

ПОСТОЯН Т. Г.

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО ПРАКТИЧНИХ
ЗАНЯТЬ І САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ З ДИСЦИПЛІНИ
«ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ» ДЛЯ ЗДОБУВАЧІВ
ОСВІТИ ДРУГОГО (МАГІСТЕРСЬКОГО) РІВНЯ
СПЕЦІАЛЬНОСТІ А2 ДОШКІЛЬНА ОСВІТА**

Одеса 2026

УДК 15.018:331.022+331.054

П63

*Затверджено на засіданні вченої ради Державного закладу
«Південноукраїнський національний педагогічний університет
імені К.Д.Ушинського», протокол №9 від 29 січня 2026 року.*

Рецензенти:

Вдовиченко О. В. – доктор психологічних наук, професор, директор навчально наукового інституту психології та соціальних наук

Корнещук В. В. – доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри психології та соціальної роботи національного університету «Одеська політехніка»

Постоян Т. Г.

Методичні рекомендації до практичних занять та самостійної роботи з дисципліни «Психологія управління»: метод. реком. Одеса : Університет Ушинського, 2026. 59 с.

Методичні рекомендації до практичних занять і самостійної роботи з дисципліни «Психологія управління» містять питання до обговорення та завдання практичних занять; питання, винесені на самостійне опрацювання; питання для самоперевірки, тестові завдання, питання до екзамену, ситуативні вправи, міні-кейси, приблизну тематику індивідуального навчально-дослідного завдання та методичні рекомендації щодо їх виконання.

УДК 15.018:331.022+331.054

© Т. Г. Постоян

ЗМІСТ

ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ У СТРУКТУРІ ПІДГОТОВКИ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ.....	4
ПІДГОТОВКА ДО ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ.....	6
ПИТАННЯ ДО САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ.....	19
ІНДИВІДУАЛЬНЕ НАВЧАЛЬНО-ДОСЛІДНЕ ЗАВДАННЯ.....	30
КОНТРОЛЬНІ ЗАСОБИ ПЕРЕВІРКИ РЕЗУЛЬТАТІВ ПРАКТИЧНОЇ ТА САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ.....	34
КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ЗА РІЗНИМИ ВИДАМИ РОБОТИ.....	44
ГЛОСАРІЙ.....	47
РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА.....	56

ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ У СТРУКТУРІ ПІДГОТОВКИ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

Соціально-економічні процеси в усіх країнах світу призвели до того, що ефективність управлінської діяльності залежить від психологічної компетентності управлінських кадрів. Усі аспекти управлінської діяльності безпосередньо пов'язані зі взаємодією персоналу, що передбачає встановлення вертикальних та горизонтальних зв'язків управління та міжособистісних комунікацій.

Виклики сучасного суспільства і тенденції розвитку магістерських програм напряму «Дошкільна освіта» актуалізують потребу розвитку компетентностей здобувачів вищої освіти, що забезпечують здатність ідентифікувати та розв'язувати складні задачі і проблеми у сфері управління закладом дошкільної освіти, що передбачають проведення досліджень, впровадження інновацій та характеризуються невизначеністю умов і вимог.

Мета вивчення дисципліни «Психологія управління»: забезпечити опанування здобувачами загальних понять і закономірностей психології управління та специфіки управлінської діяльності в закладах дошкільної освіти. Сформувані здатність комплексно застосовувати методи управління окремим працівником та трудовим колективом.

Сформувані мотивацію щодо використання набутих знань у професійній діяльності.

Очікувані результати навчання дисципліни

Знати:

- установлювати зв'язок психологічних компонентів процесу управління: діагностичний, прогностичний, проектувальний на рівні новітніх досягнень;
- ідентифікувати теоретичні підходи щодо ролі соціально-психологічних чинників у процесі вдосконалення системи управління;
- визначати сутність та відмінність феноменів лідерства та керівництва при розв'язанні складних завдань і проблем;

- визначати стратегію побудови управлінської команди, відповідальність за її розвиток та оцінку;
- вибирати шляхи формування сприятливого соціально-психологічного клімату в закладі освіти;
- визначати засади психології спілкування, техніки ефективних комунікацій та антикризові комунікації;
- упорядковувати методи запобігання та шляхи подолання конфліктів.
- визначати причини і прогнозувати наслідки стресів, знати основні ресурси стресостійкості. розуміти причинно-наслідкові зв'язки вікових криз особистості;
- способи здійснення саморефлексії та самооцінювання власної професійної діяльності.

Уміти:

- критично осмислювати проблеми управління, забезпечувати цілісність процесу управління за рахунок когерентності основних його параметрів;
- створювати систему мотивації працівників закладу освіти, застосовуючи нові підходи та прогнози розвитку трудового колективу;
- створювати команду, орієнтовану на завдання;
- володіти та застосовувати психологічні механізми формування сприятливого для успішної діяльності закладу освіти соціально-психологічного клімату в колективі;
- налагоджувати ефективну комунікацію у процесі управління;
- аналізувати причини конфліктів, визначати стилі, стратегію управління конфліктами, забезпечувати системну профілактику виникнення конфліктних ситуацій;
- долати стреси та особистісні кризи, бути готовим до управлінської діяльності в стресогенних умовах;
- аналізувати, усвідомлювати, узагальнювати результати власної професійної діяльності.

ОПАНОВУЮЧИ ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ ЗДОБУВАЧ ПОВИНЕН ДОТРИМУВАТИСЯ ПРИНЦИПІВ АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ:

- сумлінно, вчасно й самостійно (крім випадків, які передбачають групову роботу) виконувати навчальні завдання, завдання проміжного та підсумкового контролю;
- бути присутнім на всіх навчальних заняттях, окрім випадків, викликаних поважними причинами;
- ефективно використовувати час на навчальних заняттях для досягнення навчальних цілей, не марнуючи його на зайві речі;
- сумлінно виконувати завдання з самостійної роботи, користуватися інформацією з надійно перевірених джерел, опрацьовувати запропоновані та додаткові літературні джерела та Інтернет-ресурси;
- у випадках, коли здобувач освіти бездумно використовує контент ІІІ, не докладаючи зусиль для його аналізу, викладач не зараховує (оцінка 0) роботу, з дозволом повторного виконання завдання.

ПІДГОТОВКА ДО ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Семінар «Становлення психолого-управлінської думки»

Питання до обговорення

1. Що є предметом психології управління?
2. У чому полягає сутність управління?
3. Які функції управління?
4. Яка структура процесу управління?
5. У чому полягає проблема визначення об'єкта управління?
6. Що забезпечує успішність управління?
7. У чому полягає сутність «тейлоризму»?
8. Яке значення хотторнських досліджень?

9. Які напрями сучасних досліджень у сфері управлінської діяльності ви можете схарактеризувати?
10. Що таке системний підхід?
11. У чому відмінність між моделями X і Y?
12. У чому полягає сутність моделі Z?
13. У чому полягає функція моделі (парадигми) управління?

Практичні завдання

Завдання 1. Обговоріть у мікрогрупах питання: чи може бути управління без маніпуляції? Представити результати обговорення.

Завдання 2. Проаналізуйте процес управління на знайомому вам рівні (школа, ЗВО, підприємство, де ви навчалися (працювали або працюєте) з точки зору його структури і функцій.

Завдання 3. Робота в малих групах. Кожна група – прихильник однієї з теорій. Потрібно привести якомога більше аргументів на користь «своєї» теорії.

Завдання 4. Виберіть теорію, яка вам близька. Поміркуйте, як можна втілити її принципи на відомому вам підприємстві (якщо ви ніде не працюєте, то в університеті). Результати доповісти на практичному занятті.

Завдання 5. Продумайте і підготуйте виступ з теми «Я як керівник». Готуючись користуйтеся планом: а) чи бачу я себе керівником (менеджером), ким і де я міг би керувати; б) яка з теорій управління мені ближче і чому; в) яка модель управління мені ближче і чому.

Завдання 6. Пройдіть тест XYZ, проаналізуйте його результати. Порівняйте з власними висновками.

Завдання 7. Поділіться на 2 мікрогрупи: прихильників теорій X і Y. Кожна мікрогрупа визначає якомога більше аргументів, доводячи власну точку зору. Підготуватися до дискусії за такою схемою: одна група пропонує свій аргумент, інша вибирає зі свого переліку контр-аргумент. Перемагає та група, яка має більшу кількість аргументів, що неспростовані опонентами.

Семінар-практикум «Психологія управлінської діяльності»

Питання до обговорення

1. Загальна будова діяльності за О. Леонт'євим
2. Особливості управлінської праці.
3. Яка структура управлінської діяльності?
4. Схарактеризуйте компоненти психологічної системи діяльності?
5. Які дії здійснює керівник? Які функції управління реалізують ці дії?
6. Способи саморегуляції керівника

Практичні завдання

Завдання 1. Виберіть ситуацію, пов'язану з керівництвом знайомим вам колективом (це може бути ЗВО або будь яке знайома організація). Якщо ви працюєте, можете проаналізувати позицію керівника на своєму підприємстві. Оберіть керівника будь якого рівня, діяльність якого вам відома, складіть аналіз структури його діяльності (діяльність – мотив – мета – дії – операції – умови). Проаналізуйте, які дії спрямовані на здійснення основних функцій керівництва.

Завдання 2. Порівняйте зміст управлінських функцій з власним сприйняттям. Обговоріть в групі або з викладачем.

Завдання 3. Есе «Я і управлінська діяльність».

Круглий стіл «Мотивація колективу працівників – запорука ефективного управління»

Питання до обговорення

1. Як співвідносяться мотив і мотивація?
2. Які бувають мотиви?

3. Що таке мотивація?
4. Що таке ієрархія мотивів?
5. У чому сенс теорії мотивації А. Маслоу?
6. Як модифікував теорію А. Маслоу К. Алдерфер?
7. Чому модель Ф. Герцберга називається двухфакторною?
8. Які підкріплення є найбільш ефективними за Б. Скиннером?

Практичні завдання

Завдання 1. Сформулюйте власне визначення поняття мотив діяльності

Завдання 2. Визначте власну систему мотивації. У парах обміняйтеся результатами. Побудуйте для свого партнера мотиваційну модель найоптимальнішу для нього.

Завдання 3. Робота на занятті в мікрогрупах. Кожна група вибирає вид діяльності та одну з моделей мотивації. Розробіть систему мотивації співробітників в межах обраної мотиваційної моделі. Групи готують презентації власних проєктів, кожен проєкт обговорюється, робиться висновок про те, яку з моделей доцільно застосовувати в організаціях різного типу і профілю.

Завдання 4. Розробіть рекомендації керівнику: що потрібно робити, щоб підвищити мотивацію до праці у співробітників; які дії керівника можуть знизити мотивацію у підлеглих.

Семінар «Професійні якості керівника закладу дошкільної освіти»

Питання до обговорення

1. У чому полягає компетентнісний підхід до аналізу діяльності в організації?
2. У чому полягає відмінність між компетенцією і компетентністю?
3. Схарактеризуйте компоненти психологічної системи управлінської діяльності?
4. Які особистісні якості необхідні керівнику ЗДО?

5. Які особистісні обмеження керівників виділяють М. Вудкок і Д. Френсіс?
6. 10. Що таке індивідуальний стиль діяльності?
7. Які типи керівників виділено за стилем управління?

Питання для дискусії в групі «Роль іміджу керівника ЗДО»

1. Чому керівнику потрібно піклуватися про власний імідж? В яких ситуаціях це особливо необхідно? Наведіть приклади з нинішньої або майбутньої професійної діяльності, коли вам необхідно піклуватися про власний імідж.
2. Яка роль самопрезентації в побудові іміджу?
3. Як впливає атракція на імідж? Наведіть приклади з власного життя, коли проявлялася дія цих механізмів і ефектів.

Практичні завдання

Завдання 1. Робота в мікрогрупах. Кожна група вибирає сферу діяльності. Завдання: описати структуру обраної діяльності і скласти список критеріїв ефективного виконання цієї діяльності. Результати обговорення представити іншим групам.

Завдання 2. Виберіть посаду, знайому вам (на якій працювали ви чи ваші знайомі, родичі): проведіть аналіз діяльності людини, що займає цю посаду; сформулюйте перелік завдань, з якими вона стикається (компетенції); складіть перелік компетентностей, необхідних для виконання цієї посади.

Завдання 3. Розробіть модель особистості керівника ЗДО.

Завдання 4. Аналіз особистісних якостей менеджера. Запишіть на аркуші 20 якостей, необхідних менеджеру вашої спеціальності. У групі обговоріть ці якості і складіть загальний перелік якостей, з якими погодилася група. Проранжуйте перелік за рівнем значущості якостей (від 1 до 20). (Виконується тільки при високому рівні довіри і згуртованості студентської групи). Кожен член групи бере N аркушів (за числом осіб в групі). На кожному аркуші студент пише ім'я члена групи і три якості з переліку, характерні для нього. Ведучий збирає аркуші, віддає їх цій особі і так по колу. Коли коло завершиться, кожен аналізує власні аркуші, виписує три характеристики, що

найчастіше зустрічаються і ранжує кожну відповідно до загального переліку якостей. Середній ранг покаже, наскільки кожен студент відповідає ідеалу менеджера з погляду академічної групи. Якщо група недостатньо готова до вправи, то ця вправа замінюється на самооцінку. Кожен студент самостійно оцінює себе за переліком якостей і потім вираховує середній ранг. Результати публічно не оголошуються. Обговоріть у групі отримані результати, порівняйте їх з реальним розподілом ролей у вашій групі, зі своїм уявленням про себе.

Завдання 5. Проаналізуйте власні обмеження як менеджера, використовуючи тест «Розкутий менеджер» (М. Вудкок, Д. Френсіс). Порівняйте отримані результати з вашим сприйняттям себе і з результатами попередньої вправи. Обговоріть отримані результати в групі.

Завдання 6. За результатами дискусії «Роль іміджу керівника ЗДО» виділіть основні складові іміджу керівника ЗДО. Розробіть схему іміджу.

Семінар-практикум «Захист від маніпуляцій»

Питання до обговорення

1. Які складові психологічного впливу?
2. Які виділяють види впливу на підлеглого?
3. Як можна використовувати прийоми опосередкованого впливу на підлеглих?
4. Які вимоги більш ефективні: імперативні чи оптативні? Чому?
5. Чим відрізняється навіювання від переконання?
6. Які існують способи соціально-психологічного впливу на підлеглого?
7. Як можна збільшити ефективність впливу?
8. У чому небезпека маніпуляції як способу впливу?
9. Як маніпуляція впливає на структуру особистості?
10. Чим відрізняється актуалізатор від маніпулятора?
11. Як можна захиститися від маніпуляції?

Практичні завдання

Завдання 1. Виконується в парах або по колу. Треба зробити комплімент партнеру, дотримуючись правил зворотного зв'язку (правила: щирість, специфічність, безоціночність, автодескриптивність).

Завдання 2. Виконується в парах або по колу. Висловити критичне зауваження партнеру, дотримуючись зворотного зв'язку. Партнер повинен відреагувати на зауваження з позиції «дорослого». Викладач стежить за дотриманням правил і припиняє будь-які порушення.

Завдання 3. Виконується в мікрогрупах. Проаналізуйте будь-яку ситуацію управлінського впливу (з вашого особистого досвіду, з літератури). Чи правильно був вибраний спосіб впливу? Які помилки керівника? Який спосіб впливу слід було б, на ваш погляд, використати в цій ситуації?

Завдання 4. Можна виконувати в парах або в групі. Один студент, «маніпулятор», звертається до партнера з будь-яким висловлюванням з позиції «зверху», наприклад: «Ти чому сьогодні запізнився?» Завдання партнера захиститися від маніпуляції шляхом переведення трансакції на рівень «дорослий - дорослий». Правила переходу на рівень «дорослого»: прийняття власної відповідальності; розуміння і відображення почуттів іншої людини; готовність до співробітництва, до вирішення проблеми. Наприклад: «Я розумію, що тебе дратує (обурює, засмучує, злить) те, що я часто спізнююся, я постараюся враховувати це (я врахую ваші зауваження)». Головне - не стати на позицію «дитини», не виправдовуватися (в цьому випадку маніпуляція вдалася), але і не звинувачувати у відповідь з позиції «батька» - в цьому випадку неминучий конфлікт. Треба показати, що ви зрозуміли те, що вам сказали, але чи будете ви цьому слідувати - це ваша справа.

Практичне заняття. «Стили керівництва та лідерства»

Питання до обговорення

1. У чому відмінність між керівником і лідером?
2. Які ви знаєте теорії походження лідерства?
3. Чи існують підтвердження теорії рис?
4. Що таке «стиль керівництва (лідерства)»?
5. Схарактеризуйте стилі лідерства і керівництва
6. Що описує «решітка менеджменту» Блейка – Моутона?
7. Чи існує оптимальний стиль лідерства?

Практичні завдання

Завдання 1. Визначіть власний тип особистості за типологією Д. Кейрсі. Обговоріть результати в групі.

Завдання 2. Підготуйте звіт, виконавши завдання. Розділіть аркуш навпіл. Праворуч виписіть всі ваші якості, які допомагають вам керувати людьми, ліворуч про – ті, що заважають. Яких якості переважають? Розробіть програму саморозвитку. Якщо виникне бажання, обговоріть результати в групі, або з викладачем.

Завдання 3. Виберіть ситуацію, пов'язану з керівництвом знайомим вам колективом (це може бути ЗВО або будь яке знайома організація). Якщо ви працюєте, можете проаналізувати позицію керівника на своєму підприємстві. Оберіть керівника будь якого рівня, діяльність якого вам відома, складіть аналіз структури його діяльності (діяльність – мотив – мета – дії – операції – умови). Проаналізуйте, які дії спрямовані на здійснення основних функцій керівництва.

Завдання 4. Проаналізуйте власний стиль керівництва за будь якими двома методиками. Порівняйте отримані за двома методиками результати. Зіставте також отриманий результат з результатом за методикою XYZ. Висновки обговоріть в групі.

Завдання 5. Створити 2 сиквейна.

Тренінг з тимблдіngu (командоутворення) «Ми одна команда!»

Зміст тренінгу.

1. Вправа на формування і посилення загального командного духу, шляхом згуртованості групи людей.
2. Вправа на розвиток відповідальності та вкладу кожного учасника у вирішення загальних задач.
3. Вправа на усвідомлення себе членом команди.
4. Вправа на вміння вирішувати спірні ситуації.
5. Вправа на формування позитивного погляду на можливості команди

Прогнозовані результати. Розвиток соціально-комунікативних навичок (soft skills): підвищення рівня комунікації; підвищення рівня взаємодії між студентами; пришвидшення прийняття командного рішення.

Практичних заняття «Формування позитивного соціально-психологічного клімату колективу»

Питання до обговорення

1. Що таке мала група?
2. Які процеси відбуваються в малій групі?
3. Які етапи входження людини в групу?
4. Як пов'язані груповий тиск і конформізм?
5. Які існують види конформної поведінки?
6. Чому колективне самовизначення є найбільш бажаним варіантом прийняття норм?
7. У яких групах тиск авторитету вище?
8. Як потрібно поводитися, щоб змінити думку більшості?
9. Що таке соціально-психологічний клімат групи?
10. Які існують рівні сумісності членів групи?

11. Які етапи проходить мала група у своєму розвитку?

12. Чим відрізняється колектив від команди?

Практичні завдання

Завдання 1. Визначте мотиви і потреби людей, які: будуть сприяти прийняттю ними вашого нововведення; будуть проявляти опір нововведенням. Визначте способи подолання опору і впровадження нової моделі поведінки людей.

Завдання 2. Оцініть власну схильність груповому тиску. Виберіть норму, існуючу у вашій групі, і спробуйте порушувати її в різних ситуаціях (наприклад, одягніться зовсім в іншому стилі, ніж прийнято тощо. Але не порушуйте закон!). Напишіть самозвіт з цього завданням:

➤ Яку соціальну норму ви намагалися порушити? Опишіть власні дії, що порушили норми оточення, в якій вони відбувалися.

➤ Як люди реагували на порушення цієї конкретної норми? Опишіть їхні вербальні і невербальні реакції, а також всі помічені вами закономірності. Як реагували ви самі, коли порушували цю норму? Опишіть власні думки і почуття і вкажіть, чи змінилися вони з часом або залежно від ситуації.

Завдання 3. З власного професійного досвіду, наведіть приклади ситуацій, що вимагали від Вас обов'язкового втручання.

Завдання 4. Для вашого стилю діяльності який з варіантів є більш характерним: втручаюся практично в усі проблеми колективу, щоб надати професійну допомогу; іноді доручаю втручатися своїм заступникам, методистам, класним керівникам й у разі їхньої неспроможності проявляю свою активність; перекладаю відповідальність на тих людей, що спричинили проблеми і не втручаюся. Обґрунтуйте вибір.

Завдання 5. Оцініть соціально-психологічний клімат вашої групи за методикою Фідлера. Обговоріть отримані результати у групі.

Рольова гра «Ефективне спілкування та взаємодія у професійній діяльності керівника закладу дошкільної освіти».

Питання до обговорення

1. Що таке комунікативна компетентність?
2. Які компоненти комунікативної компетентності?
3. Що необхідно знати, щоб бути комунікативно компетентним керівником?
4. Які рівні спілкування виділяються в психології?
5. Чим відрізняється ділове спілкування від інших видів спілкування?
6. Чим відрізняється ділове спілкування від маніпуляції?
7. Які форми ділового спілкування існують?
8. Які етапи проведення переговорів?
9. Які існують методи проведення нарад?
10. Що треба враховувати при публічному виступі?

Практичні завдання

Завдання 1. Виконується в парах або по колу. Треба зробити комплімент партнеру, дотримуючись правил зворотного зв'язку (правила: щирість, специфічність, безоціночність, автодескриптивність).

Завдання 2. Виконується в парах або по колу. Висловити критичне зауваження партнеру, дотримуючись зворотного зв'язку. Партнер повинен відреагувати на зауваження з позиції «дорослого». Викладач стежить за дотриманням правил і припиняє будь-які порушення.

Завдання у тренінговому режимі (метод рольової гри).

Завдання 1. Відпрацювання технік слухання. Студенти працюють у парах. Завдання: один з партнерів, «оповідач», розказує будь-яку ситуацію. Другий партнер, «слухач», слухає, використовуючи техніки слухання: невербальне відзеркалення, «угу-ага», «відлуння», парафраз (набір технік викладач може варіювати). Потім учасники міняються ролями. По закінченні вправи студенти обмінюються враженнями, розповідають про труднощі, що виникали.

Завдання 2. Моделювання ситуації переговорів у рольовій грі. Вибрати тему для переговорів. Поділитися на дві команди, що мають протилежну думку з проблеми. Провести переговори, слідуючи правилу: після кожного аргументу суперників треба спочатку зробити парафраз сказаного, а потім уже викладати власні аргументи.

Завдання 3. Моделювання наради у рольовій грі. Вибирається два «керівника». Спочатку проводить нараду перший, використовуючи методи висловлювання по колу, потім другий, використовуючи метод «мозкового штурму». Потім проводиться обговорення з метою встановлення, яка процедура була більш ефективною.

Завдання 4. Моделювання ситуації публічного виступу. Кожен студент виходить в центр кола і виконує чотири етапи вступу в контакт: вихід; «облаштування простору»; встановлення зорового контакту з аудиторією; вітання, проголошення імені та теми виступу. Після кожного виступу проводиться групове обговорення.

Завдання 5. На аркаші пишуться різні слова, потім кожен студент витягує аркуш зі словом. Протягом трьох хвилин готує виступ. Потім проводиться виступ з обговоренням.

Тренінг «Стратегії поведінки у конфліктних ситуаціях»

Питання до обговорення

1. Що таке конфлікт?
2. Чи завжди конфлікт - зло для організації?
3. Які виділяють типи конфліктів?
4. У чому полягають об'єктивні засади конфлікту?
5. Опишіть структуру організаційного конфлікту.
6. Які основні стадії розвитку конфлікту?
7. Яка стратегія поведінки в конфліктній ситуації найбільш ефективна? Чому?
8. У чому полягає сутність інтеграційного підходу до вирішення конфлікту?

9. Які позитивні функції може виконувати організаційний конфлікт?
10. Визначіть найбільш часті перешкоди до ефективного вирішення конфлікту.
11. Що таке конфліктна компетентність?

Практичні завдання

Завдання 1. Запропонуйте конфліктну ситуацію, в якій стратегією поведінки одного з учасників було б:

- домінування;
- ухилення;
- співробітництво;
- пристосування;
- компроміс.

Завдання 2. Виконайте тест К. Томаса. Проаналізуйте свої результати.

Згадайте випадки з власного життя, коли ви використовували кожен із способів поведінки в конфліктній ситуації. Який спосіб поведінки у вас переважає? Який слід було б розвивати?

Завдання 3. Згадайте ситуації, з приводу якої у вашій групі є розбіжності.

Спробуйте провести обговорення цієї ситуації, використовуючи правила конструктивних переговорів: прояснити позиції сторін; переформулювати позиції сторін у термінах їхніх інтересів; знайти рішення, що задовольняє інтереси обох сторін.

ПИТАННЯ ДІСАМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Розподіл годин самостійної роботи студентів

№ з/п	Назва теми	Кількість годин		Форми контролю
1	Психологія управління як науковий феномен	8	10	Індивідуальна, групова співбесіда усне, письмове опитування перевірка практичних завдань
2	Основи діяльнісного підходу	7	8	
3	Людський чинник та психологія управління	8	12	
4	Соціально-психологічні проблеми керівництва	10	11	
5	Людський чинник та психологія управління трудовим колект.	9	11	
6	Психологія ділового спілкування	7	8	
7	Психологія управління конфліктами	7	10	
Разом		56	70	

ТЕОРЕТИЧНІ ПИТАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ ЗА НАВЧАЛЬНИМИ ТЕМАМИ

Тема 1. Психологія управління як науковий феномен.

1. Психологія управління як прикладна галузь науки, її зв'язок з іншими науками.
2. Виникнення та становлення психолого-управлінської думки.
3. Психосоціологічні теорії європейського менеджменту.
4. Теорії та практика психології американського менеджменту.
5. Інженерна психологія в класичному менеджменті.
6. Практика японського менеджменту.
7. Розвиток психолого-управлінської думки в Україні.

Тема 2. Основи діяльнісного підходу

1. Соціально-психологічна характеристика діяльності.
2. Суб'єктність, предметність, активність, цілеспрямованість, усвідомленість діяльності.
3. Функціональні компоненти змісту діяльності: предмет, засоби, способи, продукт, результат діяльності.
4. Зовнішня структура діяльності: дії, операції.
5. Корегування цілей діяльності та її структури

Тема 3. Соціально-психологічні проблеми управління

1. Типи особистості (NT, NF, SP, SJ), обмеження особистої ефективності менеджера.
2. Пряма іміджформуюча інформація (ПФІ), непряма іміджформуюча інформація, лідер думки, конфабулятор.
3. Імідж середовища, габітарний імідж, вербальний імідж, невербальний імідж, саморозкриття.
4. Етапи іміджування.

Тема 4. Людський чинник та психологія управління

1. Особистість виконавця: структура особистості, темперамент, характер, акцентуації характеру, здібності, спрямованість, криза розвитку особистості
2. Теорія А. Маслоу, теорія Ф. Герцберга.
3. Модель СВР К. Алдерфера, модель ОВ Mod.

Тема 5. Психологічний аспект управління трудовим колективом

1. Групова динаміка, конформізм, груповий тиск, згуртованість, сумісність.
2. Етапи розвитку групи.
3. Фактори впливу на формування сприятливого соціально-психологічного клімату колективу.
4. Нездоровий морально-психологічного клімату в колективі.

5. Психологічні особливості «важких» співробітників.

Тема 5. Психологія ділового спілкування

1. Спілкування як взаємодія. Спілкування як комунікація.
2. Перешкоди в комунікаціях.
3. Зворотний зв'язок у процесі комунікації.
4. Етапи ділового спілкування.
5. Психологічні аспекти підготовки та проведення нарад і зборів (мозкова атака, авторитарна нарада, послідовне узгодження рішення).

Тема 6. Психологічні аспекти управління трудовим колективом

1. Соціально-психологічні характеристики колективу.
2. Міжособистісні стосунки. Формальні й неформальні групи.
3. Педагогічна психологія. Принципи формування колективу. Етапи розвитку колективу.
4. Сутність та стадії згуртованості колективу. Психологічні закономірності розвитку групи.

Тема 7. Психологія управління конфліктами

1. Типологія конфліктів.
2. Основні стилі поведінки при конфліктах (конкуренція, співробітництво, компроміс, пристосування, ухилення).

ПРАКТИЧНІ ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Завдання студенти виконують самостійно з метою поглибленого практичного засвоєння теоретичного матеріалу.

1. Сформулюйте об'єкт і предмет психології управління.
2. Визначте основні управлінські функції.
3. Охарактеризуйте основні концепції в теорії управління.

4. Виділіть особливості сучасної стратегічної концепції управління.
5. Виділіть і проаналізуйте основні тенденції у розвитку управління освітою.
6. Визначте роль і завдання психології управління в практиці сучасного менеджменту.
7. Виділіть основні ознаки організації.
8. Виберіть певну країну і дайте аналіз національних особливостей управління, характерного для цієї країни.
9. Визначте значення формальної і неформальної структури груп для ефективної діяльності групи.
10. Схарактеризуйте традиційний підхід до стилів управління.
11. Складіть соціально-психологічний портрет менеджера освіти.
12. Складіть власне резюме для влаштування на роботу.
13. Розкрийте основні підходи до прийняття рішень.
14. Опрацюйте методи організації групової дискусії.
15. Виділіть основні моделі поведінки на переговорах.
16. Розкрийте основні соціально-психологічні проблеми переговорів.
17. Розкрийте структуру, функції і засоби ділової бесіди.
18. Проаналізуйте структуру міжособистісного конфлікту.
19. Схарактеризуйте основні стратегії поведінки людей в конфліктних ситуаціях і визначте їх адекватне застосування в тих чи інших управлінських ситуаціях.
20. Чому переговори вважаються найбільш ефективним способом вирішення конфліктів? Обґрунтуйте свою позицію.

МІНІ-КЕЙСИ

(ситуаційні задачі)

Знайдіть одне або декілька правильних рішень у наведених ситуаціях.
Обґрунтуйте вибір.

Завдання 1. Молодий науковець пройшов конкурсне випробування у вищому закладі освіти де працює його знайомий. Він попросив знайомого розповісти колегам, що скоро до них прийде перспективний молодий фахівець, відповідальний, працьовитий, діяльний, легкий у спілкуванні. Які ефекти соціальної перцепції він вирішив таким чином використати?

- а) ореолу;
- б) Пігмаліона;
- в) первинності;
- г) новизни;
- д) Кассандри.

Завдання 2. Вихователька Н. прийшла у ЗДО в молодому віці. Відчуваючи себе наймолодшою і найменш досвідченою, вона прийняла роль підлеглої, старанно виконувала всі доручення, але не проявляла ініціативи. Через п'ять років роботи вона відчула, що досить досвідчена і здатна взяти на себе більш відповідальну роботу. Але до неї продовжували відноситися як до «нетями». Які ефекти соціальної перцепції вона може використати, щоб змінити ситуацію?

- а) плацебо;
- б) новизни;
- в) стереотипізації;
- г) каузальної атрибуції;
- д) первинності.

Завдання 3. Співробітник Р. з самого початку роботи у дослідницькій лабораторії університету проявив себе як талановитий молодий фахівець. Він відразу заслужив повагу і прихильність керівництва, став швидко просуватися

кар'єрними сходами, випереджуючи старших за віком колег. До того ж він володів привабливою зовнішністю, був легкий у спілкуванні, здавалося, неможливо знайти в цій людині будь-якої вади. Колеги були у захваті від нього, прагнули спілкуватися. Але чим яскравіше був його успіх, тим неоднозначніше трансформувалося ставлення до нього колег: стали говорити, що насправді причина не в його талантах, а в тому, що йому складають протекцію впливові люди, що йому просто щастить і т. ін. Які механізми соціальної перцепції спрацювали?

- а) атракції;
- б) соціальної рефлексії;
- в) емпатії;
- г) каузальної атрибуції;
- д) фасилітації.

Завдання 4. Коли Т. увійшла до кімнати, де проходила співбесіда, вона побачила, що посередині кімнати стоїть великий масивний стіл, за яким сидить менеджер з персоналу. Навпроти столу, на відстані одного метра знаходилось крісло для кандидата. Т. відразу відчула незручність, боязко сіла на краєчок крісла, оскільки боялася в ньому «потонути». Сидіти було незручно, довелося напружити ноги і тулуб, до того ж дивитися на менеджера довелося знизу вгору. Вона постійно думала про те, як би сісти зручніше, і недолуго відповідала на запитання. Результати співбесіди виявилися поганими, Т. не прийняли на роботу. Які правила організації простору були порушені менеджером?

- а) контакт очей;
- б) неприступний вигляд менеджера;
- в) дистанція;
- г) поза статусу;
- д) позиція конфронтації.

Завдання 5. Б. дуже хвилювався перед виступом на конференції. Напередодні він весь вечір вчив доповідь, поки не вивчив її напам'ять. Коли нарешті

оголосили його ім'я, він стрімголов вибіг на сцену і з ходу, на одному диханні проговорив вивчене. Випаливши доповідь, він з полегшенням сів на місце. У перерві Б. почув розмову учасників конференції: «Ти зрозумів що-небудь з того, що торохтів цей Б.? По-моєму, він говорив не для нас, а для себе. А така цікава тема була заявлена!». Які правила публічного виступи порушив Б.?

- а) подання;
- б) контакт з аудиторією;
- в) облаштування простору;
- г) пауза перед початком мовлення;
- д) орієнтація на потреби слухачів (компонент «Ти»).

Завдання 6. Директор ЗДО А. вважає, що рішення здатна приймати самостійно, тому що тільки вона володіє всією необхідною інформацією. З підлеглими вона тримається офіційно, зберігаючи дистанцію. Ніколи не приєднується до колективних чаювань і бесід. Помічає і карає співробітників за всі, навіть незначні провини. Коли вона входить до методичного кабінету присутні замовкають і демонструють заглибленість у роботу. Педагоги цікавлять її лише як виконавці, до їхніх особистих проблем вона не проявляє інтересу, вважає, що особисте не повинно заважати справі.

• Який стиль управління проявляється у А.?

- а) авторитарний;
- б) демократичний;
- в) ліберальний.

• Яка модель управління в цьому ЗДО?

- а) X;
- б) Y;
- в) Z.

Завдання 7. Вихователь-методист Н. вважає, що може багато в чому довіряти своїм колегам-педагогам. Перш ніж прийняти рішення, вона намагається дізнатися про думку кожного, тому часто проводить наради. Вона намагається якомога менше контролювати співробітників, частіше їх заохочувати. У

спілкуванні з підлеглими легка, допускає дружні бесіди, проявляє інтерес до особистого життя вихователів, вважаючи, що рішення особистих проблем підвищує працездатність педагогів.

✓ Який стиль управління проявляється у Н.?

- а) авторитарний;
- б) демократичний;
- в) ліберальний.

✓ Яка модель управління в цьому ЗДО?

- а) X;
- б) Y;
- в) Z.

Завдання 8. Коледж ефективно працював в структурі заводу. В умовах ринкових відносин воно відокремилося, але стиль управління і зовнішні та внутрішні відносин практично не змінився. Поступово зменшився контингент здобувачів освіти, почалися проблеми з працевлаштуванням випускників, коледж опинився на межі закриття.

✓ На якому етапі розвитку знаходиться заклад освіти?

- а) криза;
- б) підйом;
- в) стабільність;
- г) формування;
- д) розпад.

✓ Керівник якого типу необхідні закладу на цей момент?

- а) NF;
- б) SP;
- в) SJ;
- г) NT.

Завдання 9а. Молодий фахівець влаштувався на роботу в спортивну школу. В колективі панує атмосфера безвідповідальності, співробітники регулярно спізнюються на роботу, ухиляються від проведення повноцінних тренувань.

За місяць роботи директор школи з'явився в колективі лише один раз. Про який стиль керівництва йде мова?

- а) авторитарний;
- б) ліберальний;
- в) демократичний;
- г) ситуативний;
- д) розвиваючий.

Завдання 9б. Молодий фахівець старанно вчився в університеті, не пропускав заняття, завжди здавав заліки та екзамени успішно. Прийшовши на роботу в ЗДО, під час «тихої години» змушена тинятися без діла, пити чай і вести бесіди. Це викликало у неї дискомфорт. Який феномен обумовив виникнення дискомфорту?

- а) реактивний опір;
- б) когнітивний дисонанс;
- в) соціальна інгібіція;
- г) соціальна фасилітація;
- д) атракція.

Завдання 9в. Молодий фахівець намагався завести розмову про те, що в колективі спортивної школи необхідно підвищити дисципліну, однак інші члени колективу через це перестали з ним розмовляти. Який феномен виник?

- а) феномен каузальної атрибуції;
- б) феномен нормотворення;
- в) феномен бумеранга;
- г) феномен неузгодженості;
- д) феномен групового тиску.

Завдання 9 г. Через деякий час молодий фахівець вирішив вести себе як всі і не висловлювати невдоволення, хоча і вважав це неправильним. Як називається такий спосіб поведінки в групі?

- а) ціннісно-орієнтаційна єдність;
- б) звикання;

- в) самостійність;
- г) зовнішній конформізм;
- д) внутрішній конформізм.

Завдання 10. Новий співробітник зіткнувся з авторитарним стилем керівництва з боку керівника, це позначилося на результатах його діяльності. Через два місяці відносини з керівником налагодилися, керівник навіть став його хвалити. Яку якість проявив співробітник?

- а) консерватизм;
- б) конформізм;
- в) інтелектуальна експансія;
- г) незалежність;
- д) самостійність.

Завдання 11. Керівник ЗДО на зборах колективу ставить питання про систематичне спізнення на роботу одного із співробітників. Він приймає рішення про зняття муніципальної доплати з педагогів. Який метод впливу він використовує?

- а) емпатія;
- б) ідентифікація;
- в) негативне підкріплення;
- г) покарання;
- д) позитивне підкріплення.

Завдання 12. На думку завідувача кафедри, його співробітники мають певну мотивацію, здатні брати на себе відповідальність, готові управляти власною поведінкою. Вони прагнуть до досягнення цілей, що збігаються з цілями кафедри, здатні до самореалізації та самоконтролю. Яка модель управління в цьому структурному підрозділі?

- а) модель X;
- б) модель Y;
- в) модель Z;
- г) модель A;

д) модель В.

Завдання 13. Педагоги ЗДО відрізняються високою згуртованістю, спільністю цінностей, цілей. Всі педагоги відповідають за роботу в цілому, а не тільки за свою частину. Відзначається готовність до співпраці, відкритість. На якій стадії групової динаміки знаходяться педагоги ЗДО?

а) дифузна;

б) асоціація;

в) корпорація;

г) колектив;

д) номінальна група.

Завдання 14. У педагогічному колективі ЗДО з'явилася молода вихователька. Вона скромна, привітна, старанна. Одна зі співробітниць дуже вороже стала до неї ставитися, одного разу в пориві гніву сказала: «Ненавиджу молодих», чим довела її до сліз. Який психологічний механізм спрацював?

а) механізм виникнення атракції;

б) механізм каузальної атрибуції;

в) механізм проекції;

г) механізм зміщення мотиву на мету;

д) механізм реатрибуції.

Завдання 15. Директор ЗДО – людина, яка не тільки вирішує завдання організації освітнього середовища ЗДО, але й має вплив на колег незалежно від рішення адміністративних питань. До її думки прислухаються, з нею радяться. Який тип лідерства вона демонструє?

а) формальне;

б) неформальне;

в) харизматичне;

г) і формальне, і неформальне;

Завдання 16. У зв'язку з реорганізацією кафедр відбулася зміна керівництва. Новий керівник успішно перейняв естафету управління, роботу кафедри

організував добре. Однак, в колективі знизилася задоволеність працею, доручення стали виконуватися неохоче. Викладачі радяться не з керівником, а з одним викладачем, який став користуватися більшою популярністю. Який тип лідерства у цього керівника?

- а) формальний;
- б) неформальний;
- в) харизматичний;
- г) і формальний і неформальний;
- д) не є лідером.

Завдання 17а. На переговорах зустрілися два потенційних партнера. Один з них говорив по суті справи, надаючи необхідну інформацію, намагався висловлювати власні думки ясно і переконливо. Який вид спілкування використовувався?

- а) маніпулятивний;
- б) духовне;
- в) світське;
- г) ділове.

Завдання 17б. Другий партнер був дуже ввічливим. Говорив загальними фразами, не зачіпаючи ніяких конкретних питань предмету обговорення. Який вид спілкування він використовував?

- а) маніпулятивний;
- б) духовне;
- в) світське;
- г) ділове.

ІНДИВІДУАЛЬНЕ НАВЧАЛЬНО-ДОСЛІДНЕ ЗАВДАННЯ

Студенти, які використовують ІІІ для допомоги у виконанні завдань, зобов'язані:

-у передмові зазначити факт використання ІІІ у роботі.

-пояснити як саме ШІ допоміг у створенні тексту (генерація ідей, перевірка фактів, формулювання висновків).

-пояснити, які частини тексту були створені за допомогою ШІ і в яких аспектах вносено власні корективи.

Індивідуальна робота передбачає підготовку доповіді обсягом 3-5 сторінок.

Тематика навчальної доповіді визначено змістом практичних занять і виконується до практичного заняття з відповідної теми.

Підготувати доповідь на електронному носії, виступити на семінарському занятті (розмістити у портфоліо).

Приблизна тематика навчальних доповідей.

1. Психологія управління як науковий феномен.
2. Психологічний інструментарій забезпечення професійно-етичного стандарту діяльності менеджера освіти.
3. Психологічні механізми забезпечення ефективного управління.
4. Психологія і етика ділового спілкування.
5. Психологія конфлікту та засоби його подолання.
6. Деструктивні прояви педагогів у професійній діяльності.
7. Особистісний потенціал працівників, засоби його розвитку.
8. Ефективне спілкування та взаємодія у професійній діяльності.
9. Лідерство та формування команди у професійній діяльності.
10. Засоби виходу із стресових ситуацій та протидія професійному вигоранню.
11. Психологія управління як прикладна галузь науки, її зв'язок з іншими науками.
12. Виникнення та становлення психолого-управлінської думки.
13. Психолого-соціологічні теорії європейського менеджменту.
14. Теорії та практика психології американського менеджменту.
15. Інженерна психологія в класичному менеджменті.
16. Практика японського менеджменту.
17. Розвиток психолого-управлінської думки в Україні.

За бажанням студент може підготувати тези навчальної доповіді, дотримуючись методичних рекомендацій.

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ЩОДО ОФОРМЛЕННЯ ТЕЗ

Обсяг 2 - 3 стор. формату А-4 у текстовому редакторі Microsoft Word for Windows 6.0, 7.0, 97, 2000, 2003, 2007; шрифт – Times New Roman, розмір – 14; міжрядковий інтервал – 1,5; абз. відступ – 1,25 см; поля – 2 см.

- Послідовність розміщення матеріалів у тезах доповіді: назва тез (великі літери, шрифт – напівжирний); прізвище та ініціали автора (ів) (шрифт – напівжирний); місце навчання; місто, в якому знаходиться навчальний заклад, країна; текст.
- Назва файлу має бути підписана українською мовою відповідно до прізвища та ініціалів автора тез (наприклад, Іваненко С. М. _тези)
- Використана література (без повторів) оформлюється в кінці тексту під назвою «Література:». У тексті виноска позначаються дужками із вказівкою в них прізвища автора через кому рік видання та через двокрапку сторінку, наприклад: (Федорчук, 2003: 45).

Зразок оформлення тез доповідей

Ганна Дмитрівна Колесникова,
студентка факультету дошкільної педагогіки та психології,
Державний заклад «Південноукраїнський національний
педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»,
вул. Старопортофранківська, 26, м. Одеса

ПЕДАГОГІЧНИЙ ЕКСПЕРИМЕНТ ЯК ПРОВІДНА ФОРМА ІННОВАЦІЙНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.

Текст...Текст...Текст...Текст... Текст...Текст...Текст...Текст... Текст.....

Список використаних джерел: (За ДСТУ 2015р.)

1.Постоян Т.Г. Формування соціально-комунікативних навичок у процесі професійної підготовки майбутніх керівників закладів дошкільної освіти. *Забезпечення сталого розвитку освіти: європейський та національний виміри: збірн. наук. статей.* Одеса : Вид-ць Букаєв Вадим Вікторович, 2025. С. 126-130.

ЗДОБУВАЧ ПРИ ВИКОНАННІ ІНДЗ ПОВИНЕН ДОТРИМУВАТИСЯ ПРИНЦИПІВ АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ, НЕ ДОПУСКАТИ АКАДЕМІЧНИЙ ПЛАГІАТ.

Академічний плагіат – оприлюднення (частково або повністю) наукових (творчих) результатів отриманих іншими особами, як результатів власного дослідження (творчості), та/або відтворення опублікованих текстів інших авторів без відповідного посилання (відповідно до ст. 69 Закону України «Про вищу освіту»).

Види академічного плагіату:

- копіювання;
- перефразування;
- компіляція;
- використання інформації (факти, ідеї, формули, числові значення тощо) з джерела без посилання на це джерело;
- подання як власних робіт (тез, аналітичних звітів, письмових робіт, есеїв тощо), виконаних на замовлення іншими особами, у тому числі робіт, стосовно яких справжні автори надали згоду на таке використання.

За умови використання ІІІ, під час презентації практичних завдань, ІНДЗ, здобувач повинен надати короткий коментар: як саме він використовував ІІІ. Що вдалося, а що було неточним? Як він оцінює його допомогу?

**КОНТРОЛЬНІ ЗАСОБИ ПЕРЕВІРКИ РЕЗУЛЬТАТІВ ПРАКТИЧНОЇ
ТА САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ
ПИТАННЯ ДО ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ
(контрольна/письмова робота)**

1. Основні напрями досліджень в психології управління.
2. Моделі управління X, Y, Z, їх характеристика.
3. Соціально-психологічні механізми та методи управління поведінкою людей.
4. Складові та функції діяльності керівника.
5. Стили керівництва. Області ефективного застосування різних стилів керівництва.
6. Керівник і лідер. Теорії походження лідерства.
7. Особистість керівника. Соціально-психологічні характеристики особистості керівника та особистісні типології менеджерів.
8. Обмеження особистісної ефективності керівника.
9. Імідж керівника. Методи управління особистим іміджем.
10. Виконавська діяльність та її соціально-психологічні характеристики.
11. Психологічні типи виконавців.
12. Методи управління виконавцями різних психологічних типів.
13. Мотивація працівників. Теорії мотивації персоналу.
14. Види управлінської мотивації.
15. Організація як група. Типи груп в організації.
16. Управління процесами групової динаміки в організації.
17. Механізм групового тиску. Типи реакцій на груповий тиск.
18. Психологічний клімат колективу.
19. Форми і принципи управлінського спілкування.
20. Психологічний контакт в управлінському спілкуванні.
21. Невербальні засоби спілкування, їх застосування в управлінському

спілкуванні.

22. Психологія ефективного переговорного процесу.

23. Технологія проведення нарад.

24. Технологія публічного виступу.

25. Ділова бесіда як форма управлінського спілкування.

26. Стилi спілкування та їх використання в управлінському спілкуванні.

27. Маніпуляція в управлінському спілкуванні.

28. Поняття комунікативної компетентності. Рівні комунікативної компетентності.

29. Міжособистісний конфлікт в управлінському спілкуванні.

30. Переговори як спосіб вирішення конфліктів.

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ ДЛЯ ПЕРЕВІРКИ ЗНАНЬ

Тестові завдання можуть бути використані для проміжного / підсумкового контролю знань.

I. Доповніть пропущене.

1. Імідж - це ...

2. Оціночний компонент емоційно забарвлених відносин позначається терміном

3. Невербальний мова включає ...

4. Через стереотипів ми часто маємо про інших людей ... уявлення.

5. Для ефекту особистої чарівності значимі ...

6. Важливими складовими іміджу є ...

7. Самопрезентація - це ...

8. Наше сприйняття інших людей засноване на враженнях, на які часто впливає ефект ... коли домінує якась одна риса особистості, або ефект ... що виражається в тому, що наші перші враження найбільш ...

9. Каузальна атрибуція полягає в тому, що ...

10. Основними помилками каузальної атрибуції є ...

II. Виберіть один або декілька правильних відповідей

1. Лідер:

- а) застосовувані ним способи впливу переважно адміністративні;
- б) психологічний феномен;
- в) висувається стихійно, знизу;
- г) призначається або обирається зверху;
- д) відноситься до системи неформальних відносин.

2. Керівник:

- а) висувається стихійно, знизу;
- б) застосовувані ним способи впливу переважно адміністративні;
- в) психологічний феномен;
- г) призначається зверху;
- д) відноситься до системи неформальних відносин.

3. Авторитарний стиль управління передбачає, що:

- а) рішення приймаються на основі колегіального обговорення;
- б) керівник не дає вказівок;
- в) рішення приймаються одноосібно;
- г) за реалізацію пропозицій відповідають усі - і керівник, і підлеглі;
- д) справи у групі йдуть самі по собі.

4. Ліберальний стиль управління передбачає, що:

- а) рішення приймаються на основі колегіального обговорення;
- б) керівник не дає вказівок;
- в) рішення приймаються одноосібно;
- г) за реалізацію пропозицій відповідають усі - і керівник, і підлеглі;
- д) справи у групі йдуть самі по собі.

5. Демократичний стиль управління передбачає, що:

- а) рішення приймаються на основі колегіального обговорення;
- б) керівник не дає вказівок;
- в) рішення приймаються одноосібно;
- г) за реалізацію пропозицій відповідають усі - і керівник, і підлеглі;
- д) справи у групі йдуть самі по собі.

6. Для моделі управління X характерно:

- а) постулат, що людина за природою ледача, байдужа до організаційних потреб;
- б) постулат, що люди здатні приймати на себе відповідальність, керувати своєю поведінкою в організаційних цілях;
- в) жорстка субординація;
- г) жорсткий контроль ззовні за поведінкою персоналу;
- д) створення умов для досягнення власних цілей, спрямовуючи при цьому свої зусилля на досягнення організаційних цілей.

7. Для моделі управління Y характерно:

- а) постулат, що людина за природою ледача, байдужа до організаційних потреб;
- б) постулат, що люди здатні приймати на себе відповідальність, керувати своєю поведінкою в організаційних цілях;
- в) жорстка субординація;
- г) жорсткий контроль ззовні за поведінкою персоналу;
- д) створення умов для досягнення власних цілей, спрямовуючи при цьому свої зусилля на досягнення організаційних цілей.

8. Для моделі управління Z (по У. Оучі) характерно:

- а) прийняття рішень на основі консенсусу;
- б) відповідальність індивідуальна;
- в) відповідальність колективна;
- г) підвищена увага до людини та її сім'ї;
- д) швидке посадова просування.

9. До ознак колективу як етапу розвитку групи відносять:

- а) є початковим етапом розвитку групи;
- б) є продуктом розвитку групи в цілому і всіх її членів окремо;
- в) не має чіткої структури;
- г) члени групи об'єднані соціально значимою діяльністю;
- д) характеризується високим рівнем згуртованості.

10. Характеристиками дифузної групи як етапу групового розвитку є:

- а) початковий етап розвитку групи;
- б) низький рівень згуртованості;
- в) наявність чіткої структури міжособистісних відносин, загальногрупового лідера;
- г) високий рівень згуртованості;
- д) відсутність чіткої структури групи.

11. До феномену групової динаміки відносяться:

- а) темперамент членів групи;
- б) феномен групового тиску;
- в) процеси групової інтеграції;
- г) феномен лідерства;
- д) феномен соціалізації.

12. До видів ділового спілкування у діаді відносяться:

- а) проведення нарад;

- б) бесіда з менеджером з персоналу при прийомі на роботу;
- в) виступ на конференції;
- г) обговорення виробничої проблеми з колегою або начальником;
- д) бесіда з одним під час перерви на обід.

13. До невербальних компонентів спілкування відносяться:

- а) проксеміка;
- б) атракція;
- в) екстралінгвістика;
- г) паралінгвістика;
- д) кінесіка.

14. Зона соціально-ділового спілкування за Холлом становить:

- а) понад 400 см;
- б) до 45 см;
- в) 45-120 см;
- г) 120-400 см;
- д) 5 м.

15. Актуалізатор (на відміну від):

- а) орієнтований на взаємодію з людьми;
- б) прагне використовувати людей у своїх цілях;
- в) прагне контролювати інших;
- г) відрізняється щирістю почуттів;
- д) розуміє себе та інших.

16. Маніпулятор

- а) орієнтований на взаємодію з людьми;
- б) прагне використовувати людей у своїх цілях;
- в) прагне контролювати інших;

- г) відрізняється щирістю почуттів;
- д) розуміє себе та інших.

17. Знання механізмів каузальної атрибуції може допомогти менеджеру:

- а) вирішувати виробничі завдання;
- б) розуміти причини своїх невдач;
- в) розуміти, як люди пояснюють причини поведінки інших людей, їх мотиви;
- г) приймати рішення щодо кадрового просування своїх підлеглих;
- д) покращувати відносини з начальством.

18. До видів соціально-психологічного впливу належать:

- а) ідентифікація;
- б) навіювання;
- в) емоційне зараження;
- г) емпатія;
- д) штраф.

19. У список одинадцяти потенційних обмежень менеджера за М. Вудкоком і Д.Френсісом входять:

- а) не вміння керувати собою;
- б) не вміння працювати з оргтехнікою;
- в) нечіткі особисті цілі;
- г) припинений саморозвиток;
- д) не вміння вести ділову документацію.

20. Сміслова структура публічного виступу включає наступні складові:

- а) текст;
- б) дійсні мотиви комунікатора;
- в) конспект виступу;
- г) мова, інтонація виступаючого.

21. Метою публічного виступу може бути:

- а) інформування;
- б) надання допомоги;
- в) демонстрація переваги;
- г) переконання;
- д) творча наснага;
- е) заклик до дії.

22. Підготовку до публічного виступу треба починати:

- а) з організації робочого простору;
- б) написання тексту промови;
- в) з'ясування мети виступу;
- г) складання списку запрошених.

23. Відсторонена комунікативна позиція найбільш ефективна, якщо метою виступу є:

- а) інформування;
- б) вираз протесту;
- в) переконання голосувати за певну пропозицію;
- г) зіставлення думок.

24. До структури СПК входять:

- а) когнітивний компонент;
- б) афіліативний компонент;
- в) емоційний компонент;
- г) пізнавальний компонент.

25. До факторів СПК відносяться:

- а) культура суспільства;
- б) заробітна плата;
- в) комфортність робочого місця;
- г) характер організаційних зв'язків;
- д) стиль керівництва.

ПИТАННЯ ДО ЕКЗАМЕНУ

1. Основні напрямки досліджень в психології управління.
2. Моделі управління Х, Y, Z, їх характеристика.
3. Соціально-психологічні механізми та методи управління поведінкою людей.
4. Діяльність та її структура
5. Мотив діяльності
6. Складові та функції діяльності менеджера освіти.
7. Стили керівництва. Области ефективного застосування різних стилів керівництва.
8. Керівник і лідер. Теорії походження лідерства.
9. Особистість керівника. Соціально-психологічні характеристики особистості керівника та особистісні типології менеджерів.
10. Обмеження особистісної ефективності керівника.
11. Методи управління особистим іміджем.
12. Виконавська діяльність і її соціально-психологічні характеристики.
13. Психологічні типи виконавців.
14. Методи управління виконавцями різних психологічних типів.
15. Мотивація працівників. Теорії мотивації персоналу.
16. Види управлінської мотивації
17. Організація як група. Типи груп в організації.
18. Управління процесами групової динаміки в організації.
19. Механізм групового тиску. Типи реакцій на груповий тиск.

20. Психологічний клімат колективу.
21. Шляхи формування позитивного психологічного клімату у колективі.
22. Психологічні типи «важких» працівників.
23. Форми і принципи управлінського спілкування.
24. Психологічний контакт в управлінському спілкуванні.
25. Невербальні засоби спілкування, їх застосування в управлінському спілкуванні.
26. Психологія ефективного переговорного процесу.
27. Технологія проведення нарад.
28. Технологія публічного виступу.
29. Ділова бесіда як форма управлінського спілкування.
30. Стили спілкування та їх використання в управлінській діяльності.
31. Маніпуляція в управлінському спілкуванні.
32. Поняття комунікативної компетентності. Рівні комунікативної компетентності.
33. Міжособистісний конфлікт в управлінській діяльності.
34. Організаційно-управлінський конфлікти. Причини їх виникнення
35. Значення конфліктів в управлінні організацією.

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ЗА РІЗНИМИ ВИДАМИ РОБОТИ

Вид роботи	Бали	Критерії
<p>Практичні завдання з використанням ШІ</p>	0 балів	Здобувач відтворює незначну частину навчального матеріалу, має поверхові уявлення про предмет вивчення, неаргументовано висловлює думку. Використовує необхідні інформаційно-методичні матеріали, виконує практичні завдання за умови сторонньої допомоги.
	1 бал	Знання здобувача є достатньо повними, він самостійно застосовує відповідний навчальний матеріал, виконуючи практичні завдання; аналізує, робить висновки. Відповідь повна, логічна, обґрунтована, але припускається неточностей. Здобувач самостійно використовує необхідні інформаційно-методичні матеріали виконуючи практичні завдання. Виконані завдання у цілому відповідають вимогам, хоча мають незначні огріхи.
	2 бали	Здобувач володіє міцними знаннями, оперує ними при виконанні практичних завдань. Самостійно використовує необхідні інформаційно-методичні матеріали виконуючи практичні завдання. Не припускається помилок при їхньому виконанні. Здобувач виступає експертом практичних завдань, що виконали однокурсники.
<p>Самостійна робота з використанням ШІ</p>	0 балів	Здобувач розпізнає деякі об'єкти вивчення та визначає їх на побутовому рівні, може описувати деякі об'єкти вивчення; має фрагментарні уявлення з предмета вивчення; виконує елементарні прийоми практичних завдань.
	1 бал	Здобувач знає окремі факти, що стосуються навчального матеріалу; виявляє здатність елементарно висловлювати думку; самостійно та за допомогою викладача може виконувати частину практичних завдань; знає послідовність виконання завдання; практичні завдання містять багато суттєвих відхилень від установлених вимог, при їх виконанні потребує систематичної допомоги викладача.

	2 бали	Здобувач самостійно і логічно відтворює фактичний і теоретичний матеріал та наводить приклади; володіє навчальним матеріалом і використовує набуті знання, уміння у стандартних ситуаціях; самостійно виконує практичні завдання відповідно до методичних рекомендацій; практичні завдання мають окремі помилки; користується необхідними навчально-методичними матеріалами.
	3 бали	Здобувач володіє глибокими знаннями, демонструє відповідні компетентності, використовує їх у нестандартних ситуаціях, самостійно працює з інформацією у відповідності до поставлених завдань; систематизує та узагальнює навчальний матеріал; самостійно користується додатковими джерелами інформації; без похибок виконує та аналізує практичні завдання.
Контрольна робота Без використання ШІ	0-1	Здобувач не менше ніж на 50% контрольних завдань надав правильну відповідь
	2-4	Здобувач на 51% - 70% контрольних завдань надав правильну відповідь
	5-7	Здобувач на 71% - 90% контрольних завдань надав правильну відповідь
	8-10	Здобувач на 91% - 100% контрольних завдань надав правильну відповідь
ІНДЗ (доповідь) З використанням ШІ	0-2	Зміст доповіді відповідає предмету дисципліни, має загальний реферативний характер, демонструє несамостійність у розв'язанні завдань, текст не визначає ключову практичну проблему і не відповідає структурі доповіді. Не вказано факту використання ШІ
	3-5	Зміст доповіді відповідає предмету дисципліни, має описовий характер, містить поняття, має граматично не вчитаний текст, не визначає ключову практичну проблему. Вказано факт використання ШІ. Демонструє аналіз і редагування згенерованого тексту.
	6-8	Зміст доповіді відповідає предмету дисципліни, демонструє переважно академічність, містить аналітику і узагальнення, має неінформативні посилання, оперує поняттями, визначає ключову практичну проблему. Вказано факт використання ШІ Продемонстровано

		редагування згенерованого тексту: є власні думки, творчий підхід.
	8-10	Зміст доповіді відповідає предмету дисципліни характеризує сучасний інноваційний дискурс і відповідає практиці соціально-психологічного супроводу процесу управління освітою; робота носить самостійний характер, містить авторську аналітику і узагальнення, прямі і непрямі цитування з посиланнями на основне джерело, включає оперування поняттями, містить актуальні приклади розв'язаних завдань з управлінської освітянської практики. Дотримано академічних стандартів без використання ШІ. Рекомендації до оформлення тез.

Критерії оцінювання підсумкового контролю (екзамен)

Для навчальної дисципліни «Психологія управління» за навчальним планом передбачає підсумковий контроль у формі усного/тестування екзамену, відводиться 20 балів. Здобувач вищої освіти може скласти екзамен, якщо кількість отриманих впродовж вивчення дисципліни балів не менше як 40. Накопичені здобувачем бали під час вивчення навчальної дисципліни не аналюються, а сумуються. Оцінка за екзамен не може бути меншою за кількість накопичених ним балів.

Бали	Критерії
0 балів	Відповіді на запитання відсутні.
1–5 балів	Відповіді на запитання неповні, невпевнені. Відсутні приклади практичного використання.
6–10 балів	Здобувач вищої освіти не вміє логічно думати, робити власні висновки. Відповіді на запитання формальні, книжкові. Не наведено прикладів практичного використання в освітньому процесі
11–15 балів	Відповіді на запитання загалом правильні, проте наявні помилки у визначеннях. Здобувач вищої освіти намагається робити власні висновки, наводить приклади практичного використання в освітньому процесі.
16–20 балів	Здобувач вищої освіти вміє розмірковувати, робити власні висновки. Відповіді на запитання повні, обґрунтовані, логічно побудовані, з прикладами практичного використання.

ГЛОСАРІЙ

Джерело: Навчальний посібник з нормативної навчальної дисципліни «Психологія управління» / Укл. Моїсеєнко Л.М. Красноармійськ : КП ДонНТУ, 2013. С.168-174.

Абстрактне мислення (*abstractthinking*) – один із різновидів людського мислення. Сутність а. м. полягає у виробленні понять, суджень, умовиводів і здатності оперувати ними.

Авторитет (*authority*) – загально визнаний вплив окремої людини або колективу, організації у різних сферах суспільного життя, що ґрунтується на знаннях, високих моральних якостях, досвіді.

Агресивність (*aggression*) (від. фр. *agressif* – визивний, войовничий) – емоційний стан і риса характеру людини, що супроводжується імпульсивною активністю поведінки, афективними переживаннями – гнівом, злістю, ненавистю, ворожістю, прагненням заподіяти іншому травму (фізично або морально). В агресивному стані особа може повністю втратити самоконтроль. Агресивність може бути спрямована і на себе.

Аналіз (*analysis*) – мисленнєва операція, сутність якої полягає в уявному здійсненні поділу цілого на частини, елементи, у виділенні окремих його ознак.

Афект (*affect*) – короточасне, бурхливе переживання людини (гнів, лють, жах, відчай, раптова радість), що виникає, як правило, у відповідь на сильний подразник. У стані А. знижується здатність людини осмислювати значення своїх дій і керувати ними.

Безумовний рефлекс (*unconditional reflex*) – відносно постійні успадковано закріплені реакції організму на певні впливи зовнішнього середовища, що відбуваються за допомогою нервової системи.

Відчуття (*feeling, sensation*) – психічний процес, що полягає у відображенні мозком окремих властивостей та якостей предметів і явищ об'єктивного світу,

а також станів організму при безпосередньому впливі подразників на відповідні органи чуттів.

Вміння (ability) – засвоєний суб'єктом спосіб виконання дій, який забезпечується сукупністю набутих знань і навичок.

Воля (will) – внутрішня активність особистості, пов'язана з вибором мотивів, цілепокладанням, прагненням до досягнення мети, зусиллям до подолання перешкод, мобілізацією внутрішньої напруженості, здатністю регулювати спонукання, можливістю приймати рішення та гальмувати поведінкові реакції.

Гострота конфлікту (sharpness of conflict) – ступінь зіткнення інтересів, глибина суперечностей учасників конфліктної взаємодії.

Депресія (depression) – відчуття пригніченості, песимізму, занепаду духовних сил. Виникає внаслідок деяких психічних і загальних захворювань або як реакція на важкі життєві ситуації (смерть рідних, втрата життєвої перспективи, розчарування в чомусь або в комусь). Депресивний розлад, що буває за певних обставин у кожної людини, потрібно відрізнити від клінічної депресії як психічної хвороби.

експеримент (experiment) – метод психологічного дослідження, специфіка якого полягає в тому, що в ньому продумано створюється штучна ситуація, у якій досліджувана властивість виявляється найкраще її можна точніше і легше оцінити. Існують такі види експериментів: природний, лабораторний.

Емоційні процеси (emotional processes) – специфічна форма психічного відображення суб'єктивного ставлення людини до предметів або явищ у формі безпосереднього переживання, приємного чи неприємного.

Емпатія (empathy) – емоційний аспект розуміння іншої людини, здатність відгукнутися на її проблеми, вміння проникнути в переживання іншої людини, переживати разом з нею, співчувати їй.

Знання (knowledge) – перевірені суспільно-історичною практикою результати процесу пізнання, відображені у свідомості людини у вигляді уявлень, фактів, суджень, теорії.

Індивід (*individual*) – біологічний організм, носій загальних спадкових якостей біологічного виду «людина»; представник людського роду – *homo sapiens*.

Індивідуальність (*individuality*) – неповторне співвідношення особистих рис та особливостей людини (характер, темперамент, здібності, особливості протікання психічних процесів, сукупність почуттів тощо), що утворюють її своєрідність, відмінність від інших людей. І. – особлива і не схожа на інших людина в повноті її фізичних та духовних якостей.

Інцидент – (*incident*) – це збіг обставин, що є приводом для конфлікту.

Колектив (*staff*) – соціальна група вищого рівня розвитку з певною організаційною структурою, що поєднана цілями спільної суспільно-корисної діяльності і має складну динаміку формальних та неформальних стосунків. Діяльність членів колективу визначається особистісно значимими і соціально визнаними цінностями.

Корпорація (*corporation*) – в психології соціальна група, об'єднана на основі внутрішніх, корпоративних, егоїстичних інтересів і намагається їх реалізувати «за будь-яку ціну», в тому числі і за рахунок інших груп. Діяльність корпорації може носити асоціальний, а інколи антисоціальний зміст (група бізнесменів, банкірів, мафія).

Комунікація - *communicatio* – це процес передавання інформації від однієї особи до іншої (інших). Комунікаціями (спілкуванням) пронизана вся система управління організацією. Метою її є розуміння, осмислення передаваної інформації.

Комунікаційна мережа - *Of communication network* – це сукупність джерел та каналів надходження і поширення інформації, яку створює суб'єкт управління для того, щоб приймати обґрунтовані рішення і ефективно керувати.

Консенсус (*consensus*) – 1) загальна згода зі спірних питань; 2) узгодженість поглядів і орієнтацій суб'єктів, метод прийняття рішень за допомогою співробітництва, досягнення принципової єдності думок.

Конфлікт (conflict) – це такі відносини між суб'єктами соціальної взаємодії, що характеризуються їх протиборством на основі протилежно спрямованих мотивів (потреб, інтересів, цілей, ідеалів, переконань) чи суджень (думок, поглядів, оцінок і т.п.).

Конфліктна ситуація (conflict situation) – це накопичені протиріччя, які пов'язані з діяльністю суб'єктів соціальної взаємодії і формують ґрунт для реального протиборства між ними.

Конфліктогени (konfliktogens) – це слова, дії (або відсутність дій), що можуть привести до конфлікту.

Конфліктологія (konfliktology) – це система знань про закономірності та механізми виникнення й розвитку конфліктів, а також про принципи та технології управління ними.

Лідер (leader) (від англ. leader – провідний, керівник) – особистість, що користується визнанням та авторитетом групи і за якою група визнає право приймати рішення про дії у важливих ситуаціях, бути організатором діяльності групи і регулювати відносини у групі.

Логічне мислення (logical thinking) – вид мислення, що здійснюється з опорою на поняття, судження, закони логіки, не використовуючи емпіричні дані.

Людина (man) – біосоціальна істота, наділена свідомістю, вищими психічними функціями (абстрактно-логічне мислення, логічна пам'ять і т. д.), здатністю пізнавати навколишній світ і активно змінювати та перетворювати його.

Маніпуляція (manipulation) - це провадження переконання до крайності, де одна сторона має вигоду за кошт другої.

Межі конфлікту (scopes of conflict) – зовнішні структурно-динамічні кордони конфлікту: суб'єктні (кількість учасників), просторові (територія, на якій відбувається конфлікт), часові (тривалість конфлікту).

Мотив у конфлікті (*reason is in a conflict*) – це внутрішні спонукальні сили, що підштовхують суб'єктів соціальної взаємодії до конфлікту (мотиви виступають у формі потреб, інтересів, цілей, ідеалів, переконань).

Мислення (*thinking*) – процес опосередкованого та узагальненого відображення свідомістю людини предметів і явищ об'єктивної дійсності в їхніх істотних властивостях, зв'язках і відносинах; вища форма відображення дійсності у психіці.

Мова (*language*) – суспільно зумовлена система словесних знаків, яка слугує засобом спілкування в певному суспільстві.

Мовлення (*speech*) – процес спілкування засобами мови, мова в дії.

Навички (*skills*) – опанування до автоматизму способами використання певних засобів діяльності. **Навчання (*education*)** – цілеспрямований педагогічний процес організації активної навчально-пізнавальної діяльності з оволодіння знаннями, вміннями і навичками, у ході якого здійснюється освіта людини, формується система відповідних компетентностей.

Неформальна група (*informal group*) – створюється та існує поза рамками офіційно визнаних організацій. Цілі, структура та діяльність Н. г. визначаються на основі особистих інтересів її учасників.

Образ конфліктної ситуації (*appearance of conflict situation*) – це відображення предмета конфлікту у свідомості суб'єктів конфліктної взаємодії.

Об'єкт конфліктології (*object of konfliktology*) – всі прояви конфліктної соціальної взаємодії у сучасному світі, людське суспільство і людина з її вчинками, цінностями, оцінками й відносинами в суспільстві та його інститутах.

Об'єкт управління (*management object*) – це окремі люди чи групи, на які скеровані організаційні, систематичні, планомірні впливи суб'єкта управління.

Об'єкт конфлікту (*object of conflict*) – конкретна матеріальна (ресурс), соціальна (влада) або духовна (ідея, принцип, норма) цінність, до володіння

або користування якою прагнуть обидва учасники конфлікту. Предметом конфліктології як науки є закономірності та механізми виникнення й розвитку конфліктів, а також принципи та технології управління ними.

Особистість (personality) – соціально-психологічна сутність людини, яка формується в результаті засвоєння індивідом суспільних форм свідомості і поведінки, суспільно-історичного досвіду людства. Особистістю ми стаємо під впливом суспільства, виховання, навчання, взаємодії, спілкування тощо. О.– ступінь привласнення людиною соціальної сутності. О. – соціальний індивід.

Позиції конфліктуючих сторін (positions of conflicting sides) – це те, про що вони заявляють один одному в ході конфлікту чи в переговорному процесі.

Причини конфлікту (reasons of conflict) – це явища, події, факти, ситуації, що передують конфлікту і, за певних умов діяльності суб'єктів соціальної взаємодії, викликають його.

Предмет конфлікту (article of conflict) – це те, через що виникає конфлікт.

Психологія управління (management psychology) - це галузь психологічної науки, яка вивчає психологічні закономірності управлінської діяльності – роль людського і психологічного чинників в управлінні, оптимальний розподіл професійних та соціальних ролей у групі (колективі), лідерство і керівництво, процеси інтеграції та згуртованості колективу, неформальні стосунки між його членами, психологічні механізми прийняття управлінського рішення, соціально- психологічні якості керівника тощо.

Переконання (convictions) – усвідомлювані мотиви, які спонукають людину діяти відповідно до своїх поглядів і принципів; у педагогіці – метод виховання, який передбачає цілеспрямований вплив на свідомість вихованця з метою формування в нього позитивних морально-психологічних рис, спонукання до суспільно-корисної діяльності або *подолання негативної поведінки*.

Почуття (feelings) – це специфічно людські, узагальнені, стійкі переживання ставлення до потреб, задоволення або незадоволення яких зумовлює позитивні чи негативні емоції.

Реальні групи (real groups) – реально існуюче в певному просторі і часі об'єднання людей, яке характеризується тим, що його члени поєднані між собою реальними відносинами та зв'язками.

Референтна (еталонна) група (referent group) – реально існуюча або умовна група, погляди, норми та цінності якої є взірцем для особистості. Під її впливом вона формує свої життєві ідеали, вивіряє власні дії та вчинки.

Розум (mind) – вища форма теоретичного осягання дійсності, свідоме оперування поняттями, синтез знань на найвищому рівні теорій та ідей.

Рухова пам'ять (movement memory) – запам'ятовування, зберігання і відтворення людиною своїх рухів.

Соціальний конфлікт (social conflict) – зіткнення інтересів двох чи більшої кількості індивідів, соціальних груп.

Сторони конфлікту (side of conflict) – це суб'єкти соціальної взаємодії, що знаходяться в стані конфлікту або ж такі, що явно чи неявно підтримують конфліктуючих.

Суб'єкт управління (management subject) – це структурно-визначені об'єднання людей і керівники на персональному рівні, що наділені управлінськими повноваженнями та здійснюють управлінську діяльність.

Стиль управління (керівництва) (style of management) – стійка сукупність особистісних та соціально-психологічних характеристик керівника, за допомогою яких реалізується той чи інший метод (методи) керівництва.

Стрес (stress) (дослівний переклад “напруга”) – система реакцій (емоційний стан) організму у відповідь на будь-яку висунуту до нього вимогу. У стресовому стані людина припускається помилок у розподілі і переключенні уваги, у неї порушується перебіг пізнавальних процесів (сприймання, пам'ять, мислення), спостерігається розлад координації рухів, неадекватність емоційних реакцій, дезорганізація і гальмування всієї діяльності. Стрес може як позитивно, мобілізувально, так і негативно впливати на діяльність (дистрес), аж до повної її дезорганізації.

Спілкування (communication)– взаємодія людей, яка полягає в обміні інформацією, діями та у встановленні взаєморозуміння.

Соціальна група (social group) – певна спільність людей, які поєднані на основі відповідних загальних ознак, що стосуються спільної діяльності, на підставі якої виникають певні психологічні утворення (соціальне почуття, інтереси та ін.).

Самовиховання (self-training) – свідома, цілеспрямована та самостійна діяльність особистості, що виникає в результаті її взаємодії з середовищем і впливає на її розвиток та вдосконалення.

Самооцінка особистості (self-evaluation of personality) – оцінка людиною своїх якостей, себе, рівня успішності власної діяльності, сприйняття своєї особи іншими людьми, виходячи з системи цінностей людини.

Трансакція (transaction) – це одиниця взаємодії партнерів по спілкуванню, що супроводжується презентацією їх позиції.

Тривалість конфлікту (duration of conflict)– часові виміри існування конфлікту.

Темперамент (temperament) – індивідуально-типологічна характеристика людини, що виявляється в силі, напруженості, швидкості та врівноваженості перебігу її психічних процесів.

Тести (tests) (від англ. test – проба, випробування, дослідження) – в психології та педагогіці система питань чи завдань, що дозволяє здійснити тестове дослідження.

Управління конфліктом (to direct a conflict)– це цілеспрямований, обумовлений об'єктивними законами вплив на динаміку конфлікту в інтересах розвитку або руйнування тієї соціальної системи, якої стосується цей конфлікт.

Уміння (ability) – здатність людини усвідомлено застосовувати набуті знання.

Уява (imagination) – процес створення людиною на основі досвіду образів об'єктів, яких вона ніколи не сприймала, своєрідна форма відображення

людиною дійсності, в якій виявляється активний випереджальний характер пізнання нею світу.

Умовний рефлекс (*conditioned reflex*) – один із двох основних типів рефлексів, відкритий і всебічно досліджений великим російським фізіологом І. П. Павловим (1849 – 1936). Різноманітні види У. р. утворюються за певних умов у процесі життєдіяльності організму на базі вроджених, безумовних рефлексів. У. р. виникає в результаті кількаразового поєднання дії безумовного подразника (зокрема, харчового) з дією будь-якого чинника.

Формальна група (*formal group*) – поєднання людей на підставі загальної діяльності, в межах офіційно визнаних організацій. Цілі, структура та діяльність Ф. г. мають нормативно визначений характер.

Форми організації навчання (*forms of education organization*) – спеціально організована діяльність учителя (викладача) й учнів (студентів), що відбувається за встановленим порядком у певному режимі (уроки, лекції, практикуми, семінари, екскурсії, факультативи, додаткові, індивідуальні заняття; домашня навчальна робота учнів (студентів)).

Фрустрація (*frustratsiya*) – психологічний стан наростаючого емоційно-вольового напруження, що виникає в конфліктних ситуаціях, які заважають досягненню мети або задоволенню потреб і бажань, загрожують людині або її престижу, людській гідності.

Характер (*character*) – комплекс сталих психічних властивостей людини, що виявляються в її поведінці та діяльності, у ставленні до суспільства, до праці, до інших, до самої себе.

Цілі освіти (*educational objectives*) – набуття наукових знань, умінь і навичок, оволодіння якими забезпечує всебічний розвиток розумових здібностей учасників навчального процесу, формування світогляду, духовності, поведінки, системи відповідних компетентностей.

“Я” (*ego*) – визначається як свідомість, розумна, раціональна частина психіки. “Я” формується під впливом суспільства, яке висуває свої вимоги до людини.

Рекомендовані джерела інформації

Основна література

1. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466 с.
2. Постоян Т. Г. Психологія управління: навч. посіб. Одеса: Університет Ушинського, 2020. 195 с.
3. Ходаківський Є. І., Богоявленська Ю. В., Грабар Т. П. Психологія управління: підручник. 5–те вид. перероб. та доп. Київ: Центр учбової літератури, 2020. 664 с.
4. Карпов А.В. Організаційна психологія URL: https://stud.com.ua/60425/psihologiya/organizatsiyna_psihologiya
5. Dr. Umesh U, Prasanth Kumar M, Kishor Kumar Dash, Salauddeen Shaik & Sruthi. S Principles of Management and Organizational Behaviour: World Lab Publication, 2021. 223 p. URL: <https://www.naipunnyacollege.ac.in/NEWSITE/NAIPUPLOADS/Books/Principle%20of%20Management%20and%20Organizational%20Behaviour.pdf>
6. Donald M. Truxillo, Talya N. Bauer, Berrin Erdogan. Psychology and Work. An Introduction to Industrial and Organizational Psychology: Edition2nd Edition: New York, Pub. Location, 2021. 624 p. URL: <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9780429055843/psychology-work-donald-truxillo-talya-bauer-berrin-erdogan>

Допоміжна

1. Аппело Юрген. Менеджмент 3.0. Agile-менеджмент. Лідерство та управління командами. Харків: Фабула, 2021. 464 с.
2. Коберник І., Краснова К. Ефективні комунікації для освітніх управлінців: посібник. Київ, 2019. 72 с. URL: <https://nus.org.ua/wpcontent/uploads/2019/12/efektyvnikomunikacii-posibnyk-final-preview-20-12.pdf>

3. Матвійчук Т. Ф. Конфліктологія: навч.-метод. посіб. Львів: Вид-во «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 76 с.
4. Постоян Т. Г., Скобла Ю. І. Дослідження стану соціально-психологічного клімату науково-педагогічного колективу: практичний аспект. Інноваційна педагогіка, 2019. № 18. С.120-126.
5. Постоян Т. Г. Моделювання процесу формування соціально-психологічної компетентності майбутнього менеджера освіти: зб. матеріалів XIV міжнародної науково-практичної інтернет-конференції Актуальні дослідження в соціальній сфері (18 листопада 2019 р.). Одеса: ОНПУ, 2021. С. 100–102.
6. Постоян Т. Г., Мен Ян. Процес медіації: технологічний аспект: зб. матеріалів міжнародної науково-практична конференція Управління та інновації в освіті: досвід, проблеми та перспективи (24-25 жовтня 2021р). Одеса: Університет Ушинського, 2021. С. 33–34.
7. Постоян Т. Г. Формування психологічної компетентності майбутніх керівників закладів дошкільної освіти: практико зорінтований підхід Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. УшинськогоЮ № 4 (153), 2025. С. 118 - 125 DOI: <https://doi.org/10.24195/2617-6688-2025-4-16>.
8. Постоян Т. Г. Моделювання процесу формування управлінських компетентностей майбутніх керівників закладів дошкільної освіти Молодь і ринок. Дрогобицький державний педагогічний університет. №11 (243), 2025. DOI: <https://doi.org/10.24919/2308-4634.2025.345348>
9. Психологія тимблдингу: навч. посіб. / за заг. ред. О. Г. Романовського, С. В. Калашникової. Харків: Друкарня Мадрид, 2020. 92 с. URL http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPIPress/36676/1/Book_2017_Romanovskyi_Psykholohiia_tymbildynhu.pdf.
10. Селютін В. М., Яцун Л. М. Управління персоналом: Практикум: навч. посіб. Х.: ХДУХТ, 2020. 188 с. URL: <http://elib.hduht.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/2682/1/%d0%9f%d1%80>

%d0%b0%d0%ba%d1%82%d0%b8%d0%ba%d1%83%d0%bc_%d0%a3%
d0%9f_% d0%905.pdf

11. Як написати успішне есе: Методичні рекомендації до написання есе / Укл. Шендеровський К.С. URL: <http://journalib.univ.kiev.ua/index.php?act=book.index&book=46>

12. Steliana Rizeanu, Mirela Claudia, Momanu Cristina, Matianu. The role of emotional intelligence in leadership: Romanian Journal of Psychological Studies, Hyperion Universit. February 2022. URL: https://www.researchgate.net/publication/358349891_The_role_of_emotional_intelligence_in_leadership

Інформаційні ресурси

1. Міністерство освіти і науки України. URL: <http://www.mon.gov.ua>
2. Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/>
3. Одеська національна наукова бібліотека. URL: <http://odnb.odessa.ua/>.
4. Бібліотека Університету Ушинського. URL: <https://library.pdpu.edu.ua/>

Навчальне видання

Постоян Тетяна Григорівна

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
ДО ОРГАНІЗАЦІЇ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ З НАВЧАЛЬНОЇ
ДИСЦИПЛІНИ ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ**

Методичні рекомендації