міжнародних виданнях.
--	---

Час та місце проведення занять з навчальної дисципліни

Аудиторні заняття з навчальної дисципліни проводяться відповідно до затвердженого розкладу. Електронний варіант розкладу розміщується на сайті університету (

Консультації з навчальної дисципліни проводяться протягом семестру у другий та четвертий вівторок кожного місяця з 14.00 до 15.00 в кабінеті № 234. У разі необхідності додаткової консультації, її час, здобувач погоджує з викладачем.

2. Мета вивчення навчальної дисципліни

Навчальна дисципліна «Сучасні підходи до мотивації діяльності персоналу» за спеціальністю 053 Психологія призначена для підготовки магістрів. Перед здобувачами вищої освіти поставлена мета, – інтегрувати інформацію щодо мотивації у масив концептуальних знань, необхідних керівнику, щоб дієво вплинути на психіку персоналу та спонукати до ініціативної продуктивної праці. Для цього необхідно розуміння мотиваційних механізмів у взаємодії з персоналом, їх закономірностей, змісту, особливостей. Специфікою засвоєння концепту є вимога навчитися аналізувати сучасний стан проблематики дієвої мотивації у проявах діяльності персоналу ДСНС України, МВС України в умовах воєнного стану. Здобувач вищої освіти постає перед необхідністю вчитися самостійно збирати інформацію щодо чинників мотивування, логічно обробляти та критично осмислювати. до рівня достатніх знань у використанні на практиці.

У результаті вивчення навчальної дисципліни здобувач вищої освіти повинен:

отримати знання:

- концептуальні теоретико-прикладні знання щодо процесу дієвого мотивування персоналу, набуті в теорії та практиках психології, включаючи знання сучасних досягнень в межах мотивувальних дій керівника та самоспонуку працівників, технологічних позицій в розумінні явищ мотивування та його системного моделювання;

- концептуальні знання щодо ефективної мотивації діяльності персоналу, змістової та процесуальної теорій мотивації, змінних системи стимулювання персоналу в їх конкретних проєкціях на професійну діяльність персоналу ДСНС України, МВС України в умовах воєнного стану, зокрема, факторів дієвості мотивування персоналу;

- критичне осмислення особливостей теоретичних, реальних позицій організаторів та виконавців у мотивуванні до виконання професійних функцій, з огляду, на положення теорії мотивації, її поняття та необхідності практики дій;

уміння:

- розв'язувати складні, латентні за вихідними ознаками, інтраіндивідні задачі проведення психологічного обстеження та дослідження з питань мотивації персоналу ДСНС України, МВС України під час воєнного стану;

- збирати та інтерпретувати інформацію (дані), вибирати методи та інструментальні засоби у проведенні діагностичної, профілактичної та корекційної роботи з визначення рівня вмотивованості до дій персоналу ДСНС України, МВС України;

- розв'язувати складні непередбачувані за мотиваційним відгуком задачі, що потребують володіння навичками надання психологічної допомоги, в тому числі особам, що постраждали внаслідок війни;

- спиратись на досвід вивчення діагностики та корегування мотиваційних явища психіки з позицій його інноваційного застосування до персоналу ДСНС України, МВС України.

комунікацію:

- здатність доносити та аргументовано викладати власні погляди на особливості актуальних проблем, які потребують психологічного аналізу мотивації, в умовах екстремальної діяльності працівників ризиконебезпечних професій;

- здатність ефективно формувати комунікативну стратегію я, з опорою на аналіз ситуації та психологічний зміст проблеми;

відповідальність та автономію:

- управляти комплексними діями надання психологічної допомоги персоналу ДСНС України, МВС України, особам, що постраждали внаслідок війни та брати відповідальність за прийняття рішень у проведенні психологічного обстеження щодо особливостей та умов перебігу мотиваційних явищ психіки під час воєнного стану;

– відповідальність за професійний розвиток окремих осіб та/або груп осіб з числа персоналу ДСНС України, МВС України, осіб, що постраждали внаслідок війни в питаннях їх обізнаності та готовності до самостійного використання психологічних знань з питань мотивування у виконанні професійних функцій;

– відповідальність за спроможність посадових осіб з числа персоналу ДСНС України, МВС України до подальшого самостійного оволодіння психологічними знаннями з питань мотивування для покращення виконання професійних функцій.

3. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Форма здобуття освіти	
	очна (денна, вечірня)	заочна (дистанційна)
Статус дисципліни	Обов'язкова професійна	
Навчальний рік	2025-2026	
Семестр		2
Обсяг дисципліни:		
в кредитах ЄКТС		4
загальна кількість годин		120
кількість модулів		1
Розподіл часу за навчальним планом (в годинах):		
лекції	16	4
практичні заняття		-
семінарські заняття	24	2
самостійна робота (годин)		114
індивідуальні завдання	на вибір	
Форма підсумкового контролю	Диференційований залік	

4. Передумови для вивчення дисципліни

Пререквізити: психологія екстремальних та кризових ситуацій, діагностика та корекція кризових станів особистості.

Постреквізити: психологічна допомога в екстремальних та кризових ситуаціях, технології соціально-психологічної допомоги в постраждалих спільнотах, психологія екстремальних та кризових ситуацій, діагностика та корекція кризових станів особистості.

5. Результати навчання та компетентності з дисципліни

Відповідно до освітньої програми «Екстремальна та кризова психологія» вивчення навчальної дисципліни повинно забезпечити:

– досягнення здобувачами вищої освіти таких результатів навчання:

Програмні результати навчання	Абревіатура
Здійснювати пошук, опрацювання та аналіз професійно важливих знань із різних джерел із використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій.	PH1.
. Робити психологічний прогноз щодо розвитку особистості, груп, організацій.	PH4
Розробляти програми психологічних інтервенцій (тренінг, психотерапія, консультування тощо), провадити їх в індивідуальній та груповій роботі, оцінювати якість.	PH5.
Визначати мотивацію до професійної діяльності та її особистісну спрямованість, застосовувати оцінку ефективності методів спонукання персоналу до діяльності.	PH13.
Брати участь в організації заходів, спрямованих на забезпечення безпеки, збереження психічного здоров'я та допомогу персоналу, у тому числі осіб, які отримали психологічні травми, зокрема внаслідок війни, створення сприятливих психологічних, соціально-психологічних та психолого-педагогічних умов для психічного розвитку фахівців.	PH14.

– формування у здобувачів вищої освіти наступних компетентностей:

Програмні компетентності (загальні та професійні)	Абревіатура
Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.	ЗК9.
Здатність використовувати мотиваційні стратегії спонукання персоналу до ефективної професійної діяльності.	СК12.

6. Програма навчальної дисципліни

МОДУЛЬ 1 СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО МОТИВАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

Змістовий модуль 1. Теоретико-методологічні проблеми мотивації діяльності персоналу

Тема 1. Ефективна мотивація діяльності персоналу сутність, параметри та показники

Потреби: роль, зміст та класифікація. Зміст і функції мотивів. Мотиваційне ядро: поняття, структура, ієрархія. Стимули і інтереси: види, характеристика, чинники впливу. Стимули. Мотивація персоналу. Мотиватори. Мотиваційний потенціал працівника. Спрямованість мотивації. Сила мотивації. Винагорода. Оптимальний діапазон активності. Моніторинг мотивації

Мотивація специфічної та неспецифічної поведінкової активності людини в екстремальних ситуаціях. Суб'єктивна значущість стресогенності екстремальних ситуацій. Позитивні та негативні зміни в станах і активності людей в екстремальних ситуаціях. Психологічна детермінація різних станів і поведінкової активності людей в екстремальних ситуаціях. Психологічний аналіз девіантної та делінквентної поведінки людини.

Література: [Баз.: 1 - 11. Доп.: 1, 2, 3, 4]

Тема 2. Змістові та процесуальні теорії мотивації

Сутність змістових теорій мотивації. Найвідоміші змістові теорії мотивації: теорія ієрархії потреб Маслоу, теорія Альдерфера, теорія двох факторів Герцберга, теорія набутих потреб Мак-Клеланда.

Зміст і значення теорії мотивації (ієрархія потреб) Абрахамна Маслоу. Засадничі ідеї теорії Маслоу. Групування потреб та їх ієрархія (пірамідальна структура) за Маслоу. Первинні і вторинні потреби, їх зміст, класифікація, вплив на поведінку людей. Переваги і недоліки теорії мотивації Маслоу.

Теорія мотивації К.Альдерфера («теорія ERG»). Класифікація і аналіз потреб за Альдерфером. Схема теорії Альдерфера. Процес руху за рівнями потреб як джерело для додаткових способів мотивації праці. Двофакторна теорія Герцберга (50-60 рр.). Фактори, які справляють мотиваційний і де мотиваційний вплив на поведінку людини.

Мотиваційні фактори і фактори здоров'я за теорією Герцберга.

Теорія набутих потреб Мак-Клеланда. Три групи потреб: досягнення (успіху), співучасті (причетності) і владарювання, їх зміст і прояви у поведінці і трудовій діяльності. Відсутність ієрархії потреб у теорії Мак-Клеланда.

Узагальнення суті змістових теорій мотивації. Спільні положення і відмінності у різних змістових теоріях мотивації. Співвідношення груп потреб у змістових теоріях мотивації. Особливості і переваги змістових теорій мотивації.

Поняття і зміст процесуальних теорій мотивації трудової діяльності. Спрощена концепція процесуальних теорій мотивації. Основні (найвідоміші) процесуальні теорії мотивації: теорія очікувань, теорія справедливості, концепція партисипативного (спільного) управління, модель Портера-Лоулера.

Теорія очікувань як складова науки мотивації. Модель мотивації за В.Врумом. Важливість трьох взаємозв'язків: затрати праці – результати; результати – винагорода; валентність (міра задоволення винагородою). Співвідношення чинників затрат праці, результатів, винагороди і валентності в процесі мотивації. Висновки з теорії очікувань, важливі для менеджменту.

Теорія справедливості С.Адамса. Головні ідеї теорії справедливості, її ключові терміни (сприйнята винагорода індивіда; сприйнята винагорода інших; сприйняті витрати індивіда; сприйняті витрати інших; норма; рівність; справедливість) і основні положення. Можливі реакції людини на несправедливість. Чотири висновки з теорії справедливості для менеджменту персоналу.

Концепція партисипативного (спільного) управління, її зміст і значення в теорії мотивації персоналу. Поняття і розвиток партисипативного управління. Напрямки практичної реалізації партисипативного управління. Основні ідеї (положення) партисипативного управління та їх використання в умовах сьогодення. Цілі партисипативного управління та їх реалізація.

Модель мотивації Лаймана Портера і Едварда Лоулера як процесуальна теорія, що включає елементи теорії очікувань і теорії справедливості. Схематичне зображення моделі Портера-Лоулера, її зміст (трактування). Переваги і недоліки моделі Портера-Лоулера, її висновки для практики менеджменту.

Використання теорії мотивації в управлінні персоналом.

Література: [Баз.: 2, 4, 7, 11 Доп.: 4].

Тема 3. Змінні системи стимулювання персонал: матеріальна, трудова, статусна мотивація

Матеріальна мотивація. Мотиваційний потенціал. Матеріальна мотивація: поняття, основні положення. Взаємозв'язок заробітної плати і мотивації трудової діяльності. Визначення чинників, які впливають на рівень матеріальної мотивації.

Рівень заробітної плати як визначник сили мотивації. Прояви впливу високої заробітної плати на мотивацію трудової діяльності та підвищення ефективності. Двоїстість впливу заробітної плати на мотивацію праці. Мотиваційний потенціал організації заробітної плати.

Роль нематеріальних мотивів і стимулів у визначенні трудової поведінки працівників. Поняття і зміст трудової і статусної мотивації персоналу. Зв'язок трудової мотивації зі змістовністю, корисністю праці і з самовираженням, самореалізацією працівника. Роль статусної мотивації у практиці менеджменту персоналу

Неоматеріалістична мотивація та природа конфліктності мотивів. Сучасні зміни в системі мотивації персоналу, їх зміст. Поняття неоматеріалістичної орієнтації працівників. Чинники, під впливом яких формується структура, ієрархія, сила і спрямованість мотивів (поведінка людей): економічні, психологічні, ціннісні. Поняття примусу і примусової мотивації. Поняття внутрішньо особистісного конфлікту при виборі пріоритетності мотивів (виборі варіантів поведінки).

Мотиваційний моніторинг як умова ефективного впливу на поведінку персоналу. Поняття мотиваційного моніторингу як складової моніторингу соціально-трудової сфери, його мета, зміст, рівні здійснення (підприємство, регіон, держава). Завдання мотиваційного моніторингу. Ключові характеристики (показники) оцінки мотивації трудової діяльності в системі моніторингу. Принципи, на яких базується система моніторингу мотивації трудової діяльності

Література: [Баз.: 1 - 11. Доп.: 1, 2, 3, 4]

Тема 4. Системний підхід до мотивації персоналу

Системний підхід в обстеженні та дослідженні з питань мотивації.. Структура, елементи системи. Підсистеми: цільова, управління, функціонування, забезпечення. Загальна характеристика системи. Ознаки систем. Види зв'язку у системі. Класифікація систем.

Організаційно-економічний механізм удосконалення нормування праці. Організація преміювання персоналу як складова формування якісно нових мотиваційних настанов працівників. Складові елементи преміальної системи. Вимоги до розробки системи преміювання. Розробка преміального положення мотиваційного типу. Напрямки збільшення мотиваційного потенціалу преміальних положень.

Організація преміювання робітників за основні результати діяльності. Вибір показників і умов преміювання. Організація преміювання службовців за основні результати діяльності. Організація преміювання персоналу за зниження трудомісткості та роботу за прогресивними нормами. Система матеріального стимулювання запровадження прогресивних норм. Одноразові премії та винагороди: призначення, структура, особливості застосування за сучасних умов.

Література: [Баз.: 1 - 11. Доп.: 1, 2, 3, 4]

Змістовий модуль 2. Фактори дієвого мотивування персоналу

Тема 5. Соціально-психологічний клімат як відображення емоційної зрілості колективу.

Психологічна характеристика групи як структурного елементу організації. Колектив підрозділу та його характеристики. Чинники, що впливають на ефективність роботи підрозділу в умовах воєнного стану.

Соціально-психологічний клімат: роль та значення у функціонуванні підрозділу служби цивільного захисту. Конфлікти в колективі: виникнення, причини, типи, профілактика, шляхи вирішення. Культура та етика міжособистісної взаємодії у професійній діяльності.

Соціально-психологічна оцінка керівників і спеціалістів. Оцінка авторитетності керівників і спеціалістів. Соціометрична методика виявлення неформальних лідерів первинного трудового колективу. Оцінювання впливу керівника на соціально-психологічний клімат колективу.

Атестація керівників і спеціалістів як метод їхньої оцінки. Поняття, зміст, мета, функції атестації. Нові напрями в системі атестації керівників і спеціалістів. Порядок формування і організація роботи атестаційної комісії.

Література: [Баз.: 1 - 11. Доп.: 1, 2, 3, 4]

Тема 6. Цінності як елемент мотивації персоналу

Поняття, види, структура цінностей у розгортанні мотивації та мотиву. Ціннісне мотивування та його методи. Світ сенсу, смислів, цінностей. Розпізнавання сенсу. Розуміння подій та самосуб'єктних дій. Раціональне утворення сенсу.

Сучасні зміни в структурі мотивів та їх ієрархії, в структурі і якості робочої сили, у змісті праці. Виникнення концепцій «якості трудового життя», «збагачення змісту праці», «співучасті», «гуманізації праці», котрі декларують необхідність нових підходів до мотивації праці.

Гуманізація праці як провідна ланка нематеріальної мотивації трудової діяльності. Поняття і зміст гуманізації праці, її мета та завдання. Програма гуманізації праці та її складові.

Література: [Баз.: 1 - 11. Доп.: 1, 2, 3, 4]

Тема 7. Колесо балансу організаційної діяльності

Характеристика основних понять: «колесо балансу» організаційної діяльності, візуальний інструмент оцінки та планування, гармонізація різних аспектів професійної діяльності персоналу, аналіз сфер, що потребують уваги, забезпечити стабільний рух і розвиток. Керівництво та лідерство: спільні та відмінні риси. Характеристика стилів управління. Особистість лідера: індивідуальна траєкторія розвитку у професійній діяльності.

Методи оцінювання персоналу

Оцінка персоналу як складова мотивації трудової діяльності. Поняття, сутність, види оцінки персоналу. Самооцінка і зовнішня оцінка персоналу: їх зміст, соціально-економічне значення. Основні функції оцінки персоналу.

Використання оцінки персоналу в менеджменті персоналу. Принципи здійснення оцінки персоналу. Теорія і практика оцінки персоналу в Україні. Аналіз практики оцінки персоналу в розвинених країнах Заходу. Необхідність вдосконалення вітчизняної практики оцінки персоналу.

Основні складові оцінки персоналу. Підходи до оцінки персоналу. Об'єктивні труднощі (проблеми) оцінки персоналу. Складові оцінки персоналу.

Методи оцінки персоналу. Проблема та джерела збирання інформації. Методи збирання інформації.

Поведінка керівників в процесі оцінювання персоналу. Зasadничі принципи, яких дотримуються керівники в процесі оцінювання. Форми поведінки керівників та їх вплив на мотивацію працівників. Позитивний і негативний вплив різних форм поведінки керівників на збалансованість оцінки персоналу та доцільність їх застосування.

Література: [Баз.: 1 - 11. Доп.: 1, 2, 3, 4]

Тема 8. Тайм менеджмент як основа продуктивної діяльності

Індивідуальні та групові рішення. Групове завдання. Аналіз якості групових рішень. Групові деформації. Етапи прийняття рішення у професійній діяльності.

Література: [Баз.: 1 - 11. Доп.: 1, 2, 3, 4]

Контрольна робота за модулем 1

Диференційований залік

Розподіл дисциплін у годинах за формами організації освітнього процесу та видами навчальних занять (заочна форма: дистанційна)

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин за формами навчання					
	Усього	у тому числі				
		лекції	практ. заняття	семінар. заняття	самостійна робота*	Поточний контроль
МОДУЛЬ 1 СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО МОТИВАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ						
Змістовий модуль 1. Теоретико-методологічні проблеми мотивації діяльності персоналу						
Тема 1. Ефективна мотивація діяльності персоналу: сутність, параметри та показники	15	2	-	-	13	індивідуальні завдання
Тема 2. Змістові та процесуальні теорії мотивації	15	2	-	-	13	індивідуальні завдання

Тема 3. Змінні системи стимулювання персоналу: матеріальна, трудова, статусна мотивація	15	2	-	-	13	індивідуальні завдання
Тема 4. Системний підхід до мотивації персоналу	15		-	2-	13	усні та письмові опитування, індивідуальні завдання
<i>Разом за змістовим модулем 1.</i>	60	6	-	2	52	-
Змістовий модуль 2. Фактори дієвого мотивування персоналу						
Тема 5. Соціально-психологічний клімат як відображення емоційної зрілості колективу.	15				15	індивідуальні завдання
Тема 6. Цінності як елемент мотивації персоналу.	15	-	-	-	15	індивідуальні завдання
Тема 7. Колесо балансу організаційної діяльності	15	-	-	-	15	індивідуальні завдання
Тема 8. Тайм менеджмент як основа продуктивної діяльності	15	-	-	-	15	індивідуальні завдання
<i>Разом за змістовим модулем 4.</i>	60	-	-	-	60	-
Підсумкова модульна робота	-	-	-	-	-	письмові завдання
Разом за модуль 1	120	6	-	2	112	-
Диференційований залік	-	-	-	-2	-	-
ВСЬОГО	120	6	-	4	110	-

Примітка: самостійна робота здійснюється за методичними рекомендаціями щодо організації самостійної роботи з навчальної дисципліни «Сучасні підходи до мотивації діяльності персоналу».

Індивідуальні завдання (орієнтовна тематика індивідуальних завдань)

Індивідуальні завдання можуть виконуватись здобувачами як під час семінарських занять, так і під час самостійної роботи. Формами виконання індивідуальних завдань є: написання рефератів, есе, дайджесту, аналітичного огляду, аналізу практичних та проблемних ситуацій, підготовка результатів власних досліджень та ін.

Тематика індивідуальних занять, що наведена у програмі є орієнтовною. Здобувачам надається право вільного вибору теми індивідуальної роботи, що повинна відповідати таким критеріям як: актуальність та відповідність завданням навчальної дисципліни.

Детальний опис форм, вимоги до виконання та критерії оцінювання індивідуальних завдань здобувачів викладені у методичних вказівках до виконання індивідуальних завдань здобувачів вищої освіти на кафедрі психології діяльності в особливих умовах.

1. Розкрити зміст технік корегування емоційно-вольової сфери персоналу.
2. Дати характеристику цінностям як компоненту розгортання мотивації персоналу.
3. Дати характеристику коучингу як система організації діяльності.
4. Розкрити систему постановки цілей GROW.
5. Розкрити систему постановки цілей SMART.
6. Розкрити модель постановки цілей Аткинсона.
7. Дати характеристику колесу балансу як системі організації діяльності.
8. Дати характеристику колесу впевненості в собі.
9. Дати характеристику колесу балансу в контексті знання потреб (піраміди А.Маслоу).
10. Розкрити зміст, особливості, технологію формування здатності керівника розподіляти час і делегування повноваження.
11. Розкрити ідеї управління мотивацією діяльності персоналу, закладені у формулу «Мій професійний герб та моє професійне кредо».
12. Дайте характеристику симптомів і механізмів мотиваційних явищ персоналу із наявним післятравматичним досвідом. Які з цих знань зведено у концепти, корисні сучасному досліднику мотивації?
13. Дайте характеристику механізмів мотиваційних явищ у персоналу з післятравматичним досвідом
14. Розкрийте зміст та обсяг поняття «сенса». Порівняйте пояснювальний потенціал цього поняття, корисний досліднику, з іншими поняттями, використаними для опису післятравматичної втрати зв'язків у сфері самосвідомості, зокрема, в інших технологіях оцінювання.
15. Розкрийте зміст та обсяг поняття «ідентифікація». Порівняйте пояснювальний потенціал цього поняття, корисний досліднику, з іншими поняттями, використаними у мотивуванні персоналу.
16. Розкрийте зміст та обсяг поняття «підтримка». Порівняйте пояснювальний потенціал цього поняття, корисний досліднику, з іншими поняттями, використаними щодо мотиваційної сфери та самосвідомості.
17. Розкрийте мотивування персоналу в умовах перебігу хронічної травми. Розкрийте пояснювальний потенціал понять, що використані вами та їх зміст і обсяг.
18. Розкрийте зміст та обсяг поняття «відновлення зв'язків з повсякденним життям». Порівняйте мотивувальний та пояснювальний потенціал цього поняття, корисний досліднику для опису технологій відновлення.
19. Дайте характеристику тайм менеджменту як основи продуктивної діяльності персоналу.
20. Дайте характеристику симптомів і механізмів мотиваційних явищ післятравматичного досвіду. Які з цих знань зведено у концепти, корисні сучасному досліднику?

Перелік завдань для підготовки до модульного контролю знань

1. Розкрийте зміст та класифікацію потреб персоналу, на прикладі професійної діяльності керівника підрозділу ДСНС України.
2. Розкрийте зміст та обсяг понять: функції, структура, ієрархія мотивів, мотиваційне ядро в їх проекції на підрозділ ДСНС України.
3. Розкрийте відмінності потреб серед інших утворень мотиваційної сфери у процесі розгортання спонук до дій персоналу та їх ієрархію на прикладі професійної діяльності підрозділу ДСНС України.
4. Розкрийте сучасне розуміння мотивації персоналу та мотиваційного процесу та можливості використання цих знань в умовах професійної діяльності підрозділу ДСНС України
5. Дати характеристику інтраіндивідуальному процесу розгортання мотивації до дій на прикладі професійної діяльності підрозділу ДСНС України.
6. Розкрийте зв'язок показників процесу мотивування та досягнення оптимального діапазону активності персоналу.
7. Розкрийте чи є необхідною залежність між мотивацією та результатами праці персоналу.
8. Розкрийте зв'язок між оцінкою результатів роботи окремого працівника та його винагородою.
9. Дати характеристику зміни теоретичних поглядів на мотивацію діяльності. В чому корисність цих знань керівнику підрозділу ДСНС України?
10. Проведіть порівняльний аналіз положень теорій мотивації змістової та процесуальної, щодо, спільного та відмінностей, співвідношення груп потреб, особливостей.
11. Порівняйте та розкрийте спільні риси у змістових теоріях мотивації персоналу.
12. Розкрийте положення теорії мотивації потреб Абрахама Маслоу, уявлення щодо ієрархії потреб, також, зміст та обсяг використаних понять. Порівняйте пояснювальний потенціал цих понять, корисний досліднику, з іншими поняттями, використаними для опису мотивації, зокрема, в оцінюванні персоналу.
13. Розкрийте зміст та обсяг понять теорії мотивації К.Альдерфера («теорія ERG»). Порівняйте пояснювальний потенціал цих понять, корисний досліднику, з іншими поняттями, використаними для опису мотивації, зокрема, в оцінюванні персоналу.
14. Розкрийте зміст та обсяг понять теорії мотивації двофакторній теорії Герцберга. Порівняйте пояснювальний потенціал цих понять, корисний досліднику, з іншими поняттями, використаними для опису мотивації, зокрема, в оцінюванні персоналу.
15. Розкрийте зміст та обсяг понять теорії мотивації Мак-Клеланда. Порівняйте пояснювальний потенціал цих понять, корисний досліднику, з іншими поняттями, використаними для опису мотивації, зокрема, в

- оцінюванні персоналу.
16. Розкрийте спільне та відмінне у вивчених змістових теорій мотивації, з огляду, на їх користь досліднику.
 17. Розкрийте зміст та обсяг понять теорії очікувань. Порівняйте пояснювальний потенціал цих понять, корисний досліднику, з іншими поняттями, використаними для опису мотивації, зокрема, в оцінюванні персоналу.
 18. Розкрийте зміст та обсяг понять теорії справедливості С.Адамса.. Порівняйте пояснювальний потенціал цих понять, корисний досліднику, з іншими поняттями, використаними для опису мотивації, зокрема, в оцінюванні персоналу.
 19. Розкрийте зміст та обсяг понять теорії партисипативного управління. Порівняйте пояснювальний потенціал цих понять, корисний досліднику, з іншими поняттями, використаними для опису мотивації, зокрема, в оцінюванні персоналу, основні ідеї, цілі і напрямки практичної реалізації
 20. Розкрийте особливості спрощеної концепції процесуальних теорій мотивації?
 21. Дати характеристику трьох взаємозв'язків: затрати праці – результати; результати – винагорода; валентність у моделі мотивації за В.Врумом.
 22. Розкрити головні ідеї теорії справедливості, її ключові терміни.
 23. Розкрити напрямки практичної реалізації партисипативного управління.
 24. Розкрити переваги та недоліки моделі Портера-Лоулера та можливість використання у практиках управління персоналом.
 25. Розкрити взаємозв'язок заробітної плати та мотивації діяльності персоналу.
 26. Дати характеристику мотиваційному потенціалу організації заробітної плати.
 27. Розкрити вплив диференціації доходів населення на мотивацію діяльності персоналу.
 28. Дати характеристику мотиваційному моніторингу як умова ефективного впливу на поведінку персоналу.
 29. Дайте характеристику симптомів та мотиваційного механізму «жаху» як явища післятравматичного досвіду персоналу. Розкрийте його мотиваційний потенціал. Чим це знання корисне сучасному досліднику мотивації?
 30. Розкрийте ознаки та мотиваційний механізм до якого включено поняття «довіра» в інформаційно-психологічні впливах, операціях ворога. Розкрийте пояснювальний потенціал цього поняття, корисний досліднику мотивацій персоналу.

7. Форми та методи навчання і викладання

Вивчення навчальної дисципліни реалізується в таких формах: навчанні заняття за видами, виконання індивідуальних завдань, консультації, контрольні заходи, самостійна робота.

В навчальній дисципліні використовуються такі методи навчання і викладання:

- методи навчання за джерелами набуття знань: словесні методи навчання (лекція, пояснення, бесіда, інструктаж); наочні методи навчання (ілюстрація, демонстрація, спостереження); практичні методи навчання (практична робота, виїзні заняття);

- методи навчання за характером логіки пізнання: аналітичний; синтетичний; індуктивний; дедуктивний; традуктивний;

- методи навчання за рівнем самостійної розумової діяльності тих, хто навчається: проблемний виклад; частково-пошуковий; дослідницький;

- інноваційні методи навчання: робота з навчально-методичною літературою та відео метод; навчання з використанням технічних ресурсів; [інтерактивні методи](#); методи організації навчального процесу, що формують соціальні навички;

- науково-дослідна робота;

- самостійна робота.

8. Засоби оцінювання

Засобами оцінювання та методами демонстрування результатів навчання є: залік, завдання, стандартизовані тести, наскрізні та командні проекти, аналітичні звіти, реферати, есе, дослідницькі завдання, презентація власних досліджень, виконання практичних завдань на матеріалі власних спостережень.

9. Критерії оцінювання

Оцінювання рівня навчальних досягнень здобувачів з навчальної дисципліни здійснюється за 100-бальною шкалою.

10. Форми поточного та підсумкового контролю

Поточний контроль результатів навчання здобувачів освіти проводиться у формі: фронтального та індивідуального опитування, виконання письмових завдань, практичних завдань, проектної роботи тощо.

Підсумковий контроль проводиться у формі диференціального заліку.

Розподіл балів, які отримують здобувачі заочної форми навчання, за

результатами опанування навчальної дисципліни, формою підсумкового контролю якого є: диференціальний залік

Модуль 1 (розподіл балів)											
Поточний контроль та самостійна робота									Модульна контрольна робота	Залік	Сума балів
Змістовий модуль 1				Змістовий модуль 2				Індивідуальні завдання			
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	до 35	T.T. 1-10	30	100
5	-	-	-	-	-	-	-		до 30		

Примітка: за виконання індивідуальних завдань творчого характеру здобувачу можуть нараховуватися додаткові, заохочувальні бали. Сума заохочувальних балів не має перевищувати 5 балів. Максимально можлива сума підсумкової оцінки з дисципліни (з урахуванням додаткових заохочувальних балів) – 100 балів. Види індивідуальних завдань творчого характеру та критерії щодо їх оцінювання наведені у методичних вказівках до виконання індивідуальних завдань здобувачів вищої освіти за спеціальністю С4 Психологія (розділ «Оцінювання творчих робіт»).

Поточний контроль

проводиться на семінарському занятті. Він передбачає оцінювання теоретичних знань та практичних умінь здобувачів вищої освіти з конкретної теми чи її питань, завдань, у тому числі, самостійно опрацьованого навчального матеріалу.

Критеріям поточного оцінювання знань здобувача на семінарському занятті дисципліни здійснюється в діапазоні від 0 до 5 балів:

Отримані бали	Повнота і правильність відповіді	Обізнаність та здатність здобувача використати дії з поняттями у ситуаціях майбутньої професійної діяльності / Висновок щодо знань та їх засвоєння
5 балів	Відповідь на завдання надана в повному обсязі, правильна, як щодо знання понять, так і щодо можливих дій з ними.	Здобувач <i>знає</i> та може <i>використати</i> поняття повною мірою у розумових чи предметно-практичних діях щодо <i>широкого</i> діапазону ситуацій майбутньої професійної діяльності. Діє логічно з поняттями і робить це комплексно, чи привносить нове, творчо. Це свідчить, що знання є – знаннями-трансформаціями , – засвоєння навчального матеріалу комплексним і творчим у <i>широкому діапазоні</i> ситуацій чи практичних дій майбутньої професійної діяльності.
4 бали	Відповідь на завдання надана, правильна щодо знання понять межі яких окреслено повно	Здобувач <i>знає</i> поняття повною мірою та може <i>використати</i> їх у розумових і предметно-практичних діях лише щодо частини ситуацій майбутньої професійної діяльності.

	та часткова, неповна, щодо можливих дій з ними, допущені окремі несуттєві неточності чи незначні помилки	Внутрішня інформаційна гнучкість дозволяє виявляти окремі <i>елементи</i> творчості, водночас, у <i>діях</i> з поняттями допущені незначні помилки у неширокому діапазоні ситуацій. Це свідчить про – знання-уміння – в певному колі ситуацій майбутньої професійної діяльності. Навчальний матеріал засвоєно на рівні умінь чи умілих дій.
3 бали	Відповідь на завдання надана правильна, щодо <i>знання</i> понять, межі яких повно найменуються, проте, недостатня, неповна, щодо <i>дій</i> з ними, допущені значні помилки, чи не може <i>діяти</i> з поняттями	Здобувач може назвати поняття та знає повне їх коло, проте, лише інколи, недостатньо, може <i>використати</i> ці поняття у <i>діях</i> , розумових чи предметно-практичних щодо необхідних ситуацій майбутньої професійної діяльності. Це свідчить, що знання є – знаннями-копіями чи знанням-картинкою . Засвоєння навчального матеріалу на рівні копіювання чи репродуктивного використання знань і навичок.
2 бали	Відповідь на завдання надана неправильна, недостатня, допущені значні помилки щодо <i>знання</i> необхідних понять, обізнаність щодо яких є у вигляді відокремлених фрагментів	Здобувач не <i>знає</i> і не може <i>використати</i> поняття у розумових і предметно-практичних <i>діях</i> . Це свідчить про знання-знайомства , засвоєння навчального матеріалу лише на рівні ознайомлення.
1 бал	Відповідь на завдання надана неправильна недостатня, навіть, щодо <i>знання</i> необхідних понять	Здобувач не знає і не може використати поняття у розумових і предметно-практичних діях, вгадує рішення в завданнях, які розв'язуються. Це свідчить про знання-впізнавання , засвоєння навчального матеріалу на рівні впізнавання.
0 балів	завдання не виконане	

Викладачем оцінюється:

1) **правильність і повнота**, з якою здобувачу вдалося **підібрати поняття**, тобто, знання змісту та обсягу понять, щоб розкрити тему, питання, завдання;

2) **правильність і повнота використання дії з поняттями** чи отриманих знань, оперування поняттями щодо конкретних ситуацій майбутньої професійної діяльності психолога, належні мисленнєві дії, як це передбачено діяльністю.

Вищезазначені критерії оцінювання, передбачають перехід від знань до дій здобувача: спроможності мисленнєво діяти приймати рішення, розв'язувати завдання в межах теми чи питання за вимогами конкретних ситуацій майбутньої професійної діяльності та за її нормами.

В цьому процесі виявляється **якість** знань здобувача через їх дієвість, зокрема:

- цілісність знань та дій, їх поняттєвість, концептуальність;
- логічна послідовність знань та дій, вміння формулювати висновки виходячи з фактів;
- системність у знаннях і діях, зокрема, усвідомлення «чорної скриньки» та її конкретного вияву;
- практична дієвість знань;
- самостійність виконання, гнучкість, міра оновлення знань, їх міцність;
- акуратність оформлення у письмовій роботі.

Під час виконанні завдань оцінюється вміння правильно визначати та аналізувати явища психіки, надавати практичні рекомендації та підбирати тактики психологічного впливу; форми та методи психологічної підготовки, вміння їх застосовувати на практиці.

Розвиваються наступні конкретні спроможності здобувача:

1.	узагальнювати та згортати знання
2.	переходити від понять-назв до предметно-практичних дій з поняттями в широкому діапазоні професійних ситуацій
3.	вмотивованість до пізнання
4.	здатність до саморегуляції розумової діяльності

Підсумкова модульна робота

є складовою підсумкового контролю і здійснюється через проведення письмової контрольної роботи у межах модулю 1 дисципліни.

Кожен варіант модульної контрольної роботи складається з трьох завдань. Відповіді на поставленні завдання повинні відображати вільне володіння обсягом матеріалу, передбаченим програмою, зокрема, вміти застосовувати його на практиці (у вигляді наведення власних прикладів, розв'язання психологічних ситуацій тощо), оцінювати факти, явища, вільно висловлювати власні думки, самостійно оцінювати різноманітні явища психіки та факти, виявляючи особисту позицію що до них, вміло використовувати міжпредметні зв'язки.

Критерії оцінювання знань здобувачів заочної форми навчання при виконанні модульної роботи

Підсумкова модульна робота для здобувачів заочної форми навчання оцінюється в діапазоні від 0 до 30 балів. Вага одного правильно вирішеного тестового завдання становить від 1 до 10 бали, залежно від складності. Максимальна кількість балів за правильне розв'язання усіх завдань становить 30 балів. За виконання трьох завдань окремо оцінюються кожне за десятибальною шкалою та знаходиться їх середнє арифметичне:

- 10 балів – завдання виконане в повному обсязі, відповідь вірна, як щодо *знання* понять, так і щодо можливих *дій* з ними..
- 8 бала – завдання виконане вірно щодо *знання* понять, допущені незначні помилки щодо можливих *дій* з ними.
- 6 бали – завдання виконане в цілому вірно щодо *знання* понять, допущені помилки щодо можливих *дій* з поняттями, з якими не можуть діяти.
- 4 бали – завдання виконане частково, допущені значні помилки щодо *знання* понять.
- 2 бал – завдання виконане на рівні окремих фрагментів щодо *знання* понять.
- 0 балів – завдання не виконане.

При розв'язанні завдання оцінюється здатність здобувача зайняти критичну позицію щодо проблемної ситуації (до 2 балів), чіткість та лаконічність відповіді (до 1 бала) та творчий підхід (до 2 балів).

Підсумковий контроль

успішності з дисципліни є диференційний залік, який полягає в накопичувальній оцінці в балах із засвоєння здобувачами навчального матеріалу дисципліни на підставі результатів виконаних індивідуальних завдань, різних видів навчальних робіт на семінарських та практичних заняттях, визначених робочою програмою.

Складання заліку здобувачами заочної форми навчання відбувається у формі розв'язання тестових завдань та виставлення підсумкових балів (з урахуванням накопичених балів за виконанні індивідуальні завдання, контрольну роботу) за навчальну дисципліну. Максимальна кількість балів за правильне вирішення усіх тестових завдань становить 30 балів.

Здобувач допускається до складання підсумкового контролю, якщо він виконав усі види обов'язкових робіт, що передбачені робочою програмою дисципліни.

У разі не згоди із результатом підсумкового контролю або порушенням процедури його проведення здобувач має право на їхнє оскарження. Порядок такого оскарження викладений у Положенні про організацію освітнього процесу в Національному університеті цивільного захисту України

Оцінювання самостійної роботи

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

Оцінювання індивідуальних завдань

Здійснюється під час поточного контролю теми на відповідному аудиторному занятті. Оцінювання тем, які виносяться лише на самостійну роботу і не входять до тем аудиторних занять, навчальних практик/практичних занять, контролюється під час модульного та підсумкового контролів. Оцінювання завдань індивідуальної роботи здійснюється в діапазоні від 0 до 5 балів і залежать від форми виконання індивідуального завдання, наприклад:

Реферат, доповідь: 3 бали – у роботі здобувачі правильно виокремили основні положення з різних джерел, логічно та структурно об'єднали їх, коротко проаналізували та зробили ґрунтовні узагальнюючі висновки. Дотримано усі вимоги щодо структурної побудови роботи. Робота містить список використаної літератури, що включає вітчизняні та іноземні літературні джерела;

2 бали – у роботі здобувачі в цілому правильно виокремили основні положення кожного з джерела, але не зробили їх відповідного аналізу та узагальнюючих висновків. Дотримано більшість вимог щодо структурної побудови роботи. Робота містить список використаної літератури, що складається лише з вітчизняних літературних джерел;

1 бал – у роботі здобувачі фрагментарно виокремили основні положення кожного з джерела, не зробили їх відповідного аналізу та узагальнюючих висновків. Не дотримано вимог щодо структурної побудови роботи. Список використаної літератури оформлений не вірно або відсутній;

0 балів – завдання не виконано або у роботі виявлено факти академічної недоброчесності.

Підготовка огляду певної наукової проблеми/аналізу ситуації:

5 балів – робота виконана у повному обсязі із чітким дотриманням визначеної структури. Робота містить ґрунтовний аналіз, висновки та рекомендації з порушеної проблеми;

4 бали – робота виконана у повному обсязі із дотриманням визначеної структури за виключенням деяких елементів. Робота містить аналіз, висновки та рекомендації з порушеної проблеми;

3 бали – робота виконана частково із дотриманням визначеної структури, що містить більшість необхідних елементів. Робота містить поверхневий аналіз, висновки та окремі рекомендації з порушеної проблеми;

2 бали – робота виконана частково. Структура роботи недотримана. Робота містить поверхневий аналіз, окремі висновки. Рекомендації з порушеної проблеми відсутні;

1 бал – робота виконана на рівні окремих фрагментів. Структура роботи недотримана. Робота містить поверхневий аналіз, висновки зроблені не вірно. Рекомендації з порушеної проблеми відсутні;

0 балів – завдання не виконано або у роботі виявлено факти академічної недоброчесності.

Есе: 3 бали – здобувач створює оригінальний за думкою та оформленням письмовий твір відповідно до навчальної ситуації; повно, вичерпно висвітлює тему; вправно формулює тезу; аналізує різні погляди на той самий предмет, наводить доречні аргументи, використовує набуту з різних джерел інформацію для розв'язання певних психологічних проблем; приклади переконливі, конкретизовані; цілісний, послідовний і несуперечливий розвиток думки (логічність і послідовність викладу); висновок відповідає запропонованій темі й органічно випливає зі сформульованої тези, аргументів і прикладів;

2 бали – здобувач самостійно будує послідовний, повний, логічно викладений текст; формулює тезу, що відповідає запропонованій темі; загалом розкриває тему, висловлює основну думку; наводить доречні аргументи; висновок відповідає запропонованій темі; у роботі виявлені недоліки за двома показниками: тезу чітко не сформульовано, відсутність виразної особистісної позиції, належної її аргументації;

1 бал – побудований текст характеризується фрагментарністю; сформульована теза не відповідає запропонованій темі; наведені аргументи не є доречними; прикладів немає або вони не є доречними;

0 балів – завдання не виконано або у роботі виявлено факти академічної недоброчесності.

Групова презентація: 3 бали – усі ідеї подані таким чином, що демонструють глибокі знання здобувачів про предмет дослідження і здатність мислити логічно. Тема презентації чітко визначена і добре розроблена. Презентація має зрозумілу і логічну структуру, організована. Дотримані прийняті норми культури презентації, автори творчо підійшли до її оформлення. Робота не переобтяжена текстом. Наявні гіперпосилання працюють коректно. Усі учасники групи беруть активну участь у висвітленні презентації;

2 бали – більша частина ідей подані таким чином, що демонструють значні знання здобувачів про предмет дослідження і здатність мислити логічно. Тема презентації доволі чітко визначена і задовільно розроблена. Презентація має зрозумілу і логічну структуру, у достатній мірі організована. Дотримані прийняті норми культури презентації. Робота дещо переобтяжена текстом, що ускладнює її сприйняття. Наявні гіперпосилання працюють. Переважна більшість учасників групи беруть участь у висвітленні презентації;

1 бал – більшість ідей у презентації виражені нечітко. Тема визначена нечітко і розроблена з помилками. Презентація має порушену структуру або взагалі її не має. Зустрічається багато порушень прийнятих норм культури

проведення презентації. Окремі учасники групи або лише один з них може пояснити викладені ідеї;

0 балів – завдання не виконано або у роботі виявлені факти академічної не доброчесності;

Проектна діяльність: 5 балів – робота виконана у повному обсязі на актуальну та практично значущу тему. Наявний творчий підхід до вирішення проблеми. У роботі правильно визначено об'єкт та предмет дослідження. Обґрунтовано використано доцільні методи. Містяться відповідні висновки з якісними і кількісними даними. Презентація проекту містить необхідний ілюстраційний матеріал, доповідач вільно орієнтується у поданому матеріалі, відповідає на поставлені запитання;

4 бали – робота виконана у повному обсязі на актуальну та практично значущу тему. У роботі правильно визначено об'єкт та предмет дослідження. Доцільно використано методи. Містяться відповідні висновки. Презентація проекту містить необхідний ілюстраційний матеріал, доповідач орієнтується у поданому матеріалі, відповідає на поставлені запитання з незначними помилками;

3 бали – робота виконана. У роботі визначено об'єкт та предмет дослідження, що потребують уточнення. Доцільно використано методи. Містяться відповідні висновки. Презентація проекту містить ілюстраційний матеріал, дещо перевантажений текстом, доповідач переважно орієнтується у поданому матеріалі, відповідає на поставлені запитання з помилками.

2 бали – робота виконана частково. У роботі невірно визначено об'єкт та предмет дослідження. Використані методи переважно вжито доцільно. Містяться часткові висновки. Презентація проекту перевантажена текстом, доповідач слабо орієнтується у поданому матеріалі, відповідає на поставлені запитання з грубими помилками;

1 бал – робота виконана на рівні окремих фрагментів. У роботі невірно визначено об'єкт та предмет дослідження або вони відсутні. Використані методи недоцільні. Містяться часткові висновки. Презентація проекту відсутня, доповідач не орієнтується у поданому матеріалі;

0 балів – завдання не виконано або у роботі виявлені факти академічної не доброчесності.

11. Рекомендовані джерела інформації

Нормативні документи

1. Стандарт вищої освіти України із галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки, спеціальності 053 «Психологія» для другого (магістерського) рівня вищої освіти. Затверджено та введено в дію наказом Міністерства освіти і науки України від 24.04.2019 р. № 564.

2. Освітньо-професійна програма «Екстремальна та кризова психологія» для підготовки магістра в галузі знань С Соціальні науки, журналістика, інформація та міжнародні відносини за спеціальністю С4 Психологія. Черкаси: НУЦЗ України.

Базова література

1. Безпека і здоров'я на роботі у воєнний та післявоєнний час. Досвід України в умовах російської агресії: Державна служба України з питань праці, березень 2023. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_856143.pdf (дата звернення: 26.08.2025).
2. Бойчук Ю. Д. Сучасні здоров'язбережувальні технології : монографія Харків : Оригінал, 2018. 724 с.
3. Карамушка Л. М. Психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни : навч.-методичний посібник. К., 2023. 124 с.
4. Кісіль З.Р., Швець Д.В. Мотивація діяльності людини: Навчальний посібник у схемах, таблицях, коментарях. Одеса: Вид-во ОДУВС, 2023. 154 с.
5. Климчук В. О. Психологія посттравматичного зростання : монографія Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2020. 125 с.
6. Кокун О. М., Мельничук Т. І. Резилієнс-довідник : практич. посіб. : Ін-т психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Київ, : 2023. 25 с.
7. Колот, А. М. Мотивація персоналу : підручник К. : КНЕУ, 2011. 397 с.
8. Охорона психічного здоров'я в умовах війни К. : Наш формат, 2017. 1068с.
9. Про затвердження Порядку психологічного забезпечення в Державній службі України з надзвичайних ситуацій : наказ МВС України № 747 від 31.08.2017. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1390-17/card6#Public> (дата звернення: 25.09.2025).
10. Про систему охорони психічного здоров'я в Україні : Закон України від 15.01.2025р. №12030 URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/radan_gs09/ns_golos?g_id=30094 дата звернення: (25.09.2025).
11. Шандрук С. К. Психологія професійної діяльності: підручник Тернопіль: ЗУНУ, 2022. 256 с.

Допоміжна література

1. Карамушка Л. М. Психічне здоров'я особистості під час війни: як його зберегти та підтримати: методичні рекомендації. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2024. 48 с.
2. Мороз В.М., Скрипкін О.Г. Керівні психологічні техніки: посібник для командира роти (взводу) К.: НДЦ ГП ЗС України, 2020. 72 с.
3. Москальова А. С. Саморегуляція як чинник попередження професійних криз особистості. К., 2019. 60 с.
4. Штифурак В.С., Шпортун О.М. Феноменологія, практика та корекція психологічного здоров'я особистості: монографія 2019, 331с.

Інформаційні ресурси

1. Інститут психічного здоров'я Українського католицького університету
URL: <https://ipz.ucu.edu.ua/inforesursy/inforesursy-problemy/travma/pdf> (дата звернення: 26.09. 2025).
2. Психологія здоров'я Health Psychology URL::
<https://www.youtube.com/@healthpsychology7961> (дата звернення: 26.09. 2025).
3. An official website of the United States government/ National Library of Medicine / National Centers for Biotechnology Information (Офіційний сайт уряду США / Національна медична бібліотека / Національні центри біотехнологічної інформації) URL::
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3998989/> ↵ (дата звернення: 26.09. 2025).

Розробник:
професор кафедри психології
діяльності в особливих умовах
доктор психологічних наук, професор

Геннадій ГРИБЕНЮК

Зміст

1. Загальна інформація про дисципліну.....	2
Анотація дисципліни.....	2
Інформація про науково-педагогічного працівника.....	2
Час та місце проведення занять з навчальної дисципліни.....	3
2. Мета вивчення навчальної дисципліни.....	3
3. Опис навчальної дисципліни.....	5
4. Передумови для вивчення дисципліни.....	5
5. Результати навчання та компетентності з дисципліни.....	6
6. Програма навчальної дисципліни.....	7
Розподіл дисциплін у годинах за формами організації освітнього процесу та видами навчальних занять (заочна форма: дистанційна).....	11
Індивідуальні завдання (орієнтовна тематика індивідуальних завдань)....	12
Перелік завдань для підготовки до модульного контролю знань.....	14
7. Форми та методи навчання і викладання.....	16
8. Засоби оцінювання.....	16
9. Критерії оцінювання.....	16
10. Форми поточного та підсумкового контролю.....	16
Розподіл балів, які отримують здобувачі заочної форми навчання, за результатами опанування навчальної дисципліни, формою підсумкового контролю якого є: диференціальний залік.....	16
Поточний контроль.....	17
Критеріям поточного оцінювання знань здобувача на семінарському занятті дисципліни здійснюється в діапазоні від 0 до 5 балів:.....	17
Підсумкова модульна робота.....	19
Критерії оцінювання знань здобувачів заочної форми навчання при виконанні модульної роботи.....	20
Підсумковий контроль.....	20
Оцінювання самостійної роботи.....	21
Оцінювання індивідуальних завдань.....	21
11. Рекомендовані джерела інформації.....	24
Нормативні документи.....	24
Базова література.....	24
Допоміжна література.....	25
Інформаційні ресурси.....	25