

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
Харківський національний університет внутрішніх справ
Сумська філія
Кафедра гуманітарних дисциплін

РОБОЧА ПРОГРАМА

навчальної дисципліни

**«ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ТА КОМУНІКАТИВНА
КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПРАЦІВНИКА ПОЛІЦІЇ»**

обов'язкових компонент освітньої програми
другого (магістерського) рівня вищої освіти

262 Правоохоронна діяльність (правоохоронна діяльність)

Суми 2023

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 30.08.2023 № 7

СХВАЛЕНО

Вченою радою Сумської філії
ХНУВС
Протокол від 29.08.2023 № 8

ПОГОДЖЕНО

Секцією науково-методичної ради
з гуманітарних та соціально-
економічних дисциплін ХНУВС
Протокол від 29.08.2023 № 7

Розглянуто на засіданні кафедри гуманітарних дисциплін Сумської філії
Харківського національного університету внутрішніх справ
Протокол від 29.08.2023 №2

Розробник:

Професор кафедри гуманітарних дисциплін Сумської філії Харківського
національного університету внутрішніх справ, кандидат історичних наук,
старший науковий співробітник **Надія ДЕМИДЕНКО**

Рецензенти:

1. Професор кафедри педагогіки та психології факультету №3 Харківського
національного університету внутрішніх справ, доктор психологічних наук,
доцент **Наталія МІЛОРАДОВА**
2. Старший викладач кафедри психології, політології та соціокультурних
технологій Сумського державного університету, кандидат психологічних наук,
доцент **Наталія ТЕСЛИК**

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Шифри та назви галузі знань, код та назва спеціальності, ступень вищої освіти	Характеристика навчальної дисципліни
Кількість кредитів ECTS – 3 Загальна кількість годин – 90 Кількість тем – 5	26 Цивільна безпека 262 Правоохоронна діяльність; Другий (магістерський) рівень вищої освіти	Навчальний курс 2 Семестр 3 Види контролю: залік
Розподіл навчальної дисципліни за видами занять:		
денна форма навчання		
денна форма навчання		заочна форма навчання
Лекції – __10__		Лекції – __2__;
Семінарські заняття – __10__		Семінарські заняття – __2_-__;
Практичні заняття – __10__		Практичні заняття – __2__;
Лабораторні заняття – ____;		Лабораторні заняття – ____;
Самостійна робота – __60__		Самостійна робота – __84__;
Індивідуальні завдання:		Індивідуальні завдання:
Курсова робота – ____0__		Курсова робота – ____0__
Реферати (тощо) – ____0__		Реферати – ____0__

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Ефективне вирішення професійних завдань у процесі виконання працівниками поліції оперативно-службової діяльності потребує наявності у них психологічних знань, вмінь та навичок, а також розвинених професійно важливих рис особистості.

Метою курсу «Психологія управління та комунікативна компетентність працівників поліції» є ознайомлення слухачів магістратури з основами психологічних знань про управлінську діяльність та оволодіння системою психологічних знань, умінь і навичок професійного спілкування, які необхідні для формування професійної майстерності працівників поліції.

Основні цілі та завдання курсу – сформувати у слухачів магістратури знання про психологічні особливості управлінської діяльності, психологічні основи управління персоналом; психологічні особливості управління організацією; загальні основи кадрової політики в управлінні та розв'язання

управлінських завдань і прийняття управлінських рішень; оволодіння системою психологічних знань, умінь і навичок професійного спілкування, які необхідні для формування професійної майстерності працівників поліції.

«Психологія управління та комунікативна компетентність працівника поліції» як навчальна дисципліна посідає важливе місце у підготовці фахівців – майбутніх правоохоронців, що пов'язано з необхідністю підготовки фахівців нової формації.

Для досягнення зазначеної мети в процесі навчання вирішується ряд завдань:

- ознайомити слухачів магістратури із загальними принципами професійно-психологічної підготовки та професійного становлення особистості працівника поліції та місця комунікативної компетентності в цьому процесі;
- сформулювати чітке уявлення про психологічні закономірності та техніки професійного спілкування, психологічного впливу;
- прищепити навички щодо використання психологічних знань при взаємодії із населенням при виконання оперативно-важливих завдань;

В результаті засвоєння курсу «Психологія управління та комунікативна компетентність працівника поліції» слухачі магістратури повинні

знати:

- предмет, структуру курсу як навчальної дисципліни;
- психологічну характеристику управлінської діяльності;
- психологічні засади виконання керівником окремих процесуальних дій;
- особливості психології управлінської праці;
- структуру управління;
- основні функції управління;
- поняття та особливості психології лідерів та керівників.
- особливості комунікації в системі «юрист-громадянин»;
- основні прийоми візуальної психодіагностики;
- шляхи формування комунікативної компетентності працівників поліції;
- вербальні та невербальні засоби професійного спілкування.

вміти:

- вільно володіти поняттями та категоріями, що розкривають суть предмету;
- проводити психологічний аналіз ситуацій професійного спілкування;
- визначати нещирість у поведінці громадян;
- застосовувати адекватний психологічний вплив;
- протистояти провокаційним діям з боку зацікавлених осіб;
- проводити структурно-психологічний аналіз конфліктів в професійній діяльності працівників поліції;
- давати наукове тлумачення психологічним явищам в професійній діяльності керівника підрозділу поліції;
- надавати психологічний аналіз поведінки керівника та підлеглих;
- робити аналіз поведінки та діяльності різних підрозділів управлінської системи;

- складати психологічний портрет керівника;
- використовувати психологічні знання при розробці необхідного управлінського впливу.

Програмні компетентності, які формуються при вивченні навчальної дисципліни:	
Інтегральна компетентність	Здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у галузі професійної правничої діяльності або у процесі навчання, що передбачає застосування правових доктрин, принципів і правових інститутів і характеризується комплексністю та невизначеністю умов.
Загальні компетентності (ЗК)	<p>ЗК1. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.</p> <p>ЗК2. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.</p> <p>ЗК6. Усвідомлення рівних можливостей та гендерних проблем.</p> <p>ЗК7. Здатність до адаптації та дій в новій ситуації.</p> <p>ЗК8. Здатність приймати обґрунтовані рішення.</p> <p>ЗК10. Здатність оцінювати та забезпечувати якість виконуваних робіт.</p>
Спеціальні компетентності(СК)	<p>СК3. Здатність виявляти та аналізувати причини та умови, що сприяють вчиненню кримінальних та адміністративних правопорушень, вживати заходи для їх усунення.</p> <p>СК4. Спроможність організувати і керувати діяльністю підрозділів, створених для виконання завдань у сфері правоохоронної діяльності.</p> <p>СК5. Здатність давати кваліфіковані юридичні висновки й консультації в конкретних сферах юридичної діяльності.</p> <p>СК6. Здатність керувати самостійною роботою, що навчаються, та бути наставником для молодших колег у процесі набуття і вдосконалення ними професійних навичок.</p> <p>СК7. Здатність ефективно здійснювати</p>

	<p>правове виховання молодших колег у процесі набуття і вдосконалення ними професійних навичок.</p> <p>СК8. Здатність визначено і наполегливо ставити професійні завдання та організовувати підлеглих для їх виконання, брати на себе відповідальність за результати виконання цих завдань.</p> <p>СК11. Здатність взаємодіяти з представниками органів виконавчої влади та місцевого самоврядування, громадськістю з питань правоохоронної діяльності.</p>
--	---

3. Програма навчальної дисципліни

ТЕМА № 1. Предмет, об'єкт і завдання психології управління

Предмет, об'єкт і завдання психології управління. Структура, функції та основні категорії психології управління (особистість, організована спільнота, статус, спільна діяльність, професіоналізм, взаємодія, управління, керівник, організація, лідерство, влада, ділове спілкування, управлінська діяльність) Методологія і методи психології управління. Методи психології управління.

ТЕМА № 2. Психологія особистості керівника

Феномен керівника в історії розвитку суспільства. Керівник (лідер) як об'єкт психологічного дослідження. Управлінські ролі керівника (міжособистісні ролі; інформаційні ролі; ролі, пов'язані з прийняттям рішень). Керівник як лідер організації. Керівник як вихователь. Керівник як новатор. Мотиваційна сфера особистості керівника. Психологічні особливості стилів керівництва. Психологічні типи керівників.

ТЕМА № 3. Комунікативна компетентність та професійне спілкування працівників поліції. Методи управління гендерними конфліктами

Поняття комунікативної компетентності. Різні підходи до визначення комунікативної компетентності особистості. *Структура комунікативної компетентності.* Уміння усвідомлювати і долати комунікативні бар'єри як складова комунікативної компетентності. Аспекти розвитку комунікативної компетентності.

Соціально-психологічна специфіка ділового спілкування в управлінській діяльності. Сутність і особливості ділового (управлінського) спілкування. Ділове спілкування як засіб управлінського впливу. Прийоми психологічного впливу (переконання, навіювання, наслідування, емоційне зараження).

ТЕМА № 4. Особливості професійного спілкування працівників поліції

Формування образу іншої людини. Механізмами формування першого враження про людину. Психологічні механізми сприйняття і розуміння інших людей: ідентифікація, емпатія і рефлексія. Каузальна атрибуція Помилки каузальної атрибуції. Ефекти міжособистісного сприйняття та їх вплив на взаємодію у професійному спілкуванні працівників поліції.

Комунікація. Види інформації та способи її передавання. Мова як форма передачі інформації. Види мови: усна й письмова. Мова – найбільш універсальний засіб комунікації. Види питань. Техніка постановки питань. Види слухання. Невербальні засоби спілкування: види, функції, особливості. Жести та їх види. Особливості поз та їх значення. Візуальний контакт та його значення. Паралінгвістичні засоби спілкування. Екстралінгвістична знакова система. Проксеміка. Виявлення брехні та нещирості громадян.

ТЕМА № 5. Психологічний вплив у професійному спілкуванні працівників поліції.

Типології стратегій психологічного впливу. Стратегії впливу за Г. А. Ковальовим: імперативна, маніпулятивна, розвиваюча. П'ять рівнів установок на взаємодію у міжособистісних відносинах за Є. Л. Доценко: домінування, маніпуляцію, суперництво, партнерство і співдружність. Види психологічного впливу за Сидоренко О. В.

Принципи використання методів психологічного впливу у правоохоронній діяльності. Класифікації методів психологічного впливу у правоохоронній діяльності. Класифікація методів впливу за А. В. Дуловим: надання інформації, переконання, постановка та варіювання розумових завдань.

4. Структура навчальної дисципліни

4.1.1. Розподіл часу навчальної дисципліни за темами (денна форма навчання)

Номер та назва навчальної теми	Кількість годин, відведених на вивчення навчальної дисципліни						Вид контролю
	Всього	з них:					
		лекції	Семінарські заняття	Практичні заняття	Лабораторні заняття	Самостійна робота	
Семестр № 3							залік
ТЕМА № 1. Предмет, об'єкт і завдання психології управління	16	2	2	2		10	
ТЕМА № 2. Психологія особистості керівника	16	2	2	2		10	
ТЕМА № 3. Комунікативна компетентність та професійне спілкування працівників поліції. Методи управління гендерними конфліктами	26	2	2	2		20	
ТЕМА №4 Особливості професійного спілкування працівників поліції	16	2	2	2		10	
ТЕМА № 5. Психологічний вплив у професійному спілкуванні працівників поліції	16	2	2	2		10	
Всього за семестр	90	10	10	10		60	

4.1.2. Розподіл часу навчальної дисципліни за темами (заочна форма навчання)

Номер та назва навчальної теми	Кількість годин, відведених на вивчення навчальної дисципліни						Вид контролю
	Всього	з них:					
		лекції	Семінарські заняття	Практичні заняття	Лабораторні заняття	Самостійна робота	
Семестр № 3							
ТЕМА № 1. Предмет, об'єкт і завдання психології управління	16	-	-	-		16	залік
ТЕМА № 2. Психологія особистості керівника	16	2	-	-		14	
ТЕМА № 3. Комунікативна компетентність та професійне спілкування працівників поліції. Методи управління гендерними конфліктами	26	-	2	-		24	
ТЕМА №4 Особливості професійного спілкування працівників поліції	16	-	-	-		16	
ТЕМА № 5. Психологічний вплив у професійному спілкуванні працівників поліції	16	-	-	2		14	
Всього за семестр	90	2	2	2		84	

4.1.3. Питання, що виносяться на самостійне опрацювання

Перелік питань до тем навчальної дисципліни		Література:
	ТЕМА № 1. Предмет, об'єкт і завдання психології управління	
	1.Розглянути предмет, об'єкт і завдання психології управління. 2.Проаналізувати структуру, функції та основні категорії психології управління (особистість, організована спільнота, статус, спільна діяльність, професіоналізм, взаємодія, управління, керівник, організація, лідерство, влада, ділове спілкування, управлінська діяльність) 3.Ознайомитися з методологією і методами психології управління.	Основна: 1,2,3 4,5 Додаткова: 1,3,4
	ТЕМА № 2. Психологія особистості керівника	
	1.Розглянути феномен керівника в історії розвитку	Основна: 1,2,3 4,5

		<p>суспільства.</p> <p>2.Розглянути управлінські ролі керівника (міжособистісні ролі; інформаційні ролі; ролі, пов'язані з прийняттям рішень). Керівник як лідер організації. Керівник як вихователь. Керівник як новатор.</p> <p>3.Охарактеризувати мотиваційну сферу особистості керівника</p> <p>4.Ознайомитися з психологічними особливостями стилів керівництва.</p> <p>5.Ознайомитися з психологічними типами керівників.</p>	Додаткова: 1,3,4
	ТЕМА № 3. Комунікативна компетентність та професійне спілкування працівників поліції. Методи управління гендерними конфліктами		
		<p>1.Розглянути соціально-психологічну специфіку ділового спілкування в управлінській діяльності.</p> <p>2.Проаналізувати сутність і особливості ділового (управлінського) спілкування.</p> <p>3.Розглянути прийоми психологічного впливу (переконання, навіювання, наслідування, емоційне зараження).</p> <p>4. Розглянути приклади гендерних конфліктів та методи їх врегулювання.</p>	<p>Основна: 1,2,3 4,5</p> <p>Додаткова: 1,3,4</p>
	ТЕМА № 4. Комунікативна компетентність та професійне спілкування працівників поліції		
		<p>1. Ознайомитися з різними підходами до визначення поняття комунікативна компетентність</p> <p>2. Проаналізувати складові комунікативної компетентності;</p> <p>3. Вивчити питання про <i>розвиток комунікативної компетентності</i> в межах двох аспектів.</p>	<p>Основна: 1,2,3 4,5</p> <p>Додаткова: 1,3,4</p>
	ТЕМА № 4. Особливості професійного спілкування працівників поліції		
		<p>1.Проаналізувати як формується образ іншої людини</p> <p>2.Ознайомитися із механізмами формування першого враження про людину;</p> <p>3.Проаналізувати психологічні механізми сприйняття і розуміння інших людей;</p> <p>4.Розглянути ефекти міжособистісного сприйняття та їх вплив на взаємодію у професійному спілкуванні працівників поліції</p> <p>5.Ознайомитися з особливостями комунікативного акту та обміну інформацією в процесі спілкування;</p> <p>6.Визначити сутність професійного слухання;</p> <p>7.Проаналізувати, що повинно відрізняти мову працівника поліції;</p> <p>8.Визначити особливості побудови різних форм запитань та їх значення у професійному спілкуванні;</p> <p>9.Проаналізувати особливості та види невербальних засобів спілкування.</p>	<p>Основна: 1,2,3 4,5</p> <p>Додаткова: 1,3,4</p>
	ТЕМА № 5 Психологічний вплив у професійному спілкуванні працівників поліції.		
		<p>1.Проаналізувати типології стратегій психологічного впливу. Стратегії впливу за Г. А. Ковальовим: імперативна, маніпулятивна, розвиваюча.</p>	<p>Основна: 1,2,3 4,5</p> <p>Додаткова: 1,3,4</p>

		<p>2. П'ять рівнів установок на взаємодію у міжособистісних відносинах за Є. Л. Доценко: домінування, маніпуляцію, суперництво, партнерство і співдружність.</p> <p>3. Види психологічного впливу за Сидоренко О. В.</p> <p>4. Охарактеризувати принципи використання методів психологічного впливу у правоохоронній діяльності.</p> <p>5. Охарактеризувати методів психологічного впливу у правоохоронній діяльності.</p> <p>6. Ознайомитися з класифікацією методів впливу за А. В. Дуловим: надання інформації, переконання, постановка та варіювання розумових завдань, навіювання. Засоби психологічного впливу на особистість.</p> <p>7. Розкрити сутність правомірного психологічного впливу на осіб, які протидіють розслідуванню.</p>	
--	--	--	--

5. Індивідуальні завдання

5.1.1. Теми рефератів

1. Психологічна структура управлінської діяльності.
2. Морально-психологічні засади управлінської діяльності (етика відносин, моральна задоволеність, моральні потреби).
3. Психологія професіоналізму управлінської діяльності.
4. Структура і функції психології управління.
5. Сутність і особливості планування.
6. Сутність і особливості прийняття управлінських рішень.
7. Соціально-психологічні методи вивчення організації в структурі управління (метод впливу, метод групового оцінювання особистості, метод соціометрії).
8. Комунікативна природа управління. Комунікативний потенціал керівника.
9. Сутність і особливості ділового (управлінського) спілкування.
10. Соціально-психологічна специфіка ділового спілкування в управлінській діяльності.
11. Призначення, функції і види переговорів. Стадії ведення переговорів.
12. Методи, психологічні механізми і тактичні прийоми підготовки й ведення переговорів.
13. Сутність і види конфліктів в організації. Основні причини і джерела конфліктів.
14. Форми і типи поведінки людини в конфліктній ситуації.
15. Якості і риси керівника.
16. Психологічні аспекти управління кадрами (управління, планування і добір кадрів).
17. Сутність реклами в психології.
18. Психологія рекламної діяльності організації.
19. Сутність і елементи іміджу.
20. Ефективне управління іміджем.
21. Формування іміджу працівника поліції

22. Стилi управління та їх характеристика.
23. Психологічні типи керівників та їх характеристика.
24. Профілактика та подолання негативних станів керівника (працівників).
25. Управлінська діяльність в екстремальних ситуаціях.
26. Комунікативна компетентність працівників поліції
27. Методи діагностики та розвитку комунікативної компетентності.
28. Комунікативна компетентність: суть, структура, розвиток.
29. Шляхи розвитку комунікативної компетентності працівників поліції.
30. Вербальні та невербальні засоби спілкування.
31. Професійна деформація особистості працівника поліції.
32. Конфлікти та професійний стрес.
33. Особливості конфліктів в правоохоронних органах.
34. Комунікативні бар'єри та шляхи їх подолання.
35. Стратегії ефективної комунікації.
36. Особливості формування першого враження про людину.
37. Механізми сприйняття знайомих людей.
38. Ефекти міжособистісного сприйняття та їх характеристика
39. Види питань та їх використання у професійному спілкуванні працівників поліції.
40. Психологічні механізми регуляції поведінки.
41. Маніпулятивне спілкування і особистість маніпулятора.
42. Біологічні і психологічні фактори агресії.
43. Види слухання. Розвиток навиків ефективного слухання
44. Виявлення брехні та нещирості громадян.
45. Комунікативний компонент психологічної готовності працівників поліції.
46. Інтерактивні параметри професійного спілкування.
47. Принципи попередження міжособистісних конфліктів.
48. Професійний стрес. Шляхи подолання наслідків професійного стресу.
49. Стилi взаємодії та їх характеристика.
50. Природа конфліктів і шляхи їх вирішення.
51. Вплив засобів масової інформації на соціальну поведінку.
52. Психологія довірливої поведінки особистості.
53. Соціалізація особистості: інститути, стадії, шляхи.
54. Психологічний вплив на особистість та групу у процесі спілкування.

5.1.2. Теми курсових робіт – не передбачено

5.1.3. Теми наукових робіт – не передбачено

6. Методи навчання

При проведенні лекцій використовувалися такі **методи**:

- метод пояснення;
- метод проблемного викладання;

- розповідь;
- аналітичний метод;
- метод прикладів.

При проведенні практичних занять використовувалися **методи**:

- проблемний,
- частково-пошуковий;
- дослідницький.

7. Перелік питань та завдань, що виносяться на підсумковий контроль (залік)

1. Предмет, об'єкт і завдання психології управління.
2. Структура, функції та основні категорії психології управління
3. Методологія і методи психології управління.
4. Феномен керівника в історії розвитку суспільства.
5. Управлінські ролі керівника (міжособистісні ролі; інформаційні ролі; ролі, пов'язані з прийняттям рішень).
6. Керівник як лідер організації. Керівник як вихователь. Керівник як новатор.
7. Мотиваційна сфера особистості керівника.
8. Психологічні особливості стилів керівництва.
9. Психологічні типи керівників.
10. Соціально-психологічна специфіка ділового спілкування в управлінській діяльності.
11. Сутність і особливості ділового (управлінського) спілкування.
12. Ділове спілкування як засіб управлінського впливу.
13. Прийоми психологічного впливу (переконання, навіювання, наслідування, емоційне зараження).
14. Поняття комунікативної компетентності. Різні підходи до визначення комунікативної компетентності особистості.
15. Структура комунікативної компетентності.
16. Уміння усвідомлювати і долати комунікативні бар'єри як складова комунікативної компетентності.
17. Аспекти розвитку комунікативної компетентності.
18. Формування образу іншої людини. Механізмами формування першого враження про людину.
19. Психологічні механізмами сприйняття і розуміння інших людей: ідентифікація, емпатія і рефлексія.
20. Каузальна атрибуція. Помилки каузальної атрибуції.
21. Ефекти міжособистісного сприйняття та їх вплив на взаємодію у професійному спілкуванні працівників поліції.
22. Комунікація. Види інформації та способи її передавання.
23. Мова як форма передачі інформації. Види мови: усна й письмова.
24. Види питань. Техніка постановки питань.
25. Невербальні засоби спілкування: види, функції, особливості.

26. Паралінгвістичні засоби спілкування.
27. Екстралінгвістична знакова система. Проксеміка.
28. Виявлення брехні та нещирості громадян.
29. Типології стратегій психологічного впливу.
30. Принципи використання методів психологічного впливу у правоохоронній діяльності.
31. Класифікації методів психологічного впливу у правоохоронній діяльності.
32. Правомірний психологічний вплив на осіб, які протидіють розслідуванню.

8. Критерії та засоби оцінювання результатів навчання здобувачів

Контрольні заходи оцінювання результатів навчання включають в себе поточний та підсумковий контроль.

Засобами оцінювання результатів навчання можуть бути: екзамени (комплексні екзамени); тести; наскрізні проекти; командні проекти; аналітичні звіти, реферати, есе; розрахункові та розрахунково-графічні роботи; презентації результатів виконаних завдань та досліджень; завдання на лабораторному обладнанні, тренажерах, реальних об'єктах тощо; інші види індивідуальних та групових завдань.

Поточний контроль.

До форм поточного контролю належить оцінювання:

- рівня знань під час семінарських, практичних, лабораторних занять;
- якості виконання індивідуальної та самостійної роботи.

Поточний контроль здійснюється під час проведення семінарських, практичних та лабораторних занять і має на меті перевірку набутих здобувачем вищої освіти (далі – здобувач) знань, умінь та інших компетентностей з навчальної дисципліни.

У ході поточного контролю проводиться систематичний вимір приросту знань, їх корекція. Результати поточного контролю заносяться викладачем до журналів обліку роботи академічної групи за національною системою оцінювання («відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно»).

Оцінки за самостійну та індивідуальну роботу виставляються в журналі обліку роботи академічної групи окремою графою за національною системою оцінювання («відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно»). Результати цієї роботи враховуються під час виставлення підсумкових оцінок.

При розрахунку успішності здобувачів в Університеті враховуються такі види робіт: навчальні заняття (семінарські, практичні, лабораторні тощо); самостійна та індивідуальна роботи (виконання домашніх завдань, ведення конспектів першоджерел та робочих зошитів, виконання розрахункових завдань, підготовка рефератів, наукових робіт, публікацій, розроблення спеціальних технічних пристроїв і приладів, моделей, комп'ютерних програм, виступи на наукових конференціях, семінарах та інше); контрольні роботи (виконання тестів, контрольних робіт у формі, передбаченій в робочою програмою навчальної дисципліни). Вони оцінюються за національною системою

оцінювання («відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно»).

Здобувач, який отримав оцінку «незадовільно» за навчальні заняття або самостійну роботу, зобов'язаний перескласти її.

Загальна кількість балів (оцінка), отримана здобувачем за семестр перед підсумковим контролем, розраховується як середньоарифметичне значення з оцінок за навчальні заняття та самостійну роботу, та для переводу до 100-бальної системи помножується на коефіцієнт **10**.

$$\begin{array}{l} \text{Загальна} \\ \text{кількість балів} \\ \text{(перед} \\ \text{підсумковим} \\ \text{контролем)} \end{array} = \left(\begin{array}{l} \text{Результат} \\ \text{навчальних} \\ \text{занять} \\ \text{за семестр} \end{array} + \begin{array}{l} \text{Результат} \\ \text{самостійної} \\ \text{роботи за} \\ \text{семестр} \end{array} \right) / 2 * 10$$

Підсумковий контроль.

Підсумковий контроль проводиться з метою оцінки результатів навчання на певному ступені вищої освіти або на окремих його завершених етапах.

Для обліку результатів підсумкового контролю використовується поточно-накопичувальна інформація, яка реєструється в журналах обліку роботи академічної групи. Результати підсумкового контролю з дисциплін відображаються у відомостях обліку успішності, навчальних картках здобувачів, залікових книжках. **Присутність здобувачів на проведенні підсумкового контролю (заліку, екзамену) обов'язкова.** Якщо здобувач вищої освіти не з'явився на підсумковий контроль (залік, екзамен), то науково-педагогічний працівник ставить у відомість обліку успішності відмітку «не з'явився».

Підсумковий контроль (екзамен, залік) оцінюється за національною шкалою. Для переводу результатів, набраних на підсумковому контролі, з національної системи оцінювання в 100-бальну вводиться коефіцієнт **10**, таким чином максимальна кількість балів на підсумковому контролі (екзамені, заліку), які використовуються при розрахунку успішності здобувачів, становить - **50**

Підсумкові бали з навчальної дисципліни визначаються як сума балів, отриманих здобувачем протягом семестру та балів, набраних на підсумковому контролі (екзамені, заліку).

$$\begin{array}{l} \text{Підсумкові бали} \\ \text{навчальної} \\ \text{дисципліни} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Загальна кількість} \\ \text{балів (перед} \\ \text{підсумковим} \\ \text{контролем)} \end{array} + \begin{array}{l} \text{Кількість балів за} \\ \text{підсумковим} \\ \text{контролем} \end{array}$$

Здобувач вищої освіти, який під час складання підсумкового контролю (екзамен, залік) отримав незадовільну оцінку, складає його повторно. Повторне складання підсумкового екзамену чи заліку допускається не більше двох разів з

кожної навчальної дисципліни: один раз – викладачеві, а другий – комісії, до складу якої входить керівник відповідної кафедри та 2-3 науково-педагогічних працівника.

Якщо дисципліна вивчається протягом двох і більше семестрів з семестровим контролем у формі екзамену чи заліку, то результат вивчення дисципліни в поточному семестрі визначається як середньоарифметичне значення балів, набраних у поточному та попередньому семестрах.

$$\begin{array}{l} \text{Підсумкові бали} \\ \text{навчальної} \\ \text{дисципліни} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Підсумкові} \\ \text{бали за} \\ \text{поточний} \\ \text{семестр} \end{array} + \begin{array}{l} \text{Підсумкові} \\ \text{бали за} \\ \text{попередній} \\ \text{семестр} \end{array} : 2$$

У цьому розділі також повинні бути розроблені чіткі критерії оцінювання здобувачів вищої освіти під час поточного контролю (*робота на семінарських, практичних, лабораторних та інших аудиторних заняттях, самостійна робота, виконання індивідуальних творчих завдань*) та підсумкового контролю. Кафедра визначає вимоги до здобувачів стосовно засвоєння змісту навчальної дисципліни, а саме: кількість оцінок, яку він повинен отримати під час аудиторної роботи, самостійної або індивідуальної роботи. Наприклад:

Робота під час навчальних занять	Самостійна та індивідуальна робота	Підсумковий контроль
Отримати не менше 4 позитивних оцінок	Підготувати реферат, підготувати конспект за темою самостійної роботи, вирішити практичне завдання тощо.	Отримати за підсумковий контроль не менше 30 балів

9. Шкала оцінювання: національна та ECTS

Оцінка в балах	Оцінка за національною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS	
		Оцінка	Пояснення
90 – 100	Відмінно (“зараховано”)	A	„Відмінно” – теоретичний зміст курсу освоєний цілком, необхідні практичні навички роботи з освоєним матеріалом сформовані, всі навчальні завдання, які передбачені програмою навчання, виконані в повному обсязі, відмінна робота без помилок або з однією незначною помилкою.
80 – 89	Добре (“зараховано”)	B	„Дуже добре” – теоретичний зміст курсу освоєний цілком, необхідні практичні навички роботи з освоєним матеріалом в основному сформовані, всі навчальні завдання, які передбачені програмою навчання, виконані, якість виконання більшості з них оцінено числом балів, близьким до максимального, робота з двома-трьома незначними помилками.
75 – 79		C	„Добре” – теоретичний зміст курсу освоєний цілком, практичні навички роботи з освоєним матеріалом в основному сформовані, всі навчальні завдання, які передбачені програмою навчання, виконані, якість виконання жодного з них не оцінено мінімальним числом балів, деякі види завдань виконані з помилками, робота з декількома незначними помилками або з однією-двома значними помилками.
65 – 74	Задовільно (“зараховано”)	D	„Задовільно” – теоретичний зміст курсу освоєний неповністю, але прогалини не носять істотного характеру, необхідні практичні навички роботи з освоєним матеріалом в основному сформовані, більшість передбачених програмою навчання навчальних завдань виконано, деякі з виконаних завдань містять помилки, робота з трьома значними помилками.
60 – 64		E	„Достатньо” – теоретичний зміст курсу освоєний частково, деякі практичні навички роботи не сформовані, частина передбачених програмою навчання навчальних завдань не виконана, або якість виконання деяких з них оцінено числом балів, близьким до мінімального, робота, що задовольняє мінімуму критеріїв оцінки.
21–59	Незадовільно („не зараховано”)	F X	„Умовно незадовільно” – теоретичний зміст курсу освоєний частково, необхідні практичні навички роботи не сформовані, більшість передбачених програм навчання, навчальних завдань не виконано, або якість їхнього виконання оцінено числом балів, близьким до

		мінімального; при додатковій самостійній роботі над матеріалом курсу можливе підвищення якості виконання навчальних завдань (з можливістю повторного складання), робота, що потребує доробки
1–20	F	„Безумовно незадовільно” – теоретичний зміст курсу не освоєно, необхідні практичні навички роботи не сформовані, всі виконані навчальні завдання містять грубі помилки, додаткова самостійна робота над матеріалом курсу не приведе до значимого підвищення якості виконання навчальних завдань, робота, що потребує повної переробки

10. Рекомендована література

Основна

1. Кісіль З.Р., Кгрин О.Г. Психологія управління : навч.-метод. посіб. Львів : ЛьвДУВС, 2018. 507 с.
URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/3915>
2. Кулініч І.О. Психологія управління : навч. посіб. : К. : Знання, 2008. 293
URL: <https://studfile.net/preview/8859268/page:3/>
3. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління : навч.посіб. К. : Академвидав, 2010. 544 с.
URL: <https://sociology.knu.ua/uk/library/psihologiya-upravlinnya-navch-posib-leorban-lembrik-2-ge-vid-dop>
4. Ходаківський Є. І., Богоявленська Ю. В., Грабар Т. П. Психологія управління. 5-те вид. перероб. та доп. К.: Центр учбової літератури, 2016. 492 с.
URL: https://shron1.chtyvo.org.ua/Khodakivskiy_Yevhen/Psykholohiia_upravlinnia.pdf
5. Угрин О.Г. Психологія управління : практ. посіб. Львів. держ. ун-т внутр. справ. Львів : ЛьвДУВС, 2017. 163 с.
URL: https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/448/1/Угрин_психологія_управління.pdf

Додаткова

1. Жданова В, Макаренко П., Мілорадова Н. Професійно-психологічна підготовка працівників слідчих підрозділів : навч. посіб. Харків : ХНУВС, 2014. 516 с.
URL: http://megalib.com.ua/book/124_Profesiino_psihologichna_pidgotovka_pracivnikov_slidchih_pidrozdiliv.html
2. Демиденко Н., Мовчан С. Вплив психологічного аспекту на формування корупційних нахилів громадян. Протидія корупції : правове регулювання і практичний досвід: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 3 грудня 2021р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків : ХНУВС, 2021. С. 78-81
URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/11227>

3. Демиденко Н.М. Гендерний паритет на українських землях у XIV-XVII ст.: права жінки у шлюбі. Вісник національного університету міністерства оборони України. 2023. №4. С.66-71

URI: <http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/280098/276317>

4. Макаренко С.С. Психологічні чинники розвитку професійної кар'єри майбутнього керівника : метод. посіб. ЛьвДУВС. Львів, 2013. 220 с.

URL: <http://es-journal.in.ua/index.php/2227-6246/article/view/158617>

5. Мітлош А., Моляко В. Психологічні особливості лідерської обдарованості: концепції, діагностика, тренінги. К. : Ін-т обдарованої дитини. 2014. 290 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/9847/1/Bajaniuk_Pсихологічні_особливості_лідерської_обдарованості_концепції.pdf

6. Пирогова Ю. Соціально-психологічний підхід до управління людськими ресурсами. Державне управління та місцеве самоврядування, 2019. Вип. 3 (42). С.152-159.

URL: file:///C:/Users/User/Downloads/dums_2019_3_20.pdf

7. Слободянюк, А. В. Психологія управління та конфліктологія : навчальний посібник для практичних та семінарських занять Вінниця : ВНТУ, 2010. с. 120. URL:https://shron1.chtyvo.org.ua/Slobodianiuk_Anatolii/Psykholohiia_upravlinnia_ta_konfliktolohiia.pdf?PHPSESSID=6rhl2beoo5nmru6a6gulkgrvd5

8. Шевченко Л. О., Романчик Т.С. Гендерні особливості ціннісних орієнтацій правоохоронців. Право і безпека. 2011. № 1 (33). С. 197-201.

URL: http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/pib/2010_1/PB-1/PB-1_43.pdf.

Нормативно-правові акти

1. Закон України «Про Національну поліцію» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015, № 40-41, ст.379).

URL:<http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/580-19/page>

2. Наказ МВС України «Про організацію діяльності органів досудового розслідування Міністерства внутрішніх справ України».

URL:<http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1769-12>

3. Наказ МВС України «Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України» затверджене від 26.01.2016 № 50.

URL:<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0260-16/paran10#n10>

Інформаційні та навчальні ресурси в Інтернеті

1.Офіційний веб-сайт Міністерства внутрішніх справ України.

URL:<http://www.kmu.gov.ua>

2.Офіційний веб-сайт судової влади в Україні.

URL:<http://www.court.gov.ua/vscourt>

3.Офіційний веб-сайт Верховного Суду України.

URL:<http://www.scourt.gov.ua>

4.Офіційний веб-сайт Вищого спеціалізованого суду з розгляду цивільний і кримінальних справ.

URL:<http://www.sc.gov.ua>

5.Офіційний веб-сайт СБУ.

URL:<http://www.sbu.gov.ua>

6.Офіційний веб-сайт Генеральної прокуратури України.

URL:<http://www.gp.gov.ua>

7.Офіційний сайт Вищої кваліфікаційної комісії адвокатури.

URL:<http://www.vkka.gov.ua>

8.Офіційний веб-сайт сайту Національного центрального бюро Інтерполу в Україні.

URL:<http://www.icpo.centrmia.gov.ua>

9.Електронна бібліотека юридичної літератури «Правознавець»

URL:<http://www.pravoznavec.com.ua>