

ЗІГМУНД ФРОЙД УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНА

КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

ЗАТВЕРДЖЕНО
Вченою радою університету

Протокол №10 від
«11» червня 2025 р.

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ

СИЛАБУС

Освітній рівень: Перший (бакалаврський)

Галузь знань: С «Соціальні науки, журналістика, інформація та міжнародні відносини»

Спеціальність С4 «Психологія»

Освітньо-професійна програма "Психологія"

Статус дисципліни: вибіркова

Форма навчання: денна

<u>Форма навчання</u>	<u>Курс</u>	<u>Семестр</u>	<u>Лекції (год.)</u>	<u>Практичні (год.)</u>	<u>Самостійна робота студента (год.)</u>	<u>Разом (год.)</u>	<u>Залік (сем.)</u>
<u>Денна</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>20</u>	<u>14</u>	<u>56</u>	<u>90</u>	<u>3</u>

1. Загальна інформацію про викладача (лектора, асистента).

Паньковець Віталій Леонідович

Кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології ЗФУУ

Контактна інформація: e-mail: vitalii.pankovets@usfu.edu.ua

2. Назва, код дисципліни і кількість кредитів

На вивчення навчальної дисципліни «Організаційна психологія» відводиться **90** годин **3** кредити ЄКТС.

3. Час і місце проведення навчальної дисципліни

Вивчення здійснюється протягом 3 семестру на 2-ому курсі навчання.

4. Пререквізити і постреквізити навчальної дисципліни

Для успішного засвоєння дисципліни «Організаційна психологія» студентам необхідно мати ґрунтовні знання з таких предметів:

Пререквізити:

- Філософія – розуміння фундаментальних принципів реальності і пізнання, буття людини, відносин людини і світу.
- Загальна психологія – знати і розуміти базові психологічні феномени і компоненти психіки.
- Історія психології – знати ключові етапи розвитку психологічного знання.
- Вікова психологія – розуміти особливості особистості на кожному віковому етапі.
- Соціальна психологія – розуміти принципи і закономірності взаємодії особистості та соціального оточення.

Постреквізити:

Після завершення дисципліни студенти зможуть застосовувати отримані знання у таких предметах та професійних сферах:

- Основи психологічного консультування – знання теорій мотивації.
- Диференціальна психологія – розуміння особливостей взаємодії працівників у організації.
- Військова психологія – робота у організації з працівниками-військовими та особами, які пережили бойові дії.
- Психодіагностика – знання про сучасні діагностичні інструменти які використовуються у організації.

5. Характеристика навчальної дисципліни

Навчальна дисципліна «Організаційна психологія» вивчає психологічні особливості діяльності та поведінки людини в організації.

Дисципліна «Організаційна психологія» є важливою складовою підготовки фахівців HR служб організацій різного типу, забезпечуючи необхідні знання та навички для ефективної роботи в різних організаціях.

Згідно навчального плану підготовки психологів за освітньо-кваліфікаційним рівнем «Бакалавр», вивчення навчальної дисципліни здійснюється на 2 курсі (денна форма навчання), на вивчення якої відводиться 90 годин.

6. Призначення навчальної дисципліни.

Навчальна дисципліна призначена формуванню у студентів знань, навичок і компетенцій щодо психологічних аспектів поведінки людини в умовах організаційного середовища. Зміст програми відповідає нормативним вимогам підготовки фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавр психології.

7. Мета вивчення навчальної дисципліни

Метою вивчення дисципліни «Організаційна психологія» є формування у студентів фундаментальних уявлень та базових навичок з організаційної психології; ознайомлення з основними психологічними запитами працівників організацій та шляхами їх вирішення; опанування сучасними концепціями та моделями управління персоналом в організаційній психології; навчання психологічної оцінки працівників та колективів.

Навчальна дисципліна сприяє підготовці студентів до роботи в сучасних організаціях, зокрема в аспектах психологічної підтримки, управління людьми та розвитку особистості працівників. Це важлива дисципліна, що охоплює різноманітні аспекти психології, пов'язані з менеджментом та управління персоналом.

Дисципліна забезпечує необхідні знання та практичні навички для ефективної психологічної роботи майбутніх студентів в організаціях різних типів.

8. Завдання вивчення дисципліни

Завдання спрямовані на формування високого рівня професійної компетентності у здобувачів освіти, які зможуть ефективно працювати у сфері організаційної психології:

- визначення закономірностей, що керують поведінкою і діями працівників та колективів за умов повсякденної роботи;
- розроблення рекомендацій щодо навчання працівників та колективів для використання таких знань і навичок у повсякденній роботі з персоналом;
- пошук засобів надійної оцінки можливостей та компетентностей працівників;
- дослідження змісту, методів, закономірностей та принципів психологічної підготовки працівників організацій;
- вивчення засобів попередження та вирішення конфліктів у організаціях;
- використання отриманих психологічних знань та умінь для консультування керівників сучасних організацій;
- розгляд технік психічної стійкості й усунення наслідків впливу стресових подій для працівників організацій;

- розгляд основних інструментів роботи організацій в умовах військових дій тощо.

8.1. У результаті вивчення навчальної дисципліни «Організаційна психологія» здобувач вищої освіти повинен

Знати:

- теоретико-методологічні основи організаційної психології як галузі теоретичної і прикладної психології;
- цикли розвитку організації та особливості її функціонування на кожному із етапів розвитку;
- основні підходи до розуміння феномену організаційної культури та прояви цього явища у сучасних організаціях;
- основні моделі мотивації та застосування їх на практиці;
- принципи побудови ефективної комунікації у робочих колективах та профілактика конфліктів на робочому місці;
- основні моделі лідерства та застосування їх на практиці;
- особливості стресу і вигорання працівників у організації та підходи до подолання цих явищ;
- етичні засади діяльності організаційного психолога.

Уміти:

- визначати й аналізувати основні поняття які вивчає організаційна психологія, застосовуючи їх до реальних організаційних ситуацій;
- оцінювати типи організаційної культури, розпізнавати їхні прояви та вплив на поведінку працівників;
- виявляти чинники мотивації, аналізувати мотиваційні стратегії в організаціях;
- розпізнавати стилі лідерства, оцінювати їхню ефективність у різних організаційних контекстах;
- аналізувати особливості міжособистісної комунікації у організації, пропонувати шляхи підвищення ефективності взаємодії;
- оцінювати ризики професійного вигорання, пропонувати індивідуальні та організаційні стратегії його профілактики;
- планувати власну професійну адаптацію й розвиток кар'єри в організаційному середовищі, враховуючи особливості організації.

9. Зміст навчальної дисципліни

Навчальна дисципліна «Організаційна психологія» складається з двох змістовних модулів:

Змістовий модуль 1. Вступ до організаційної психології.

Тема 1. Вступ до організаційної психології.

Генеza зайнятості людини і розвиток менеджменту. Основні поняття, історія розвитку та методологічні засади організаційної психології. Теоретичні підходи до розуміння поведінки людини в організаційному контексті, зв'язок з іншими

галузями психології та менеджменту. Основні функції та ролі організаційного психолога в сучасних організаціях. Сучасними тенденції розвитку дисципліни та її практичне застосуванням у різних організаційних контекстах.

Тема 2. Поняття про організацію.

Теоретичні підходи до визначення організації як соціальної системи. Класичні та сучасні теорії організації, їх структурні характеристики та функціональні особливості. Типи організаційних структур, їх переваги та недоліки в різних умовах функціонування. Організація як відкрита система, що взаємодіє з зовнішнім середовищем.

Тема 3. Організаційна культура.

Сутність організаційної культури як системи спільних цінностей, норм і переконань. Модель трьох рівнів Шейна (Schein's Iceberg Model). Модель конкуруючих цінностей Камерона та Куїнна (Cameron & Quinn's Competing Values Framework). Модель Хофстеде (Hofstede's Cultural Dimensions Theory). Типологія Хенді (Hendy's Cultural Types). Модель Діла та Кеннеді (Deal & Kennedy's Model). Модель Тромпенаарса (Trompenaars' Organizational Culture Model). Вплив культури на поведінку співробітників, їх мотивацію та продуктивність. Процеси формування, підтримки та зміни організаційної культури. Культурні відмінності у міжнародних організаціях та управління культурним різноманіттям.

Тема 4. Теорії лідерства та роль керівника організації.

Класичні теорії лідерства: теорія рис, поведінкові теорії, ситуаційні моделі. Сучасні підходи: трансформаційне та транзакційне лідерство, аутентичне лідерство, харизматичне лідерство тощо. Вплив лідера на мотивацію підлеглих, групову динаміку та організаційну ефективність. Розвиток лідерських навичок та компетентностей.

Змістовий модуль 2. Особливості організаційної поведінки.

Тема 5. Мотивація та організаційна поведінка.

Змістові теорії мотивації (Маслоу (Maslow's Theory of Motivation), Герцберг (Herzberg's two-factor theory), Макклелланд (McClelland's Three Needs Theory)). Процесні теорії мотивації (теорія очікувань Врума (Vroom's Expectancy Theory), теорія справедливості Адамса (Equity theory)). Співвідношення внутрішньої мотивації та стимуляції, їх вплив на поведінку співробітників. Сучасні підходи до мотивації: теорія самодетермінації (self-determination theory; SDT), концепція залученості працівників (Employee engagement). Практичні методи мотивації персоналу та їх ефективність. Мотивації в різних поколіннях працівників та в умовах віддаленої роботи

Тема 6. Комунікація у організації.

Комунікація як основи організаційного функціонування. Основні моделі комунікації. Види комунікації: вербальна, невербальна, паравербальна. Типи

організаційної комунікації: вертикальна, горизонтальна, діагональна. Бар'єри ефективної комунікації та способи їх подолання. Міжкультурні особливості спілкування. Цифрові канали комунікації та їх впливу на організаційну взаємодію.

Тема 7. Конфлікти у організації та шляхи їх подолання.

Поняття конфлікту як явища міжособистісної взаємодії. Моделі конфліктів. Стадії розвитку конфлікту та стратегії поведінки в конфліктних ситуаціях. Природа організаційних конфліктів, їх типи та джерела виникнення. Методи попередження, управління та вирішення організаційних конфліктів. Міжгрупові конфлікти та конфлікти у мультикультурних командах.

Тема 8. Стрес та вигорання у сучасних організаціях.

Поняття стресу у психології. Фізіологічна модель стресу Сельє (General Adaptation Syndrome). Психологічна модель стресу Лазаруса (TTSC). Індивідуальні та організаційні чинники, що впливають на рівень стресу. Синдром професійного вигорання (professional burnout), його структура та стадії розвитку. Копінг-стратегії та методи управління стресом на індивідуальному та організаційному рівнях. Вплив цифровізації та віддаленої роботи на рівень стресу працівників. Основні стратегії збереження здоров'я на робочому місці.

10. Структура залікового кредиту з дисципліни

Назви змістовних модулів і тем для вивчення	Кількість годин					
	денна форма					
	усього	у тому числі			Контр. заходи	
		лекції	практичні	с.р.		
Змістовий модуль 1. Вступ до організаційної психології.						
Тема 1. Вступ до організаційної психології.	11	2	2	7	Поточне опитування, реферати, тестування	
Тема 2. Поняття про організацію.	10	3	-	7		
Тема 3. Організаційна культура.	12	3	2	7		
Тема 4. Теорії лідерства та роль керівника організації.	12	3	2	7		
Змістовий модуль 2. Особливості організаційної поведінки.						
Тема 5. Мотивація та організаційна поведінка.	12	3	2	7		
Тема 6. Комунікація у організації.	11	2	2	7		
Тема 7. Конфлікти у організації та шляхи їх подолання.	11	2	2	7		
Тема 8. Стрес та вигорання у сучасних організаціях.	11	2	2	7		
Усього, годин	90	20	14	56		

11. Тематика самостійних занять з дисципліни

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Опишіть роль організаційного психолога в сучасній компанії та обґрунтуйте її важливість. Дослідіть етичні дилеми, з якими може стикатися організаційний психолог у своїй професійній діяльності.	7
2	Дослідіть вплив організаційної структури на поведінку співробітників у конкретній компанії. Проаналізуйте переваги та недоліки матричної організаційної структури.	7
3	Порівняйте культури двох організацій з різних галузей та проаналізуйте їх особливості. Розробіть план зміни організаційної культури для компанії, що переживає кризу.	7
4	Дослідіть вплив національної культури на формування організаційної культури. Порівняйте ефективність різних стилів лідерства в залежності від ситуації.	7
5	Розробіть програму розвитку лідерських навичок для менеджерів середньої ланки. Порівняйте ефективність матеріальних та нематеріальних методів мотивації.	7
6	Проведіть дослідження мотиваційних чинників у конкретній організації. Дослідіть вплив віддаленої роботи на організаційну комунікацію	7
7	Вивчіть особливості міжкультурної комунікації в міжнародній організації. Розробіть систему раннього попередження конфліктів в організації.	7
8	Дослідіть роль керівника в управлінні конфліктами. Розробіть програму профілактики професійного вигорання.	7
Всього		56

12. РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

Основні:

1. Бондарчук О.І. Психологія управління персоналом. – Київ: Університет менеджменту освіти НАПН України, 2018. – 256 с.
2. Бондарчук О.І., Терещенко К.В. Психологія кадрового менеджменту. – Київ: УМО НАПН України, 2021. – 240 с.
3. Васютинський В.О. Психологія мас і спільнот. – Київ: Інститут соціальної та політичної психології НАПН України, 2015. – 300 с.
4. Заболотна В. Психологічні основи управління персоналом, К.2010. – 248с.
5. Зливков В.Л. Методологія та теорія організаційної психології. – Київ: Інститут психології НАПН України, 2020. – 220 с.
6. Карамушка Л.М. Організаційна психологія. – Київ: Либідь, 2005. – 320 с.
7. Карамушка Л.М., Бондарчук О.І. Психологія управління освітніми організаціями. – Київ: Педагогічна думка, 2017. – 280 с.
8. Кокун О.М. Психологія професійної діяльності. – Київ: Педагогічна думка, 2012. – 240 с.
9. Креденцер О.В. Організаційна культура та психологія управління. – Київ: НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2019. – 198 с.

10. Максименко С.Д., Карамушка Л.М. (ред.). Організаційна та економічна психологія. — Київ: Інститут психології ім. Г.С. Костюка НАПН України, 2023. — 280 с.
11. Чепелева Н.В. Психологія організаційного розвитку. — Київ: Інститут психології НАПН України, 2016. — 210 с.

Додаткові:

1. Ainsworth E. R. 360 Degree Feedback: A Transformational Approach / E. R. Ainsworth. — Panoma Press, 2016. — 234 p. — ISBN 978-1-78452-070-0.
2. Aldag R. Creating High Performance Teams: Applied Strategies and Tools for Managers and Team Members / R. Aldag, L. Kuzuhara. — New York ; London : Routledge, 2015. — 416 p. — ISBN 978-0-415-53491-8.
3. Athanasopoulou A. Developing Leaders by Executive Coaching: Practice and Evidence / A. Athanasopoulou, S. Dopson. — Oxford : Oxford University Press, 2015. — 288 p. — ISBN 978-0-19-968195-2.
4. Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach, 8th Edition, Michael G. Aamodt, 2016
5. Rothwell W. Effective Succession Planning: Ensuring Leadership Continuity and Building Talent from Within / W. Rothwell. — New York : AMACOM, 2015. — 512 p. — ISBN 978-0-8144-4915-8.
6. Lewis L. Organizational Change: Creating Change Through Strategic Communication / L. Lewis. — Chichester, West Sussex ; Malden, MA : Wiley-Blackwell, 2011. — 312 p. — ISBN 978-1-4051-9190-6.
7. Smith F. J. Organizational Surveys: The Diagnosis and Betterment of Organizations Through
8. Waters S. D. The Practical Guide to HR Analytics: Using Data to Inform, Transform, and Empower HR Decisions / S. D. Waters, V. Streets, L. McFarlane, R. Johnson-Murray. — Alexandria, Virginia : Society For Human Resource Management, 2018. — 208 p. — ISBN 978-1-58644-532-4.
9. Work in the 21st Century: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology, 5th Edition Frank J. Landy & Jeffrey M. Conte, 2016
10. Marr B. Data-Driven HR: How to Use Analytics and Metrics to Drive Performance / B. Marr. — S.l.: Kogan Page, 2021. — 264 p. — ISBN 978-1-398-69386-9.
11. McConnell J. H. How to Identify Your Organization's Training Needs: A Practical Guide to Needs Analysis / J. H. McConnell. — New York : AMACOM, 2003. — 336 p. — ISBN 978-0-8144-0710-3.
12. Thomas K. W. Intrinsic Motivation at Work: Building Energy and Commitment / K. W. Thomas. — San Francisco : Berrett-Koehler Publishers, 2009. — 240 p. — ISBN 978-1-57675-567-9.
13. Guptan S. U. Mentoring 2.0: A Practitioner's Guide to Changing Lives / S. U. Guptan. — New Delhi : SAGE Publications Pvt. Ltd, 2018. — 256 p. — ISBN 978-93-5280-762-8.

14. Ehrhart M. G. Organizational Climate and Culture: An Introduction to Theory, Research, and Practice / M. G. Ehrhart, B. Schneider, W. H. Macey. — New York : Routledge, 2013. — 384 p. — ISBN 978-0-415-87980-4.
15. Psychometrics in Coaching: Using Psychological and Psychometric Tools for Development / Philadelphia : Kogan Page, 2013. — 440 p. — ISBN 978-0-7494-6664-0.
16. VanWieren S. Quantifiably Better: Delivering Human Resource (HR) Analytics from Start to Finish / S. VanWieren. — Basking Ridge, NJ : Technics Publications, 2017. — 126 p. — ISBN 978-1-63462-221-9.
17. Lepsinger R. The Art and Science of 360 Degree Feedback / R. Lepsinger. — San Francisco, CA : Pfeiffer, 2009. — 320 p. — ISBN 978-0-470-33189-7.
18. Peltier B. The Psychology of Executive Coaching: Theory and Application / B. Peltier. — Routledge, 2015. — 480 p. — ISBN 978-1-138-12727-2.
19. The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Team Working and Collaborative Processes / ed. E. Salas, ed. R. Rico, ed. J. Passmore. — Hoboken : Wiley-Blackwell, 2017. — 640 p. — ISBN 978-1-118-90326-1.
20. Kraiger K. The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Training, Development, and Performance Improvement / K. Kraiger, J. Passmore, N. R. dos Santos, S. Malvezzi. — Chichester, West Sussex, UK ; Malden, MA : Wiley-Blackwell, 2014. — 552 p. — ISBN 978-1-118-73701-9.
21. Fowler S. Why Motivating People Doesn't Work... and What Does: The New Science of Leading, Energizing, and Engaging / S. Fowler. — San Francisco, California : Berrett-Koehler Publishers, 2014. — 232 p. — ISBN 978-1-62656-182-3.

Інформаційні ресурси:

1. <https://repo.usfu.edu.ua/home> – Електронні ресурси ЗФУУ
2. <https://npa-ua.org/>
3. <https://www.upa.guru/>
4. <https://www.efpa.eu/>
5. <https://www.apa.org/>
6. <https://www.apa.org/pubs/databases/psycinfo>
7. <https://iaapsy.org/>
8. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov>
9. <https://www.who.int/>
10. <https://uaoppp.com.ua/>
11. <https://ispp.org.ua/>
12. <https://www.siop.org/>

13. Контроль і оцінка результатів навчання

13.1. Види контролю (поточний, підсумковий), проміжна атестація

Методи контролю: поточний, підсумковий.

При оцінюванні знань здобувача освіти приділяється перевага стандартизованим методам контролю: тестування (комп'ютерне), письмові роботи, контроль практичних навичок.

Поточний контроль здійснюється на кожному практичному занятті відповідно до конкретних цілей теми. Він містить: опитування, співбесіду, відповіді на питання, комп'ютерне тестування, виступ з доповіддю, захист рефератів.

Підсумковий контроль здійснюється наприкінці вивчення дисципліни у вигляді диференційованого заліку.

13.2. Форми контролю

Оцінка за розділ визначається як сума оцінок поточної навчальної діяльності (у балах) та оцінки підсумкового контролю (у балах), яка виставляється при оцінюванні теоретичних знань та практичних навичок відповідно до переліків, визначених програмою дисципліни.

Максимальна кількість балів, що присвоюється здобувачу освіти при засвоєнні кожного розділу (залікового кредиту) – 100, в тому числі за поточну навчальну діяльність – 60 балів (60%), за результатами підсумкового контролю – 40 балів (40%).

Поточний контроль здійснюється на кожному практичному занятті відповідно до конкретних цілей з кожної теми та під час індивідуальної роботи викладача зі здобувачами освіти. При оцінюванні навчальної діяльності здобувача освіти необхідно надавати перевагу стандартизованим методам контролю: тестуванню, структурованим письмовим роботам, структурованому за процедурою контролю практичних навичок в умовах, що наближені до реальних.

ОЦІНКУ “**ВІДМІННО**” отримує здобувач освіти, який твердо знає програмовий матеріал, глибоко його засвоїв, вичерпно, послідовно, грамотно і логічно його викладає, у відповіді якого тісно пов'язується теорія з практикою. При цьому здобувач освіти не вагається з відповіддю при видозміні завдання, вільно справляється з задачами та питаннями другого та третього рівня оцінки знань, виявляє знайомство з монографічною літературою, вірно обґрунтовує прийняте рішення, різносторонніми навиками та прийомами виконання практичних робіт. Практичні навички виконує без помилок, вміє в професійній діяльності ефективно використовувати набуті знання.

ОЦІНКУ “**ДОБРЕ**” отримує здобувач освіти, який знає програмовий матеріал грамотно і змістовно його викладає, який не допускає значних неточностей у відповіді на запитання, правильно використовує теоретичні положення при вирішенні практичних запитань і задач, володіє необхідними навиками і технікою їх виконання.

ОЦІНКУ “**ЗАДОВІЛЬНО**” отримує здобувач освіти, який знає основний матеріал, але не засвоїв його деталей, допускає неточності, недостатньо правильні формулювання, порушує послідовність у викладанні програмового матеріалу і відчуває труднощі при виконанні практичних навичок або виконує їх з істотними помилками, з помилками вирішує ситуаційні задачі третього рівня контролю знань.

ОЦІНКУ “НЕЗАДОВІЛЬНО” отримує здобувач освіти, який не знає значної частини програмового матеріалу, допускає значні помилки у його викладанні, невпевнено, з великими труднощами виконує практичні навички.

Бали за поточну успішність прив’язуються до середньої арифметичної оцінки за традиційною чотирибальною системою незалежно від кількості занять. Конвертація проводиться перед підсумковим контролем.

Підсумковий контроль здійснюється по завершенню вивчення всіх тем на останньому контрольному занятті. До підсумкового контролю допускають здобувачів освіти, які виконали всі види робіт, що передбачені навчальною програмою, та при вивченні розділу набрали кількість балів, не меншу за мінімальну. Конкретні форми підсумкового контролю визначаються у робочій навчальній програмі

Підсумковий контроль вважається зарахованим, якщо здобувач освіти набрав не менше 20 балів.

Оцінювання дисципліни:

Оцінка з дисципліни виставляється лише здобувачам освіти, яким зараховані усі розділи з дисципліни. Оцінка з дисципліни виставляється як середня з оцінок за розділи, на які структурована навчальна дисципліна. Оцінка з дисципліни F ("2") виставляється здобувачам освіти, яким не зараховано хоча б один розділ з дисципліни після завершення її вивчення. Оцінка Fx ("2") виставляється здобувачам освіти, які набрали мінімальну кількість балів за поточну навчальну діяльність, але не склали підсумковий контроль. Вони мають право на повторне складання підсумкового контролю не більше двох разів за графіком, затвердженим деканатом.

Здобувачі освіти які одержали оцінку F по завершенні вивчення дисципліни (не виконали навчальну програму хоча б з одного розділу або не набрали за поточну навчальну діяльність з розділу мінімальну кількість балів), мають **пройти повторне навчання з відповідного розділу**. Рішення приймається керівництвом ЗВО відповідно до нормативних документів, затвердженим в установленому порядку.

14. Політика навчальної дисципліни

Здобувач освіти зобов’язаний дотримуватися обов’язків, передбачених статтею 63 Закону України «Про вищу освіту», а також:

- своєчасно та в повному обсязі відвідувати заняття, передбачені навчальним планом та графіком навчального процесу;
- своєчасно та належним чином виконувати всі види завдань, передбаченими навчальними планами та програмами;
- у встановленому державними стандартами обсязі володіти теоретичними знаннями, практичними навичками, сучасними методами досліджень, проходити контрольні заходи, передбачені навчальними планами та програмами;

- своєчасно складати (перескладати) залік, виконувати контрольні роботи, відпрацьовувати заняття в терміни та за графіком, встановленими кафедрою психології;
- своєчасно інформувати викладача щодо неможливості з поважних причин відвідувати заняття;
- постійно прагнути до підвищення загальної культури, морального вдосконалення, проявляти належну повагу до керівних, науково-педагогічних, навчально-допоміжних працівників;
- дбайливо ставитись до майна, яке йому надано в користування, дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку;
- виконувати вимоги з охорони праці, техніки безпеки, виробничої санітарії, протипожежної безпеки, передбачені відповідними правилами та інструкціями.
- у повному обсязі відшкодувати збитки, нанесені невиконанням чи неналежним виконанням умов з охорони праці, техніки безпеки, виробничої санітарії, протипожежної безпеки.

Здобувач освіти зобов'язаний дотримуватися положень етичного кодексу ЗФУУ.

Здобувач освіти має права, передбачені статтею 62 Закону України «Про вищу освіту».

Усі форми контрольних заходів та критерії оцінювання здобувачів зазначенні в положенні університету про оцінювання результатів вивчення навчальної дисципліни.