

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**Національний авіаційний університет**  
 Факультет лінгвістики та соціальних комунікацій  
 Кафедра авіаційної психології

УЗГОДЖЕНО

Декан ФЛСК

\_\_\_\_\_ С. Ягодзінський  
 «\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 р.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Проректор з навчальної роботи

\_\_\_\_\_ А. Гудманян  
 «\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 р.



## РОБОЧА ПРОГРАМА

### навчальної дисципліни

### «Психологія тімблдіingu»

Галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові науки


Спеціальність: 053 «Психологія»

Освітньо-професійна програма: «Психологія бізнесу»

Форма навчання	Сем.	Усього (год. / кредитів ECTS)	Л	ПР	ЛЗ	СРС	ДЗ / РГР / К	КР / КП	Форма сем. контролю
Денна	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Заочна	1	4/120	8	4	-	108	1 сем.	-	Екзамен

Індекс РМ – 12- 053/19-3.2.7

**СМЯ НАУ РП 12.01.11 –01–2019**

	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни «Психологія тимбілдінгу»	Шифр документа	СМЯ НАУ РП 07.01.03-01-2019
		Стор. 2 із 13	

Робочу програму навчальної дисципліни «Психологія тимбілдінгу» розроблено на основі освітньої програми та робочого навчального плану № РМ-12-053/19 підготовки фахівців освітнього ступеня «Магістр» за спеціальністю 053 «Психологія» освітньо-професійної програми «Психологія бізнесу» та відповідних нормативних документів.

Робочу програму розробила:

доцент кафедри авіаційної психології

С. Подофей

Робочу програму обговорено та схвалено на засіданні випускової кафедри спеціальності 053 «Психологія» (освітньо-професійна програма «Психологія бізнесу») – кафедри авіаційної психології, протокол № \_\_ від " \_\_ " \_\_\_\_\_ 2019 р.

Завідувач кафедри \_\_\_\_\_ Л.Помиткіна


Робочу програму обговорено та схвалено на засіданні науково-методично-редакційної ради факультет лінгвістики та соціальних комунікацій, протокол № \_\_ від « \_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 р.

Голова НМРР \_\_\_\_\_ А.Кокарева

Рівень документа – 3б


Плановий термін між ревізіями – 1 рік

**Контрольний примірник**

	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни «Психологія тімбілдінгу»	Шифр документа	СМЯ НАУ РП 07.01.03–01–2019
		Стор. 3 із 13	

## ЗМІСТ

	сторінка
<b>Вступ</b> .....	4
<b>1. Пояснювальна записка</b> .....	4
1.1 Заплановані результати .....	4
1.2. Програма навчальної дисципліни .....	4
<b>2. Зміст навчальної дисципліни</b> .....	7
2.1. Структура навчальної дисципліни (тематичний план) .....	7
2.2. Контрольні (домашні) роботи .....	7
2.3. Перелік питань для підготовки до екзамену .....	7
<b>3. Навчально-методичні матеріали з дисципліни</b> .....	8
3.1. Методи навчання .....	8
3.2. Рекомендована література (базова і допоміжна) .....	8
3.3. Інформаційні ресурси в Інтернеті .....	8
<b>4. Рейтингова система оцінювання набутих студентом знань та вмінь</b> .....	11

	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни «Психологія тімбілдіngu»	Шифр документа	СМЯ НАУ РП 07.01.03-01-2019
		Стор. 4 із 13	

## ВСТУП

Робоча програма (РП) навчальної дисципліни «Психологія тімбілдіngu» розроблена на основі «Методичних рекомендацій до розроблення та оформлення робочої програми навчальної дисципліни», затверджених розпорядженнями №071/роз. від 10.07.2019 р. та №088/роз. від 16.10.2019 р. та відповідних нормативних документів.

### 1. ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

#### 1.1. Заплановані результати.

Дана навчальна дисципліна є теоретичною та практичною основою сукупності знань та вмінь, що формують профіль психолога у сфері бізнесу.

**Метою дисципліни** є формування компетенцій командування у підприємницькій діяльності.

**Завданнями** вивчення навчальної дисципліни є:

- забезпечення знаннями з основ методів командування;
- оволодіння вміннями організувати й проводити психологічну діагностику командної взаємодії у підприємницькій діяльності;
- засвоєння технологій та методик розвитку командної взаємодії.

**Компетентності**, які повинен набути студент в результаті вивчення навчальної дисципліни:


- здатність до визначення актуальних засобів та прийомів створення команди;
- здатність створити модель команди для досягання певної мети та оптимальної взаємодії;
- здатність обирати методи та методики психологічного дослідження ефективності команди задля досягання певної мети;
- здатність аналізувати результативність та ефективність використання ресурсів команди.

**Міждисциплінарні зв'язки:** Дана дисципліна базується на знаннях таких дисциплін : «Організаційна психологія», «Психологічні технології в бізнесі», «Економічна психологія», «Психологічна експертиза в підприємницькій діяльності», «Психологія менеджмента», «Управлінський консалтинг».

#### 1.2. Програма навчальної дисципліни.

Навчальний матеріал дисципліни структурований за модульним принципом і складається з 1 навчального модуля, а саме: навчального **модуля №1** «Теорія та практика тімбілдіngu», який є логічною завершеною, відносно самостійною, цілісною частиною навчальної дисципліни.

А також контрольна робота яка є важливою складовою закріплення та поглиблення теоретичних та практичних знань та вмінь, набутих студентом у процесі засвоєння навчального матеріалу дисципліни.

	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни «Психологія тімбілдінгу»	Шифр документа	СМЯ НАУ РП 07.01.03–01–2019
		Стор. 5 із 13	


## **Модуль №1 «Теорія та практика тімбілдінгу»**

**Тема 1. Командоутворення як парадигма управління сучасними організаціями** Підхід, заснований на розвитку і узгодженні цілей команди (командоутворення визначається як розвиток здатності групи людей досягати своїх цілей). Інтерперсональний підхід або підхід, орієнтований на аналіз процесів і поліпшення міжособистісних відносин (процес командоутворення спрямований на збільшення міжлюдських обмінів групи і заснований на припущенні, що за рахунок цього команда зможе функціонувати більш ефективно). Рольовий підхід (командоутворення - це поліпшення роботи команди за рахунок збільшення ясності ролей, в результаті чого кожен член команди знає, яка його роль і які ролі інших, які очікування є у нього щодо інших і у інших щодо нього). Підхід до командоутворення, заснований на вирішенні проблем (команда стає більш ефективною в результаті спільного рішення проблем усіма учасниками команди, тобто в процесі командоутворення члени команди визначають головні проблеми, займаються їх вирішенням і активно планують свою діяльність).

**Тема 2. Психологічні аспекти динаміки внутрікомандних процесів.** Ефективне використання сильних сторін складу команди. Розподіл ролей в команді для оптимального досягнення результатів. Формування нової структури при злитті, поглинанні, реструктуризації підприємства. Створення робочої обставин при формуванні проектних команд. Налагодження горизонтальних зв'язків усередині колективу, регіональних підрозділів..

**Тема 3. Психологічні засоби розвитку командного потенціалу.** Посилення почуття згуртованості, формування стійкого почуття "Ми". Розвиток довіри між співробітниками, розуміння і прийняття індивідуальних особливостей один одного. Створення мотивації на спільну діяльність. Створення досвіду високоефективних спільних дій. Підвищення неформального авторитету керівника. Розвиток лояльності учасників програми по відношенню до організації.

**Тема 4. Психологія взаємодії в команді: процедури, техніки групового аналізу проблем та прийняття рішень.** Тренінги навичок (умінь) мають інструментальний, навчальний характер (висока орієнтація на інструментальну сторону відносин і низька - на соціальні відносини та емоціональні стани). У них освоюються навички командної роботи. Груподинамічні тренінги орієнтовані на розвиток емоційних відносин в групі. В рамках таких тренінгів імітується життя групи в екстремальних умовах ( "мотузковий курс"). Тренінги оволодіння поведінкою (ділові ігри, комплексні тренінги командного тренування, семінари з формування спільного бачення), орієнтовані як на соціальні, так і на інструментальні відносини. Як діагностувати ситуацію в командній взаємодії, в т.ч. в нестандартних випадках, розуміти і використовувати переваги командної роботи. Можливості аналізу динаміки команди. Особливості прийняття рішень в різних командах.


	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни «Психологія тімблдіingu»	Шифр документа	СМЯ НАУ РП 07.01.03-01-2019
		Стор. 6 із 13	

**Тема 5. Методи управління командою. Вирішення конфліктів.** Розуміння керівником власних усвідомлюваних і неусвідомлюваних цілей роботи в режимі команди. Підбір і відбір кандидатів у члени команди. Рольова структура групи. Робота членів команди над власними усвідомлюваними і неусвідомлюваними цілями. Дослідження міжособистісних переваг. Цілеспрямоване формування енергії єдності. Формування цінностей команди. Навчання команди технологіям роботи. Створення іміджу команди. Посилення командного духу. Супровід діяльності команди

**Тема 6. Моніторинг ефективності команди.** Формування високоефективних команд на основі даних атестації або оцінки персоналу. Підбір відповідного персоналу і комплектування існуючих команд згідно з інформацією, отриманою в ході організаційної діагностики, атестації або оцінки персоналу, з урахуванням знань, умінь, навичок і здатності працювати в команді. Переформування і перебудова наявних команд на основі даних організаційної діагностики, атестації або оцінки персоналу з метою досягнення максимальної ефективності.

**Тема 7. Техніки та технології, які застосовуються для ефективного розвитку команди.** Визначення мети замовлення бізнес-тренінгу та обговорення це із замовником. Робота з керівником. Визначення психологічного портрету керівника та групи організації. Презентація місії, завдань та моделі тренінгу. Технологічність у створенні тренінгу. Векторні моделі тренінгу. Метафоричні моделі тренінгу. Види бізнес-тренінгів. Тренінги продаж. Тренінги розвитку лояльності співробітників. Тренінги командоутворення. Тренінги ведення переговорів. Тренінги впливу. Командний коучинг, або командоутворення в режимі реального часу - це комплексна робота з позиціонування учасників, виробленні спільного бачення і оптимізації відносин, яка проводиться в діючих організаціях. Принцип акцентування (глибока рефлексія). Конфіденційність. Принцип персоніфікації висловлювань. Принцип довірливого спілкування. Організація комплектування складу групи (професійний критерій, віковий). Визначення взаємостосунків групи.

**Тема 8. Роль лідера в розвитку команди.** Робота з керівником. Визначення психологічного портрету керівника та групи організації. Якості керівника, лідера. Креативність. Розуміння роботи з групою. Вміння аналізувати та бачити перспективу розвитку команди.

	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни «Психологія тімбілдінгу»	Шифр документа	СМЯ НАУ РП 07.01.03-01-2019
		Стор. 7 із 13	

## 2. ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

### 2.1. Структура навчальної дисципліни (тематичний план)


№ пор	Назва теми (тематичного розділу)	Обсяг навчальних занять (год.)								
		денна				Заочна				
		Усього	Лекції	Лаб.(пр) заняття	СРС	Усього	Лекції	Лаб.(пр) заняття	СРС	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
<b>Модуль №1 «Теорія та практика тімбілдінгу»</b>										
1.1	Командоутворення як парадигма управління сучасними організаціями	<b>Денне</b>				<b>Заочне</b>				
						15	1	1	13	
1.2	Психологічні аспекти динаміки внутрікомандних процесів.					15	1	1	13	
1.3.	Психологічні засоби розвитку командного потенціалу					15	1	1	13	
1.4.	Психологія взаємодії в команді: процедури, техніки групового аналізу проблем та прийняття рішень.					15	1	1	13	
1.5.	Методи управління командою. Вирішення конфліктів.					13	1	-	12	
1.6	Моніторинг ефективності команди.					13	1	-	12	
1.7	Техніки та технології, які застосовуються для ефективного становлення команди.					13	1	-	12	
1.8	Роль лідера в розвитку команди					13	1	-	12	
1.9	Підсумкова семестрова контрольна робота					8	-	-	8	
<b>Усього за 1 семестр</b>						<b>120</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>108</b>	
<b>Усього за навчальною дисципліною</b>						<b>120</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>108</b>	

### 2.2. Завдання для контрольної (домашньої) роботи

Контрольна робота з дисципліни виконується у 2 семестрі відповідно до затверджених в установленому порядку методичних рекомендацій, з метою закріплення та поглиблення теоретичних знань та вмінь, набутих студентом в процесі засвоєння всього навчального матеріалу курсу «Психологія тімбілдінгу»

Мета контрольної роботи полягає у створенні алгоритму психологічної роботи з персоналом для їхньої ефективності. Тема обирається студентом із переліку, розробленого викладачами кафедри та виконується відповідно до встановлених вимог. Контрольна робота включає 2 розділи: теоретичний, присвячений аналізу психологічних підходів до обраної проблематики у сучасній науці, та практичний, присвячений розкриттю алгоритму психологічної роботи з персоналом.



	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни «Психологія тімбілдіngu»	Шифр документа	СМЯ НАУ РП 07.01.03-01-2019
		Стор. 8 із 13	

Структура роботи включає наступні компоненти: титульний аркуш, теоретичний розділ, практичний розділ, список літератури, додатки. Обсяг контрольної роботи – до 30 сторінок.

Виконання, оформлення та захист контрольної роботи здійснюється студентом в індивідуальному порядку відповідно до методичних рекомендацій.

Час, потрібний для виконання контрольної роботи, 8 годин самостійної роботи. Варіанти завдань з контрольної роботи визначається сумою трьох останніх цифр номеру залікової книжки.

### **2.3. Перелік питань для підготовки до екзамену**

Перелік питань та зміст завдань для підготовки до екзамену, розробляються провідним викладачем кафедри відповідно до робочої програми та доводяться до відома студентів.

## **3. НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ З ДИСЦИПЛІНИ**

### **3.1. Методи навчання**

При вивченні навчальної дисципліни використовуються наступні методи навчання:

#### ***I. Методи організації та здійснення навчально-пізнавальної діяльності 1) За джерелом інформації:***

•*Словесні:* лекція (традиційна, проблемна, лекція-прес-конференція) із застосуванням комп'ютерних інформаційних технологій (PowerPoint – Презентація), семінари, пояснення, розповідь, бесіда.

•*Наочні:* спостереження, ілюстрація, демонстрація.

**2) За логікою передачі і сприймання навчальної інформації:** індуктивні, дедуктивні, аналітичні, синтетичні.

**3) За ступенем самостійності мислення:** репродуктивні, пошукові, дослідницькі.

**4) За ступенем керування навчальною діяльністю:** під керівництвом викладача; самостійна робота студентів: з книгою; виконання індивідуальних навчальних проєктів.

#### ***II. Методи стимулювання інтересу до навчання і мотивації навчально-пізнавальної діяльності:***


**Методи стимулювання інтересу до навчання:** навчальні дискусії; створення ситуації пізнавальної новизни; створення ситуацій зацікавленості (метод цікавих аналогій тощо).

### **3.2. Рекомендована література**

#### **Базова література**

3.2.1. Авдеев В. В. Работа с командой: психологические возможности. Практикум.: Для самостоятельной работы над оптимизацией совместной



	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни «Психологія тімбілдінгу»	Шифр документа	СМЯ НАУ РП 07.01.03-01-2019
		Стор. 9 із 13	

деятельности / В.В. Авдеев. - М.:КУРС: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 152 с. — [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://znanium.com/bookread.php?book=411008>

3.2.2. Баранова И. П. Организационное поведение : учеб. пособие. — М.: Маркет ДС Корпорейшн, 2007. — 166 с.

3.2. 3. Горноста́й П. П. Психологія малих груп: структура, динаміка, ідентичність // Педагогічна і психологічна наука в Україні. – Т. 2. – Психологія, вікова фізіологія та дефектологія. – К.: Педагог. Думка, 2012. – С. 115-125. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://gorn.kiev.ua/publ77.htm>

3.2.4. Жуков Ю. М. Технологии командообразования: учеб. пособ. / Ю. М. Жуков, А. В. Журавлев, Е. Н. Павлова. — М.: Аспект-Пресс, 2008. — 320 с.

3.2.5. Ильин Е. П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности. – СПб.: Питер, 2008. – 432 с. Глава 7. Кто такой успешный руководитель? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://fictionbook.ru/author/evgeniyi\\_pavlovich\\_ilin/differencialnaya\\_psihologiya\\_professiona/read\\_online.html?page=0](http://fictionbook.ru/author/evgeniyi_pavlovich_ilin/differencialnaya_psihologiya_professiona/read_online.html?page=0)

3.2.6. Капитонов Э. А. Корпоративная культура: теория и практика / Э. А. Капитонов, Г. П. Зинченко, А. Э. Капитонов. — М.: Альфа-Пресс, 2005. — 351 с. 7. Корпоративная культура и управление изменениями / пер. с англ. А. Лисициной; ред. Е. Харитонова. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. — 191 с

### Допоміжна література

3.2.7. Лякішева А.В. Проблема групової згуртованості: аналіз наукових досліджень // Вища школа. Науково-практичне видання. № 5 (107). 2013. – С. 93-103. [Електронний ресурс].– Режим доступу: <http://esnuir.eenu.edu.ua/bitstream/123456789/3998/1/cohesion.pdf>

3.2.8. Метод социометрии. Понятия и процедуры // Биофайл. Научно-информационный журнал. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://biofile.ru/psy/1659.html>

3.2.9. Руденский Е.В. Факторы групповой динамики // Psyera [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://psyera.ru/5322/factory-grupповoy-dinamiki>


### 3.3. Інтернет-ресурси:

3.3.1. Бізнес-психологія // КиберЛенінка

Режим доступу: <https://cyberleninka.ru/article/n/novye-tendentsii-razvitiya-psihologii-biznesa-po-itogam-mezhdunarodnoy-konferentsii-2016-g-biznes-psihologiya-teoriya-i-praktika>

## 4. РЕЙТИНГОВА СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ НАБУТИХ СТУДЕНТОМ ЗНАТЬ ТА ВМІНЬ

4.1. Оцінювання окремих видів виконаної студентом навчальної роботи здійснюється в балах відповідно до табл. 4.1.

	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни «Психологія тімбілдіngu»	Шифр документа	СМЯ НАУ РП 07.01.03–01–2019
		Стор. 10 із 13	

Таблиця 4.1.

Вид навчальної роботи	Максимальна кількість балів	
	Денна форма навчання	Заочна форма Навчання
	1 семестр	
	Модуль1 «Теорія та практика тімбілдіngu»	
Вид навчальної роботи	Бали	Бали
Виконання завдань на практичних заняттях	-	86×2 = 16
Виконання та захист домашнього завдання (контрольної домашньої роботи)	-	44
<b>Усього за модулем №1</b>	-	<b>60</b>
<b>Семестровий екзамен</b>	-	<b>40</b>
<b>Усього за дисципліною</b>	-	<b>100</b>


4.2. Виконані види навчальної роботи зараховуються студенту, якщо він отримав за них позитивну рейтингову оцінку (Додаток 1).

4.3. Сума рейтингових оцінок, отриманих студентом за окремі види виконаної навчальної роботи, становить поточну модульну рейтингову оцінку, яка заноситься до відомості модульного контролю.

4.4. Сума підсумкової семестрової модульної та екзаменаційної рейтингових оцінок, у балах становить підсумкову семестрову рейтингову оцінку, яка перераховується в оцінки за національною шкалою та шкалою ECTS (Додаток 2).

4.5. Підсумкова семестрова рейтингова оцінка в балах, за національною шкалою та шкалою ECTS заноситься до заліково-екзаменаційної відомості, навчальної картки та залікової книжки студента, наприклад, так: *92/Відм./A, 87/Добре/B, 79/Добре/C, 68/Задов./D, 65/Задов./E* тощо.

4.6. Підсумкова рейтингова оцінка з дисципліни дорівнює підсумковій семестровій рейтинговій оцінці. Зазначена підсумкова рейтингова оцінка з дисципліни заноситься до Додатку до диплома.

	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни «Психологія тімбілдіngu»	Шифр документа	СМЯ НАУ РП 07.01.03-01-2019
		Стор. 11 із 13	

(Ф 03.02 – 01)

**АРКУШ ПОШИРЕННЯ ДОКУМЕНТА**

№ прим.	Куди передано (підрозділ)	Дата видачі	П.І.Б. отримувача	Підпис отримувача	Примітки

(Ф 03.02 – 02)

**АРКУШ ОЗНАЙОМЛЕННЯ З ДОКУМЕНТОМ**

№ пор.	Прізвище ім'я по-батькові	Підпис ознайомленої особи	Дата ознайомлення	Примітки

(Ф 03.02 – 04)

**АРКУШ РЕЄСТРАЦІЇ РЕВІЗІЇ**

№ пор.	Прізвище ім'я по-батькові	Дата ревізії	Підпис	Висновок щодо адекватності

(Ф 03.02 – 03)

**АРКУШ ОБЛІКУ ЗМІН**

№ зміни	№ листа (сторінки)				Підпис особи, яка внесла зміну	Дата внесення зміни	Дата введення зміни
	Зміненого	Заміненого	Нового	Анульованого			

(Ф 03.02 – 32)

**УЗГОДЖЕННЯ ЗМІН**

	Підпис	Ініціали, прізвище	Посада	Дата
Розробник				
Узгоджено				
Узгоджено				
Узгоджено				



Система менеджменту якості.  
Робоча програма  
навчальної дисципліни  
«Психологія тімбілдіну»

Шифр  
документа

СМЯ НАУ  
РП 07.01.03-01-2019

Стор. 12 із 13

Додаток 1

**Відповідність оцінок у балах оцінкам за національною шкалою  
(рекомендовані значення)**

Оцінка у балах											Оцінка за національною шкалою	
3	4	5	6	7	8	9	10	11	13	14		15
3	4	5	6	7	8	9	9-10	10-11	12-13	13-14	14-15	Відмінно
2,5	3	4	5	6	6-7	7-8	8	9	10-11	11-12	12-13	Добре
2	2,5	3	4	4-5	5	6	6-7	7-8	8-9	9-10	9-11	Задовільно

Оцінка у балах											Оцінка за національною шкалою	
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		27
15-16	16-17	17-18	17-19	18-20	19-21	20-22	21-23	22-24	23-25	24-26	25-27	Відмінно
12-14	13-15	14-16	15-16	15-17	16-18	17-19	18-20	18-21	19-22	20-23	20-24	Добре
10-11	10-12	11-13	12-14	12-14	13-15	13-16	14-17	15-17	15-18	16-19	16-19	Задовільно


Оцінка у балах											Оцінка за національною шкалою	
28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38		39
26-28	26-29	27-30	28-31	29-32	30-33	31-34	32-35	33-36	34-37	34-38	35-39	Відмінно
21-25	22-25	23-26	23-27	24-28	25-29	26-30	27-31	27-32	28-33	29-33	29-34	Добре
17-20	18-21	18-22	19-22	19-23	20-24	20-25	21-26	22-26	22-27	23-28	24-28	Задовільно

Оцінка у балах											Оцінка за національною шкалою	
40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50		51
36-40	37-41	38-42	39-43	40-44	41-45	42-46	43-47	43-48	44-49	45-50	46-51	Відмінно
30-35	31-36	32-37	32-38	33-39	34-40	35-41	35-42	36-42	37-43	38-44	38-45	Добре
24-29	25-30	25-31	26-31	27-32	27-33	28-34	28-34	29-35	30-36	30-37	31-37	Задовільно

Оцінка у балах											Оцінка за національною шкалою	
52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62		63
47-52	48-53	49-54	50-55	51-56	51-57	52-58	53-59	54-60	55-61	56-62	57-63	Відмінно
39-46	40-47	41-48	41-49	42-50	43-50	44-51	44-52	45-53	46-54	47-55	47-56	Добре
31-38	32-39	32-40	33-40	34-41	34-42	35-43	36-43	36-44	37-45	37-46	38-46	Задовільно

Оцінка у балах											Оцінка за національною шкалою	
64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74		75
58-64	59-65	60-66	60-67	61-68	62-69	63-70	64-71	65-72	66-73	67-74	68-75	Відмінно
48-57	49-58	50-59	50-59	51-60	52-61	53-62	53-63	54-64	55-65	56-66	56-67	Добре
38-47	39-48	40-49	40-49	41-50	41-51	42-52	43-52	43-53	44-54	44-55	45-55	Задовільно

Оцінка у балах											Оцінка за національною шкалою	
76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86		87
68-76	69-77	70-78	71-79	72-80	73-81	74-82	75-83	76-84	77-85	77-86	78-87	Відмінно
57-67	58-68	59-69	59-70	60-71	61-72	62-73	62-74	63-75	64-76	65-76	65-77	Добре
46-56	46-57	47-58	47-58	48-59	49-60	49-61	50-61	50-62	51-63	52-64	52-64	Задовільно

	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни «Психологія тімбілдіngu»	Шифр документа	СМЯ НАУ РП 07.01.03–01–2019
		Стор. 13 із 13	

Додаток 2

Відповідність підсумкової семестрової рейтингової оцінки в балах оцінці за національною шкалою та шкалою ECTS

Оцінка в балах	Оцінка за національною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS	
		Оцінка	Пояснення
90-100	Відмінно	A	<b>Відмінно</b> (відмінне виконання лише з незначною кількістю помилок)
82-89	Добре	B	<b>Дуже добре</b> (вище середнього рівня з кількома помилками)
75-81		C	<b>Добре</b> (в загальному вірне виконання з певною кількістю суттєвих помилок)
67-74	Задовільно	D	<b>Задовільно</b> (непогано, але зі значною кількістю недоліків)
60-66		E	<b>Достатньо</b> (виконання задовольняє мінімальним критеріям)
35-59	Незадовільно	FX	<b>Незадовільно</b> (з можливістю повторного складання)
1-34		F	<b>Незадовільно</b> (з обов'язковим повторним курсом)