**УПРАВЛІННЯ КОМАНДАМИ ТА РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКИХ НАВИЧОК**

**Викладач:** *доктор економічних наук, професор Дашко Ірина Миколаївна* **Кафедра:** *Кафедра управління персоналом і маркетингу, 5 корпус, ауд.218-А* **E-mail:** *irina.znu@i.ua*

**Телефон:** *(061)228-76-25 (кафедра)*

**Інші засоби зв’язку:** *E-mail, Viber, Zoom, Messenger, Facebook, Telegram*

|  |  |
| --- | --- |
| **Освітня програма, рівень вищої освіти** | Управління персоналом та економіка праці |
| **Рівень вищої освіти** | магістерський |
| **Статус дисципліни** | Обов’язкова дисципліна (Цикл професійної підготовки освітньої програми) |
| **Кредити ECTS** | 3 | **Навч. рік** | 2023-20241 семестр | **Рік навчання** 1 | **Тижні** | 14 |
| **9** | 150 | **Кількість змістових модулів1** | 4 | **Лекційні заняття –14 Практичні заняття – 14****Самостійна робота – 62** |
| **Вид контролю** | екзамен |  |
| **Посилання на курс в Moodle** | <https://moodle.znu.edu.ua/course/view.php?id=14934>  |
| **Консультації:** | П’ятниця, 11.25-12.55 або за домовленістю Viber,Zoom чи ел. поштою |

# ОПИС КУРСУ

Дисципліна «Управління командами та розвиток лідерських навичок» спрямована на підготовку магістрів до формування активної життєвої позиції, розвиток методологічної культури в сфері управлінської діяльності, у сфері лідерства й партнерства; оволодіння необхідним обсягом знань і навичок щодо лідерства й командної роботи; формуванню наукового світогляду й уявлення про особливості лідерства й партнерства в бізнесі.

**Метою** викладання навчальної дисципліни «Управління командами та розвиток лідерських навичок» є формування у студентів професійних компетентностей, пов’язаних з ефективною побудовою командної роботи і комунікаціями, оволодіння основами ефективної роботи лідера, вирішення конфліктів, переконання та ведення переговорів.

**Практичні заняття** за допомого стимулювання навчальної діяльності, методів контролю й самоконтролю, призначені ознайомити студентів з такими тематичними аспектами дисципліни: теоретична підготовка стосовно різних типів лідерства, команд в організації, нових способів використання команд; формування умінь регулювання конфліктів, що виникають у командах; вивчення переваг та недоліків роботи в командах; ознайомлення з основними етапи та стилями ведення переговорів; оволодіння методами вирішення конфліктів.

Використання ділових ігор і розбір кейсів під час виконання практичних завдань розвине як загальні, так і професійні навички студентів та дозволить їм легко оперувати своїми теоретичними знаннями в практичних ситуації під час практики та роботи на підприємствах.

У разі успішного завершення курсу студент зможе: демонструвати навички виявлення проблем та обґрунтовувати управлінські рішення; демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи, навички аналізу ситуації та здійснення комунікації у різних сферах діяльності організації; ідентифікувати причини стресу, адаптувати себе та членів команди до стресової ситуації, знаходити засоби до її нейтралізації.

**1 1 змістовий модуль = 15 годин (0,5 кредита EСTS)**

# ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

ІК. Здатність визначати та розв’язувати складні економічні задачі та проблеми, приймати відповідні аналітичні та управлінські рішення у сфері економіки або у процесінавчання, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій заневизначених умов та вимог.

ЗК3. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.

ЗК4. Здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності).

ЗК5. Здатність працювати в команді.

СК6. Здатність формулювати професійні задачі в сфері економіки та розв’язувати їх, обираючи належні напрями і відповідні методи для їх розв’язання, беручи до уваги наявні ресурси.

СК13. Здатність обгрунтовувати доцільність, розробляти та впроваджувати сучасні персонал-технології, зокрема з використанням аналітичних інструментів, а також оцінювати їх ефективність.

СК14. Здатність розробляти систему мотивації персоналу та її інструментарію, визначати рівні кар'єрної мотивації, впроваджувати нові успішні моделі поведінки персоналу.

СК15. Здатність створювати високоефективні команди, розвивати лідерський потенціал, навички соціально-психологічного впливу, організації ділових переговорів.

ПРН1. Формулювати, аналізувати та синтезувати рішення науково-практичних проблем.

ПРН6. Оцінювати результати власної роботи, демонструвати лідерські навички та уміння управляти персоналом і працювати в команді.

ПРН7. Обирати ефективні методи управління економічною діяльністю, обґрунтовувати пропоновані рішення на основі релевантних даних та наукових і прикладних досліджень.

ПРН9. Приймати ефективні рішення за невизначених умов і вимог, що потребують застосування нових підходів, методів та інструментарію соціально-економічних досліджень.

ПРН12. Обґрунтовувати управлінські рішення щодо ефективного розвитку суб’єктів господарювання, враховуючи цілі, ресурси, обмеження та ризики.

ПРН17. Розробляти і впроваджувати сучасні персонал-технології в економічну діяльність підприємства, оцінювати їх ефективність.

ПРН19. Створювати життєздатні та високоефективні команди, формувати результативні стратегії командної взаємодії.

ПРН20. Вміти використовувати діагностичні інструменти лідерства, розвивати лідерський потенціал, навички соціально-психологічного пливу, організації та ведення ділових переговорів.

# ОСНОВНІ НАВЧАЛЬНІ РЕСУРСИ

1. Адізес І. Командне лідерство. Як порозумітися з будь-яким менеджером. Київ : Наш формат, 2019, 304 с.
2. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом : Підручник. Київ : Центр учбової літератури, 2019. 468 с.
3. Вакарюк Л. В., Гетьманцева Н. Д. Управління персоналом : навч. посіб. Чернівці : Чернівец. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича : Рута, 2021. 82 с.
4. Крейг Н. Лідерство починається з призначення. К.: Фабула, 2019, 19 240 с.
5. Морозов В. В., Чередніченко А. М., Шпильова Т. І. Формування, управління та розвиток команди проекту (поведінкові компетенції) : навч. посіб. Київ : Таксон, 2020. 464 с.
6. Савченко А. В. Розвиток персоналу : підруч. [2-е вид., перероб. і доп.]. Київ : КНЕУ, 2015. 505 с.
7. Тенденції у сфері управління персоналом. URL : <https://cutt.ly/3BMWUpt>
8. Управління персоналом : підруч. / За заг. та наук. ред. В. М. Данюка, А. М. Колот, Г. С. Суков та ін. Київ : КНЕУ; Краматорськ : НКМЗ, 2021. 656 с.

# КОНТРОЛЬНІ ЗАХОДИ

## Поточні контрольні заходи (max 60 балів):

Поточний контроль передбачає такі **теоретичні** завдання:

* усне опитування і обговорення матеріалу за темами лекцій;
* підготовка доповідей щодо актуальної, пізнавальної інформації, щодо сучасних бізнес- процесів в управлінні людськими ресурсами;
* тести/завдання за пройденим матеріалом.

Поточний контроль передбачає такі **практичні** завдання:

* вирішення завдань (задач) за тематикою практичних занять;
* проведення аналізу маркетингових заходів та визначення переваг і недоліків сучасних методів управління персоналом для сучасних підприємств;
* презентація власних досліджень.

## Підсумкові контрольні заходи (max 40 балів):

**Підсумковий тест на екзамені** складається із 25 теоретичних тестових питань (правильна відповідь оцінюється у 1 бал), та 5 практичних завдань подібних тим, які було розглянуто на практичних заняттях (правильна відповідь оцінюється у 3 бали), тож всього за підсумковий тест можна отримати до 40 балів.

Перелік питань для підготовки до екзамену та прикладів практичних завдань див. на сторінці курсу у Moodle.

## Шкала оцінювання: національна та ECTS

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| За шкалоюECTS | За шкалою університету | За національною шкалою |
| Екзамен | Залік |
| A | 90 – 100 (відмінно) | 5 (відмінно) | Зараховано |
| B | 85 – 89 (дуже добре) | 4 (добре) |
| C | 75 – 84 (добре) |
| D | 70 – 74 (задовільно) | 3 (задовільно) |
| E | 60 – 69 (достатньо) |
| FX | 35 – 59 (незадовільно – з можливістюповторного складання) | 2 (незадовільно) | Не зараховано |
| F | 1 – 34 (незадовільно – з обов’язковимповторним курсом) |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Контрольний захід** | **Термін виконання** | **% від загальної оцінки** |
| **Поточний контроль (max 60%)** |  | **60** |
| *Змістовий модуль 1**(розділ 1)* | *Опитування* | Тиждень *1,2,3* | 7 |
| *Тестування**Завдання* | Тиждень *1,2,3* | 8 |
| *Змістовий модуль 2**(розділ 2)* | *Опитування* | Тиждень *4,5,6* | 7 |
| *Тестування**Завдання* | Тиждень *4,5,6* | 8 |
| *Змістовий модуль 3**(розділ 3)* | *Опитування* | Тиждень *7,8,9,10* | 7 |
| *Тестування**Завдання* | Тиждень *7,8,9,10* | 8 |
| *Змістовий модуль 4**(розділ 4)* | *Опитування* | Тиждень *11,12,13* | 7 |
| *Тестування**Завдання* | Тиждень *11,12,13* | 8 |
| **Підсумковий контроль (max 40%)** |  | **40** |
| Підсумкове теоретичне завдання: тести (у Moodle)  | Тиждень 14 | **30** |
| Підсумкове практичне завдання |  Тиждень 14 | **10** |
| **Разом** |  | **100 %** |

# РОЗКЛАД КУРСУ ЗА ТЕМАМИ І КОНТРОЛЬНІ ЗАВДАННЯ

Визначаючи кількість змістових модулів, необхідно врахувати, що 1 змістовий модуль дорівнює 0,5 кредиту (15 годин). Кількість змістових модулів вираховується за формулою:

ЗМ = (ЗКК – 1К) х 2,

де ЗМ – змістові модулі, ЗКК – загальна кількість кредитів, 1К – 1 кредит, що відводиться на підсумковий семестровий контроль.

Наприклад: (4-1) х 2 = 6, отже, для дисципліни, що розрахована на 4 кредити, необхідно запланувати розподіл на 6 змістових модулів.

Кожний змістовий модуль передбачає проведення мінімум 2 контрольних заходів (перший

– діагностика засвоєння теоретичного матеріалу (знань), а другий – діагностика практичного досвіду (умінь)).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Тиждень****і вид заняття** | **Тема заняття** | **Контрольний захід** | **Кількість балів** |
|  Змістовий модуль 1 |
| Тиждень 1Практичне заняття 1 | Поняття «Лідерство» та роль лідерів в сучасному суспільстві | Тестування, опитування по лекції | 4 |
| Тиждень 2Практичне заняття 2 | Лідерство та прийняття управлінських рішень | Тестування, опитування по лекції | 3 |
| Тиждень 3Практичне заняття 3 | Задачі | 8 |
| Змістовий модуль 2 |
| Тиждень 4Практичне заняття 4 | Група та команда: поняття та механізм | Тестування, опитування по лекції | 4 |
| Задачі | 3 |
| Тиждень 5Практичне заняття 5 | Динаміка розвитку групи та команди | Тестування, опитування по лекції | 4 |
| Тиждень 6Практичне заняття 6 | Задачі | 4 |
| Змістовий модуль 3 |
| Тиждень 7,8Практичне заняття 7,8 | Організація та проведення нарад і робочих зустрічей | Тестування, опитування по лекції | 4 |
| Задачі | 3 |
| Тиждень 9,10Практичне заняття 9,10 | Міжособистісні комунікації в груповій або командній роботі | Тестування, опитування по лекції | 4 |
| Задачі | 4 |
| Змістовий модуль 4 |
| Тиждень 11,12Практичне заняття 11,12 | Ділові переговори та особливості їх проведення | Тестування, опитування по лекції | 4 |
| Задачі | 3 |
| Тиждень 13Практичне заняття 13 | Конфлікти: поняття, причини виникнення та стратегії їх вирішення в професійних комунікаціях | Тестування, опитування по лекції | 4 |
| Задачі | 4 |

# ОСНОВНІ ДЖЕРЕЛА

### Навчальні підручники, монографії:

1. Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шканова О. М. Управління персоналом. 2-ге видання : Навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2017. 502 с.
2. Вакарюк Л. В., Гетьманцева Н. Д. Управління персоналом : навч. посіб. Чернівці : Чернівец. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича : Рута, 2021. 82 с.
3. Загородня Н. П., Кучеренко Д. Г. Управління персоналом : теорія і практика: навч. посіб. НДІ соц.-екон. розвитку. Київ : Центр учбової літератури, 2021. 269 с.
4. Михайлова Л. І., Михайлов А. М. Управління персоналом : навч. посіб. Суми : Литовченко Є. Б. 2020. 283 с.
5. Нестуля О. О., Нестуля С. І., Кононец Н. В. Дидактика лідерства. Сучасні погляди на формування лідерської компетентності здобувачів вищої освіти: монографія. ВНЗ Укоопспілки «Полтав. ун-т економіки і торгівлі» (ПУЕТ). Полтава : ПУЕТ, 2021. 590 c.
6. Палеха Ю. І. Менеджмент персоналу: навч. посібник. Київ: Ліра-К, 2010. 338 с.
7. Пуховська Л. П., Ворначев А. О., Леу С. О. Професійний розвиток персоналу підприємств у країнах Європейського Союзу : посібник. Київ : ІПТО НАПНУ, 2015. 176 с.
8. Савченко А. В. Розвиток персоналу : підруч. [2-е вид., перероб. і доп.]. Київ : КНЕУ, 2015. 505 с.
9. Саймон С. Справжні лідери їдять останніми. Як створити команду мрії [пер. з англ. О. Старової]. Харків : Віват, 2022. 412 с.
10. Branham L. The 7 hidden reasons employees leave : how to recognize the subtle and act before it’s too late. AMACOM, 2005. 238 p. URL: <http://ebooks.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi3/0005285.pdf>.
11. Cook C. R. Just enough project management: the indispensable four-step process for managing any project better, faster, cheaper. 2005. 160 p. URL: <http://ebooks.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi3/0005292.chm>.
12. Cagle R. B. Your successful project management career. 2005. 208 p. URL: <http://ebooks.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi3/0005287.pdf>.
13. Merritt J. The Wall Street Journal. Guide to Buiding your Career. New York : Dow Jones & Company, 2012. 301 p. URL: <http://ebooks.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Rubtsova/0032784.pdf>.
14. Organizational Behavior. Minneapolis : University of Minnesota Libraries Publishing, 2017. 690 p. URL: <http://ebooks.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi66/0048386.pdf>.
15. Organizational Behavior. Houston : OpenStax, 2019. 694 p. URL: <http://ebooks.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi66/0048385.pdf>.
16. Ohga N. Doint it Our Way. A Sony Memoir / transl. by B. Miller. Tokyo : International House of Japan, 2008. 123 p.
17. Rothwell W. J. Effective succession planning: ensuring leadership continuity and building talent from within. 3rd ed. AMACOM, 2005. 400 p. URL: <http://ebooks.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi3/0005301.pdf>.
18. Shook R. J. Wall Streets best mutual fund managers. New York : John Wiley & Sons, 2005. 238 p. URL: <http://ebooks.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi4/0006207.pdf>.

### Статті в наукових виданнях:

1. Баранова А. М. Модель соціально-психологічних чинників формування лідерського потенціалу в юнацькому віці. *Проблеми сучасної психології.* 2020.Вип. 2. С.125-132. URL : [http://nbuv.gov.ua/ UJRN/pspz\_2020\_2\_15](http://nbuv.gov.ua/%20UJRN/pspz_2020_2_15)

2. Гура Т. В. Михайличенко В. Є. Формування способів рольової взаємодії майбутніх лідерів під час навчання як важлива умова успішної адаптації до професійної діяльності. *Теорія і практика управління соціальними системами.* 2022.Вип. 1. С.60-72. URL : <http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tipuss_2022_1_6>

3. Дашко І. М. Засадничі імперативи сучасних підходів до управління персоналом**. *Інтернаука: міжнародний науковий журнал. Економічні науки.***2021. № 11(55). Том 1. С. 34-42.

4.Дашко І. М. Нові технології роботи з персоналом в епоху цифрової економіки. *Підприємництво та інновації.* 2021. Вип. 21. С. 35-43.

5. Дашко І. М., Крилов Д. В., Сєрова В. Ю. Сучасні системи управління персоналом. *Фінансові стратегії інноваційного розвитку економіки: збірник наукових праць. Економічні науки,* 2021. № 4(52). С. 121-128.

6.Дашко І. М.,Місюра В. С.Роль адаптації працівників у сучасному управлінні персоналом. Управління соціально-економічним розвитком регіонів і держави : *збірник матеріалів XVI Міжнародної науково-практичної конференції* / за ред. А. В. Череп. Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2022. 200 с. С. 156-158.

7. Дашко І. М. Розвиток інноваційних технологій управління персоналом на підприємствах у сучасних умовах господарювання. *Науковий вісник Ужгородського національного університету.* 2016. Вип. 9. С. 37-41

8. Жукова А. Тренінг як засіб формування лідерської компетенції у студентів коледжу. *Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського* 2022. Вип. 1. С.17-24. URL: <http://nbuv.gov.ua/UJRN/punpu_2022_1_4>

9. Кожушко Л. Ф.,Пахаренко О. В. Лідерські якості особистості та умови їх формування : історико-педагогічний аспект. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Економічні науки.* 2021.Вип. 4. С.26-35. URL : <http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnuvgp_ekon_2021_4_5>

10. Марченко Н. Формування образу лідера нації засобами метафори у промовах канцлерки Ангели Меркель. *Актуальні питання гуманітарних наук.* 2020. Вип. 34(3). С.133-139. URL : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/apgnd\_2020\_34(3)\_\_2](http://nbuv.gov.ua/UJRN/apgnd_2020_34%283%29__2)

11. Нестуля. С. Методична система формування лідерської компетентності майбутніх менеджерів.*Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології.* 2021. Вип. 7. С.138-149. URL : <http://nbuv.gov.ua/UJRN/pednauk_2021_7_16>

12. Олешко А. А., Усатенко А. О. Формування та розвиток цифрової компетентності персоналу. *Інвестиції: практика та досвід*. 2019. № 23. С. 16-19.

13. Стоян. О. Ю. Теоретичні положення формування харизматичного лідерства в системі публічного управління.  *Державне управління: удосконалення та розвиток.* 2020. Вип. 4 С.280-284. URL : <http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2020_4_7>

 14. Ткалич. М. Г., Баранова   А. М. Соціально-психологічні критерії формування лідерського потенціалу в юнацькому віці : емпіричні показники. *Проблеми сучасної психології.* 2021. Вип. 4. С.84-91. URL : <http://nbuv.gov.ua/UJRN/pspz_2021_4_13>

 15. Толоконнікова А. В.,Дашко І. М.Організація та цілі навчання персоналу на підприємстві.«Сучасна молодь в світі інформаційних технологій»: матеріали IІІ *Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції молодих вчених та здобувачів вищої освіти присвяченої Дню науки* (16 травня 2022 р., м. Херсон, м. Кропивницький) / за ред. Н.В. Кириченко, Г.О. Димової та ін. Херсон-Кропивницький: Книжкове видавництво ФОП Вишемирський В.С., 2022. С. 23-25.

16. Ходаківський Є. І., Якобчук В. П., Плотнікова М. Ф. Гештальтний підхід формування ефективного лідерства та комунікацій в системі публічного управління. *Інвестиції : практика та досвід.* 2020. Вип. 23. С.91-97.

 17. Ходаківський Є. І., Якобчук В., Плотнікова М. Концепти набулого лідерства в системі публічного управління, контекст безпеки. *Інвестиції : практика та досвід,* 2020. Вип. 23 С. 91-97

 18. Хорішко Л. С. Структурно-процедурний аспект формування харизматичного лідерства (на прикладі Р. Т. Ердогана). *Гілея : науковий вісник.* 2020. Вип. 155. С. 280-284. URL : <http://nbuv.gov.ua/UJRN/gileya_2020_155_55>

 19. Швіндіна Г. О., Балагуровська І. О., Білоцерківська О., Квілінський О. С. Формування принципів переходу від деструктивного до трансформаційного лідерства. *Вісник Сумського державного університету,* 2020. Вип. 4. С.37-43. URL : <http://nbuv.gov.ua/UJRN/VSU_ekon_2020_4_7>

 20. Шулдик А. В., Шулдик   Г. О. Діагностика та формування лідерських якостей у здобувачів вищої освіти. *Вчені записки університету «КРОК»,* 2021. Вип. 4. С.229-239. URL : <http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vzuk_2021_4_27>

# РЕГУЛЯЦІЇ І ПОЛІТИКИ КУРСУ2

## Відвідування занять. Регуляція пропусків.

*Курс передбачає обов’язкове відвідування практичних занять. Студенти, які за певних обставин не можуть відвідувати практичні заняття регулярно, мусять впродовж тижня узгодити із викладачем графік індивідуального відпрацювання пропущених занять.*

*Окремі пропущенні завдання мають бути відпрацьовані на найближчій консультації впродовж тижня після пропуску. Відпрацювання занять здійснюється усно у формі співбесіди за питаннями, визначеними планом заняття, а також передбачають виконання завдань в системі Moodle. В окремих випадках дозволяється письмове відпрацювання шляхом виконання індивідуального письмового завдання.*

*Студенти, які станом на початок екзаменаційної сесії мають понад 70% невідпрацьованих пропущених занять, до відпрацювання не допускаються.*

## Політика академічної доброчесності

*Кожний студент зобов’язаний дотримуватися принципів академічної доброчесності. Студентам дозволяється використовувати вторинну інформацію, висвітлювати раніше опубліковані статті, результати досліджень тощо, але необхідно зазначати посилання на джерело.*

*Якщо студент бажає представити результати ІДЗ як матеріал для конференції або статті – плагіат не допускається! Використання будь-якої інформації (текст, фото, ілюстрації тощо) мають бути правильно процитовані з посиланням на автора! Якщо ви не впевнені, що таке плагіат, фабрикація, фальсифікація, порадьтеся з викладачем.*

## Використання комп’ютерів/телефонів на занятті

Під час лекційних занять телефони та інші персональні гаджети не вилучаються, але необхідно їх перевести у беззвучний режим.

На практичних завданнях гаджети мають бути також у беззвучному режимі. Для презентації результатів своїх досліджень та виконаних завдань студенти можуть використовувати цифрову техніку, гаджети тощо.

Під час виконання заходів контролю (контрольних робіт, іспитів тощо) використання гаджетів заборонено. У разі порушення цієї заборони роботу буде анульовано.

## Комунікація

Очікується, що студенти перевірятимуть свою електронну пошту і сторінку дисципліни в Moodle та реагуватимуть своєчасно. Всі робочі оголошення можуть надсилатися через старосту, на електронну на пошту та розміщуватимуться в Moodle. Будь ласка, перевіряйте повідомлення вчасно. *Ел. пошта має бути підписана справжнім ім’ям і прізвищем*. Адреси типу user123@gmail.com не приймаються!

*2 Тут зазначається все, що важливо для курсу: наприклад, умови допуску до лабораторій, реактивів тощо. Викладач сам вирішує, що треба знати студенту для успішного проходження курсу!*

***ДОДАТОК ДО СИЛАБУСУ ЗНУ – 2023-2024 рр.***

***ГРАФІК НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ 2023-2024 н. р.***

*(https://old.znu.edu.ua/ukr/university/departments/su/navchalnij\_protses)*

***АКАДЕМІЧНА ДОБРОЧЕСНІСТЬ.*** Студенти і викладачі Запорізького національного університету несуть персональну відповідальність за дотримання принципів академічної доброчесності, затверджених ***Кодексом академічної доброчесності ЗНУ*:** [https://tinyurl.com/ya6yk4ad.](https://tinyurl.com/ya6yk4ad) *Декларація академічної доброчесності здобувача вищої освіти* (додається в обов’язковому порядку до письмових кваліфікаційних робіт, виконаних здобувачем, та засвідчується особистим підписом): [https://tinyurl.com/y6wzzlu3.](https://tinyurl.com/y6wzzlu3)

***НАВЧАЛЬНИЙ ПРОЦЕС ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ.*** Перевірка набутих студентами знань, навичок та вмінь (атестації, заліки, іспити та інші форми контролю) є невід’ємною складовою системи забезпечення якості освіти і проводиться відповідно до *Положення про організацію та методику проведення поточного та підсумкового семестрового контролю навчання студентів ЗНУ*: [https://tinyurl.com/y9tve4lk**.**](https://tinyurl.com/y9tve4lk)

***ПОВТОРНЕ ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІН, ВІДРАХУВАННЯ.*** Наявність академічної заборгованості до 6 навчальних дисциплін (в тому числі проходження практики чи виконання курсової роботи) за результатами однієї екзаменаційної сесії є підставою для надання студенту права на повторне вивчення зазначених навчальних дисциплін. Порядок повторного вивчення визначається *Положенням про порядок повторного вивчення навчальних дисциплін та повторного навчання у ЗНУ*: [https://tinyurl.com/y9pkmmp5.](https://tinyurl.com/y9pkmmp5) Підстави та процедури відрахування студентів, у тому числі за невиконання навчального плану, регламентуються *Положенням про порядок переведення, відрахування та поновлення студентів у ЗНУ*: [https://tinyurl.com/ycds57la.](https://tinyurl.com/ycds57la)

***НЕФОРМАЛЬНА ОСВІТА.*** Порядок зарахування результатів навчання, підтверджених сертифікатами, свідоцтвами, іншими документами, здобутими поза основним місцем навчання, регулюється *Положенням про порядок визнання результатів навчання, отриманих у неформальній освіті*: [https://tinyurl.com/y8gbt4xs.](https://tinyurl.com/y8gbt4xs)

***ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ.*** Порядок і процедури врегулювання конфліктів, пов’язаних із корупційними діями, зіткненням інтересів, різними формами дискримінації, сексуальними домаганнями, міжособистісними стосунками та іншими ситуаціями, що можуть виникнути під час навчання, регламентуються *Положенням про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій у ЗНУ*: [https://tinyurl.com/ycyfws9v.](https://tinyurl.com/ycyfws9v) Конфліктні ситуації, що виникають у сфері стипендіального забезпечення здобувачів вищої освіти, вирішуються стипендіальними комісіями факультетів, коледжів та університету в межах їх повноважень, відповідно до: *Положення про порядок призначення і виплати академічних стипендій у ЗНУ*: [https://tinyurl.com/yd6bq6p9;](https://tinyurl.com/yd6bq6p9) *Положення про призначення та виплату соціальних стипендій у ЗНУ*: [https://tinyurl.com/y9r5dpwh.](https://tinyurl.com/y9r5dpwh)

***ПСИХОЛОГІЧНА ДОПОМОГА.*** Телефон довіри практичного психолога (061)228-15-84 (щоденно з 9 до 21).

***ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ.*** Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції (Воронков В. В.,

1 корп., 29 каб., тел. +38 (061) 289-14-18).

***РІВНІ МОЖЛИВОСТІ ТА ІНКЛЮЗИВНЕ ОСВІТНЄ СЕРЕДОВИЩЕ.*** Центральні входи усіх навчальних корпусів ЗНУ обладнані пандусами для забезпечення доступу осіб з інвалідністю та інших маломобільних груп населення. Допомога для здійснення входу у разі потреби надається черговими охоронцями навчальних корпусів. Якщо вам потрібна спеціалізована допомога, будь-ласка, зателефонуйте (061) 228-75-11 (начальник охорони). Порядок супроводу (надання допомоги) осіб з інвалідністю та інших маломобільних груп населення у ЗНУ: [https://tinyurl.com/ydhcsagx.](https://tinyurl.com/ydhcsagx)

***РЕСУРСИ ДЛЯ НАВЧАННЯ. Наукова бібліотека***: [http://library.znu.edu.ua.](http://library.znu.edu.ua/) Графік роботи абонементів: понеділок – п`ятниця з 08.00 до 17.00; субота з 09.00 до 15.00.

***ЕЛЕКТРОННЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАВЧАННЯ (MOODLE): https://moodle.znu.edu.ua***

Якщо забули пароль/логін, направте листа з темою «Забув пароль/логін» за адресами:

* для студентів ЗНУ - moodle.znu@gmail.com, Савченко Тетяна Володимирівна
* для студентів Інженерного інституту ЗНУ - alexvask54@gmail.com, Василенко Олексій Володимирович У листі вкажіть: прізвище, ім'я, по-батькові українською мовою; шифр групи; електронну адресу.

Якщо ви вказували електронну адресу в профілі системи Moodle ЗНУ, то використовуйте посилання для відновлення паролю https://moodle.znu.edu.ua/mod/page/view.php?id=133015.

***Центр інтенсивного вивчення іноземних мов***: <http://sites.znu.edu.ua/child-advance/>

***Центр німецької мови, партнер Гете-інституту***: https://[www.znu.edu.ua/ukr/edu/ocznu/nim](http://www.znu.edu.ua/ukr/edu/ocznu/nim)

***Школа Конфуція (вивчення китайської мови)***: <http://sites.znu.edu.ua/confucius>