## ВІДКРИТИЙ МІЖНАРОДНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

## РОЗВИТКУ ЛЮДИНИ «УКРАЇНА»

**РІВНЕНСЬКИЙ ІНСТИТУТ**

**КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ, СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ТА ГУМАНІТАРНИХ ДИСЦИПЛІН**

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Директор Рівненського інституту Університету «Україна»

\_\_\_\_\_\_\_\_Макух Т. О.

 «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_ 2023 року

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

**«ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ»**

**РІВНЕ 2023**

Робоча програма дисципліни **«Психологія управління»** для студентів за напрямом підготовки Психологія (другий рівень вищої освіти), освітнього рівня: бакалавр.

„\_\_\_” \_\_\_\_\_\_\_\_, 2022 р. —10 с.

Розробник:

# викладач кафедри психології,

# соціальної роботи та гуманітарних дисциплін

# Нестерук-Володимирець Ольга Володимирівна

Робоча програма затверджена на засіданні кафедри психології,

соціальної роботи та гуманітарних дисциплін Відкритого Міжнародного Університету розвитку людини “Україна ” Рівненського Інституту

Протокол від “ ” \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 р. №

Завідувачка кафедри психології,

# соціальної роботи та гуманітарних дисциплін Рейнська В.Б.

« » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 року

Схвалено методичною комісією вищого навчального закладу \_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Протокол № від « » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ року

« » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ року

Голова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 2022рік

\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 2022 рік

1. **Опис навчальної дисципліни**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Найменування показників  | Галузь знань, напрям підготовки, освітньо-кваліфікаційний рівень | Характеристика навчальної дисципліни денна / заочна форма навчання |
| Кількість кредитів 5(2 курс заочне), 4(1 курс стаціонар ПЛ+ЕКН+ОС), 3(2 курс стаціонар ПЛ) | галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові наукиспеціальності: 053 Психологія, 231 Соціальна робота016 Спеціальна освіта051 Економіка | Дисципліна за вибором навчального закладу |
| Модулів 3 |   | **Рік підготовки****стаціонар:**1-й | **Рік підготовки****заочне:**2-й |
| Змістових модулів 3 |
|   | **Семестр**1-й | **Семестр**3-й |
| Загальна кількість годин – 120 для денної форми навчання |
| **Лекції**16 год. | **Лекції**6 год. |
| Тижневих годин для денної форми навчання: 4  | Освітньо-кваліфікаційний рівень:бакалавр |
| **Практичні**30 год. | **Практичні**4 год. |
| **Вид контролю:** залік (зимова сесія) 1 год. для денної форми навчання та 6 год. для заочной ф.н. |

 Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної і індивідуальної роботи становить:

Для денної форми навчання — 47 / 120 (39 %). Для заочной форми навчання — 16 / 150 (11%).

1. **Мета та завдання навчальної дисципліни**

На сучасному етапі становлення української державності, у складних соціально-економічних та політичних умовах, актуальність вивчення дисципліни **«Психологія управління»** набуває особливої значущості. Відсутність стабільності і впевненості у завтрашньому майбутньому, високий рівень тривожності у громадян, велика кількість стресових ситуацій у щоденному плині життя накладають велику відповідальність на

постать керівника. На сьогоднішній день є також досить актуальною проблема підготовки високопрофесійних управлінських кадрів.

Метою викладання курсу**«Психологія управління»** є формування у студентів теоретичних основ наукового світогляду, навичок аналітичного підходу до сучасних і традиційних концепцій психології управління, надати базові знання студентам щодо концептуальних засад стосовно природи управлінських процесів, підвищення рівня психолого-соціальних компетентності майбутніх фахівців; сприяння їх особистісному зростанню.

Дисципліна **«Психологія управління»** покликана сформувати у здобувачів знань уявлення про **предмет і психологічні методи управління, створити умови щодо** практичного відпрацювання студентами теоретичної інформації про необхідні знання та практичних навичок щодо раціоналізації управлінської діяльності на основі використання психологічних механізмів, закономірностей, прийомів, а також формування і розвиток особистих та ділових якостей; забезпечити умови застосування студентами вищезгаданих знань при плануванні власного стилю життя. Курс Покликаний сформувати у студентів професійні знання і уміння у галузі створенню сприятливих умов для управлінської діяльності людини; навчити використовувати індивідуальний, особистісно-орієнтований підхід у психологічній практиці щодо менеджменту та ефективних управлінських рішень.

Навчальна програма дисципліни **«Психологія управління»** розроблена відповідно до структури та змісту учбових посібників, які рекомендовано для студентів вищих учбових закладів психологічного напрямку. Дисципліна **«Психологія управління»** належить до циклу вибіркових дисциплін підготовки бакалавра і має статус «Дисципліна за вибором ВНЗ».

**Завдання курсу:**

1. В процесі опанування дисципліни сформувати у студентів базу знань та умінь, необхідних для майбутньої професійної діяльності;
2. Ознайомити студентів з найбільш значимими проблемами менеджменту та ефективних управлінських рішень.
3. Сформувати знання про вплив різноманітних чинників трудової діяльності та факторів соціуму на систему управління та прийняття ефективних управлінських рішень.
4. Сформувати у студентів прикладні уміння стосовно застосування знань із психології управління в практиці професійної діяльності.
5. Опанування студентами методів та прийомів ефективного менеджменту та само менеджменту на базі вивчення теоретичних та практичних прийомів психології управління.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен

**знати:**

* визначати критерії ефективного управління та фактори, що на нього впливають;
* розуміти та визначати базові категорії і поняття управлінської трудової діяльності як галузі психологічної науки; здатність аналізувати загальнотеоретичні, історичні, етичні аспекти психології управління
* практичні методи і прийоми психології управління, види і стилі лідерства та керівництва
* основні категорії та історичні передумови виникнення і розвитку психології управління;
* принципи, критерії та закономірності управлінської діяльності;
* чинники, що визначають ефективність управління та сприяти підвищення результативності реалізації загальних функцій управління з урахуванням впливу психологічних факторів

**вміти**

* сприяти за різних соціальних умов забезпеченню ефективності процесу управління у професійній діяльності;
* аналізувати основні процеси та явища феномену управління;
* класифікувати методи психології управління тапояснювати доцільність їх практичного застосування, усвідомлювати їхню цінність для себе та інших;
* володіти основними прийомами та законами менеджменту;

**Розвинути професійні компетентності:**

***Інтегральну компетентність*** - Здатність розв’язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у сфері психології та професійної підготовки у процесі навчання, що передбачають застосування основних психологічних теорій та методів і характеризуються комплексністю та невизначеністю умов.

***Загальні компетентності:***

ЗК1. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях

ЗК7. Здатність діяти соціально відповідально та свідомо.

***Спеціальні (фахові, предметні) компетентності (СК):***

СК4. Здатність здійснювати практичну діяльність (тренінгову, психотерапевтичну, консультаційну, психодіагностичну та іншу залежно від спеціалізації) з використанням науково верифікованих методів та технік.

СК8. Здатність оцінювати межі власної фахової компетентності та підвищувати професійну кваліфікацію.

***Досягти програмних результатів:***

Пр4. Робити психологічний прогноз щодо розвитку особистості, груп, організацій.

**3. Програма навчальної дисципліни**

**Змістовий модуль 1. Психологія управління як наука**

 **Тема 1.Предмет, методи, історія та напрями психології управління**

1. Психологія управління як галузь психологічної науки. Психологія управління – галузь психології, яка продукує психологічні знання про управлінську діяльність. Міждисциплінарні зв’язки психології управління: загальна психологія, психологія особистості, соціальна психологія, практична психологія, акмеологія, вікова психологія, педагогічна психологія, психологія кар’єри, інженерна психологія, економічна психологія, етнопсихологія. Предмет психології управління – психологічні закономірності управлінської діяльності, сукупність психічних явищ і відносин в організації. Об’єкт психології управління – організована (індивідуальна і спільна) діяльність об’єднаних спільними інтересами й цілями, симпатіями та цінностями людей, підпорядкованих правилам і нормам організації. Основні поняття: психологія управління, управлінська діяльність.

**Тема 2. Особистість службовця, її структура і шляхи формування**

 Індивідуально-психологічні властивості особистості

в системі управління. Індивідуально-психологічна структура особистості охоплює:

- загальнолюдські властивості (відчуття, сприйняття, мислення,

пам’ять, воля, емоції);

- соціально-специфічні риси (соціальні установки, ролі, ціннісні

орієнтації);

- індивідуально-неповторні риси (темперамент, характер,

здібності).

Основні поняття: індивід, індивідуальність, особистість в управлінні.

**Змістовий модуль 2. Особистість керівника. Конфліктологія.**

 **Тема 3. Психологічні особливості, авторитет та влада керівника.**

**Психологія ділового спілкування керівника.**

Психологія особистості керівника. У психології управління широко використовуються поняття „менеджер”, „керівник”, „лідер”. Менеджер – суб’єкт, що виконує управлінські функції; спеціаліст, який здійснює управлінську діяльність в економічних і виробничих структурах; особа, котра організовує конкретну роботу певної кількості працівників, керуючись сучасними методами. Керівник – особа, на яку офіційно покладено функції управління установою та організації її діяльності. Лідер – член групи, всі учасники якої визнають його авторитет, покладаються на нього у прийнятті найбільш серйозних рішень і вирішенні ключових проблем. Розрізняють: формальне лідерство – процес впливу на людей з позиції займаючої посади; неформальне лідерство – процес впливу на людей за допомогою своїх здібностей, вміння чи інших ресурсів.

 Основні поняття: менеджер, керівник, лідер, стилі керівництва.

 **Тема 4. Психологічні основи поведінки керівника в конфліктних ситуаціях. Соціальні та психологічні аспекти керівництва. Психологія конфліктів та шляхи їх вирішення у системі управління.**

Причини виникнення конфліктних ситуацій. Конфлікт – зіткнення різноспрямованих сил (цінностей, інтересів, поглядів, цілей, позицій) суб’єктів – сторін взаємодії. Предметом конфліктології як інтегративної області наукових знань є загальні закономірності виникнення, розвитку

і вирішення конфліктів, а також основні принципи, засоби і прийоми діяльності по відношенню до конфлікту, тобто управління конфліктом.

З точки зору психології, конфліктологія – область наукових знань про шляхи і засоби передбачення, попередження, подолання протиріч у стосунках між окремими людьми, групами, об’єднаннями і їх гармонізація.

Основні поняття: конфлікт, конфліктологія.

**Змістовий модуль 3. Психологічні чинники прийняття управлінських рішень. Робота з кадрами у психологічній парадигмі**

**Тема 5. Психологічні чинники оцінювання управлінських кадрів. Психологічна підготовка кадрів до нововведень в організації.**

Психологія планування та добору кадрів. Планування людських ресурсів є одним із чинників послідовної заміни керівників вищої ланки спеціально підготовленими співробітниками організації з дотриманням принципу спадкоємності. Роль психології при цьому виявляється не тільки у вимірюванні, оцінюванні особистих якостей претендентів на керівні посади, а й у прогнозуванні, проектуванні, формуванні кадрів та кадрових змін в організації.

Основні поняття: людські ресурси, управлінські кадри, нововведення в організації.

**Тема 6. Функції планування, прогнозування прийняття управлінських рішень. Дослідження колегіального підходу до прийняття управлінських рішень. Лідерство і керівництво в організації.**

Психологічні особливості стилів керівництва. Стиль лідерства – це типова для лідера система прийомів впливу на членів групи. Психологія управління нововведеннями в організації. Психологічні особливості планування і прийняття управлінських рішень.

Основні поняття: лідерство, керівництво, планування, прогнозування прийняття управлінських рішень.

**СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

**ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Назви змістових модулів і тем | Розподіл годин між видами робіт | Форми та методи контролю знань |
| денна форма | заочна форма |
| Усього | аудиторна | с.р. | Усього | аудиторна | с.р. |
| у тому числі | у тому числі |
| л | сем | пр | лаб | залік | л | сем | пр | лаб | інд |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| **Змістовий модуль 1. Психологія управління як наука** |
| Тема 1.Предмет, методи, історія та напрями психології управління  |  | 4 |  | 6 |  |  |  |  | 2 |  | 2 |  |  |  | АР: опитуванняСР: письмове завдання для самостійно-го опрацювання |
| Тема 2.Особистість службовця, її структура і шляхи формування. |  | 4 |  | 8 |  |  |  |  | 2 |  | 2 |  |  |  | АР: опитуванняСР: письмове завдання для самостійно-го опрацювання |
| **Разом за змістовим модулем 1** |  | **8** |  | **14** |  |  |  |  | 2 |  | 2 |  |  |  |  |
| **Змістовий модуль 2.** Особистість керівника. Конфліктологія. |
| Тема3.Психологічні особливості, авторитет та влада керівникаПсихологія ділового спілкування керівника  |  | 4 |  | 8 |  |  |  |  | 2 |  | 2 |  |  |  | АР: опитуванняСР: письмове завдання для самостійно-го опрацювання |
| Тема 4Психологічні основи поведінки керівника в конфліктних ситуаціяхСоціальні та психологічні аспекти керівництва.Психологія конфліктів та шляхи їх вирішення у системі управління |  | 4 |  | 8 |  |  |  |  |  |  | 2 |  |  |  | АР: опитуванняСР: письмове завдання для самостійного опрацювання |
| **Разом за змістовим модулем 2** |  | **8** |  | **16** |  | **1** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Змістовий модуль 3. Психологічні чинники прийняття управлінських рішень. Робота з кадрами у психологічній парадигмі** |
| Тема 5 Психологічні чинники оцінювання управлінських кадрів. Психологічна підготовка кадрів до нововведень в організації  |  | 2 |  | 4 |  |  |  |  |  | 2 |  |  |  |  | АР: опитуванняСР: презентація |
| Тема 6 Функції планування, прогнозування прийняття управлінських рішень Дослідження колегіального підходу до прийняття управлінських рішень Лідерство і керівництво в організації  |  | 4 |  | 6 |  |  |  |  |  | 2 |  | 2 |  |  | АР: опитуванняСР: письмове завдання для самостійно-го опрацювання |
| **Разом за змістовим модулем 2** |  | **6** |  | **10** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Усього годин за семестр** |  | **16** |  | **30** |  | **1** |  |  |  | **6** |  | **4** |  | **6** |  |

# ФОРМИ І МЕТОДИ НАВЧАННЯ

**Методи організації і здійснення навчально-пізнавальної діяльності**

* + 1. ***За джерелом інформації:***
1. *словесні:* лекція (традиційна, проблемна тощо) із застосуванням комп'ютерних інформаційних технологій (презентація PowerPoint), семінари, пояснення, розповідь, бесіда;
2. *наочні:* спостереження, ілюстрація, демонстрація;
3. *практичні:* вправи.
	* 1. ***За логікою передачі і сприйняття навчальної інформації:*** індуктивні, дедуктивні, аналітичні, синтетичні.
		2. ***За ступенем самостійності мислення:*** репродуктивні, пошукові, дослідницькі.
		3. ***За ступенем керування навчальною діяльністю:*** під керівництвом викладача; самостійна робота студентів із книгою; виконання індивідуальних навчальних проектів.

**Методи стимулювання інтересу до навчання і мотивації навчально-пізнавальної діяльності**

У процесі викладання навчальної дисципліни для активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів передбачене застосування як активних, так і інтерактивних навчальних технологій, серед яких: лекції проблемного характеру, міні-лекції, лекції-дискусії, робота в малих групах, мозкові атаки, кейс-метод, презентації, банки візуального супроводу.

Основні відмінності активних та інтерактивних методів навчання від традиційних визначаються не тільки методикою і технікою викладання, але й високою ефективністю навчального процесу, який виявляється у: високій мотивації студентів; закріпленні теоретичних знань на практиці; підвищенні самосвідомості студентів; формуванні здатності приймати самостійні рішення; формуванні здатності до ухвалення колективних рішень; формуванні здатності до соціальної інтеграції; набуття навичок вирішення конфліктів; розвитку здатності до знаходження компромісів.

Лекції проблемного характеру – один із найважливіших елементів проблемного навчання студентів. Вони передбачають поряд із розглядом основного лекційного матеріалу встановлення та розгляд кола проблемних питань дискусійного характеру, які недостатньо розроблені в науці й мають актуальне значення для теорії та практики. Лекції проблемного характеру відрізняються поглибленою аргументацією матеріалу, що викладається.

Вони сприяють формуванню у студентів самостійного творчого мислення, прищеплюють їм пізнавальні навички. Студенти стають учасниками наукового пошуку та вирішення проблемних ситуацій.

**Інклюзивні методи навчання**

1. Методи формування свідомості: бесіда, диспут, лекція, приклад, пояснення, переконання.
2. Метод організації діяльності та формування суспільної поведінки особистості: вправи, привчання, виховні ситуації, приклад.
3. Методи мотивації та стимулювання: вимога, громадська думка. Вважаємо, що неприпустимо застосовувати в інклюзивному вихованні методи емоційного стимулювання – змагання, заохочення, переконання.
4. Метод самовиховання: самопізнання, самооцінювання, саморегуляція.
5. Методи соціально-психологічної допомоги: психологічне консультування, аутотренінг, стимуляційні ігри.
6. Спеціальні методи: патронат, супровід, тренінг, медіація.
7. Спеціальні методи педагогічної корекції, які варто використовувати для цілеспрямованого виправлення поведінки або інших порушень, викликаних спільною причиною. До спеціальних методів корекційної роботи належать: суб'єктивно-прагматичний метод, метод заміщення, метод «вибуху», метод природних наслідків і трудовий метод.

**РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА**

**РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА**

1. Власова О.І. Соціальна психологія організацій та управління. К.:
2. Центр учбової літератури, 2010.- 397 с.
3. Дуткевич Т.В. Конфліктологія з основами психології управління. К.: Центр навчальної літератури, 2005.- 455 с.
4. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.
5. Круп'як Л. Б. Управління трудовими ресурсами організації. К. : Кондор, 2013. - 276 с.
6. Кулініч І.О. Психологія управління. К.:Знання, 2008.- 292 с.
7. Кукуленко-Лук’янець І. В. Психологія управління.: Черкаси. – 2012 – 140 с.
8. Мельник Л.П. Психологія в управлінні. К.: Основа, 2003. – 299 с.
9. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління. К.: Академвидав, 2010.
10. – 541с.
11. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсам. К.: Кондор, 2008.- 223 с.
12. Уклад. В.І. Авраменко Психологія діяльності та навчальний менеджмент Умань: УДПУ імені Павла Тичини, 2011.- 128 с.
13. Ходаківський Є.І. Психологія управління. К.:Центр учбової літератури, 2011. – 663 с.

**ТЕМИ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ**

| №з/п | Назва теми  | Кількістьгодин(заочна форма навчання) |
| --- | --- | --- |
| **1** | Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу  | 12 |
| **2** | Соціальна психологія організацій та управління.  | 12 |
| **3** | Психологія діяльності та навчальний менеджмент  | 12 |
| **4** | Управління трудовими ресурсами організації | 12 |
| **5** | Роль лідерства в системі управління. Типи лідерів. Стилі лідерства. | 12 |
| **6** | Медіація конфліктних ситуацій | 19 |
| **Разом** | **79** |

**КОНТРОЛЬ І ОЦІНКА ЯКОСТІ НАВЧАННЯ**

**Навчальна дисципліна оцінюється за модульно-рейтинговою системою.**

1. Результати навчальної діяльності студентів оцінюються за 100-бальною шкалою в кожному семестрі окремо.
2. За результатами поточного, модульного та семестрового контролів виставляється підсумкова оцінка за 100-бальною шкалою, національною шкалою та шкалою ECTS.
3. Модульний контроль: кількість балів, які необхідні для отримання відповідної оцінки за кожен змістовий модуль упродовж семестру.
4. Семестровий (підсумковий) контроль: виставлення семестрової оцінки студентам, які опрацювали теоретичні теми, практично засвоїли їх і мають позитивні результати, набрали необхідну кількість балів.
5. Загальні критерії оцінювання успішності студентів, які отримали за 4-бальною шкалою оцінки «відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно», подано в таблиці нижче.
6. Кожний модуль включає бали за поточну роботу студента на семінарських, п
7. Виконання модульних контрольних робіт здійснюється в режимі комп’ютерної діагностики або з використанням роздрукованих завдань.

**Загальні критерії оцінювання навчальних досягнень студентів**

|  |  |
| --- | --- |
| **Оцінка** | **Критерії оцінювання** |
| ***«відмінно»*** | Ставиться за повні та міцні знання матеріалу в заданому обсязі, вміння вільно виконувати практичні завдання, передбачені навчальною програмою; за знання основної та додаткової літератури; за вияв креативності в розумінні і творчому використанні набутих знань та умінь. |
| ***«добре»*** | Ставиться за вияв студентом повних, систематичних знань із дисципліни, успішне виконання практичних завдань, засвоєння основної та додаткової літератури, здатність до самостійного поповнення та оновлення знань. Але у відповіді студента наявні незначні помилки. |
| ***«задовільно»*** | Ставиться за вияв знання основного навчального матеріалу в обсязі, достатньому для подальшого навчання і майбутньої фахової діяльності, поверхову обізнаність із основною і додатковою літературою, передбаченою навчальною програмою. Можливі суттєві помилки у виконанні практичних завдань, але студент спроможний усунути їх із допомогою викладача. |
| ***«незадовільно»*** | Виставляється студентові, відповідь якого під час відтворення основного програмового матеріалу поверхова, фрагментарна, що зумовлюється початковими уявленнями про предмет вивчення. Таким чином, оцінка «незадовільно» ставиться студентові, який неспроможний до навчання чи виконання фахової діяльності після закінчення закладу вищої освіти без повторного навчання за програмою відповідної дисципліни. |

**Загальна оцінка з навчальної дисципліни:**

**шкала оцінювання національна та ECTS**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Оцінка за 100-бальною системою** | **Оцінка за національною шкалою** | **Оцінка за шкалою ECTS** |
| **екзамен** | **залік** |
| **90 – 100** | *відмінно* | **5** | *зараховано* | **A** | *відмінно* |
| **82 – 89** | *добре* | **4** | **B** | *добре (дуже добре)* |
| **75 – 81** | *добре* | **4** | **C** | *добре*  |
| **64 – 74** | *задовільно* | **3** | **D** | *задовільно*  |
| **60 – 63** | *задовільно* | **3** | **Е** | *задовільно (достатньо)*  |
| **35 – 59** | *незадовільно* | **2** | *не зараховано* | **FX** | *незадовільно з можливістю повторного складання* |
| **1 – 34** | *незадовільно* | **2** | **F** | *незадовільно з обов’язковим повторним вивченням дисципліни* |

Семестровий (підсумковий) контроль: виставлення семестрової оцінки студентам, які опрацювали теоретичні теми, практично засвоїли їх і мають позитивні результати, набрали необхідну кількість балів на заліку.

**ПОЛІТИКА (ОЦІНЮВАННЯ) НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ**

***Політика щодо дедлайнів та перескладання.*** Роботи, які здаються із порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку. Перескладання модулів відбувається з дозволу навчальної частини за наявності поважних причин (наприклад, хвороба).

***Політика щодо академічної доброчесності.*** Усі письмові роботи перевіряються на наявність плагіату і допускаються до захисту із коректними текстовими запозиченнями не більше 30%. Списування під час контрольних робіт та екзаменів заборонені (в т.ч. із використанням мобільних пристроїв).

***Політика щодо відвідування***. Відвідування занять є обов’язковим компонентом оцінювання, за яке нараховуються бали. За об’єктивних причин (наприклад, хвороба, міжнародне стажування) навчання може відбуватись в онлайн формі за погодженням із керівником курсу.

**Креативна ініціатива здобувача вищої освіти**. Під час виконання індивідуальних завдань творчого характеру здобувачі вищої освіти досліджують та аналізують інноваційні процеси в галузі освіти, креативно підходять до пошуку джерел та формують схеми вирішення проблем у

**сфері управління.**

ПЕРЕВІРЕНО: .

(посада, звання)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

 (підпис) (прізвище, ініціали)

«\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 року