



ЧИННИКИ УСПІШНОГО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЗА ФАХОМ

Робоча програма освітнього компонента (силабус)

Реквізити навчальної дисципліни

Рівень вищої освіти	Перший (бакалаврський)
Галузь знань	03 Гуманітарні науки
Спеціальність	035 Філологія
Освітня програма	Германські мови та літератури (переклад включно), перша – англійська
Статус дисципліни	Вибіркова
Форма навчання	очна (денна)
Рік підготовки, семестр	4 курс, весняний семестр
Обсяг дисципліни	4 кредити , 120 годин: 56 практичних, 64 СРС
Семестровий контроль/ контрольні заходи	залік
Розклад занять	http://roz.kpi.ua
Мова викладання	Англійська/Українська
Інформація про керівника курсу / викладачів	Практичні: к. пед. н., доц. каф. ТППАМ, Волощук Ірина Петрівна, e-mail: irina_voloshuk@ukr.net ; моб. +38 050 7211 03 46 (Viber,)
Розміщення курсу	https://classroom.google.com/c/NjYxNTQ4NjM4MTkw?cjc=2a4tpc7

Програма навчальної дисципліни

1. Опис навчальної дисципліни, її мета, предмет вивчення та результати навчання

Вибірковий освітній компонент “Чинники успішного працевлаштування за фахом” спрямований на формування готовності випускників зі спеціальності 035 Філологія до працевлаштування та подальшого навчання. Водночас вивчення зазначеного практичного курсу є основою для формування фахової компетентності перекладача, перекладача технічної літератури, філолога, лінгвіста та редактора перекладача. Зокрема, під час опанування освітнього компонента здобувачі отримують необхідні знання про особливості проведення інтерв’ю за компетенціями, зможуть змодельовати особистісний бренд на основі якого написати ефективне резюме. Сформовані знання та навички дозволять випускникам плавно перейти з академічного середовища до конкурентного ринку праці.

Метою вивчення освітнього компонента є формування у студентів здатностей:

- Розв'язувати практичні проблеми в галузі філології, здійснювати міжкультурну фахову комунікацію;
- Планувати власну кар'єру, шляхом використання самоаналізу, та самопрезентації;
- Писати резюме, супровідний лист та розуміти поведінковий етикет при проходженні співбесіди;
- збирати, обробляти та аналізувати інформацію стосовно пошуку роботи; вимоги роботодавців;
- виконувати психологічні тести в процесі співбесіди і розуміти їх фактор оцінювання;

Предметом освітнього компонента є:

- вивчення сучасних методик і технологій найму.
- будування та оцінювання власної перекладацької компетентності та стратегії саморозвитку та професійного самовдосконалення.
- створення власного професійного бренду на основі набутих hard and soft skills.

Після засвоєння освітнього компонента здобувачі мають продемонструвати такі **програмні результати навчання:**

1. Здатність усвідомлювати сутність і соціальне значення майбутньої професії.
2. Скласти резюме у відповідності до вакансії.
3. Будувати особистісний бренд щоб отримати job offer.
4. Здійснювати міжкультурну фахову комунікацію, забезпечувати її перекладацький супровід в комплексних і невизначених умовах фахової та науково-інноваційної діяльності на міжнародному рівні.
5. Адаптуватись до корпоративної культури компаній, усвідомлюючи різні стилі управління.

2. Пререквізити та постреквізити освітнього компонента (місце в структурно-логічній схемі навчання за відповідною освітньою програмою)

Освітній компонент належить до циклу професійної підготовки. Передумовою вивчення цього освітнього компоненту є опанування таких навчальних дисциплін як «Англійська мова (основна) частина 7, «Практичний курс перекладу. Суспільні науки 1», «Переклад та редагування фахових текстів. Переклад науково-технічної літератури», «Усний послідовний переклад». Успішне засвоєння освітнього компонента сприяє розширенню можливостей оволодіння такими освітніми компонентами як «Курсова робота з практики перекладу» та «Навчальна (перекладацька) практика»

3. Зміст навчальної дисципліни

Форма навчання	Розподіл навчального часу та видами занять				Контрольні заходи	
	Всього кредитів		Семестрова атестація			
	в	годин	практичні	СРС		
Денна	4	120	56	64		Залік

Розділ 1. Основні чинники успішного працевлаштування та зайнятості молоді./ Employability in the post job security era.

Тема 1.1. Тематичне обговорення. Проблема працевлаштування молоді: суперечності та шляхи їх подолання./ Navigating the Graduate Job Market

Тема 1.2. Процес працевлаштування як необхідний момент самореалізації. Механізми подолання певних страхів у випускників на етапі пошуку роботи. / Employability: A Catalyst for Personal Growth

Тема 1.3. Основні кваліфікаційні вимоги та компетенції професії “Перекладач технічної літератури”. Стандарти письмового та усного перекладів./ Skills Inventory. Competency Profile Examples.

Розділ 2 Особистісний бренд /Personal Branding: Stand Out from the Crowd

Тема 2.1. Сильні і слабкі сторони, як їх упакувати в переконливий бренд. Strengths & Weaknesses: Building Your Brand Narrative.

Тема 2.2. Стратегія цілеполягання для створення особистісного бренду. /Goal Setting for Your Brand.

Тема 2.3. Самозростання як ключ до успіху. UPSHIFT: Your Roadmap to Career Success

Розділ 3. Самопрезентація/Pitching Yourself: Mastering Applications and Interviews

Тема 3.1. Резюме-основний документ особистості в процесі пошуку вакансії. Структурні елементи, основні види, правила написання. Супровідний лист та його функції /Crafting a Stellar CV.

Тема 3.2. Тестування та інтерв'ю, як основні методи перевірки кандидата на посаду. Decoding Recruitment Strategies.

Тема 3.3. Види інтерв'ю: структуроване, за компетенціями, case – інтерв'ю, стрес-інтерв'ю./ Mastering the Interview: Preparation is Key.

Розділ 4 Особливості початкової соціалізації у робочому колективі /Career Building.

Тема 4.1. Перші кроки на робочому місці. Ознаки та атрибути корпоративної культури компанії. Work Excellence Inventory

Тема 4.2. Етика роботи в команді. Onboarding Rules: Navigate Your New Role Smoothly: tips for building relationships with colleagues and managers.

Тема 4.3. Discuss strategies for setting initial goals and exceeding expectations.

4. Навчальні матеріали та ресурси

Базова:

1. Гудманян А., Сітко А., Єнчева Г. Вступ до галузевого перекладу : практикум для студ. спец. «Переклад». Київ: Аграр Медиа Групп, 2014. 258 с. URL: <https://er.nau.edu.ua/handle/NAU/47569>.
2. Fostering and Measuring Skills: Improving Cognitive and Non-cognitive Skills to Promote Lifetime Success / Kautz T. et al. OECD Education Working Papers. 2014. No 110. 87 p. DOI: <https://doi.org/10.1787/5jxsr7vr78f7-en>.
3. Kastberg P. Personal Knowledge Management in the Training of Non- Literary Translators. Journal of Specialised Translation. 2019. Iss. 11. P. 88-102. URL: https://www.researchgate.net/publication/255601800_Personal_knowledge_management_in_the_training_of_non-literary_translators.

Допоміжна:

6. Boyatzis R. E. Competencies as a behavioral approach to emotional intelligence. Journal of Management Development. 2009. Vol. 28, No 9. P. 749-770. DOI: <https://doi.org/10.1108/02621710910987647>.
7. Boyatzis R. E., Melvin L. S., Blaize N. Developing sustainable leaders through coaching and compassion. Academy of Management Learning & Education. 2006. Vol. 5, No 1. P. 8-24. DOI: <https://doi.org/10.5465/amle.2006.20388381>.
8. Conclusions on skills for improved productivity, employment growth and development: report / International Labour Conference. Geneva: ILO, 2008. 24 p. URL: https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_103457/lang--en/index.htm.
9. Gile D. Basic concepts and models for interpreter and translator training. Philadelphia, Pa : John Benjamins Pub. Company, 2009. 283 p.
10. How To Make a Comprehensive Resume (With Examples). Indeed. Update: 01.04.2024. URL: <https://www.indeed.com/career-advice/resumes-cover-letters/how-to-make-a-resume-with-examples>. (дата звернення: 03.04.2024).
11. Балакірєва О. М., Яременко О. О., Валькована О. В. Соціальні проблеми працевлаштування молоді. Київ : Держ. ін-т пробл. сім'ї та молоді. 2004. 132 с.
12. Didaoui M. Translators as terminologists. Lecture delivered at the Second Seminar on Translation Theory and Applications. 1996. Vol. 15. P. 1-11. URL: <http://www.arabization.org.ma/magazinefiles/47/pdf/3.pdf>.
13. Корпоративна культура : навч. посіб. / під заг. ред. Г. Л. Хаєта. Київ : Центр навчальної літератури. 2003. 403 с.
14. Mackenzie R. Creative problem-solving and translator training. Benjamins Translation Library. 1998. Vol. 27. P. 201-207.
15. Pym A. On the market as a factor in the training of translators. Koiné. Quaderni di ricerca e didattica sulla traduzione e l'interpretazione. 1993. No 3. P. 109-121. URL: https://www.researchgate.net/publication/372782070_On_the_Market_as_a_Factor_in_the_Training_of_Translators.

Література знаходиться у бібліотеці КПІ ім. Ігоря Сікорського, в електронному кампусі та у Google Classroom.

Навчальний контент

6. Методика опанування навчальної дисципліни (освітнього компонента)

Під час навчання застосовуються мета-когнітивні, когнітивні та соціально-афективні стратегії, які реалізуються через:

- Активні (зокрема, інтерактивні) методи навчання (дискусія, мозковий штурм, метод педагогічного моделювання, аудіо-візуальний метод пояснення, тощо);

- Евристичні методи (метод створення ідей, метод вивчення творчих завдань, методи активізації творчого мислення).

- Метод частково-пошукового навчання, який передбачає осмислення навчального матеріалу та подальшу реалізацію самостійного пошуку, сприяючи розвитку когнітивної та творчої активності здобувачів

- Урізноманітнення форм навчання: робота в парах, робота в групах, самостійна робота тощо.

Усі методи і форми навчання мають на меті стимулювати пізнавальну діяльність здобувача, їхню активність на заняттях, самостійність, креативність, медійну компетентність та здатність до роботи у групі, що є визначальними факторами мотивації здобувачів ВО до вивчення освітнього компонента. Для ефективної комунікації з метою розуміння структури та змісту освітнього компоненту а також з метою засвоєння матеріалу використовуються такі інструменти комунікації, як електронна пошта, Viber, Zoom, електронний кампус за допомогою яких:

- спрощується розміщення та обмін навчальним матеріалом;
- здійснюється надання зворотнього зв'язку зі здобувачами, що до навчальних завдань та змісту освітнього компонента;
- оцінюється виконані здобувачами завдання;
- ведеться облік графіка виконання здобувачами завдань та їхнього оцінювання;

№ПЗ	Тема	Аудиторн і години
1	Розділ 1 Основні чинники успішного працевлаштування та зайнятості молоді.	2
2	Тема 1.1. Тематичне обговорення. Проблема працевлаштування молоді: суперечності та шляхи їх подолання на початку пошуку роботи	2
3	Тема 1.2. Тема Процес працевлаштування як необхідний момент самореалізації. Механізми подолання певних страхів у випускників на етапі пошуку роботи.	2
4	Тема 1.3. Основні кваліфікаційні вимоги та компетенції професії “Перекладач”, “Перекладач технічної літератури”, “Редактор перекладач”, “Філолог”. Стандарти письмового та усного перекладів.	2
5	Тема 1.3.1 Підготовка усної доповіді на задану тему. Звідки беруться ідеї Steven JOHNSON,.	2
6	Тема 1.3.2 Sustainable High Performance of translator: hard and soft skills.	2
7	Розділ 2. Особистісний бренд /Personal Branding: Stand Out from the Crowd	2
8	Тема 2.1. Сильні і слабкі сторони, як їх упакувати в переконливий бренд. Strengths & Weaknesses: Building Your Brand Narrative.	2
9	Тема 2.2. Стратегія цілеполягання для створення особистісного бренду. /Goal Setting for Your Brand.	2
10	Тема 2.2.1. SWOT Analysis (Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats) is a brainstorming tool that can be used in the strategic planning	2

	process. Completing a SWOT Analysis is essentially taking a long, hard look at how your idea could become a company.	
11	Тема 2.2.2 Portfolios are a great way to demonstrate the competencies you would list on a resume or talk about in an. During a job search, the portfolio showcases your work to potential employers. It presents evidence of your relevant skills and abilities.	2
12	Тема 2.3. Самозростання як ключ до успіху. UPSHIFT: Your Roadmap to Career Success	2
13	Розділ 3. Самопрезентація/Pitching Yourself: Mastering Applications and Interviews	2
14	Тема 3.1. Резюме-основний документ особистості в процесі пошуку вакансії. Структурні елементи, основні види, правила написання. Супровідний лист та його функції /Crafting a Stellar CV.	2
15	Тема 3.2. Тестування та інтерв'ю, як основні методи перевірки кандидата на посаду. Decoding Recruitment Strategies.	2
16	Тема 3.3 Види інтерв'ю: структуроване, за компетенціями, case – інтерв'ю, стрес-інтерв'ю./ Mastering the Interview: Preparation is Key.	2
17	Тема 3.4. Персональний брендинг: як із себе зробити бренд. Сильна сторона людини, її конкурентна перевага. Як розвивати сильну сторону. Authentic Personal Brand Coaching: Entrepreneurial Leadership Brand Coaching for Sustainable High Performance» представити основні тези та способи їх доведення.	2
18	Розділ 4 Особливості початкової соціалізації у робочому колективі /Career Building.	2
19	Тема 4.1. Перші кроки на робочому місці. Ознаки та атрибути корпоративної культури компанії. Work Excellence Inventory	2
20	Тема 4.2. Етика роботи в команді. Onboarding Rules: Navigate Your New Role Smoothly: tips for building relationships with colleagues and managers.	2
21	Тема 4.3 Framework and roadmap for building a strong authentic Personal Brand, which is in harmony with your dreams, life purpose, values, genius, passion, and with things what you love doing	2
22	Тема 4.3.1 Discuss strategies for setting initial goals and exceeding expectations.	2

23	Тема 4.4 Developing sustainable leaders through coaching and compassion.	2
24	Тема 4.4.1 Training how to align employee's Personal Brand with their Corporate Brand to realize the 'best fit' between employee and company, which creates a highly engaged and happy workforce.	2
25	Training for Sustainable High Performance	2
26	Training for Sustainable High Performance	2
27	Підвищення рейтингу .	2
28	Залікова контрольна робота	2
Всього		56

7. Самостійна робота студента

Освітній компонент передбачає такі види самостійної роботи: підготовка до практичних занять, підготовка до контрольної роботи, підготовка до заліку. Час відведений на кожен з цих видів прописано у таблиці:

№П 3	Тема	СРС
1	Розділ 1 Основні чинники успішного працевлаштування та зайнятості молоді.	4
2	Тема 1.1. Проблема працевлаштування молоді: суперечності та шляхи їх подолання на початку пошуку роботи	4
3/4	Тема 1.2. Процес працевлаштування як необхідний момент самореалізації. Механізми подолання певних страхів у випускників на етапі пошуку роботи. Тема 1.3. Основні кваліфікаційні вимоги та компетенції професії "Перекладач технічної літератури". Стандарти письмового та усного перекладів. Тема 1.3.1. Тверді та гнучкі навички для професії Перекладач, Перекладач технічної літератури, Філолог, Лінгвіст, Редактор - перекладач	4
5/6	Тема 1.3.2 Компетенції важливий вимір кваліфікації. Бібліотека компетенцій Гарварду.	4
7	Розділ 2. Особистісний бренд /Personal Branding: Stand Out from the Crowd	4
8	Тема 2.1. Сильні і слабкі сторони, як їх упакувати в переконливий бренд. Strengths & Weaknesses: Building Your Brand Narrative. The GROW model is a goal-setting tool that helps you reflect and prioritize your life.	4

9	Розділ 3. Самопрезентація/Pitching Yourself: Mastering Applications and Interviews	4
10	Тема 3.1. Специфіка роботи з агентствами з працевлаштування Функції HR – агентів. Що потрібно знати та вміти щоб отримати job offer.	4
11	Тема 3.2. Резюме-основний документ особистості в процесі пошуку вакансії. Структурні елементи, основні	4
12	Тема 3.3. Тестування та інтерв'ю, як основні методи перевірки кандидата на роботу. Види інтерв'ю: структуроване, за компетенціями, case – інтерв'ю, стрес-інтерв'ю.	4
13	Тема 3.4.Персональний брендинг: як із себе зробити бренд. Сильна сторона людини, її конкурентна перевага. Як розвивати сильну сторону. Authentic Personal Brand Coaching: Entrepreneurial Leadership Brand Coaching for Sustainable High Performance» представити основні тези та способи їх доведення.	4
14	Розділ 4. Особливості початкової соціалізації у робочому колективі.	
15	Тема 4.1 Корпоративна культура очима клієнтів. Корпорація очима співробітників	2
16	Тема 4.2 Перші кроки на робочому місці. Поняття позиціонування “Я- компанія”. Ознаки та атрибути корпоративної культури компанії.	4
17	Тема 4.3 Framework and roadmap for building a strong authentic Personal Brand, which is in harmony with your dreams, life purpose, values, genius, passion, and with things what you love doing	2
18	Тема 4.4 SWOT Analysis (Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats) is a brainstorming tool that can be used in the strategic planning process. Completing a SWOT Analysis is essentially taking a long, hard look at how your idea could become a company.	2
19-25	Тема 4.5 Portfolios are a great way to demonstrate the competencies you would list on a resume or talk about in an. During a job search, the portfolio showcases your work to potential employers. It presents evidence of your relevant skills and abilities. Тренінги	4
27	Підготовка до заліку	6

Політика та контроль

7. Політика навчальної дисципліни (освітнього компонента)

Відвідування практичних занять, активна робота на них і виконання домашніх завдань необхідні для, розвитку практичних навичок і компетентностей та досягнення програмних результатів навчання загалом. Перед практичним заняттям здобувач вищої освіти ознайомлюється з рекомендованою літературою, наданою викладачем. Усі необхідні навчальні матеріали викладач розміщує на гуглдіску або в онлайн середовищі GoogleClassroom, доступ до якого мають студенти, які вивчають цей освітній компонент.

Актуальну інформацію щодо організації навчального процесу з дисципліни студенти отримують через повідомлення у групі в Viber/WhatsApp або Електронному кампусі. Під час змішаної форми навчання заняття проходять у форматі відеоконференцій на платформі ZOOM.

Виконані домашні навчальні завдання здобувачі вищої освіти завантажують у свої папки на гуглдіску або здають через GoogleClassroom, доступ до яких надає викладач протягом першого тижня навчання. *Термін виконання* домашнього навчального завдання – 1 тиждень з моменту отримання. Завдання, подані на перевірку після закінчення зазначеного терміну, оцінюються в 0 балів. Якщо студент не здав завдання протягом терміну, визначеного цим силабусом, з поважної причини, яку підтверджує офіційний документ (довідка про непрацездатність, службова записка тощо), він може представити виконані завдання за графіком, узгодженим з викладачем, але не пізніше 25 практичного заняття. Перескладання домашніх навчальних завдань з метою підвищення оцінки не передбачено. Відпрацювання пропущених без поважної причини занять за рахунок виконання додаткових навчальних завдань не передбачено.

Поточний контроль. Викладач регулярно заносить результати поточного контролю в модуль «Поточний контроль» Електронного кампусу згідно з Положенням про поточний, календарний і семестровий контроль в КПІ ім. Ігоря Сікорського. Детальніше: https://document.kpi.ua/2020_7-137. Ознайомитися з результатами поточного контролю студент може в особистому кабінеті в Електронному кампусі.

Правила призначення заохочувальних балів. Відповідно до Положення про систему оцінювання результатів навчання в КПІ ім. Ігоря Сікорського (<https://osvita.kpi.ua/node/37>), заохочувальні бали не входять до основної 100-бальної шкали РСО і не можуть перевищувати 10% рейтингової шкали, тобто максимальна кількість додаткових балів – 10. Для підвищення мотивації здобувачів вищої освіти займатися науково-дослідницькою роботою, їм призначають заохочувальні бали за участь у науково-практичних конференціях, семінарах, круглих столах і воркшопах за тематикою освітнього компонента (за умови публікації тез доповіді або наявності сертифікату про участь у відповідному заході). Підставою для нарахування заохочувальних балів може бути участь у перекладацьких проєктах КПІ ім. Ігоря Сікорського. Штрафні бали з освітнього компоненту не передбачені.

Академічна доброчесність. Політика та принципи академічної доброчесності визначені у розділі 3 Кодексу честі Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» (<https://kpi.ua/code>) та Положенні про систему запобігання академічному плагіату (<https://osvita.kpi.ua/node/47>).

Норми етичної поведінки. Норми етичної поведінки студентів і працівників визначені у розділі 2 Кодексу честі Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського». Детальніше: <https://kpi.ua/code>.

Процедура оскарження результатів контрольних заходів. Студенти мають право аргументовано оскаржити результати будь-яких контрольних заходів, пояснивши з яким критерієм не погоджуються. Процедурю деталізовано в Положенні про апеляції в КПІ ім. Ігоря Сікорського.

Інклюзивне навчання. Освітній компонент може викладатися для більшості студентів з особливими освітніми потребами, окрім студентів з серйозними вадами зору, які не дозволяють виконувати завдання за допомогою персональних комп'ютерів, ноутбуків та/або інших технічних засобів. Детальніше про забезпечення інклюзивності освіти в КПІ ім. Ігоря Сікорського за посиланням <https://osvita.kpi.ua/node/172>.

8. Види контролю та рейтингова система оцінювання результатів навчання (PCO)

Процедура оцінювання результатів навчання за цим освітнім компонентом, форми контролю і рейтингова система оцінювання регламентовані Положенням про систему оцінювання результатів навчання в КПІ ім. Ігоря Сікорського (<https://osvita.kpi.ua/node/37>) та Положенням про поточний, календарний та семестровий контроль результатів навчання в КПІ ім. Ігоря Сікорського (<https://osvita.kpi.ua/node/32>).

Результати навчання з дисципліни оцінюються за PCO першого типу, тобто підсумкова оцінка здобувача формується на основі виконання всіх завдань, передбачених контрольними заходами. Оцінювання результатів навчання здійснюється за 100-бальною шкалою.

Оцінювання та поточний контроль. Система оцінювання орієнтована на отримання балів за роботу на практичних заняттях і написання 1 поточної контрольної роботи (КР). *Рейтинг студентів* з освітнього компоненту складається з балів, отриманих за:

- 1) роботу на 25 практичних заняттях;
- 2) написання однієї поточної контрольної роботи.

№ з/п	Контрольний захід	%	Ваговий бал	Кіл-ть	Всього
1.	Робота на практичних заняттях	50%	3	25	75
2.	Написання поточних КР	50%	25	1	25
	Всього				100

1. Критерії оцінювання роботи на практичних заняттях.

Максимальний ваговий бал за роботу на практичному занятті – 3 бали:

«відмінно» = 2,7 – 3 бали;

«добре» = 2,25 – 2,6 бали;

«задовільно» = 1,8 – 2,1 бали;

«достатньо» = 1,7–1

«незадовільно» = 0–0,9 балів.

«відмінно» – активна робота на парі, повне і цілком правильне виконання домашніх завдань з урахуванням вивченого матеріалу за темою заняття (не менше 90% засвоєної інформації);

«добре» – достатньо повна відповідь (не менше 75% потрібної інформації) або повна відповідь з незначними неточностями під час заняття; домашнє навчальне завдання виконане з незначними помилками;

«задовільно» – неповне виконання домашнього завдання (не менше 60% потрібної інформації) та незначні помилки під час роботи на занятті; якщо студент не здав домашнє навчальне завдання, але активно працює на занятті, його робота буде оцінена за цим критерієм;

«достатньо» - еклектична відповідь на питання (менше 40% не ґрунтовних відповідей)

«незадовільно» – незадовільна робота під час заняття (менше 20% потрібної інформації) та невиконане домашнє навчальне завдання.

Максимальний ваговий бал за поточну контрольну роботу – 25 бали.

«відмінно»	20 – 25 балів;
«добре»	16 – 19 балів;
«задовільно»	12 – 15 балів;
«достатньо»	9 – 11
«незадовільно»	0 – 10 балів.

2. Критерії оцінювання поточної контрольної роботи.

«відмінно» – коректне виконання всіх завдань, що демонструє глибоке розуміння предмету вивчення й повну сформованість фахових компетентностей за відповідним освітнім компонентом, зазначених у п. 1 цього силабусу (не менше 90% засвоєної інформації);

«добре» – виконання всіх завдань з деякими помилками та/або неточностями, які свідчать про ґрунтовне розуміння теоретичних основ дисципліни й сформованість фахових компетентностей за цим освітнім компонентом на високому рівні (не менше 75% потрібної інформації);

«задовільно» – неповне виконання завдань з низкою помилок та/або неточностей, при якому студент демонструє фрагментарні знання з дисципліни (не менше 60% потрібної інформації);

«достатньо» – еклектична відповідь на питання (менше 40% не ґрунтовних відповідей)

«незадовільно» – незадовільне виконання завдань, що свідчить про недостатню сформованість передбачених фахових компетентностей, знань і вмінь (менше 20% потрібної інформації) або невиконання завдання.

Контрольна робота складається з теоретичного та практичного завдань. Теоретична частина передбачає відповідь на 4 питання з 1-4 розділів. Практична частина роботи передбачає виконання тесту карти мотиваторів.

Ваговий бал за теоретичне завдання – 8 балів (відповідь на кожне з 4 питань перший двох розділів - максимально оцінюється в 2 бали).

Критерії оцінювання теоретичного завдання

«відмінно» – 2 бали – повна відповідь на питання, логічний обґрунтований виклад теоретичного матеріалу, підкріплений влучними прикладами (не менше 90% потрібної інформації);

«добре» – 1,5 бали – досить повна відповідь на питання, логічний виклад значної частини теоретичного матеріалу, більшість положень підкріплені влучними прикладами (не менше 75% потрібної інформації);

«задовільно» – 1 бал – фрагментарна відповідь на питання, логічний виклад певної частини теоретичного матеріалу, деякі положень підкріплені влучними прикладами (не менше 60% потрібної інформації);

«достатньо» 0,5 еклектична відповідь на питання (менше 40% засвоєних знань)

«незадовільно» – 0 балів – відповідь відсутня; студент не може сформулювати та обґрунтувати відповідь на питання.

Ваговий бал за практичне завдання складання карти мотиваторів, виконання профдіагностичних тестів, написання резюме, складання фахових компетенцій під вакансію тощо – 17 балів.

Критерії оцінювання практичного завдання КР:

«відмінно» – 17 балів; точне виконання практичного завдання з опорою на теоретичні знання, креативний підхід та повні відповіді на питання самоаналізу.

«добре» – 10 балів: недостатньо точне виконання практичного завдання, недостатньо повний рефлексивний аналіз);

«задовільно» – 5 балів: поверхні та хаотичні відповіді на теоретичні питання, неточне виконання практичного завдання;

«достатньо» - 3

«незадовільно» – 0 балів: невиконання практичного завдання, відсутність карти мотиваторів.

Результати поточного контролю оголошуються кожному студенту окремо у присутності або в дистанційній формі (електронною поштою або через Viber/WhatsApp) і обов'язково проставляються викладачем в Електронному кампусі в модулі «Поточний контроль».

Календарний контроль проводиться 8 тижні весняного семестру як моніторинг поточного стану виконання вимог силабусу здобувачем вищої освіти. Для отримання позитивної оцінки з календарного контролю поточний рейтинг здобувача повинен становити не менше 50% від максимально можливого на час проведення цього контролю.

Критерій		I календарний контроль	II календарний контроль
Термін календарного контролю		8-ий тиждень	-
Умови отримання атестації	Поточний рейтинг	≥ 10 балів	-

СЕМЕСТРОВА АТЕСТАЦІЯ ЗДОБУВАЧІВ

Семестровий контроль у формі заліку проводиться на останньому занятті з освітнього компонента. Здобувач отримує позитивну залікову оцінку за результатами його роботи протягом семестру, якщо у підсумку він набрав не менше 60 балів та виконав умови допуску до семестрового контролю.

Умовою допуску до семестрового контролю є позитивна оцінка з контрольної роботи (≥ 28 балів) та не менше 50 балів загального рейтингу.

Студент виконує залікову контрольну роботу, якщо а) він виконав умови допуску до заліку, але його підсумковий рейтинг за семестр нижчий за 60 балів; б) він хоче підвищити поточну оцінку з освітнього компонента.

Якщо здобувач виконує залікову контрольну, його попередній рейтинг скасовується і він отримує остаточну оцінку за її результатами. Залікова контрольна робота оцінюється у 100 балів і містить завдання за темами освітнього компонента, прописаними у п. 5 цього силабусу.

Залікова контрольна робота. Ваговий бал залікової письмової роботи оцінюється у 100 балів. Вона проводиться у письмовій формі, складається з відповіді на 4 теоретичних питання та одного практичного завдання. Відповіді на теоретичні питання за розділами 1-4 розділів.

Ваговий бал за *теоретичне питання* – 20 балів (кожна правильна відповідь на 4 питання оцінюється в 5 балів).

Критерії оцінювання теоретичного завдання

«відмінно» – 5 балів – повна відповідь на питання, логічний обґрунтований виклад теоретичного матеріалу, підкріплений влучними прикладами (не менше 90% потрібної інформації);

«добре» – 4 бали – досить повна відповідь на питання, логічний виклад значної частини теоретичного матеріалу, більшість положень підкріплені влучними прикладами (не менше 75% потрібної інформації);

«задовільно» – 3 бали – фрагментарна відповідь на питання, логічний виклад певної частини теоретичного матеріалу, деякі положень підкріплені влучними прикладами (не менше 60% потрібної інформації);

«незадовільно» – 0 балів – відповідь відсутня; студент не може сформулювати та обґрунтувати відповідь на питання.

Практичне завдання : створити власну психограму, професіюграму та карту мотиваторів

Ваговий бал за практичне завдання – 80 балів.

Перше практичне завдання - створення власної психограми шляхом проходження тестів. Ваговий бал за 1 практичне завдання – 40 балів.

Критерії оцінювання 1 практичного завдання:

«відмінно» 36 – 40 балів; точне виконання практичного завдання з опорою на теоретичні знання, повне проходження тестів та адекватне складання власної психограми;

«добре» 30 – 35 балів; недостатньо точне виконання практичного завдання, недостатньо повне проходження тестів та не цілісна психограма.

«задовільно» 24 – 29 балів; неточне виконання практичного завдання, не повна психограма;

«незадовільно» 0 балів; невиконання практичного завдання, відсутність психограми.

Ваговий бал за 2 практичне завдання – 40 балів.

Друге практичне завдання шляхом проходження тестів створити власну карту мотиваторів:

Критерії оцінювання 2 практичного завдання.

«відмінно» 36 – 40 балів; точне виконання практичного завдання з опорою на теоретичні знання, цілісна карта мотиваторів;

«добре» 30 – 35 балів; недостатньо точне виконання практичного завдання, хаотично складена карта мотиваторів;

«задовільно» 24 – 29 балів; неточне виконання тестів для складання, карти мотиваторів; карта мотиваторів неповна;

«незадовільно» 0 балів; невиконання практичного завдання, відсутність карти мотиваторів.

Таблиця відповідності рейтингових балів оцінкам за університетською шкалою:

<i>Кількість балів</i>	<i>Оцінка</i>
100-95	Відмінно
94-85	Дуже добре
84-75	Добре
74-65	Задовільно
64-60	Достатньо
Менше 60	Незадовільно
Не виконані умови допуску	Не допущено

Робочу програму освітнього компонента (силабус):

Складено доцентом кафедри ТППАМ канд. пед. наук Волощук І.П.

Ухвалено кафедрою ТППАМ (протокол № 15 від 24.06.2024 р.)

Погоджено Методичною комісією факультету лінгвістики (протокол № 12 від 26.06.2024 р.)