

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ ТА ЗДОРОВ'Я ЛЮДИНИ

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«ПСИХОЛОГІЯ ТІМБІЛДІНГУ (КОМАНДОУТВОРЕННЯ)»

ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ	05 Соціальні та поведінкові науки
СПЕЦІАЛЬНІСТЬ	053 «Психологія»
РІВЕНЬ ВИЩОЇ ОСВІТИ	Перший (бакалаврський)
ФАКУЛЬТЕТ	Соціально-гуманітарний

Робоча програма з навчальної дисципліни «Психологія тимблдингу (командоутворення)» для здобувачів вищої освіти соціально-гуманітарного факультету за спеціальністю 053 «Психологія», перший рівень вищої освіти / укладач А. М. Шевченко. Біла Церква: БНАУ, 2025. 17 с.

Розробник: А. М. Шевченко, кандидат психологічних наук.

Робочу програму схвалено на засіданні кафедри психології та здоров'я людини (протокол № 1 від 13.08.2025 р.)

В. о. завідувача кафедри психології
та здоров'я людини



Олена ХОМЧУК

Гарант ОП



Олена ХОМЧУК

Схвалено методичною радою соціально-гуманітарного факультету
(Протокол № 01 від 26.08.2025 р.)

Голова методичної ради, доцент



Інна КОВАЛЬЧУК

ЗМІСТ

1. ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ.....	4
2. ПЕРЕДУМОВИ ДЛЯ ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ.....	5
3. КОМПЕТЕНТНОСТІ ТА ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ ВІДПОВІДНО ДО СТАНДАРТУ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЗІ СПЕЦІАЛЬНОСТІ С4 «ПСИХОЛОГІЯ».....	5
4. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ.....	6
5. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛІНИ.....	7
6. ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ.....	7
6.1. Лекції.....	7
6.2. Практичні заняття.....	10
6.3. Самостійна робота.....	10
7. МЕТОДИ НАВЧАННЯ.....	11
8. ФОРМИ ПОТОЧНОГО ТА ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ	12
9. ЗАСОБИ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ.....	13
10. КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ.....	13
11. ПЕРЕЛІК НАОЧНО-ТЕХНІЧНИХ ЗАСОБІВ НАВЧАННЯ.....	15
12. РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ.....	16

1. ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

За планом 2025-2026 навчального року на вивчення дисципліни «Психологія тимблдингу (командоутворення)» для денної та заочної форми навчання передбачено 90 академічних годин (3 кредити ECTS), у т.ч. аудиторних – 48 годин (лекції – 16, практичні заняття – 32), самостійна робота студентів – 42 години, з яких на підготовку і захист індивідуального науково-дослідницького завдання виділено 10 год.

Опис навчальної дисципліни за показниками та формами навчання наведено у таблиці:

Найменування показників	Шифр та найменування галузі знань, спеціальності, рівень вищої освіти	Характеристика навчальної дисципліни
		денна форма навчання
Кількість кредитів, відповідних ECTS – 3	Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки	Вибіркова
Змістових модулів – 3		Рік підготовки: 2-й
Індивідуальне науково-дослідне завдання – проєкт за вибором здобувача вищої освіти	Спеціальність 053 «Психологія»	Семестр: 4-й
Загальна кількість академічних годин – 90		Лекції: 16 год.
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 4 самостійної роботи здобувача – 4.		Практичні: 32 год.
	Перший (бакалаврський) рівень вищої освіти	Самостійна робота (у т.ч. на виконання ІНДЗ): 42 год.
		Підсумковий контроль: залік

Мета вивчення дисципліни: формування у студентів цілісної системи знань і компетентностей щодо психології командоутворення, а також розвиток практичних умінь, необхідних для управління процесами формування та розвитку команд у різних організаційних умовах. Дисципліна спрямована на оволодіння методами діагностування стану групи та виявлення проблем, що знижують її ефективність; вироблення та реалізацію управлінських і психологічних рішень, спрямованих на підвищення згуртованості, продуктивності та інноваційного потенціалу команди. Особлива увага приділяється розвитку навичок конструктивної комунікації, подолання конфліктів, формування довіри й лідерських якостей, створення сприятливого соціально-психологічного клімату та забезпечення умов для сталого функціонування команди як цілісної системи.

2. ПЕРЕДУМОВИ ДЛЯ ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ

Для вивчення курсу студенти потребують базових знань із загальної, соціальної та організаційної психології, розуміння основ менеджменту й комунікації, що дозволить ефективно засвоювати матеріал та застосовувати його в практичній діяльності.

3. КОМПЕТЕНТНОСТІ ТА ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ ВІДПОВІДНО ДО СТАНДАРТУ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЗІ СПЕЦІАЛЬНОСТІ С4 «ПСИХОЛОГІЯ»

<p>Загальні компетентності (ЗК)</p>	<p>ЗК 4. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями. ЗК 5. Здатність бути критичним і самокритичним. ЗК 7. Здатність генерувати нові ідеї (креативність). ЗК 8. Навички міжособистісної взаємодії. ЗК 9. Здатність працювати в команді.</p>
<p>Спеціальні (фахові) компетентності (СК)</p>	<p>СК3. Здатність до розуміння природи поведінки, діяльності та вчинків. СК4. Здатність самостійно збирати та критично опрацьовувати, аналізувати та узагальнювати психологічну інформацію з різних джерел. СК9. Здатність здійснювати просвітницьку та психопрофілактичну відповідно до запиту. СК11. Здатність до особистісного та професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку.</p>
<p>Програмні результати навчання (ПРН)</p>	<p>ПР4. Обґрунтовувати власну позицію, робити самостійні висновки за результатами власних досліджень і аналізу літературних джерел. ПР10. Формулювати думку логічно, доступно, дискутувати, обстоювати власну позицію, модифікувати висловлювання відповідно до культуральних особливостей співрозмовника. ПР12. Складати та реалізовувати програму психопрофілактичних та просвітницьких дій, заходів психологічної допомоги у формі лекцій, бесід, круглих столів, ігор, тренінгів, тощо, відповідно до вимог замовника. ПР13. Взаємодіяти, вступати у комунікацію, бути зрозумілим, толерантно ставитися до осіб, що мають інші культуральні чи гендерно-вікові відмінності. ПР14. Ефективно виконувати різні ролі у команді у процесі вирішення фахових завдань, у тому числі демонструвати лідерські якості. ПР15. Відповідально ставитися до професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку.</p>

4. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «Психологія тимбілдінгу (командоутворення)»

Змістовий модуль 1. Психологічні основи командоутворення

Тема 1.1. Соціально-психологічні характеристики груп: класифікація та функціональні особливості.

Тема 1.2. Особистість у команді: сучасні психологічні підходи до вивчення характерологічних особливостей.

Тема 1.3. Колектив як різновид соціальної групи: сутність, структура, динаміка розвитку.

Тема 1.4. Лідерство в системі командної взаємодії: концепції, стилі, формування людського потенціалу та підготовка майбутніх лідерів.

Тема 1.5. Команда як особлива форма соціальної організації: психологічні ознаки, відмінності від інших груп.

Змістовий модуль 2. Психологія взаємодії та управління командою

Тема 2.1. Комунікаційні процеси в команді: методи аналізу проблем і прийняття управлінських рішень.

Тема 2.2. Міжособистісні відносини та психологічний клімат у команді.

Тема 2.3. Поведінка керівника (Team-лідера) на різних етапах групової динаміки.

Тема 2.4. Співпраця і конкуренція в процесі командоутворення: закономірності та наслідки.

Тема 2.5. Конфлікти в командній діяльності: типи, динаміка, стратегії подолання.

Тема 2.6. Медіація як інструмент врегулювання суперечок і відновлення конструктивної взаємодії.

Змістовий модуль 3. Сучасні технології та практики тимбілдінгу

Тема 3.1. Інструменти та методи тимбілдінгу: тренінги, психологічний коучинг, фасилітаційні практики.

Тема 3.2. Корпоративна культура й мотиваційні механізми підвищення командної ефективності.

Тема 3.3. Діджиталізація тимбілдінгу: використання CRM-систем та онлайн-платформ управління командною діяльністю.

Тема 3.4. Трансформаційні ігри як ресурс розвитку командного потенціалу.

Тема 3.5. Ігри командної взаємодії в тимбілдингу.

Тема 3.6. Методика організації та проведення тимбілдинг-квестів.

Тема 3.7. Тренінги для розвитку командного потенціалу.

5. СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин	у тому числі				
		усього	л	п	лб.	інд.
Змістовий модуль 1. Психологічні основи командування						
Тема 1.1	4	2	–			2
Тема 1.2	6	2	2			2
Тема 1.3.	6	2	2			2
Тема 1.4	6	2	2			2
Тема 1.5.	4	–	2			2
Разом за змістовим модулем 1	26	8	8			10
Змістовий модуль 2. Психологія взаємодії та управління командою						
Тема 2.1.	4	2	–			2
Тема 2.2.	6	2	2			2
Тема 2.3.	4	–	2			2
Тема 2.4.	4	–	2			2
Тема 2.5.	4	–	2			2
Тема 2.6.	4	–	2			2
Разом за змістовим модулем 2	26	4	10			12
Змістовий модуль 3. Сучасні технології та практики тимбілдінгу						
Тема 3.1.	6	2	2			2
Тема 3.2.	7	2	2			3
Тема 3.3.	5	–	2			3
Тема 3.4.	5	–	2			3
Тема 3.5.	5	–	2			3
Тема 3.6.	5	–	2			3
Тема 3.7.	5	–	2			3
Разом за змістовим модулем 3	38	4	14			20
Усього годин	90	16	32			42

Примітка: л – лекції, п – практичні заняття, ср – самостійна робота студентів, в т.ч. індивідуальні завдання.

6. ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

6.1. Лекції

Тема і зміст лекції	К-ть годин
Змістовий модуль 1. Психологічні основи командування	
Тема 1.1. Соціально-психологічні характеристики груп: класифікація та функціональні особливості. Поняття «група» у соціальній та організаційній психології. Класифікація груп: формальні й неформальні; малі й великі; реальні та умовні. Ознаки малої групи: спільна мета, взаємодія, розподіл ролей, групові норми. Функції груп у діяльності організації: інструментальна (досягнення результату), емоційно-підтримуюча (задоволення соціальних потреб), регулятивна (контроль поведінки). Психологічні механізми групової динаміки: конформізм, груповий тиск, фасилітація та інгібіція. Позитивний і негативний потенціал групового впливу (синергія vs. групове мислення).	2
Тема 1.2. Особистість у команді: сучасні психологічні підходи до вивчення характерологічних особливостей. Індивід, індивідуальність, особистість: відмінності у психологічному підході. Тео-	2

рїї особистості в контексті командної роботи: психоаналітичний підхід (несвідоме в командній взаємодії), гуманістичний підхід (самоактуалізація в команді), когнітивно-поведінковий підхід (ролі й установки), сучасні моделі (Big Five, HEXACO). Характерологічні риси та їх вплив на групову взаємодію: екстраверсія, доброзичливість, сумлінність, відкритість. Психологічна сумісність і конфліктність у командах. Індивідуально-типологічні особливості (темперамент, стиль мислення, емоційна стабільність). Роль емоційного інтелекту у формуванні командної ефективності.	
Тема 1.3. Колектив як різновид соціальної групи: сутність, структура, динаміка розвитку. Колектив як «вища форма» групової організації. Ознаки колективу: соціально значущі цілі, інтегрованість, висока внутрішня згуртованість. Структура колективу: формальна (рольові позиції, ієрархія, управлінські відносини), неформальна (міжособистісні зв'язки, мікрогрупи). Етапи розвитку колективу (за Б. Такменом: формування, штормінг, нормінг, перформінг, аджорнінг). Психологічний клімат колективу: показники, фактори формування, роль довіри. Соціально-психологічні механізми згуртованості: ідентифікація, спільні цінності, групова відповідальність. Колектив як чинник особистісного розвитку і самореалізації.	2
Тема 1.4. Лідерство в системі командної взаємодії: концепції, стилі, формування людського потенціалу та підготовка майбутніх лідерів. Лідерство як соціально-психологічний феномен. Відмінність понять «лідер» і «керівник». Теорії лідерства: теорія рис (вроджені якості), поведінкові концепції (стилі керівництва), ситуаційні моделі (Ф. Фідлер, Г. Бланшар), сучасні підходи (трансформаційне й транзакційне лідерство, сервант-лідерство). Стилї лідерства: авторитарний, демократичний, ліберальний – їх психологічні наслідки для команди. Психологічний профіль ефективного лідера: емоційний інтелект, стресостійкість, комунікативна компетентність. Лідерство в умовах цифровізації та гібридної роботи (e-leadership). Психологічні методи формування та підготовки майбутніх лідерів (коучинг, менторство, розвиток soft skills).	2
Разом за змістовий модуль 1	8
Змістовий модуль 2. Психологія взаємодії та управління командою	
Тема 2.1. Комунікаційні процеси в команді: методи аналізу проблем і прийняття управлінських рішень. Комунікація як психологічна основа командної взаємодії. Поняття комунікаційного процесу. Вербальна, невербальна та паралінгвістична комунікація. Моделі комунікації в організаційній психології: лінійна модель (Шеннон–Вівер), інтерактивна модель, транзакційна модель комунікації. Функції комунікацій у команді: інформаційна, регулятивна, інтегративна, мотиваційна. Методи аналізу проблем у групі: мозковий штурм; метод Дельфі; SWOT-аналіз; «6 капелюхів мислення» Е. де Боно. Прийняття управлінських рішень у командах. Роль психолога-менеджера у забезпеченні ефективної комунікації.	2
Тема 2.2. Міжособистісні відносини та психологічний клімат у команді. Поняття міжособистісних відносин у соціально-психологічному контексті. Емоційні, ділові та змішані відносини. Формальні та неформальні контакти. Фактори формування міжособистісних відносин у колективі. Психологічний клімат у команді: визначення та критерії оцінки (довіра, відкритість, підтримка, справедливість); відмінність від організаційної культури; позитивний і негативний клімат та їхній вплив на ефективність роботи. Соціально-психологічні механізми впливу клімату на команду. Методи діагностики психологічного клімату. Психологічні стратегії покращення клімату в колективі.	2
Разом за змістовий модуль 2	4
Змістовий модуль 3. Сучасні технології та практики тимбїлдіngu	
Тема 3.1. Інструменти та методи тимбїлдіngu: тренінги, психологічний коучинг, фасилітаційні практики. Форми тимбїлдіngu: outdoor-формати (спортивні заходи, квести, ігри на природі);	2

indoog-формати (тренінги, рольові ігри, симуляції); цифровий тімбілдінг (онлайн-квести, спільні проєкти у віртуальних середовищах). Психологічні тренінги в тімбілдингу: розвиток комунікативних навичок, подолання бар'єрів у спілкуванні, формування довіри, управління конфліктами. Коучинг як метод розвитку команди: executive coaching (для керівників), team coaching (для робочих груп), індивідуальний коучинг для підвищення стресостійкості та саморегуляції. Фасилітаційні практики. Методи фасилітації: «Світове кафе», «Open Space», «Fishbowl». Психологічні ефекти тімбілдингу: зниження тривожності, підвищення мотивації, формування почуття причетності, розвиток командної відповідальності.	
Тема 3.2. Корпоративна культура й мотиваційні механізми підвищення командної ефективності. Корпоративна культура як психологічний феномен. Функції корпоративної культури: інтегративна (об'єднання працівників), регулятивна (система норм і правил), адаптаційна (приспособування до змін), мотиваційна (формування внутрішньої залученості). Мотиваційні механізми у командах. Сучасні теорії мотивації в організаціях: модель самодетермінації (Р. Десі, Е. Раян); теорія очікувань В. Врума; двофакторна теорія Ф. Герцберга; концепція flow М. Чікентміхайї. Корпоративна культура і командна ефективність: культура високих результатів (performance culture); культура довіри та взаємопідтримки; ризики токсичної культури (вигорання, демотивація). Інструменти підвищення ефективності через культуру.	2
Разом за змістовий модуль 3	4
Всього	16

6.2. Практичні заняття

Тема практичного заняття	К-ть годин
Змістовий модуль 1. Психологічні основи командування	
Тема 1.2. Особистість у команді: сучасні психологічні підходи до вивчення характерологічних особливостей.	2
Тема 1.3. Колектив як різновид соціальної групи: сутність, структура, динаміка розвитку.	2
Тема 1.4. Лідерство в системі командної взаємодії: концепції, стилі, формування людського потенціалу та підготовка майбутніх лідерів.	2
Тема 1.5. Команда як особлива форма соціальної організації: психологічні ознаки, відмінності від інших груп.	2
Разом за змістовий модуль 1	8
Змістовий модуль 2. Психологія взаємодії та управління командою	
Тема 2.2. Міжособистісні відносини та психологічний клімат у команді.	2
Тема 2.3. Поведінка керівника (Тeam-лідера) на різних етапах групової динаміки.	2
Тема 2.4. Співпраця і конкуренція в процесі командування: закономірності та наслідки.	2
Тема 2.5. Конфлікти в командній діяльності: типи, динаміка, стратегії подолання.	2
Тема 2.6. Медіація як інструмент врегулювання суперечок і відновлення конструктивної взаємодії.	2
Разом за змістовий модуль 2	10
Змістовий модуль 3. Сучасні технології та практики тімбілдингу	
Тема 3.1. Інструменти та методи тімбілдингу: тренінги, психологічний коучинг, фасилітаційні практики.	2
Тема 3.2. Корпоративна культура й мотиваційні механізми підвищення командної ефективності.	2

Тема 3.3. Діджиталізація тімбілдингу: використання CRM-систем та онлайн-платформ управління командною діяльністю.	2
Тема 3.4. Трансформаційні ігри як ресурс розвитку командного потенціалу.	2
Тема 3.5. Ігри командної взаємодії в тімбілдингу.	2
Тема 3.6. Методика організації та проведення тімбілдинг-квестів.	2
Тема 3.7. Тренінги для розвитку командного потенціалу.	2
Разом за змістовий модуль 3	14
Всього	32

6.3. Самостійна робота

Якість засвоєння студентами знань із психології тімбілдингу (командоутворення) пов'язана з рівнем їхньої навчальної самостійності та активності у процесі пізнання. У сучасних умовах підготовки майбутніх фахівців психології особливий акцент робиться на розвитку здатності до самостійної аналітичної, дослідницької та практико-орієнтованої роботи.

Самостійна робота передбачає різноманітні види індивідуальної та колективної діяльності студентів, які здійснюються у фасилітаційному супроводі викладача, тобто без його безпосередньої участі в позааудиторний час. Самостійна робота виконується за завданнями, виконання яких потребує творчого підходу та вміння самостійно отримувати знання.

Види самостійної роботи:

- самостійна робота в аудиторії під керівництвом викладача у вигляді запланованих консультацій;
- самостійна позааудиторна робота студентів над виконанням завдань у робочому зошиті;
- самостійний пошук і аналіз додаткової інформації за темами, які передбачені програмою;
- підготовка до практичних занять і поточного контролю;
- підготовка доповіді на одну з вивчених тем.

Зміст	К-ть годин
Аналіз та узагальнення студентом прочитаного на лекціях навчального матеріалу, підготовка до практичних занять.	10
<i>Творче завдання:</i> «Створення авторської моделі тімбілдингу для сучасної організації».	32
Всього	42

Примітка: У розрахунку годин на виконання самостійної роботи передбачено час на виконання ІНДЗ.

Вимоги до підготовки творчого індивідуального завдання

Тема: «Створення авторської моделі тимбілдингу для сучасної організації».

Завдання: уявіть, що ви – психолог-консультант, якого запросили розробити програму тимбілдингу для певної організації (ви обираєте сферу діяльності самостійно: ІТ-компанія, навчальний заклад, стартап, молодіжна організація, креативне агентство тощо).

1. Опишіть характеристику колективу (кількість учасників, вік, рівень професійного досвіду, стиль взаємодії).

2. Визначте основні проблеми чи виклики, які стоять перед командою (наприклад: низька згуртованість, високий рівень конфліктів, відсутність лідера, недостатня мотивація).

3. Розробіть авторську модель тимбілдингу, яка включає:

- мету та завдання;
- форми роботи (тренінг, коучинг, рольові ігри, фасилітація, online-формат);
- психологічні механізми, які ви плануєте задіяти (мотивація, довіра, комунікація, лідерство, колективна відповідальність).

4. Запропонуйте сценарій одного практичного заходу (наприклад: квест, тренінг, «день довіри», командна гра тощо).

5. Сформулюйте очікувані результати: як зміниться психологічний клімат, комунікація, рівень продуктивності після реалізації вашої програми.

Форма представлення:

- мультимедійна презентація (12–15 слайдів) з візуалізацією ідей;
- відеопрезентація (5–7 хвилин) з коротким описом вашої програми.

7. МЕТОДИ НАВЧАННЯ

Під час проведення лекційного курсу застосовується поєднання традиційного викладу матеріалу з активними та інтерактивними мето-дами навчання. Зокрема, використовуються мультимедійні презентації, підготовлені у програмі Microsoft PowerPoint, ілюстративні та роздаткові матеріали, тематичні відеофрагменти, а також організуються обговорення актуальних і проблемних питань у форматі дискусій. До сучасних методів належить використання онлайн-платформ та мобільних застосунків для інтерактивної роботи: Mentimeter, Padlet, Google Forms, а також комунікаційних інструментів Zoom, Google Meet, Viber, Telegram та WhatsApp. Такий підхід сприяє кращому сприйняттю теоретичного матеріалу, розвитку критичного мислення, цифрових компетентностей та здатності до дистанційної взаємодії.

Практичні заняття проводяться із залученням сучасних активних методів навчання, зокрема кейс-методів (аналізу реальних і змодельованих управлінських ситуацій), мозкових штурмів, рольових ігор, групових обговорень та виконання різноманітних практичних завдань як індивідуально, так і у малих групах або підгрупах. Використання цифрових та онлайн-засобів дозволяє студентам моделювати управлінські та психологічні процеси, співпрацювати дистанційно, відпрацьовувати отримані знання на практиці, формувати професійні навички та вдосконалювати комунікативні компетентності.

При виконанні індивідуальних навчально-дослідних завдань (написанні есе, підготовці аналітичних доповідей, презентацій тощо), а також під час виконання самостійної роботи студенти активно використовують дослідницькі методи навчання. Особлива увага приділяється дотриманню принципів академічної доброчесності: всі роботи мають бути виконані самостійно, з обов'язковим посиланням на джерела інформації та уникненням плагіату.

Неформальна освіта:

1. Онлайн-курс «Управління командою в українському контексті» <https://surl.li/ppmnuf>
2. «Точка турботи»: онлайн-курс про психологічну допомогу командам та бізнесам <https://surl.lu/lghmld>
3. Онлайн-курс «Розвиток лідерських компетентностей» <https://surl.li/flayln>
4. Онлайн-курс «Поза конфліктом» <https://surl.li/kmqvce>
5. Онлайн-курс «Управління людьми і проєктами» <https://surl.li/symjue>
6. Онлайн-курс «Персональна ефективність» <https://surl.lu/lfkhri>
7. Онлайн-курс «Лідерство» <https://surl.li/krphho>
8. Онлайн-курс «Лідерство у команді: становлення лідера» <https://surli.cc/wwcfwd>

Платформи для самостійного навчання:

EdEra – українська онлайн-платформа з інтерактивними курсами, включаючи теми з психології та управління <https://ed-era.com/en>

Prometheus - платформа з відкритими онлайн-курсами, серед яких є курси з психології та управління <https://prometheus.org.ua/>

8. ФОРМИ ПОТОЧНОГО ТА ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ

Поточний контроль з навчальної дисципліни включає *поточне, тематичне оцінювання* (з тем, визначених для аудиторного обговорення і самостійного опрацювання) та модульний контроль.

Тематичне оцінювання аудиторної та самостійної роботи студентів здійснюється на основі отриманих ними поточних оцінок за усні та письмові відповіді з предмету, самостійні, практичні та контрольні роботи. Поточний контроль за виконанням ІНДЗ здійснюється відповідно до графіку виконання завдання.

Поточний і тематичний контроль також передбачає оцінювання:

- участі в дискусії під час лекційних занять;
- підготовки виступу на практичних заняттях із презентацією (чи без);
- участі у різних інтеракціях під час практичних занять;
- підготовки індивідуальних завдань тощо.

Модульний контроль проводиться у тестовій комбінованій формі (комп'ютерне чи на паперових носіях) та виконання проєктного/творчого завдання (усно/письмово). Кількість отриманих балів з кожного виду навчальних робіт за різними формами поточного контролю виставляється студентам в електронний журнал після кожного контрольного заходу.

Підсумковий контроль навчальної діяльності студентів здійснюється у формі заліку за результатами поточного контролю (тематичного оцінювання, виконання ІНДЗ та модульного контролю) і не передбачає обов'язкової присутності студентів. Результати заліку оприлюднюються в електронному

журналі академічної групи до початку екзаменаційної сесії.

9. ЗАСОБИ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Оцінювання лекційних занять не передбачено. На лекційних заняттях ведеться облік присутності здобувачів для контролю відвідуваності занять.

Бали на практичному занятті здобувачі вищої освіти отримують за виконані практичні завдання, опрацювання джерел, командні проекти, презентації, активність під час дискусій і виконання практичних завдань.

Бали за самостійну роботу враховують: виконання дослідницьких і творчих завдань індивідуально й колективно, результативну практичну роботу в групі, опрацювання навчально-методичних і довідкових джерел, презентації, активність самостійної пошукової роботи.

Під час модульного контролю передбачені комплексні засоби оцінювання (усно й письмово, під час виконання тестових завдань, дослідницьких і творчих, захисту проектів тощо), у тому числі комп'ютерно орієнтовані.

10. КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Порядок контролю і оцінювання успішності здобувачів вищої освіти, що унормовує організацію оцінювання знань, умінь та навичок під час проведення усіх форм контролю знань, умінь та навичок здобувачів освіти, регламентуються «Положенням про оцінювання результатів навчання в Білоцерківському національному аграрному університеті».

Оцінювання здобувачів освіти здійснюється за результатами поточного (практичні заняття, самостійна робота) та рубіжного (модульного) контролів за десятибальною шкалою – «1», «2», «3», «4» ... «10».

1 бал оцінювання (з заокругленням до цілого числа) відповідає 10 % правильних тверджень у разі усної відповіді, відповідей у тесті, виконаних завдань тощо.

Бали з модульного контролю нараховуються за виконання модульної контрольної роботи.

Відсутність студента на занятті («нб») у розрахунку середнього арифметичного значення (САЗ) приймається як «0».

У кінці семестру обчислюється САЗ всіх отриманих здобувачем вищої освіти оцінок з наступним переведенням його у бали за формулою:

$$\text{БПК} = \text{САЗ} \times k,$$

де БПК – бали з поточного контролю;

САЗ – середнє арифметичне значення усіх отриманих студентом оцінок;

k – коефіцієнт для певного виду контролю (практичні заняття, самостійна робота – «3», модульний контроль – «1» для форми підсумкового контролю «екзамен» та «4» для форми підсумкового контролю «залік»).

Результати поточного оцінювання здобувача (за 10-бальною шкалою) виставляються в електронний журнал АСУ БНАУ і автоматично переводяться у 100-бальну шкалу відповідно до розподілу балів за окремі види робіт.

Розподіл балів, що присвоюється здобувачам вищої освіти

Максимально можлива к-ть балів, якщо форма підсумкового контролю	Практичні заняття	Самостійна робота	Модульний контроль	Залік	Загальний бал
Залік	30	30	40		100

Шкала оцінювання успішності здобувачів вищої освіти

За 100-бальною шкалою	За шкалою ECTS	За національною шкалою	
		іспит	залік
90–100	A	Відмінно	Зараховано
82–89	B	Добре	
75–81	C		
64–74	D	Задовільно	
60–63	E		
35–59	FX	Незадовільно (незараховано) з можливістю повторного складання	
1–34	F	Незадовільно (незараховано) з обов'язковим повторним вивченням	

Критерії оцінювання результатів навчання

Бали	Критерії оцінювання
Відмінно A 90-100	Студент (ка) демонструє високий рівень сформованості компетентності, володіє глибокими знаннями з дисципліни та аргументовано використовує їх у нестандартних ситуаціях, вільно володіє науковими термінами, вміє знаходити джерела інформації, аналізувати їх і застосовувати у практичній діяльності або у науково-дослідній роботі, здатний за допомогою викладача підготувати виступ для студентської наукової конференції, вміє самостійно здобувати знання та опрацьовувати необхідну інформацію, аналізувати і оцінювати явища, факти і події, робити самостійні висновки, переконливо аргументувати свої твердження.
Добре B 82-89	Студент (ка) демонструє достатній рівень сформованості компетентності, володіє глибокими та міцними знаннями, здатний використовувати їх у нестандартних умовах, може робити аргументовані висновки, практично оцінювати нові факти, явища, процеси; вирішує творчі завдання, вільно розв'язує вправи та задачі у стандартних ситуаціях, самостійно виправляє є допущені помилки, кількість яких незначна; у навчанні користується додатковими джерелами інформації. Відповідь студента повна, логічна й обґрунтована, але з певною кількістю помилок.
Добре C 75-81	Студент (ка) демонструє достатній рівень сформованості компетентності, володіє достатньо повними знаннями, вільно застосовує знання у стандартних умовах, розуміє основоположні теорії та факти, логічно висвітлює причинно-наслідкові зв'язки між ними; вміє аналізувати, робити висновки, підготувати есе, усну доповідь, бере участь у підготовці проекту, і може захищати свою думку, контролювати власну діяльність, виправляти помилки. Проте студент не досить впевнено вміє зіставляти, узагальнювати, систематизувати інформацію, добирати

	аргументи для підтвердження думок, допускає певну частину незначних помилок.
Задовільно D 67-74	Студент (ка) демонструє середній рівень сформованості компетентності, розуміє суть основних ключових теоретичних понять, основні положення навчального матеріалу, може поверхово проаналізувати події, ситуації, робити певні висновки, виправляти помилки. При цьому здобувач вищої освіти не виявляє вміння аналізувати і оцінювати явища, факти та недостатньо обґрунтовує твердження та висновки, недостатньо певно орієнтується у навчальному матеріалі.
Задовільно 60-66 E	Студент (ка) демонструє задовільний рівень сформованості компетентності, володіє мінімальним обсягом навчального матеріалу, значну частину якого відтворює на репродуктивному рівні. Виконані ним завдання відповідають мінімальним вимогам до рівня володіння матеріалом.
Незадовільно 35-59 FX	Студент (ка) демонструє низький рівень сформованості компетентності, володіє матеріалом на рівні окремих фрагментів, що становлять незначну частину навчального матеріалу. При цьому здобувач вищої освіти демонструє невміння аналізувати явища, факти, події, робити самостійні висновки та їх обґрунтувати, що свідчить про те, що студент не досяг програмних результатів навчання. Рекомендовано доопрацювання матеріалу з можливістю повторного перескладання.
Незадовільно 1-34 F	Студент (ка) володіє матеріалом на рівні елементарного розпізнавання та відтворення окремих фактів, елементів, об'єктів, не виявляє знань основних положень навчального матеріалу. Обов'язковим є повторний курс.

11. ПЕРЕЛІК НАОЧНО-ТЕХНІЧНИХ ЗАСОБІВ НАВЧАННЯ

У процесі вивчення дисципліни активно застосовується широкий спектр інформаційних ресурсів та навчальних матеріалів. До них належать дидактичні та програмні матеріали, електронні ресурси мережі Інтернет, бібліографічні та бібліотечні джерела. Особлива увага приділяється використанню:

- інтернет-ресурсів та наукових електронних баз даних;
- періодичних видань у сфері психології та управління;
- наукових праць професорсько-викладацького складу закладу освіти;
- тез і матеріалів наукових конференцій, семінарів та вебінарів.

Для підвищення наочності та активної взаємодії використовуються різноманітні засоби:

1. Мультимедійні презентації – створені у Microsoft PowerPoint, Canva та інших програмних засобах, що допомагають структуровано подавати інформацію.

2. Відеоматеріали – навчальні відео з YouTube, публічні лекції та записи наукових семінарів, що дозволяють наочно демонструвати приклади управлінських ситуацій.

3. Роздаткові матеріали – таблиці, схеми, інфографіка та інші наочні матеріали для кращого засвоєння навчального контенту.

4. Засоби зворотного зв'язку та інтерактивної взаємодії – цифрові платформи Padlet, Mentimeter, що забезпечують обговорення, голосування та обмін думками під час заняття.

5. Інструменти дистанційного навчання – платформи для відеоконференцій Zoom, Google Meet, а також освітні платформи BNAU

MOODLE та Google Classroom, що дозволяють ефективно проводити лекції, практичні та семінарські заняття у віддаленому форматі.

Застосування цих ресурсів сприяє комплексному засвоєнню теоретичних знань та розвитку практичних навичок студентів, забезпечує динамічну взаємодію між викладачем і студентами та формує компетентності, необхідні для майбутньої професійної діяльності.

Необхідне матеріально-технічне забезпечення:

1. Для аудиторного навчання:

- аудиторна дошка для записів та демонстрації матеріалів;
- мебльоване навчальне приміщення, облаштоване для комфортної роботи студентів та викладача;
- комп'ютерне обладнання: персональний комп'ютер або ноутбук з підключенням до мультимедійного проєктора для демонстрації презентацій та відеоматеріалів;
- доступ до бездротової мережі Wi-Fi для використання онлайн-ресурсів та інтерактивних платформ.

2. Для дистанційного навчання:

- стабільне підключення до мережі Інтернет;
- електронні пристрої (ПК, ноутбуки, планшети, смартфони) для участі у відеоконференціях, перегляду навчальних матеріалів та виконання завдань;
- використання персональних пристроїв студентів для доступу до освітніх платформ, інтерактивних ресурсів та онлайн-інструментів комунікації.

12. РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

Основні джерела інформації

1. Вербовська Л. С., Боднар Г. Ф., Микитюк Н. Є. Технології лідерства в організації: конспект лекцій. Івано-Франківськ: «ІФНТУНГ», 2021. 80 с.
2. Горбунова В. В. Психологія командотворення: Ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку команд : монографія. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. 380 с.
3. Карамушка Л.М. Технологія формування управлінської команди освітньої організації. Біла Церква: КОПОПК, 2018. 64 с
4. Лідерство та комунікації в організації : навчальний посібник / упорядники: Н. Я. Михаліцька, М. Р. Яцик. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2024. 512 с.
5. Микитюк Н. Є. Організаційна поведінка : конспект лекцій. Івано-Франківськ : ІФНТУНГ, 2020. 95 с.
6. Мілютіна К. Л., Трофімов А. Ю. Психологія сучасного бізнесу. Київ : ЛіраК. 2020. 168 с.
7. Овсянюк-Бердадіна О. Ф., Островерхов В. М. Управління змінами : навч. посібник. Тернопіль : ЗУНУ, 2023. 148 с.

8. Психологія тимбілдингу: навч. посіб. / за заг. ред. О.Г. Романовського, С.В. Калашникової. Харків : Друкарня Мадрид, 2017. 92 с.

9. Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. Психологія тимбілдингу: навчальний посібник. Харків : «Друкарня Мадрид», 2017. 92 с.

10. Свидрук І. І., Турянський Ю. І., Миронов Ю. Б. Організаційна поведінка : підручник. Львів : Видавництво Львівського торговельно-економічного університету, 2022. 352 с.

11. Шавкун І. Г., Дибчинська Я. С. Організаційна поведінка : навчальний посібник для здобувачів ступеня вищої освіти бакалавра спеціальності «Менеджмент» освітньо-професійної програми «Менеджмент організацій і адміністрування». Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2024. 203 с.

Додаткові джерела інформації

1. Гавриш О. А., Довгань Л. Є., Крейдич І. М., Семенченко Н. В. Технології управління персоналом: монографія. Київ: НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 528 с

2. Збрицька Т. П., Савченко Г. О., Татаревська М. С. Управління розвитком персоналу: навч. посіб. / за заг. ред. М. С. Татаревської. Одеса : Атлант, 2013. 427 с.

3. Психологія командотворення: ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку команд : монографія. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. 380 с

4. Психологія тимбілдингу: навчальний посібник / Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. ; за заг. ред. Романовського О.Г., Калашникової С.В. Харків : «Друкарня Мадрид», 2017. 92 с.

5. Психологія управління: навч. посіб. / Д. Дзвінчук, Н. Діденко, О. Любчук, В. Малімон ; За заг. ред. Д.І. Дзвінчука. К.: ТОВ «СІК ГРУП Україна», 2013. 293 с.

6. Сорочан О., Хахуда І. Формування ефективної команди або книжка про те, що один у полі не воїн : посібник. Київ, 2010. 104 с.

7. Теорія і практика формування лідера: навчальний посібник / О.Г. Романовський, Т.В. Гура, А.Є. Книш, В.В. Бондаренко Харків, 2017. 100 с.

Електронні інформаційні ресурси (за URL)

1. nplu.kiev.ua – Національна парламентська бібліотека України
2. nbuv.gov.ua – Національна бібліотека України імені В.І.Вернадського
3. ukrlibworld.kiev.ua/med – Державна науково-медична бібліотека України
4. gntb.n-t.org – Державна науково-технічна бібліотека України
5. lucl.lucl.kiev.ua – Публічна бібліотека імені Лесі Українки (Київ)
6. ukrbook.net – Книжкова палата України
7. <https://www.twirpx.com/file/1879472/>