МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ ТА ЗДОРОВ'Я ЛЮДИНИ

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ПСИХОЛОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ ВІДБОРУ ТА РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ»

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

Біла Церква-2025

Робоча програма з навчальної дисципліни «Психологічні технології відбору та роботи з персоналом» для здобувачів вищої освіти соціально-гуманітарного факультету за спеціальністю 053 «Психологія», перший рівень вищої освіти / укладач О. І. Алєксєєва. Біла Церква: БНАУ, 2025. 19 с.

Розробник: О. І. Алєксєєва, 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…….	6
6. ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ…….	8
6.1. Лекції……	8
6.2. Практичні заняття……	9
6.3. Самостійна робота……...	10
6.4. Питання для складання заліку……	12
7. МЕТОДИ НАВЧАННЯ……	13
8. ФОРМИ ПОТОЧНОГО ТА ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ ……...	14
9. ЗАСОБИ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ……	14
10. КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ……	15
11. ПЕРЕЛІК НАОЧНО-ТЕХНІЧНИХ ЗАСОБІВ НАВЧАННЯ…….	17
12. РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ……..	18

1. ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

За планом 2025-2026 навчального року на вивчення дисципліни «Психологічні технології відбору та роботи з персоналом» для денної та заочної форми навчання передбачено 90 академічних годин (3 кредити ECTS), у т.ч. аудиторних – 48 годин (лекції – 32, практичні заняття – 16) самостійна робота студентів – 34 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:

<table>
<tr><td rowspan="2">Найменування показників</td><td rowspan="2">Шифр та найменування галузі знань, спеціальності, рівень вищої освіти</td><td colspan="2">Характеристика навчальної дисципліни</td></tr>
<tr><td>денна форма навчання</td><td>заочна форма навчання</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Кількість кредитів, відповідних ECTS – 3</td><td rowspan="2">Галузь знань
05 Соціальні та поведінкові науки</td><td colspan="2">Обов’язкова</td></tr>
<tr><td colspan="2">Рік підготовки:</td></tr>
<tr><td>Змістових модулів – 3</td><td rowspan="5">Спеціальність
053 «Психологія»</td><td>2-й</td><td>3-й</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Індивідуальне науково-дослідне завдання – проєкт за вибором здобувача вищої освіти</td><td colspan="2">Семестр</td></tr>
<tr><td>4-й</td><td>6-й</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Загальна кількість академічних годин – 90</td><td colspan="2">Лекції</td></tr>
<tr><td>32 год.</td><td>6 год.</td></tr>
<tr><td rowspan="5">Тижневих годин для денної форми навчання:
аудиторних – 4
самостійної роботи здобувача – 7</td><td rowspan="5">Перший (бакалаврський) рівень вищої освіти</td><td colspan="2">Практичні</td></tr>
<tr><td>16 год.</td><td>6 год.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Самостійна робота
(у т.ч. на виконання ІНДЗ)</td></tr>
<tr><td>42</td><td>78</td></tr>
<tr><td colspan="2">Підсумковий контроль:
залік (2 год.)</td></tr>
</table>

Мета вивчення дисципліни: формування у студентів є формування системи знань та практичних навичок щодо психологічних методів відбору, оцінки, адаптації та розвитку персоналу, розвиток умінь застосовувати сучасні психотехнології у кадровій діяльності, а також підготовка до прийняття обґрунтованих управлінських рішень у сфері управління персоналом.

2. ПЕРЕДУМОВИ ДЛЯ ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ

Передумовою для вивчення дисципліни є базові знання з загальної та вікової психології, психофізіології та психодіагностики. Важливим є розуміння закономірностей розвитку психіки в нормі, основ діяльності нервової системи, а також принципів проведення психологічного дослідження.

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

Загальні компетентності (ЗК)	ЗК 1. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях. ЗК 2. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності. ЗК 4. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями. ЗК 6. Здатність приймати обґрунтовані рішення. ЗК 7. Здатність генерувати нові ідеї (креативність). ЗК 8. Навички міжособистісної взаємодії. ЗК 9. Здатність працювати в команді.
Спеціальні (фахові) компетентності (СК)	СК4. Здатність самостійно збирати та критично опрацьовувати, аналізувати та узагальнювати психологічну інформацію з різних джерел. СК7. Здатність аналізувати та систематизувати одержані результати, формулювати аргументовані висновки та рекомендації. СК8. Здатність організовувати та надавати психологічну допомогу (індивідуальну та групову). СК11. Здатність до особистісного та професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку.
Програмні результати навчання (ПРН)	ПРН4. Здійснювати пошук інформації з різних джерел для вирішення професійних завдань за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій. ПРН5. Аналізувати власні якості і поведінку та об’єктивно їх оцінювати на основі критичності та самокритичності. ПРН11. Демонструвати соціально-відповідальну та свідому поведінку, слідувати гуманістичним та демократичним цінностям..

4. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«Психологічні технології відбору та роботи з персоналом»

Змістовий модуль 1. Психологічні підходи до розвитку конкурентоздатності працівників організацій та установ.

Тема 1. Психологічні особливості розвитку конкурентоздатності персоналу.

Тема 2. Формування професійної та мотиваційної компетентності працівників.

Змістовий модуль 2. Психологічна діагностика та оцінка персоналу організації.

Тема 3. Методи відбору психодіагностичних інструментів для оцінки професійної придатності.

Тема 4. Моделювання та оцінка поведінкових та когнітивних профілів працівників.

Тема 5. Теоретичні засади кейс-методу, моделі компетентностей, використання компетентнісного підходу при відборі та оцінці персоналу

Змістовий модуль 3. Системи психологічної підтримки та розвитку працівників.

Тема 6. Психологічні аспекти адаптації нових працівників, моделі онбордингу, фактори успішної інтеграції

Тема 7. Розробка та проведення міні-тренінгів, симуляція управлінських ситуацій, оцінка навичок керівника та психолога

5. СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин											
	денна форма						заочна форма					
	усього	у тому числі					усього	у тому числі				
		л	п	лб.	інд	СРС		л	п	лб	інд	СРС
Змістовий модуль 1. **Психологічні підходи до розвитку конкурентоздатності працівників організацій та установ**												
Тема 1.1	12	4	2			6	13	1				12
Тема 1.2	12	4	2			6	15	1	2			12
Разом за змістовим модулем 1	24	**8**	**4**			12	28	2	2			24
Змістовий модуль 2. **Психологічна діагностика та оцінка персоналу організації**												
Тема 2.1.	14	6	2			6	11		1			10
Тема 2.2.	12	4	2			6	12	1	1			10
Тема 2.3.	12	4	2			6	11	1				10
Разом за змістовим модулем 2	38	**14**	**6**			18	34	2	2			30

Змістовий модуль 3. **Системи психологічної підтримки та розвитку працівників**												
Тема 3.1.	14	6	4			6	14	1	1			12
Тема 3.2.	12	4	2			6	14	1	1			12
Разом за змістовим модулем 3	28	10	6			12	28	2	2			24
Усього годин	**90**	**32**	**16**			**42**	**90**	**6**	**6**			**78**

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 підходи до розвитку конкурентоздатності працівників організацій та установ	
Тема 1.1. Психологічні особливості розвитку конкурентоздатності персоналу. Лекція присвячена аналізу психологічних факторів, що впливають на конкурентоздатність працівників. Розглядаються індивідуальні та групові характеристики, які визначають ефективність роботи. Акцентується увага на розвитку мотивації, адаптивності та професійних компетенцій персоналу.	4
Тема 1.2. Формування професійної та мотиваційної компетентності працівників. Лекція висвітлює основи формування професійних і мотиваційних компетенцій у сучасних організаціях. Розглядаються методи оцінки та розвитку ключових навичок співробітників. Підкреслюється роль психологічних підходів у підвищенні ефективності персоналу.	4
Разом за змістовий модуль 1	**8**
Змістовий модуль 2. Психологічна діагностика та оцінка персоналу організації	
Тема 2.1. Методи відбору психодіагностичних інструментів для оцінки професійної придатності. Лекція ознайомлює з основними методами підбору психодіагностичних інструментів для оцінки персоналу. Розглядаються критерії вибору методик залежно від професійних вимог. Акцент робиться на забезпеченні валідності та надійності оцінки.	6
Тема 2.2. Моделювання та оцінка поведінкових та когнітивних профілів працівників. Лекція присвячена методам моделювання професійної поведінки та оцінки когнітивних характеристик працівників. Розглядаються підходи до визначення сильних і слабких сторін персоналу. Підкреслюється практична значущість таких оцінок для управлінських рішень	4
Тема 2.3. Теоретичні засади кейс-методу, моделі компетентностей, використання компетентнісного підходу при відборі та оцінці персоналу Лекція висвітлює концептуальні основи кейс-методу та моделей компетентностей у HR-практиці. Розглядається використання компетентнісного підходу для оцінки професійної придатності та потенціалу працівників. Акцент робиться на інтеграції теоретичних знань та практичних інструментів.	4

Разом за змістовий модуль 2	**14**
Змістовий модуль 3. Системи психологічної підтримки та розвитку працівників	
Тема 3.1. Психологічні аспекти адаптації нових працівників, моделі онбордингу, фактори успішної інтеграції Лекція спрямована на вивчення психологічних чинників адаптації нових працівників у колективі. Розглядаються моделі онбордингу та фактори, що забезпечують успішну інтеграцію. Особлива увага приділяється взаємодії керівників та HR-фахівців у процесі адаптації.	6
Тема 3.2. Розробка та проведення міні-тренінгів, симуляція управлінських ситуацій, оцінка навичок керівника та психолога Лекція присвячена методам організації міні-тренінгів та симуляцій управлінських ситуацій для оцінки персоналу. Розглядаються способи оцінки професійних та психологічних навичок керівників і психологів. Акцентується увага на практичній підготовці до реальної роботи в організаціях.	4
Разом за змістовий модуль 3	**10**
Всього	**32**

6.2. Практичні заняття

Тема практичного заняття	**К-ть годин**
Змістовий модуль 1. Психологічні підходи до розвитку конкурентоздатності працівників організацій та установ	
Тема 1.1. Психологічні особливості розвитку конкурентоздатності персоналу Практичне заняття спрямоване на аналіз психологічних чинників, що впливають на ефективність роботи співробітників. Студенти відпрацьовують методи оцінки конкурентоздатності персоналу та визначення зон розвитку. Акцент робиться на практичній інтерпретації результатів оцінки.	2
Тема 1.2. Формування професійної та мотиваційної компетентності працівників Заняття передбачає відпрацювання методів розвитку професійних та мотиваційних компетенцій у працівників. Студенти проводять аналіз реальних або змодельованих кейсів щодо мотивації та компетентності. Формуються навички визначення стратегій підвищення ефективності персоналу.	2
Разом за змістовий модуль 1	**4**
Змістовий модуль 2. Психологічна діагностика та оцінка персоналу організації	
Тема 2.1. Методи відбору психодіагностичних інструментів для оцінки професійної придатності Практичне заняття присвячене застосуванню різних	2

психодіагностичних методів для оцінки професійної придатності. Студенти відпрацьовують вибір та обґрунтування методик відповідно до профілю працівника. Формуються навички критичного оцінювання валідності та надійності інструментів.	
Тема 2.2. Моделювання та оцінка поведінкових та когнітивних профілів працівників Заняття спрямоване на практичне моделювання поведінкових і когнітивних характеристик персоналу. Студенти аналізують сильні та слабкі сторони працівників за допомогою тестових та спостережних методик. Формуються навички інтеграції оцінок для управлінських рішень.	2
Тема 2.3. Теоретичні засади кейс-методу, моделі компетентностей, використання компетентнісного підходу при відборі та оцінці персоналу Практичне заняття присвячене використанню кейс-методу для оцінки компетентностей персоналу. Студенти виконують вправи з моделювання управлінських ситуацій і формулювання рекомендацій. Акцент робиться на застосуванні компетентнісного підходу для прийняття обґрунтованих кадрових рішень.	2
Разом за змістовий модуль 2	**6**
Змістовий модуль 3. Системи психологічної підтримки та розвитку працівників	
Тема 3.1. Психологічні аспекти адаптації нових працівників, моделі онбордингу, фактори успішної інтеграції Заняття передбачає аналіз процесів адаптації нових співробітників у колективі. Студенти відпрацьовують моделювання онбордингових програм та оцінку факторів успішної інтеграції. Формуються практичні навички супроводу нових працівників у реальних або змодельованих ситуаціях.	4
Тема 3.2. Розробка та проведення міні-тренінгів, симуляція управлінських ситуацій, оцінка навичок керівника та психолога Практичне заняття присвячене розробці і проведенню міні-тренінгів для оцінки професійних та психологічних навичок. Студенти виконують симуляції управлінських та консультувальних ситуацій. Акцент робиться на аналізі результатів та корекції управлінських компетенцій.	2
Разом за змістовий модуль 3	**6**
Всього	**16**

6.3. Самостійна робота

Зміст	**К-ть годин**
Дослідження психологічних чинників, що визначають ефективність роботи співробітників, та аналіз інструментів розвитку конкурентних	**6**

якостей у команді	
Вивчення методів оцінки професійних навичок і мотиваційних ресурсів персоналу, а також способів їх підвищення у корпоративному середовищі.	**6**
Огляд методів психодіагностики, критеріїв їх відбору та застосування для визначення професійної придатності співробітників.	**6**
Практичний аналіз сильних і слабких сторін персоналу через оцінку поведінкових патернів та когнітивних характеристик для управлінських рішень.	**6**
Практичний аналіз сильних і слабких сторін персоналу через оцінку поведінкових патернів та когнітивних характеристик для управлінських рішень	**6**
Дослідження застосування кейс-методу та моделей компетентностей для оцінки потенціалу і професійної придатності працівників	**6**
Аналіз психологічних аспектів інтеграції нових співробітників, розробка програм онбордингу та визначення факторів успішної адаптації.	**6**
Всього	**42**

Тематика для підготовки рефератів/мультимедійних презентацій

1. Конкурентоздатність у дії: психологія успішного персоналу: аналіз факторів, що підвищують ефективність команди.
2. Мотивація як двигун професійного розвитку.
3. Компетентний працівник: як оцінити і розвинути його потенціал.
4. Професійні профілі: когнітивні та поведінкові аспекти у HR – моделювання та аналіз персональних характеристик.
5. Вибір інструментів оцінки: психодіагностика у роботі HR-фахівця.
6. Кейс-метод у практиці HR: від теорії до реальної.
7. Тренінги як інструмент розвитку керівників і психологів.
8. Онбординг як мистецтво інтеграції новачків – психологічні аспекти адаптації нових працівників.
9. Емоційний інтелект на роботі: як керувати собою та іншими.
10. Психологія стресу та саморегуляції у корпоративному середовищі – методи профілактики та управління стресом.
11. Мотиваційні стратегії у команді: від винагород до внутрішньої мотивації.
12. Психологія лідерства: як формувати ефективних керівників.
13. Міжособистісна взаємодія у колективі: конфлікти та їх психологічне вирішення.
14. Цифрові технології у психологічній оцінці персоналу – онлайн-методи тестування, аналітики та симуляцій.
15. Психологічна діагностика і розвиток талантів у організації.

6.4. Питання для складання заліку

1. Дайте визначення конкурентоздатності персоналу та її психологічних складових.
2. Які фактори визначають ефективність роботи співробітників у колективі?
3. Охарактеризуйте психологічні механізми формування мотиваційної компетентності.
4. Які основні методи розвитку професійних компетенцій працівників?
5. У чому полягає взаємозв’язок мотивації та продуктивності персоналу?
6. Що таке психодіагностичні інструменти і як вони застосовуються у HR-практиці?
7. Які критерії слід враховувати при виборі психодіагностичних методик?
8. Поясніть значення когнітивних та поведінкових профілів для оцінки персоналу.
9. Як моделюються професійні профілі працівників для управлінських рішень?
10. У чому полягає компетентнісний підхід до оцінки персоналу?
11. Опишіть роль кейс-методу у процесі відбору та оцінки співробітників.
12. Які переваги і обмеження використання тестових методів у HR-практиці?
13. Як проводиться аналіз сильних та слабких сторін працівників?
14. Що таке онбординг і які його ключові етапи?
15. Які психологічні фактори забезпечують успішну адаптацію нових працівників?
16. Поясніть роль керівника та психолога у процесі інтеграції новачків.
17. Які методи оцінки адаптації персоналу застосовуються у практиці?
18. Як моделюються тренінги для розвитку управлінських і психологічних навичок?
19. Які критерії ефективності міні-тренінгів для персоналу?
20. Поясніть значення симуляцій управлінських ситуацій у розвитку компетентностей.
21. Які психологічні аспекти ефективного лідерства у колективі?
22. У чому полягає роль емоційного інтелекту для керівника?
23. Як психологія мотивації впливає на продуктивність і залученість персоналу?
24. Назвіть методи профілактики стресу та розвитку саморегуляції у колективі.
25. Як цифрові технології застосовуються для оцінки та розвитку персоналу?

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 організовуються 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. Бізнес-гра для підприємців
2. https://prometheus.org.ua/prometheus-free/business-game/
3. 2.Права людини https://prometheus.org.ua/course/course-v1:Prometheus+HRCS101+2021_T1
4. 3.Життєстійкість молоді
5. https://prometheus.org.ua/course/course-v1:Prometheus+RESILIENCE101+2022_T3
6. 4.Захист прав людей з інвалідністю
7. https://prometheus.org.ua/course/course-v1:FFR+PRPD101+2020_T1
6. Лідерство у команді: Становлення лідера. https://prometheus.org.ua/prometheus-free/team-leadership/
8. 6.Адаптація ветеранів
9. https://prometheus.org.ua/course/course-v1:VETERAN_HUB+ADAPTATION101+2023_T1
7. Як фахівцям центру зайнятості працювати з ветеранами та розуміти їхній військовий досвід
10. https://prometheus.org.ua/prometheus-free/working-with-veterans-employment-centers/

11. 8.Психологічна допомога командам та бізнесам https://study.ed-era.com/uk/courses/course/4221

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.

По завершенню 4 семестру – залік.

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 проєкти, 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 проєктів 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:

БПК = САЗ×k,

де БПК – бали з поточного контролю;

САЗ – середнє арифметичне значення усіх отриманих студентом оцінок:

k – коєфіцієнт 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	Самостій-на робота	Модульний контроль	Іспит/залік	Загальний бал
Іспит/залік	30	10	30	30	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 А 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 В 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 С 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	Студент (ка) демонструє середній рівень сформованості

D 67-74	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. Алєксєєва О.І Психологічні інструменти розвитку конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій [Електронний ресурс] / О. І. Алєксєєва // Проблеми сучасної психології. - 2015. - Вип. 30. - С. 19-32. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pspl_2015_30_4

2. Кузьо О. Основи психологічної практики : навчальний посібник. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2022. 124

3. Карамушка Л. М., Бондарчук О. І., Грубі Т. В. Методики дослідження перфекціонізму, трудоголізму та прокрастинації особистості: методичний посібник / Л. М. Карамушка, О. І. Бондарчук, Т. В. Грубі . - Кам'янець-Подільський :ПП «Аксіома», 2019. –80 с.

4. Карамушка Л. М., Бондарчук О. І., Грубі Т. В. Діагностика перфекціонізму татрудоголізму особистості: психологічний практикум / Л. М. Карамушка, О. І. Бондарчук, Т. В. Грубі. – Кам'янець-Подільський : Медобори-2006, 2018. – 64 с.

5. Психологічні засади організаційного розвитку : монографія / За наук. ред. Л. М. Карамушки. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. – 206 с.

6. Технології роботи організаційних психологів / За наук. ред. Л.М. Карамушки. Київ: ІНКОС, 2018. 366с.

Додаткові джерела інформації

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