

Департамент освіти і науки  
Сумської обласної державної адміністрації  
Комунальний заклад Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти

Факультет підвищення кваліфікації та перепідготовки

Кафедра психології

## **СИЛАБУС ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТУ**

### **ОК 14. ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ**

**Галузь знань:** 05 Соціальні та поведінкові науки

**Спеціальність:** 053 Психологія

**Освітньо-професійна програма:** «Практична психологія»

**Рівень вищої освіти:** другий (магістерський) рівень

**Ступінь вищої освіти:** магістр

**Освітня кваліфікація:** магістр психології; практичний психолог

**Форма навчання:** денна/заочна

Затверджено на засіданні  
кафедри психології  
Протокол № 21 від 14.06.2024 р.

Завідувач кафедри



Алла ВОЗНЮК

## 1. ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ ПРО ОСВІТНІЙ КОМПОНЕНТ

Статус освітнього компоненту	Обов'язкова компонента освітньої програми
Загальна кількість кредитів ECTS	3 кредити
Кількість годин	Загальний обсяг годин – 90 годин. Для денної форми навчання: лекції – 14 годин; семінарські заняття – 16 годин; самостійна робота – 60 годин. Для заочної форми навчання: лекції – 8 годин; семінарські заняття – 10 годин; самостійна робота – 72 години.
Курс та семестр вивчення освітнього компоненту	Денна форма: курс – 2-й; семестр – 1-й. Заочна форма: курс – 2-й; семестр – 1-й.
Вид підсумкового контролю	Екзамен
Мова викладання	Українська
Кафедра що забезпечує викладання	Кафедра психології
Інформація про викладача, який забезпечує вивчення освітнього компоненту	Вознюк Алла Вікторівна, доктор психологічних наук, професор, завідувача кафедри психології.
Інформація про консультації	Очна/ Он-лайн (за потреби)
Пререквізити (передумови для вивчення освітнього компоненту)	Загальна психологія. Соціальна психологія.
Пореквізити (дисципліни, в яких будуть використовуватися знання, отримані під час вивчення курсу)	Інноваційні технології в психології.
Додаткові умови	Додаткові умови відсутні
Обмеження	Обмеження відсутні

## 2. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТУ

Метою викладання освітнього компоненту є розкриття психологічних особливостей створення організації та системи чинників, які впливають на специфіку її функціонування.

### Основні завдання вивчення освітнього компоненту:

1. Дати ґрунтовні та систематичні знання про психологічні складові організації в цілому та психолого-організаційні аспекти управління персоналом зокрема.

2. Сформувати практичні вміння та навички врахування психолого-організаційних характеристик щодо успішного функціонування організації (внутрішня структура організації; організаційний розвиток; організаційні зміни; специфіка організації робочого місця) та управління персоналом (конкурентоздатна управлінська команда; підбір та відбір працівників,

професійна адаптація працівників, оцінка працівників, професійне навчання, особистісно-професійне зростання працівників).

3. Забезпечити набуття здобувачами вищої освіти соціальних навичок (soft skills), які впливатимуть на якісне виконання посадових обов'язків майбутніх практичних психологів й готовність їх до професійного самовдосконалення.

### **3. ПРОГРАМНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ ТА РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТУ**

**Інтегральна компетентність** – здатність вирішувати складні завдання і проблеми у процесі навчання та професійної діяльності у галузі психології, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій і характеризується комплексністю та невизначеністю умов і вимог.

#### **Загальні компетентності (ЗК):**

ЗК1. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

ЗК3. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).

ЗК4. Уміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми.

ЗК5. Цінування та повага різноманітності та мультикультурності.

ЗК6. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).

ЗК7. Здатність діяти соціально відповідально та свідомо.

ЗК9. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.

#### **Спеціальні компетентності (СК):**

СК1. Здатність здійснювати теоретичний, методологічний та емпіричний аналіз актуальних проблем психологічної науки та/або практики.

СК6. Здатність ефективно взаємодіяти з колегами в моно- та мультидисциплінарних командах.

СК10. Здатність розробляти та впроваджувати інноваційні методи психологічної допомоги клієнтам у складних життєвих ситуаціях.

СК11. Здатність застосовувати сучасні науково-обґрунтовані теорії, підходи, технології визначення психологічних умов розвитку/ формування/ попередження/подолання психологічних проблем різної категорії громадян відповідно до запиту, враховуючи вікові, психофізіологічні, особистісні особливості, психоемоційні стани.

#### **Програмні результати навчання (ПР):**

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

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.

ПР12. Вміти застосовувати сучасні науково-обґрунтовані теорії, підходи, технології визначення психологічних умов розвитку/формування/ попередження/подолання психологічних проблем різної категорії громадян відповідно до запиту, враховуючи вікові, психофізіологічні, особистісні особливості, психоемоційні стани.

#### 4. СТРУКТУРА ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТУ

##### Розподіл годин за денною формою навчання

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин			
	Усього	у тому числі		
		лекції	сем. заняття	сам. робота
<b>Модуль 1</b>				
<b>Змістовий модуль 1. Психологічні аспекти створення та функціонування організації.</b>				
Тема 1. Організаційна психологія як наука та галузь психологічної практики.	10	2	2	6
Тема 2. Організація як об'єкт вивчення організаційної психології.	10	2	2	6
Тема 3. Психолого-організаційні аспекти створення оптимальних умов праці в організації.	10	2	2	6
<b>Разом за змістовим модулем 1</b>	<b>30</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>18</b>
<b>Змістовий модуль 2. Психолого-організаційні аспекти управління персоналом.</b>				
Тема 4. Моделі управління персоналом.	10	2	2	6
Тема 5. Психолого-організаційні особливості конкурентоздатної управлінської команди.	10	2	2	6
Тема 6. Психолого-організаційні аспекти управління персоналом.	12	2	2	8
Тема 7. Психічне благополуччя персоналу організацій.	13	2	4	7
<b>Разом за змістовим модулем 2</b>	<b>45</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>27</b>
<b>Усього годин</b>	<b>75</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>45</b>
<b>Модуль 2</b>				
<b>ІНДЗ</b>	<b>15</b>			<b>15</b>
<b>Разом</b>	<b>90</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>60</b>

##### Розподіл годин за заочною формою навчання

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин			
	Усього	у тому числі		
		лекції	сем. заняття	сам. робота
<b>Модуль 1</b>				
<b>Змістовий модуль 1. Психологічні аспекти створення та функціонування організації.</b>				
Тема 1. Організаційна психологія як наука та галузь психологічної практики.	10	1	1	8
Тема 2. Організація як об'єкт вивчення організаційної психології.	10	1	1	8
Тема 3. Психолого-організаційні аспекти створення оптимальних умов праці в організації.	12	2	2	8
<b>Разом за змістовим модулем 1</b>	<b>32</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>24</b>
<b>Змістовий модуль 2. Психолого-організаційні аспекти управління персоналом.</b>				
Тема 4. Моделі управління персоналом.	10	1	1	8
Тема 5. Психолого-організаційні особливості конкурентоздатної управлінської команди.	10	1	1	8
Тема 6. Психолого-організаційні аспекти управління персоналом.	11	1	2	8
Тема 7. Психічне благополуччя персоналу організацій.	12	1	2	9
<b>Разом за змістовим модулем 2</b>	<b>43</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>33</b>
<b>Усього годин</b>	<b>75</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>57</b>
<b>Модуль 2</b>				
<b>ІНДЗ</b>	<b>15</b>			<b>15</b>
<b>Разом</b>	<b>90</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>72</b>

## 5. ОСНОВНІ ФОРМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТУ

### Змістовий модуль 1.

#### Психологічні аспекти створення та функціонування організації.

**Тема 1. Організаційна психологія як наука та галузь психологічної практики.**

*Лекція.* Визначення, об'єкт, предмет та основні завдання організаційної психології. Значення та місце організаційної психології в системі «наука – практика». Принципи та методи досліджень в організаційній психології. Види діяльності психологів в організації.

*Самостійна робота.* Історія виникнення і сучасний стан організаційної психології.

*Семінарське заняття.* Визначення, об'єкт, предмет та основні завдання організаційної психології. Історія виникнення і сучасний стан організаційної психології. Значення та місце організаційної психології в системі «наука – практика». Принципи та методи досліджень в організаційній психології. Види діяльності психологів в організації.

#### **Тема 2. Організація як об'єкт вивчення організаційної психології.**

*Лекція.* Сутність поняття «організація». Елементи організації. Основні різновиди організацій. Внутрішня структура організації. Психологічні засади організаційного розвитку. Поняття та основні характеристики організаційного розвитку. Типи та етапи організаційного розвитку. Визначення та основні види організаційних змін.

*Самостійна робота.* Види та типи організаційних структур, умови їх ефективного застосування. Моделі організаційного розвитку («Решітка організаційного розвитку», створена Р. Блейком та Дж. Мутон; модель Курта Левіна; модель Лері Грейнера; модель Дж. Коттера; модель НПП; модель І. Адізеса; модель EASIER; модель ADKAR; процесуальна модель організаційного розвитку Б. Зіверса тощо). Моделі управління змінами. Умови, елементи та критерії ефективності організаційних перетворень.

*Семінарське заняття.* Сутність поняття «організація». Елементи організації. Основні різновиди організацій. Внутрішня структура організації. Види та типи організаційних структур, умови їх ефективного застосування. Психологічні засади організаційного розвитку. Поняття та основні характеристики організаційного розвитку. Типи та етапи організаційного розвитку. Моделі організаційного розвитку. Визначення та основні види організаційних змін. Моделі управління змінами. Умови, елементи та критерії ефективності організаційних перетворень.

**Тема 3. Психолого-організаційні аспекти створення оптимальних умов праці в організації.**

*Лекція.* Ергономіка як наука, яка комплексно вивчає трудову діяльність людини в системі «людина-техніка-середовище» (СЛТС) з метою забезпечення її ефективності безпеки та комфорту. Предмет, мета, основні завдання ергономіки. Організаційно-психологічні аспекти організації робочого місця. Загальні принципи організації робочого місця. Організаційно-психологічна структура професійної діяльності. Модель психологічного портрету працівника. Професійне самовизначення та самоствердження особистості. Програма професійного зростання.

**Самостійна робота.** Психофізіологічні засади організації робочого місця. Психологія кольору робочого місця. Професійна кар'єра. Професійні деструкції особистості. Система діагностичних методик для вивчення рівня розвитку професійної кар'єри та рівня прояву основних складових професійні деструкції особистості (емоційне вигорання, професійний стрес, стереотипи професійної діяльності, стагнація професійного розвитку, акцентуації характеру та психологічного захисту тощо). Вправи, техніки, методи професійного зростання.

**Семінарське заняття.** Предмет, мета, основні завдання ергономіки. Організаційно-психологічна аспекти організації робочого місця. Загальні принципи організації робочого місця. Психофізіологічні засади організації робочого місця. Модель психологічного портрету працівника. Професійне самовизначення та самоствердження особистості. Програма професійного зростання. Професійна кар'єра. Професійні деструкції особистості. Система діагностичних методик для вивчення рівня розвитку професійної кар'єри та рівня прояву основних складових професійні деструкції особистості. Вправи, техніки, методи професійного зростання.

## **Змістовий модуль 2.**

### **Психолого-організаційні аспекти управління персоналом.**

#### **Тема 4. Моделі управління персоналом.**

**Лекція.** Управління організацією та персоналом. Моделі управління. Бюрократична модель. Ринкова модель. Групова модель. На Заході виділяють чотири моделі організації управління персоналом: «інтегрована» модель; модель з «делегованими функціями», модель отримання «консультацій та підтримки», модель «зовнішньої рекомендації».

**Самостійна робота.** Американська модель управління. Японська модель управління. Західноєвропейська модель управління. Основні критерії порівняння моделей управління: організація діяльності, система винагороди; участь працівників в управлінні.

**Семінарське заняття.** Управління організацією та персоналом. Моделі управління. Бюрократична модель. Ринкова модель. Групова модель. «Інтегрована» модель. Модель з «делегованими функціями». Модель отримання «консультацій та підтримки». Модель «зовнішньої рекомендації». Американська модель управління. Японська модель управління. Західноєвропейська модель управління. Основні критерії порівняння моделей управління: організація діяльності, система винагороди; участь працівників в управлінні.

#### **Тема 5. Психолого-організаційні особливості конкурентоздатної управлінської команди.**

**Лекція.** Поняття «команда». Основні критерії відмінності команди від звичайної групи. Сутність та основні підходи до визначення структури управлінської команди. Психолого-організаційні особливості конкурентоздатної управлінської команди в організації. Система чинників, які впливають на успішне функціонування конкурентоздатної управлінської команди в організації.

**Самостійна робота.** Система діагностичних методик для вивчення рівня розвитку конкурентоздатної управлінської команди в організації та чинників, які впливають на даний процес. Вправи, техніки, методи щодо розвитку конкурентоздатної управлінської команди в організації та чинників, які впливають на даний процес.

**Семінарське заняття.** Поняття «команда». Основні критерії відмінності команди від звичайної групи. Сутність та основні підходи до визначення структури управлінської команди. Психолого-організаційні особливості конкурентоздатної управлінської команди в організації. Система чинників, які впливають на успішне функціонування конкурентоздатної управлінської команди в організації. Система діагностичних методик для вивчення рівня розвитку конкурентоздатної управлінської команди в організації та чинників, які впливають на даний процес. Вправи, техніки, методи щодо розвитку конкурентоздатної управлінської команди в організації та чинників, які впливають на даний процес.

#### **Тема 6. Психолого-організаційні аспекти управління персоналом.**

**Лекція.** Сутність, підходи та основні складові управління персоналом. Підбір та відбір працівників як важлива складова управління персоналом. Психолого-організаційні особливості професійної адаптації працівників в організації. Поняття про оцінку працівників та її значення для процесу управління персоналом. Психологічні особливості професійного навчання працівників в організації. Сутність та значення особистісно-професійного зростання працівників в організації.

**Самостійна робота.** Система методик для вивчення рівня розвитку основні складові управління персоналом (психограма, професіограма, структура проведення співбесіди та професійного інтерв'ю; система методів та методик оцінювання персоналу організації; комплекс заходів з особистісно-професійного зростання персоналу організації). Вправи, техніки, методи щодо розвитку основні складові управління персоналом.

**Семінарське заняття.** Сутність, підходи та основні складові управління персоналом. Підбір та відбір працівників як важлива складова управління персоналом. Психолого-організаційні особливості професійної адаптації працівників в організації. Поняття про оцінку працівників та її значення для процесу управління персоналом. Психологічні особливості професійного навчання працівників в організації. Сутність та значення особистісно-професійного зростання працівників в організації. Система методик для вивчення рівня розвитку основні складові управління персоналом. Вправи, техніки, методи щодо розвитку основні складові управління персоналом.

#### **Тема 7. Психологічне благополуччя персоналу організацій.**

**Лекція.** Визначення та основні підходи до поняття «психологічне благополуччя». Основні компоненти психологічного благополуччя: когнітивний і емоційний. Соціально-психологічні чинники психологічного благополуччя. Основні підходи до підвищення рівня задоволеності життям особистості: прямі; непрямі. Психологічні характеристики, які сприяють психологічному благополуччю. Способи підвищення психічного благополуччя персоналу організацій. Психічне здоров'я як рівень психологічного благополуччя. Підходи до вивчення психічного здоров'я: антропологічний, адаптаційний, системний. Критерії та рівні психічного здоров'я. Основні складові психічного здоров'я. Основні принципи забезпечення психічного здоров'я.

**Самостійна робота.** Система діагностичних методик для вивчення рівня структурних компонентів та загального показника психологічного благополуччя особистості. Система діагностичних методик для визначення рівня прояву

складових та спрямованості психічного здоров'я особистості. Система діагностичних методик для вивчення рівня розвитку основних чинників, які впливають на стан психологічного благополуччя та психічного здоров'я. Особливості використання інноваційних технік, вправ та методів для підвищення рівня психологічного благополуччя та психічного здоров'я. Вправи, техніки, методи розвитку психічного здоров'я.

**Семінарське заняття.** Визначення та основні підходи до поняття «психологічне благополуччя». Основні компоненти, соціально-психологічні чинники психологічного благополуччя. Основні підходи до підвищення рівня задоволеності життям особистості. Психологічні характеристики, які сприяють психологічному благополуччю. Способи підвищення психічного благополуччя персоналу організацій. Визначення, критерії та рівні психічного здоров'я. Основні складові психічного здоров'я. Основні принципи забезпечення психічного здоров'я. Система діагностичних методик для вивчення рівня психологічного благополуччя та психічного здоров'я особистості. Особливості використання інноваційних технік, вправ та методів для підвищення рівня психологічного благополуччя та психічного здоров'я.

## **ІНДИВІДУАЛЬНЕ НАУКОВО-ДОСЛІДНЕ ЗАВДАННЯ**

Індивідуальне науково-дослідне завдання студента з навчальної дисципліни є однією із складових його самостійної роботи та сприяє поглибленому вивченню магістрантом теоретичного матеріалу, та оформляється як науковий реферат.

Здобувач вищої освіти може обрати одну із запропонованих викладачем тематики наукових рефератів, або виконати індивідуальне науково-дослідне завдання з врахуванням власних професійних інтересів.

### **Тематика наукового реферату:**

1. Формування психологічних знань про управління в теорії управління та у сфері психології.
2. Становлення і розвиток зарубіжної психології управління.
3. Становлення і розвиток вітчизняної психології управління.
4. Перспективи розвитку психології управління.
5. Психологічні методи вивчення особистості в системі управління.
6. Соціально-психологічні методи вивчення організації в структурі управління.
7. Методи спрямовані на розв'язання управлінських завдань і прийняття управлінських рішень.
8. Психологічний аналіз власне управлінських функцій управління в організації.
9. Характеристика психологічних функцій управління в організації.
10. Соціально-психологічні характеристики керівника та персоналу.
11. Зміст і структура психологічної готовності керівників до управлінської діяльності.
12. Психологічний аналіз управління педагогічними працівниками.
13. Психологічні особливості підбору та відбору працівників.
14. Психологічні аспекти оцінювання педагогічних працівників.
15. Психологічні особливості професійного розвитку працівників.
16. Психологічні аспекти кар'єрного зростання працівників.



17. Поняття про мотивацію та її значення для процесу управління.
18. Організація успішної комунікації в процесі управління.
19. Психологічні особливості управлінського спілкування в організації.
20. Психологічні основи прийняття управлінських рішень в процесі управління.
21. Колегіальний підхід до прийняття управлінських рішень в процесі управління.
22. Використання різних стилів керівництва в процесі управління.
23. Організаційна культура – основний показник ефективного управління в організації.
24. Вплив соціально-психологічного клімату на ефективність управління в організації.
25. Причини виникнення і способи подолання суперечностей.

## **ЗМІСТ МОДУЛЬНИХ КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ**

### **Контрольна робота № 1**

#### ***Варіант 1.***

1. Визначення, об'єкт, предмет та основні завдання організаційної психології.
2. Модель психологічного портрету працівника.

#### ***Варіант 2.***

1. Принципи та методи досліджень в організаційній психології.
2. Предмет, мета, основні завдання ергономіки.

#### ***Варіант 3.***

1. Сутність поняття «організація». Елементи організації. Основні різновиди організацій.
2. Професійне самовизначення та самоствердження особистості. Програма професійного зростання.

#### ***Варіант 4.***

1. Поняття та основні характеристики організаційного розвитку. Моделі організаційного розвитку.
2. Організаційно-психологічні аспекти організації робочого місця.

#### ***Варіант 5.***

1. Визначення та основні види організаційних змін. Моделі управління змінами.
2. Професійні деструкції особистості.

### **Контрольна робота № 2**

#### ***Варіант 1.***

1. Моделі управління персоналом.
2. Підбір та відбір працівників як важлива складова управління персоналом.

#### ***Варіант 2.***

1. Психолого-організаційні особливості конкурентоздатної управлінської команди в організації.
2. Психолого-організаційні особливості професійної адаптації працівників в організації.

#### ***Варіант 3.***

1. Система чинників, які впливають на успішне функціонування конкурентоздатної управлінської команди в організації.

2. Поняття про оцінку працівників та її значення для процесу управління персоналом.

#### ***Варіант 4.***

1. Психологічне благополуччя персоналу організацій.
2. Психологічні особливості професійного навчання працівників в організаціях.

#### ***Варіант 5.***

1. Визначення, критерії, рівні та складові психічного здоров'я персоналу.
2. Сутність та значення особистісно-професійного зростання працівників в організаціях.

### **ПИТАННЯ ДО ЕКЗАМЕНУ**

1. Визначення, об'єкт, предмет та основні завдання організаційної психології.
2. Принципи та методи досліджень в організаційній психології.
3. Історія виникнення і сучасний стан організаційної психології.
4. Види діяльності психологів в організаціях.
5. Сутність поняття «організація». Елементи організації. Основні різновиди організацій.
6. Внутрішня структура організації.
7. Психологічні засади організаційного розвитку.
8. Поняття та основні характеристики організаційного розвитку.
9. Типи та етапи організаційного розвитку.
10. Визначення та основні види організаційних змін.
11. Моделі організаційного розвитку.
12. Моделі управління змінами.
13. Умови, елементи та критерії ефективності організаційних перетворень.
14. Визначення, предмет, мета, основні завдання ергономіки.
15. Організаційно-психологічні аспекти організації робочого місця.
16. Загальні принципи організації робочого місця.
17. Психофізіологічні засади організації робочого місця. Психологія кольору робочого місця.
18. Організаційно-психологічна структура професійної діяльності.
19. Модель психологічного портрету працівника.
20. Професійне самовизначення та самоствердження особистості. Програма професійного зростання.
22. Професійна кар'єра.
23. Професійні деструкції особистості.
24. Моделі управління персоналом.
25. Поняття «команда». Сутність та основні підходи до визначення структури управлінської команди.
26. Психолого-організаційні особливості конкурентоздатної управлінської команди в організації.
27. Система чинників, які впливають на успішне функціонування конкурентоздатної управлінської команди в організації.
28. Сутність, підходи та основні складові управління персоналом.
29. Підбір та відбір працівників як важлива складова управління

персоналом.

30. Психолого-організаційні особливості професійної адаптації працівників в організації.

31. Поняття про оцінку працівників та її значення для процесу управління персоналом.

32. Психологічні особливості професійного навчання працівників в організації.

33. Сутність та значення особистісно-професійного зростання працівників в організації.

34. Визначення, основні компоненти психологічного благополуччя: когнітивний і емоційний.

35. Соціально-психологічні чинники психологічного благополуччя.

36. Основні підходи до підвищення рівня задоволеності життям особистості.

37. Психологічні характеристики, які сприяють психологічному благополуччю.

38. Визначення, критерії та рівні психічного здоров'я.

39. Основні складові психічного здоров'я. Основні принципи забезпечення психічного здоров'я.

40. Способи підвищення психічного благополуччя персоналу організацій.

## **6. МЕТОДИ НАВЧАННЯ І ОЦІНЮВАННЯ**

### **Методи викладання та навчання:**

МН1. Словесний.

МН2. Наочний.

МН3. Самостійне навчання.

МН4. Практичний метод.

МН5. Проблемно-пошуковий метод.

МН6. Дослідницький метод.

МН7. Інтерактивні методи навчання.

**Види контролю:** поточний та підсумковий (модульний, семестровий).

### **Форми оцінювання:**

#### **Формативне оцінювання:**

ФО1. Письмові та усні коментарі, настанови викладачів у процесі навчання.

ФО2. Письмові та усні коментарі викладача за результатами виконаного завдання.

ФО3. Письмові та усні коментарі викладача щодо динаміки навчальних досягнень.

ФО4. Формування навичок самооцінювання та взаємооцінювання результатів навчання.

#### **Сумативне оцінювання:**

СО1. Оцінювання результатів виконаних завдань на семінарських заняттях.

СО2. Оцінювання результатів виконаних завдань за самостійну роботу.

СО3. Виконання та презентація індивідуального науково-дослідного завдання.

СО4. Виконання модульної контрольної роботи.

СО5. Підсумковий контроль (екзамен).

## СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ

*Оцінювання навчальних досягнень* здійснюється за 100-бальною (рейтинговою) шкалою ЕКТС (ECTS), шкалою (A,B,C,D,E,FX,F), національною 4-х бальною шкалою для екзамену та диференційованого заліку («відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно»). Накопичувальна бально-рейтингова система передбачає оцінювання за усі види аудиторної та позааудиторної навчальної діяльності, які спрямовані на опанування змісту освітніх компонентів з даної освітньо-професійної програми. Оцінювання навчальних досягнень студента здійснюється у формі поточного, модульного та підсумкового контролю.

Поточний контроль здійснюється під час проведення семінарських занять і має на меті перевірку знань здобувачів вищої освіти з окремих тем та рівня їх підготовленості до виконання конкретної роботи. Об'єктами поточного контролю знань здобувачів можуть бути усна відповідь та доповнення під час заняття, а також письмові роботи, що передбачені планами семінарських занять. Максимальна сума балів під час поточного контролю на кожному із семінарських занять становить 5 балів, і за самостійну роботу кожної теми змістового модуля – 3 бали.

Модульний контроль проводиться як підсумкова контрольна робота за даним змістовим модулем з метою оцінки результатів знань здобувачів вищої освіти після вивчення матеріалу з логічно завершеної частини дисципліни – змістового модуля. Модульна контрольна робота передбачає виконання здобувачами письмової відповіді на питання за визначеними варіантами. Результати модульної контрольної роботи зі змістового модуля оцінюються за 5-бальною шкалою. Виконання індивідуального науково-дослідного завдання (ІНДЗ) з даного освітнього компоненту оцінюється у 9 балів. Підсумковий контроль знань – екзамен, який оцінюється у 25 балів. Форма проведення підсумкового контролю – усна.

Сумарна мінімальна кількість балів, яку необхідно набрати для отримання позитивної оцінки з окремого освітнього компоненту, – 60 балів. При цьому здобувач повинен отримати необхідний мінімум з кожного модуля, включаючи результати самостійної роботи. Здобувач не може бути допущений до складання підсумкового контролю знань з освітнього компоненту, якщо він не склав усі передбачені модульні контрольні роботи. Якщо здобувач не набрав потрібної кількості балів (мінімум 35), то він не допускається до підсумкового контролю. У термін, визначений деканатом, такий здобувач повинен представити викладачу у письмовому вигляді виконані завдання передбачені семінарськими заняттями та самостійною роботою. Лише після цього здобувач допускається до підсумкового контролю.

Здобувачі вищої освіти, які протягом триместру набрали необхідну кількість балів для отримання позитивної оцінки з дисципліни, – не менше 60 балів, мають можливість: не складати екзамен, а отримати його автоматично, відповідно до рейтингової оцінки, переведеної в оцінку за національною шкалою; складати екзамен з метою підвищення рейтингу з освітнього компоненту.

Якщо здобувач виконав і захистив всі види робіт передбачені освітнім компонентом, брав активну участь на заняттях, то до його підсумкової оцінки додаються заохочувальні бали (до 15 балів). Сума заохочувальних балів автоматично зараховується при виставленні загальної підсумкової оцінки.

Загальна підсумкова оцінка здобувача вищої освіти з освітнього компоненту розраховується за накопичувальною системою і дорівнює сумі всіх балів, які було здобуто на кожному з етапів контролю – поточного, модульного контролю, підсумкового контролю, та заохочувальних балів.

### Розподіл балів

Складові змістовні модулі	Змістовний модуль 1				Змістовний модуль 2					ІНДЗ	Підсумковий контроль	Загальна сума балів
	Т 1	Т 2	Т 3	МК 1	Т 4	Т 5	Т 6	Т 7	МК 2			
Кількість балів за темами, т.ч. за видами робіт:	8	8	8	5	8	8	8	8	5	9	25	100
- семінарські заняття	5	5	5		5	5	5	5				
- самостійна робота	3	3	3		3	3	3	3				
Кількість балів за модуль	29				37							

### Шкала оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену	для диференційованого заліку, курсової роботи
91 – 100	<b>A</b>	відмінно	зараховано
81-90	<b>B</b>	добре	
71-80	<b>C</b>		
61-70	<b>D</b>	задовільно	
51-60	<b>E</b>		
31-50	<b>FX</b>	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
0-30	<b>F</b>	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

## 7. ЗМІСТ ІНФОРМАЦІЙНОГО ТА НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

### Методичне забезпечення

1. Організаційна психологія: методичні рекомендації до самостійної роботи для спеціальності 053 Психологія / укладач А. В. Вознюк. Суми: НВВ КЗ СОППО. 2024. 24 с.

2. Організаційна психологія: методичні рекомендації до семінарських занять для спеціальності 053 Психологія / укладач А. В. Вознюк. Суми: НВВ КЗ СОППО. 2024. 26 с.

3. Організаційна психологія: методичне забезпечення контролю знань для спеціальності 053 Психологія / укладач А. В. Вознюк. Суми: НВВ КЗ СОППО. 2024. 24 с.

### Рекомендована література

1. Баклицький І. О. Психологія праці: підручник. 2-е вид., перероб. і доп. К.: Знання, 2008. 655 с. URL: <https://westudents.com.ua/knigi/530-psihologiya-prats-baklitskiy-o.html>

2. Балка В. В. Психологія праці особистості: Навчально-методичний посібник.

К. Кременчук: П.П Щербатих, 2006. 76 с.

3. Барко В. І., Лісова О. Є. Побудова команди та лідерство в діяльності управління: Робоча книга. К.: Ніка-Центр, 2001. 128 с.

4. Вознюк А. В. Зв'язок між типами психологічної готовності керівників закладів освіти до управління педагогічними працівниками в освітніх округах та чинниками, які стосуються діяльності закладу освіти. *Організаційна психологія. Економічна психологія: науковий журнал / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. 2019. № 2-3. С. 28–35. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ophep\\_2019\\_2-3\\_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ophep_2019_2-3_5).*

5. Вознюк А. В., Карамушка Л. М. Психологічний аналіз управління освітніми округами як інноваційними організаціями. *Актуальні проблеми психології. Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія: збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України / Ін-т психології ім. Г.С. Костюка НАПН України; голов. ред. С. Д. Максименко; Моляко В.О., Карамушка Л.М., Смульсон М.Л. [та ін.]. К.: ЛОГОС; т. I, вип. 53. С. 25–32.*

6. Вознюк А. В. Особливості прояву копінг-стратегій у керівників закладів освіти залежно від рівня професійного стресу. *Організаційна психологія. Економічна психологія: науковий журнал / за наук. ред. С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки. Київ. 2021. № 2–3 (23). С. 18–23.*

7. Karamushka Liudmyla, Tereshchenko Kira, Kredentser Oksana, Ivkin Volodymyr, Lagodzinska Valentyna, Kovalchuk Oleksandr, Vozniuk Alla. Tolerance of uncertainty as a determinant of educators' psychological health in conditions of social tension. *Organizational Psychology. Economic Psychology: Scientific Journal. No 4(24) / 2021, P. 30–39.*

8. Вознюк А. В. Особливості прояву перфекціонізму у педагогічних працівників. *Організаційна психологія. Економічна психологія: науковий журнал / за наук. ред. С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки. Київ. 2022. № 1 (25). С. 42–49.*

9. Вознюк А. В. Особливості взаємозв'язку між рівнями прояву прокрастинації педагогічних працівників та їх організаційно-професійними характеристиками. *Організаційна психологія. Економічна психологія: науковий журнал / за наук. ред. С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки. Київ. 2022. № 2 (26). С. 24–30.*

10. Волинець Н. В. Психологічні особливості особистісного благополуччя в професійній сфері життєдіяльності: монографія. Хмельницький: Видавництво НАДПСУ, 2019. 620 с.

11. Зеленков А. В. Організація набору та відбору персоналу. *Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики: зб. наук. пр. Харків: ХАІ, 2008. № 3. С. 125–135.*

12. Карпов А. В. Організаційна психологія. 2014. URL: [https://stud.com.ua/60425/psihologiya/organizatsiyana\\_psihologiya](https://stud.com.ua/60425/psihologiya/organizatsiyana_psihologiya)

13. Карамушка Л. М. Психологія управління: Навчальний посібник. К.: Міленіум, 2003. 344 с. URL: [http://eprints.library.odku.edu.ua/id/eprint/220/1/KaramushkaLM\\_Psihologiya\\_upravl\\_2003.pdf](http://eprints.library.odku.edu.ua/id/eprint/220/1/KaramushkaLM_Psihologiya_upravl_2003.pdf)

14. Карамушка Л. М., Філь О. А. Формування конкурентоздатних команд як

актуальна проблема ефективного управління сучасними організаціями. *Актуальні проблеми психології*. Том. 1.: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України / за ред. Максименка С. Д., Карамушки Л. М. К., 2002. Вип. 6. С. 16–23. URL: <http://www.uaoppp.com.ua/read/28/>

15. Корольчук М. С. Теорія та практика професійного психологічного відбору. К.: Ніка-Центр, 2010. 536 с.

16. Котлова Л. Теоретичні основи психологічного благополуччя на різних етапах онтогенезу. *Психологічні дослідження: наукові праці викладачів та студентів соціально-психологічного факультету* / Л. Котлова, В. Ковтун. Житомир: ЖДУ імені Івана Франка, 2017. С. 53–56.

17. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом: навчальний посібник. К.: «Кондор», 2003.

18. Кулик С. М. Психологічні особливості управління професійною адаптацією: автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.05; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. К., 2004. 20 с.

19. Мазяр О. В., Кириченко В. В. Психологія праці: модульний курс: навчальний посібник. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. 190 с.

20. Малхазов О. Р. Психологія праці: Навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури, 2010. 208 с.

21. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій: психологічний практикум. Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко, В. І. Лагодзінська, В. М. Івкін, О. С. Ковальчук; за ред. Л. М. Карамушки. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. 76 с. URL: <https://www.uzhnu.edu.ua/uk/infocentre/get/56142>

22. Міщенко А. П. Формування управлінської команди. *Стратегічне управління*. К.: Ніка-Центр, 2006. 358 с.

23. Організаційна поведінка: навчальний посібник / Т. І. Лепейко, С. В. Лукашев, О. М. Миронова. Х.: Вид. ХНЕУ, 2013. 156 с.

24. Організаційна психологія: конспект лекцій, методичні вказівки та контрольні завдання для студентів денної та заочної форм навчання, освітньо-професійного рівня «Магістр», спеціальності 053 «Психологія», спеціалізації «Психологія»: у 2 ч. Ч. 1 / Уклад. Богдан Ж.Б., Пібуцька Н.В. Харків: НТУ «ХП», 2017. 56 с. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/a30c659d-3b55-4f80-ab41-ddda9065a2a4/content>

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

26. Про організаційний розвиток простою мовою: Посібник для практиків Київ, 2017. 84 с.

27. Самодетермінація психологічного благополуччя особистості: монографія / Л. З. Сердюк, І. В. Данилюк, В. В. Турбан, О. І. Пенькова, Н. Д. Володарська [та ін.]; за ред. Л. З. Сердюк. Київ Львів: Видавець Вікторія Кундельська, 2021. 236 с.

28. Технології роботи організаційних психологів: навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. Л. М. Карамушки. К.: Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с. URL: <http://www.info-library.com.ua/books-book-148.html>

29. Філь О. А. Психологічний аналіз змісту та суттєвих характеристик феномену «команда». *Вісник ХНПУ ім. Г. С. Сковороди*. Психологія. Харків: ХНПУ, 2005. Вип. 15. Частина II. С. 140–151.

30. Швіндіна Г.О. Порівняльний аналіз моделей організаційного розвитку. *Ефективна економіка*. № 11, 2015. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5707>

#### **Інформаційні ресурси**

1. Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/>

2. Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. URL: <http://psychology-naes-ua.institute/>

3. Науково-технічна бібліотека ім. Г.І. Денисенка. URL: <https://www.library.kpi.ua/>

4. Національна бібліотека України імені Ярослава Мудрого. URL: <https://nlu.org.ua/>

5. Бібліотеки КЗ Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти. URL: <http://www.soippo.edu.ua/index.php/pro-nas/biblioteka>



## **8. ПОЛІТИКИ ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТУ**

### **Політика щодо відвідування**

Здобувач освіти зобов'язаний відвідувати всі аудиторні заняття згідно розкладу, не запізнюватися. Дотримуватися етики поведінки. У випадку своєї відсутності здобувач зобов'язаний попередити викладача та пояснити причину пропуску пар(и).

### **Політика щодо дедлайнів та перескладання**

Здобувач зобов'язаний готуватися до кожного аудиторного заняття. У випадку відсутності здобувача на занятті з поважних причин (документальне підтвердження) він має право виконати завдання пропущеного заняття та отримати відповідну кількість балів. У випадку пропуску заняття без поважних причин здобувач має право виконати відповідні завдання та отримати бал. При пропуску лекційних занять викладач під час індивідуальних консультацій може додатково провести усну співбесіду за темою. Для відпрацювання семінарських занять здобувач вищої освіти повинен виконати письмову роботу з даної теми. Індивідуальні науково-дослідні завдання мають бути надіслані до початку залікової сесії. Всі завдання, які передбачені освітнім компонентом, здобувач зобов'язаний виконувати згідно встановлених термінів та надсилати на перевірку у відповідний канал спільної команди, яка розташована на платформі Microsoft Teams. Передача виконаних поточних завдань не передбачена. Роботи, які здаються із порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку.

### **Політика оцінювання**

Оцінювання здобутків студентів є прозорим та об'єктивним. Викладачі на першому занятті знайомлять здобувачів вищої освіти зі структурою і цілями, переліком компетентностей, та їх співвідношенням із програмними результатами навчання з ОК, з формами та критеріями оцінювання з дисципліни. В процесі вивчення ОК здобувачі мають можливість отримати додаткову та уточнювальну інформацію в межах індивідуального консультування викладачами та кураторами. Викладач зобов'язаний на запит здобувача прокоментувати переваги та недоліки його роботи, що визначили той чи інший бал.

### **Політика щодо академічної доброчесності**

Всі завдання виконуються студентом самостійно. Списування під час контрольних робіт та екзаменів/диференційованих заліків заборонені (в т.ч. із використанням мобільних девайсів). Мобільні пристрої дозволяється використовувати лише під час он-лайн опитуванні. Перевірка робіт на плагіат здійснюється обов'язково згідно до Положення про академічну доброчесність КЗ СОШПО.

### **Політика комунікації**

Комунікативний процес між викладачем та здобувачем вищої освіти відбувається як індивідуально, так і у груповій формі через канал відповідного освітнього компоненту у команді в Teams Microsoft, через електронну пошту та месенджери (Viber; Telegram).