

ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ПРАВА «КРОК»

НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ
Кафедра психології

І. В. Сингаївська, О. М. Васильченко, Г.О. Складорова

МЕТОДИЧНІ ВИМОГИ

щодо виконання та оформлення кваліфікаційних робіт
для студентів спеціальності 053 «Психологія»
денної, заочної та дистанційної форм навчання СВО «бакалавр»

*Схвалено
На засіданні кафедри психології
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»
Протокол №_1_ від «28» серпня 2024 р.*

Київ – 2024

Сингаївська І.В., Васильченко О.М., Склярова Г.О.

Методичні вимоги щодо виконання та оформлення кваліфікаційних робіт для студентів спеціальності 053 «Психологія» денної, заочної та дистанційної форм навчання СВО «бакалавр». К.: Університет економіки та права «КРОК», 2024. 58 с.

Методичні вимоги містять сучасні вимоги до структури й змісту дипломної бакалаврської роботи з психології, правила її оформлення, порядок виконання та захисту, критерії оцінювання. У якості прикладів подано формулювання актуальності, мети, завдань, об'єкта, предмета, висновків реального наукового дослідження. У додатках містяться зразки, необхідні для оформлення як кваліфікаційної роботи, так і супровідної документації щодо її захисту.

Методичні вимоги стануть в нагоді студентам бакалаврату при виконанні кваліфікаційних робіт, дослідницьких конкурсних проектів, здійсненні наукових пошуків у галузі психології.

© Сингаївська І. В., Васильченко О. М., Склярова Г.О. 2024

© ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», 2024

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	5
2. ОРГАНІЗАЦІЯ ВИКОНАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ.....	8
2.1. Вибір теми кваліфікаційної роботи.....	8
2.2. Етапи виконання кваліфікаційної роботи.....	8
2.3. Порядок виконання кваліфікаційної роботи	9
2.4. Права та обов'язки студента	10
2.5. Права та обов'язки наукового керівника кваліфікаційної роботи	10
2.6. Декларація про академічну доброчесність	11
2.7. Забезпечення академічної доброчесності виконавців кваліфікаційних робіт та встановлення фактів плагіату	11
3. ВИМОГИ ДО СТРУКТУРИ І ЗМІСТУ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ	14
4. ВИМОГИ ДО ОФОРМЛЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ.....	23
4.1. Загальні вимоги	23
4.2. Нумерація.....	24
4.3. Ілюстрації.....	25
4.4. Оформлення посилань на використані джерела	27
4.5. Оформлення бібліографічного опису використаних джерел.....	27
4.6. Оформлення додатків	27
5. ПОРЯДОК ПОДАННЯ ТА ЗАХИСТУ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ.	28
КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ.....	28
5.1 Порядок подання роботи до захисту	28
5.2. Захист кваліфікаційної роботи.....	28
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	30
ДОДАТКИ	31

ВСТУП

Підготовка випускних *кваліфікаційних робіт* є обов'язковою формою навчальної та наукової роботи студентів четвертого курсу першого (бакалаврського) рівня вищої освіти. Кваліфікаційна робота є складовою державної атестації, яка дає змогу виявити рівень теоретичної та практичної підготовки студентів, їх здатність до самостійної роботи за обраною спеціальністю.

Кваліфікаційна робота є формою навчально-дослідницької діяльності студента і має на меті формування навичок проведення пошукових та прикладних досліджень. Кваліфікаційна робота сприяє більш свідомому оволодінню психологічними знаннями, уміннями та навичками, розвиває у студентів інтерес до науково-психологічних досліджень, формує навички самостійної творчої роботи і спрямовує на вирішення теоретичних, науково-прикладних та практичних завдань майбутньої професійної діяльності у різних виробничих сферах.

З одного боку, кваліфікаційна робота є завершальним етапом першого рівня вищої освіти, а з іншого – може бути використана здобувачем вищої освіти під час навчання на другому (магістерському) рівні як основа або елемент навчальної науково-дослідної роботи.

Ці методичні вимоги мають за мету надання допомоги майбутнім психологам у вирішенні методологічних, методичних та організаційних задач, які виникають у ході виконання, оформлення і захисту кваліфікаційної роботи. У методичних рекомендаціях подано інформацію про загальні положення щодо кваліфікаційної роботи, організацію її виконання, вимоги до структури і змісту, вимоги до оформлення, порядок захисту та критерії оцінювання кваліфікаційної роботи.

Методичні вимоги щодо виконання та оформлення кваліфікаційної роботи розраховані на самостійне ознайомлення студентів з поданою інформацією з наступним консультуванням і обговоренням її з науковим керівником кваліфікаційної роботи.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Кваліфікаційна робота є невід’ємною складовою освітнього процесу у вищому навчальному закладі – різновидом самостійної навчальної науково-дослідної роботи.

Головними завданнями кваліфікаційної роботи є:

- підвести підсумки набутих знань, умінь та навичок з основних психологічних дисциплін, передбачених навчальним планом;
- застосувати набуті теоретичні знання та практичні вміння до аналізу сучасного стану об’єкта та предмета;
- сформулювати вміння використовувати методи наукового пошуку (аналіз, синтез, індукцію, дедукцію, аналогію, абстрагування, моделювання тощо);
- продемонструвати вміння самостійно планувати, організовувати та проводити емпіричні дослідження.

Кваліфікаційну роботу студент виконує *самостійно* під керівництвом наукового керівника. Кваліфікаційна робота передбачає вивчення наукових, навчальних, навчально-методичних та інших джерел з психології та дотичних з нею дисциплін, аналіз зібраного фактичного матеріалу, узагальнення інформації, проведення емпіричних досліджень, вміння робити висновки.

Успішне виконання студентом кваліфікаційної роботи та її захист передбачає *вирішення комплексу завдань і набуття певних навичок*:

- закріплення теоретичних фундаментальних знань;
- розуміння особливостей теоретичних положень різних сучасних психологічних шкіл, напрямків психологічної науки, поглядів окремих науковців тощо;
- поглиблене вивчення матеріалу за темою дослідження;
- здатність творчо опрацьовувати навчальну літературу, наукові монографії, статті тощо; логічно і стисло викладати матеріал;
- здатність здійснювати емпіричні наукові дослідження, обробляти та інтерпретувати їх результати;
- опанування мовно-стилістичними прийомами написання та оформлення наукової роботи;
- оволодіння комп’ютерною технікою на рівні користувача;
- виконання організаційних вимог щодо процесів підготовки, написання і захисту роботи;
- розвиток комунікативних навичок, опанування практики публічного захисту, презентації роботи.

ПР1. Аналізувати та пояснювати психічні явища, ідентифікувати психологічні проблеми та пропонувати шляхи їх розв’язання

ПР2. Розуміти закономірності та особливості розвитку і функціонування

психічних явищ в контексті професійних завдань

ПР3. Здійснювати пошук інформації з різних джерел, у т.ч. з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, для вирішення професійних завдань.

ПР4. Обґрунтовувати власну позицію, робити самостійні висновки за результатами власних досліджень і аналізу літературних джерел.

ПР5. Обирати та застосовувати валідний і надійний психодіагностичний інструментарій (тести, опитувальники, проєктивні методики тощо) психологічного дослідження та технології психологічної допомоги

ПР6. Формулювати мету, завдання дослідження, володіти навичками збору первинного матеріалу, дотримуватися процедури дослідження

ПР7. Рефлексувати та критично оцінювати достовірність одержаних результатів психологічного дослідження,

формулювати аргументовані висновки

ПР8. Презентувати результати власних досліджень усно/письмово для фахівців і нефаківців.

ПР9. Пропонувати власні способи вирішення психологічних задач і проблем у процесі професійної діяльності, приймати та аргументувати власні рішення щодо їх розв'язання (зокрема, щодо заходів раннього втручання)

ПР10. Формулювати думку логічно, доступно, дискутувати, обстоювати власну позицію, модифікувати висловлювання відповідно до культуральних особливостей співрозмовника ПР11. Скласти та реалізовувати план консультативного процесу з урахуванням специфіки запиту та індивідуальних

особливостей клієнта, забезпечувати ефективність власних дій (в т.ч. з особами, які отримали психологічні травми, зокрема внаслідок війни)

ПР13. Взаємодіяти, вступати у комунікацію, бути зрозумілим, толерантно ставитися до осіб, що мають інші культуральні чи гендерно-вікові відмінності.

ПР15. Відповідально ставитися до професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку

ПР16. Знати, розуміти та дотримуватися етичних принципів професійної діяльності психолога

ПР17. Демонструвати соціально відповідальну та свідому поведінку, слідувати гуманістичним та демократичним цінностям у професійній та громадській діяльності.

2. ОРГАНІЗАЦІЯ ВИКОНАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

2.1. Вибір теми кваліфікаційної роботи

Тематика кваліфікаційних робіт щорічно змінюється та затверджується кафедрою психології, з нею можна ознайомитись у методиста кафедри, починаючи з жовтня кожного навчального року.

Тема кваліфікаційної роботи *обирається* студентом, виходячи з його навчально-пізнавальних та наукових інтересів. Свій вибір студент здійснює **протягом тижня** з моменту одержання тематики кваліфікаційних робіт і подає на кафедру *заяву* (додаток А) із зазначенням обраної теми. На цьому етапі з ініціативи студента формулювання теми може бути уточнено. Кафедра психології *затверджує* студенту тему та призначає наукового керівника кваліфікаційної роботи.

!!! Студентам, що самостійно не визначились із темою кваліфікаційної роботи та своєчасно не подали заяву, тема призначається за рішенням кафедри.

2.2. Етапи виконання кваліфікаційної роботи

Виконання кваліфікаційної роботи відбувається згідно з графіком, укладеним студентом за погодженням з керівником роботи та затвердженим завідувачем кафедри.

Виконання кваліфікаційної роботи проводиться в *декілька етапів*:

- вибір теми;
- студенти укладають план-графік написання курсової роботи і погоджують його з керівником;
- ознайомлення з теоретичними і практичними аспектами теми (попередній огляд літератури);
- визначення актуальності, мети та завдань роботи, об'єкта і предмета дослідження оформлюється у вигляді вступу до кваліфікаційної роботи; погоджується з керівником);
- складання попереднього плану теоретичного та емпіричного дослідження, його узгодження з науковим керівником;
- підбір і опрацювання джерел і фактичного матеріалу (поглиблений огляд літератури), формулювання теоретичної моделі дослідження;
- розробка програми емпіричного дослідження, підбір методів і методик емпіричного дослідження;
- проведення пілотажного дослідження, уточнення (за необхідності) методів і методик дослідження;
- проведення емпіричного дослідження;
- первинна обробка даних емпіричного дослідження (формування матриці даних); кількісна обробка даних із застосуванням математичних та статистичних методів;
- якісна інтерпретація отриманих даних;

- формулювання висновків дослідження;
- оформлення кваліфікаційної роботи згідно вимог;
- проведення передзахисту кваліфікаційної роботи;
- доопрацювання роботи (за необхідності), подача науковому керівнику для остаточної перевірки;
- подача роботи рецензенту, отримання рецензії;
- підготовка виступу та презентаційних матеріалів для публічного захисту кваліфікаційної роботи (з використанням мультимедійних засобів);
- подача кваліфікаційної роботи, реферату, рецензії, диску (з записом роботи, реферату, презентації) на кафедру для перевірки науковим керівником та підготовки відгуку;
- публічний захист.

Дотримання зазначеної логічної послідовності етапів виконання кваліфікаційної роботи дозволить студенту значно зменшити її трудомісткість та позбавить від неефективного використання часу.

2.3. Порядок виконання кваліфікаційної роботи

Після затвердження теми та наукового керівника кваліфікаційної роботи студент приступає до її виконання. У тижневий термін студент розробляє вступ кваліфікаційної роботи з обраної теми та погоджує його з науковим керівником. Після погодження вступу студент розробляє план (зміст) кваліфікаційної роботи і погоджує його з керівником.

Після цього студент опрацьовує необхідні джерела, періодично консультується з керівником, звітує про роботу. Час та періодичність консультацій визначається науковим керівником.

Завершена кваліфікаційна робота проходить передзахист на кафедрі. Після одержання відгуків, зауважень, побажань на передзахисті студент може доопрацювати роботу з урахуванням висловлених зауважень та пропозицій. Перед публічним захистом кваліфікаційної роботи студент може узгодити з науковим керівником текст виступу та зміст презентації.

У визначений термін здобувач подає на кафедру завершену й оформлену належним чином кваліфікаційну роботу та супровідну документацію для реєстрації та допуску до захисту. Кваліфікаційна робота подається роздрукованою та прошитою у тверду палітурку¹. Також обов'язковим є подання на кафедру *кваліфікаційної роботи* (у форматі **.doc**), *реферату* (у форматі **.doc**) та *презентації* (у форматі **.ppt**) в електронному варіанті, шляхом надсилання електронного листа, з вказаними файлами, на пошту кафедри або розміщувати на платформі дистанційного навчання на платформі дистанційного навчання (<https://dist.krok.edu.ua>).

Супровідна документація включає в себе:

- відгук наукового керівника;
- рецензія зовнішнього експерта;

¹ У випадку дії наказу про зберігання індивідуальних робіт студентів в електронному репозиторії без дублювання в паперовому вигляді – подавати друковану роботу не потрібно.

– реферат кваліфікаційної роботи.

До моменту затвердження роботи завідувачем кафедри психології і допуску здобувача до захисту на титульному листі роботи мають стояти підписи виконавця і керівника роботи. Після підпису завідувачем кафедри кваліфікаційна робота та супровідна документація залишається на кафедрі.

2.4. Права та обов'язки студента

До виконання кваліфікаційної роботи допускаються студенти, які виконали необхідні обсяги навчального плану і не мають академічної заборгованості.

Студент:

- має право *вибору теми* з числа запропонованих кафедрою або може запропонувати іншу тему (при цьому вона повинна бути грамотно сформульована та аргументована), *закріплення теми* за студентом відбувається на підставі його особистої заяви на ім'я завідувача кафедри; *без узгодження з кафедрою вільний вибір теми не дозволяється*;
- *студент повинен самостійно підібрати літературні джерела* (книги, монографії, статті) *та досконало опрацювати їх*;
- студент повинен обов'язково *проаналізувати ступінь дослідженості теми у вітчизняних та зарубіжних наукових джерелах*;
- має право на отримання консультацій наукового керівника; зобов'язаний відповідно до встановленого графіка виконання кваліфікаційної роботи *звітувати* перед керівником про виконання запланованих етапів роботи;
- має *враховувати* в роботі зауваження та пропозиції керівника;
- несе особисту *відповідальність* за правильність прийнятих трактувань, обґрунтувань, висновків та якість оформлення кваліфікаційної роботи.

Зміна теми чи керівника може відбутися тільки при наявності мотивованої заяви, з візою завідувача кафедри, не менш ніж за півроку до дати планового захисту роботи.

Якщо студент подає на попередній захист не самостійно виконану роботу, рішенням кафедри робота до захисту не допускається. Виявлення несамотійності виконання роботи відбувається у два етапи. На першому проводиться технічна перевірка за допомогою спеціальних комп'ютерних програм, що дозволяють визначити обсяг механічно вставлених, без посилань, уривків чужих текстів. На другому етапі експерти кафедри визначають наявність плагіату та привласнення чужих ідей.

2.5. Права та обов'язки наукового керівника кваліфікаційної роботи

Науковий керівник кваліфікаційної роботи призначається із числа досвідчених викладачів кафедри.

Науковий керівник:

- *надає студенту завдання на кваліфікаційну роботу*;
- *затверджує і контролює графік виконання роботи*;

- *консультує* та організовує діяльність студента з питань написання роботи, *координує роботу* в межах своєї компетенції;
- власним підписом на титульному аркуші кваліфікаційної роботи *засвідчує факт* дотримання нормативних вимог та достатню якість виконаної роботи;
- готує та надає на кафедру психології *відгук* на кваліфікаційну роботу (додаток Е);
- повинен бути присутнім на захисті кваліфікаційної роботи, виконанням якої він керував.

Поставивши свій підпис на титульному аркуші кваліфікаційної роботи, керівник несе відповідальність за дотримання нормативних вимог, засвідчує достатню якість виконаної роботи.

Самостійне виконання кваліфікаційних робіт студентами університету економіки та права «КРОК» є необхідною умовою ефективності цих робіт як елементу навчального процесу, розвитку у студентів навиків наукової роботи. Під несамостійним виконанням курсової роботи розуміється плагіат, тобто використання у роботі чужого тексту, опублікованого у паперовому чи електронному виді, без повного посилання на джерело чи з посиланнями, але коли обсяг і характер запозичень ставлять під сумнів самостійність виконаної роботи чи одного з її основних розділів. Плагіат може здійснюватися в двох видах:

- дослівне викладення чужого тексту;
- парафраза – викладення чужого тексту із заміною слів і виразів без зміни змісту запозиченого тексту.

Відповідальність за самостійне виконання роботи несе студент та керівник. Студент має підтвердити самостійне виконання курсової роботи написанням декларації про академічну доброчесність.

2.6. Декларація про академічну доброчесність

Декларація про академічну доброчесність є обов'язковою структурною складовою курсової роботи.

Приклад декларації.

Моя наукова робота була написана мною у моєму власному викладенні, за виключенням цитат з опублікованих та неопублікованих джерел, які чітко ідентифіковані в роботах і визнані як такі.

Я усвідомлюю, що використання матеріалів з інших робіт чи парафраз таких матеріалів без вказання авторства будуть розтлумачені як плагіат. Джерело кожного рисунку, схеми чи іншої ілюстрації відповідно ідентифікується, а також джерела матеріалів, опублікованих чи неопублікованих, які не є результатом моїх власних досліджень, експериментів чи спостережень.

2.7. Забезпечення академічної доброчесності виконавців кваліфікаційних робіт та встановлення фактів плагіату

Антиплагіатна перевірка кваліфікаційних робіт студентів Університету «КРОК» є необхідною умовою визнання **академічної доброчесності** їх виконавців, гарантування якості здобутої вищої освіти, допуску до захисту студентів у Екзаменаційній комісії та присвоєння відповідної кваліфікації.

Антиплагіатна перевірка передбачає інструментальне дослідження унікальності тексту кваліфікаційної роботи в електронному вигляді та пошук можливих фактів плагіату.

Академічний плагіат – оприлюднення (частково або повністю) наукових (творчих) результатів, отриманих іншими особами, як результатів власного дослідження (творчості) та/або відтворення опублікованих текстів (оприлюднених творів мистецтва) інших авторів без зазначення авторства (ч. 4 ст. 42 Закону України «Про освіту»)

Унікальність тексту кваліфікаційної роботи визначається за результатами перевірки комп'ютерною системою «Антиплагіат» або іншою подібною системою (одним файлом), як правило, тексту другого та наступних розділів кваліфікаційної роботи (без додатків та переліку літератури).

За результатами антиплагіатної перевірки, залежно від значення показника унікальності тексту, кваліфікаційна робота вважається:

- самотійною з високим рівнем унікальності тексту – 80% та вище;
- самотійною з достатнім рівнем унікальності тексту – 65-79%;
- умовно самотійною з середнім рівнем унікальності тексту – 50-64%;
- несамотійною з низьким рівнем унікальності тексту – менше 50%.

Здобувач (слухач) особисто передає текст кваліфікаційної роботи у форматі *.doc, *.docx, *.rtf на здійснення антиплагіатної перевірки, як правило, не менше ніж за два тижні до передзахисту роботи.

Повторна або з порушенням термінів подачі робіт, антиплагіатна перевірка здійснюється на підставі особистої заяви студента у дводенний термін і є додатковою платною послугою.

Довідка з результатами антиплагіатної перевірки кваліфікаційних робіт групи студентів, що проходять атестацію, передається декану факультету (директору інституту) за два дні до передзахисту робіт.

Для кваліфікаційних робіт, які визначаються як умовно самотійні з середнім рівнем унікальності тексту та несамотійні з низьким рівнем унікальності тексту, додається електронний звіт про антиплагіатну перевірку з гіперпосиланнями на запозичені джерела.

Самостійно виконані кваліфікаційні роботи з високим та достатнім рівнем унікальності тексту розглядаються екзаменаційною комісією у встановленому порядку.

Умовно самотійно виконані кваліфікаційні роботи з середнім рівнем унікальності тексту розглядаються екзаменаційною комісією разом із переліком запозичень на предмет їх допустимості.

Несамостійно виконані кваліфікаційні роботи з низьким рівнем унікальності тексту допускаються до захисту в екзаменаційній комісії за окремою письмовою заявою студента і розглядаються разом із переліком запозичень на предмет їх допустимості.

Висновок екзаменаційної комісії про недопустимий рівень унікальності тексту кваліфікаційної роботи є підставою для виставлення незадовільної оцінки.

Здобувачам (слухачам) рекомендується проводити самостійні дослідження унікальності тексту кваліфікаційних робіт на попередніх етапах їх виконання з використанням різних комп'ютерних систем.

3. ВИМОГИ ДО СТРУКТУРИ І ЗМІСТУ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Кваліфікаційна робота повинна повністю розкривати тему дослідження через виконання поставлених завдань і носити характер самостійного дослідження.

Кваліфікаційна робота бакалавра потребує наявності таких *елементів наукового дослідження*:

- визначення практичної значущості роботи через обґрунтування реальності застосування її результатів для потреб практики;
- застосування комплексного, системного підходу у виконанні задач дослідження шляхом розгляду предмета під різними кутами зору;
- теоретичного та емпіричного використання передової сучасної методології і наукових розробок;
- містити творчі та новаторські ідеї.

Оригінальність визначення і вирішення поставлених завдань є одним із основних критеріїв оцінки якості роботи.

Робота повинна мати чітку логічну структуру і складатися з титульного аркуша, плану (змісту), вступу, основної частини, що розкриває зміст теми, висновків та пропозицій, переліку використаної літератури і додатків.

Основна частина, в свою чергу, має складатись із 3 розділів, кожен з яких може складатись із 2-5 підрозділів.

Обсяг основного змісту кваліфікаційної роботи (без титульного аркушу, змісту, списку використаної літератури та додатків) має бути в межах:

- **70-80** сторінок.

Список використаних джерел у кваліфікаційній роботі повинен включати:

- **70-90** найменувань.

Кожен розділ роботи починають з нової сторінки. Основному тексту розділу може передувати коротка передмова. Основний текст розділу поділяється на 2-5 смислових підрозділів, у яких висвітлюються певні змістовні частини досліджуваних питань. Обсяги підрозділів роботи мають бути пропорційними (не допускається, наприклад, щоб один підрозділ складався з 1-2 сторінок, а інший – з 10). У кінці кожного розділу у декількох реченнях узагальнюють результати, отримані у цій частині роботи.

Теоретичний розділ роботи **не може становити більше 30 %** від загального обсягу роботи.

Зміст кваліфікаційної роботи відбиває порядок викладу матеріалу в структурних частинах роботи.

Співвідношення структурних елементів кваліфікаційної роботи

Назва структурних елементів роботи	Обсяг друкованого тексту, сторінок
Титульний аркуш	1
Зміст	1
Основний зміст (від першої сторінки вступу до останньої сторінки висновків)	70-80
Вступ	3-4
Розділ 1 (теоретичний)	близько 20
Розділ 2 (емпіричний)	близько 25
Розділ 3 (інтерпретаційний)	близько 30
Висновки	3-4
Список використаних джерел	70-90 найменувань
Додатки	Від 5-ти

Титульний аркуш кваліфікаційної роботи містить інформацію про навчальний заклад, вид роботи і найменування теми, дані про виконавця і керівника, про допуск завідувачем кафедри до захисту. Розташування інформації на титульному аркуші наведено в додатку Б.

Зміст містить перелік структурних частин роботи (вступ, послідовно перераховані найменування всіх розділів і підрозділів, висновки, список використаних джерел та найменування додатків) і номери їх відповідних початкових сторінок (додаток В).

Вступ розкриває сутність роботи, дає її загальну характеристику і містить такі обов'язкові елементи:

Актуальність роботи – висвітлення сучасного стану обраної проблеми, пояснення в кількох реченнях важливості і своєчасності її подальших досліджень як з теоретичного, наукового погляду, так і з погляду практики.

Приклад формулювання актуальності роботи.

В умовах сучасного надзвичайно динамічного, глобалізованого та уніфікованого соціуму постійно змінюються соціальні орієнтири, які спрямовують розвиток людства. За цих обставин особливо гостро постає проблема збереження особистісної цілісності та індивідуальної неповторності людини, що, зокрема, забезпечуються мотиваційною сферою її особистості.

Аналіз теоретико-методологічних джерел з досліджуваної проблеми виявив відсутність єдиної концепції мотиваційної сфери особистості,

недостатню розробленість наукових підходів щодо розвитку мотиваційної сфери особистості у всіх її проявах.

Отже, важливого теоретичного і прикладного значення набуває поглиблене вивчення сутності та структури мотиваційної сфери особистості, обґрунтування чинників, критеріїв, показників, умов, засобів, властивостей, індивідуально-типологічних особливостей розвитку мотиваційної сфери особистості студента-психолога. Вищезазначені аспекти зумовили вибір теми дослідження **«Психологічні чинники розвитку мотиваційної сфери особистості майбутнього психолога»**.

Мета дослідження – головна ціль, ідея, якій підпорядкована робота.

Приклад формулювання мети дослідження.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні чинники розвитку мотиваційної сфери особистості майбутнього психолога.

Завдання роботи – конкретні теоретичні та практичні завдання, які студент планує вирішити для досягнення головної мети дослідження.

Завданнями роботи може бути:

- простежити еволюцію теоретичних поглядів на досліджувану проблему;
- порівняти теоретичні підходи та моделі, за якими пояснюють досліджуване явище представники різних психологічних шкіл і напрямків;
- вивчити існуючі методи оцінки та моніторингу проблеми;
- дослідити особливості прояву певного явища в тих чи інших умовах;
- визначити їх спільні риси та відмінності, ефективність та доцільність застосування.

Приклад формулювання завдань дослідження.

1. Здійснити теоретико-методологічний аналіз проблеми мотиваційної сфери особистості, визначити базові поняття мотиваційної сфери особистості.
2. Обґрунтувати психологічні чинники розвитку мотиваційної сфери особистості майбутнього психолога.
3. Емпірично дослідити особливості мотиваційної сфери особистості майбутніх психологів.
4. Удосконалити типологію особистості за М. Ковінгтоном на основі виявлених особливостей мотиваційної сфери.
5. Розробити рекомендації стосовно оптимізації розвитку мотиваційної сфери особистості майбутніх психологів.

Об'єкт і предмет дослідження характеризують спрямованість роботи, окреслюють обрану для вивчення наукову проблему.

Об'єктом може бути процес або явище, певна сфера психологічного дослідження, що породжує проблемну ситуацію, наприклад, мотиваційна

сфера особистості. Об'єкт і предмет співвідносяться між собою як загальне і часткове: предмет міститься в межах об'єкта.

*Предмет дослідження – це чітко означений аспект наукового вивчення процесу чи явища в межах об'єкту. Стосовно вище наведених прикладів, предмет вивчення збігається з формулюванням теми і має наступне формулювання: *психологічні чинники розвитку мотиваційної сфери особистості майбутнього психолога*. Саме предмет дослідження визначає тему кваліфікаційної роботи, зазначену на титульному аркуші як її назва. Проте, слід зазначити, що коли тема досить вузька і розкриває якийсь один конкретний аспект, то формулювання предмету не співпадає з формулюванням теми дослідження і зазвичай є ширшим, ніж тема.*

Також у вступі обов'язково потрібно навести відомості про:

- методи дослідження з поясненням, для чого саме вони використовувались.
- наукову новизну та теоретичне значення одержаних результатів;
- практичне значення одержаних результатів дослідження;
- експериментальну базу дослідження;
- апробацію результатів дослідження, власні публікації з теми дослідження (якщо такі є);
- структуру та обсяг кваліфікаційної роботи.

Кожен з цих пунктів починається з абзацу і виділяється жирним шрифтом. Приклад:

Методи дослідження. Для досягнення мети та реалізації завдань було використано комплекс методів: теоретичні – аналіз, синтез, узагальнення, систематизація, порівняння для розкриття сутності та визначення базових понять досліджуваної проблеми, структурування, моделювання для розробки моделі мотиваційної сфери особистості та виявлення психологічних чинників її розвитку, класифікація для побудови типології студентів за показниками мотиваційної сфери особистості; емпіричні – включене лонгітюдне спостереження, анкетування, бесіда, інтерв'ю, психодіагностичні методики, констатувальний експеримент для вивчення особливостей мотиваційної сфери особистості майбутніх психологів; кількісної обробки даних – визначення середніх значень, відсоткових співвідношень, коефіцієнт рангової кореляції Спірмена для виявлення кореляційних зв'язків між досліджуваними показниками мотиваційної сфери, L-критерій Пейджа для дослідження динаміки показників мотиваційної сфери особистості студентів упродовж навчання, U-критерій Манна-Уїтні для виявлення відмінностей між вибірками досліджуваних, дисперсійний аналіз для з'ясування типологічних відмінностей студентів за показниками мотиваційної сфери особистості.

Для емпіричного дослідження проявів професійного вигорання застосовано: шкалу самооцінки тривожності Ч.Д. Спілбергера, Ю.Л. Ханіна; опитувальник «Визначення нервово-психічного напруження» (Т. Немчин); методику психічного вигорання А.А. Рукавішнікова; Опитувальник «Оцінка професійного стресу» Вайсмана; методику діагностики професійного вигорання (МБІ) К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н.Є. Водоп'янової, для визначення симптомів.

Обробка отриманих даних здійснювалася за допомогою пакета статистичних програм для SPSS 13.0 for Windows та пакета програм Microsoft Office for Windows XP Professional.

Наукова новизна одержаних результатів:

уперше:

- розроблено програму психологічної профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади та експериментально доведено її ефективність;

удосконалено:

- техніку застосування методик для індивідуальної профілактичної та психокорекційної роботи; а також психокорекційних програм, де передбачено формування стратегій професійного розвитку;

дістали подальшого розвитку:

- теоретичні уявлення щодо шляхів розв'язання проблеми професійного вигорання, а також про психологічні засоби профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади.

Практичне значення дослідження полягає у визначенні напрямів психологічної допомоги та розробці системи психологічних засобів профілактики та корекції професійного вигорання для державних службовців законодавчого органу влади. Матеріали дослідження можуть бути використані організаційними психологами у роботі з державними службовцями. Програма профілактики та корекції професійного вигорання може бути застосована керівництвом Апарату Верховної Ради України та інших державних структурах у роботі з державними службовцями. Теоретичний та практичний матеріал дослідження може стати корисним у розробці та модернізації курсів «Організаційна психологія», «Акмеологія», «Психологія професійного становлення особистості».

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (... найменування) та додатків. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи - ... сторінок, основний обсяг - ... сторінок. Робота містить ... таблиць, ... рисунків, ... додатки (на ... сторінках).

Основна частина кваліфікаційної роботи послідовно розкриває зміст роботи, подаючи матеріал згідно з метою дослідження та поставленими завданнями.

Основна частина роботи складається з трьох розділів, кожний з яких може містити два-п'ять підрозділів. У кінці кожного розділу узагальнюються результати, отримані у цій частині роботи. Узагальнення подаються у вигляді висновків до розділу. Висновки до розділу не починаються з нової сторінки, а продовжують розділ:

Висновки до розділу 1:

.....

Диплома робота передбачає організацію та проведення емпіричного дослідження – констатувального експерименту.

Емпіричне дослідження – це збір отриманих в ході вивчення об'єкта конкретних даних. В емпіричному дослідженні відбувається безпосередній контакт дослідника з досліджуваним об'єктом. В якості основних методів дослідження емпіричне пізнання використовує в основному експеримент і спостереження за реальними об'єктами (безпосередній вплив або спостереження досліджуваних явищ).

Констатувальний експеримент – психологічний метод, що встановлює

наявність певного й обов'язкового явища або факту. Для досягнення цієї мети він повинен відповідати певним вимогам. Так, експеримент зможе стати констатувальним тільки в тому випадку, якщо перед дослідником стоїть завдання виявлення наявного стану, а також рівня сформованості певної властивості, або ж досліджуваного чинника. Пріоритетним для вивчення стає актуальний рівень у розвитку виділеного параметра в респондента, або ж групи респондентів. Саме цим визначаються мета й завдання курсової роботи. Констатувальний експеримент має таке призначення: вимір наявного рівня розвитку (зв'язку, залежності тощо), а також одержання початкового матеріалу для організації подальшого дослідження – формувального експерименту.

Студент має продемонструвати вміння планувати й проводити емпіричне дослідження та аналізувати його результати. В емпіричному дослідженні має бути використано 4-6 методик збору емпіричних даних. Обов'язковими є використання методу анкетування (анкета власної розробки) чи методу опитування (валідний, надійний опитувальник).

Обробка отриманих даних здійснюється за допомогою методів математичної статистики. Модель обробки та вибрані коефіцієнти мають бути обґрунтовані.

Студент у роботі має проаналізувати наукову літературу за темою. **Не менше 40% джерел мають бути за останні десять років (наукові статі, тези, монографії тощо) (25 і більше). З них:**

- не менше 25% джерел зарубіжних дослідників (6 і більше);
- не менше 50% джерел українських дослідників (12 і більше).

Після списку літератури студент подає перелік відповідності джерел вимогам. Приклад:

Всього джерел – 75

Джерел за останні десять років - 40

Джерел зарубіжних авторів за останні десять років – 8 (номера джерел у списку)

Джерел українських авторів за останні десять років – 18 (номера джерел у списку)

У першому (теоретичному) розділі вирішуються переважно теоретичні завдання роботи: подається комплексний аналіз стану вивченості об'єкта і предмета дослідження, порівнюються погляди представників різних наукових шкіл на досліджувану проблему, з'ясовуються можливі протиріччя, розглядаються моделі, які використовуються у даній тематиці, формулюється загальна характеристика предмету дослідження та його особливостей, проводиться послідовний розгляд і аналіз складових елементів предмета дослідження чи його окремих аспектів, застосовується розглянута теорія до аналізу фактичного матеріалу, реальних та гіпотетичних прикладів, формулюються загальнотеоретичні висновки.

У другому та третьому розділах кваліфікаційної роботи вирішуються методологічні та емпіричні завдання дослідження властивостей та

особливостей певного психічного явища. Засобом розв'язання емпіричних завдань виступає використання різних психологічних методик та методів, які студент може знайти в літературі, запозичити з практичних занять чи одержати, звернувшись за допомогою до керівника роботи. *На четвертому курсі емпіричне дослідження зазвичай обмежується **поглибленим констатувальним експериментом та розробкою рекомендацій щодо профілактики, корекції, розвитку чи формування певних психічних явищ.***

Висновки є підсумком роботи. До них відносять найважливіші результати роботи, отримані автором *особисто* відповідно до поставлених завдань та мети дослідження: виявлені тенденції, закономірності, які визначають зміст досліджуваного процесу або явища, спроби узагальненого пояснення отриманих результатів. У висновках повинні знайти відображення теоретичні припущення про тенденції розвитку об'єкта дослідження, вплив різних факторів на зміну об'єкта і предмета дослідження. Якщо в роботі досліджувалась динаміка явища, то робляться висновки про її характер (коли і якими були зміни та що їх спричинило). Висновки оформлюються як відповіді на поставлені завдання і номер кожного висновку збігається з відповідним номером завдання.

Також у висновках необхідно наголосити на теоретичній та практичній значущості здобутих результатів, окреслити можливості їх використання та подальшого удосконалення.

Стосовно вище наведеного прикладу завдань дослідження, висновки виглядатимуть наступним чином (обов'язковим є те, щоб було наведено вирішення усіх поставлених завдань).

Приклад оформлення висновків

1. У результаті теоретичного дослідження було впорядковано понятійну базу мотиваційної сфери особистості на основі застосування аксіоматичного підходу. Виділено вихідне поняття «*нужда*», яке покладено в основу визначення базових понять досліджуваного феномену (*потреба, потяг, бажання, мотивація, мотив, намір, когнітивний контроль*). Визначено поняття мотиваційної сфери особистості як ядро простору особистості, де перетинаються всі особистісні властивості, що визначають характер мотиваційних процесів, і яке задає спрямованість, забезпечує стійкість, стабільність та цілісність особистості.

2. Обґрунтовано психологічні чинники розвитку мотиваційної сфери особистості, стосовно майбутніх психологів це: уявлення студентів про структуру і функціонально-динамічні особливості мотиваційної сфери особистості як мету і зміст її розвитку у майбутніх психологів; здатність студентів досліджувати різноманітними методами й методиками діагностування за окремими емпіричними показниками свої власні індивідуальні особливості мотиваційної сфери; оволодіння способом моделювання типологій особистості за показниками мотиваційної сфери та здатність виявляти власний тип особистості з метою оптимальної ефективної самореалізації себе

в межах відповідного типу; становлення системи цінностей і смислів, що забезпечують життєву і професійну реалізацію особистості в соціумі з метою закріплення позитивного досвіду життєтворення.

3. Дослідження особливостей мотиваційної сфери особистості майбутніх психологів виявило достатню стабільність окремих показників мотиваційної сфери особистості. Більшість студентів має середній рівень адаптивності, який не зростає протягом навчання; майже половина студентів мають високу особистісну тривожність, що не знижується від першого до четвертого курсу, переважаючи більшість студентів мають низьку організованість, яка не зростає впродовж навчання. Більшість майбутніх психологів мають інтернальний локус контролю, середній рівень мотивації досягнення (як прагнення до успіху, так і уникнення невдач), середній рівень перфекціонізму. Значну динаміку змін зафіксовано стосовно мотивації уникнення невдач, яка суттєво зростає у більшості студентів від першого до четвертого курсу. Отримання диплому є провідним мотивом навчання досліджуваних студентів-психологів, проміжне місце займає мотив оволодіння професією, мотив отримання знань знаходиться на останньому місці. Система ціннісних орієнтацій та структура емоційної спрямованості дещо відрізняється від обумовленої вимогами професії психолога та соціальним статусом студента – у системі цінностей майбутніх психологів цінності «творчість», «щастя інших», «пізнання», як і спрямованість на гностичні та естетичні емоції, займають у рейтингу останні місця. Студенти, схильні до пропусків занять, мають порівняно високий рівень особистісної тривожності, низький рівень організованості, переважно інтернальний локус контролю, комунікативну та гедоністичну спрямованість. Мотивація до діяльності у досліджуваних переважно внутрішня, що ускладнює зовнішнє мотивування. Більшість представників цієї вибірки відмічають відсутність інтересу до навчання та наявність лінощів, навчання для них не є основним видом діяльності.

4. На практиці перевірено дієвість квадріполярної типології особистості М. Ковінгтона за показником «мотивація досягнення». Удосконалено та розширено опис типів «оптимісти», «сумлінні», «самозахисники», «ті, що змирилися» сімома психологічними параметрами, такими як адаптивність, організованість, тощо.

5. З урахуванням психологічних чинників розроблено рекомендації щодо оптимізації розвитку мотиваційної сфери особистості майбутніх психологів. Метою впровадження рекомендацій може бути створення умов для актуалізації професійно важливих уявлень про феномен мотиваційної сфери особистості, здатності виявляти тип особистості за показниками мотиваційної сфери та професійно орієнтованих цінностей і смислів. Розроблена рекомендації органічно вписується у навчально-професійну діяльність студентів-психологів і не потребують організації додаткових спеціальних занять.

Здійснене дослідження не претендує на остаточне і вичерпне вирішення зазначеної проблеми. Вирішення поставлених завдань відкрило ще більше

питань, які виходять далеко за межі формату кваліфікаційної роботи, що, власне, й підкреслює надзвичайну перспективність вивчення мотиваційної сфери особистості. Доцільним є подальше несуперечливе розширення аксіоматичної моделі мотиваційної сфери особистості за рахунок виявлення нових показників, удосконалення наявних мотиваційних типологій особистості, залучення до дослідження не лише студентів-психологів, а й студентів інших спеціальностей та старшокласників.

Список використаних джерел має складатись щонайменше з 70 джерел для кваліфікаційної роботи студентів бакалаврату.

Джерела представляються в алфавітному порядку за прізвищем перших авторів або за назвами робіт (якщо джерело підготовлене редколегією) *без підрозділу на їхні види* (книги, статті тощо). Дані про джерела наводяться мовою оригіналу. Спочатку подаються джерела, написані з використанням кирилиці (українська, болгарська мови тощо); потім – з використанням латиниці (англійська, німецька, французька мови тощо). Не рекомендовано використовувати джерела опубліковані російською та білоруською мовою та/або особами які є громадянами країн-агресорів. У переліку використаних джерел обов'язково використати не менше одного посилання на публікацію наукового керівника та інших викладачів кафедри.

У кваліфікаційній роботі не менше 40% відсотків використаних джерел мають бути опубліковані за останні десять років.

Зразки бібліографічного опису різних видів джерел, необхідні для складання списку використаних джерел містяться у *Додатку Г*, зразок списку використаних джерел – у *Додатку Д*.

Додатки. З основної частини до додатків виносять: графічні об'єкти, які займають повну сторінку формату А4 і більше, використані психодіагностичні методики, об'ємні математичні викладки, додаткові пояснення, допоміжні ілюстрації.

4. ВИМОГИ ДО ОФОРМЛЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

4.1. Загальні вимоги

Рекомендації встановлюють загальні вимоги до оформлення робіт і розроблені відповідно до **державного стандарту України ДСТУ 3008-2015 і міжнародного стандарту ISO 5966:1982.**

Кваліфікаційна робота має бути виконана у вигляді стандартного текстового файлу, який створюється в редакторі Microsoft Office Word. Друкується робота з одного боку аркушу стандартного білого паперу формату А4 (210 x 297 мм), орієнтація – «Книжкова».

Текст друкується з такими відступами (*див. налаштування «Параметри сторінки»*):

- зліва – 3,0 см;
- справа – 1,5 см;
- згори та знизу – по 2 см;
- верхні та нижні колонтитули – по 1,2 см;
- абзацним відступом – 1,25 см (п'ять друкованих знаків);
- щільність друку – до тридцяти рядків на сторінці;
- інтервали між абзацами (перед і після) не допускаються (повинні дорівнювати 0 пт).

Приклад оформлення наведено у додатку М.

Вимоги до шрифту (*див. налаштування «Шрифт» та «Абзац»*):

- Times New Roman (Суг),
- розмір кегля – 14;
- інтервал між рядками – 1,5;
- інтервал між знаками «Звичайний», за необхідності можна використовувати «Ущільнений» до 0,25 пт;
- вирівнювання тексту – «За шириною».

Приклад оформлення наведено у додатку Н.

Для забезпечення правильності оформлення під час роботи з редактором Microsoft Office Word необхідно ввімкнути відображення прихованих символів форматування (пробіли, абзаци, нерозривні пробіли тощо). Нерозривні пробіли (сполучення клавіш ctrl+shift+пробіл) необхідно ставити між ініціалами та прізвищем, між словами речення і знаком «тире» і в інших ситуаціях, коли є недопустимим розрив слів на іншу строку. *Вважається помилкою*, коли ініціали знаходяться на одній строчці, а прізвище – на іншій. Так само не можна допускати розрив у наступних випадках:

- скороченням населеного пункту та назвою: *м. Київ*;
- скороченням сторінки та цифрою: *с. 25*;
- останнім словом цитати та посиланням на неї: *цитата [с...]*;
- знаком номеру та цифрою: *№ 4*;
- номером пункту та першим словом: *1) текст...*

Також необхідно уважно слідкувати, щоб строчка не починалась з тире.

Незначні помилки і графічні неточності допускається виправляти

зафарбовуванням білою фарбою (коректором) з нанесенням виправлень на тому ж місці (не більше двох на одній сторінці) чорними чорнилами (пастою).

Заголовки структурних частин роботи «ЗМІСТ», «ВСТУП», «РОЗДІЛ», «ВИСНОВКИ», «СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ», «ДОДАТКИ» друкують великими літерами, виділяють напівжирним шрифтом, вирівнюють «По центру» симетрично до тексту. Кожну структурну частину починають з нової сторінки. Заголовки підрозділів друкують маленькими літерами (крім першої великої) з абзацного відступу, виділяють напівжирним шрифтом, вирівнюють «За шириною» симетрично до тексту. Крапку в кінці структурних частин та заголовків підрозділів не ставлять. Відстань між заголовком і текстом (за винятком заголовка підрозділу) – 1 інтервал, між заголовками чи рядками заголовка – як у тексті. Не допускається розташовувати заголовки в нижній частині листа, якщо після заголовка є тільки один рядок тексту. Приклад наведено у додатку Л.

4.2. Нумерація

Нумерація сторінок, розділів, підрозділів, пунктів, підпунктів, рисунків, таблиць, формул позначається арабськими цифрами без знака «№». Номер сторінки проставляють у правому верхньому куті сторінки без крапки в кінці.

Першою сторінкою роботи вважається титульний аркуш. **Не проставляються, але враховуються** номери сторінок *титульного листа, змісту і перша сторінка вступу*; таким чином, перше позначення номеру сторінки (звичайно це 4–5) з'являється на другій сторінці вступу. Прикладом оформлення нумерації може виступати нумерація сторінок у даних методичних рекомендаціях.

Серед структурних частин лише розділи роботи нумеруються наскрізною нумерацією – «РОЗДІЛ 1» (перший розділ).

Не нумерують заголовки «ВСТУП», «ЗМІСТ», «ВИСНОВКИ» та «СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ». Після номера розділу крапку не ставлять, а потім з нового рядка друкують заголовок розділу.

Підрозділи нумерують у межах кожного розділу, номер підрозділу складається з номера розділу і номера підрозділу, розділених крапкою, в кінці номера підрозділу повинна стояти крапка, наприклад: «1.2.» (другий підрозділ першого розділу). Потім у тому ж рядку наводять заголовок підрозділу.

Пункти нумерують у межах кожного підрозділу. Номер пункту складається з порядкових номерів розділу, підрозділу, пункту, між якими ставлять крапку. В кінці номера повинна стояти крапка, наприклад. «1.3.2.» (другий пункт третього підрозділу першого розділу). Потім у тому ж рядку наводять заголовок пункту. Пункт може не мати заголовка.

Підпункти нумерують у межах кожного пункту за такими ж правилами,

як пункти.

4.3. Ілюстрації

Ілюстрації (фотографії, креслення, рисунки, схеми, графіки, діаграми) розташовують в роботі після тексту-посилання, у якому вони згадуються вперше, чи на наступній сторінці.

Наприклад: «...співвідношення видів мотивації досягнення є квадріполярним (рис. 1.2.)» (другий рисунок першого розділу) або «... як це показано у табл. 1.2.» (друга таблиця першого розділу). Якщо ілюстрації створені не автором роботи, в тексті необхідно давати посилання на відповідні літературні джерела.

Ілюстрації повинні мати назву, яку розміщують під ілюстрацією. За необхідності під ілюстрацією розміщують додаткові дані (примітки). **Назва міститься під ілюстрацією через один інтервал після її зображення (чи після приміток до ілюстрації) без абзацного відступу від початку рядка.**

Ілюстрації і таблиці, що займають всю сторінку, звичайно виносять у додатки і не враховують у основному обсязі роботи.

Рисунки

Ілюстрація позначається текстом «Рис. 1 ...», розміщеним під ілюстрацією. Ілюстрації нумеруються арабськими цифрами порядковою нумерацією в межах розділу, наприклад, «Рис. 1.1 Квадріполярна модель мотивації досягнення».

Якщо додаток містить ілюстрації, то вони нумеруються порядковою нумерацією в межах кожного додатка. Номер ілюстрації складається з порядкового номера додатка і порядкового номера ілюстрації в межах додатка, розділених крапкою. Наприклад: «Рис. Д. 1 Квадріполярна модель мотивації досягнення».

Таблиці.

Цифровий матеріал зазвичай оформляють у вигляді таблиць. Таблицю розташовують по всій ширині листа з дотриманням лівих і правих полів.

Всі графічні об'єкти (рисунки, таблиці, формули) нумеруються послідовно в межах розділу (за винятком тих об'єктів, які винесено у додатки). Наприклад, «Рис. 1.2» (другий рисунок першого розділу) або «Таблиця 1.2» (друга таблиця першого розділу).

Якщо цифрові або інші дані в якомусь рядку таблиці не подають, то в ньому ставлять прочерк.

Якщо рядки чи графі виходять за формат сторінки, таблицю поділяють на частини, розміщуючи їх одну під другою чи поруч, або переносять частину таблиці на наступну сторінку. При цьому в кожній частині таблиці повторюють заголовки рядків. При перенесенні частини таблиці на інший аркуш (сторінку) слово «Таблиця» і її номер вказують один раз справа над

першою частиною таблиці, над іншими частинами пишуть слова «Продовж. табл.» і вказують номер таблиці, наприклад, «Продовж. табл. 1.2».

Номер і назву таблиці розміщують над таблицею як показано на прикладі:

Таблиця 1.2

Назва таблиці								
	Заголовки граф							
	підзаголовки граф			рядки		графи		
			рядки			графи		
		рядки				графи		
		Р	Я	Д	К	И		

Формули

Формули обов'язково потрібно супроводжувати поясненням значень всіх наведених символів. Невеликі формули, які не є ключовими, вписують всередині рядків тексту. На окремих рядках розміщують довгі та громіздкі формули.

Нумеруються лише ті формули, на які є посилання в подальшому тексті, в одному рядку з формулою на рівні відповідної формули в круглих дужках, наприклад, (3.1) (перша формула третього розділу).

Букви латинської та грецької абеток, які використовуються у тексті, формулах, назвах, необхідно подавати курсивом «модель IS-LM». Цифри арабські та римські курсивом не виділяють.

Примітки

Примітки до тексту і таблиць, в яких наводять довідкові та пояснювальні дані, нумерують надстрочним знаком послідовно в межах однієї сторінки, наприклад: «... *Alea iacta est*¹». Якщо приміток на одному аркуші кілька, то після слова «Примітки» ставлять двокрапку, наприклад:

Примітки:

¹ (лат.) жереб кинуто

² ...

Якщо є одна примітка, то її не нумерують, і після слова «Примітка» ставлять крапку.

Примітки стосовно рівня статистичної значущості зазвичай позначаються зірочками (* , ** або ***) і обов'язково пояснюються після таблиці або тексту, наприклад:

* – рівень статистичної значущості $p \leq 0,05$;

** – рівень статистичної значущості $p \leq 0,01$;

*** – рівень статистичної значущості $p \leq 0,001$.

4.4. Оформлення посилань на використані джерела

При виконанні кваліфікаційної роботи студент повинен посилатись на джерела, матеріали яких безпосередньо використовуються у роботі. Посилання розміщується у квадратних дужках в кінці останнього речення запозиченого фрагменту:

1) якщо посилаються *на всю роботу*, то в квадратних дужках пишуть порядковий номер джерела в списку джерел: наприклад, «... деякі автори [27; 40] не розділяють подібної точки зору»;

2) якщо в тексті вживається пряме посилання (цитата) чи викладаються твердження, положення, висновки тощо, автором яких не є сам студент, то в квадратних дужках указують номер джерела за списком і через кому – номери сторінок, що цитується. Наприклад, «...*цитата*...» [4, с. 15] означає, що даний фрагмент тексту запозичений зі сторінки 15 джерела номер 4 у списку використаних джерел у кінці роботи.

4.5. Оформлення бібліографічного опису використаних джерел

Список використаних джерел містить бібліографічні описи використаних джерел, які виконується відповідно до чинних міждержавних і державних стандартів:

ДСТУ 8302:2015. Інформація та документація. Бібліографічне посилання. Загальні положення та правила складання / Нац. стандарт України. – Вид. офіц. – [Уведено вперше ; чинний від 2016-07-01]. – Київ :ДП «УкрНДНЦ», 2016. – 17 с.

ДСТУ 3582:2013 «Бібліографічний опис скорочень слів і словосполучень українською мовою. Загальні вимоги та правила (ISO 4:1984, NEQ; ISO 832:1994, NEQ)» / Нац. стандарт України. – Вид. офіц. – [Уведено вперше ; чинний від 2013-08-22]. – Київ :ДП «УкрНДНЦ», 2014. – 15 с.

Зразки оформлення бібліографічного опису подані в додатку Г. Зразок оформлення списку використаних джерел подано у додатку Д.

4.6. Оформлення додатків

Оформлення додатків здійснюється як продовження кваліфікаційної роботи у порядку появи посилань у тексті. Сторінки додатків нумеруються на загальних засадах, але не рахуються при визначенні основного обсягу роботи.

Кожен додаток має починатися з нової сторінки і мати заголовок, надрукований малими літерами з першої великої симетрично до тексту. Посередині над заголовком друкується слово «Додаток ____» і велика літера, що позначає додаток. **Додатки позначаються послідовно великими літерами української абетки, за винятком літер Г, Є, З, І, Ї, Й, О, Ч, Ь.** Прикладом оформлення додатків можуть слугувати додатки, що містяться у даних методичних рекомендаціях.

5. ПОРЯДОК ПОДАННЯ ТА ЗАХИСТУ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ. КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ

Кваліфікаційна робота має бути написана і захищена державною (українською) мовою; (виключення може бути тільки для іноземних студентів, на підставі вмотивованої заяви, з візами декана та завідувача кафедри).

5.1 Порядок подання роботи до захисту

В процесі консультування студент отримує завдання, рекомендації та вказівки керівника. Чорновий варіант роботи подається студентом керівнику особисто під час консультацій. Будь-яка передача чорнових варіантів роботи в інший спосіб не допускається.

У призначений кафедрою час відбувається попередній захист кваліфікаційних робіт, на якому студенти презентують свої напрацювання і отримують рекомендації та побажання щодо вдосконалення роботи.

За тиждень до дати захисту всі здобувачі, які мають захищати кваліфікаційні роботи, подають на кафедру остаточний варіант роботи у електронному вигляді, оформлений згідно всіх вимог із супровідною документацією: відгуком наукового керівника (Додаток Е), рецензією (Додаток Ж) експерта, рефератом (Додаток И) та диском із записом роботи, реферату, презентації. Для студентів бакалаврату рецензентом виступає один із викладачів кафедри.

Реферат має обсяг близько 20 сторінок і є коротким викладом кваліфікаційної роботи. Структура реферату: титульна сторінка (як у кваліфікаційній роботі), зміст (як у кваліфікаційній роботі), текст реферату з послідовним викладом вступу кваліфікаційної роботи, коротким описом всіх розділів та висновків до кваліфікаційної роботи, список використаних джерел, який переноситься з кваліфікаційної роботи. Заборонено використовувати та посилалися на російськомовні видання. У переліку використаних джерел обов'язково використати не менше одного посилання на публікацію наукового керівника та інших викладачів кафедри.

Порушення студентом без поважної причини вимог та термінів подання кваліфікаційної роботи та супровідної документації тягне за собою недопущення до захисту. Допуск до захисту несвоєчасно поданої кваліфікаційної роботи надає завідувач кафедри на підставі вмотивованої заяви студента.

5.2. Захист кваліфікаційної роботи

Час і місце проведення захисту визначається кафедрою за погодженням з навчальним відділом. Графіки захисту розміщуються на дошці кафедри.

Для виступу студенту надається 5-7 хвилин. Доповідь необхідно підготувати заздалегідь у формі виступу та комп'ютерної презентації за допомогою програми Microsoft Office PowerPoint, висвітливши питання:

обґрунтування актуальності теми дослідження; мета, завдання, об'єкт, предмет дослідження; елементи новизни, що вдалося встановити, виявити, довести; якими методами це досягнуто. Приклад оформлення у дод. К

Після виступу студент відповідає на питання членів комісії, він повинен виявити компетентність та володіння матеріалом роботи.

Якщо своєчасний захист кваліфікаційної роботи не відбувся, студент має право захистити роботу відповідно до діючих норм. Якщо студент отримує оцінку «незадовільно», то він має одноразове право захистити роботу за розкладом, запропонованим кафедрою.

Захищені роботи здаються керівниками на кафедру, де вони мають зберігатися встановлений термін, а в подальшому – передаватися до архіву Університету.

Оцінювання курсової роботи проводиться за шкалою Університету (1-100 балів) з урахуванням 10 параметрів:

1. Логічність структури та плану роботи.
2. Відповідність змісту роботи плану, що був затверджений керівником.
3. Повнота розкриття теми (окремо за розділами).
4. Висновки та рекомендації, зроблені здобувачем.
5. Самостійність та оригінальність роботи.
6. Достатність фактичного матеріалу.
7. Підбір використаних джерел інформації.
8. Глибина опрацювання джерел.
9. Оформлення роботи.
10. Своєчасність виконання роботи.

Шкала оцінювання	Оцінка
90 – 100	Відмінно
70 – 89	Добре
50 -69	Задовільно
1 – 49	Незадовільно

На основі оцінок за вищезазначеними параметрами керівником виставляється загальна, рекомендована до захисту попередня оцінка. Остаточна оцінка формується після проведення захисту. Вона враховує попередню оцінку наукового керівника, оцінки рецензентів, якість проведеної автором презентації та відповідей на питання членів екзаменаційної комісії й виставляється у відомості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>
2. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>
3. Стандарт вищої освіти зі спеціальності 053 Психологія для першого рівня вищої освіти: Наказ Міністерства освіти і науки України від 24.04.2019 р. № 565. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/vishcha-osvita/zatverdzeni%20standarty/2021/07/28/053-Psykholohiya-bakalavr.28.07-1.pdf>
4. Про атестацію здобувачів ступеня фахової передвищої освіти та ступенів вищої освіти на першому (бакалаврському) та другому (магістерському) рівнях у формі єдиного державного кваліфікаційного іспиту. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/497-2021-%D0%BF#Text>

ДОДАТКИ**Додаток А***Зразок титульної сторінки кваліфікаційної роботи*

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ПРАВА «КРОК»
Навчально-науковий інститут психології**

Кафедра психології

Назаренко Назар Назарович

УДК 159.9_____

Кваліфікаційна робота

Чинники розвитку професійної успішності психолога

053 «Психологія»

«Організаційна психологія/Екстремальна та кризова психологія»

Подається на здобуття освітнього ступеня бакалавр

Кваліфікаційна робота містить результати власних доробок. Використання
ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне
джерело _____ Н. Н. Назаренко

Науковий керівник (консультант) Сингаївська Ірина Валентинівна,
кандидат психологічних наук, професор

Київ – 20__

*Зразок оформлення змісту кваліфікаційної роботи***ЗМІСТ**

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ СТУДЕНТА.....	0
1.1. Феноменологія мотиваційної сфери особистості у психологічній науці	0
1.2. Модель мотиваційної сфери особистості	00
1.3. Психологічні передумови розвитку мотиваційної сфери особистості майбутнього психолога	00
Висновки до розділу 1	00
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ СТУДЕНТА-ПСИХОЛОГА	00
2.1. Методологічне обґрунтування дослідження особливостей ...	00
2.2. Дослідження психологічних особливостей мотиваційної сфери особистості студентів-психологів.....	00
2.3. Оцінка динаміки змін у мотиваційній сфері особистості майбутнього психолога.....	00
Висновки до розділу 2	00
РОЗДІЛ 3. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ	00
3.1. Обґрунтування методів розвитку мотиваційної сфери особистості	00
3.2. Програма оптимізації розвитку мотиваційної сфери особистості майбутніх психологів	00
Висновки до розділу 3	00
ВИСНОВКИ.....	00
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	00
ДОДАТКИ.....	00

Зразок оформлення вступу кваліфікаційної роботи

ВСТУП

Актуальність теми. Історія зародження конфліктних ситуацій та конфліктів бере свій початок із часів виникнення цивілізації. У суспільстві завжди виникали і виявлялися різноманітні конфлікти та проблемні ситуації між людьми.

Говорячи про проблему конфліктів, важко не відзначити велику актуалізацію питання конфліктів у робочих командах. У будь-якій робочій команді рано чи пізно виникають конфліктні ситуації та конфлікти між працівниками або між працівниками і керівництвом. Розходження колег у поглядах, розбіжність сприйняття й оцінок тих чи інших подій дуже часто призводять до спірної ситуації або боротьба за першість, своєрідне змагання, конкуренція. Якщо ситуація, що склалася, становить перешкоду для досягнення поставленої мети хоча б одного з учасників взаємодії, то виникають конфліктні ситуації, які навіть розгортаються у складні й масштабні конфлікти. Конфлікти у робочих командах можуть бути викликані кількома причинами, а саме як довго працюють працівники, як виконують свої обов'язки працівники, як розподіляється відповідальності між працівниками, як мають розподілятися ресурси (матеріали, обладнання, приміщення, людські та фінансові ресурси) тощо. Конфлікт виникає не тільки в точці зіткнення інтересів і потреб, а через те, що люди – не гнучкі у своїх стратегіях вирішення конфліктів.

Вагомий внесок у досліджені соціального конфлікту присвячено значну кількість наукових праць, зокрема соціальні психологи, науковці, вчені та дослідники – С. Романенко, Г. Ложкін, Н. Пов'якель, Арістотель, А. Сміт, Л. Козер, К. Боулдінг, Р. Снайдр, Р. Дарендорф, Р. Макк, З. Фройд, Г. Зіммель, О. Конт, Г. Гегель, І. Кант та інші.

Аналіз теоретико-методологічних джерел з досліджуваної проблеми

виявив відсутність єдиної концепції виникнення конфліктних ситуацій у робочих командах, недостатню розробленість наукових підходів щодо стратегій врегулювання конфліктних ситуацій.

Проблема конфліктів вивчалася протягом багатьох століть і через постійний розвиток соціуму все ще залишається актуальною.

Отже, на сьогодні не сформовано єдиного визначення поняття «конфлікт», а актуальність і важливість питання виникнення конфліктів у робочих командах, його негативні наслідки, через які люди стають озлобленими, агресивними і не можуть налагодити ефективну комунікацію та взаємодію, не в силах побудувати відносини в цих командах, тому набуває поглиблене вивчення і зумовили вибір теми нашого дослідження ***«HR- стратегії урегулювання конфліктних ситуацій у робочих командах»***.

Мета дослідження. Теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити HR-стратегії урегулювання конфліктних ситуацій у робочих командах.

Завдання роботи:

1. Здійснити теоретико-методичний аналіз соціально – психологічного феномену «робочі команди».
2. Проаналізувати шляхи урегулювання конфліктних ситуацій у робочих командах.
3. Емпірично дослідити типові конфліктні ситуації у робочих командах.
4. Розробити програму тренінгу з урегулювання конфліктних ситуацій у робочих командах.
5. Проаналізувати психологічні заходи з управління та врегулювання конфліктних ситуацій у робочих командах.

Об’єкт дослідження – психотехнологічні HR-стратегії урегулювання конфліктні ситуації у робочих командах.

Предмет дослідження – шляхи урегулювання конфліктних ситуацій у робочих командах.

Методи дослідження. Для досягнення мети та реалізації завдань було

використано:

1) теоретичні методи: аналіз психологічної літератури, наукові теорії, синтез, моделювання, узагальнення, систематизація та інтерпретація теоретичних даних;

2) емпіричні методи: методика А. Фідлера «Оцінка психологічної атмосфери в колективі»; методика І. Ладанова «Дослідження колективної мотивації»; методика Г. Айзенка «Самооцінка станів тривожності, фрустрації, агресивності і ригідності»; методика В. Бойка «Діагностика комунікативної установки»; методика В. Бойко «Оцінка домінуючої стратегії психологічного захисту в конфліктах»; авторська анкета;

3) методи математичної статистики: коефіцієнт кореляції Спірмена, методи оцінки отриманих даних на статистичну значущість.

Наукова новизна одержаних результатів:

уперше:

– розроблено програму тренінгу з урегулювання конфліктних ситуацій у робочих командах;

удосконалено:

– техніку застосування методик для робочих команд у подоланні конфліктних ситуацій; а також психологічні способи, де передбачено формування стратегій для ефективної взаємодії робочих команд;

дістали подальшого розвитку:

– теоретичні уявлення щодо шляхів діагностики та розв'язання проблеми виникнення конфліктів у робочих командах, а також про психологічні засоби профілактики та корекції роботи у робочих командах.

Практичне значення дослідження полягає у визначенні напрямків психологічної допомоги, удосконалення та розробці системи психологічних засобах профілактики та корекції взаємодії робочих команд в організаціях. Матеріали дослідження можуть бути використані HR, керівниками в робочих процесах, у взаємодії в роботі з робочими командами.

Теоретичний та практичний матеріал дослідження може стати корисним

для проведення навчання, курсів, тренінгів для робочих команд в організаціях.

Апробація результатів кваліфікаційної роботи полягала у написанні тез з тем таких, як: 1) «Особливості конфліктних ситуацій у робочих командах». *Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку* : тези доп. V Міжнар. конф. (м. Київ, 07 груд. 2023 р.). Київ, 2023. URL: <https://conf.krok.edu.ua/SRE/SRE-2023/paper/view/1871>; 2) «Чинники виникнення конфліктів у робочих бізнес-командах». *Міжнародна науково-практична конференція «Забезпечення психологічної підтримки та адаптації українців у повоєнний період»* : тези доп. міжнар. конф. (м. Київ, 21–22 листоп. 2024 р.). Київ, 2024.; 3) «Фасилітація як ефективна технологія вирішення конфліктних ситуацій у робочих командах» *Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку* : матеріали VI Міжнар. конф. (м. Київ, 05–06 груд. 2024 р.). Київ, 2024. URL: <https://conf.krok.edu.ua/SRE/SRE-2024/paper/view/2407>.

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (108 найменування) та додатків. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи – 156 сторінок, основний обсяг – 92 сторінок. Робота містить 5 таблиць, 8 рисунків, 23 додатки (на 49 сторінках).

НАЗВА РОЗДІЛУ.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Приклад виконання вимог до параметрів сторінки

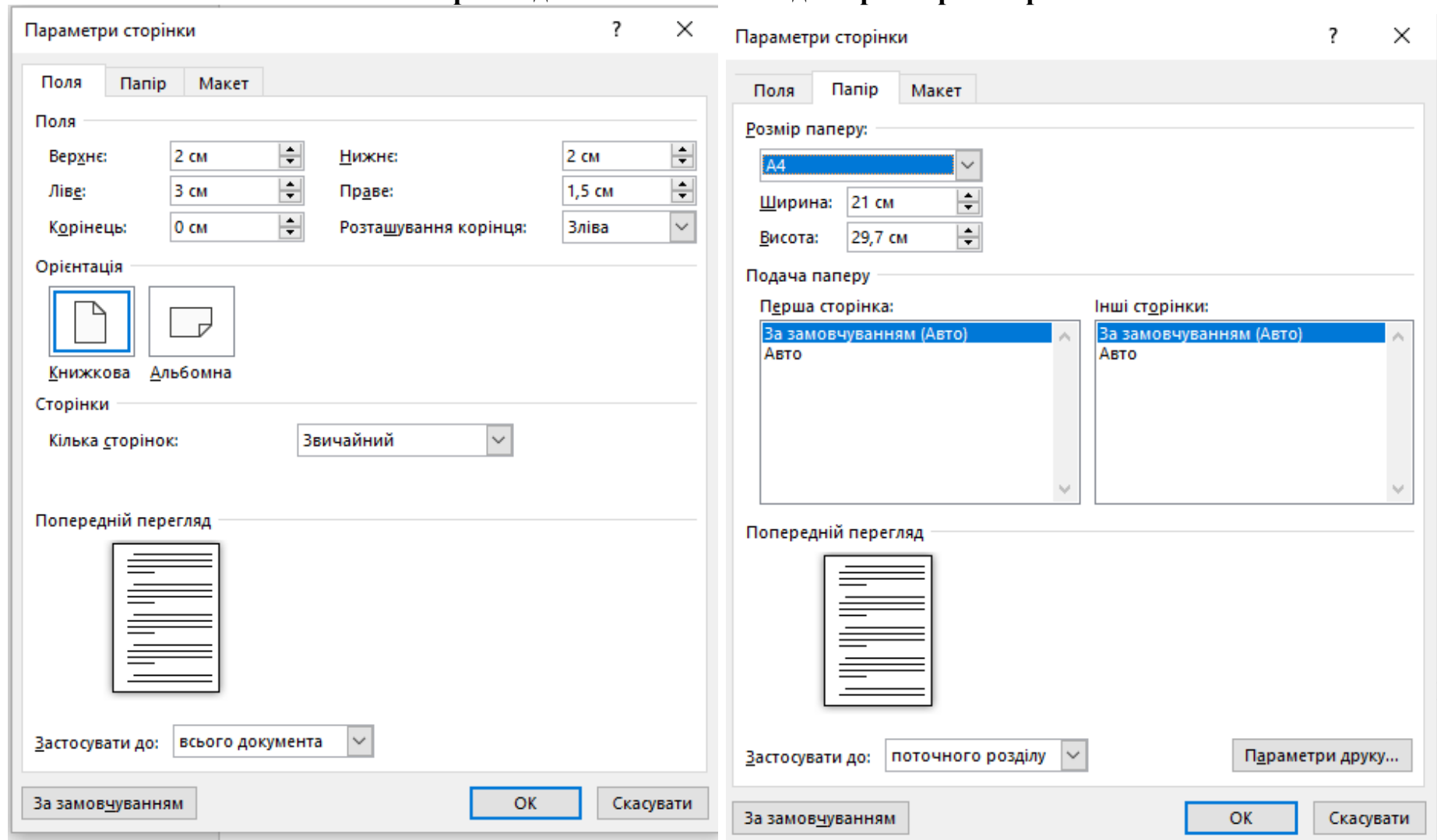


Рис.М.1 Приклад редагування параметрів сторінки

Приклад виконання вимоги до форматування шрифту

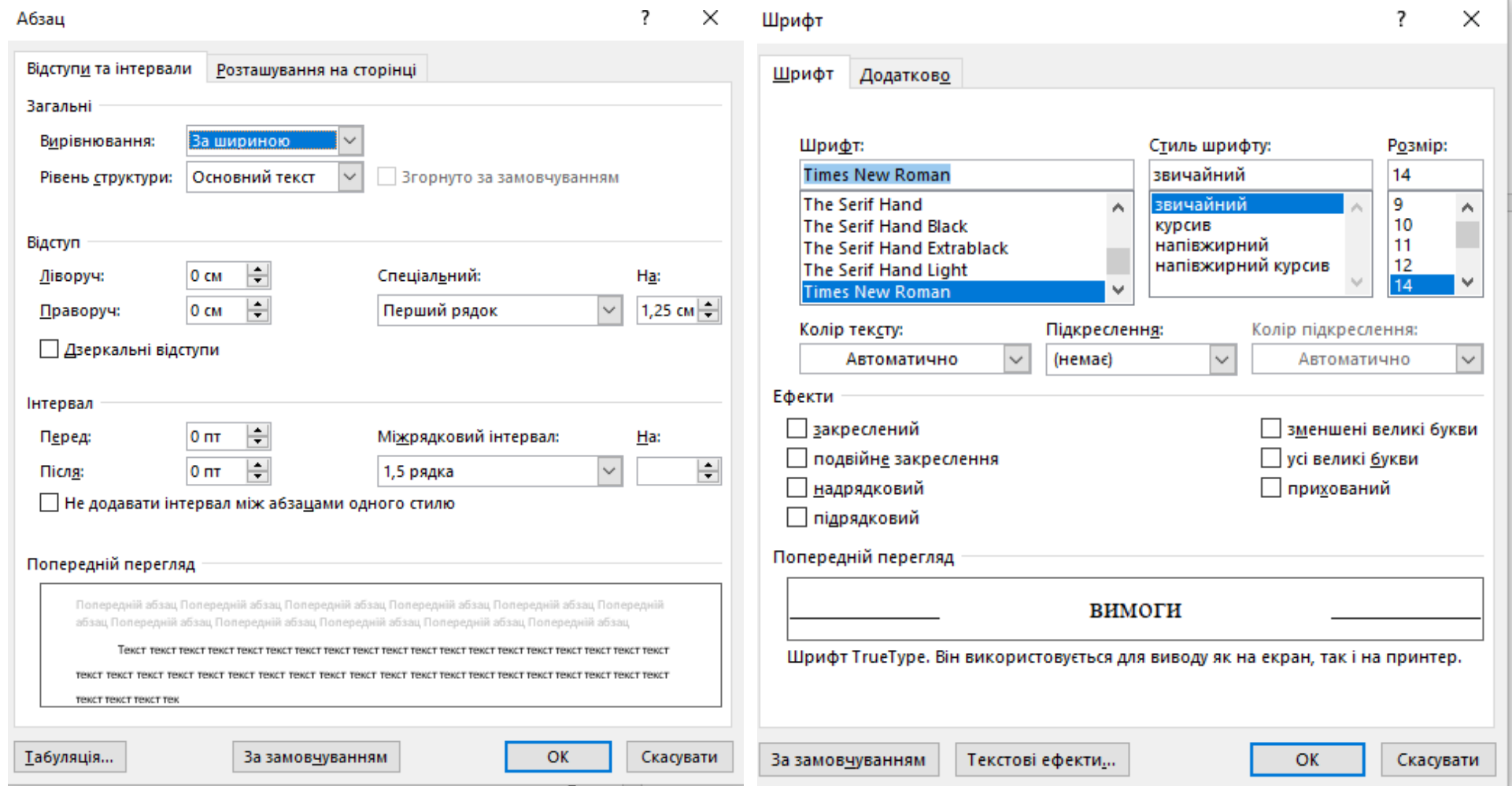


Рис.Н.1 Приклад виконання вимоги до шрифту.

*Приклад висновків до курсової роботи***ВИСНОВКИ**

Таким чином, можна підвести підсумки роботи:

1. На основі проведеного теоретико-методологічного аналізу щодо поняття «робочі команди» визначається фахівцями неоднаково.

«Команда» – це невелика кількість людей з взаємодоповнюючими навичками. Проте усі ці люди прагнуть до спільної мети, виконують завдання та підходи, за які вони взаємно відповідальні.

У загальному розумінні «команда» – це колектив. Це не просто група окремих людей, а згуртований колектив.

Проте усі ці команди мають спільні ознаки: спільна мета, наявність командної відповідальності, здатність швидко реагувати на зміни, рольове та функціональне позиціонування, здатність мотивувати кожного члена команди до певних дій, конструктивне вирішення конфліктів і мають мінімальний управлінський вплив.

Але щоб сформувати таку ефективну команду, яка буде приносити найкращі результати у досягненні певних цілей організації необхідно багатоетапний процес, що складається з формування, штурму, нормування, виконання, розпуску. Кожний з цих етапів охоплює певний період часу та участь керівника команди.

У кожній команді на етапів її розвитку важливе значення мають ролі та функціональне позиціонування кожного учасника.

Якщо команда в якій є виконавці таких ролей, як: «генератор ідей», «виконавець», «завершувач», «експерт», «дослідник ресурсів», «формуваць», «колективіст», «координатор», «спеціаліст», тоді вона буде готова до виконання будь-яких робочих завдань.

Але навіть ретельно підібрана робоча команда за критеріями професіоналізму та психологічної сумісності можуть з'являтися певні конфлікти.

У процесі аналізу причин конфліктів визначається як зіткнення інтересів, поглядів, протиріччя, непорозуміння, тому в їх виникненні та розвитку велику роль відіграють психологічні чинники.

Чинники виникнення конфліктів можуть бути як об'єктивні (його учасників, предмет, об'єкт, проблему конфлікту та умови його перебігу), так і суб'єктивні (психологічних) – це образ конфлікту, його мотиви, позиції обох сторін конфлікту.

Серед об'єктивних чинників виникнення конфліктів можна віднести: обмеження ресурсів; несприятливі умовами праці; нечіткі розмежування обов'язків, трудові права; розходження з метою, досвід; манери поведінки; суперечності між видами трудової діяльності та функціями працівників тощо.

До суб'єктивних: критичне налаштованість; надмірне принциповість і прямолінійність у висловлюваннях та судженнях; конфліктогени; прагнення завжди домінувати за будь-якою ціною; маніпулювання; емоційні якості особистості: упертість, агресивність, роздратованість тощо.

Окрім конфліктів, що виникають через недоліки в організації роботи команд, існують конфлікти, що пов'язані з міжособистісними відносинами, внутрішньоособистий, міжгруповий або між особистістю та групою.

Але кожен конфлікт має наслідки, які не варто сприймати тільки як негативне явище, адже він може мати й позитивні наслідки до яких можна віднести: вдосконалення відносин, що переходять на новий рівень (люди розкриваються один перед одним); отримання нової інформації про учасника; вирішення непорозумінь, знаходження відповідей; виявлення та усунення причини проблеми; виявлення недоліків в організації; зниження напруженості між конфронтуючими сторонами тощо.

Негативні наслідки конфлікту завдають значної шкоди ефективній взаємодії у робочих командах та стають причинами значних необґрунтованих втрат виробничих ресурсів і часу, але і допомагають краще усвідомити, переосмислити свої погляди, позиції, дії і зробити зміни там де це необхідно.

2. Коли виникає конфлікт у робочих командах, важливо швидко зробити ретельний аналіз суперечності, проаналізувати ситуацію й обрати стратегію конструктивного діалогу, що сприяє вирішенню проблеми та допоможе створити здорову атмосферу в колективі.

У конфлікті завжди беруть участь, як мінімум, дві конфліктуючі сторони. Одним з важких моментів аналізу конфліктів є той факт, що конфліктуючі сторони можуть не завжди бути виявлені відразу після його початку.

Також можна використовувати для вивчення конфліктів у робочих командах методики такі, як: спостереження, експеримент, аналіз документів, інтерв'ю, анкетування, соціометрія, математичне моделювання.

Тож діагностика конфлікту дозволяє ретельний провести аналіз суперечності, які виникають у робочих командах, які містять у собі проблеми, причини, джерела, уявлення учасників про ситуацію, мотиви кожного учасника, їх побоювання, приводи для конфліктних дій.

Важливо врахувати манери поведінки кожного учасника, визначити «важких» у спілкуванні людей у команді та стратегії поведінки з ними. Знання типологізації допомагають не тільки виявити конфліктних особистостей у робочих командах, але більш ефективно сформувати та розвивати команди. Навички візуальної діагностики особливостей поведінки людей дозволяють адекватно оцінювати конфліктність особистості й відрізняти конфліктні типи поведінки.

3. Вибираючи методи для проведення емпіричного дослідження ми дослідили: 1) психологічну атмосферу в колективі, де більшість респондентів мають середню оцінку; 2) колективну мотивацію, де переважає недостатньо мотивовані для отримання позитивних результатів; 3) стани такі, як тривожність, де має більшість результатів, як середній, допустимого рівня; фрустрація, де більшість респондентів мають високу самооцінку, стійкі до невдач і не бояться труднощів; агресивність, де серед більшість респондентів мають середній рівень; ригідність, де більшість респондентів мають відсутню,

їм властива легкість і гнучкість в поведінкових реакціях і ухваленні рішень; 4) комунікативні установки, а саме: замаскована жорстокість по відношенню до людей, у судженнях про них максимальний бал набрали чотири особи; відкрита жорстокість по відношенню до людей максимальний бал набрала одна особа; обґрунтований негативізм у судженнях про людей ніхто з респондентів не набрав максимального балу; схильність робити необґрунтовані узагальнення негативних фактів в сфері взаємини з партнерами та в спостереженнях за соціальною дійсністю максимальний бал набрала одна особа; негативний особистий досвід спілкування з оточуючими максимальний бал набрали три особи; 5) домінуючу стратегію психологічного захисту в конфліктах, де більшість респондентів вибирають стратегію – уникнення.

4. Нами розроблена програма тренінгу прагнення, якої було сприяти поліпшенню умов співіснування робочих команд. Адже вони постійно стикаються з різними поглядами, інтересами, характерами, темпераментами, поведінкою через що виникають конфліктні ситуації та масштабні конфлікти. За допомогою здобуття нових знань та вмінь під час навчання учасники будуть допомагати працювати у робочих командах, ефективно взаємодіяти та максимально не допускати виникненню конфліктних ситуацій, а навпаки попереджати їх виникненню. Навіть якщо конфліктні ситуації будуть виникати, тоді учасники будуть знати та вміти їх конструктивно розв'язувати.

5. Знання психології конфлікту дозволяє передбачити, прогнозувати виникнення і розвиток конфліктів, управляти цим процесом, запобігати їхньому виникненню, якщо це можливо.

Універсального способу врегулювання конфліктів не існує. Залежно від виду конфлікту пошуком рішень можуть займатися різні служби, наприклад, керівництво організації, HR служба, відділ психології, консультанти, керівник команди, медіація, арбітраж.

Наприклад, одним з найбільш дієвих способом врегулювання конфліктів у робочих командах є медіація, тобто залучення у вирішення конфлікту

медіатора. Цей спосіб є однаково вигідний для усіх сторін, адже у працівників з'являється можливість висловлювати незадоволеність та зникає страх говорити те, що не подобається в роботі, а керівництво не витрачатиме зайвий час на вирішення конфліктів.

Серед методів, які застосовуються при вирішенні конфліктів, досить ефективним є фасилітація. Фасилітаційний підхід дозволяє кожному учаснику робочих команд висловитися та бути почутими, бо слухають одне одного та й протилежні погляди не замовчуються, а співіснують у межах однієї дискусії і немає критики. Кожен може бути в ролі як лідера, так і слухача. Це спосіб створити сприятливу атмосферу для спільного розгляду, аналізу, вирішення проблем, допомогти робочим командам мислити в найкращий спосіб та є поштовхом до позитивних змін.

Зразок списку використаних джерел
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алькема В. Г., Парфененко Д. Ю. Огляд підходів до управління конфліктами в командах проєктів. *Інтелектуальні інформаційні системи в управлінні проєктами та економіці в умовах воєнного стану*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (Коблево, 13-16 вересня 2022 р.). Харків: ХНУРЕ, 2022. С. 21-24. URL: <https://dspace.krok.edu.ua/handle/krok/5474>

2. Баркова К. О. Командоутворення як складова формування успішного корпоративного середовища. *Український журнал прикладної економіки та техніки*, 2023. Том 8. № 4. С. 194–199.

.....

50. Петрунько О. Соціально-психологічні чинники травми війни в цивільного населення країни – жертви агресії. *Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку*: матеріали VI Міжнародної конференції (5-6 грудня 2024 р., м. Київ). Київ: Університет «КРОК», 2024. Т.1. С.463-465. URL: <https://dspace.krok.edu.ua/handle/krok/6119>

51. Петрунько О. В. Амбівалентний дискурс перфекціонізму. *Вчені записки Університету «КРОК»*, 2020. № 4 (60). С. 233–247. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2020-60-233-247>

52. Сингаївська І. В., Архипчук І. В. Особливості дослідження взаємодії та ділового спілкування в колективі фінансової служби організації. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2022. № 3–4 (27). С. 142– 148. URL: <https://dspace.krok.edu.ua/handle/krok/3123>

.....

97. The influence of social media on psychological well-being: Examination and outlook / N. Ordatii, O. Nykonenko, I. Barbashova, I. Klymenko, V. Hrytsaniuk. *Multidisciplinary Science Journal*. 2024. Vol. 6.

e2024ss0721. <https://doi.org/10.31893/multiscience.2024ss0721>

98. Kumar Nunkoo D., Sungkur R. K. Team conflict dynamics & conflict management: derivation of a model for software organizations to enhance team performance and software quality. *Global Transitions Proceedings*. 2021. Volume 2, Issue 2. P. 545-552. URL: <https://doi.org/10.1016/j.gltp.2021.08.007>

Всього джерел – 98

Джерел за останні десять років – 89

Джерел зарубіжних авторів за останні десять років – 15 (83;85;86;... 50;51;52)

Джерел українських авторів за останні десять років – 73 (1;2;4;5;6;... 97;98;99)

ПРИКЛАДИ ОФОРМЛЕННЯ БІБЛІОГРАФІЧНОГО ОПИСУ У СПИСКУ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

згідно ДСТУ 8302:2015 «Інформація та документація.
Бібліографічне посилання. Загальні положення та правила
складання» з урахуванням правок (код УКНД 01.140.40)

Характеристика джерела	Приклад оформлення
Книги	
Один автор	1. Малкова Т.М. Візуальна психодіагностика: навчальний посібник. Київ: Державний університет телекомунікацій, 2018. 132 с. 2. Васильченко О. Репродуктивна поведінка особистості. Соціально-психологічний аналіз: монографія. Луганськ : Ноулідж, 2013. 556 с.
Два автори	1. Гончарук П.А., Сингаївська І.В. Загальна психологія: Пропедевтика (модульний курс): навчальний посібник. К.: Університет економіки та права "КРОК", 2009. 220 с 2. Рейнольдс Д. Конструктивне життя: підтримка психічного здоров'я і життєвий шлях/ пер. з англ. і передм. М. Білоусенко. Київ: Видавництво Ліра-К, 2024. 228 с
Три автори	1. Герасименко Л.О., Скрипніков А.М., Ісаков Р.І. Психогенні психічні розлади : навч.-метод. посіб. Київ : ВСВ «Медицина», 2021. 208 с. 2. Закалик Г.М., Терлецька М.Ю., Шумар Н.М. Психологія розвитку та успіху особистості: навчальний посібник. Львів: Вид-во Львівської політехніки, 2019. 488 с
Чотири і більше авторів	1. Розлади психічної сфери внаслідок бойових дій : навч. посіб. / В. Д. Мішиєв та ін. 2-ге вид. переробл. та доповн. Київ : ВСВ «Медицина», 2024. 167 с. 2. Когнітивна наука: навчальний посібник / Л.М. Деркач, О.В. Шевяков, І.А. Бурлакова [та інші]; ред. Л. М. Деркач. Київ: Видавничий дім "Кондор", 2021. 320 с
Без автора / редактори, упорядники	1. Юнгіанське консультування : колект. монографія /за ред. Р. М. Ткач. Київ : Талком, 2021. 220 с. 2. Психологія сім'ї та шлюбу: таблиці, схеми, коментарі: навчально-наочний підручник/ упоряд. О.М. Цільмак, В.О. Лефтеров. Київ: Видавництво Ліра-К, 2020. 266 с.

Багатотомні видання	1. Медична психологія: в 2-х т. Т. 2. Спеціальна медична психологія. / Г.Я. Пилягіна [та ін.]; за ред. Г. Я. Пилягіної. Вінниця : Нова Книга, 2020. 496 с. 2. М'ясоїд П.А. Курс загальної психології: підручник: у 2-х т. Т.1. Київ: Алерта, 2011. 496 с.
Частина видання	
Книги	1. Сингаївська І.В. Професійна успішність викладача як чинник вдосконалення діяльності закладу вищої освіти <i>Соціально-економічні та правові аспекти розвитку суспільства: колективна монографія/ за ред. С.М. Лаптева, І.П. Мігус. Київ: Університет "КРОК", 2020. С. 220-238.</i>
Тези доповідей, матеріали конференцій	1. Козік І., Наконечна Н. Можливості застосування штучного інтелекту у менеджменті. <i>Сучасний менеджмент організації: витоки, реалії та перспективи розвитку: збірник матеріалів IV Наукової конференції (18 квітня 2024 р.). Київ: Університет «КРОК», 2024. С.617-620. URL: https://dspace.krok.edu.ua/handle/krok/9855</i> 2. Пінчук К., Сингаївська І. Рекомендації щодо соціальної корекції гендерних стереотипів у молоді України щодо сімейного виховання дітей. <i>Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку: матеріали VI Міжнародної конференції (5-6 грудня 2024 р., м. Київ). Київ: Університет «КРОК», 2024. Т.1. С.444-446. URL: https://dspace.krok.edu.ua/handle/krok/6125</i> 3. Юнгіанське консультування: теорія і практика: матеріали IV міжнародної наукової онлайн-конференції (05-06 червня 2021 року)/ наук. ред. І.В. Сингаївська. Київ. 2021. 104 с. URL: https://dspace.krok.edu.ua/handle/krok/229
Статті із продовжуваних та періодичних видань	1. Сингаївська І., Берестовська А. Особливості надання психологічної допомоги жінкам, які переживають втрату близької людини під час війни. <i>Вчені записки Університету «КРОК».2024. №1(73). С. 214–226. https://doi.org/10.31732/2663-2209-2024-73-214-226</i> 2. Никоненко О., Данкович Н. Вплив кар'єрного коучингу на розвиток мотивації до успіху працівників. <i>Вчені записки Університету «КРОК». 2024. Вип.3(75).С.259–268. https://doi.org/10.31732/2663-2209-2024-75-259-268</i>

Законодавчі та нормативні документи	1. Конституція України : прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text 2. Про вищу освіту: Закон України від 1 липня 2014 року № 1556-VII. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text
Електронні ресурси	1. Наукові публікації кафедри психології Університету «КРОК». URL: https://dspace.krok.edu.ua/handle/krok/3225 2. Організаційна психологія. Економічна психологія. Науковий журнал. Архіви. URL : https://orgpsy-journal.in.ua/index.php/opep/issue/archive
Дисертації, автореферати дисертацій	1. Кудринська Г.В. Формування психологічної компетентності працівників служб управління персоналом центральних органів виконавчої влади: дис. ...докт.філос.: 053 "Психологія" /ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК». Київ, 2021. 231 с. URL: https://dspace.krok.edu.ua/handle/krok/48 2. Апішева А.Ш. Психологічні особливості розвитку організаційної культури кафедри вищого навчального закладу: дис. ... канд. пс. наук: 19.00.10 /ВНЗ "Університет економіки та права "КРОК". Київ, 2020. 261 с. URL: https://dspace.krok.edu.ua/handle/krok/5553 3. Гура Н.А. Організаційно-психологічні чинники розвитку та переривання кар'єри: автореф. дис. ... канд психол. наук: 19.00.10 / Університет економіки та права "КРОК". Київ, 2019. 22 с. https://dspace.krok.edu.ua/handle/krok/5565

Зразок оформлення відгуку наукового керівника на кваліфікаційну роботу

ВІДГУК

на кваліфікаційну роботу студента ____ курсу спеціальності 053 «Психологія»
Університету економіки і права «КРОК»

_____, виконану на тему:
(прізвище, ім'я, по батькові студента)
«_____»

Відгук пишеться в довільній формі на бланку Університету. У відгуку необхідно вказати:

1. Характер виконання кваліфікаційної роботи (в ініціативному порядку, за замовленням підприємства, організації, установи тощо).
2. Мету кваліфікаційної роботи.
3. Актуальність обраної теми.
4. Відповідність виконаної кваліфікаційної роботи затвердженому завданню.
5. Ступінь самостійності випускника при виконанні кваліфікаційної роботи.
6. Уміння випускника працювати з літературними джерелами, аналізувати теоретичний та практичний матеріал, приймати обґрунтовані рішення (наукові), застосовувати сучасні комп'ютерні інформаційні технології, проводити математичну та статистичну обробку, аналізувати та інтерпретувати результати експерименту.
7. Отримані найбільш важливі теоретичні та практичні результати, їх апробацію на конференціях, семінарах тощо.
8. Знання та дотримання вимог ДСТУ при виконанні та оформленні кваліфікаційної роботи.
9. Виявлені недоліки.
10. Мотивовану оцінку кваліфікаційної роботи за 100-бальною та національною шкалами і шкалою ECTS рівня виконаної кваліфікаційної роботи, відповідність набутих випускником знань, умінь та навичок (компетенцій) вимогам до фахівця з психології і можливість присудження йому освітнього ступеня бакалавра.

Науковий керівник:

(науковий ступінь, вчене звання)

(прізвище, ім'я, по-батькові)

(Дата)

(Підпис)

Зразок оформлення рецензії на кваліфікаційну роботу**РЕЦЕНЗІЯ**

на кваліфікаційну роботу студента ____ курсу спеціальності 053 «Психологія»
Університету економіки і права «КРОК»

_____, виконану на тему:
(прізвище, ім'я, по батькові студента)
« _____ »

Рецензія пишеться в довільній формі . У рецензії необхідно вказати:

1. Актуальність теми кваліфікаційної роботи.
2. Відповідність змісту виконаної кваліфікаційної роботи затвердженій темі та завданню.
3. Повноту виконання завдання, правильність та глибину обґрунтування прийнятих рішень.
4. Новизну та якість проведених досліджень.
5. Ступінь використання сучасних досягнень науки, техніки, інформаційних технологій.
6. Правильність розрахунків.
7. Наявність та повноту експериментального (або математичного) підтвердження прийнятих рішень.
8. Науково-технічний рівень опрацювання питань розроблених систем, проєктів.
9. Реальність кваліфікаційної роботи, можливість впровадження її результатів.
10. Якість виконання тексту кваліфікаційної роботи та ілюстративного (графічного) матеріалу, відповідність вимогам державних стандартів.
11. Виявлені недоліки.

Узагальнену оцінку кваліфікаційної роботи, а також висновок щодо можливості присудження випускнику освітнього ступеня бакалавра.

Рецензент:

(науковий ступінь, вчене звання)

(прізвище, ім'я, по-батькові)

(Дата)

(Підпис)

(Підпис завіряється печаткою)

РЕФЕРАТ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ «ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ МАЙБУТНЬОГО ПСИХОЛОГА»

В умовах сучасного надзвичайно динамічного, глобалізованого та уніфікованого соціуму постійно змінюються соціальні орієнтири, які спрямовують розвиток людства. За цих обставин особливо гостро постає проблема збереження особистісної цілісності та індивідуальної неповторності людини, що, зокрема, забезпечуються мотиваційною сферою її особистості.

Аналіз теоретико-методологічних джерел з досліджуваної проблеми виявив відсутність єдиної концепції мотиваційної сфери особистості, недостатню розробленість наукових підходів щодо розвитку мотиваційної сфери особистості у всіх її проявах.

Отже, важливого теоретичного і прикладного значення набуває поглиблене вивчення сутності та структури мотиваційної сфери особистості, обґрунтування чинників, критеріїв, показників, умов, засобів, властивостей, індивідуально-типологічних особливостей розвитку мотиваційної сфери особистості студента-психолога.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні чинники розвитку мотиваційної сфери особистості майбутнього психолога.

Завдання роботи:

1. Здійснити теоретико-методологічний аналіз проблеми мотиваційної сфери особистості, визначити базові поняття мотиваційної сфери особистості.
2. Обґрунтувати психологічні чинники розвитку мотиваційної сфери особистості майбутнього психолога.
3. Емпірично дослідити особливості мотиваційної сфери особистості майбутніх психологів.
4. Удосконалити типологію особистості за М. Ковінгтоном на основі виявлених особливостей мотиваційної сфери.
5. Розробити рекомендації стосовно оптимізації розвитку мотиваційної сфери особистості майбутніх психологів.

Об'єкт дослідження – мотиваційна сфера особистості.

Предмет дослідження – психологічні чинники розвитку мотиваційної сфери особистості майбутнього психолога.

У **вступі** обґрунтовано актуальність досліджуваної проблеми, визначено мету, завдання, об'єкт, предмет, методи; розкрито методологічні та теоретичні засади дослідження, висвітлено наукову новизну і практичне значення кваліфікаційної роботи; наведено відомості про апробацію результатів дослідження, їх висвітлення у публікаціях, представлено дані щодо структури й обсягу кваліфікаційної роботи.

У першому розділі «**Теоретико-методологічні засади мотиваційної сфери особистості студента**» проаналізовано основні підходи до вивчення проблеми мотивації у сучасній психології, на основі аксіоматичного підходу

до аналізу понятійної бази досліджуваної проблеми визначено вихідне поняття «нужда» та базові поняття «потреба», «бажання», «мотив», «мотивація», «мотиваційна сфера особистості», обґрунтовано модель мотиваційної сфери особистості, структуровано психологічні чинники розвитку мотиваційної сфери особистості майбутнього психолога.

Вихідним поняттям стосовно мотиваційної сфери виступає поняття «нужда». Нужда є об'єктивною властивістю організму як відкритої системи, що відображає нестачу в чомусь зовнішньому і спонукає організм до взаємодії з оточуючим середовищем; потреба є опредмеченою, конкретизованою у психіці (але не у свідомості) нуждою. При наповненні афективною енергією нужди виникає потяг, при наповненні афективною енергією потреби – бажання. Мотивація – це динамічний процес конкретизації, усвідомлення потреби, виникнення бажання, утворення мотиву та формування наміру здійснити задоволення потреби, при цьому весь мотиваційний процес може займати долі секунди, і його окремі складові не завжди розгорнуто актуалізуються у свідомості людини. Мотив – це усвідомлена потреба, яка супроводжується бажанням її задовольнити; намір – результат усвідомлення і обґрунтування плану дій, спрямованих на задоволення потреби. Когнітивний контроль – свідомий процес залучення афективної енергії (тобто фізичної енергії організму, опосередкованої бажаннями) для виконання дій, спрямованих на задоволення усвідомленої потреби; когнітивний контроль певною мірою супроводжує мотиваційний процес, починаючи з формування бажання. Мотиваційна сфера особистості – це ядро (центр) простору особистості, у якому перетинаються всі осі координат (особистісні властивості), що визначають характер мотиваційних процесів. Мотиваційна сфера визначає спрямованість, забезпечує стійкість, стабільність та цілісність особистості за рахунок регуляції спонукальних сил будь-якої активності людини.

Аналіз поняття «психологічний чинник розвитку особистості» дає підстави розглядати його як внутрішню психічну передумову, що актуалізує процес розвитку особистості та детермінує напрям і характер його протікання. Психологічні чинники розвитку мотиваційної сфери особистості виділені на основі логіки освітнього процесу та алгоритму функціонування мотиваційної сфери особистості.

У другому розділі **«Емпіричне дослідження особливостей мотиваційної сфери особистості студента-психолога»** висвітлено організаційно-методичні засади діагностичного дослідження особливостей мотиваційної сфери студентів-психологів за окремими показниками, подано аналіз результатів дослідження орієнтаційної, мобілізаційної, актуалізаційної та реалізаційної складових мотиваційної сфери особистості майбутніх психологів, проаналізовано динаміку змін в мотиваційній сфері особистості студентів упродовж чотирьох років, описано особливості мотиваційної сфери студентів-психологів, схильних до пропусків занять.

Результати лонгітюдного дослідження мотиваційної сфери особистості майбутніх психологів засвідчили її відносну незалежність від змінної «час навчання в університеті». Наявність чи відсутність динаміки перевірялась за

допомогою L-критерію Пейджа. В орієнтаційній та реалізаційній складових мотиваційної сфери особистості майбутнього психолога було виявлено певну стабільність структури емоційної спрямованості та системи цінностей студентів упродовж навчання (відчутні зміни відбулись стосовно 5 типів емоцій з 10 та у 10 цінностях з 36, при чому рідко яка тенденція змін перевищувала рівень статистичної значущості $p = 0,05$). У структурі емоційної спрямованості студентів ранг праксичних емоцій (задоволення від праці) з першого по другий курс дуже знижується, на третьому курсі він стає дещо вищим, а на четвертому – знову знижується, тобто для студентів переживання праксичних емоцій є більш бажаним на першому і третьому курсах, а на четвертому і, особливо, другому – студенти менше віддають їм перевагу. Ранг глоричних емоцій з першого по другий курс дещо знижується, до третього курсу дуже збільшується і дещо знижується на четвертому, тобто, у середньому, в процесі навчання у студентів збільшується потреба завоювати визнання, славу. З першого по четвертий курс видно збільшення рангу гедоністичних емоцій, (задоволення від комфорту) та рангу пугнічних емоцій (задоволення від боротьби). Проте при цьому в структурі емоційної спрямованості навіть на четвертому курсі пугнічні емоції все ж таки мали низький ранг, а гедоністичні – високий. Стосовно мотивації досягнення було виявлено значущу ($p < 0,01$) тенденцію зростання рівня мотивації уникнення невдач з першого по четвертий курс.

У студентів, схильних до пропусків занять, було виявлено порівняно високий рівень особистісної тривожності, низький рівень організованості, переважно інтернальний локус контролю, комунікативну та гедоністичну спрямованість. Мотивація до діяльності у досліджуваних переважно внутрішня, що ускладнює зовнішнє мотивування. Досліджувані цієї вибірки відмічають відсутність інтересу до навчання та наявність лінощів, навчання для них не є основним видом діяльності, а отже, навчально-професійна діяльність не стала провідною.

У третьому розділі «**Типологізація мотиваційної сфери особистості майбутніх психологів**» обґрунтовано ортогональне співвідношення окремих показників мотиваційної сфери як метод побудови типології особистості, описано типологію особистості студентів-психологів за показником «мотивація досягнення»; представлено програму оптимізації розвитку мотиваційної сфери особистості майбутніх психологів.

Результати емпіричного дослідження дали можливість розширити уявлення про типи особистості за показником «мотивація досягнення». «Оптимісти» відрізняються кращою адаптивністю, мають порівняно меншу особистісну тривожність, середню організованість. Загальний рівень перфекціонізму – дещо вище середнього, однак знаходиться в межах норми за рахунок збалансованості його різновидів. Провідним учбовим мотивом є мотив оволодіння професією. «Сумлінні», як і оптимісти, адаптивні, але мають дещо більшу особистісну тривожність. З усіх типів «сумлінні» найбільш організовані та інтернальні, а також мають найвищий рівень перфекціонізму, орієнтованого на себе, тобто схильні висувати високі вимоги до себе (часто надмірні).

Провідним учбовим мотивом є отримання знань, при цьому інші мотиви теж сильно виражені, що робить «сумлінних» найвмотивованішими до навчання. «Самозахисники» зі всіх типів найменше адаптивні, мають найвищу особистісну тривожність, мало організовані і найбільш схильні до екстернальності; меншою мірою, ніж інші типи, висувають вимоги до себе (найнижчий рівень перфекціонізму, орієнтованого на себе). Провідним учбовим мотивом є отримання диплому. За показниками адаптивності, організованості, локусу контролю, перфекціонізму і учбової мотивації «ті, що змирилися» схожі з «самозахисниками»; основна відмінність між ними – у рівні особистісної тривожності – у «тих, що змирилися» вона нижче.

Співставлення результатів визначення типу особистості за показником «мотивація досягнення» та результатів дослідження рівня розвитку інтелектуальних здібностей (за методикою Р. Амтхауера) дало неочікувані результати. За допомогою застосування дисперсійного аналізу було доведено, що представники типів особистості за показником «мотивація досягнення» статистично значущо (при $p \leq 0,02$) відрізняються між собою рівнем IQ: «самозахисники» – 117,9 б., «оптимісти» – 98,2 б., «ті, що змирилися» – 94,9 б., «сумлінні» – 85,9 б. Тобто, найвищий рівень інтелекту демонструють представники типу «самозахисники», найнижчий – «сумлінні».

Підсумком кваліфікаційного дослідження стала розроблена програма оптимізації розвитку мотиваційної сфери особистості майбутніх психологів, що складається з трьох блоків: інформаційного, діагностичного та розвивального. Розроблена програма органічно вписується у навчально-професійну діяльність студентів-психологів і не потребує організації додаткових спеціальних занять.

Висновки до кваліфікаційної роботи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- 1.
- 2.
3.

Примітка: 1. Переноситься список використаних джерел з кваліфікаційної роботи. 2. Заборонено використовувати та посилалися на російськомовні видання. 3. У переліку використаних джерел обов'язково використати не менше одного посилання на публікацію наукового керівника та інших викладачів кафедри.

Приклад оформлення презентації для доповіді

УНІВЕРСИТЕТ «КРОК»
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ
Кафедра психології

Університет
КРОК

КУРСОВА РОБОТА

на тему:

**ЧИННИКИ ВИНИКНЕННЯ СТРЕСОВИХ СТАНІВ У СТУДЕНТСЬКОЇ
МОЛОДІ**

Здобувач ступеню вищої освіти «магістр»
1 курсу, група ПС-20м-з
Петров Петро Петрович

Науковий керівник
кандидат психологічних наук, доцент
Іванов Іван Іванович

Київ – 20__

Слайд 1. Титульна сторінка

Актуальність роботи

Слайд 2. Актуальність роботи (кілька тез).



Мета, завдання, об'єкт, предмет дослідження

Мета дослідження
Завдання роботи
Об'єкт і предмет дослідження
Методи дослідження
Структуру та обсяг курсової роботи

Слайд 3. Мета, завдання, об'єкт, предмет дослідження (кілька тез).

Приклад оформлення розділу та підрозділу**РОЗДІЛ 1****НАЗВА РОЗДІЛУ.....****1.1. Назва підрозділу.....**

Текст текст текст текст текст текст текст текст текст текст текст текст
текст текст текст текст текст текст текст текст текст текст текст текст
текст текст текст текст текст текст текст текст текст текст текст текст
текст текст текст текст текст текст текст текст текст текст текст

Текст текст текст текст текст текст текст текст текст текст текст текст
текст текст текст текст текст текст текст текст текст текст текст текст
текст.....

.....
.....
.....
.....
.....

Висновки до розділу 1

Текст текст текст текст текст текст текст текст текст текст текст текст
текст текст текст текст текст текст текст текст текст текст текст текст
текст текст текст текст текст текст текст текст текст текст текст текст
текст текст текст текст текст текст текст текст текст текст текст

Текст текст текст текст текст текст текст текст текст текст текст текст
текст текст текст текст текст текст текст текст текст текст текст текст
текст.....

.....
.....