



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://rozklad.kpi.ua/Schedules/ViewSchedule.aspx?g=68d35414-63f0-464a-9a66-f780c32f9b7f
Мова викладання	Англійська/Українська
Інформація про керівника курсу / викладачів	Практичні: к. пед. н., доц. каф. ТППАМ, Волошук Ірина Петрівна, e-mail: irina_voloshuk@ukr.net ; моб. +38 050 7211 03 46 (Viber,)
Розміщення курсу	https://classroom.google.com /c/MjUzMzUyMjcZOTk5?cjc=nkdhn4j

Програма навчальної дисципліни

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

Вивчення практичного курсу “ Чинники успішного працевлаштування за фахом ” є основою для формування перекладацької компетентності перекладача, що слугує набуттю Hard and Soft skills при наймі на роботу. 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.

Метою вивчення освітнього компонента є формування у студентів здатностей виконувати:

- моделювання власної кар'єри, шляхом використання самоаналізу, та самопрезентації;
- написання резюме, супровідного листа 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 оцінюваний фактор;

Предметом освітнього компонента є вивчення:

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

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

1. Скласти резюме у відповідності до вакансії.
2. Будувати власний бренд щоб отримати job offer.
3. Здійснювати адекватний письмовий та усний переклад текстів різних жанрів відповідно до чинних нормативних вимог.
4. Володіти різними видами стратегій, методів та прийомів для здійснення ефективної перекладацької діяльності одноосібно і в команді.
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 «Практичний курс перекладу. Суспільні науки 1», «Переклад та редагування фахових текстів. НТЛ», «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	Всього		Розподіл навчального часу та видами занять		Контрольні заходи	
	кредитів	годин	практичні	СРС	Семестрова атестація	
Денна	4	120	56	64		Залік

Розділ 1. Основні чинники успішного працевлаштування та зайнятості молоді.

Тема 1.1. Тематичне обговорення. Проблема працевлаштування молоді: суперечності та шляхи їх подолання напочатку пошуку роботи.

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.

Розділ 2. Правове забезпечення успішного працевлаштування.

Тема 2.1. Структура ринку праці та його елементи. Основні напрями регулювання ринку праці, зайнятості та умов праці.

Тема 2.2. Суб’єкти ринку праці та їх функції. Нормативно-правове середовище, що регулює ринок праці України. Закордонні моделі ринків праці.

Тема 2.3. Правове регулювання трудових відносин між роботодавцем і працівником. Поняття, форма та строки трудового договору. Контракт як особлива форма трудового договору.

Розділ 3. Алгоритм пошуку роботи. Самомаркетинг

Тема 3.1. Специфіка роботи з агентствами з працевлаштування Функції HR – агентів. Що потрібно знати та вміти щоб отримати job offer.

Тема 3.2. Резюме-основний документ особистості в процесі пошуку вакансії. Структурні елементи, основні види, правила написання. Супровідний лист та його функції

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.

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.

Розділ 4 Особливості початкової соціалізації у робочому колективі.

Тема 4.1. Корпоративна культура очима клієнтів. Корпорація очима співробітників.

Тема 4.2. Перші кроки на робочому місці. Поняття позиціонування “Я- компанія”.

Ознаки та атрибути корпоративної культури компанії.

4. Навчальні матеріали та ресурси

Основна:

1. Рым А. On the Market as a Factor in the Training of Translators [Електронний ресурс] / А. Рым. – Режим доступу : <http://www.fut.es/~apym/market.html>.

Додаткова:

2. Gile D. Basic concepts and models for interpreter and translator training / D. Gile. – John Benjamins Publishing Company, 2009. – 283 p.
3. Kastberg P. Personal knowledge management in the training of non-literary translators [Електронний ресурс] / P. Kastberg // The Journal of Specialized Translation – 2009. – Issue 11. – pp 88-101. – Режим доступу : http://www.jostrans.org/issue11/art_kastberg.php. – Загол. з екрану. – Мова англ.
4. Contributions to the Study of Argumentation. Dordrecht: Kluwer, 2003. PP. 195-211.

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, репродуктивний метод).

-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 компонента а також з метою засвоєння матеріалу використовуються такі інструменти комунікації, як електронна пошта, Telegram та 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 технічної літератури". Стандарти письмового та усного перекладів.	2
5	Тема 1.4. Підготовка усної доповіді на задану тему. Звідки беруться ідеї Stiven JOHNSON,.	2
6	Тема 1.4.1 Sustainable High Performance of translator: hard and soft skills.	2
7	Розділ 2. Правове забезпечення успішного працевлаштування.	2
8	Тема 2.1. Структура ринку праці та його елементи. Основні напрями регулювання ринку праці, зайнятості та умов праці.	2
9	Тема 2.2. Суб'єкти ринку праці та їх функції. Нормативно-правове середовище, що регулює ринок праці України.	2
10	Тема 2.2.1 Закордонні моделі ринків праці.	2

11	Тема 2.2.2 Менеджмент праці	2
12	Тема 2.3. Правове регулювання трудових відносин між роботодавцем і працівником. Поняття, форма та строки трудового договору. Контракт як особлива форма трудового договору.	2
13	Розділ 3. Алгоритм пошуку роботи. Самомаркетинг	2
14	Тема 3.1. Специфіка роботи з агентствами з працевлаштування	2
15	Тема 3.2. Резюме-основний документ особистості в процесі пошуку вакансії. Структурні елементи, основні види, правила написання. Супровідний лист та його функції	2
16	Тема 3.3. Тестування та інтерв'ю, як основні методи перевірки кандидата. Види інтерв'ю: структуроване, за компетенціями, case – інтерв'ю, стрес-інтерв'ю.	2
17	Тема 3.4. Персональний брендінг: 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.	2
19	Тема 4.1 Корпоративна культура очима клієнтів. Корпорація очима співробітників	2
20	Тема 4.2 Перші кроки на робочому місці. Поняття позиціонування “Я- компанія”. Ознаки та атрибути корпоративної культури компанії.	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 4.4 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
23	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.	2

24	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	Підвищення рейтингу .	4
27	Залік	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.	4
5/6	Розділ 2. Правове забезпечення успішного працевлаштування. Тема 2.1. Структура ринку праці та його елементи. Основні напрями регулювання ринку праці, зайнятості та умов праці.	4
7	Тема 2.2. Суб'єкти ринку праці та їх функції. Нормативно-правове середовище, що регулює ринок праці України. Закордонні моделі ринків праці.	4
8	Тема 2.3. Правове регулювання трудових відносин між роботодавцем і працівником. Поняття, форма та строки трудового договору. Контракт як особлива форма трудового договору.	4
9	Розділ 3. Алгоритм пошуку роботи. Самомаркетинг	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.	4
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	
27	Залік	6
Всього		64

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 гуглдиску 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 Telegram/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 гуглдиску 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. Процедuru 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 контрольної роботи (КР) в кінці семестру. *Рейтинг студентів* з освітнього компоненту складається з балів, отриманих за:

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

№ з/п	Контрольний захід	%	Ваговий бал	Кіл-ть	Всього
1.	Робота на практичних заняттях	50%	2	27	54
2.	Написання КР	50%	46	1	46
	Всього				100

1. Критерії оцінювання роботи на практичних заняттях.

Максимальний ваговий бал за роботу на практичному занятті – 2 бали:

- «відмінно» 2-1,8 балів;
- «добре» 1,7-1,5 балів;
- «задовільно» 1,4-1,2 балів;
- «незадовільно» 0 балів.

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

«незадовільно» – незадовільна робота під час заняття (менше 60% потрібної інформації) та невиконане домашнє навчальне завдання.

Максимальний ваговий бал за контрольну роботу – 46 балів.

«відмінно» 46-42 балів;

«добре» 41-35 балів;

«задовільно» 28-34 балів;

«незадовільно» 0 балів.

2. Критерії оцінювання 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% потрібної 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);

«незадовільно» – незадовільне виконання завдань, що свідчить про недостатню сформованість передбачених фахових компетентностей, знань і вмінь (менше 60% 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 – 20 балів (відповідь на кожне з 4 питань максимально 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.

Ваговий бал за практичне завдання складання карти мотиваторів – 26 балів.

Критерії оцінювання практичного завдання КР:

«відмінно» – 26-25 балів; точне виконання практичного завдання з опорою на теоретичні знання, креативний підхід та повні відповіді на питання самоаналізу.

«добре» – 24--20 балів: недостатньо точне виконання практичного завдання, недостатньо повний рефлексивний аналіз;

«задовільно» – 19-15 балів: поверхні та хаотичні відповіді на теоретичні питання, неточне виконання практичного завдання,;

«незадовільно» – 14 - 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 Telegram/Viber/WhatsApp) і обов'язково проставляються викладачем в Електронному кампусі в модулі «Поточний контроль».

Календарний контроль проводиться на 7-8 тижнях 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).

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, професіограму 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:

Кількість балів	Оцінка
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 кан.пед. наук Волощук І.П.

Ухвалено: кафедрою ТППАМ (протокол № 17 від 22 червня 2023 р.)

Погоджено: Методичною комісією ФЛ (протокол №11 від 23 червня 2023 р.)