

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЮРІЯ ФЕДЬКОВИЧА**

Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи

Кафедра психології

«Затверджую»

**Декан факультету педагогіки,
психології та соціальної роботи**

Інна ПРОКОП

«___» листопада 2024 року

ПРОГРАМА

Підсумкової атестації

здобувачів вищої освіти

освітній рівень – другий (магістерський)

Галузь знань – 05 «Соціальні та поведінкові науки»

Спеціальність 053 «Психологія»

ОПП «Соціальна психологія управління»

Форма атестації:

Комплексний кваліфікаційний іспит

Захист кваліфікаційної роботи

Програма підсумкової атестації складена відповідно до освітньо-професійної програми «Соціальна психологія управління» другого (магістерського) рівня (затверджена Вченою радою Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича протокол №3 від «3» квітня 2023 р., та введена в дію наказом ректора №118 від «3» квітня 2023 р.)

Розробники:

Андрєєва Ярослава Федорівна – кандидат психологічних наук, доцент
Зварич Ігор Михайлович – доктор філологічних наук, професор
Поліщук Оксана Миколаївна – кандидат психологічних наук, доцент
Гуляс Інєса Антонівна – доктор психологічних наук, професор
Гаркавенко Ніна Власіївна – кандидат психологічних наук, доцент

Погоджено з гарантом ОПП «Соціальна психологія управління»

Гарант ОПП

_____ (підпис)

Інеса ГУЛЯС

(прізвище та ініціали)

Затверджено на засіданні кафедри психології

Протокол № 4 від “14” жовтня 2024 року

Завідувач кафедри

_____ (підпис)

Ярослава АНДРЕЄВА

(прізвище та ініціали)

Схвалено методичною радою факультету педагогіки, психології та соціальної роботи

Протокол № 3 від “23” жовтня 2024 року

Заступник декана факультету

з освітньої діяльності

_____ (підпис)

Тетяна КОЛТУНОВИЧ

(прізвище та ініціали)

ПРОГРАМА КОМПЛЕКСНОГО КВАЛІФІКАЦІЙНОГО ЕКЗАМЕНУ

1. ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Робоча програма комплексного іспиту із психологічних дисциплін включає в себе основні положення нормативних курсів, визначених стандартом підготовки студентів за рівнем вищої освіти «магістр» спеціальності 053 – «Психологія».

Основна мета комплексного кваліфікаційного іспиту з фахових дисциплін – це оцінювання результатів навчання студентів магістратури і перевірка рівня їх відповідності вимогам, визначених Стандартом вищої освіти України другого (магістерського) рівня спеціальності «Психологія» та освітньою програмою). Підсумкова атестація проводиться як комплексна перевірка сформованості компетентностей, набутих в результаті вивчення професійно-орієнтованих дисциплін і проводиться у формі:

- комплексного кваліфікаційного іспиту,
- захисту кваліфікаційної роботи,

за відповідно затвердженою програмою атестації, яка регламентує зміст і час її проведення.

Програма комплексного кваліфікаційного екзамену містить змістові модулі обов'язкових професійно-орієнтованих компонентів:

- «Актуальні проблеми психології управління»: «Аксіопсихологія», «Актуальні проблеми психології», «Особистість менеджера у психології», «Психологія управлінської діяльності»;

- «Практичні аспекти психології управління»: «Основи стресменеджменту і саморегуляції особистості», «Організаційне та управлінське консультування».

Зміст Програми підсумкової атестації, перелік узагальнених кваліфікаційних завдань тестової форми та екзаменаційні білети сформовані на основі навчальних програм вищезазначених навчальних дисциплін, що входять до переліку обов'язкових компонентів.

У списку рекомендованих джерел наведено перелік основної літератури до курсів.

Результати складання комплексних кваліфікаційних екзаменів визначаються за шкалою ECTS і переводяться у національну шкалу оцінювання («відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно»).

Під час підсумкової атестації перевіріці підлягають спеціальні (фахові, предметні) компетентності та програмні результати навчання.

Спеціальні (фахові, предметні) компетентності:

СК 1. Здатність здійснювати теоретичний, методологічний та емпіричний аналіз актуальних проблем психологічної науки та / або практики.

СК 2. Здатність самостійно планувати, організовувати та здійснювати психологічне дослідження з елементами наукової новизни та / або практичної значущості.

СК 3. Здатність обирати і застосувати валідні та надійні методи наукового дослідження та/або доказові методики і техніки практичної діяльності.

СК 5. Здатність організувати та реалізувати просвітницьку та освітню діяльність для різних категорій населення у сфері психології.

СК 7. Здатність приймати фахові рішення у складних і непередбачуваних умовах, адаптуватися до нових ситуацій професійної діяльності.

СК 8. Здатність оцінювати межі власної фахової компетентності та підвищувати професійну кваліфікацію.

СК 9. Здатність дотримуватися у фаховій діяльності норм професійної етики та керуватися загальнолюдськими цінностями.

СК10. Здатність ефективно впливати на індивіда, соціальну групу.

СК11. Здатність приймати і реалізувати ефективні управлінські рішення, прогнозувати їх результатів.

СК12. Здатність оцінювати ефективність управлінських рішень та проводити дослідження у сфері управління персоналом.

СК13. Здатність до психологічного забезпечення розвитку організації.

СК14. Здатність професійно консультувати керівників підрозділів, організацій різних рівнів.

Програмні результати навчання:

ПР1. Здійснювати пошук, опрацювання та аналіз професійно важливих знань із різних джерел із використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій.

ПР2. Вміти організувати та проводити психологічне дослідження із застосуванням валідних та надійних методів.

ПР3. Узагальнювати емпіричні дані та формулювати теоретичні висновки.

ПР4. Зробити психологічний прогноз щодо розвитку особистості, груп, організацій.

ПР5. Розробляти програми психологічних інтервенцій (тренінг, психотерапія, консультування, тощо), провадити їх в індивідуальній та груповій роботі, оцінювати якість.

ПР6. Розробляти просвітницькі матеріали та освітні програми, впроваджувати їх, отримувати зворотній зв'язок, оцінювати якість.

ПР7. Доступно і аргументовано представляти результати досліджень у писемній та усній формах, брати участь у фахових дискусіях.

ПР8. Оцінювати ступінь складності завдань діяльності та приймати рішення про звернення за допомогою або підвищення кваліфікації.

ПР9. Вирішувати етичні дилеми з опорою на норми закону, етичні принципи та загальнолюдські цінності

ПР 10. Демонструвати вміння ефективного впливу на діяльність організацій з урахуванням основних підходів до антикризового управління.

ПР 11. Розробляти рекомендації щодо ухвалення та реалізації ефективних управлінських рішень.

ПР 12. Демонструвати навички командної роботи у процесі розв'язування управлінських задач.

ПР 13. Розробляти рекомендації щодо психологічного забезпечення розвитку організації з метою створення її позитивного іміджу.

ПР 14. Вміти професійно консультувати керівників підрозділів, організацій різних рівнів.

2. ЗМІСТ ПРОГРАМИ КОМПЛЕКСНОГО ІСПИТУ

Підсумкова атестація здобувачів освіти проходить у два етапи. Першим видом роботи є тестування, другим – творче завдання у вигляді задачі практичного спрямування.

МОДУЛЬ 1. АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯМ

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЇ

Проблематика психологічної науки: актуальність дослідження. Глобалізаційні процеси сучасної психологічної науки (закордонний сорсинг, інтерналізація дослідницького процесу, зближення історичних ретроспектив, соціальна і психологічна глобалізація, зміна взаємин суспільства і науки) Детермінанти виникнення і розвитку психологічних ідей: когнітивна і соціальна. Вплив соціальних факторів на наукове знання. Зміст теоретичної, прикладної і практичної психології, їх взаємодія. Напрямки сучасних досліджень теоретичної, прикладної і практичної психології.

Теоретико-методологічна проблематика сучасної психології. Специфіка наукового знання. Структура наукового пізнання. Ідеографічний і номотетичний підходи в науковому пізнанні. Критерії істинності наукових теорій. Наукові парадигми. Природничо-наукова і гуманітарна наукові парадигми. Методи наукових парадигм. Внутрішня логіка розвитку психологічних ідей: сучасні уявлення про класичну, неklasичну (модерн) і постнеklasичну (постмодернізм) науку. Методологічні принципи сучасної психології. Фундаментальні методологічні проблеми психології (проблема одиниць аналізу психіки, проблема об'єктивного методу в психології, проблема критеріїв норми, психофізична проблема). Методологічна криза в сучасній психології: симптоми, шляхи вирішення.

Актуальні проблеми прикладної психології. Актуальні проблеми різних галузей прикладної психології. Психолого-політичні проблеми сучасного українського суспільства. Проблематика прикладних досліджень в галузі політичної психології (дослідження психології політичної свідомості, детермінації політичної поведінки особистості; специфічність політичної комунікації, використанні технологій інтернет-комунікацій в процесі сучасного політичного управління, тощо) Актуальна тематика прикладних досліджень в галузі маркетингу і реклами (дослідження поведінки споживача). Специфічність сучасних прикладних досліджень в галузі масової комунікації (дослідження особливостей віртуальної комунікації, поведінки особистості в Інтернет-мережі, особистісних характеристик активних користувачів Інтернет; дослідження Інтернет-адикції).

Актуальні проблеми практичної психології. Проблеми і перспективи психодіагностики в практичній психології. Актуальна ситуація вітчизняної психодіагностики: проблема професійної культури розробки, адаптації та проведення тестових методик; проблема професійної підготовки психодіагностів; морально-етична проблематика діагностування особистості. Сучасні підходи і моделі психологічного консультування і психотерапії:

проблема професійного самовизначення психолога. Проблема теоретичного обґрунтування способів психологічного впливу і критеріїв визначення ефективності психологічної допомоги. Специфічність психодинамічного, екзистенційно-гуманістичного, когнітивно-поведінкового напрямку в сучасній психотерапії. Психологічний тренінг: можливості, проблеми. Актуальні задачі психокорекції і психопрофілактики, можливі шляхи їх вирішення. Проблеми становлення і розвитку співтовариства професіоналів-психологів в Україні.

Основна література до курсу:

1. Велитченко Л. К., Подшивалкіна В. І. Методологічні та теоретичні проблеми психології : програм. конспект. довід. Одеса, 2009. 278 с.
2. Почепцов Г. Г. Токсичний інфопростір. 2021. 384 с.
3. Подшивалкіна В. І. Проблеми професійного самовизначення та професійної диференціації психологічного товариства. *Психологія та суспільство*. 2005. № 1. С. 7–16.
4. Подшивалкіна В. І. Соціотехнологічні аспекти професійної діяльності спеціалістів гуманітарного профілю. *Психологія та суспільство*. 2005. № 3. С. 5–26.
5. Рибалка В.В. Методологічні питання наукової психології. Київ, 2003.
6. Кулеба Д. І. Війна за реальність. Як перемагати у світі фейків, правд і спільнот. Київ, 2019. 383 с.

ОСОБИСТІТЬ МЕНЕДЖЕРА У ПСИХОЛОГІЇ

Психологічні основи управлінських функцій менеджера. Менеджер – центральна фігура системи управління персоналом. Основні адміністративні функції менеджера. Загальні, керівні та спеціальні функції менеджера.

Соціально-психологічний портрет менеджера. Мотиваційна сфера особистості менеджера. Професійна компетентність. Професійне самовдосконалення. Комунікативні якості, здатність до самоконтролю поведінки і діяльності та морально-духовні якості.

Стиль керівництва в контексті управління. Поняття керівника та лідера. Стили управління.

Психологічні особливості управлінського впливу. Поняття про управлінський вплив та види психологічних впливів. Психологічні особливості управлінських розпоряджень. Протистояння особистості неконструктивним впливам.

Організаційна культура як управлінський ресурс керівника. Структура організаційної культури.

Психічне здоров'я менеджера. Професійне вигорання менеджера. Симптоми і причини професійного вигорання менеджера та його профілактика.

Проблема стресу в діяльності менеджера. Вплив особливостей професії на розвиток стресу. Профілактика стресу та шляхи управління стресом.

Психологічна підготовка управлінських кадрів до нововведень в організації. Поняття "інновація" та "нововведення". Типові реакції на

нововведення та психологічні бар'єри, їхня характеристика. Головні передумови позитивного ставлення до нововведень.

Вплив тайм-менеджменту на ефективність роботи менеджера. Практика організації роботи менеджера, зокрема самоменеджмент. Способи організації часу в компанії.

Професійне самовдосконалення менеджера. Мотивація професійного самовдосконалення менеджера. Етапи професійного самовдосконалення менеджера.

Основна література до курсу:

1. Балабанова Л. В., Сардак О. П. Організація праці менеджера : навч. посіб. Київ : Професіонал, 2007. 407 с.
2. Довгань Л. Є. Праця керівника або практичний менеджмент : навч. посіб. Київ, 2002. 384 с.
3. Керівництво організацією : навч. посіб. / О. Є. Кузьмін та ін. Львів : "Львів. політехніка", 2008. 244 с.
4. Лозниця В. С. Психологія менеджменту. Теорія і практика : навч. посіб. Київ, 2001. 512 с.
5. Молчанова А. О., Воляник І. В., Кондратьєва В. П. Організаційна поведінка. Івано-Франківськ : "Лілея-НВ", 2015. 176 с.
6. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : посібник. Київ, 2003. 586 с.
7. Психологія управління : навч. посіб. / Д. І. Дзвінчук та ін. Київ, 2013. 293 с.

ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ

Організація як феномен. Загальна характеристика сучасного підходу до сфери управління. Психологічна характеристика елементів організації. Різні типи організаційних структур (лінійна, функціональна, адаптивна), їх недоліки і переваги. Типи сумісної взаємодії в організації і особливості персоналу

Концепції управління **Управління на різних стадіях розвитку організації.** Управління як елемент організації. Специфічні особливості різних типів управління організацією. Концепції управління персоналом. Специфічність економічного підходу. Характеристика органічного підходу. Особливості гуманістичного підходу. Управління на етапі формування організації. Управління на етапі росту. Специфічність управління на етапі стабілізації. Характеристика організаційної кризи і специфічність управління на даному етапі. Організаційні конфлікти : причини, специфіка управління. Інноваційні конфлікти. Психологічний супровід введення інновацій в організації. Психологія ділових переговорів.

Основна література до курсу:

1. Богоявленская Ю., Грабар Т., Ходаківський Є. Психологія управління. -Київ, 2023.
2. Власова О.І., Никоненко Ю.В. Соціальна психологія організацій і управління.- Київ : Центр учбової літератури, 2010.

3. Гура О., Гура Т. Психологія управління соціальною організацією, -Київ, 2019.
4. Дуткевич Т.В. Конфліктологія з основами психології управління.- Київ: Центр навчальної літератури, 2005.
5. Карамушка Л.М. Психологія управління. Київ : Міленіум, 2003.
6. Карамушка Л.М. Психологія управління закладами середньої освіти. Київ, 2000.
7. Кісіль З., Швець Д. Психологія управління. Київ, 2022.
8. Лозниця В.С. Психологія менеджменту: навч. посіб. Київ, 1997.
9. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : посібник. Київ, 2003. 586 с.
10. Технології роботи організаційних психологів: Навчальний посібник для студентів вищ.навч.закладів; ред. Л.М. Карамушка. Київ, 2005
11. Швалб Ю.М., Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі. Київ, 1998.

АКСІОПСИХОЛОГІЯ

Предмет і завдання аксіопсихології. Поняття «цінності», «ціннісні орієнтації», «ціннісно-смилова сфера особистості». Цінності в житті та діяльності людини. Структура і функції ціннісно-смилової сфери особистості. Сучасні проблеми аксіопсихології.

Поняття аксіогенезу особистості. Становлення ціннісно-смилової сфери особистості в онтогенезі. Механізми формування цінностей: присвоєння, перетворення особистості на основі цінностей, цілепокладання та проектування. Суб'єктна іпостась людини. Інтегральна суб'єктність у виявленні ціннісно-смилової сфери особистості. Рівні суб'єктності З. Карпенко: рівень індивіда (організму, інстинктивної активності), монособ'єкта (діяч), полісуб'єкта (рівень особистості, свідомості), метасуб'єкта (рівень індивідуальності), абсолютний суб'єкт (універсальність).

Поняття вчинку. Теорія вчинку В. Роменця. Суб'єктно-вчинкова парадигма. Стадії-складові типології вчинення (В. Татенко). Типологія вчинку (І. Бех). Компоненти пошуково-пізнавальної активності. Вчинок у приватному житті. Погляд психотерапевта (Т. Титаренко).

Обґрунтування і реалізація аксіологічного підходу в різних сферах життя особистості та суспільства: управлінні, освіті, юриспруденції, соціальній роботі. Аксіопідхід у фаховій підготовці психологів.

Методи і методики діагностики ціннісно-смилової сфери особистості. Стиль життя як прояв ціннісного самовизначення. Механізм самовизначення цінностей: інтенція – потенція – посіденція.

Поняття честі і гідності особистості. Методологічні підходи аксіопсихологічної профілактики і допомоги особистості (філософсько-психологічний, демократично-психологічний, етико-психологічний, еволюційно-історико-психологічний, релігійно-психологічний, взаємно-залежно-раціональний, співдіяльно-психологічний, імунно-психологічний, радикально-психологічний, революційно-психологічний) в самоподоланні негативних форм цінності

особистості (амбіції і амбітність, гордість і гординя, зіркова хвороба, комплекс надлюдини, культ (штучний культ) особистості). Тактики і прийоми щодо раціонального зниження помилкової цінності, честі і гідності особистості. Напрями аксіопсихотерапії (В. Рибалка), які відповідають певним видам ураження честі та гідності особистості (соціально-психолого-індивідуальний, діяльнісний, генетичний (віковий)).

Поняття «життєвий проєкт», «життєва програма», «життєві плани», «життєва мета». Аксіопсихологічне проєктування як особистісне новоутворення. Критерії і показники аксіопсихологічного проєктування. Ціннісно-цільові та інструментально-суб'єктні чинники аксіопсихологічного проєктування. Технології аксіопсихологічного проєктування.

Академічна доброчесність. Поняття «плагіат», «академічне шахрайство» та його види. Сутність фабрикації та фальсифікації як форми прояву академічного шахрайства. Несанкціонована співпраця як форми академічної недоброчесності. Особливості академічної чесності при проведенні наукових досліджень. Типові моделі академічної недоброчесності при проведенні наукових досліджень. Зв'язок академічної досконалості й академічної доброчесності.

Основна література до курсу:

1. Закон України «Про авторське право і суміжні права» від 23 грудня 1993 року із змінами. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. № 13. ст. 64.
2. Карпенко З. Аксіологічна психологія особистості: монографія. 2-ге вид., перероб., доповн. Івано-Франківськ: ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника», 2018. 720 с.
3. Карпенко З. Аксіометрика вчинку: модус самотворення. *Психологія і суспільство*. 2016. № 2. С. 90-97.
4. Психологія життєтворення особистості в сучасному світі: монографія / Ю.Д. Гундертайло, В.О. Климчук, О.Я. Кляпець та ін.; за ред. Т.М. Титаренко; Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. Київ: Міленіум, 2016. 320 с.
5. Радчук Г.К. Аксіопсихологія вищої школи: монографія. Тернопіль: ТНПУ, 2009. 415 с.
6. Роменець В. А. Вчинок і постання канонічної психології. *Людина. Суб'єкт. Вчинок: Філософсько-психологічні студії* / За заг. ред. В. О. Татенка. Київ: Либідь, 2006. С. 11-36.
7. Савчин М. Здатності особистості: монографія. Київ: ВЦ «Академія», 2016. 288 с.
8. Фурман О. Є., Фурман А. А., Дикий Я. О. Вчинок і подія як соціємна організованість життєвого шляху особистості. *Психологія і суспільство*. 2021. № 2. С. 143-168.
9. Фурман А.А. Психологія особистості: ціннісно-орієнтаційний вимір: монографія. Одеса: ОНПУ; Тернопіль: ТНЕУ, 2016. 312 с.
10. Фурман А.А. Психологія смисложиттєвого розвитку особистості: монографія. Тернопіль: ТНЕУ, 2017. 508 с.

МОДУЛЬ 2. «ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ПСИХОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ»

ОСНОВИ СТРЕСМЕНЕДЖМЕНТУ І САМОРЕГУЛЯЦІЇ

Проблема стресу у психології. Стрес як проблема функціонування організації. Загальні засади розуміння стресу у психології: поняття стресу, типологія стресів, стресори, причини стресового напруження, стадії стресу, ознаки стресу, стрес і хвороби. Стрес у професійній діяльності: поняття, ознаки, прояви.

Загальні уявлення про стресменеджмент та його значення в житті людини. Розуміння поняття «стресменеджмент»: визначення, актуальність проблеми. Вплив чинників середовища на людину: чинники професійного стресу, рівні зниження гостроти стресового реагування. Стресменеджмент на корпоративному рівні: можливості топменеджменту і керівництва, методи зниження рівня впливу стресу (управління стресом).

Стресменеджмент як чинник впливу на професійну діяльність. Стресменеджмент в функціонуванні організації. Основні стресові чинники професійного середовища та їх вплив на працівника. Особистісний стресменеджмент. Методи управління професійним стресом.

Значення керування стресом на рівні організації і особи. Потреби як причини виникнення стресових умов. Рівні реагування організму на стрес. Хронічний стрес та його причини у професійній діяльності. Ознаки емоційного виснаження. Професії «групи ризику» щодо виникнення хронічного стресу. Чинники розвитку емоційного вигоряння. Стрессова стійкість, її умови. Значення керування реакцією на стрес (шляхи зниження шкідливості впливу). Способи керування стресом: фізичні, емоційні, інтелектуальні, фізичні.

Поняття саморегуляції, її значення. Актуальність проблеми психічної саморегуляції особи. Поняття саморегуляції. Рівні саморегуляції. Психологічна (психічна) саморегуляція. Саморегуляція в контексті рівнів розвитку особистості. Структурно-організаційні блоки саморегуляції. Психологічні особливості саморегуляції особистості: види, складові, загальна структура, основні типи. Саморегуляція як інтегративна якість особистості.

Способи саморегуляції в стресових ситуаціях. Практичні способи саморегуляції: способи, пов'язані з управлінням диханням; способи, пов'язані з управлінням тонусом м'язів, рухом; способи, пов'язані з впливом слова; способи, пов'язані з використанням мислеобразів. Способи зняття психоемоційної напруги: вивільнення дихання, повторення тверджень, запис думок, вгамування сум'яття, застосування заспокійливих тверджень, формулювання вимог, постановка запитань. Вправи на зняття психоемоційної напруги: ізометричні вправи, медитація, розслабляючі види діяльності. Методи управління стресовою реакцією. Способи зняття напруги: аутогенне тренування, розслаблення м'язів.

Значення стресостійкості керівника для ефективності діяльності організації. Стресостійкість як базова складова формування емоційної компетентності керівників-лідерів. Поняття лідерства. Емоційне здоров'я та критерії його наявності у керівника-лідера. Емоційна компетентність. Структура стресового епізоду. Техніки ефективного подолання стресових ситуацій. Механізми психологічного захисту. Копінг. Копінгові стратегії. Стратегії протидії стресам (правило чотирьох А). Ресурси стресостійкості керівника-лідера : внутрішні, зовнішні. Значення цілепокладання для стресостійкості. Типи поведінкових реакцій. Дії, що регулюють емоційну напругу в міжособистісній взаємодії. Компоненти стійкості організації. Способи подолання організаційного стресу.

Основна література до курсу:

1. Бардин Н. М., Жидецький Ю. Ц., Кіржецький Ю. І. Стресостійкість : навч. посіб. Львів, 2021. 204 с.
2. Боришевський М. Й. 1. Моральна саморегуляція поведінки особистості: понятійний апарат. Київ, 1993. 23 с.
3. Гриньова М. В. Саморегуляція : навч. посіб. Полтава : АСМІ, 2008. 268 с.
4. Наугольник Л. Б. Психологія стресу : підручник. Львів : Львів. держ. ун-т внутр. справ, 2015. 324 с.
5. Методики дослідження психологічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій: психологічний практикум / Л. М. Карамушка та ін. ; ред. Л. М. Карамушки. Київ : Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПМ Ураїни, 2023. 76 с.
6. Психосоціальний стрес: прояви та техніки подолання / ред. О. Г. Коробкіна ; уклад. Т. І. Неудачина. Харків : ХНПУ, 2020. 49 с.
7. Самовиховання і саморегуляція особистості : навч. посіб. Уклад.: О.М. Шевчук. 2-е вид., переробл. та доповн. Умань. РВЦ «Софія», 2011. 128 с.
8. Угрин О. Г. Психологія управління : практ. посіб. Львів : ДУВС, 2017. 164 с.

ОРГАНІЗАЦІЙНЕ ТА УПРАВЛІНСЬКЕ КОНСУЛЬТУВАННЯ

Організаційне та управлінське консультування. Основні моделі психологічної служби для вирішення психологічних проблем в організаціях та управлінні. Основні види діяльності організаційних та управлінських психологів. Основні вимоги до психолога-консультанта в організації.

Технологічний інструментарій консультативної взаємодії в організації та управлінні. Роль психолого-організаційного та психолого-управлінського консультування в роботі психолога. Основні компоненти психолого-організаційного консультування. Основні запити звернень до організаційних психологів. Технології групового виду психолого-організаційного консультування у формуванні робочої команди.

Основна література до курсу:

1. Технології роботи організаційних психологів: навч. посіб.; ред. Л.М. Карамушки. Київ : Фірма "ІНКОС", 2005. 366 с.

2. Бочелюк В. Організаційна психологія на підприємстві. Київ : Скиф, 2012. 268 с.
3. Карамушка Л.М. Актуальні проблеми психології управління та організаційної психології. Київ : Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2003. 56 с.
4. Технологія підготовки персоналу освітніх організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін: навчально-методичний посіб. / Л.М.Карамушка та ін. ред. Л.М. Карамушки. Біла Церква: КОПОПК, 2008. 100 с.
5. Карамушка Л.М., Сняданко І.І. Психологія організаційної культури (на матеріалі промислових підприємств): навч. посіб. Львів. 2010. 212 с.
6. Технології роботи організаційних психологів. Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / Л. М. Карамушки та ін., ред. Л. М. Карамушки. – Київ : Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с.
7. Технологія формування команд в організаціях : навч. посіб. / Л.М. Карамушка та ін. Харків : НТУ «ХП», 2011. 184 с
8. Colfer L. J. The mirroring hypothesis: theory, evidence, and exceptions. *Industrial and Corporate Change*. 2016. Vol. 25, no. 5. P. 709–738.
9. Diamond M. The Cornerstone of Psychoanalytic Organizational Analysis: Psychological Reality, Transference and Counter-Transference in the Workplace. *Human Relations*. 2003. V. 56, issue 4. P. 491-514.
10. Highhouse S. The Brief History of Personnel Counseling in Industrial-Organizational Psychology. *Journal of Vocational Behavior*. 1999. V. 55. P. 318–336.
11. Morris Nitsun The Organizational Mirror A Group-Analytic Approach to Organizational Consultancy. Part I - Theory. Group Analysis. *The Journal of Group-Analytic Psychotherapy*. 1998. Vol. 31, №3.
12. Staw B. M. Stumbling toward a social psychology of organizations: An autobiographical look at the direction of organizational research [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://www.annualreviews.org/doi/full/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062524>

3. ЗМІСТ ЗАХИСТУ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Кваліфікаційна робота – самостійне теоретико-прикладне дослідження, виконується на завершальному етапі навчання студентів за другим (магістерським) рівнями вищої освіти.

Основне завдання кваліфікаційної роботи – продемонструвати рівень теоретичної та практичної підготовки випускника, уміння самостійно вести науковий пошук і вирішувати конкретні наукові завдання, визначити рівень науково-теоретичної підготовки випускника, його готовність до самостійної роботи за фахом.

До кваліфікаційних робіт висуваються такі основні вимоги:

-актуальність теми, відповідність її сучасному стану певної галузі науки та перспективам розвитку, практичним завданням відповідної сфери;

-вивчення й критичний аналіз монографічних і періодичних видань з теми;

-вивчення й характеристика історії досліджуваної проблеми та її сучасного стану;

-чітка характеристика предмета, мети й методів дослідження, опис та аналіз проведених автором експериментів;

-узагальнення результатів, їх обґрунтування, висновки та практичні рекомендації.

Таким чином, кваліфікаційна робота повинна бути:

реальною – відображати рішення сучасних проблем, пов'язаних з функціонуванням системи дослідження та її підсистем, мати науково-теоретичне і практичне значення;

актуальною – повинна бути присвячена дослідженням і розробкам, що відносяться до сучасних проблем розвитку відповідної галузі, що мають особливу важливість для психологічної науки на сучасному етапі;

інформативною – повною мірою відображати дослідження, проведене на високому теоретичному і практичному рівнях на основі загальнонаукової та конкретно-наукової методології, скеровану на новітні методи теоретичного та експериментального дослідження.

Робота повинна мати дослідницький характер (теоретичний та експериментальний).

За спеціальністю 053 Психологія на другому (магістерському) рівні вищої освіти виконання кваліфікаційної роботи визначається відповідним стандартом вищої освіти та освітньо-професійною програмою «Соціальна психологія управління» та передбачає самостійне розв'язання комплексної проблеми у певній сфері, що супроводжується проведенням відповідного дослідження та/або застосуванням інноваційних підходів. Вона передбачає систематизацію, закріплення, розширення теоретичних і практичних знань зі спеціальності та застосування їх при вирішенні конкретних наукових, виробничих та інших завдань.

Кваліфікаційна робота здобувача вищої освіти виконується державною мовою у вигляді спеціально підготовленої праці на правах рукопису в твердій палітурці, також надається в електронній формі.

Екзаменаційна комісія визначає рівень теоретичної підготовки випускника, його готовність до самостійної роботи за фахом, приймає рішення про присвоєння відповідної кваліфікації.

Захист кваліфікаційної роботи є визначеною формою атестації здобувачів вищої освіти за певним рівнем вищої освіти відповідно до державних стандартів вищої освіти, освітніх програм.

4. КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ СТУДЕНТІВ

Комплексний кваліфікаційний іспит

Підсумкова атестація для здобувачів освіти спеціальності 053 Психологія (Соціальна психологія управління) другого (магістерського) рівня освіти проводиться відповідно до встановленого розкладу проведення підсумкової атестації на основі платформи Moodle.

Складовими підсумкового оцінювання для освітнього рівня «магістр» є:

- оцінка за тестові відповіді – 40 балів;
- оцінка за розв'язання практичної задачі – 60 балів.

Критерії оцінювання тестових відповідей

Бал за відповідь

Критерії оцінювання

1-40

- правильна відповідь на тестове питання

Передбачено 40 тестових завдань відповідно до яких пропонується кілька варіанта відповіді. Вірно виконаним тестове завдання вважається у тому випадку коли студент обрав одну правильну відповідь. Не вірно виконаним вважається те тестове завдання, у якому студент: не обрав жодної відповіді, обрав не вірну відповідь, обрав кілька відповідей. Час на виконання тестових завдань є обмеженим. Кожне вірно виконане тестове завдання відповідає 1 балу. Максимальна кількість балів, які може отримати студент у ході вирішення тестових завдань становить 40 балів. Мінімальна кількість, за умови жодної правильної відповіді, становить 0 балів.

Критерії оцінки знань студентів під час кваліфікаційного екзамену за виконання практичної задачі

Критерії оцінювання:

- методична грамотність;
- рівень сформованості методичної, педагогічної та психологічної компетенцій;
- точність виконання завдання;
- здатність до обґрунтування рішень задачі;
- визначення очікуваних результатів.

Випускник повинен надати вичерпну відповідь на запитання і зауваження голови і членів ЕК.

Практична задача у вигляді задачі з практичним спрямуванням оцінюється у 60 балів.

Критерії оцінювання практичної задачі

Бал за відповідь

Критерії оцінювання

60-51 балів

– відповідь вважається повною (високий рівень). Студент демонструє високий рівень компетентності, чітко обґрунтовує психологічну ситуацію; логічно мислить і будує відповідь, вільно використовує набуті теоретичні знання при

аналізі, здатний передбачати, прогнозувати, вирішує проблемні завдання.

- 50-41 балів** – відповідь вважається частково повною (достатній рівень) Студент виявляє повні знання змісту предмета, але допускає незначні неточності в розкритті сутності питань, в основному правильно, логічно відтворює зміст психологічної ситуації, розуміє основоположні теорії і факти, вміє наводити окремі власні приклади на підтвердження певних думок, частково контролює власні навчальні дії.
- 40-31 балів** - відповідь вважається достатньою (нижче достатнього рівня). Студент аргументовано викладає, висловлює свої міркування про ті чи інші психологічні феномени, але припускається певних неточностей у логіці викладу матеріалу.
- 30-21 балів** - відповідь вважається задовільною (середній рівень). Студент розуміє зміст психологічної ситуації, здатний з помилками й неточностями дати визначення понять; виявляє знання і розуміння основних положень навчального матеріалу. Відповідь його правильна, але недостатньо осмислена. З допомогою екзаменатора здатний аналізувати, порівнювати, узагальнювати та робити висновки. Вміє застосовувати знання при розв'язуванні задач.
- 20-11 балів** - відповідь вважається в основному задовільною (низький рівень) Відповідь студента характеризує поверхове оволодіння теоретичними знаннями, науковими фактами, визначеннями; відсутня здатність аналізувати; не вміє оцінювати психологічні факти та явища, встановлювати взаємозв'язок теорії з практикою.
- 10-0 балів** - відповідь вважається незадовільною. Студент не розкрив питання; не володіє теоретичними знаннями, не знає наукових фактів визначень; виявляє низький рівень навичок пояснення і обґрунтування фахових явищ і ситуацій. Загальна оцінка як результат складання комплексного екзамену загалом становить 100 балів, що визначається за шкалою ECTS і переводиться у національну шкалу оцінювання.

Загальна система оцінювання за сумою балів з тестування та вирішення практичного завдання (0-100).

А (90-100 балів) «відмінно» – якщо здобувач вищої освіти показав різнобічні, систематичні і глибокі знання навчально-програмового матеріалу, вичерпно, послідовно, грамотно і логічно правильно його подає, тісно пов'язує теорію з практичною діяльністю, вільно розв'язує задачі, завдання, правильно відстоює прийняті рішення, виявляє вміння самостійно узагальнювати і

викладати матеріал, не допускаючи помилок. Як правило, оцінка «відмінно» виставляється здобувачам вищої освіти, які засвоїли взаємозв'язок основних понять дисциплін, усвідомили їх значення для освітньо-професійної підготовки, проявили творчі здібності у розумінні, поданні і використанні навчального матеріалу.

В, С (70-89) балів «добре» – якщо здобувач вищої освіти показав різнобічні, систематичні і глибокі знання навчального матеріалу, вичерпно, послідовно, грамотно і логічно правильно його подає, тісно пов'язує теорію з практичною діяльністю, вільно виконує задачі, завдання, правильно відстоює прийняті рішення, виявляє вміння самостійно узагальнювати і викладати матеріал, допускаючи незначні помилки, повне знання навчально-програмового матеріалу, успішно виконує передбачені програмою завдання. Як правило, оцінка «добре» виставляється здобувачам вищої освіти, які показали системний характер знань із дисциплін та здібності до їх самостійного поповнення й поновлення в процесі подальшої навчальної роботи і професійної діяльності, володіють необхідними вміннями та навичками під час виконання практичних завдань.

Д, Е (50-69 бали) «задовільно» – якщо здобувач вищої освіти показав знання основного навчального матеріалу в обсязі, необхідному для подальшого навчання і практичної роботи, справляється з виконанням завдань передбачених програмою, допущено погрішності у відповіді на екзамені, відчуваються труднощі під час виконання практичних завдань, але володіє необхідними знаннями для їх усунення під керівництвом викладача.

Fx (0-49 балів) «незадовільно» – якщо здобувач вищої освіти виявив прогалини в знаннях основного навчально-програмового матеріалу, допустив принципові помилки у виконанні передбачених програмою завдань, а також відчував значні труднощі в процесі виконання практичної частини екзаменаційного білету.

Захист кваліфікаційної роботи

Засобами оцінювання та методами демонстрування результатів навчання є:

- виконання та оформлення кваліфікаційної роботи;
- презентації здобувачів результатів своїх досліджень та виступи на наукових заходах;
- опублікування головних результатів наукових досліджень у збірниках конференцій та науково-періодичних виданнях;
- презентації результатів виконаних завдань та досліджень;
- захист кваліфікаційної роботи.

Критерії оцінювання

Підсумковий контроль проводиться у формі захисту кваліфікаційної роботи.

Підсумкова оцінка за виконання та захист кваліфікаційної роботи є сумою рейтингових оцінок (балів), одержаних за окремі оцінювані форми: оцінка (бали) за оформлення кваліфікаційної роботи та супровідних до неї документів; оцінка (бали) за виконання кваліфікаційної роботи; оцінка (бали) за захист кваліфікаційної роботи.

Згідно «Положення про організацію освітнього процесу у Чернівецькому національному університеті імені Юрія Федьковича» та «Положення про запобігання плагіату у Чернівецькому національному університеті імені Юрія Федьковича» **робота до захисту не допускається у наступних випадках:**

- якщо робота подана керівнику на перевірку або на будь-який подальший етап проходження з порушенням термінів, встановлених регламентом; структура не відповідає вимогам;
- зміст роботи не розкриває її теми;
- не переплетена, недбало оформлена;
- низький відсоток оригінальності роботи, а саме менше 70%.

Магістерська робота після захисту в установленому порядку передається на зберігання до архіву університету.

Розподіл балів, які отримують здобувачі, за результатами виконання та захисту кваліфікаційної роботи

Оформлення кваліфікаційної роботи та супровідних документів до неї	Виконання кваліфікаційної роботи	Захист кваліфікаційної роботи	Сума балів
до 20	до 40	до 40	100

Критерії оцінювання знань здобувачів за результатами виконання та захисту кваліфікаційної роботи

Критерії оцінювання знань здобувачів за результатами оформлення кваліфікаційної роботи та супровідних документів до неї (від 0 до 20 балів за кожне питання):

16-20 балів – обсяг роботи відповідає встановленим вимогам, в роботі наявні всі структурні елементи та супровідні документи до неї (завдання на кваліфікаційну роботу, анотація, відгук керівника роботи, рецензія на роботу, довідка про впровадження результатів роботи, апробація результатів роботи (публікації)), робота відповідає вимогам щодо: використання шрифту необхідного типу, розміру та міжрядкового інтервалу; нумерації розділів та підрозділів роботи; оформлення переліку використаної в роботі літератури та посилань на джерела; структури роботи та порядку її брошурування; оформлення ілюстративного матеріалу (таблиць, рисунків тощо) та додатків. Робота виконана та подана на кафедру вчасно;

11-15 балів – обсяг роботи не суттєво відхиляється від встановлених вимог (більше або менше на 5 %), в роботі наявні структурні елементи та супровідні документи до неї (завдання на кваліфікаційну роботу, анотація, відгук керівника роботи, рецензія на роботу, довідка про впровадження результатів роботи, апробація результатів роботи (публікації)), робота відповідає вимогам щодо використання шрифту необхідного типу, розміру та міжрядкового інтервалу; нумерації розділів та підрозділів роботи; структури роботи та порядку її брошурування, але мають місце деякі порушення щодо: оформлення

ілюстративного матеріалу (таблиць, рисунків тощо) та додатків; посилання на літературні джерела; не відповідність визначеної нумерації сторінок у змісті їх нумерації в тексті роботи; оформлення переліку використаної в роботі літератури, де зустрічаються граматичні й технічні помилки. Робота виконана та подана на кафедру вчасно;

6-10 балів – обсяг роботи суттєво відхиляється від встановлених вимог (більше або менше на 10-15 %), наявні супровідні документи до роботи (завдання на кваліфікаційну роботу, анотація, відгук керівника роботи, рецензія на роботу, довідка про впровадження результатів роботи, апробація результатів роботи (публікації)), але не всі виконані відповідно та оформлені до вимог. Робота має необхідні структурні елементи, але деякі з них не передбачені змістом. Спостерігається не додержання технічних вимог щодо оформлення роботи (шрифт, інтервали, абзаци тощо). Забагато в тексті роботи ілюстративного матеріалу (таблиць, рисунків), їх розміщення в тексті не завжди є доречним, оскільки не містять необхідної інформації, крім того, вони оформлені з суттєвими помилками (не завжди є назви таблиць, у назві таблиць не міститься назва об'єкту дослідження, вказані в таблиці не актуальні дані та/або взагалі не вказаний часовий період та ін.). В роботі містяться посилання на джерела, яких немає в списку літератури, є суттєві помилки в оформленні літератури, не витримана послідовність переліку джерел. В роботі відсутні додатки, однак не наведені переконливі аргументи доцільності їх відсутності. Робота виконана та подана на кафедру із запізненням від 1 до 3-х днів до зазначеного строку;

0-5 балів – обсяг роботи суттєво відхиляється від встановлених вимог (більше або менше на 20-25 %), наявні супровідні документи до роботи (завдання на кваліфікаційну роботу, анотація, відгук керівника роботи, рецензія на роботу, довідка про впровадження результатів роботи, апробація результатів роботи (публікації)), але виконані та оформлені з суттєвими помилками та подані із запізненням. В роботі відсутня хоча б одна структурна частина роботи, робота не має твердої обкладинки. Спостерігається не додержання технічних вимог щодо оформлення роботи (шрифт, інтервали, абзаци тощо), а також щодо відстані між структурними частинами роботи, заголовками розділів та підрозділів. Ілюстративний матеріал (таблиці, рисунки) виконані зі значними порушеннями, відсутні назви ілюстративного матеріалу, міститься не актуальна інформація або взагалі відсутня інформація (наприклад, відсутні одиниці виміру, є пусті графі тощо), відсутні посилання в тексті роботи на ілюстративний матеріал, у тому числі на додатки. Наявність у додатках не заповнених таблиць, бланків документів та ін. Посилання на джерела в тексті роботи відсутні, є суттєві помилки в оформленні літератури, не витримана послідовність переліку джерел. Робота виконана та подана на кафедру із суттєвим запізненням до 5-7-х днів до зазначеного строку.

Критерії оцінювання знань здобувачів за результатами виконання кваліфікаційної роботи (від 0 до 40 балів за кожне питання):

31-40 балів – зміст роботи повністю відповідає обраній темі, чітко сформульовані актуальність, мета, завдання, об'єкт і предмет дослідження. Текст роботи свідчить про повне вирішення завдань дослідження на високому теоретико-практичному рівні, висновки та пропозиції, викладені в роботі,

мають теоретичне і практичне значення, є оригінальними і носять характер наукової новизни. Теоретична частина роботи базується на ґрунтовному огляді актуальної літератури українських і зарубіжних авторів, статичній інформації, звітах науково-дослідницьких та міжнародних організацій та установ. Аналітична частина містить глибокі та всебічні дослідження зовнішнього і внутрішнього середовища досліджуваного об'єкта. Практична частина базується на матеріалі, що робить практичні висновки та пропозиції роботи достовірними. Теоретичний і практичний матеріали взаємопов'язані та дають здобувачу підстави для формулювання цілісних аргументованих висновків. Ілюстративний матеріал є якісним, наочним. Стиль роботи є науковим, лаконічним та орфографічно правильним, дослідження проведено самостійно, понятійний, методичний і діагностичний апарат роботи є широким та адекватним меті й завданням дослідження. Рівень унікальності роботи є високим (вище 60 %);

21-30 балів – зміст роботи відповідає обраній темі, актуальність, мета, завдання, об'єкт і предмет дослідження сформульовані не коректно, текст роботи свідчить про вирішення завдань дослідження на достатньому теоретико-практичному рівні, висновки та пропозиції, викладені в роботі, частково мають теоретичне і практичне значення, деякі з них носять характер наукової новизни. Теоретична частина роботи базується на достатньому огляді літератури українських і зарубіжних авторів, статичній інформації, звітах науково-дослідницьких та міжнародних організацій та установ, однак джерела не завжди є актуальними, добір інформаційних матеріалів не завжди обґрунтований. Огляд статистичних матеріалів здійснено в роботі не в динаміці, а в статистиці на певну дату; фактичний об'єкт дослідження не дозволяє вважати висновки та пропозиції достатньо обґрунтованими та реальними (досліджується замалий об'єкт дослідження та/або за занадто короткий період часу). Теоретичний і практичний матеріали роботи взаємопов'язані, але здобувач не зміг сформулювати аргументовані висновки та конкретні пропозиції. Ілюстративний матеріал наявний, але зроблений з помилками. Стиль роботи є науковим, але зустрічаються орфографічні помилки, дослідження проведено самостійно, понятійний, методичний і діагностичний апарат роботи є достатнім та адекватним меті й завданням дослідження. Рівень унікальності роботи є достатнім (51-59 %);

11-20 балів – зміст роботи частково відповідає обраній темі, актуальність, мета, завдання, об'єкт і предмет дослідження сформульовані не чітко, не коректно, аналіз літературних джерел зроблений в роботі поверхнево, робота містить структурні підрозділи, що не відповідають темі та не розкривають її. Теоретичний розділ роботи має виражений компілятивний характер. Практичний розділ носить описовий характер без наукового аналізу стану справ на широкому фактичному матеріалі. У доказовій базі висновків та пропозицій неврахований зарубіжний досвід, немає чітко сформульованих теоретичних висновків, практичних пропозицій та оцінок за результатами дослідження. Ілюстративний матеріал зроблений з помилками, неохайно. Стиль роботи є не науковим, у тексті роботи багато орфографічних помилок, понятійний, методичний і діагностичний апарат роботи є недостатнім та не відповідає завданням дослідження. Рівень унікальності роботи є низьким (41-50 %);

0-10 балів – зміст роботи не відповідає обраній темі, мета, завдання, об'єкт і предмет дослідження сформульовані не чітко, змістовне наповнення роботи не відповідає темі дослідження. Відсутня логіка у побудові дослідження, назви окремих розділів не відповідають їх змісту. Важко визначити ступінь самостійності виконання здобувачем представленої роботи. У роботі яскраво виражений компіляційний характер, відсутні посилання на використані джерела. Теоретична і практична частини роботи не містять аргументованих висновків. В аналітичній частині представлений застарілий матеріал. Наявне помилкове тлумачення окремого факту, що призвело до спотворення висновків розділу або в цілому роботи, змістовні помилки у характеристиці представлених у роботі наукових шкіл, концепцій тощо. Висновки та пропозиції роботи є по суті незначними, помилковими чи застарілими. Стиль роботи не є науковим, у тексті багато орфографічних помилок. Рівень унікальності роботи є незадовільним (не більше 40 %);

Критерії оцінювання знань здобувачів за результатами захисту кваліфікаційної роботи (від 0 до 40 балів за кожне питання):

31-40 балів – здобувач стисло, послідовно і чітко виклав в доповіді сутність і результати кваліфікаційної роботи, робота написана на основі особистих досліджень і бездоганно виконана, містить елементи новизни, має практичне і наукове значення, доповідь є логічною і лаконічною, відгук керівника і рецензія позитивні, відповіді на запитання членів екзаменаційної комісії аргументовані, переконливі та логічні, вміє відстоювати власну точку зору. Наявні текстово-ілюстративні і презентаційні матеріали для захисту роботи, виконанні якісно;

21-30 балів – здобувач стисло і послідовно виклав в доповіді сутність і результати кваліфікаційної роботи, тема роботи розкрита, але мають місце окремі недоліки непринципового характеру (робота носить описовий характер, елементи новизни висвітлено не чітко, недостатньо використані літературні та інформаційні матеріали, посилання на використані джерела не повні), мають місце окремі зауваження у відгуку керівника та/або в рецензії. Доповідь логічна, викладена вільно, відповіді на запитання членів екзаменаційної комісії в основному правильні та аргументовані. Наявні текстово-ілюстративні та презентаційні матеріали для захисту роботи, які виконані на достатньому рівні;

11-20 балів – здобувач стисло виклав в доповіді результати кваліфікаційної роботи, тема роботи в основному розкрита, але мають місце недоліки змістовного характеру (нечітко сформульована мета роботи, теоретичний розділ має виражений компілятивний характер, не представлений інформаційно-аналітичний аналіз, елементи новизни відсутні, посилання на використані джерела зроблено частково, неправильно оформлена література, є суттєві зауваження до оформлення роботи), мають місце зауваження у відгуку керівника та в рецензії. Доповідь викладена не логічно, тема розкрита не повністю, ні на всі відповіді на запитання членів екзаменаційної комісії зміг відповісти здобувач. Текстово-ілюстративний матеріал представлений частково, презентаційний матеріал для захисту роботи виконаний з помилками;

0-10 балів – здобувач виклав доповідь з результатами кваліфікаційної роботи, але тема роботи розкрита не повністю, мають місце недоліки

змістовного характеру (нечітко сформульована мета та завдання роботи, аналітична частина роботи виконана поверхнево, неповно, переважає компілятивна описовість, у роботі відсутні елементи новизни та посилання на використані джерела, неправильно оформлена література та в цілому робота), відгук керівника та рецензія негативні або містять суттєві зауваження. Доповідь прочитана без розуміння проблеми, тема не розкрита, відповіді на запитання членів екзаменаційної комісії не точні та неповні. Відсутній текстово-ілюстративний та презентаційний матеріали для захисту роботи.

100-бальна шкала	Оцінка за національною шкалою		Оцінка за шкалою ЄКТС	
			Оцінка	Пояснення за розширеною шкалою
90-100	Зараховано	Відмінно	A	відмінно
80-89		Добре	B	дуже добре
70-79			C	добре
60-69		Задовільно	D	задовільно
50-59			E	достатньо
35-49	Незараховано	Незадовільно	FX	(незадовільно) з можливістю повторного складання
1-34			F	(незадовільно) з обов'язковим самостійним повторним опрацюванням освітнього компонента до перескладання