

ДЕРЖАВНИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ
Система забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти
сертифікована на відповідність ДСТУ ISO 9001:2015 / ISO 9001:2015
Кафедра психології

ЗАТВЕРДЖЕНО

вченою радою факультету економіки,
менеджменту та психології
(протокол № 11 від « » 15.06 2026р.)

Декан



Ольга КОПЕНЮК

ПСИХОЛОГІЯ ЛІДЕРСТВА ТА КАР'ЄРИ /
PSYCHOLOGY OF LEADERSHIP AND CAREERS

РОБОЧА ПРОГРАМА /
COURSE OUTLINE

освітній ступінь	магістр	/ master
галузь знань	В Культура, мистецтво та гуманітарні науки	/ B Culture, Art, and the Humanities
спеціальність	В2 Дизайн	/ B2 Design
освітня програма	Графічний дизайн	/ Graphic Design

Київ 2026

Розповсюдження і тиражування без офіційного дозволу ДТЕУ заборонено

Автори: Ірина ОВДІЄНКО, кандидат психологічних наук, доцент
Іван ПУСТОВАЛОВ, кандидат психологічних наук

Робочу програму розглянуто та схвалено на засіданні кафедри психології 9 червня 2026 року, протокол № 14.

Рецензенти:

Ірина МОСТОВА, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології, заступник декана з науково-методичної роботи факультету економіки, менеджменту та психології

Аліна СЛІВІНСЬКА, кандидат філософських наук, магістр за спеціальністю «Дизайн», доцент кафедри дизайну, гарант освітньої програми «Графічний дизайн»

Наталія ГОРДИНЯ, заступник директора Регіонального центру підвищення кваліфікації Київської області при Київській обласній державній адміністрації

ПСИХОЛОГІЯ ЛІДЕРСТВА ТА КАР'ЄРИ / PSYCHOLOGY OF LEADERSHIP AND CAREERS

РОБОЧА ПРОГРАМА / COURSE OUTLINE

**РОЗДІЛ І. СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ ТА РОЗПОДІЛ
ГОДИН ЗА ТЕМАМИ (ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН)**

Назва теми	Усього годин / кредитів	Лекції	Практичні заняття / МК	Самостійна робота	Форми контролю
Модуль 1. Психологія лідерства					
Тема 1. Лідерство як соціально-психологічний феномен	10	1	1	8	О, ПСР, Р, Д
Тема 2. Генезис та розвиток наукових концепцій лідерства	11	2	1	8	ПСР, КА, Д, Р
Тема 3. Сучасні концепції лідерства в психології	11	2	1	8	ПСР, КА, Д, Р
Тема 4. Психологічні аспекти владної та управлінської структури лідерства	11	1	2	8	ПСР, КА, ТЗ
Тема 5. Психологічні аспекти та інструменти розвитку особистості лідера	12	2	2	8	ПСР, КА, Д
Тема 6. Формування, оцінка та розвиток лідерського потенціалу особистості	12	2	2	8	О, КА, Р, ТЗ
Тема 7. Гендерні аспекти лідерства	13	1	2	10	Р, Д, ТЗ

Назва теми	Усього годин / кредитів	Лекції	Практичні заняття / МК	Самостійна робота	Форми контролю
Тема 8. Лідерство у кризових і стресових ситуаціях	14	2	2	10	ПСР, ТЗ, КА
Модуль 2. Психологія кар'єри					
Тема 9. Детермінація процесу професійного становлення особистості	10	1	1	8	ТЗ, КА, Д
Тема 10. Психологія кар'єри як галузь психологічного знання	10	1	1	8	ПСР, КА, ТЗ
Тема 11. Психологічні труднощі на шляху розвитку кар'єри	14	2	2	10	ПСР, КА, Д
Тема 12. Кар'єра як психологічний вимір професіогенезу та розвитку лідерського потенціалу	12	2	2	8	О, ТЗ, КА, Р
Тема 13. Психологічні механізми мотивації кар'єрного розвитку та лідерства	14	2	2	10	ПСР, Р, ТЗ
Тема 14. Soft skills та психологічні ресурси у професійному та	14	2	2	10	О, Р, КА

Назва теми	Усього годин / кредитів	Лекції	Практичні заняття / МК	Самостійна робота	Форми контролю
лідерському розвитку					
Тема 15. Основи кар'єрного та професійного консультування	12	1	1	10	ПСР, Р, КА
Разом	180 / 6	24	24	132	
Підсумковий контроль – екзамен					

Умовні скорочення: **О** – опитування; **ПСР** – перевірка самостійної роботи; **Р** – рефлексивне обговорення; **КА** – кейс-аналіз; **Д** – диспут; **ТЗ** – творче завдання.

**РОЗДІЛ II. ТЕМАТИКА ТА ЗМІСТ ЛЕКЦІЙНИХ, ПРАКТИЧНИХ (СЕМІНАРСЬКИХ) ЗАНЯТЬ,
САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

Результати навчання	Навчальна діяльність*	Робочий час здобувачів вищої освіти (год.)
1	2	3
Модуль 1. Психологія лідерства		
Тема 1. Лідерство як соціально-психологічний феномен		
<i>Знати:</i> – сутність, основні ознаки та психологічний зміст поняття «лідерство»; – основні підходи до розуміння лідерства як соціально-психологічного феномену; – психологічні компоненти лідерства; – основні види та функції лідерства у соціальних і професійних групах;	Лекція 1. Лідерство: психологічна сутність, структура та функції <i>План лекції:</i> 1. Лідерство як соціально-психологічний феномен. 2. Психологічна структура лідерства. 3. Види та функції лідерства у соціальних і професійних групах. 4. Лідерство, вплив, авторитет і довіра. 5. Лідерство у творчому середовищі та міжпрофесійній взаємодії дизайнера. Список рекомендованих джерел Основний: 1 [с. 7–12], 2 [с. 7–28] Додатковий: 6 [с. 11–19; с. 38–47], 11 [с. 6–22], 13 [с. 7–22], 13 [с. 4–7], 15 [с. 144–165] Інтернет – ресурси: 17, 18, 19, 20	1
	Самостійна робота студентів	8

Результати навчання	Навчальна діяльність*	Робочий час здобувачів вищої освіти (год.)
1	2	3
– особливості прояву лідерських якостей у творчому середовищі та професійній діяльності графічного дизайнера; – особливості лідерської взаємодії графічного дизайнера з представниками інших професійних груп і фахівцями суміжних галузей. Вміти: – аналізувати психологічні характеристики та поведінкові прояви лідера; – визначати й обґрунтовувати лідерські якості, необхідні для ефективної професійної діяльності; – розрізняти основні види та функції лідерства відповідно до особливостей групової діяльності;	1. Проаналізуйте основні підходи до розуміння лідерства в психології. Визначте, які особистісні та соціально-психологічні характеристики є найбільш значущими для ефективного лідера. 2. Складіть психологічний портрет ефективного лідера, виокремивши 5–7 ключових характеристик. Для кожної характеристики поясніть, як вона може проявлятися у поведінці людини та впливати на взаємодію з іншими. 3. Уявіть, що ви є графічним дизайнером, який координує роботу творчої команди над дизайн-проектом. Визначте, які лідерські якості та функції необхідні для організації ефективної командної роботи. Запропонуйте власну модель поведінки дизайнера-лідера у такій ситуації. 4. Проаналізуйте ситуацію: замовник наполягає на рішенні, яке, на думку дизайнера, знижує якість проекту. Запропонуйте стратегію професійної комунікації, яка дозволить дизайнеру відстояти свою позицію без конфлікту із замовником. Визначте, які прояви лідерства, комунікативні навички та способи впливу доцільно використати. 5. Проаналізуйте ситуацію наради щодо дизайн-проекту за участі маркетолога, менеджера продукту, розробника і представника замовника. Визначте, яку модель поведінки має обрати дизайнер у взаємодії з кожним учасником, щоб зберегти лідерську позицію щодо візуальних рішень. Список рекомендованих джерел Основний: 1 [с. 7–12], 2 [с. 7–28]	

Результати навчання	Навчальна діяльність*	Робочий час здобувачів вищої освіти (год.)
1	2	3
– застосовувати знання про лідерство для аналізу професійних і командних ситуацій; – обирати модель поведінки та стиль лідерської комунікації у взаємодії з представниками інших професійних груп різного рівня; – аналізувати власний лідерський потенціал та визначати напрями його професійного розвитку.	Додатковий: 11 [с. 6–22], 13 [с. 4–7], 15 [с. 144–165] Інтернет – ресурси: 17, 18, 19, 20	
	Практичне заняття № 1 <i>Ситуація для аналізу: у творчій команді виникли розбіжності щодо концепції дизайн-проєкту, а замовник вимагає скоротити строки виконання.</i> <i>План заняття:</i> 1. Визначте, які лідерські якості необхідні дизайнеру для ефективного управління цією ситуацією. 2. Визначте, які функції лідера має реалізувати дизайнер у роботі з творчою командою. 3. Запропонуйте алгоритм дій дизайнера-лідера для врегулювання розбіжностей у команді та прийняття спільного рішення. 4. Сформулюйте 3–4 критерії ефективного лідерства у професійній ситуації. 5. Рольова вправа «Міжпрофесійна нарада»: відпрацювання моделей поведінки дизайнера у спілкуванні з маркетологом, менеджером проєкту, розробником і представником замовника. Список рекомендованих джерел Основний: 1 [с. 7–12], 2 [с. 7–28] Додатковий: 11 [с. 6–22], 13 [с. 4–7], 15 [с. 144–165] Інтернет – ресурси: 17, 18, 19, 20	1

Результати навчання	Навчальна діяльність*	Робочий час здобувачів вищої освіти (год.)
1	2	3
Тема 2. Генезис та розвиток наукових концепцій лідерства		
<i>Знати:</i> – основні етапи становлення та розвитку наукових уявлень про лідерство; – основні положення теорій лідерських якостей, біхевіористичних, ситуаційних, інтеракційних, гуманістичних, мотиваційних та психоаналітичних концепцій; – основні поняття та категорії різних підходів до вивчення лідерства; – можливості застосування основних концепцій лідерства у професійній та творчій діяльності.	Лекція 2. Еволюція наукових концепцій лідерства: від теорій рис до сучасних підходів <i>План лекції:</i> 1. Історичні витоки та становлення наукових уявлень про лідерство. 2. Теорії лідерських якостей: від «природженого лідера» до психологічних характеристик ефективного лідера. 3. Біхевіористичні теорії: лідерська поведінка та стилі лідерства. 4. Ситуаційні та інтеракційні теорії: лідерство як результат взаємодії особистості, групи й ситуації. 5. Гуманістичний, мотиваційний та психоаналітичний підходи до розуміння лідерства. 6. Критичний аналіз класичних теорій лідерства: евристичний потенціал і обмеження для сучасної дизайн-практики. Список рекомендованих джерел Основний: 1 [с. 12–23; с. 60–147], 2 [с. 28–48] Додатковий: 5 [с. 5–13], 6 [с. 22–38], 11 [с. 23–32], 14 [с. 16–21], 15 [с. 1–16] Інтернет – ресурси: 17, 18, 19, 20	2
	Самостійна робота студентів 1. Складіть хронологічну схему розвитку наукових уявлень про лідерство.	8

Результати навчання	Навчальна діяльність*	Робочий час здобувачів вищої освіти (год.)
1	2	3
<i>Вміти:</i> – аналізувати та порівнювати основні наукові концепції лідерства; – визначати сильні сторони та обмеження різних теоретичних підходів; – пояснювати особливості поведінки лідера з позицій різних теорій; – критично осмислювати положення класичних теорій лідерства та обґрунтовувати доцільність їх застосування для розв'язання професійних завдань у сфері дизайну; – застосовувати положення теорій лідерства для аналізу професійних і групових ситуацій; – використовувати теоретичні положення для аналізу лідерства у творчій команді	2. Порівняйте дві теорії лідерства, обрані самостійно. Визначте: як кожна теорія пояснює виникнення лідерства; на чому зосереджує увагу; які її обмеження виявляються в сучасній професійній практиці. 3. Уявіть, що ви працюєте графічним дизайнером у творчій команді. Оберіть одну з теорій лідерства та поясніть, якою була б поведінка дизайнера-лідера відповідно до цієї теорії. Проаналізуйте, як обрана концепція може допомогти організувати командну роботу, розподілити відповідальність, мотивувати учасників та вирішувати професійні суперечності. 4. Розгляньте ситуацію: творча команда працює над дизайн-проектом, але учасники мають різний рівень досвіду, мотивації та самостійності. Визначте, який підхід до лідерства — теорія рис, біхевіористичний чи ситуаційний — найбільш доцільно застосувати в цій ситуації. Обґрунтуйте свій вибір та запропонуйте конкретні дії дизайнера-лідера. Список рекомендованих джерел Основний: 1 [с. 12–23; с. 60–147], 2 [с. 28–48] Додатковий: 5 [с. 5–13], 6 [с. 22–38], 15 [с. 1–16] Інтернет – ресурси: 17, 18, 19, 20	
	Практичне заняття №2 <i>План заняття:</i> 1. Завдання «Теорії лідерства: у чому відмінність?» У малих групах проаналізуйте одну з теорій лідерства (теорія рис, біхевіористична, ситуаційна, гуманістична,	1

Результати навчання	Навчальна діяльність*	Робочий час здобувачів вищої освіти (год.)
1	2	3
та професійній діяльності графічного дизайнера.	мотиваційна або психоаналітична). Визначте: основну ідею теорії; як вона пояснює виникнення лідерства; яким бачить ефективного лідера; сильні та слабкі сторони підходу. Представте результати у формі короткої презентації або схеми. 2. Порівняйте уявлення про лідера в межах теорії рис, біхевіористичного та ситуаційного підходів. Визначте, як змінювалася відповідь на питання: «Що робить людину ефективним лідером?» 3. Уявіть, що графічний дизайнер очолює творчу команду. Один із членів команди має високий професійний рівень, але працює самотійно й неохоче взаємодіє з іншими; інший — мотивований, але недостатньо досвідчений; третій — втратив мотивацію через постійні зміни вимог замовника. Використовуючи ситуаційний підхід до лідерства, визначте, як дизайнеру-лідеру доцільно взаємодіяти з кожним учасником команди. Обґрунтуйте запропоновані способи поведінки. 4. Дискусія «Чи існують природжені лідери?»: критична оцінка аргументів теорії рис з позицій сучасних досліджень лідерства. Список рекомендованих джерел Основний: 1 [с. 12–23; с. 60–147], 2 [с. 28–48] Додатковий: 5 [с. 5–13], 6 [с. 22–38], 15 [с. 1–16] Інтернет – ресурси: 17, 18, 19, 20	

Результати навчання	Навчальна діяльність*	Робочий час здобувачів вищої освіти (год.)
1	2	3
Тема 3. Сучасні концепції лідерства в психології		
<i>Знати:</i> – основні передумови та тенденції розвитку сучасних концепцій лідерства; – зміст і ключові положення інтеграційної, атрибутивної, харизматичної, перетворювальної, розподіленої, етичної та емоційної концепцій лідерства; – сучасні уявлення про механізми лідерського впливу, довіри, залученості та колективної відповідальності; – роль лідера в побудові системи комунікацій проекту та використання візуальної комунікації як інструменту лідерського впливу;	Лекція 3. Сучасні концепції лідерства: інтеграція, вплив і колективна відповідальність <i>План лекції:</i> 1. Передумови становлення сучасних концепцій лідерства. 2. Інтеграційний та атрибутивний підходи до лідерства. 3. Харизматичне та перетворювальне лідерство. 4. Розподілене, етичне та емоційне лідерство; соціальна відповідальність лідера. 5. Лідерство у складному та суперечливому професійному середовищі. 6. Лідер як організатор системи комунікацій проекту: візуалізація бачення, генерування ідей і розподілене лідерство в міждисциплінарних командах. Список рекомендованих джерел Основний: 1 [с. 12–23; с. 150–213], 2 [с. 28–48] Додатковий: 6 [с. 19–22], 11 [с. 23–32], 12 [с. 20–21; с. 28–32; с. 57–60; с. 73–77], 13 [с. 185–283], 15 [с. 19–40] Інтернет – ресурси: 17, 18, 19, 20	2
	Самостійна робота студентів 1. Проаналізувати, як сучасні концепції лідерства змінили уявлення про ефективного лідера. Визначити, які чинники, крім особистісних якостей, впливають на ефективність лідерства.	8

Результати навчання	Навчальна діяльність*	Робочий час здобувачів вищої освіти (год.)
1	2	3
– принципи соціально відповідального лідерства у професійній діяльності дизайнера; – особливості прояву сучасного лідерства у професійному та творчому середовищі. <i>Вміти:</i> – аналізувати та порівнювати сучасні концепції лідерства; – критично осмислювати сучасні концепції лідерства для розв'язання завдань дизайн-практики; – визначати психологічні критерії та показники ефективного лідерства; – застосовувати сучасні концепції для аналізу	2. Обрати дві сучасні концепції лідерства (харизматичну, перетворювальну, розподілену, етичну, емоційну тощо) та порівняти їх за критеріями: основна ідея, роль лідера, характер впливу на інших, переваги та можливі обмеження. 3. Уявити ситуацію, у якій графічний дизайнер координує роботу творчої команди над складним проєктом. Обрати одну із сучасних концепцій лідерства та визначити, як дизайнер може реалізувати її принципи у взаємодії з командою, замовником та іншими учасниками проєкту. 4. Проаналізувати ситуацію: у творчій команді немає офіційно призначеного керівника, але один із дизайнерів поступово стає центром прийняття рішень, об'єднує команду та впливає на її роботу. Визначити: яка концепція сучасного лідерства найкраще пояснює цю ситуацію; за рахунок чого формується вплив цього дизайнера; які ризики можуть виникнути за такого типу лідерства; що може зробити дизайнер для підтримання довіри та ефективності команди. 5. Розробити візуальну схему комунікацій дизайн-проєкту (учасники, канали, точки прийняття рішень, зворотний зв'язок) і визначити, в яких точках дизайнер реалізує лідерський вплив. Список рекомендованих джерел Основний: 1 [с. 12–23; с. 150–213], 2 [с. 28–48] Додатковий: 11 [с. 23–32], 13 [с. 185–283] Інтернет – ресурси: 17, 18, 19, 20	

Результати навчання	Навчальна діяльність*	Робочий час здобувачів вищої освіти (год.)
1	2	3
професійної взаємодії та діяльності творчої команди; – генерувати ідеї та організовувати комунікацію в міждисциплінарній проєктній команді, застосовуючи засоби візуальної комунікації; – обирати модель поведінки у взаємодії з представниками інших професійних груп; – аналізувати формування професійного образу графічного дизайнера як лідера; – визначати етичні межі лідерського впливу у професійній діяльності та діяти соціально відповідально в ролі лідера творчої команди; – обґрунтовувати вибір відповідної концепції	Практичне заняття №3.1 <i>План заняття:</i> 1. Порівняння сучасних концепцій лідерства: визначити основну ідею, механізми впливу та роль лідера у 2–3 сучасних концепціях. 2. Критерії та показники, за якими можна досліджувати ефективність сучасного лідерства. 3. Професійні та особистісні характеристики, що формують сприймання графічного дизайнера як лідера. 4. Можливості розподіленого, емоційного та перетворювального лідерства в організації роботи дизайнерської та міждисциплінарної команди. 5. Етичний аспект професійного лідерства: визначити межі впливу дизайнера на клієнта та команду й принципи етичної, соціально відповідальної професійної взаємодії. 6. Вправа «Візуалізація бачення»: створення мудборду або схеми, що транслює команді й замовнику спільне бачення проєкту. Список рекомендованих джерел Основний: 1 [с. 12–23; с. 150–213], 2 [с. 28–48] Додатковий: 11 [с. 23–32], 12 [с. 20–21], 13 [с. 185–283] Інтернет – ресурси: 17, 18, 19, 20	1

Результати навчання	Навчальна діяльність*	Робочий час здобувачів вищої освіти (год.)
1	2	3
лідерства для конкретної професійної ситуації.		
Тема 4. Психологічні аспекти владної та управлінської структури лідерства		
<i>Знати:</i> – сутність і психологічний зміст понять «влада», «вплив», «лідерство», «управління», «авторитет»; – основні джерела та форми влади у міжособистісній і професійній взаємодії; – психологічні механізми впливу, підпорядкування та прийняття впливу; – особливості мотивації влади та психологічні прояви конструктивного і деструктивного її використання; – роль професійної компетентності, репутації та	Лекція 4. Влада, вплив і управління у структурі лідерства <i>План лекції:</i> 1. Влада, лідерство, управління та вплив: психологічне співвідношення понять. 2. Психологічна структура та джерела влади. 3. Механізми психологічного впливу та владної взаємодії. 4. Мотивація влади та психологія підпорядкування. 5. Управлінський аспект лідерства, наслідки використання влади та соціальна відповідальність. 6. Влада і вплив у системі стейкхолдерів дизайн-проєкту: карта впливу, розподіл повноважень і відповідальності на етапах брендингу та ребрендингу. Список рекомендованих джерел Основний: 1 [с. 28–34], 2 [с. 48–59], 3 [с. 8–11; с. 22–28], 4 [с. 43–44] Додатковий: 13 [с. 8–14], 15 [с. 45–68; с. 102–119] Інтернет – ресурси: 17, 18, 19, 20	1
	Самостійна робота студентів 1. Порівняти поняття «влада», «вплив», «авторитет», «лідерство», «управління» за основною метою, джерелами, механізмами та способом впливу на інших.	8

Результати навчання	Навчальна діяльність*	Робочий час здобувачів вищої освіти (год.)
1	2	3
експертності у формуванні неформального лідерства; – систему стейкхолдерів дизайн-проекту та розподіл влади, повноважень і відповідальності на етапах брендингу та ребрендингу; – психологічні наслідки використання влади, ризики професійних деформацій та принципи соціально відповідального використання влади. <i>Вміти:</i> – розрізняти владу, вплив, авторитет, лідерство та управління у професійній взаємодії; – критично осмислювати психологічні концепції влади для розв'язання професійних завдань;	2. Проаналізувати, які чинники формують експертну владу та професійний авторитет фахівця. Навести приклади їх прояву у діяльності графічного дизайнера. 3. Розглянути ситуацію, у якій дизайнер має переконати клієнта відмовитися від рішення, яке суперечить професійним принципам і знижує якість проекту. Визначити, на яких психологічних ресурсах може ґрунтуватися його вплив. 4. Проаналізувати ситуацію, коли керівник творчого проекту надмірно контролює команду, не враховує думки учасників і використовує авторитет посади. Визначити можливі психологічні наслідки такого стилю та запропонувати способи переходу до конструктивної взаємодії. 5. Скласти карту стейкхолдерів умовного проекту ребрендингу (замовник, керівництво, маркетинг, підрядники, користувачі): визначити рівень влади й інтересу кожного, їхній вплив на авторську концепцію та стратегію взаємодії дизайнера з кожною групою. Список рекомендованих джерел Основний: 1 [с. 28–34], 2 [с. 48–59], 3 [с. 8–11; с. 22–28], 4 [с. 43–44] Додатковий: 13 [с. 8–14], 15 [с. 45–68; с. 102–119] Інтернет – ресурси: 17, 18, 19, 20	
	Практичне заняття №3.2 <i>План заняття:</i> 1. Аналіз співвідношення влади, впливу, авторитету та управління. 2. Визначення джерел професійної влади графічного дизайнера.	2

Результати навчання	Навчальна діяльність*	Робочий час здобувачів вищої освіти (год.)
1	2	3
– аналізувати джерела та механізми влади у конкретних міжособистісних і групових ситуаціях; – визначати психологічні ресурси професійного авторитету графічного дизайнера; – аналізувати особливості владної взаємодії у системі «дизайнер — клієнт — творча команда» та обирати модель поведінки у взаємодії з представниками інших професійних груп різного рівня; – проводити аналіз стейкхолдерів і чинників впливу на формування авторської концепції дизайн-проєкту; – обґрунтовувати рішення щодо розподілу повноважень	3. Аналіз психологічних механізмів впливу у взаємодії «дизайнер — клієнт». 4. Влада та підпорядкування у творчій команді: аналіз професійних ситуацій. 5. Кейс «Дизайнер як експерт і лідер»: пошук балансу між професійним авторитетом, впливом і повагою до позиції клієнта та команди. 6. Практикум «Карта впливу стейкхолдерів брендингового проєкту»: розподіл повноважень і точок погодження на етапах бриф — дослідження — концепція — впровадження. Список рекомендованих джерел Основний: 1 [с. 28–34], 2 [с. 48–59], 3 [с. 8–11; с. 22–28] Додатковий: 13 [с. 8–14], 15 [с. 45–68; с. 102–119] Інтернет – ресурси: 17, 18, 19, 20	

Результати навчання	Навчальна діяльність*	Робочий час здобувачів вищої освіти (год.)
1	2	3
у процесі управління брендинговим проєктом; – оцінювати конструктивні й деструктивні способи використання влади та їхні психологічні наслідки.		
Тема 5. Психологічні аспекти та інструменти розвитку особистості лідера		
<i>Знати:</i> – основні лідерські компетентності, психологічні механізми самоусвідомлення, саморегуляції та саморозвитку; – складові емоційного інтелекту, принципи етичного лідерства та ефективної професійної комунікації; – психологічні інструменти розвитку лідера, зокрема коучинг, модель GROW, розвиток креативності,	Лекція 5. Психологічні ресурси та інструменти розвитку особистості лідера <i>План лекції:</i> 1. Психологічні ресурси та компетентності особистості лідера. 2. Емоційний інтелект та етична відповідальність лідера. 3. Психологічні інструменти розвитку лідера. 4. Психологічні бар'єри розвитку лідерства та професійна комунікація. 5. Креативність і комунікація як ресурси лідера: техніки генерування ідей, взаємодія з експертами інших галузей, лідерство на етапах брендингового проєкту. Список рекомендованих джерел Основний: 1 [с. 59–68; с. 235–290], 3 [с. 43–50; с. 114–130] Додатковий: 5 [с. 14–24; с. 44–51], 6 [с. 139–147], 11 [с. 76–103], 13 [с. 19–29], 14 [с. 71–98] Інтернет – ресурси: 17, 18, 19, 20	2

Результати навчання	Навчальна діяльність*	Робочий час здобувачів вищої освіти (год.)
1	2	3
адаптивності та подолання психологічних бар'єрів; – техніки креативного мислення (мозковий штурм, SCAMPER, дизайн-мислення) як інструменти лідерського розвитку; – комунікативні компетентності лідера для взаємодії з фахівцями інших галузей. <i>Вміти:</i> – аналізувати власні лідерські ресурси, сильні сторони, зони розвитку та психологічні бар'єри; – генерувати ідеї та альтернативні рішення із застосуванням технік креативного мислення; – застосовувати емоційний інтелект, коучингові	Самостійна робота студентів 1. «Портрет ефективного лідера». Визначити ключові особистісні, емоційні, соціальні та професійні компетентності сучасного лідера. Обґрунтувати, які з них є особливо важливими для фахівця у сфері графічного дизайну. 2. «Коучинговий інструмент для розвитку». За моделлю GROW розробити запитання для допомоги члену творчої команди у визначенні професійної мети, пошуку можливих рішень і прийнятті самостійного рішення. 3. «Емоційний інтелект дизайнера». Проаналізувати ситуацію конфлікту між дизайнером і клієнтом. Визначити, які прояви емоційного інтелекту допоможуть зберегти професійну взаємодію та конструктивно відстояти дизайнерське рішення. 4. «Психологічні бар'єри лідерства». 5. «Лідер-модератор ідей». Провести сесію генерування ідей за технікою SCAMPER для умовного брендингового завдання та проаналізувати, як ви як модератор впливали на групу. Список рекомендованих джерел Основний: 1 [с. 59–68; с. 235–290] Додатковий: 5 [с. 14–24; с. 44–51], 6 [с. 139–147], 11 [с. 76–103], 13 [с. 19–29], 14 [с. 71–98] Інтернет – ресурси: 17, 18, 19, 20	8
	Практичне заняття №4 <i>План заняття:</i>	2

Результати навчання	Навчальна діяльність*	Робочий час здобувачів вищої освіти (год.)
1	2	3
інструменти, креативне мислення та прийоми саморегуляції у професійних ситуаціях; – аналізувати особистісні ресурси й зовнішні чинники для формування авторської концепції проєкту; – використовувати активне слухання, конструктивний зворотний зв'язок і ефективну комунікацію у взаємодії з клієнтами та творчою командою; – обирати модель поведінки та презентувати рішення засобами візуальної комунікації у взаємодії з представниками інших професійних груп; – застосовувати лідерські компетентності для управління командою на	1. «Профіль лідерських компетентностей». Визначити ключові компетентності ефективного лідера та обґрунтувати їх значущість для професійної діяльності графічного дизайнера. 2. «Самоусвідомлення лідера». Проаналізувати власні сильні сторони, цінності, професійні мотиви та зони розвитку. Визначити один ресурс, який може посилити лідерський потенціал, і одну характеристику, що потребує розвитку. 3. «Емоційний інтелект у професійній взаємодії». Проаналізувати ситуацію складної комунікації дизайнера з клієнтом або членом творчої команди. Визначити емоції учасників та запропонувати способи їх усвідомлення, регуляції й конструктивної взаємодії. 4. Кейс «Лідер під тиском». Проаналізувати ситуацію, у якій дизайнеру необхідно одночасно дотриматися дедлайну, врахувати позиції команди та відстояти професійне рішення перед клієнтом. Визначити ефективний стиль комунікації та способи саморегуляції. 5. Практикум «Лідер-фасилітатор»: модерування мозкового штурму в команді та презентація найкращої ідеї представникам умовного замовника (маркетолог, менеджер продукту). Список рекомендованих джерел Основний: 1 [с. 59–68; с. 235–290], 3 [с. 43–50; с. 114–130] Додатковий: 5 [с. 14–24; с. 44–51], 6 [с. 139–147], 11 [с. 76–103], 13 [с. 19–29], 14 [с. 71–98]	

Результати навчання	Навчальна діяльність*	Робочий час здобувачів вищої освіти (год.)
1	2	3
етапах брендингового проекту.	Інтернет – ресурси: 17, 18, 19, 20	
Тема 6. Формування, оцінка та розвиток лідерського потенціалу особистості		
<i>Знати:</i> – сутність, структуру та основні компоненти лідерського потенціалу особистості; – психологічні чинники формування та реалізації лідерського потенціалу, роль мотивації, творчості та інноваційності; – роль лідерського потенціалу в управлінні процесом створення продукту дизайну на етапах брендингу та ребрендингу; – особистий бренд дизайнера як засіб візуальної	Лекція 6. Лідерський потенціал особистості: формування, оцінювання та розвиток <i>План лекції:</i> 1. Поняття та психологічна структура лідерського потенціалу. 2. Формування та реалізація лідерського потенціалу. 3. Інноваційний та творчий потенціал як складові професійного лідерства. 4. Психологічна оцінка лідерського потенціалу. 5. Індивідуальна траєкторія розвитку лідерського потенціалу. 6. Лідерський потенціал дизайнера в управлінні брендинговим проектом; особистий бренд як візуальна комунікація лідерського потенціалу. Список рекомендованих джерел Основний: 1 [с. 76–134] Додатковий: 5 [с. 5–13; с. 25–37; с. 57–62], 7 [с. 49–51; с. 65–67; с. 70–72], 11 [с. 47–71], 12 [с. 61–82; с. 103–109; с. 248–258], 13 [с. 43–58], 14 [с. 73–77] Інтернет – ресурси: 17, 18, 19, 20	2
	Самостійна робота студентів	8

Результати навчання	Навчальна діяльність*	Робочий час здобувачів вищої освіти (год.)
1	2	3
комунікації лідерського потенціалу; – основні методи оцінювання та напрями розвитку лідерського потенціалу особистості. <i>Вміти:</i> – аналізувати структуру та прояви власного й професійного лідерського потенціалу; – генерувати ідеї креативних дизайн-пропозицій, спираючись на власний творчий потенціал; – застосовувати різні підходи до оцінювання лідерського потенціалу та визначати його сильні сторони й зони розвитку; – аналізувати чинники реалізації лідерського	1. Охарактеризувати основні компоненти лідерського потенціалу особистості та визначити, які з них мають найбільше значення для професійної діяльності графічного дизайнера. Обґрунтувати відповідь. 2. Порівняти 2–3 методи оцінювання лідерського потенціалу (психодіагностичне тестування, самооцінювання, 360°-зворотний зв'язок, спостереження, кейс-метод). 3. Проаналізувати ситуацію, у якій графічний дизайнер не має формальної керівної посади, але координує роботу творчої команди та впливає на прийняття професійних рішень. Визначити, які прояви лідерського потенціалу забезпечують його вплив та ефективність. 4. Розробити індивідуальний план розвитку лідерського потенціалу на найближчий професійний період: визначити сильні сторони, потенційні ресурси, зони розвитку, конкретні цілі та способи їх реалізації. 5. Розробити концепцію особистого бренду дизайнера (позиціонування, ключове повідомлення, візуальні засоби, канали комунікації) як засобу презентації власного лідерського потенціалу. Список рекомендованих джерел Основний: 1 [с. 76–134] Додатковий: 5 [с. 5–13; с. 25–37; с. 57–62], 7 [с. 49–51; с. 65–67; с. 70–72], 11 [с. 47–71], 13 [с. 43–58], 14 [с. 73–77], 15 [с. 122–142; с. 195–216] Інтернет – ресурси: 17, 18, 19, 20	

Результати навчання	Навчальна діяльність*	Робочий час здобувачів вищої освіти (год.)
1	2	3
потенціалу у формуванні авторської концепції проєкту; – визначати лідерські ролі дизайнера на етапах брендингового проєкту; – визначати індивідуальні напрями розвитку та реалізації лідерського потенціалу у професійній діяльності графічного дизайнера.	Практичне заняття №5.1 <i>План заняття:</i> 1. «Структура мого лідерського потенціалу». Визначення сильних і потенційно слабких проявів мотиваційно-ціннісного, когнітивного, емоційно-вольового та комунікативно-поведінкового компонентів лідерського потенціалу. 2. Практикум «Діагностика лідерського потенціалу». 3. Кейс «Лідерський потенціал у професійній ситуації». Аналіз ситуації, у якій графічний дизайнер без формальних управлінських повноважень координує творчу команду, презентує рішення клієнту та бере на себе відповідальність за результат. Визначення проявів лідерського потенціалу та умов його реалізації. 4. Вправа «Траєкторія розвитку лідерського потенціалу». Визначення власної точки розвитку: актуальні лідерські ресурси, професійні цілі, зона найближчого розвитку та конкретні кроки для реалізації лідерського потенціалу. 5. Кейс «Лідер брендингового проєкту»: визначення лідерських завдань дизайнера на кожному етапі — бриф, дослідження, концепція, погодження, впровадження. Список рекомендованих джерел Основний: 1 [с. 76–134] Додатковий: 5 [с. 5–13; с. 25–37; с. 57–62], 7 [с. 49–51; с. 65–67; с. 70–72], 11 [с. 47–71], 13 [с. 43–58], 14 [с. 73–77], 15 [с. 122–142; с. 195–216] Інтернет – ресурси: 17, 18, 19, 20	2

Результати навчання	Навчальна діяльність*	Робочий час здобувачів вищої освіти (год.)
1	2	3
Тема 7. Гендерні аспекти лідерства		
<i>Знати:</i> – основні підходи до вивчення гендерних відмінностей, гендерної ідентичності та соціальних ролей у контексті лідерства; – сутність гендерних стереотипів, упереджень, сексизму та гендерних бар'єрів у професійній і лідерській взаємодії; – принципи гендерно чутливого лідерства та психологічні засади ефективної міжгендерної комунікації; – принципи соціально відповідальної, гендерно	Лекція 7. Гендерні аспекти лідерства: відмінності, бар'єри та психологія взаємодії <i>План лекції:</i> 1. Гендер як психологічний і соціальний чинник лідерства. 2. Гендерні уявлення та сприйняття особистості лідера. 3. Гендерні бар'єри та психологічні механізми упередження. 4. Сучасне гендерне лідерство та міжгендерна взаємодія. 5. Психологічні засади та інструменти гендерно чутливого лідерства; соціальна відповідальність дизайнера у формуванні гендерних образів. Список рекомендованих джерел Основний: 1 [с. 134–143] Додатковий: 5 [с. 5–13; с. 25–37; с. 57–62], 11 [с. 47–71], 12 [с. 61–82; с. 103–109; с. 248–258], 14 [с. 90–91] Інтернет – ресурси: 17, 18, 19, 20	1
	Самостійна робота студентів 1. Проаналізувати поширені уявлення про «чоловічі» та «жіночі» лідерські якості. 2. «Гендерні бар'єри у професійному лідерстві». Охарактеризувати основні прояви гендерних упереджень, сексизму та дискримінації у професійній взаємодії.	10

Результати навчання	Навчальна діяльність*	Робочий час здобувачів вищої освіти (год.)
1	2	3
чутливої візуальної комунікації. <i>Вміти:</i> – аналізувати вплив гендерних стереотипів, соціальних очікувань та упереджень на сприйняття і реалізацію лідерства; – виявляти гендерні бар'єри та упередження у професійній взаємодії й визначати способи їх конструктивного подолання; – застосовувати принципи гендерно чутливого лідерства та комунікації у професійній діяльності графічного дизайнера; – діяти соціально відповідально та свідомо, виявляючи й уникаючи гендерних стереотипів у власних дизайн-рішеннях.	3. «Гендер і лідерство у творчій команді». Проаналізувати ситуацію, у якій під час роботи над дизайн-проєктом думку чоловіка-дизайнера сприймають як більш авторитетну, ніж аналогічну думку жінки-дизайнера. 4. «Гендерно чутливий лідер». Сформулювати 5–7 принципів гендерно чутливого лідерства та визначити, як їх можна реалізувати у професійній діяльності графічного дизайнера, взаємодії з клієнтами та творчою командою. 5. «Гендерні стереотипи у візуальній комунікації». Проаналізувати 3–4 приклади реклами або брендингу, що відтворюють гендерні стереотипи, і запропонувати альтернативні візуальні рішення, які зберігають комунікативну мету без стереотипізації. Список рекомендованих джерел Основний: 1 [с. 134–143] Додатковий: 5 [с. 5–13; с. 25–37; с. 57–62], 11 [с. 47–71], 12 [с. 61–82; с. 103–109; с. 248–258], 14 [с. 90–91] Інтернет – ресурси: 17, 18, 19, 20	
	Практичне заняття №5.2 <i>План заняття:</i> 1. Аналіз типових гендерних стереотипів щодо лідерських якостей. Визначення їхнього впливу на сприйняття компетентності, авторитету та ефективності лідера. 2. «Гендерні упередження в оцінюванні лідера». Аналіз професійних ситуацій із проявами гендерних упереджень і подвійних стандартів.	2

Результати навчання	Навчальна діяльність*	Робочий час здобувачів вищої освіти (год.)
1	2	3
	3. Кейс-аналіз «Гендерні бар'єри у професійній взаємодії». 4. Професійний практикум «Гендерно чутлива комунікація лідера». Аналіз комунікативної ситуації «графічний дизайнер — клієнт — творча команда». Визначення комунікативних бар'єрів, гендерних установок та способів побудови професійної взаємодії на засадах рівності й взаємної поваги. 5. «Алгоритм гендерно чутливого лідерства». 6. Професійна дискусія «Гендерні особливості чи гендерні стереотипи?» 7. Аудит візуальної комунікації бренду або рекламної кампанії на гендерну чутливість. Список рекомендованих джерел Основний: 1 [с. 134–143] Додатковий: 5 [с. 5–13; с. 25–37; с. 57–62], 11 [с. 47–71], 12 [с. 61–82; с. 103–109; с. 248–258], 14 [с. 90–91] Інтернет – ресурси: 17, 18, 19, 20	
Тема 8. Лідерство у кризових і стресових ситуаціях		
<i>Знати:</i> – сутність і психологічні особливості кризових та стресових ситуацій у діяльності лідера, основні	Лекція 8. Лідерство у кризових і стресових ситуаціях: психологія стійкості, рішень та підтримки команди <i>План лекції:</i> 1. Кризові та стресові ситуації у діяльності лідера. 2. Психологія прийняття рішень у кризових умовах.	2

Результати навчання	Навчальна діяльність*	Робочий час здобувачів вищої освіти (год.)
1	2	3
етапи й стратегії кризового лідерства; – психологічні механізми впливу стресу на прийняття рішень, лідерську поведінку та командну взаємодію; – принципи кризової комунікації, зокрема з представниками інших професійних груп, лідерської резильєнтності, емоційної компетентності та психологічної підтримки команди; – особливості управління дизайн-проектом і комунікаціями бренду в кризових умовах. <i>Вміти:</i> – аналізувати психологічні особливості кризових	3. Моделі та стратегії кризового лідерства. 4. Лідерська резильєнтність і психологічна стійкість команди. 5. Типові помилки та психологічні стратегії ефективного кризового лідерства. 6. Кризова комунікація та управління дизайн-проектом у кризі: адаптація бренду, антикризовий ребрендинг, соціальна відповідальність лідера. Список рекомендованих джерел Основний: 1 [с. 149–169] Додатковий: 11 [с. 47–71], 12 [с. 61–82; с. 103–109; с. 248–258], 13 [с. 287–315] Інтернет – ресурси: 17, 18, 19, 20	
	Самостійна робота студентів 1. Охарактеризувати психологічні особливості діяльності лідера в умовах невизначеності, дефіциту часу та високого рівня стресу. Визначити, як кризова ситуація може впливати на прийняття рішень і лідерську поведінку. 2. Порівняти 2–3 стратегії поведінки лідера у кризовій ситуації. 3. «Графічний дизайнер у кризовій ситуації». Проаналізувати ситуацію, у якій графічний дизайнер очолює творчу команду під час термінового проекту: скорочені строки, зміна вимог клієнта, конфлікт у команді або непередбачена проблема. Визначити пріоритети лідера, алгоритм прийняття рішення, способи комунікації та підтримки команди. 4. «Мій алгоритм кризового лідерства».	10

Результати навчання	Навчальна діяльність*	Робочий час здобувачів вищої освіти (год.)
1	2	3
ситуацій та їхній вплив на прийняття рішень і діяльність команди; – застосовувати адаптивні стратегії кризового лідерства, прийняття рішень, комунікації та підтримки команди у професійних ситуаціях; – обирати модель поведінки в кризовій комунікації із замовником, підрядниками та фахівцями суміжних галузей; – ухвалювати рішення щодо коригування етапів брендингового проєкту та комунікацій бренду в кризі; – діяти соціально відповідально у кризових ситуаціях, зокрема в умовах воєнного стану; – визначати типові помилки лідера в умовах стресу та	5. Проаналізувати приклад адаптації комунікацій українського бренду в умовах повномасштабної війни. Визначити рішення, ухвалені на етапах ребрендингу, та їхню соціальну відповідальність. Список рекомендованих джерел Основний: 1 [с. 149–169] Додатковий: 11 [с. 47–71], 12 [с. 61–82; с. 103–109; с. 248–258], 13 [с. 287–315] Інтернет – ресурси: 17, 18, 19, 20	
	Практичне заняття №6 <i>План заняття:</i> 1. Визначити основні психологічні характеристики кризової ситуації: рівень невизначеності, дефіцит часу та інформації, ризики, емоційне напруження. Визначити, які завдання лідер має вирішувати першочергово. 2. Практикум «Рішення під тиском». 3. Кейс «Кризове лідерство у творчій команді». 4. Практикум «Комунікація лідера в кризі» (із замовником, підрядниками та фахівцями інших професійних груп). 5. Ситуаційна дискусія «Помилки лідера у кризі». 6. Кейс «Антикризовий ребрендинг»: план дій дизайнера-лідера щодо коригування бренду та комунікації із замовником і підрядниками. Список рекомендованих джерел Основний: 1 [с. 149–169]	2

Результати навчання	Навчальна діяльність*	Робочий час здобувачів вищої освіти (год.)
1	2	3
обґрунтовувати способи збереження власної ефективності й працездатності творчої команди.	Додатковий: 11 [с. 47–71], 12 [с. 61–82; с. 103–109; с. 248–258], 13 [с. 287–315] Інтернет – ресурси: 17, 18, 19, 20	
Модуль 2. Психологія кар'єри		
Тема 9. Детермінація процесу професійного становлення особистості		
<i>Знати:</i> – сутність, етапи та психологічні механізми професійного становлення і професійної соціалізації особистості; – структуру та чинники формування професійної ідентичності, роль професійного вибору, мотивації та кар'єрних орієнтацій; – сучасні особливості професійного становлення та	Лекція 9. Професійне становлення особистості: детермінація, професійна ідентичність та кар'єрні орієнтації <i>План лекції:</i> 1. Поняття та психологічна сутність професійного становлення особистості. 2. Професійна ідентичність як результат професійного становлення. 3. Детермінанти професійного становлення особистості; критичний аналіз теорій професійного розвитку (Д. Сьюпер, Дж. Голланд, Е. Шейн). 4. Кар'єрні орієнтації та мотивація професійного розвитку. 5. Сучасні виклики та трансформації професійного становлення. 6. Психодіагностика професійного становлення та професійних планів. Список рекомендованих джерел Основний: 4 [с. 11–17] Додатковий: 9 [с. 8–31; с. 42–49], 13 [с. 11–18; с. 45–56]	1

Результати навчання	Навчальна діяльність*	Робочий час здобувачів вищої освіти (год.)
1	2	3
основні психодіагностичні інструменти дослідження професійних планів, орієнтацій і образу майбутньої професії. <i>Вміти:</i> – аналізувати внутрішні та зовнішні чинники професійного становлення, професійної ідентичності та кар'єрного розвитку особистості; – критично осмислювати теорії професійного становлення та обґрунтовувати можливості їх застосування до професійного розвитку дизайнера; – визначати професійні мотиви, кар'єрні орієнтації та можливі напрями	Інтернет – ресурси: 17, 18, 19, 20	
	Самостійна робота студентів 1. Охарактеризувати основні етапи професійного становлення та визначити, які внутрішні й зовнішні чинники впливають на розвиток особистості на різних етапах професійного шляху. 2. Дослідницьке завдання «Професійна ідентичність графічного дизайнера». 3. Професійно-аналітичне завдання «Кар'єрні орієнтації та професійний вибір». 4. Практичне завдання «Моя професійна траєкторія». Скласти схему можливого професійного розвитку графічного дизайнера на найближчі роки: бажаний професійний напрям, необхідні компетентності, можливі етапи розвитку, ресурси, потенційні бар'єри та способи їх подолання. 5. Психодіагностичне завдання «Дослідження професійних орієнтацій». Список рекомендованих джерел Основний: 4 [с. 11–17] Додатковий: 9 [с. 8–31; с. 42–49], 13 [с. 11–18; с. 45–56] Інтернет – ресурси: 17, 18, 19, 20	8
	Практичне заняття №7 <i>План заняття:</i> 1. Чинники професійного становлення: критичне порівняння підходів Д. Сьюпера, Дж. Голланда та Е. Шейна.	1

Результати навчання	Навчальна діяльність*	Робочий час здобувачів вищої освіти (год.)
1	2	3
професійної траєкторії графічного дизайнера; – застосовувати психодіагностичні інструменти для дослідження професійних планів і професійних орієнтацій та інтерпретувати отримані результати.	2. Практикум «Формування професійної ідентичності». 3. Кейс «Професійний вибір і кар'єрна траєкторія». 4. Практичне завдання «Модель професійного розвитку дизайнера». Побудувати індивідуальну модель професійного становлення графічного дизайнера: професійний старт → набуття досвіду → формування стилю та професійної ідентичності → професійна спеціалізація → подальший розвиток. Визначити ключові завдання кожного етапу. 5. Дискусія «Професія на все життя чи професійна траєкторія?» Обговорити, як диджиталізація, зміна професійних ролей, багатопрофільність та lifelong learning змінюють уявлення про професійне становлення і кар'єру сучасного графічного дизайнера. <i>Список рекомендованих джерел</i> Основний: 4 [с. 11–17] Додатковий: 9 [с. 8–31; с. 42–49], 13 [с. 11–18; с. 45–56], 16 [с. 1–35] Інтернет – ресурси: 17, 18, 19, 20	
Тема 10. Психологія кар'єри як галузь психологічного знання		
<i>Знати:</i> – сутність, структуру та основні психологічні характеристики кар'єри,	Лекція 10. Психологія кар'єри: сутність, чинники та психологія кар'єрного розвитку <i>План лекції:</i> 1. Психологія кар'єри як галузь психологічного знання.	1

Результати навчання	Навчальна діяльність*	Робочий час здобувачів вищої освіти (год.)
1	2	3
кар'єрного розвитку та кар'єрної діяльності особистості; – основні типи кар'єри, критерії кар'єрного успіху, професійної самореалізації та особливості авторської кар'єри у творчих професіях; – мотиваційні, ціннісні, когнітивні та соціально-психологічні чинники розвитку кар'єри. <i>Вміти:</i> – аналізувати тип кар'єрної поведінки, чинники кар'єрного розвитку та критерії професійного успіху особистості; – критично оцінювати типології кар'єри та критерії кар'єрного успіху щодо їх	2. Типи та траєкторії особистої кар'єри; критичний аналіз типологій кар'єри. 3. Психологія кар'єрного успіху та професійної самореалізації. 4. Психологічна детермінація кар'єрного розвитку. 5. Соціально-психологічні та організаційні чинники кар'єри. 6. Кар'єрне планування та управління професійним розвитком. Список рекомендованих джерел Основний: 4 [с. 9–11] Додатковий: 9 [с. 88–108], 14 [с. 26–29], 16 [с. 1–35] Інтернет – ресурси: 17, 18, 19, 20	
	Самостійна робота студентів 1. Аналітичне завдання «Кар'єра як психологічний феномен». 2. Охарактеризувати типи кар'єри: «альпініст», «імітатор», «майстер», «мураха», «вічний студент», «організатор». Визначити характерні мотиви, цілі та особливості кар'єрної поведінки кожного типу. 3. Професійно-аналітичне завдання «Кар'єрний успіх графічного дизайнера». 4. Практичне завдання «Моя кар'єрна стратегія». Сформулювати власне бачення професійної кар'єри у сфері графічного дизайну: бажаний професійний напрям, кар'єрні цілі, необхідні компетентності, можливі ресурси та перешкоди, способи їх подолання. 5. Аналітичне завдання «Чинники кар'єрного розвитку». 6. Дослідницьке завдання «Авторська кар'єра у творчій професії».	8

Результати навчання	Навчальна діяльність*	Робочий час здобувачів вищої освіти (год.)
1	2	3
застосовності до кар'єри графічного дизайнера; – визначати власні кар'єрні цілі, ресурси, можливості та бар'єри й розробляти індивідуальну стратегію кар'єрного розвитку; – застосовувати психологічні знання про кар'єру для аналізу професійних ситуацій та планування кар'єрної траєкторії графічного дизайнера.	Список рекомендованих джерел Основний: 4 [с. 9–11] Додатковий: 9 [с. 88–108], 14 [с. 26–29], 16 [с. 1–35] Інтернет – ресурси: 17, 18, 19, 20	
	Практичне заняття №8 <i>План заняття:</i> 1. Практикум «Визначення типу кар'єри». 2. Кейс «Авторська кар'єра графічного дизайнера». 3. Проаналізувати ситуацію молодого дизайнера, який прагне перейти від виконання замовлень до формування власного професійного стилю та авторського бренду. Визначити необхідні професійні, мотиваційні та психологічні ресурси. 4. Практикум «Чинники кар'єрного розвитку». 5. Професійна дискусія «Кар'єра — це завжди просування вгору?»: критичне обговорення лінійних і нелінійних моделей кар'єрного успіху. Список рекомендованих джерел Основний: 4 [с. 9–11] Додатковий: 9 [с. 88–108], 14 [с. 26–29], 16 [с. 1–35] Інтернет – ресурси: 17, 18, 19, 20	1

Результати навчання	Навчальна діяльність*	Робочий час здобувачів вищої освіти (год.)
1	2	3
Тема 11. Психологічні труднощі на шляху розвитку кар'єри		
<i>Знати:</i> – сутність професійних і кар'єрних криз, кар'єрних бар'єрів та основні психологічні чинники, що ускладнюють розвиток кар'єри; – психологічні ризики кар'єрного розвитку, зокрема професійне вигорання, синдром набутої безпорадності, демотивацію та професійну деформацію; – основні стратегії подолання кар'єрних бар'єрів, професійної адаптації та кар'єрної переорієнтації. <i>Вміти:</i>	Лекція 11. Психологічні труднощі та бар'єри розвитку кар'єри <i>План лекції:</i> 1. Професійне самовизначення та психологічні труднощі побудови кар'єри. 2. Професійні та кар'єрні кризи особистості. 3. Кар'єрні бар'єри та чинники професійної регресії. 4. Кар'єрна невизначеність у творчих професіях. 5. Психологічні ризики та деструктивні явища кар'єрного розвитку. 6. Психологічні стратегії подолання кар'єрних бар'єрів і переорієнтації. Список рекомендованих джерел Основний: 3 [с. 51–64], 4 [с. 19–28] Додатковий: 9 [с. 31–42], 14 [с. 19–25] Інтернет – ресурси: 17, 18, 19, 20	2
	Самостійна робота студентів 1. Аналітичне завдання «Професійна криза та її психологічні наслідки». 2. «Кар'єрні бар'єри графічного дизайнера». 3. Ситуаційно-практичне завдання «Зміна кар'єрної траєкторії». Проаналізувати ситуацію фахівця, який через професійне виснаження, втрату мотивації або зміну життєвих пріоритетів розглядає можливість зміни кар'єрного напрямку. Визначити	10

Результати навчання	Навчальна діяльність*	Робочий час здобувачів вищої освіти (год.)
1	2	3
– аналізувати психологічні причини та прояви професійних криз, кар'єрних бар'єрів і регресії професійного розвитку; – визначати психологічні ризики та ресурси професійного розвитку, обирати конструктивні способи подолання кар'єрних труднощів; – застосовувати психологічні стратегії кар'єрної адаптації та переорієнтації у професійних ситуаціях, зокрема у діяльності графічного дизайнера.	можливі стратегії переорієнтації (зокрема апшифтінг або дауншифтінг), ризики та ресурси такого рішення. Список рекомендованих джерел Основний: 3 [с. 51–64], 4 [с. 19–28] Додатковий: 9 [с. 31–42], 14 [с. 19–25] Інтернет – ресурси: 17, 18, 19, 20	
	Практичне заняття №9.1 <i>План заняття:</i> 1. Кейс «Кар'єрна криза фахівця». 2. Практикум «Кар'єрні бар'єри та чинники регресії». 3. Кейс «Кар'єрна невизначеність графічного дизайнера». 4. Практикум «Переорієнтація кар'єри: апшифтінг чи дауншифтінг?» Список рекомендованих джерел Основний: 3 [с. 51–64], 4 [с. 19–28] Додатковий: 9 [с. 31–42], 14 [с. 19–25] Інтернет – ресурси: 17, 18, 19, 20	2
Тема 12. Кар'єра як психологічний вимір професіогенезу та розвитку лідерського потенціалу		
<i>Знати:</i> – психологічну сутність кар'єри як виміру	Лекція 12. Кар'єра як психологічний вимір професіогенезу та розвитку лідерського потенціалу <i>План лекції:</i>	2

Результати навчання	Навчальна діяльність*	Робочий час здобувачів вищої освіти (год.)
1	2	3
професіогенезу, її взаємозв'язок із професійною ідентичністю, самореалізацією та розвитком особистості; – основні моделі й типи кар'єрних траєкторій, особливості реалізації лідерського потенціалу в управлінській, експертній, проєктній, підприємницькій та ціннісно-орієнтованій кар'єрі; – принципи проєктного підходу до побудови кар'єри та формування авторської концепції професійного розвитку. Вміти: – аналізувати власну або професійну кар'єрну траєкторію з позицій професіогенезу, професійної	1. Кар'єра у структурі професіогенезу особистості. 2. Психологічні моделі та кар'єрні траєкторії особистості; критичний аналіз моделей кар'єри. 3. Кар'єрна траєкторія та реалізація лідерського потенціалу. 4. Кар'єрна ідентичність і професійне самовизначення. 5. Кар'єрні переходи та трансформація професійної ідентичності. 6. Кар'єра як авторський проєкт: аналіз чинників і формування авторської концепції професійного розвитку. Список рекомендованих джерел Основний: 4 [с. 43–60] Додатковий: 14 [с. 35–40], 16 [с. 77–141] Інтернет – ресурси: 17, 18, 19, 20	
	Самостійна робота студентів 1. «Кар'єра як простір професіогенезу». 2. Професійно-аналітичне завдання «Кар'єрна траєкторія та лідерський потенціал». 3. Практичне завдання «Кар'єрна ідентичність графічного дизайнера». 4. Проєктне завдання «Моя кар'єрна траєкторія та розвиток лідерського потенціалу»: аналіз внутрішніх і зовнішніх чинників, формулювання авторської концепції професійного розвитку. Список рекомендованих джерел Основний: 4 [с. 43–60]	8

Результати навчання	Навчальна діяльність*	Робочий час здобувачів вищої освіти (год.)
1	2	3
ідентичності та розвитку лідерського потенціалу; – аналізувати чинники кар'єрної траєкторії та формувати авторську концепцію власного професійного розвитку; – критично осмислювати моделі кар'єрного розвитку для розв'язання завдань професійного самовизначення; – визначати можливості реалізації лідерського потенціалу на різних етапах професійної кар'єри та обґрунтовувати професійні рішення.	Додатковий: 14 [с. 35–40], 16 [с. 77–141] Інтернет – ресурси: 17, 18, 19, 20	
	Практичне заняття №9.2 <i>План заняття:</i> 1. Аналітична вправа «Кар'єрна траєкторія»: критичне порівняння моделей кар'єрного розвитку. 2. Кейс «Кар'єра і лідерський потенціал». 3. Практикум «Моя кар'єрна ідентичність». 4. Практикум «Професійне портфоліо як інструмент кар'єри». 5. Кейс «Кар'єрний перехід». Список рекомендованих джерел Основний: 4 [с. 43–60] Додатковий: 14 [с. 35–40], 16 [с. 77–141] Інтернет – ресурси: 17, 18, 19, 20	2
Тема 13. Психологічні механізми мотивації кар'єрного розвитку та лідерства		
<i>Знати:</i> – сутність і психологічні механізми мотивації	Лекція 13. Мотивація кар'єрного розвитку та лідерства <i>План лекції:</i> 1. Мотивація як психологічний механізм професійного та кар'єрного розвитку.	2

Результати навчання	Навчальна діяльність*	Робочий час здобувачів вищої освіти (год.)
1	2	3
особистісного, професійного та кар'єрного розвитку; – особливості внутрішньої та зовнішньої мотивації, мотивації досягнення, рівня домагань, кар'єрних очікувань і самотивації; – чинники кар'єрної мотивації та основні інструменти самоменеджменту і планування кар'єрного розвитку; – психологічні механізми мотивації команди на етапах брендингового проєкту; – принципи побудови системи візуальної самопрезентації (резюме, портфоліо, особистий бренд). <i>Вміти:</i> – аналізувати власні мотиви, кар'єрні очікування, рівень	2. Потреби, мотиви та теорії мотивації кар'єрного розвитку. 3. Мотивація досягнення, рівень домагань і кар'єрні очікування. 4. Соціально-психологічна детермінація кар'єрної мотивації. 5. Самоменеджмент і психологічні інструменти кар'єрного розвитку. 6. Самопрезентація як система візуальних комунікацій; мотивація команди на етапах брендингового проєкту. Список рекомендованих джерел Основний: 1 [с. 120–160], 2 [с. 149–166], 3 [с. 82–90] Інтернет – ресурси: 17, 18, 19, 20	3
	Самостійна робота студентів 1. Аналітичне завдання «Мотивація кар'єрного розвитку». 2. Рефлексивне завдання «Мої мотиви та кар'єрні очікування». 3. Практичне завдання «SWOT-аналіз професійного розвитку». 4. Проєктне завдання «Моя SMART-кар'єрна ціль». 5. Творче завдання «Система самопрезентації»: резюме, структура портфоліо та профіль у професійній мережі в єдиному візуальному стилі. Список рекомендованих джерел Основний: 1 [с. 120–160], 2 [с. 149–166], 3 [с. 82–90] Інтернет – ресурси: 17, 18, 19, 20	10
	Практичне заняття №10	2

Результати навчання	Навчальна діяльність*	Робочий час здобувачів вищої освіти (год.)
1	2	3
домагань і психологічні ресурси професійного розвитку; – генерувати ідеї кар'єрного розвитку і креативної самопрезентації; – застосовувати психологічні механізми самомотивації та інструменти кар'єрного планування — SWOT-аналіз, SMART-цілі, форсайт-стратегію — для проєктного аналізу чинників власного професійного розвитку; – мотивувати команду на різних етапах створення продукту дизайну; – визначати кроки професійного та кар'єрного розвитку, презентувати власні компетентності й лідерський потенціал у резюме,	<i>План заняття:</i> 1. Практикум «Мотиваційний профіль кар'єри». 2. Вправа «Успіх чи уникнення невдачі?» 3. Кейс «Що мотивує дизайнера?» 4. Рольова вправа «Співбесіда: самопрезентація та мотивація». 5. Кейс «Мотивація команди на етапі ребрендингу»: визначення мотиваторів учасників і способів підтримки залученості. Список рекомендованих джерел Основний: 1 [с. 120–160], 2 [с. 149–166], 3 [с. 82–90] Інтернет – ресурси: 17, 18, 19, 20	

Результати навчання	Навчальна діяльність*	Робочий час здобувачів вищої освіти (год.)
1	2	3
портфоліо та під час професійної співбесіди.		
Тема 14. Soft skills та психологічні ресурси у професійному та лідерському розвитку		
Знати: – сутність, структуру та значення soft skills і психологічних ресурсів особистості для професійної ефективності та лідерського розвитку; – soft skills міжпрофесійної взаємодії та соціально відповідальної професійної поведінки; – роль soft skills на етапах брендингового проєкту (брифування, презентація, погодження); – психологічні засади цілепокладання,	Лекція 14. Soft skills та психологічні ресурси у професійному і лідерському розвитку <i>План лекції:</i> 1. Soft skills як психологічна основа професійної ефективності. 2. Психологічні ресурси особистості та професійна стійкість. 3. Цілепокладання та управління професійними пріоритетами. 4. Soft skills як інструмент професійної та лідерської взаємодії. 5. Інтеграція soft skills і психологічних ресурсів у професійному розвитку. 6. Soft skills міжпрофесійної взаємодії та управління брендинговим проєктом: переговори, презентація концепції, зворотний зв'язок, соціально відповідальна поведінка. Список рекомендованих джерел Основний: 1 [с. 180–214], 3 [с. 43–82], 4 [с. 28–31] Додатковий: 8 [с. 17–298], 9 [с. 140–170], 14 [с. 30–34] Інтернет – ресурси: 17, 18, 19, 20	2
	Самостійна робота студентів	10

Результати навчання	Навчальна діяльність*	Робочий час здобувачів вищої освіти (год.)
1	2	3
самоменеджменту, саморегуляції та підтримання професійної стійкості; – принципи інтеграції soft skills і психологічних ресурсів у професійну взаємодію, адаптацію та відповідальне лідерство. <i>Вміти:</i> – аналізувати власні soft skills, психологічні ресурси та чинники, що впливають на професійну ефективність; – застосовувати навички асертивної комунікації, саморегуляції, самоменеджменту та управління професійними пріоритетами; – обирати модель поведінки та вести переговори з	1. Аналітичне завдання «Soft skills сучасного професіонала». Визначити 5–7 soft skills, найбільш важливих для професійної діяльності графічного дизайнера. Розкрити їх значення для взаємодії з клієнтами, колегами та творчою командою. 2. Практичне завдання «Моя професійна ціль і система пріоритетів». 3. Проаналізувати ситуацію: дизайнер одночасно працює над кількома проєктами, отримує суперечливі вимоги від клієнтів, має обмежені терміни та відчуває зниження працездатності. Визначити основні проблеми самоменеджменту та запропонувати систему дій щодо управління увагою, часом, енергією, пріоритетами й емоційним станом. 4. Підготувати 5-хвилинну презентацію концепції фірмового стилю для умовного замовника та перелік аргументів для представників маркетингу, фінансів і виробництва. Список рекомендованих джерел Основний: 1 [с. 180–214], 3 [с. 43–82], 4 [с. 28–31] Додатковий: 8 [с. 17–298], 9 [с. 140–170], 14 [с. 30–34] Інтернет – ресурси: 17, 18, 19, 20	
	Практичне заняття №11 <i>План заняття:</i> 1. Практикум «Професійна комунікація графічного дизайнера». 2. Рольова вправа «Асертивність у професійній взаємодії». 3. Практикум «Психологічні ресурси у складній професійній ситуації».	2

Результати навчання	Навчальна діяльність*	Робочий час здобувачів вищої освіти (год.)
1	2	3
представниками інших професійних груп; – генерувати ідеї і презентувати креативні дизайн-пропозиції засобами візуальної комунікації; – застосовувати soft skills для аналізу чинників і погодження авторської концепції проєкту із замовником; – діяти соціально відповідально у професійній взаємодії; – використовувати soft skills і психологічні ресурси для конструктивної професійної взаємодії, адаптації до змін та реалізації лідерського потенціалу графічного дизайнера.	4. Вправа «Пріоритети та професійні цілі». 5. Кейс «Soft skills як основа лідерського впливу». 6. Рольова вправа «Презентація концепції ребрендингу міжфункціональній комісії замовника». Список рекомендованих джерел Основний: 1 [с. 180–214], 3 [с. 43–82], 4 [с. 28–31] Додатковий: 8 [с. 17–298], 9 [с. 140–170], 14 [с. 30–34] Інтернет – ресурси: 17, 18, 19, 20	

Результати навчання	Навчальна діяльність*	Робочий час здобувачів вищої освіти (год.)
1	2	3
Тема 15. Основи кар'єрного та професійного консультування		
<i>Знати:</i> – сутність, мету, завдання та принципи кар'єрного і професійного консультування, роль і професійні функції кар'єрного консультанта; – основні психологічні підходи до кар'єрного консультування та можливості їх застосування у професійному самовизначенні й розвитку; – етичні принципи і соціальну відповідальність консультанта; – консультативну модель взаємодії дизайнера з клієнтом на етапах брендингового проєкту.	Лекція 15. Основи кар'єрного та професійного консультування: підходи, етапи та психологічні інструменти <i>План лекції:</i> 1. Кар'єрне та професійне консультування як напрям психологічної допомоги. 2. Психологічні підходи до кар'єрного консультування. 3. Основні запити клієнта у кар'єрному консультуванні. 4. Психологічні методи і техніки кар'єрного консультування. 5. Етика консультування та консультативна позиція дизайнера у роботі з клієнтом на етапах брендингового проєкту. Список рекомендованих джерел Основний: 3 [с. 82–89] Додатковий: 7 [с. 9–275], 9 [с. 134–139] Інтернет – ресурси: 17, 18, 19, 20	1
	Самостійна робота студентів 1. Аналітичне завдання «Підходи до кар'єрного консультування». 2. Професійне завдання «Кар'єрне консультування графічного дизайнера». 3. Дослідницько-практичне завдання «Психологічні інструменти консультанта». 4. Розробити сценарій брифінг-інтерв'ю з клієнтом у форматі консультативної бесіди.	10

Результати навчання	Навчальна діяльність*	Робочий час здобувачів вищої освіти (год.)
1	2	3
<i>Вміти:</i> – аналізувати професійний запит клієнта, визначати основні проблеми, ресурси та завдання консультативної роботи; – критично оцінювати підходи до кар'єрного консультування; – обирати модель поведінки у консультативній взаємодії з представниками інших професійних груп; – застосовувати консультативні техніки для виявлення запиту клієнта на етапі брифу та супроводу рішень на етапах брендингу і ребрендингу; – дотримуватися етичних принципів і діяти соціально відповідально.	Список рекомендованих джерел Основний: 3 [с. 82–89] Додатковий: 7 [с. 9–275], 9 [с. 134–139] Інтернет – ресурси: 17, 18, 19, 20	
	Практичне заняття №12 <i>План заняття:</i> 1. Практикум «Підбір психологічного підходу до кар'єрного запиту». 2. Рольова вправа «Перше консультативне інтерв'ю». 3. Кейс «Кар'єрна дилема графічного дизайнера». 4. Практикум «Кар'єрна рекомендація без нав'язування рішення». 5. Підсумкова вправа «Алгоритм кар'єрного консультування». 6. Рольова вправа «Бриф як консультація». Список рекомендованих джерел Основний: 3 [с. 82–89] Додатковий: 7 [с. 9–275], 9 [с. 134–139] Інтернет – ресурси: 17, 18, 19, 20	1

Результати навчання	Навчальна діяльність*	Робочий час здобувачів вищої освіти (год.)
1	2	3
Разом		180

* Навчальна діяльність включає план лекції, список рекомендованих джерел, завдання самостійної роботи здобувачів вищої освіти і план практичного заняття

РОЗДІЛ III. КОНТРОЛЬНІ ЗАХОДИ З ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ СТУДЕНТІВ

Оцінювання результатів навчання студентів з дисципліни «Психологія лідерства та кар'єри» передбачає проведення таких контрольних заходів:

Форма контрольних заходів	Зміст форми контролю	Максимальна кількість балів
Поточний (семестровий) контроль:	Проводиться на практичному занятті та за результатами виконання завдань самостійної роботи. Передбачає оцінювання теоретичної підготовки студентів із зазначеної теми (у тому числі самостійно опрацьованого матеріалу) під час роботи на практичних заняттях та набутих практичних навичок під час виконання завдань. Враховує активність та участь студента у науково-дослідній роботі, студентських олімпіадах, конференціях, конкурсах за відповідною тематикою дисципліни.	100
Практичні заняття, самостійна робота студента	Загальна кількість практичних занять з дисципліни – 12 (24 год). Максимальна кількість балів за одне практичне заняття – 7 балів (12 занять × 7 балів) (з урахуванням балів за самостійну роботу).	84
Підсумковий модульний контроль*	Проводиться з метою визначення результатів за період теоретичного і практичного навчання студентів як окреме заняття у межах годин, відведених на практичні заняття.	10
Наукова робота	Активність та участь студента у науково-дослідній роботі, студентських олімпіадах, конференціях, конкурсах за відповідною тематикою дисципліни.	6
Підсумковий (семестровий) контроль (екзамен)	Засвоєння студентом програми навчальної дисципліни за навчальний період (семестр), що проводиться як контрольний захід під час екзаменаційної сесії.	100

Форма контрольних заходів	Зміст форми контролю	Максимальна кількість балів
Підсумкова оцінка	Проводиться з метою оцінювання результатів навчання студентів за певним освітнім ступенем. Результат підсумкової оцінки з навчальної дисципліни для студента денної форми навчання визначається як середньоарифметична сума балів поточного (семестрового) контролю та екзамену.	100

*Підсумковий модульний контроль з дисципліни «Психологія лідерства та кар'єри» здійснюється на останньому за розкладом занятті у вигляді презентації студентом комплексу робіт, виконаних ним за результатами вивчення тем дисципліни за семестр, з подальшим обговоренням та оцінюванням їх за критеріями відповідності навчальним завданням (3 бали), професійним стандартам (4 бали) і рівнем виконання (3 бали). До комплексу робіт входять індивідуальний план розвитку лідерського потенціалу, концепція особистого бренду та система професійної самопрезентації (резюме, портфоліо). Проводиться в майстернях, навчальних аудиторіях університету тощо. Формат презентації робіт (на фізичних або електронних носіях) визначається викладачем. Загальна кількість балів за підсумковий модульний контроль складає 10 балів.

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ АУДИТОРНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ (ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ)

Кількість балів	Зміст
«5»	Студент демонструє вільне володіння матеріалом теми дисципліни; ознайомлений з рекомендованою літературою, вміє самостійно знайти відповідь на проблемні запитання, спираючись на лекційний матеріал та першоджерела, вводити та використовувати власні класифікації, аналізувати, робити власні висновки; здатен встановлювати міжтематичні та міжпредметні зв'язки, генерувати ідеї, обґрунтовано обирати модель професійної поведінки та застосовувати опановані практичні навички у дизайн-діяльності.
«4»	Студент демонструє достатньо вільне володіння матеріалом теми дисципліни; ознайомлений з рекомендованою літературою та першоджерелами; відповідь на проблемні завдання знаходить за допомогою викладача, спираючись на лекційний матеріал, самостійно опрацьовані першоджерела та засвоєні практичні навички; допускає неточності та несуттєві (які кардинально не

Кількість балів	Зміст
	змінюють суть) помилки у визначенні основної термінології дисципліни і практичному виконанні завдання, але легко усуває їх завдяки додатковим питанням.
«3»	Студент частково володіє матеріалом теми дисципліни; репродуктивно відтворює зміст лекційного матеріалу та/або основних літературних джерел і шляхи виконання практичного завдання; допускає помилки у визначенні основної термінології дисципліни і практичному виконанні завдання; нездатний знайти відповідь на проблемні запитання чи вирішити проблемні практичні завдання.
«2»	Студент демонструє нездатність розкрити питання теми дисципліни, відсутність базових знань з теми та вкрай слабе володіння практичними навичками й вміннями; не знає змісту рекомендованої літератури, не володіє нормативною документацією та категорійним апаратом; не засвоїв початкові навички та практичні вміння з виконання поставлених завдань.
«1»	Надання відповідей з чисельними значними похибками або вирішення практичного завдання з грубими помилками / без обґрунтування.
«0»	Завдання за темою дисципліни не виконано.

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ПОЗААУДИТОРНОЇ (САМОСТІЙНОЇ) РОБОТИ СТУДЕНТІВ

Кількість балів	Зміст
«2»	Робота виконана правильно, повністю і самостійно, засвідчує наявність належного рівня знань та сформованість практичних навичок; оформлена згідно з вимогами, які висуваються для даного типу завдань; вимоги академічної доброчесності строго дотримані.
«1»	Робота виконана, але містить помилки; засвідчує недостатній рівень знань та недостатню сформованість практичних навичок; оформлення роботи не повною мірою відповідає вимогам, що висуваються для даного типу завдань; вимоги академічної доброчесності дотримані частково.
«0»	Робота подана, але її зміст не відповідає завданню або виконаний формально. Рівень знань і практичних навичок критично низький, ключові положення теми дисципліни не відображені. Оформлення відсутнє або повністю суперечить встановленим вимогам. Вимоги академічної доброчесності грубо порушені (наприклад, значне

Кількість балів	Зміст
	запозичення без посилань, невластні роботи). Така робота не може бути зарахована, проте факт подання фіксується.

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ НАУКОВОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ

Програмою дисципліни «Психологія лідерства та кар'єри» передбачено можливість студента брати участь у науково-дослідній роботі, студентських олімпіадах, конференціях, конкурсах за відповідною тематикою дисципліни (на вибір студента). Максимальна кількість балів для зарахування – 6 балів.

Види наукової діяльності, в яких студент може брати участь:

1. Виступ з доповіддю на студентській науковій конференції – 2 бали.
2. Публікація тез конференції / наукової статті – 2 бали.
3. Призове місце на конкурсі / олімпіаді / науковому проєкті – 3 бали.
4. Розробка та презентація індивідуального науково-дослідницького проєкту – 3 бали.

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ПІДСУМКОВОГО (СЕМЕСТРОВОГО) КОНТРОЛЮ (ЕКЗАМЕНУ)

Підсумкова форма контролю за результатами вивчення дисципліни – ЕКЗАМЕН у письмовій формі, під час якого виставляється підсумкова оцінка з навчальної дисципліни. Оцінювання результатів навчання студентів в університеті здійснюється за 100-бальною шкалою.

Рейтинговий бал (оцінка за шкалою ЄКТС)	Відповідність рейтинговому балу
90–100 (А, відмінно)	Відмінне виконання лише з незначною кількістю помилок. Студент демонструє відмінне засвоєння теоретичного матеріалу, наявність глибоких знань з навчальної дисципліни, вміння використовувати набуті знання при виконанні практичних завдань, опанування практичними навичками і вміннями, проявляє самостійність і творчість при вирішенні практичних завдань. Як виняток, зазначений рейтинговий бал може отримати студент, який, крім відмінних знань за програмою дисципліни, виявив активність у науковій роботі за відповідною тематикою, став призером творчого конкурсу або студентських олімпіад, виступав на конференціях тощо.
82–89 (В, добре)	Вище середнього рівня з кількома помилками. Студент демонструє засвоєння теоретичного матеріалу, наявність знань з теми або навчальної дисципліни, вміння використовувати набуті знання для виконання практичних завдань, опанування практичними навичками і вміннями, творчий підхід, припускаючись незначних помилок і похибок

Рейтинговий бал (оцінка за шкалою ЄКТС)	Відповідність рейтинговому балу
	у викладі теоретичного матеріалу й у виконанні практичних і творчих завдань, проявляє самостійність при вирішенні завдань.
75–81 (С, добре)	В цілому правильне виконання з певною кількістю суттєвих помилок. Студент демонструє засвоєння теоретичного матеріалу, наявність знань з тем навчальної дисципліни, вміння використовувати набуті знання для виконання практичних завдань, опанування практичними навичками і вміннями, але припускається суттєвих помилок і похибок у викладі теоретичного матеріалу і у виконанні практичних завдань.
69–74 (D, задовільно)	Непогано, але зі значною кількістю помилок. Студент демонструє засвоєння основних положень теоретичного матеріалу в цілому, але припускається значних помилок і неточностей у визначеннях понять і категорій дисципліни, виконуючи на непоганому рівні практичні завдання, засвідчуючи задовільний рівень оволодіння навчальною програмою дисципліни на репродуктивному рівні, допускаючи у відповідях помилки.
60–68 (E, задовільно)	Виконання задовольняє мінімальним критеріям. Студент демонструє часткове засвоєння основних положень теоретичного матеріалу, наявність прогалин, припускається значної кількості помилок у визначеннях основних понять і категорій дисципліни та виконанні практичних завдань, має прогалини в розумінні основних положень теоретичної частини дисципліни, низькі навички і вміння виконання практичних завдань.
35–59 (FX, незадовільно)	З можливістю повторного складання. Студент фрагментарно, поверхово володіє навчальним матеріалом дисципліни, недостатньо опанував як основні положення теоретичного матеріалу, так і практичні навички й вміння для виконання завдань, і повинен додатково виконати індивідуальне завдання для підвищення рівня своїх знань та практичних навичок для повторного проходження підсумкового контролю.
1–34 (F, незадовільно)	Студент не засвоїв основні положення теоретичного матеріалу теми або дисципліни, не знає визначень основних понять і категорій дисципліни, не володіє практичними навичками і вміннями для виконання завдань.

Екзаменаційні матеріали до підсумкового (семестрового) контролю (екзамену) складаються на основі програми та робочої програми дисципліни, охоплюють її зміст та розподілені в екзаменаційних завданнях з дисципліни. Передбачено 3 завдання, які оцінюються у 30, 30, 40 балів відповідно.

Загальна оцінка за екзамен визначається як сума балів за всі виконані завдання (100 балів – максимум).

Кращим студентам (але не більше 3-х), які повністю виконали програму з дисципліни, виявили активність у науково-дослідній роботі і художньо-проектній діяльності за тематикою дисципліни, стали призерами студентських олімпіад, конкурсів наукових і творчих робіт, мали доповідь на конференціях та за результатами поточного (семестрового) контролю набрали 70 і більше балів, передбачено виставлення результатів екзамену без виконання екзаменаційного завдання, про що робиться запис в екзаменаційному листі студента.

Присутність студентів на екзамені є обов'язковою.

Повторне складання екзамену з дисципліни «Психологія лідерства та кар'єри» допускається, але не більше двох разів. При незадовільній оцінці з першої спроби науково-педагогічному працівнику з даної дисципліни, вдруге екзамен приймається комісією, яка створюється деканатом факультету.

Результат підсумкової оцінки з навчальної дисципліни для студента визначається як середньоарифметична сума балів поточного (семестрового) контролю та екзамену.

РОЗДІЛ IV. СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ

Основний

1. Кононець М. О. Психологія лідерства : навчальний посібник / за заг. ред. О. В. Винославської. Київ : КВІЦ, 2020. 252 с. URL: <https://ela.kpi.ua/items/3fe16f63-cb56-445d-a171-9a48c0055876>

2. Лідерство та комунікації в організації : навчальний посібник / упоряд.: Н. Я. Михаліцька, М. Р. Яцик. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2024. 512 с. URL: https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/8174/1/Лідерство%20та%20комунікації_print.pdf

3. Чубіна Т. Д., Дмитренко М. Й. Організаційна психологія : навчальний посібник. Черкаси : ЧІПБ, 2024. 172 с. URL: <http://library.megu.edu.ua:8180/jspui/bitstream/123456789/6241/1/2024-Організаційна%20психологія.pdf>

4. Handbook for Career Development. Geneva : International Labour Office, 2024. 48 p. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/Handbook%202024_02.pdf

Додатковий

5. Вербовська Л. С., Боднар Г. Ф., Микитюк Н. Є. Технології лідерства в організації : конспект лекцій. Івано-Франківськ : ІФНТУНГ, 2021. 80 с. URL: https://nung.edu.ua/sites/default/files/2022-01/KL%20TLO_2021.pdf

6. Войтко С. В., Мельниченко А. А. Лідерство та антикризовий менеджмент : підручник. Київ : КПП ім. Ігоря Сікорського, Вид-во «Політехніка», 2021. 194 с. URL: <https://files.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi81/0060687.pdf>

7. Кар'єрне консультування : практичний посібник / О. М. Ігнатович, І. В. Заєць, Г. П. Татаурова-Осика, А. М. Шевенко ; за ред. О. М. Ігнатович. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2020. 282 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/724027/1/10_Кар%27єрне%20консультування_практ%20посібн.pdf

8. Навички для успішної кар'єри : курс для здобувачів освіти закладів професійної (професійно-технічної) освіти : методичні матеріали курсу. Київ, 2020. 300 с. URL: <https://mon.gov.ua>

9. Побудова кар'єри : навчально-методичний посібник / О. В. Мельник, О. Л. Морін, Л. А. Гуцан та ін. ; за ред. О. В. Мельника. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 172 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/7611/1/2455_Melnik.pdf

10. Психологічне забезпечення професіогенезу фахівців торгівлі і сфери послуг : монографія / М. С. Корольчук, В. М. Корольчук, О. В. Полунін, І. О. Корнієнко та ін. ; за заг. ред. М. С. Корольчука. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2021. 288 с.

11. Психологічні засади лідерства в системі стратегічних комунікацій : навчальний посібник / Н. Г. Іванова, О. О. Паливода, Ю. І. Андрусишин та ін. Київ : НА СБУ, 2022. 120 с. URL: https://nasbu.edu.ua/uploads/p_157_91421497.pdf

12. Психологія професійної діяльності : підручник / за ред. С. К. Шандрука. Тернопіль : ЗУНУ, 2022. 256 с. URL: <https://dspace.wunu.edu.ua/items/80bcbb69-c43c-4943-9b79-afb45015d863>

13. Northouse P. G. Leadership: Theory and Practice. 6th ed. Thousand Oaks : SAGE, 2013. 505 p. URL: <https://www.ketabton.com/index.php/book/15378>

14. My Future Career Path Manual / Visual Software Consulting and Training Co. (PRAVO®). 1st ed. 2021. 60 p. URL: https://www.mol.gov.jo/ebv4.0/root_storage/ar/eb_list_page/cg_student_manual_final_en_issue.pdf

15. Haslam S. A., Reicher S. D., Platow M. J. The New Psychology of Leadership: Identity, Influence and Power. 2nd ed. London : Routledge, 2020. 266 p. URL: <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781351108232/new-psychology-leadership-michael-platow-stephen-reicher-alexander-haslam>

16. Tracey M. W., Baaki J. Cultivating Professional Identity in Design: Empathy, Creativity, Collaboration, and Seven More Cross-Disciplinary Skills. New York : Routledge, 2022. 160 p. URL: https://digitalcommons.odu.edu/stemps_books/8/

Інтернет-ресурси

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

18. Портал професійних психологів України «У психолога». URL: <http://upsihologa.com.ua/>

19. Про лідерство. 10 найкращих статей з Harvard Business Review / пер. з англ. О. Лобастової. Київ : КМ-БУКС, 2018. 216 с. URL: <https://chytomo.com/pro-liderstvo/>

20. Репозиторій Державного торговельно-економічного університету. URL: <https://ur.knute.edu.ua/home>