

## СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ОРГАНІЗАЦІЙНА ПОВЕДІНКА ТА ЛІДЕРСТВО»

<b>Лектор курсу</b>		Ліщинський Михайло Петрович, кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту		Контактна інформація лектора (e-mail), сторінка курсу в Classroom		e-mail: m.lishinskiy@duikt.edu.ua сторінка курсу в Classroom <a href="https://classroom.google.com/u/1/c/ODA00TY5ODI3MDIz">https://classroom.google.com/u/1/c/ODA00TY5ODI3MDIz</a>	
<b>Галузь знань</b>		D Бізнес, адміністрування та право		<b>Освітній рівень</b>		бакалавр	
<b>Спеціальність</b>		D3 Менеджмент		<b>Семестр</b>		3	
<b>Освітньо-професійна програма</b>		«Менеджмент»		<b>Тип дисципліни</b>		обов'язкова	
<b>Обсяг:</b>	Кредитів ECTS	Годин	За видами занять:				
			Лекцій	Семінарських занять	Практичних занять	Лабораторних занять	Самостійна підготовка
	4	120	18	18	18	-	66

### АНОТАЦІЯ КУРСУ

#### Взаємозв'язок у структурно-логічній схемі

Освітні компоненти, які передують вивченню	Менеджмент і адміністрування (Менеджмент). Адміністративний менеджмент.
Освітні компоненти для яких є базовою	Управління підприємствами та корпораціями в ТК. Менеджмент стратегічних змін.
<b>Мета курсу:</b>	підготовка висококваліфікованих фахівців, які володіють системою спеціальних знань у галузі організаційної поведінки та мають практичні навички їх застосування у різних напрямках управлінської діяльності.

#### Компетенції відповідно до освітньо-професійної програми

Soft- skills / Загальні компетентності (ЗК)	Hard-skills / Спеціальні (фахові) компетенції (СК)
<b>ЗК3.</b> Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу. <b>ЗК11.</b> Здатність до адаптації та дії в новій ситуації. <b>ЗК15.</b> Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).	<b>СК10.</b> Здатність оцінювати виконувані роботи, забезпечувати їх якість та мотивувати персонал організації. <b>СК14.</b> Розуміти принципи психології та використовувати їх у професійній діяльності. <b>СК15.</b> Здатність формувати та демонструвати лідерські якості та поведінкові навички.

#### Результати навчання відповідно до освітньо-професійної (програмні результати навчання – ПРН)

<b>ПРН 3.</b> Демонструвати знання теорій, методів і функцій менеджменту, сучасних концепцій лідерства.
<b>ПРН 9.</b> Демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи
<b>ПРН 11.</b> Демонструвати навички аналізу ситуації та здійснення комунікації у різних сферах діяльності організації.
<b>ПРН 14.</b> Ідентифікувати причини стресу, адаптувати себе та членів команди до стресової ситуації, знаходити засоби до її нейтралізації.

### ОРГАНІЗАЦІЯ НАВЧАННЯ

Тема, опис теми	Вид заняття	Оцінюван-ня за тему	Форми і методи навчання/питання до самостійної роботи
<b>Розділ 1. Індивідуальний вимір організаційної поведінки</b>			
Тема 1. Концептуальні основи організаційної поведінки.	Лекція 1 2 год		Лекція-візуалізація, експрес-опитування студентів

<p><b>Знати:</b> що таке організаційна поведінка (ОП) як міждисциплінарна наука. Індивідуальний (мікро-рівень), груповий (мезо-рівень) та організаційний (макро-рівень).</p> <p><b>Вміти:</b> визначати, як індивідуальні особливості працівників (цінності, установки) впливають на результативність усієї компанії. Розглядати організацію як цілісну систему, де зміна одного елемента впливає на поведінку інших.</p> <p><b>Формування компетенцій:</b> ЗК3, ЗК15, СК14, СК15</p> <p><b>Результати навчання:</b> ПР3, ПРН9</p> <p><b>Рекомендовані джерела:</b> 2, 4, 7, 9.</p>	Семінарське заняття 1 2 год	3	Усне опитування, тематична дискусія
	Практичне заняття 1 2 год	2	Усне опитування, ділова гра
<p>Тема2. <b>Взаємозв'язок особистості та організації.</b></p> <p><b>Знати:</b> основні характеристики та їхній вплив на робочий процес. Що таке задоволеність працею, лояльність та залученість (engagement) персоналу.</p> <p><b>Вміти:</b> оцінювати, наскільки психологічний профіль людини підходить для конкретної посади або корпоративної культури. Розробляти заходи для підвищення рівня задоволеності та лояльності працівників.</p> <p><b>Формування компетенцій:</b> ЗК3, ЗК11, СК14, СК10</p> <p><b>Результати навчання:</b> ПРН9, ПРН14</p> <p><b>Рекомендовані джерела:</b> 1, 3, 4,7.</p>	Лекція 2 2 год	3	Лекція-візуалізація, експрес-опитування студентів
	Семінарське заняття 2 2 год		Усне опитування, тестування, навчальна дискусія, обговорення ситуаційного завдання
	Практичне заняття 2 2 год	2	Доповідь з презентацією за тематикою самостійного вивчення дисципліни
<p>Тема3. <b>Сприйняття та теорія атрибуції.</b></p> <p><b>Знати:</b> як ми відбираємо, організуємо та інтерпретуємо інформацію про інших людей. Чинники, що викривляють сприйняття (ситуація, об'єкт, суб'єкт). Як люди пояснюють причини поведінки (внутрішні чи зовнішні) та основну помилку атрибуції.</p> <p><b>Вміти:</b> ідентифікувати власні та чужі упередження при оцінці колег. Правильно визначати, чи зумовлена дія працівника його характером, чи зовнішніми обставинами. Об'єктивно оцінювати результати праці підлеглих, не підпадаючи під вплив «першого враження» чи стереотипів.</p> <p><b>Формування компетенцій:</b> ЗК3, ЗК15, СК15, СК14</p> <p><b>Результати навчання:</b> ПРН9, ПРН11</p> <p><b>Рекомендовані джерела:</b> 2, 6, 9.</p>	Лекція 3 2 год	3	Лекція-візуалізація, експрес-опитування студентів
	Семінарське заняття 3 2 год		Усне опитування, навчальна дискусія, обговорення ситуаційного завдання
	Практичне заняття 3 2 год	2	Виконання завдань на практичне застосування знань і вмінь.
<p>Тема4. <b>Мотивація поведінки працівника в організації.</b></p> <p><b>Знати:</b> Зміст основних теорій мотивації. Складові мотиваційного процесу. Сучасні методи стимулювання.</p> <p><b>Вміти:</b> Діагностувати мотиваційний профіль. Розробляти системи мотивування. Застосовувати теорію справедливості.</p> <p><b>Формування компетенцій:</b> ЗК3, ЗК11, СК10, СК14</p> <p><b>Результати навчання:</b> ПРН3, ПРН9</p> <p><b>Рекомендовані джерела:</b> 2, 5, 7.</p>	Лекція 4 2 год	3	Лекція-візуалізація, експрес-опитування студентів
	Семінарське заняття 4 2 год		Усне опитування, навчальна дискусія, обговорення ситуаційного завдання
	Практичне заняття 4 2 год	5	Проведення модульного контролю №1
<b>Розділ 2. Групова динаміка та стратегічне лідерство</b>			

<p>Тема 5. <b>Групова поведінка і поведінка в команді.</b>  <b>Знати:</b> Відмінність між групою та командою. Етапи розвитку групи. Групову динаміку.  <b>Вміти:</b> Формувати ефективні команди. Керувати розвитком колективу. Мінімізувати негативні ефекти.  <b>Формування компетенцій:</b> ЗК3, ЗК11, СК14, СК15  <b>Результати навчання:</b> ПРН9, ПРН11  <b>Рекомендовані джерела:</b> 1, 4, 6.</p>	Лекція 5 2 год	3	Лекція-візуалізація, експрес-опитування студентів
	Семінарське заняття 5 2 год		Усне опитування, навчальна дискусія, обговорення ситуаційного завдання
	Практичне заняття 5 2 год	2	Усне опитування, ділова гра
<p>Тема 6. <b>Управління груповими процесами.</b>  <b>Знати:</b> Методи групового прийняття рішень. Природу та види конфліктів. Стилi управління конфліктами.  <b>Вміти:</b> Організувати групову роботу. Управляти конфліктними ситуаціями. Забезпечувати зворотний зв'язок.  <b>Формування компетенцій:</b> ЗК3, ЗК15, СК14, СК15  <b>Результати навчання:</b> ПРН9, ПРН11  <b>Рекомендовані джерела:</b> 2, 4, 8.</p>	Лекція 6 2 год	3	Лекція-візуалізація, експрес-опитування студентів
	Семінарське заняття 6 2 год		2
	Практичне заняття 6 2 год	2	Виконання завдань на практичне застосування знань і вмінь.
<p>Тема 7. <b>Управління конфліктами та стресами в організації.</b>  <b>Знати:</b> Динаміку розвитку конфлікту. Складові організаційного стресу. Наслідки стресу. Техніки подолання стресу.  <b>Вміти:</b> Проводити профілактику конфліктів. Застосовувати методи стрес-менеджменту. Виступати медіатором.  <b>Формування компетенцій:</b> ЗК11, ЗК15, СК14, СК15  <b>Результати навчання:</b> ПРН11, ПРН14  <b>Рекомендовані джерела:</b> 5, 7, 9, 10.</p>	Лекція 7 2 год	3	Лекція-візуалізація, експрес-опитування студентів
	Семінарське заняття 7 2 год		2
	Практичне заняття 7 2 год	2	Доповідь з презентацією за тематикою самостійного вивчення дисципліни
<p>Тема 8. <b>Влада і лідерство.</b>  <b>Знати:</b> Природу та джерела влади. Класичні теорії лідерства. Сучасні концепції  <b>Вміти:</b> Обирати оптимальний стиль лідерства. Ефективно використовувати джерела влади. Вибудувати довіру.  <b>Формування компетенцій:</b> ЗК3, ЗК15, СК14, СК15  <b>Результати навчання:</b> ПРН3, ПРН9  <b>Рекомендовані джерела:</b> 2, 5, 6.</p>	Лекція 8 2 год	3	Лекція-візуалізація, експрес-опитування студентів
	Семінарське заняття 8 2 год		2
	Практичне заняття 8 2 год	2	Вирішення практичних ситуацій
Тема 9. <b>Організаційна культура.</b>	Лекція 9 2 год		Лекція-візуалізація, експрес-опитування студентів

<p><b>Знати:</b> Поняття та структуру організаційної культури. Функції культури. Механізми формування та зміни культури.</p> <p><b>Вміти:</b> Проводити діагностику культури. Транслювати цінності. Управляти змінами.</p> <p><b>Формування компетенцій:</b> ЗКЗ, ЗК15, СК14, СК15</p> <p><b>Результати навчання:</b> ПРНЗ, ПРН11</p> <p><b>Рекомендовані джерела:</b> 3, 5, 7.</p>	Семінарське заняття 9 2 год	3	Усне опитування, навчальна дискусія, обговорення ситуаційного завдання
	Практичне заняття 9 2 год	5	Проведення модульного контролю №2
<b>Самостійна робота</b>			
Тема 1. Концептуальні основи організаційної поведінки.	11		<input type="checkbox"/> Порівняйте класичний підхід до управління (Ф. Тейлор) та підхід з позиції людських відносин (Е. Мейо): як змінилася роль працівника? <input type="checkbox"/> Які виклики для поведінки працівників створює концепція «дистанційної роботи» та як вона змінює об'єкт вивчення дисципліни?
Тема 2. Взаємозв'язок особистості та організації.			<input type="checkbox"/> Проаналізуйте модель «Велика п'ятірка» (Big Five): які риси особистості є критичними для професій з високим рівнем стресу? <input type="checkbox"/> Що таке «психологічний контракт» між працівником та компанією і як його порушення впливає на лояльність персоналу?
Тема 3. Сприйняття та теорія атрибуції.			<input type="checkbox"/> Як «ефект ореолу» (halo effect) може завадити об'єктивному оцінюванню результатів роботи підлеглого під час щорічного інтер'ю? <input type="checkbox"/> Наведіть приклади ситуацій, де менеджер припускається «фундаментальної помилки атрибуції», звинувачуючи працівника у невдачі.
Тема 4. Мотивація поведінки працівника в організації.			<input type="checkbox"/> Чому висока заробітна плата, згідно з теорією Ф. Герцберга, не є чинником тривалої мотивації, а лише усуває незадоволення? <input type="checkbox"/> Застосуйте теорію очікувань В. Врума для аналізу ситуації, коли працівник відмовляється від виконання складного, але престижного завдання.
Тема 5. Групова поведінка і поведінка в команді.			<input type="checkbox"/> Які загрози для прийняття рішень несе феномен «групового мислення» (groupthink) і як лідер може йому запобігти? <input type="checkbox"/> Розкрийте зміст стадії «шторму» (storming) у розвитку команди: чому її неможливо оминути на шляху до ефективності?
Тема 6. Управління груповими процесами.			<input type="checkbox"/> Порівняйте метод мозкового штурму та метод Дельфі: у яких випадках доцільно використовувати кожен із них? <input type="checkbox"/> Як неформальні комунікаційні мережі («чутки») можуть як допомагати, так і шкодити офіційному управлінню групою?
Тема 7. Управління конфліктами та стресами в організації.			<input type="checkbox"/> Оберіть оптимальний стиль вирішення конфлікту за моделлю Томаса-Кілманна для ситуації, коли рішення потрібно прийняти миттєво в умовах кризи. <input type="checkbox"/> Які організаційні заходи (окрім психологічної допомоги) здатні реально запобігти професійному вигоранню команди?
Тема 8. Влада і лідерство.			<input type="checkbox"/> У чому полягає різниця між використанням «влади примусу» та «експертної влади» в сучасних ІТ-компаніях або креативних індустріях? <input type="checkbox"/> Проаналізуйте концепцію ситуаційного лідерства Херсі-Бланшара: як змінюється стиль лідера залежно від готовності підлеглого до роботи?
Тема 9. Організаційна культура.			<input type="checkbox"/> Як корпоративні ритуали та легенди впливають на процес адаптації нового співробітника (onboarding)? <input type="checkbox"/> Чому організаційна культура часто стає головною перешкодою при злитті двох різних компаній і як лідеру з цим працювати?
Орієнтовний перелік курсів для отримання додаткових балів або зарахування замість практичних робіт / самостійної роботи			

Тема. Лідерство та управління командою.	Освітній курс	до 5	Лідерство у команді: Становлення лідера <a href="https://prometheus.org.ua/prometheus-free/team-leadership">https://prometheus.org.ua/prometheus-free/team-leadership</a> Майстерність турботи: сучасні практики для HR, кар'єрних консультантів і працівників служби зайнятості <a href="https://prometheus.org.ua/prometheus-free/pro-care">https://prometheus.org.ua/prometheus-free/pro-care</a>
Тема. Бізнес-етика та корпоративна соціальна відповідальність. Імідж підприємства.	Освітній курс	до 5	Як бізнесу перейти до сталого розвитку <a href="https://prometheus.org.ua/prometheus-free/what-to-do-next">https://prometheus.org.ua/prometheus-free/what-to-do-next</a> Соціальне підприємництво <a href="https://prometheus.org.ua/prometheus-free/social-entrepreneurship">https://prometheus.org.ua/prometheus-free/social-entrepreneurship</a>
Тема. Організаційні структури та види підприємств.	Освітній курс	до 5	Бізнес-гра для підприємців <a href="https://prometheus.org.ua/prometheus-free/business-game">https://prometheus.org.ua/prometheus-free/business-game</a>

### МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ

- Мультимедійний проектор, маркерна дошка і екран.
- Комп'ютерний клас для проведення практичних занять з встановленим програмним забезпеченням Microsoft Power BI, Microsoft Visio, Microsoft PowerPoint, Canva, MindMeister- аналітика та візуалізація даних; Microsoft Project, Spider Project Lite, OpenProj, GanttProject, Microsoft Excel – управління проектами; Microsoft Outlook – документообіг, АППОД, СЕД Діло.

### ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ

1. Брич В. Я., Корман М. М. Психологія управління: Навч. посіб. - К.: Кондор, 2019. - 384 с.
2. Ващенко І. В., Кляп М. І. Конфліктологія та теорія переговорів: навч. посіб. - К.: Знання, 2013. - 407 с.
3. Дудар Т.Г., Волошин Р.В., Дудар В.Т. Менеджмент: навч. посіб. - К.:ЦУЛ, 2018. – 336 с.
4. Ліщинський М.П. Роль лідерства у формуванні та функціонуванні системи управління організацією. Науковий вісник національної академії статистики, обліку та аудиту: зб. наук. праць. 2025. № 3–4. <https://ir.nasoa.edu.ua/handle/123456789/2042> DOI: 10.31767/nasoa.3-4-2025.09 <https://ir.nasoa.edu.ua/bitstreams/e9c50964-e5e3-41dd-8ba0-d7fadcc2cf8c/download>
5. Ліщинський М. П. Взаємозв'язок корпоративної культури, соціальної відповідальності та підвищення конкурентоспроможності підприємства. Науковий вісник національної академії статистики, обліку та аудиту: зб. наук. праць. 2024. № 3–4. DOI: 10.31767/nasoa.3-4-2024.09 URI: <https://ir.nasoa.edu.ua/handle/123456789/2004>
6. Новак В. О., Мостенська Т. Л., Ільєнко О. В. Організаційна поведінка: Підруч. - К.: Кондор, 2013. - 498 с.
7. Менеджмент: навч. посіб. / [Заг. ред. Мошека Г. Є.]. - вид. 2-ге, доп., перероб. - К. : Ліра-К, 2016. - 550 с.
8. Менеджмент і адміністрування: в 2 ч. Ч. 2: Менеджмент / [За ред. О. В. Баєвої, Н.І. Новальської]. - К. : Персонал, 2015. - 326 с.
9. Основи менеджменту. Теорія і практика: навч. посіб. / [За заг. ред. Мошека Г. Є.]. - К. : Ліра-К, 2017. - 528 с.
10. Осовська Г.В., Осовський О.А. Менеджмент: підручн. - Вид. 4-те, перероб. і доп. - К.: Кондор, 2015. - 563с.
11. Прищак М.Д., Лесько О.Й. Психологія управління в організації: Навч. посіб. - 2-е вид., перероб. і доп. - Вінниця: ВНТУ, 2016. - 150 с.
12. Яхно Т. П., Куревіна І. О. Конфліктологія та теорія переговорів: навч. посіб. - К.: ЦУЛ, 2017. - 168 с

## ПОЛІТИКА КУРСУ («ПРАВИЛА ГРИ»)

- Курс передбачає роботу в колективі.
- Середовище в аудиторії є дружнім, творчим, відкритим до конструктивної критики.
- Освоєння дисципліни передбачає обов'язкове відвідування лекцій і практичних занять, а також самостійну роботу.
- Самостійна робота включає в себе теоретичне вивчення питань, що стосуються тем лекційних занять, які не ввійшли в теоретичний курс, або ж були розглянуті коротко, їх поглиблена проробка за рекомендованою літературою.
- Усі завдання, передбачені програмою, мають бути виконані у встановлений термін.
- Якщо здобувач відсутній з поважної причини, він презентує виконані завдання під час самостійної підготовки та консультації викладача.
- Здобувач має право замінити практичне завдання / самостійну роботу проходженням онлайн-курсу з відповідної теми. Здобувач може обрати один курс зі списку рекомендованих або узгодити інший з викладачем.
- Під час роботи над завданнями не допустимо порушення академічної доброчесності: при використанні Інтернет ресурсів та інших джерел інформації здобувач повинен вказати джерело, використане в ході виконання завдання. У разі виявлення факту плагіату здобувач отримує за завдання 0 балів.
- Здобувач, який спізнився, вважається таким, що пропустив заняття з неповажної причини з виставленням 0 балів за заняття, і при цьому має право бути присутнім на занятті.
- За використання телефонів і комп'ютерних засобів без дозволу викладача, порушення дисципліни здобувач видаляється з заняття, за заняття отримує 0 балів.

## КРИТЕРІЇ ТА МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ

Форми контролю	Види навчальної роботи	Оцінювання
<b>ПОТОЧНИЙ КОНТРОЛЬ</b>	<b><i>Виконання практичних робіт:</i></b>	<b>До 2 балів за заняття:</b>
	• вчасні виконання	0 – 0,5 балів
	• логічна структура та оформлення	0 – 0,5 балів
	• зміст, відповідність темі, правильність виконання	0 – 1 балів
	<b><i>Робота на семінарських заняттях:</i></b>	<b>До 3 балів за заняття:</b>
	• присутність на занятті (при пропусках занять з поважних причин допускається відпрацювання пройденого матеріалу)	0 – 0,5 балів
	• участь в обговоренні	0 – 0,5 балів
	• підготовка доповіді	0 – 0,5 балів
	• підготовка презентації	0 – 0,5 балів
	• знання матеріалу	0 – 0,5 балів
	• креативність та творчий підхід	0 – 0,5 балів
	<b><i>Самостійна робота (індивідуальне завдання):</i></b>	<b>До 11 балів:</b>
	• вчасність виконання	0 – 1 балів
	• відповідність темі	0 – 1 балів
	• логічна структура та оформлення	0 – 2 балів
	• робота з актуальними джерелами	0 – 2 балів
	• творчий підхід та креативність	0 – 2 бали
	• зміст роботи	0 – 3 бали
<b><i>Модульний контроль:</i></b>	<b>До 5 балів:</b>	
• Здобувач має обмежене знання матеріалу, часто не може відповісти на питання або навести приклади.	1 бал	
• Здобувач має базові знання матеріалу, але не може продемонструвати поглиблене розуміння теми.	2 бали	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Здобувач знає матеріал, відповідає на більшість запитань, але іноді потребує додаткових роз'яснень.</li> </ul>	3 бали
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Здобувач має хороше розуміння теми, дає логічні теми, дає логічні та обгрунтовані відповіді на більшість питань.</li> </ul>	4 бали
<b>ПІДСУМКОВЕ ОЦІНЮВАННЯ екзамен</b>	Метою іспиту є контроль сформованості практичних навичок та професійних компетентностей, необхідних для виконання професійних обов'язків. Підсумкова оцінка формується як сума балів за поточне оцінювання (0-60 балів) та оцінки на іспиті (0-40 балів). Іспит проходить в письмовій формі	0-40 балів
При сумі балів за поточне оцінювання 0-20 балів здобувач не допускається до іспиту		
<b>Додаткова оцінка</b>		
<b>Види навчальної роботи</b>		
Участь у наукових конференціях, підготовка наукових публікацій, участь у Всеукраїнських конкурсах наукових студентських робіт за тематикою дисципліни		До 10 балів
Проходження онлайн-курсу за тематикою дисципліни на відкритих освітніх платформах (Coursera, EdX, Prometheus, Udemu тощо) з подальшим підтвердженням сертифікатом		До 5 балів
<b>бали</b>	<b>Критерії оцінювання</b>	<b>Рівень компетентності</b>
<b>90-100</b>	Студент демонструє повні й міцні знання навчального матеріалу в обсязі, що відповідає робочій програмі дисципліни, правильно й обгрунтовано приймає необхідні рішення в різних нестандартних ситуаціях. Вміє реалізувати теоретичні положення дисципліни в практичних розрахунках, аналізувати та співставляти дані об'єктів діяльності фахівця на основі набутих з даної та суміжних дисциплін знань та умінь. Знає сучасні технології та методи розрахунків з даної дисципліни. За час навчання при проведенні практичних занять, при виконанні індивідуальних / контрольних завдань проявив вміння самостійно вирішувати поставлені завдання, активно включатись в дискусії, може відстоювати власну позицію в питаннях та рішеннях, що розглядаються. Зменшення 100-бальної оцінки може бути пов'язане з недостатнім розкриттям питань, що стосується дисципліни, яка вивчається, але виходить за рамки об'єму матеріалу, передбаченого робочою програмою, або студент проявляє невпевненість в тлумаченні теоретичних положень чи складних практичних завдань.	<b>Високий</b> Повністю забезпечує вимоги до знань, умінь і навичок, що викладені в робочій програмі дисципліни. Власні пропозиції студента в оцінках і вирішенні практичних задач підвищує його вміння використовувати знання, які він отримав при вивченні інших дисциплін, а також знання, набуті при самостійному поглибленому вивченні питань, що відносяться до дисципліни, яка вивчається.
<b>82-89</b>	Студент демонструє гарні знання, добре володіє матеріалом, що відповідає робочій програмі дисципліни, робить на їх основі аналіз можливих ситуацій та вміє застосовувати теоретичні положення при вирішенні практичних задач, але допускає окремі неточності. Вміє самостійно виправляти допущені помилки, кількість яких є незначною. Знає сучасні технології та методи розрахунків з даної дисципліни. За час навчання при проведенні практичних занять, при виконанні індивідуальних / контрольних завдань та поясненні прийнятих рішень, дає вичерпні пояснення.	<b>Достатній</b> Забезпечує студенту самостійне вирішення основних практичних задач в умовах, коли вихідні дані в них змінюються порівняно з прикладами, що розглянуті при вивченні дисципліни
<b>75-81</b>	Студент в загальному добре володіє матеріалом, знає основні положення матеріалу, що відповідає робочій програмі дисципліни, робить на їх основі аналіз можливих ситуацій та вміє застосовувати при вирішенні типових практичних завдань, але допускає окремі неточності. Вміє пояснити основні положення виконаних завдань та дати правильні відповіді при зміні результату при заданій зміні вихідних параметрів. Помилки у відповідях/ рішеннях/ розрахунках не є системними. Знає характеристики основних положень, що мають визначальне значення при проведенні практичних занять, при виконанні індивідуальних / контрольних завдань та поясненні прийнятих рішень, в межах дисципліни, що вивчається.	<b>Достатній</b> Конкретний рівень, за вивченим матеріалом робочої програми дисципліни. Додаткові питання про можливість використання теоретичних положень для практичного використання викликають утруднення.
<b>67-74</b>	Студент засвоїв основний теоретичний матеріал, передбачений робочою програмою дисципліни, та розуміє постанову стандартних практичних завдань, має пропозиції щодо напрямку їх вирішень. Розуміє основні положення, що є визначальними в курсі, може вирішувати подібні завдання тим, що розглядалися з викладачем, але допускає значну кількість неточностей і грубих помилок, які може усувати за допомогою викладача.	<b>Середній</b> Забезпечує достатньо надійний рівень відтворення основних положень дисципліни
<b>60-66</b>	Студент має певні знання, передбачені в робочій програмі дисципліни, володіє основними положеннями, що вивчаються на рівні, який визначається як мінімально допустимий. З використанням основних теоретичних положень, студент з труднощами пояснює правила вирішення практичних/розрахункових завдань дисципліни. Виконання практичних / індивідуальних / контрольних завдань значно формалізовано: є відповідність алгоритму, але відсутнє глибоке розуміння роботи та взаємозв'язків з іншими дисциплінами.	<b>Середній</b> Є мінімально допустимим у всіх складових навчальної програми з дисципліни
		Відмінно / Зараховано (A)
		Добре / Зараховано (B)
		Добре / Зараховано (C)
		Задовільно / Зараховано (D)
		Задовільно / Зараховано (E)

35-59	Студент може відтворити окремі фрагменти з курсу. Незважаючи на те, що програму навчальної дисципліни студент виконав, працював він пасивно, його відповіді під час практичних робіт в більшості є невірними, необґрунтованими. Цілісність розуміння матеріалу з дисципліни у студента відсутні.	<b>Низький</b> Не забезпечує практичної реалізації задач, що формуються при вивченні дисципліни	Незадовільно з можливістю повторного складання) / Не зараховано (FX) <i>В залікову книжку не представляється</i>
1-34	Студент повністю не виконав вимог робочої програми навчальної дисципліни. Його знання на підсумкових етапах навчання є фрагментарними. Студент не допущений до здачі заліку.	<b>Незадовільний</b> Студент не підготовлений до самостійного вирішення задач, які окреслює мета та завдання дисципліни	Незадовільно з обов'язковим повторним вивченням / Не допущений (F) <i>В залікову книжку не представляється</i>

### ПОЛІТИКА ДОБРОЧЕСНОСТІ

Здобувач вищої освіти виконуючи самостійну або індивідуальну роботу повинен дотримуватись політики доброчесності. У разі наявності плагіату в будь-яких видах робіт Здобувача він отримує незадовільну оцінку і повинен повторно виконати завдання, які передбачені у Силабусі.