

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

ДНПРОПЕТРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПРАВА ТА ПІДГОТОВКИ
ФАХІВЦІВ ДЛЯ ПІДРОЗДІЛІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ

КАФЕДРА ГУМАНІТАРНИХ ДИСЦИПЛІН ТА ПСИХОЛОГІЇ
ПОЛІЦЕЙСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ»

Рівень вищої освіти *другий (магістерський)*

Галузь знань *26 Цивільна безпека*

Спеціальність *262 «Правоохоронна діяльність»*

Освітня програма *«Правоохоронна діяльність (поліцейські)»*

Статус навчальної дисципліни *обов'язкова*

Мова навчання *українська*

Дніпро – 2023

ЗАТВЕРДЖЕНО


Навчально-методичною радою
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
Протокол від 31.08.2023 № 12

СХВАЛЕНО

Вченою радою Навчально-
наукового інституту права та
підготовки фахівців для
підрозділів Національної поліції
Протокол від 30.08.2023 № 21

ПОГОДЖЕНО

Гарант освітньої програми «*Пробохоронна діяльність (поліцейські)*»


(підпис)

Андрій СОБАКАРЬ
(ім'я та прізвище)

Розглянуто на засіданні кафедри гуманітарних дисциплін та психології
поліцейської діяльності Навчально-наукового інституту права та підготовки
фахівців для підрозділів Національної поліції

Протокол від 29.08.2023 р. № 21.

*Психологія управління // Робоча програма навчальної дисципліни. – Дніпро :
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, 2023. – 30с.*

РОЗРОБНИК:

*доцент кафедри гуманітарних дисциплін та психології поліцейської діяльності
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, кандидат
психологічних наук, доцент, Інна Олександрівна Шинкаренко.*

РЕЦЕНЗЕНТИ:

- 1. Професор кафедри загальної та соціальної психології Дніпровського
національного університету ім. О.Гончара, доктор психологічних наук,
професор Іван Георгійович Батраченко;*
- 2. Завідувач кафедри педагогічної та вікової психології Дніпровського
національного університету ім. О.Гончара, кандидат психологічних наук,
доцент Олена Вікторівна Дуса*

**Лист оновлення та перезатвердження робочої програми навчальної
дисципліни**

Навчальний рік	Дата засідання кафедри, протокол – розробника РПНД	Зміст змін	Підпис завідувача
20 /20			
20 /20			
20 /20			
20 /20			
20 /20			

1. ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ:

Найменування показників	Характеристика навчальної дисципліни	
	денна форма здобуття вищої освіти	заочна форма здобуття вищої освіти
Кількість кредитів ЄКТС	3	
Загальна кількість годин:	90	
Рік підготовки:	1	1
Семестр:	1	1
Лекції	10	4
Семінарські	14	-
Практичні	6	8
Самостійна робота	60	78
Індивідуальні завдання (курсова робота):	-	
Підсумковий семестровий контроль:	залік	

2. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ:

Метою викладання навчальної дисципліни «Психологія управління» є освітня (навчальна) – сприяти становленню сучасного висококваліфікованого фахівця-юриста, здатного у процесі своєї службової діяльності дотримуватися забезпечення дисципліни та законності, закласти та сформувати у слухачів знання з основ психології управління в діяльності працівників органів внутрішніх справ України;

- розвиваюча – формувати та розвивати правові знання слухачів, уміння визначати актуальні напрямки правоохоронної діяльності, виробляти навички самостійного аналізу певних понять, умінь застосовувати отримані знання в майбутній службовій діяльності, формування у майбутніх фахівців психологічної та психолого-управлінської культури, необхідної для вирішення професійних завдань; здійснення умов для формування професійного мислення спеціалістів, які працюватимуть у системі «людина – право – людина».

- виховна – формувати ціннісні орієнтири слухачів відповідно до ідеалів гуманізму, демократії, соціальної справедливості, поваги до особистості; виховувати активну громадянську позицію; сприяти усвідомленню ролі та значення юридичної діяльності в розбудові та зміцненню української держави; формувати в майбутніх юристів правову свідомість та управлінську культуру, професійні та особисті якості.

Інтегральна компетентність - здатність розв'язувати складні задачі і проблеми у сфері правоохоронної діяльності та/або у процесі навчання, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій та характеризується невизначеністю умов і вимог.

Загальні компетентності:

ЗК1 - Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу

ЗК2 - Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях

ЗК5 - Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями.

ЗК6 - Усвідомлення рівних можливостей та гендерних проблем

ЗК7 - Здатність до адаптації та дії в новій ситуації

ЗК8 - Здатність приймати обґрунтовані рішення

ЗК9 - Здатність генерувати нові ідеї (креативність).

ЗК10 - Здатність оцінювати та забезпечувати якість виконуваних робіт

Спеціальні компетентності:

СК4 – Спроможність організувати і керувати діяльністю підрозділів, створених для виконання завдань у сфері правоохоронної діяльності.

СК6 – Здатність керувати самостійною роботою осіб, що навчаються, та бути наставником для молодших колег у процесі набуття і вдосконалення ними професійних навичок

СК7 – Здатність ефективно здійснювати правове виховання молодших колег у процесі набуття і вдосконалення ними професійних навичок

СК8 – Здатність визначено і наполегливо ставити професійні завдання та організувати підлеглих для їх виконання, брати на себе відповідальність за результати виконання цих завдань.

СК11 – Здатність взаємодіяти з представниками інших органів виконавчої влади та місцевого самоврядування, громадськістю з питань правоохоронної діяльності.

Програмні результати навчання:

ПРН1 – Зрозуміло і недвозначно доносити власні знання, висновки та аргументацію до фахівців і нефахівців; зокрема, під час публічних виступів, дискусій, проведення занять.

ПРН2 – Координувати діяльність суб'єктів забезпечення публічної безпеки і порядку, а також здійснювати взаємодію з представниками інших органів виконавчої влади та місцевого самоврядування, громадськістю з питань правоохоронної діяльності

ПРН3 – Організовувати та керувати діяльністю підрозділів, які здійснюють правоохоронну діяльність

ПРН4 – Узагальнювати практичні результати роботи і пропонувати нові рішення, з урахуванням цілей, обмежень, правових, соціальних, економічних та етичних аспектів.

ПРН7 – Оцінювати та забезпечувати якість виконуваних робіт у процесі управління правоохоронним підрозділом в різних умовах обстановки, а також розробляти відповідні аналітичні та інформаційні матеріали, робити усні та письмові звіти та доповіді

ПРН14 – Розробляти та управляти проектами у сфері правоохоронної діяльності та з дотичних міждисциплінарних напрямів, аналізувати вимоги, визначати цілі, завдання, ресурси, строки, виконавців.

Пререквізити: «Стресостійкість», «Ефективна комунікація», «Юридична Психологія», «Організація діяльності підрозділів Національної поліції України».

Постреквізити: «Кримінальне право», «Кримінальний процес», «Адміністративне право»

3. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

ТЕМА 1. Теоретичні основи психології управління.

Визначення психології управління. Предмет, об'єкт і завдання психології управління. Міжпредметні зв'язки психології управління. Поняття про методи дослідження. Методи опитування (бесіда, анкетування, тестування). Методи вивчення документів.

Основні джерела та передумови виникнення психології управління як самостійної галузі знання. Розвиток ідей психології управління в межах філософії та соціології. Етапи історичного поступу психології управління.

Напрями психології управління у ХХ сторіччі. Основні управлінські культури: характерні риси й особливості. Етносоціальні особливості управління в Україні. Перспективи розвитку психології управління в Україні. Перспективні проблеми сучасного етапу психології управління.

ТЕМА 2. Психологічні теорії особистості у контексті управлінської діяльності.

Психоаналіз З. Фрейда, К. Юнга: вплив психологічних чинників на управлінську діяльність

Індивідуальна психологія (А.Адлер, Дж. Келлі, К. Хорні) та місце особистості в соціальній системі.

Трансперсональна психологія (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Мак-Клелланд).

Трансперсональна психологія А. Маслоу та логіка мотивів поведінки людини.

ТЕМА 3. Психологічні аспекти управлінських функцій в умовах воєнного стану.

Поняття та психологічний зміст функцій управління. Критерії ефективності комунікації. Правило 3-х (Повідомлення – Посилення – Повторення). Фільтри комунікації.

Інтерактивний рівень спілкування. Проекція та її види. Міжособистий контакт та його види.

Перцептивний рівень спілкування. Невербальне та вербальне спілкування. Комунікація.

ТЕМА 4. Психологія ділового спілкування.

Поняття, структура та види спілкування. Спілкування як соціальний феномен. Психологічні особливості управлінського спілкування. Проблеми міжособистісного сприйняття в управлінському спілкуванні. Спілкування керівника з підлеглими як обмін інформацією. Умови ефективної взаємодії в управлінському спілкуванні.

ТЕМА 5. Психологічні основи ефективного управління групами.

Визначення групи. Види груп, цілі їх діяльності. Психологічна сутність соціальної організації. Міжособистісні відносини в групі. Неформальні групи.

Характеристика групи як соціального феномена. Групова динаміка та рівні проблем управління. Стадії розвитку групи та управління групою динамікою. Функції ефективною групи і соціальні ролі її членів. Умови ефективності групового вирішення проблем. Характеристики членів групи як фактор ефективності. Типи підлеглих.

ТЕМА 6. Психологія формування команд та управління ними. Психологія впливу керівника на підлеглих.

Ефективне управління змінами. Типи команд. Особливості ефективною команди. Керівництво та управління командами. Фактори ефективною діяльності команди.

ТЕМА 7. Психологія управління та робота з персоналом в Національній поліції у конфліктних ситуаціях в умовах воєнного стану.

Поняття конфлікту і конфліктної ситуації. Конфлікти: види, структура, стадії протікання. Передумови виникнення конфлікту в процесі спілкування. Стратегія поведінки в конфліктній ситуації. Етапи і засоби розв'язання конфліктних ситуацій. Попередження конфліктних ситуацій і конфліктів.

4. СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ:

Структура навчальної дисципліни наведена у додатку 1.1., 1.2.

Додатки 1.1, 1.2. (оновлюється щорічно).

ФОРМА ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ УСПІШНОСТІ НАВЧАННЯ

Підсумковий контроль – це перевірка рівня засвоєння знань, навичок, вмінь та інших компетентностей за певний період навчання (навчальний семестр, навчальний рік).

з навчальної дисципліни «Психологія управління» передбачено:
для денної форми навчання – залік;
для заочної форми навчання – залік.

Критерії та засоби оцінювання успішності навчання

Критерії оцінювання аудиторної роботи здобувачів вищої освіти

БАЛИ	ПОЯСНЕННЯ
5	Високий рівень компетентностей. Теоретичні питання, винесені на розгляд на занятті з дисципліни, засвоєні у повному обсязі; на високому рівні сформовані необхідні практичні навички та вміння; які зазначені у робочій навчальній програмі з дисципліни, всі навчальні завдання, передбачені планом заняття, виконані в повному обсязі. Під час заняття продемонстрована стабільна активність та ініціативність. Відповіді на теоретичні питання, розв'язання практичних завдань, висловлення власної думки стосовно дискусійних питань ґрунтується на глибокому знанні структури та системи мови, основних граматичних структур, загальноживаної лексики та юридичної термінології.
4	Добрий рівень компетентностей. Теоретичні питання, винесені на розгляд на занятті з дисципліни, засвоєні у повному обсязі; в основному сформовані необхідні практичні навички та вміння; всі передбачені планом заняття навчальні завдання виконані в повному обсязі з неістотними неточностями . Під час заняття продемонстрована ініціативність. Відповіді на теоретичні питання, розв'язання практичних завдань, висловлення власної думки стосовно дискусійних питань переважно ґрунтується на знанні опанованих граматичних структур фахової лексики та термінології

БАЛИ	ПОЯСНЕННЯ
3	Достатній рівень компетентностей. Теоретичні питання, винесені на розгляд на занятті з дисципліни, у цілому засвоєні; практичні навички та вміння мають поверхневий характер , потребують подальшого напрацювання та закріплення; навчальні завдання, передбачені планом заняття, виконані, деякі види завдань виконані з помилками
2	Недостатній рівень компетентностей. Теоретичні питання, винесені на розгляд на занятті з дисципліни, засвоєні частково, прогалини у знаннях не носять істотного характеру; практичні навички та вміння сформовані недостатньо; більшість навчальних завдань виконано, деякі з виконаних завдань містять істотні помилки, які потребують подальшого усунення.
1	Мінімальний рівень компетентностей. Здобувач не готовий до заняття, не знає більшої частини програмного матеріалу, з труднощами виконує завдання, невпевнено відтворює терміни і поняття, що розглядалися під час заняття, допускає змістовні помилки, не володіє відповідними вміннями і навичками, необхідними для розв'язання професійних завдань. Потребує перекладання.
0	Незадовільний рівень компетентностей. Відсутність на занятті.

Для навчальної дисципліни «Психологія управління» засобами діагностики знань (успішності навчання) виступають: залік у формі стандартизованих тестів, або письмово, опитування в ігровій формі (вікторини на платформі Kahoot!), командні проекти, есе, презентації результатів виконаних завдань та досліджень, тези за підсумками навчально-наукового дослідження.

Перелік питань, що виносяться на самостійне опрацювання

Завдання для самостійної роботи: скласти за кожною темою, що наведено в переліку словник ключових понять (20 термінів).

Тема 1. Теоретичні основи психології управління

1. Змісту психології управління.
2. Предмет, об'єкт і завдання психології управління.
3. Методи психології управління.
4. Основні джерела та передумови виникнення психології управління як самостійної галузі знання.
5. Перспективні проблеми сучасного етапу психології управління.

Рекомендована література:

1. Ходаківський Е.І., Богоявленська Ю.В., Грабар Т.П. Психологія управління: підручник. Київ: Центр навчальної літератури, 2023. 638 с.
2. Євтушенко О.Н., Ємельянов В.М., Андріяш В.І., Лушагіна Т.В. Психологія управління: підручник. Миколаїв, 2019. 412 с.
3. Психологія управління : навч. посіб. / Н. А. Липовська, І. В. Письменний. – Дніпро : ГРАНІ, 2019. – 198 с.

4. Психологія управління: робоча програма навчальної дисципліни для студентів другого (магістерського) рівня освіти, спеціальності 073 «Менеджмент», освітньої програми 13 «Управління навчальними закладами» [Електронний ресурс] / уклад. Г. Ю. Кравченко. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. – 10 с.

5. Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом : навчально-методичний посібник (видання друге, переробл. і доповнено). – Тернопіль : ТНЕУ, 2018. – 288 с.

Тема 2. Психологічні теорії особистості у контексті управлінської діяльності

1. Розкрийте зміст психоаналізу З. Фрейда, К. Юнга: вплив психологічних чинників на управлінську діяльність.
2. Індивідуальна психологія (А.Адлер, Дж. Келлі, К. Хорні) та місце особистості в соціальній системі.
3. Трансперсональна психологія (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Мак-Клелланд).
4. Трансперсональна психологія А. Маслоу та логіка мотивів поведінки людини.

Рекомендована література:

1. Ходаківський Е.І., Богоявленська Ю.В., Грабар Т.П. Психологія управління: підручник. Київ: Центр навчальної літератури, 2023. 638 с.
2. Євтушенко О.Н., Ємельянов В.М., Андріяш В.І., Лушагіна Т.В. Психологія управління: підручник. Миколаїв, 2019. 412 с.
3. Психологія управління: робоча програма навчальної дисципліни для студентів другого (магістерського) рівня освіти, спеціальності 073 «Менеджмент», освітньої програми 13 «Управління навчальними закладами» [Електронний ресурс] / уклад. Г. Ю. Кравченко. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. – 10 с.
4. Старовойтенко Н. В. Психологія управління: навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни [Електронний ресурс] / авт.-упор. : Н. В. Старовойтенко, В. І. Осипенко, І. А. Чемерис, Л. І. Білик, С. І. Ключка ; М-во освіти і науки України, ЧДТУ. Черкаси: ЧДТУ, 2020. 300 с

Тема 3. Психологічні аспекти управлінських функцій

1. Поняття та психологічний зміст функцій управління.
2. Критерії ефективності комунікації.
3. Розкрийте зміст «Правила 3-х (Повідомлення – Посилення – Повторення)».
4. Визначте зміст поняття «Фільтри комунікації».
5. Інтерактивний рівень спілкування.
6. Проекція та її види. Міжособистий контакт та його види.
7. Перцептивний рівень спілкування.
8. Невербальне та вербальне спілкування. Комунікація.

Рекомендована література:

1. Ходаківський Е.І., Богоявленська Ю.В., Грабар Т.П. Психологія управління: підручник. Київ: Центр навчальної літератури, 2023. 638 с.
2. Євтушенко О.Н., Ємельянов В.М., Андріяш В.І., Лушагіна Т.В. Психологія управління: підручник. Миколаїв, 2019. 412 с.
3. Психологія управління: робоча програма навчальної дисципліни для студентів другого (магістерського) рівня освіти, спеціальності 073 «Менеджмент», освітньої програми 13 «Управління навчальними закладами» [Електронний ресурс] / уклад. Г. Ю. Кравченко. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. – 10 с.
4. Оверчук В.А. Соціально-трудова та економічні пріоритети розвитку виробничих систем у прискоренні євроінтеграції : монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. В.М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2019. – 670 с.
5. Лефтеров В. О., Цільмак О. М. Методика проведення практичних занять з елементами тренінгу з «Психології управління»: практикум. Одеса: Фенікс, 2019. 52 с.
6. Марченко О. М. Практикум з менеджменту: навч. посіб. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 224 с.

Тема 4. Психологія ділового спілкування

1. Етапи прийняття управлінського рішення.
2. Організація як управлінська функція.
3. Мотивація.
4. Теорія потреб.
5. Контроль в управлінській діяльності.

Рекомендована література:

1. Ходаківський Е.І., Богоявленська Ю.В., Грабар Т.П. Психологія управління: підручник. Київ: Центр навчальної літератури, 2023. 638 с.
2. Євтушенко О.Н., Ємельянов В.М., Андріяш В.І., Лушагіна Т.В. Психологія управління: підручник. Миколаїв, 2019. 412 с.
3. Методики психологічної діагностики індивідуально-психологічних особливостей працівників Національної поліції України: методичні рекомендації / Криволапчук В.О, Сизоненко А.С., Остапович В.П., Барко В.І.; Київ: ДНДІ МВС України, 2020. 78 с.
4. Конфлікти в оперативно-розшуковій діяльності кримінальної поліції України : навч.-практ. посіб. Северодонецьк : РВВ ЛДУВС ім. Е.О. Дідоренка, 2018. 660 с.
5. Швець Д.В., Барко В., Бойко-Бузиль Ю.Ю. Психологічні особливості міжособистісної комунікації дільничних офіцерів Національної поліції України. Психологічний часопис= Psychological journal.–Kyiv-Paris, 2021.–№ 7 (51), т. 7.–

С. 7-15

6. Шинкаренко І.О. Комунікативна компетентність працівників Національної поліції: сучасні виклики за умов карантинних заходів під час пандемії. Науковий вісник ДДУВС №2 с. 98-103

7. Шинкаренко І.О. Формування комунікативних якостей співробітників Правові та організаційно-тактичні засади оперативно-розшукової діяльності національної поліції України Одеса: ОДУВС, 2021. 214 с. 204-206

8. Шинкаренко І.О.. Особливості комунікативної компетентності слідчих Scientific bulletin of the Dnipropetrovsk State University of Internal Affairs, Scientific Journal 2019, Special issue №1 (102) Pp 297-302

Тема 5. Психологічні основи ефективного управління групами

1. Дайте визначення групи, її цілей і видів.
2. Назвіть переваги групової роботи.
3. У чому полягає психологічна сутність соціальної організації?
4. Охарактеризуйте міжособистісні відносини в групі.
5. Дайте визначення неформальних груп.
6. На підставі характеристики визначте і поясніть свій вибір тип темпераменту. Обґрунтуйте можливі підходи налагодження ефективної взаємодії.

Рекомендована література:

1. Ходаківський Е.І., Богоявленська Ю.В., Грабар Т.П. Психологія управління: підручник. Київ: Центр навчальної літератури, 2023. 638 с.
2. Євтушенко О.Н., Ємельянов В.М., Андріяш В.І., Лушагіна Т.В. Психологія управління: підручник. Миколаїв, 2019. 412 с.
3. Психологія управління: робоча програма навчальної дисципліни для студентів другого (магістерського) рівня освіти, спеціальності 073 «Менеджмент», освітньої програми 13 «Управління навчальними закладами» [Електронний ресурс] / уклад. Г. Ю. Кравченко. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. – 10 с.
4. Оверчук В.А. Психологічні особливості учасників вертикального моббінгу в колективі. Сучасна педагогіка та психологія: методологія, теорія і практика: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 4-5 жовтня 2019 р. – К.: Таврійський національний університет імені В. І. Вернадського, 2019. – с. 159-163 12.
5. Старовойтенко Н. В. Психологія управління: навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни [Електронний ресурс] / авт.-упор. : Н. В. Старовойтенко, В. І. Осипенко, І. А. Чемерис, Л. І. Білик, С. І. Ключка ; М-во освіти і науки України, ЧДТУ. Черкаси: ЧДТУ, 2020. 300 с
6. Барко В., Тімченко О., Шляхи формування психологічної готовності до професійної діяльності у персоналі Національної поліції України. Вісник Національного університету оборони України. 2020. С. 112-119

7. Вагіна О, Барко В.В. Психологічна характеристика професійної діяльності керівників територіальних підрозділів (відділів). Вісник Національного університету оборони України, 2021. С. 44-54

Тема 6. формування команд та управління ними. Психологія впливу керівника на підлеглих

1. Причини впливу керівника на підлеглих.
2. Основні способи управлінського впливу: переконання, навіювання, наслідування, зараження.
3. Чинники ефективності психологічного впливу.
4. Авторитет керівника, як компонент управління.
5. Види авторитету.

Рекомендована література:

1. Ходаківський Е.І., Богоявленська Ю.В., Грабар Т.П. Психологія управління: підручник. Київ: Центр навчальної літератури, 2023. 638 с.
2. Євтушенко О.Н., Ємельянов В.М., Андріяш В.І., Лушагіна Т.В. Психологія управління: підручник. Миколаїв, 2019. 412 с.
3. Бакаленко О. А. Психологія управління: навчальний посібник. Харків: ХНУРЕ, 2020. 120 с.
4. Пономаренко Я. С. Емпіричне дослідження особливостей самоставлення поліцейських. Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права, No 1, 2022, С. 87-92 DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2022.1.13>
5. Шинкаренко І.О. Етнотолерантність як важливий гуманітарний аспект підготовки поліцейського Наук.парк «Наука та безпека» (19 листоп. 2021 р.) /МВС України, МОН України, Харків. нац. ун-т внутр. справ,.- Харків : ХНУВС, 2021.- 340 с
6. Шломін О.Ю. Тренінгові технології як засіб формування професійної ідентичності працівників поліції протягом професіогенезу. Право і безпека.- 2020.-№ 1 (76).-С. 167-171
7. Марченко О. М. Практикум з менеджменту: навч. посіб. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 224 с.

ТЕМА 7. Конфлікти. Психологія управління та робота з персоналом в Національній поліції у конфліктних ситуаціях.

1. Поняття, структура спілкування.
2. Підстави класифікації видів спілкування.
3. Спілкування як соціальний феномен.
4. Психологічні особливості управлінського спілкування.
5. Умови ефективної взаємодії в управлінському спілкуванні.

Рекомендована література:

1. Ходаківський Е.І., Богоявленська Ю.В., Грабар Т.П. Психологія управління: підручник. Київ: Центр навчальної літератури, 2023. 638 с.

2. Євтушенко О.Н., Ємельянов В.М., Андріяш В.І., Лушагіна Т.В. Психологія управління: підручник. Миколаїв, 2019. 412 с.

3. Психологія управління : навч. посіб. / Н. А. Липовська, І. В. Пісьменний. – Дніпро : ГРАНІ, 2019. – 198 с.

4. Психологія управління: робоча програма навчальної дисципліни для студентів другого (магістерського) рівня освіти, спеціальності 073 «Менеджмент», освітньої програми 13 «Управління навчальними закладами» [Електронний ресурс] / уклад. Г. Ю. Кравченко. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. – 10 с.

5. Оверчук В.А. Мобінг як форма психологічного насилля в трудовому колективі // Збірник наукових праць «Теорія і практика сучасної психології». – Запоріжжя: Класичний приватний університет – № 1, 2019. – С.185-188

6. Барко В.І. Збереження психологічного здоров'я поліцейських національної поліції України в умовах воєнного стану. Забезпечення психологічної допомоги в секторі Сил оборони України: зб. тез Всеукр. міжвід. психол. форуму (м. Київ, 30 червня 2022 р.). Київ: «Вид-во Людмила», 2022. С. 15-18

7. Конфлікти в оперативно-розшуковій діяльності кримінальної поліції України : навч.-практ. посіб. Сєверодонецьк : РВВ ЛДУВС ім. Е.О. Дідоренка, 2018. 660 с.

8. Швець Д.В., Барко В., Бойко-Бузиль Ю.Ю. Психологічні особливості міжособистісної комунікації дільничних офіцерів Національної поліції України. Психологічний часопис= Psychological journal.–Kyiv-Paris, 2021.–№ 7 (51), т. 7.– С. 7-15

Критерії оцінювання самостійної роботи

здобувачів вищої освіти **денної форми** навчання – 15 балів

14-15 балів – повне й безпомилкове виконання завдання з наведеним списком посилань на джерела інформації;

11-13 балів – виконання 80-90% завдань, список посилань на джерела інформації не повний;

9-10 балів – виконання 70-80 % завдань, список посилань на джерела інформації не повний;

7-8 балів – виконання 50-60 % завдань, список посилань на джерела інформації не повний;

1-6 балів – виконання 10-40 % завдань, список посилань на джерела інформації не повний;

0 балів – роботу не виконано.

Критерії оцінювання самостійної роботи

здобувачів вищої освіти **заочної форми** навчання – 30 балів

28-30 балів – повне й безпомилкове виконання завдання з наведеним списком посилань на джерела інформації;

26-27 балів – виконання 80-90% завдань, список посилань на джерела інформації не повний;

21-25 балів – виконання 70-80 % завдань, список посилань на джерела інформації не повний;

15-20 балів – виконання 50-60 % завдань, список посилань на джерела інформації не повний;

1-14 балів – виконання 10-40 % завдань, список посилань на джерела інформації не повний;

0 балів – роботу не виконано.

Індивідуальні завдання

1. На підставі характеристики визначте і поясніть свій вибір тип темпераменту. Обґрунтуйте можливі підходи налагодження ефективної взаємодії.

Співробітник Н. спокійний, завжди рівний, наполегливий, емоційна сфера зовні мало виражена, у складних життєвих ситуаціях залишається досить спокійним і витриманим, не допускає імпульсивних, рвучких рухів, виявляє велику наполегливість у доведенні справи до кінця, досягає найбільших успіхів у тих видах діяльності, що вимагають рівномірної напруги сил, стійкості уваги і великого терпіння.

2. На підставі характеристики визначте і поясніть свій вибір тип темпераменту. Обґрунтуйте можливі підходи налагодження ефективної взаємодії.

Підлеглий П. відрізняється схильністю до глибоких переживань навіть із приводу незначних подій, його почуття легко виникають, погано стримуються, зовні чітко виражені, замкнутий, досягає значних успіхів у таких видах діяльності, що вимагають підвищеної чутливості.

3. На підставі характеристики визначте і поясніть свій вибір тип темпераменту. Обґрунтуйте можливі підходи налагодження ефективної взаємодії.

Колега К. характеризується неврівноваженістю, слабкістю, інертністю нервових процесів, що виявляється у високій реактивності психіки, схильності до переживань, деякої замкнутості, хворобливим реагуванням на труднощі, невдачі, недостатньою ініціативністю.

4. На підставі характеристики визначте і поясніть свій вибір тип темпераменту. Обґрунтуйте можливі підходи налагодження ефективної взаємодії.

Практикант М. відрізняється схильністю до глибоких переживань навіть із приводу незначних подій, його почуття легко виникають, погано стримуються, зовні чітко виражені, замкнутий, досягає значних успіхів у таких видах діяльності, що вимагають підвищеної чутливості.

5. На підставі характеристики визначте і поясніть свій вибір тип темпераменту. Обґрунтуйте можливі підходи налагодження ефективної взаємодії.

Співробітник Б. відрізняється легкою пристосовністю до умов життя, підвищеною контактністю з оточуючими людьми, товариськістю. Почуття легко виникають і швидко змінюються. Він рухливий, врівноважений, здатний до швидкого переключення уваги і діяльності.

6. На підставі характеристики визначте і поясніть свій вибір тип темпераменту. Обґрунтуйте можливі підходи налагодження ефективної взаємодії.

Керівник Валерій здатний переборювати значні труднощі, віддаватися справі з великою пристрастю, він рухливий, емоційний, неврівноважений. Для нього характерна різка зміна настроїв. Найбільшої результативності він досягає в діяльності, що вимагає підвищеної реактивності і значної одноразової напруги сил.

7. На підставі характеристики визначте і поясніть свій вибір тип темпераменту. Обґрунтуйте можливі підходи налагодження ефективної взаємодії.

Підлеглий О. – людина дуже організована, вольова, має велике терпіння, стримана, врівноважена, виявляє велику наполегливість у доведенні справи до кінця, важко пристосовується до нових умов.

8. На підставі характеристики визначте і поясніть свій вибір тип темпераменту. Обґрунтуйте можливі підходи налагодження ефективної взаємодії.

Практикант В. - емоційний, відкритий, врівноважений, захоплюється ідеями, фонтан пропозицій та ініціатив, здатний до швидкого переключення уваги і діяльності.

9. На підставі характеристики визначте і поясніть свій вибір тип темпераменту. Обґрунтуйте можливі підходи налагодження ефективної взаємодії.

Колега О. – людина дуже організована, вольова, має велике терпіння, стримана, врівноважена, виявляє велику наполегливість у доведенні справи до кінця, важко пристосовується до нових умов.

10. На підставі характеристики визначте і поясніть свій вибір тип темпераменту. Обґрунтуйте можливі підходи налагодження ефективної взаємодії.

Керівник М. рухливий, емоційний, активний, неврівноважений. Для нього характерна різка зміна настроїв. Найбільшої результативності він досягає в діяльності, що вимагає підвищеної реактивності і значної одноразової напруги сил.

11. На підставі характеристики визначте і поясніть свій вибір тип темпераменту. Обґрунтуйте можливі підходи налагодження ефективної взаємодії.

Співробітник С. характеризується високим рівнем нервово - психічної активності, неврівноваженістю, силою нервових процесів, що виявляється в психічному плані в нестриманості, бурхливих емоційних реакціях, різких змінах настроїв.

12. На підставі характеристики визначте і поясніть свій вибір тип темпераменту. Обґрунтуйте можливі підходи налагодження ефективної взаємодії.

Співробітник Д. недовірливий, вразливий, довго переживає невдачу. У такі хвилини він замикається в колі своїх переживань. Відрізняється схильністю до

глибоких переживань навіть із приводу незначних подій, його почуття легко виникають, погано стримуються, зовні чітко виражені. замкнутий, досягає значних успіхів у таких видах діяльності, що вимагають підвищеної чутливості.

13. На підставі характеристики визначте і поясніть свій вибір тип темпераменту. Обґрунтуйте можливі підходи налагодження ефективної взаємодії.

Керівник С. характеризується неврівноваженістю, слабкістю, інертністю нервових процесів, що виявляється у високій реактивності психіки, схильності до переживань, деякої замкнутості, хворобливим реагуванням на труднощі, невдачі, недостатньою ініціативністю.

14. На підставі характеристики визначте і поясніть свій вибір тип темпераменту. Обґрунтуйте можливі підходи налагодження ефективної взаємодії.

Підлеглий Ф. спокійний, завжди рівний, наполегливий, емоційна сфера зовні мало виражена, у складних життєвих ситуаціях залишається досить спокійним і витриманим, не допускає імпульсивних рухів, виявляє велику наполегливість у доведенні справи до кінця. досягає найбільших успіхів у тих видах діяльності, що вимагають стійкості уваги і великого терпіння.

15. На підставі характеристики визначте і поясніть свій вибір тип темпераменту. Обґрунтуйте можливі підходи налагодження ефективної взаємодії.

Підлеглий В. відрізняється схильністю до глибоких переживань навіть із приводу незначних подій, його почуття легко виникають, погано стримуються, зовні чітко виражені, замкнутий, досягає значних успіхів у таких видах діяльності, що вимагають підвищеної чутливості.

16. На підставі характеристики визначте і поясніть свій вибір тип темпераменту. Обґрунтуйте можливі підходи налагодження ефективної взаємодії.

Співробітник А. - активний, енергійний, емоційний, рухливий, легко спілкується, врівноважений, довго не витримує одноманітної діяльності.

17. На підставі характеристики визначте і поясніть свій вибір тип темпераменту. Обґрунтуйте можливі підходи налагодження ефективної взаємодії.

Колега Л. – людина дуже організована, вольова, цільна, стримана, методично впорядкована, врівноважена, інертна (малорухома), твердо володіє собою.

18. На підставі характеристики визначте і поясніть свій вибір тип темпераменту. Обґрунтуйте можливі підходи налагодження ефективної взаємодії.

Група колег охарактеризувала Вас, використовуючи лише прислівники. В результаті було отримано такий ряд слів: рухливий, відповідальний, врівноважений, емоційно стійкий, сумлінний, відкритий до спілкування, дисциплінований.

19. На підставі характеристики визначте і поясніть свій вибір тип темпераменту. Обґрунтуйте можливі підходи налагодження ефективної взаємодії.

Колега В. легко пристосовується до умов життя, контактний, відкритий до спілкування. Він рухливий, врівноважений, здатний до швидкого переключення уваги і діяльності.

20. На підставі характеристики визначте і поясніть свій вибір тип темпераменту. Обґрунтуйте можливі підходи налагодження ефективної взаємодії.

Практикант Д. характеризується рухливістю, неврівноваженістю, силою нервових процесів, що виявляється в психічному плані в нестриманості, бурхливих емоційних реакціях, різких змінах настроїв.

21. На підставі характеристики визначте і поясніть свій вибір тип темпераменту. Обґрунтуйте можливі підходи налагодження ефективної взаємодії.

Колега М. дуже товариський, життєрадісний, швидко знаходить спільну мову з колегами, легко пристосовується до нових умов. Захоплюється всім новим, але швидко може втратити до нього інтерес.

22. На підставі характеристики визначте і поясніть свій вибір тип темпераменту. Обґрунтуйте можливі підходи налагодження ефективної взаємодії.

Керівник О. характеризується неврівноваженістю, слабкістю, інертністю нервових процесів, що виявляється у високій реактивності психіки, схильності до переживань, деякої замкнутості, хворобливим реагуванням на труднощі, невдачі, недостатньою ініціативністю.

23. На підставі характеристики визначте і поясніть свій вибір тип темпераменту. Обґрунтуйте можливі підходи налагодження ефективної взаємодії.

Практикант М. рухливий, емоційний, активний, неврівноважений. Для нього характерна різка зміна настроїв. Найбільшої результативності він досягає в діяльності, що вимагає підвищеної реактивності і значної одноразової напруги сил.

24. На підставі характеристики визначте і поясніть свій вибір тип темпераменту. Обґрунтуйте можливі підходи налагодження ефективної взаємодії.

Підлеглий О. характеризується неврівноваженістю, слабкістю, інертністю нервових процесів, що виявляється у високій реактивності психіки, схильності до переживань, деякої замкнутості, хворобливим реагуванням на труднощі, невдачі, недостатньою ініціативністю.

25. На підставі характеристики визначте і поясніть свій вибір тип темпераменту. Обґрунтуйте можливі підходи налагодження ефективної взаємодії.

Керівник М. завжди спокійна, врівноважена, наполеглива, емоційна сфера зовні мало виражена, не допускає імпульсивних, рвучких рухів, виявляє велику наполегливість у доведенні справи до кінця, досягає найбільших успіхів у тих

видах діяльності, що вимагають рівномірної напруги сил, стійкості уваги і великого терпіння.

26. На підставі характеристики визначте і поясніть свій вибір тип темпераменту. Обґрунтуйте можливі підходи налагодження ефективної взаємодії.

Підлегла В. здатна переборювати значні труднощі, віддаватися справі з великою пристрастю, вона рухлива, емоційна, неврівноважена. Для неї характерна різка зміна настроїв. Найбільшої результативності вона досягає в діяльності, що вимагає підвищеної реактивності і значної одноразової напруги сил.

27. На підставі характеристики визначте і поясніть свій вибір тип темпераменту. Обґрунтуйте можливі підходи налагодження ефективної взаємодії.

Колега К. відрізняється схильністю до глибоких переживань навіть із приводу незначних подій, його почуття легко виникають, погано стримуються, зовні чітко виражені. замкнутий, досягає значних успіхів у таких видах діяльності, що вимагають підвищеної чутливості.

28. На підставі характеристики визначте і поясніть свій вибір тип темпераменту. Обґрунтуйте можливі підходи налагодження ефективної взаємодії.

Підлеглий С. спокійний, завжди рівний, наполегливий, емоційна сфера зовні мало виражена, у складних життєвих ситуаціях залишається досить спокійним і витриманим, не допускає імпульсивних рухів, виявляє велику наполегливість у доведенні справи до кінця. досягає найбільших успіхів у тих видах діяльності, що вимагають стійкості уваги і великого терпіння.

29. На підставі характеристики визначте і поясніть свій вибір тип темпераменту. Обґрунтуйте можливі підходи налагодження ефективної взаємодії.

Практикант В. характеризується високим рівнем нервово-психічної активності, неврівноваженістю, силою нервових процесів, що виявляється в психічному плані в нестриманості, бурхливих емоційних реакціях, різких змінах настроїв.

30. На підставі характеристики визначте і поясніть свій вибір тип темпераменту. Обґрунтуйте можливі підходи налагодження ефективної взаємодії.

Підлеглий П. відрізняється схильністю до глибоких переживань навіть із приводу незначних подій, його почуття легко виникають, погано стримуються, зовні чітко виражені, замкнутий, досягає значних успіхів у таких видах діяльності, що вимагають підвищеної чутливості.

Критерії оцінювання індивідуальної роботи

здобувачів вищої освіти денної форми навчання – 15 балів

13-15 балів – роботу виконано на високому рівні; надані правильні повні відповіді на завдання роботи;

10-12 балів – робота виконана на достатньо високому рівні, але містить незначні стилістичні та граматичні помилки;

6-9 балів – у роботі наявні суттєві помилки у структурі та змістовому оформленні, незначний обсяг;

1-5 балів – роботу виконано на низькому рівні, порушено структуру, наявні грубі помилки стилістичного, граматичного характеру;

0 балів – роботу не виконано.

Критерії оцінювання індивідуальної роботи

здобувачів вищої освіти **заочної форми** навчання – 10 балів

8-10 балів – роботу виконано на високому рівні; надані правильні повні відповіді на завдання роботи;

5-7 балів – робота виконана на достатньо високому рівні, але містить незначні стилістичні та граматичні помилки;

3-5 балів – у роботі наявні суттєві помилки у структурі та змістовому оформленні, незначний обсяг;

1-3 балів – роботу виконано на низькому рівні, порушено структуру, наявні грубі помилки стилістичного, граматичного характеру;

0 балів – роботу не виконано.

Перелік питань для підсумкового контролю (залік)

1. Визначення психології управління.
2. Предмет, об'єкт і завдання психології управління.
3. Міжпредметні зв'язки психології управління.
4. Поняття про методи дослідження.
5. Методи опитування (бесіда, анкетування, тестування).
6. Методи вивчення документів.
7. Поняття про особистість.
8. Співвідношення понять «індивід», «особистість», «індивідуальність».
9. Структура особистості службовця.
10. Активність особистості службовця та її спрямованість.
11. Форми спрямованості особистості службовця: інтереси, переконання, схильності, світогляд, ідеали, установки.
12. Психологічний захист особистості та його механізми.
13. Визначення суб'єкта управління.
14. Професіоналізм і компетентність керівника.
15. Визначення поняття «керівник».
16. Основні функції управлінської діяльності.
17. Основні теорії лідерства.
18. Підходи до визначення професійно важливих якостей керівника.
19. Формування керівника як особистості.
20. Вплив соціального оточення на формування професійно важливих якостей керівника.
21. Професійно важливі якості керівника в системі державної служби.
22. Здібності: визначення, якісна й кількісна характеристика здібностей.

23. Структура здібностей, класифікація їх видів.
24. Проблеми походження та механізмів розвитку здібностей.
25. Проблема здатності до творчості.
26. Творча особистість і її життєвий шлях.
27. Професійні здібності службовця.
28. Стилi управління в системі державної служби.
29. Індивідуальний стиль управління.
30. Авторитет керівника: суб'єктивна та об'єктивна значущість.
31. Ширина і глибина авторитету. Стабільність авторитету.
32. Вплив соціального статусу керівника на його особистість.
33. Формування іміджу керівника.
34. Стратегія і тактика прийняття управлінського рішення в складних ситуаціях. Можливі типи стратегій.
35. Ситуативна детермінанта в прийнятті управлінського рішення.
36. Контроль виконання рішення. Усвідомлення керівником відповідальності за прийняте рішення.
37. Специфіка прийняття керівником рішень на різних ієрархічних рівнях державної служби.
38. Психологічні причини вад у прийнятті рішень керівником.
39. Організаційна функція в процесі управлінської діяльності службовця.
40. Урахування психофізіологічних, соціально-психологічних, вікових, статевих, етнопсихологічних особливостей виконавців управлінських рішень.
41. Психологічна структура організаційної діяльності службовців.
42. Психологічні особливості розподілу, делегування і прийняття повноважень у професійних стосунках державних службовців.
43. Психолого-організаційні умови ефективного контролю.
44. Особливості ділового спілкування керівника.
45. Комунікативні здібності та їх розвиток у процесі службової діяльності.
46. Службова комунікація на рівнях змісту діяльності та стосунків.
47. Ділова бесіда, умови ефективного проведення переговорів.
48. Уміння слухати співрозмовника. Візуальний контакт у процесі ділового спілкування.
49. Теорії особистісних рис керівника.
50. Риси вітчизняного управління трьох епох.
51. Часовий горизонт й ефективність діяльності керівника.
52. Керівник як командний гравець.
53. Психологія індивідуального стилю управління.
54. Самоаналіз поведінки в діловому спілкуванні.
55. Визначення групи. Види груп, цілі їх діяльності.
56. Психологічна сутність соціальної організації.
57. Міжособистісні відносини в групі.
58. Неформальні групи.
59. Характеристика групи як соціального феномена.
60. Групова динаміка та рівні проблем управління.

61. Стадії розвитку групи та управління груповою динамікою.
62. Функції ефективної групи і соціальні ролі її членів.
63. Умови ефективності групового вирішення проблем.
64. Характеристики членів групи як фактор ефективності.
65. Типи підлеглих.
66. Типи команд.
67. Особливості ефективної команди.
68. Керівництво та управління командами.
69. Фактори ефективної діяльності команди.
70. Поняття конфлікту і конфліктної ситуації. Типи конфліктів.
71. Форми поведінки керівника в ситуаціях конфлікту.
72. Провокування конфліктів, схильність до конфліктів.
73. Конструктивні конфлікти та їх використання в управлінській діяльності.
74. Активна підготовка керівника до конфліктного спілкування.
75. Соціально-психологічне поняття спільноти і групи.
76. Лідерство в групах і колективах. Типологія лідерства.
77. Основні теорії лідерства.
78. Стилi лідерства.
79. Моделі взаємин лідера і групи.
80. Самопочуття особистості в групі.
81. Поняття соціально-психологічного клімату.
82. Фактори, які впливають на формування оптимального соціально-психологічного клімату.
83. Роль особистості керівника в стабілізації соціально-психологічного клімату.
84. Поняття конфлікту і конфліктної ситуації.
85. Конфлікти: види, структура, стадії протікання.
86. Передумови виникнення конфлікту в процесі спілкування.
87. Стратегія поведінки в конфліктній ситуації.
88. Етапи і засоби розв'язання конфліктних ситуацій.
89. Попередження конфліктних ситуацій і конфліктів.
90. Профілактика деструктивних конфліктних ситуацій.

Критерії оцінки знань для підсумкового контролю (залік) – 40 балів

1. Виконання теоретичної частини завдання – max 20 балів

17-20 балів – теоретичне питання розкрито в повному обсязі, виконано на високому рівні; надані правильні повні відповіді з чіткою аргументацією та прикладами;

12-16 балів – відповідь на запитання виконана на достатньо високому рівні, але є порушення логіки відповіді на запитання, містить незначні стилістичні та граматичні помилки;

6-11 балів – у відповіді на теоретичне запитання наявні суттєві помилки у структурі та змістовому оформленні, незначний обсяг;

1-5 балів – відповідь на запитання виконано на низькому рівні, порушено логіку та структуру, наявні грубі помилки стилістичного, граматичного характеру;

0 балів – роботу не виконано.

2. Виконання практичної частини завдання – тах 20 балів

17-20 балів – питання розкрито в повному обсязі, виконано на високому рівні; надані правильні повні відповіді з чіткою аргументацією та прикладами;

12-16 балів – відповідь на запитання виконана на достатньо високому рівні, але є порушення логіки відповіді на запитання, містить незначні стилістичні та граматичні помилки;

6-11 балів – у відповіді на запитання наявні суттєві помилки у структурі та змістовому оформленні, незначний обсяг;

1-5 балів – відповідь на запитання виконано на низькому рівні, порушено логіку та структуру, наявні грубі помилки стилістичного, граматичного характеру;

0 балів – роботу не виконано.

Шкала оцінювання: національна та ECTS

Оцінка в балах	Оцінка за національною шкалою		Оцінка за шкалою ECTS	
	Залік	Екзамен/ диференційований залік	Оцінка	Пояснення
90-100	зараховано	Відмінно	A	<i>«Відмінно» - теоретичний зміст курсу засвоєний у повному обсязі; сформовані необхідні практичні навички роботи із засвоєним матеріалом; всі навчальні завдання, передбачені РПНД, виконані в повному обсязі.</i>
83-89		Добре	B	<i>«Дуже добре» - теоретичний зміст курсу засвоєний в повному обсязі; в основному сформовані необхідні практичні навички роботи із засвоєним матеріалом; всі навчальні завдання, передбачені РПНД, виконані, якість виконання більшості з них оцінена кількістю балів, близько до максимальної.</i>
75-82			C	<i>«Добре» - теоретичний зміст курсу засвоєний цілком; в основному сформовані практичні навички роботи із засвоєним матеріалом; всі навчальні завдання, передбачені РПНД, виконані, якість виконання жодного з них не оцінена мінімальною кількістю балів, деякі види завдань виконані з помилками.</i>
68-74		Задовільно	D	<i>«Задовільно» - теоретичний зміст курсу засвоєний не повністю; але прогалини не носять істотного характеру; в основному сформовані необхідні практичні навички роботи із засвоєним матеріалом;</i>

				більшість передбачених РПНД навчальних завдань виконано, деякі з виконаних завдань містять помилки.
60-67			Е	«Достатньо» - теоретичний зміст курсу засвоєний частково; не сформовано деякі практичні навички роботи; частина передбачених РПНД навчальних завдань не виконані або якість виконання деяких з них оцінено числом балів, близьким до мінімального.
35-59	не зараховано	Не задовільно	FX	«Умовно незадовільно» - теоретичний зміст курсу засвоєний частково; не сформовані необхідні практичні навички роботи; більшість навчальних завдань не виконано або якість їх виконання оцінено кількістю балів, близько до мінімальної; при додатковій самостійній роботі над матеріалом курсу можливе підвищення якості виконання навчальних завдань (з можливістю повторного складання).
1-34			F	«Безумовно незадовільно» - теоретичний зміст курсу не засвоєний; не сформовані необхідні практичні навички роботи; всі виконані навчальні завдання містять грубі помилки або не виконані взагалі; додаткова самостійна робота над матеріалом курсу не призведе до значного підвищення якості виконання навчальних завдань.

Інструменти, обладнання та програмне забезпечення, використання яких передбачено навчальною дисципліною

Мультимедійна техніка, підключення до внутрішньої мережі інтернет.

Інформаційне та методичне забезпечення навчальної дисципліни (рекомендовані джерела інформації)

Додаток 1.3.