



СИЛАБУС

обов'язкової навчальної дисципліни ОРГАНІЗАЦІЙНА ПОВЕДІНКА

(4 кредити / 120 годин / підсумковий контроль - іспит)

Освітня програма «Управління персоналом»,
другого (магістерського) рівня вищої освіти
Спеціальність – D3 Менеджмент

ІНФОРМАЦІЯ ПРО ВИКЛАДАЧА



ПІБ, посада, науковий ступінь

Гудзь Марина Вікторівна, професор, доктор економічних наук, професор кафедри ЕМС

Контактна інформація:

- e-mail : gudzmarina1@gmail.com;

- посилання на профіль Telegram @GudzM

<https://t.me/GudzM>;

- IV навчальний корпус, аудиторія 487

Час і місце проведення консультацій:

за розкладом консультації на відповідний семестр

Дистанційне навчання:

<https://moodle.zp.edu.ua/course/view.php?id=6327>

ОПИС КУРСУ

Вивчення навчальної дисципліни «Організаційна поведінка» спрямоване на формування у здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти системи сучасних теоретичних знань щодо закономірностей поведінки індивідів і груп в організації, психологічних основ індивідуальної та колективної поведінки, мотивації, групової динаміки, лідерства, владних відносин і комунікацій, а також практичних умінь щодо управління поведінкою персоналу в умовах змін, невизначеності та кризових викликів.

Предметом вивчення навчальної дисципліни є закономірності та механізми індивідуальної і групової поведінки в організації, методичні підходи до управління мотивацією, груповою динамікою, лідерством, комунікаціями, стресами та конфліктами, а також організаційною поведінкою персоналу в умовах змін і невизначеності.

Особливістю дисципліни є поєднання теоретичної та практичної складових навчання, що передбачає аналіз поведінки індивідів і груп,



чинників мотивації та групової динаміки, особливостей лідерського впливу, комунікативної поведінки та організаційних змін. Практична спрямованість дисципліни забезпечується формуванням умінь застосовувати сучасні підходи до управління поведінкою персоналу, конструктивного подолання стресів і конфліктів, розвитку емоційної стійкості, підтримання психологічного благополуччя персоналу, адаптації колективу до змін, а також використання цифрових засобів комунікації та врахування етичних аспектів застосування штучного інтелекту в управлінні поведінкою працівників.

МЕТА, КОМПЕТЕНТНОСТІ ТА РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

1. Мета курсу – формування у здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти загальних і спеціальних компетентностей у сфері управління організаційною поведінкою індивідів і груп на основі сучасних підходів до мотивації, лідерства, комунікацій, управління стресами та конфліктами, а також розвитку психологічної стійкості й адаптації персоналу до змін, невизначеності та кризових викликів.

2. У результаті вивчення навчальної дисципліни «Організаційна поведінка» у поєднанні з іншими дисциплінами (згідно матриці відповідності програмних компетентностей компонентам освітньої програми) у здобувачів будуть сформовані:

загальні компетентності:

ЗК1.Здатність проведення досліджень на відповідному рівні;

ЗК2.Здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності);

ЗК4.Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.

ЗК5.Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).

ЗК6.Здатність генерувати нові ідеї (креативність).

ЗК7.Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.

спеціальні (фахові) компетентності:

СК1.Здатність обирати та використовувати концепції, методи та інструментарій менеджменту, в тому числі відповідно до визначених цілей та міжнародних стандартів;

СК3.Здатність до саморозвитку, навчання впродовж життя та ефективного самоменеджменту;

СК5.Здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління;

СК6.Здатність формувати лідерські якості та демонструвати їх в процесі управління людьми;

СК7.Здатність розробляти проєкти, управляти ними, виявляти ініціативу та підприємливість.



СК8.Здатність використовувати психологічні технології роботи з персоналом.

СК9.Здатність аналізувати й структурувати проблеми організації, приймати ефективні управлінські рішення та забезпечувати їх реалізацію.

СК10.Здатність до управління організацією та її розвитком.

СК13.Здатність демонструвати вміння та навички адміністрування персоналу.

СК15.Здатність розробляти та впроваджувати стратегії корпоративного добробуту, управляти стресостійкістю та ментальним здоров'ям персоналу в умовах кризи.

Очікувані результати навчання з дисципліни (у поєднанні з результатами інших дисциплін згідно матриць забезпечення програмних результатів навчання відповідними компонентами ОП):

ПРН1.Критично осмислювати, вибирати та використовувати необхідний науковий, методичний і аналітичний інструментарій для управління в непередбачуваних умовах;

ПРН6.Мати навички прийняття, обґрунтування та забезпечення реалізації управлінських рішень в непередбачуваних умовах, враховуючи вимоги чинного законодавства, етичні міркування та соціальну відповідальність.

ПРН7.Організовувати та здійснювати ефективні комунікації всередині колективу, з представниками різних професійних груп та в міжнародному контексті;

ПРН10.Демонструвати лідерські навички та вміння працювати у команді, взаємодіяти з людьми, впливати на їх поведінку для вирішення професійних задач;

ПРН11.Забезпечувати особистий професійний розвиток та планування власного часу.

ПРН12.Вміти делегувати повноваження та керівництво організацією (підрозділом).

ПЕРЕДУМОВИ ДЛЯ ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ

Передумовами для вивчення дисципліни є компетентності та програмні результати навчання, сформовані під час опанування попередніх освітніх компонентів, зокрема ОК 01 «Ділові комунікації англійською мовою», ОК 04 «Аналітика даних в управлінні персоналом» та ОК 07 «Стратегічне управління персоналом підприємства»



ПЕРЕЛІК ТЕМ (ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН) ДИСЦИПЛІНИ

Загальний тематичний план аудиторної роботи

№ тижня	Назва теми	Форми організації навчання	Кількість годин
Змістовий модуль 1. Теоретичні основи та рівні індивідуальної і групової поведінки.			
1	Тема 1. Концепція організаційної поведінки в сучасних умовах	Лекція	2
1	Тема 1. Концепція організаційної поведінки в сучасних умовах	практичне	2
2,3	Тема 2. Теоретичні засади та еволюція знань про поведінку людини	Лекція	4
3	Тема 2. Теоретичні засади та еволюція знань про поведінку людини	практичне	2
4,5	Тема 3. Особистість як основа індивідуального рівня організаційної поведінки.	Лекція	4
5	Тема 3. Особистість як основа індивідуального рівня організаційної поведінки.	практичне	1
6,7	Тема 4. Мотивація та поведінкові стимули в організації	Лекція	4
5	Тема 4. Мотивація та поведінкові стимули в організації	практичне	1
8	Тема 5. Групова динаміка та психологія колективної поведінки.	Лекція	2
6	Тема 5. Групова динаміка та психологія колективної поведінки.	практичне	2
Змістовий модуль 2. Управління організаційними процесами та розвитком поведінки			
9	Тема 6. Лідерство та владні відносини в організації	Лекція	2
9	Тема 6. Лідерство та владні відносини в організації	практичне	2
10,11	Тема 7. Комунікативна поведінка та механізми інформаційного впливу	Лекція	4
11	Тема 7. Комунікативна поведінка та механізми інформаційного впливу	практичне	2
12,13	Тема 8. Стреси та конфлікти в організації: управління стресостійкістю та психологічним благополуччям персоналу	Лекція	4
13	Тема 8. Стреси та конфлікти в організації: управління стресостійкістю та психологічним благополуччям персоналу	практичне	2
14,15	Тема 9. Управління організаційною поведінкою в умовах змін, невизначеності та кризових викликів	Лекція	4
16	Тема 9. Управління організаційною поведінкою в умовах змін, невизначеності та кризових викликів	практичне	1
16	Тема 10. Сучасні тенденції та перспективні напрями розвитку організаційної поведінки.	Лекція	2
16	Тема 10. Сучасні тенденції та перспективні напрями розвитку організаційної поведінки.	практичне	1



САМОСТІЙНА РОБОТА

№ тижня	Назва теми	Види СР	Контрольні заходи
Змістовий модуль 1. Теоретичні основи та рівні індивідуальної і групової поведінки			
1	Тема 1. Концепція організаційної поведінки в сучасних умовах	Опрацювання теоретичних основ теми. Опрацювання навчальної та наукової літератури за визначеною проблематикою. Аналіз взаємозв'язку індивідуальної, групової та організаційної поведінки. Підготовка до практичного заняття. Вибір теми, підбір та опрацювання наукових джерел для індивідуального навчально-дослідницького завдання.	Усне опитування на практичному занятті та/або перевірка виконання поточного письмового завдання. Тестування для самоконтролю за темою. Консультація щодо вибору теми та підбору наукових джерел для індивідуального навчально-дослідницького завдання.
2,3	Тема 2. Теоретичні засади та еволюція знань про поведінку людини	Опрацювання наукових і навчальних джерел за темою. Аналіз основних теоретичних підходів до вивчення поведінки людини та їх еволюції. Підготовка аналітичного завдання щодо впливу індивідуальних і соціальних чинників на поведінку людини в організації.	Перевірка та обговорення результатів аналітичного завдання. Тестування для самоконтролю за темою.
4,5	Тема 3. Особистість як основа індивідуального рівня організаційної поведінки	Опрацювання наукових і навчальних джерел за темою. Аналіз психологічної структури особистості та індивідуальних особливостей поведінки працівника. Аналіз впливу цінностей, установок, сприйняття, когнітивних особливостей і поведінкових упереджень на професійну поведінку та взаємодію працівників в організації. Виконання практичного завдання щодо аналізу індивідуальної поведінки працівника в організації.	Перевірка письмового практичного завдання та/або обговорення результатів аналізу індивідуальної поведінки працівника. Оцінювання здатності застосовувати теоретичні положення для пояснення поведінкових проявів працівника в організації. Тестування для самоконтролю за темою.
6,7	Тема 4. Мотивація та поведінкові стимули в організації	Опрацювання наукових і навчальних джерел за темою. Аналіз сучасних підходів до мотивації та стимулювання поведінки працівників. Порівняння	Перевірка письмового практичного завдання та/або обговорення результатів аналізу мотиваційної ситуації. Оцінювання здатності застосовувати теоретичні положення



		матеріальних і нематеріальних стимулів та визначення їх впливу на трудову поведінку. Аналіз поведінкових механізмів мотивації та ролі психологічного благополуччя у трудовій поведінці. Виконання практичного завдання щодо аналізу мотиваційної ситуації в організації та обґрунтування заходів стимулювання працівників в умовах кризових викликів.	для пояснення мотиваційної поведінки працівників та обґрунтування відповідних стимулів. Тестування для самоконтролю за темою.
8	Тема 5. Групова динаміка та психологія колективної поведінки.	Опрацювання наукових і навчальних джерел за темою. Аналіз особливостей розвитку формальних і неформальних груп, групових ролей і норм, механізмів конформізму та соціального лідарства. Аналіз ситуацій, пов'язаних із груповим мисленням і прийняттям колективних рішень. Виконання кейсового завдання щодо проблемної ситуації у групі, визначення чинників ефективності колективної взаємодії та формулювання пропозицій щодо запобігання негативним проявам групової поведінки. Систематизація матеріалів за обраною темою індивідуального навчально-дослідницького завдання.	Перевірка письмового практичного завдання та/або обговорення результатів аналізу кейсу. Перевірка проміжних результатів індивідуального дослідження. Тестування для самоконтролю за темою.
Змістовий модуль 2. Управління організаційними процесами та розвитком поведінки			
9	Тема 6. Лідерство та владні відносини в організації	Опрацювання наукових і навчальних джерел за темою. Аналіз сучасних концепцій лідерства, стилів і моделей лідерської поведінки, механізмів влади та впливу в організації. Аналіз практичних ситуацій щодо лідерської поведінки, владних відносин та етичних аспектів лідерства. Виконання кейсового завдання щодо вибору	Перевірка письмового практичного завдання та/або обговорення результатів аналізу кейсу. Аналіз обґрунтованості запропонованої моделі лідерської поведінки та управлінських дій у визначеній ситуації. Тестування для самоконтролю за темою.



		моделі лідерської поведінки та особливостей управління поведінкою персоналу в кризовій ситуації. Систематизація матеріалів за обраною темою індивідуального навчально-дослідницького завдання.	
10,11	Тема 7. Комунікативна поведінка та механізми інформаційного впливу	Опрацювання наукових джерел за темою. Аналіз комунікативних бар'єрів, сприйняття інформації та інформаційного впливу. Аналіз практичних ситуацій щодо активного слухання, зворотного зв'язку та цифрових комунікацій. Виконання ситуаційного завдання щодо вибору ефективної комунікативної стратегії. Систематизація матеріалів індивідуального навчально-дослідницького завдання.	Перевірка письмового практичного завдання та/або обговорення результатів аналізу ситуаційного завдання. Тестування для самоконтролю за темою.
12,13	Тема 8. Стреси та конфлікти в організації: управління стресостійкістю та психологічним благополуччям персоналу	Опрацювання наукових джерел за темою. Аналіз основних стресорів, причин і видів конфліктів в організації. Аналіз практичних ситуацій щодо управління конфліктами, профілактики професійного вигорання та емоційної саморегуляції. Виконання кейсового завдання щодо підтримки стресостійкості та психологічного благополуччя працівників в умовах кризової ситуації. Систематизація матеріалів індивідуального навчально-дослідницького завдання.	Перевірка письмового практичного завдання та/або обговорення результатів аналізу кейсу. Перевірка проміжних результатів індивідуального дослідження. Тестування для самоконтролю за темою.
14,15	Тема 9. Управління організаційною поведінкою в умовах змін, невизначеності та кризових викликів	Опрацювання наукових і навчальних джерел за темою. Аналіз поведінки персоналу в умовах змін, невизначеності та кризових викликів. Виконання кейсового завдання щодо управління опором змінам та адаптації працівників і колективу.	Перевірка письмового практичного завдання та/або обговорення результатів аналізу кейсу та запропонованих управлінських рішень. Тестування для самоконтролю. Перевірка кейсового завдання та запропонованих управлінських рішень.



		Систематизація матеріалів за темою індивідуального навчально-дослідницького завдання.	
16	Тема 10. Сучасні тенденції та перспективні напрями розвитку організаційної поведінки.	Опрацювання наукових і навчальних джерел за темою. Аналіз сучасних тенденцій та перспективних напрямів розвитку організаційної поведінки. Завершення індивідуального навчально-дослідницького завдання та підготовка презентації його результатів. Підготовка до підсумкового тестування.	Перевірка письмового практичного завдання та аналітичного завдання. Перевірка та презентація результатів індивідуального навчально-дослідницького завдання. Підсумкове тестування за навчальною дисципліною.
Примітка	Індивідуальне навчально-дослідницьке завдання є наскрізним видом самостійної роботи та виконується протягом семестру. Здобувач готує наукові тези доповіді та презентує результати дослідження. Кращі роботи можуть бути рекомендовані до участі в наукових конференціях та/або публікації у наукових збірниках.		

РЕКОМЕНДОВАНІ ІНФОРМАЦІЙНІ ТА НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНІ ДЖЕРЕЛА

Навчально-методичні матеріали:

1. Конспект лекцій з дисципліни «Організаційна поведінка» для здобувачів вищої освіти. *Moodle НУ «Запорізька політехніка»*. URL: <https://moodle.zp.edu.ua/course/view.php?id=6327>

Основна навчальна література:

1. Захарчин Г. М., Блага Н. В. Організаційна поведінка : навч. посіб. Львів : Видавець ФОП Марченко Т. В., 2026. 210 с.
2. Савельєва В. С. Організаційна поведінка : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2023. 240 с.
3. Свидрук І. І., Турянський Ю. І., Миронов Ю. Б. Організаційна поведінка : підручник. Львів: Видавництво Львівського торговельно-економічного університету, 2022. 352 с.
4. Новак В. О. Організаційна поведінка: підручник. Київ : Кондор, 2022. 498 с.

Додаткова наукова література:

1. Гудзь М. В. Адаптивність управління організаційною поведінкою в умовах змін та невизначеності. *Актуальні питання економічних наук*. 2026. № 21. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.19437500>
2. Гудзь М. В., Зеленський О. В. Формування ефективної організаційної поведінки персоналу в умовах цифрового HR-менеджменту. *Економічна парадигма*. 2026. № 5 (109). С. 598–609. DOI: <https://doi.org/10.25313/3083-7782-2026-5-75>



3. Гудзь М. В., Корельська К. Д. Безпекова компонента в системі мотивації персоналу підприємств в умовах воєнного стану. *Управління змінами та інновації*. 2026. № 17. С. 159–166.

URL: <https://cmi.politehnica.zp.ua/index.php/journal/article/view/305/297>

4. Гудзь М. В. Сучасні виклики HR-менеджменту в умовах воєнного стану. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. 2026. Вип. 48. С. 219–231.

URL: <https://nzlubp.org.ua/index.php/journal/article/view/2038>

5. Гудзь М. В. Управління персоналом організацій в умовах поведінкової економіки. *Prospective global scientific trends: Monographic series «European Science»*. Karlsruhe, Germany, 2024. Book 29. Part 3. P. 87–115, 249–254. URL: <https://desymp.promonograph.org/index.php/sge/issue/view/sge29-03/sge29-03>

6. Гудзь М. В., Стародуб К. О. Впровадження інноваційних технологій управління персоналом на металургійному підприємстві. *Економічний вісник Донбасу*. 2024. № 3 (77). С. 160–168.

URL: <http://www.evd-journal.org/download/2024/3/21-Gudz.pdf>

7. Gudz M., Gerlach I., Vlasenko Y., Sokolov A., Bilenko O. The EU labor market: trends and patterns for candidate countries. *Online Journal Modelling the New Europe*. 2023. № 43. P. 32–66. URL: https://neweurope.centre.ubbcluj.ro/wp-content/uploads/2024/02/OJMNE_NR.43_DECEMBRIE_2023.pdf

8. Гудзь М. В. Розвиток персоналу в умовах диджиталізації: рівень цифрової компетентності та важливість його зростання. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2023. Вип. 2 (91). С. 111–118. URL: <http://www.psae-jrnl.nau.in.ua/91-2023>

9. Гудзь М. В. Трансформації в управлінні людським капіталом: орієнтири для України в умовах євроінтеграції. *Ефективна економіка*. 2023. № 5. URL: <https://nayka.com.ua/index.php/ee/article/view/1545>

10. Гудзь М. В. Ринок праці України: тенденції в умовах війни та актуалізація проблеми безробіття. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту: Економічні науки*. 2023. Вип. 1 (89). С. 8–20. URL: <http://chtei-knteu.cv.ua/herald/content/download/archive/2023/v1/1.pdf>

11. Гудзь М. В. Технології рекрутингу в сучасну цифрову епоху. *Тиждень науки 2025. Факультет бізнес-технологій та економіки* : тези доповідей наук.-практ. конф. (Запоріжжя, 14–18 квітня 2025 р.). Запоріжжя: НУ «Запорізька політехніка», 2025. С. 246–248.

URL: https://zp.edu.ua/uploads/dept_s&r/2025/conf/3.1/TN_FBTE_2025.pdf

12. Гудзь М. В., Таран А. В. Сучасні вектори HR-політики в умовах воєнного стану. *Тиждень науки 2026. Факультет бізнес-технологій та економіки* : тези доповідей наук.-практ. конф. (Запоріжжя, 13–17 квітня 2026 р.). Запоріжжя : НУ «Запорізька політехніка», 2026. С. 249–251. URL: <https://h1.nu/1CTk8>

13. Гудзь М. В., Пальчик М. Т. Основні напрямки трансформації HR-менеджменту в цифрову епоху. *Тиждень науки 2026. Факультет бізнес-технологій та економіки* : тези доповідей наук.-практ. конф. (Запоріжжя, 13–



17 квітня 2026 р.). Запоріжжя : НУ «Запорізька політехніка», 2026. С. 247–249. URL: <https://h1.nu/1CTk8>

Нормативно-правова база та офіційні ресурси:

1. Кодекс академічної доброчесності Національного університету «Запорізька політехніка» : затверджено наказом ректора від 29.06.2021 р. № 253. URL: https://zp.edu.ua/uploads/dept_nm/Nakaz_N253_vid_29.06.21.pdf
2. Про затвердження Національної економічної стратегії на період до 2030 року : Постанова Кабінету Міністрів України від 03.03.2021 р. № 179. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-nacionalnoyi-eko-a179>
3. Офіційний вебпортал парламенту України «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
4. Урядовий портал : Єдиний вебпортал органів виконавчої влади України. URL: <https://www.kmu.gov.ua/>
5. Державна служба статистики України : офіційний вебсайт. URL: <https://stat.gov.ua/>

ОЦІНЮВАННЯ

Для здобувачів денної форми навчання навчальна дисципліна оцінюється за 100-бальною шкалою. Оцінювання результатів навчання здійснюється за накопичувальною системою.

Критерії оцінювання курсу.

Під час контролю за першим та другим змістовими модулями враховуються такі види робіт та відповідні критерії:

1. Поточна робота (максимум 70 балів: 10 тем курсу по 7 балів): за кожну тему курсу здобувач може отримати максимум 7 балів. Оцінювання здійснюється за результатами виконання теоретичних, практичних та індивідуальних завдань, а також поточного тестування за темою.

2. Підсумковий контроль (максимум 30 балів): підсумкове тестування за матеріалами 1-го та 2-го змістових модулів, яке є підсумковим семестровим контролем (іспитом).

Загальна сума: 70 (поточна робота) + 30 (підсумкове тестування / іспит) = 100 балів.

Максимальна оцінка за кожну тему (7 балів) розподіляється за такими видами робіт:

1. Теоретична підготовка та активність (макс. 2 бали): повнота відповідей на семінарському занятті, участь у дискусіях, знання категоріального апарату та/або письмове виконання поточних завдань у системі дистанційного навчання Moodle (відповіді на основні та контрольні запитання теми).

2. Практична складова (макс. 2 бали): виконання практичних завдань, розв'язання кейсів, аналіз ситуаційних завдань, здатність



застосовувати теоретичні положення для вирішення практичних проблем в аудиторії та/або виконання практичних завдань у системі Moodle.

3. Індивідуальна творча робота (макс. 2 бали): виконання та презентація індивідуальних творчих завдань, підготовка результатів індивідуального навчально-дослідницького завдання, рефератів, презентацій та інших індивідуальних робіт відповідно до тематики курсу під час заняття та/або їх подання через систему Moodle.

4. Поточне тестування (макс. 1 бал): коротке тестування за матеріалами теми (очно або в системі Moodle).

Деталізація критеріїв оцінювання окремих видів робіт:

Для забезпечення прозорості оцінювання бали за кожне завдання (відповіді на питання, практичні завдання, кейси, презентації, індивідуальні роботи) виставляються згідно з такою шкалою:

2 бали: здобувач повністю розкрив сутність питання, дав чітке визначення понять, проаналізував матеріал та зробив самостійні висновки. Робота виконана якісно та оформлена відповідно до встановлених вимог.

1,5–1,7 бала: здобувач правильно, але не в повному обсязі розкрив питання або поверхово проаналізував теоретичні положення. Присутні незначні неточності в оформленні або аргументації.

1,2–1,4 бала: здобувач частково визначив основні поняття, висновок сформульовано нечітко, допущені помилки в логіці або термінології. Рівень роботи мінімально допустимий.

0–1,1 бала: сутність питання не розкрита, завдання виконано фрагментарно, висновки відсутні або виявлено ознаки порушення академічної доброчесності.

Порядок оцінювання результатів навчання:

Поточне оцінювання здійснюється протягом семестру за результатами виконання завдань з усіх тем курсу. Результати поточної роботи (70 балів) та підсумкового тестування (30 балів), яке є підсумковим семестровим контролем (іспитом), формують загальну оцінку за навчальну дисципліну.

Автоматичне зарахування. Здобувачам, які успішно та вчасно виконали завдання з усіх тем курсу протягом семестру та набрали необхідну кількість балів поточної роботи, підсумковий семестровий контроль (іспит) може бути зарахований автоматично відповідно до встановленого порядку оцінювання.

Наскрізне індивідуальне навчально-дослідницьке завдання виконується протягом семестру та оцінюється в межах поточної роботи. За результатами дослідження здобувач готує та презентує результати дослідження, зокрема у формі наукових тез доповіді. Кращі роботи можуть бути рекомендовані до представлення на наукових конференціях різного рівня та/або підготовки до публікації у наукових збірниках.

Загальна шкала оцінювання результатів навчання:

Сума балів	Характеристика результатів навчання
90–100	Глибоке засвоєння матеріалу, здатність до критичного мислення та



	аналізу. Здобувач повністю розкрив сутність понять, дав чіткі визначення, провів глибокий аналіз та зробив самостійні висновки. Роботи та відповіді характеризуються високим рівнем самостійності, творчості та якості. Оформлення професійне, естетичне та повністю відповідає встановленим вимогам.
82–89	Високий рівень знань. Сутність понять розкрита правильно, але не вичерпно; висновки логічні, проте аналіз може бути дещо поверховим. Демонструється високий ступінь самостійності у виконанні завдань. Оформлення робіт акуратне та структуроване, проте допускаються незначні технічні огріхи, що не впливають на зміст.
75–81	Достатній рівень знань. Поняття визначені переважно правильно, однак аналіз і висновки мають переважно стандартний характер без творчих елементів. Допускаються окремі неточності, які не перешкоджають розумінню матеріалу. В оформленні присутні поодинокі технічні помилки або неточності.
60–74	Мінімально достатній рівень. Поняття визначені фрагментарно або поверхово, у висновках допускаються неточності. Завдання виконані переважно за зразком, аналітична складова потребує вдосконалення. В оформленні є недбалість або порушення вимог до форматування, які істотно не спотворюють зміст.
35–59	Незадовільний рівень. Здобувач демонструє недостатнє розуміння матеріалу, допускає суттєві помилки або виконує завдання фрагментарно. Під час виконання завдань виявлено порушення вимог академічної доброчесності (наявність академічного плагіату, фабрикації чи порушення правил використання генеративного ШІ). Потребує повторного виконання завдань та/або повторного проходження підсумкового контролю відповідно до встановленого порядку.

Для здобувачів заочної форми навчання навчальна дисципліна оцінюється за 100-бальною шкалою. Під час підсумкового контролю враховуються такі види робіт:

1. Контрольна робота (максимум 70 балів): оцінюється правильність, повнота та якість виконання завдань.
2. Підсумкове тестування (максимум 30 балів): включає перевірку знань за матеріалами 1-го та 2-го змістових модулів.

Загальна сума: 70 балів (контрольна робота) + 30 балів (підсумкове тестування) = 100 балів.

Для здобувачів денної та заочної форм навчання допускається перезарахування результатів навчання, здобутих у межах неформальної та інформальної освіти. Зокрема, можуть бути визнані результати навчання за профільними онлайн-курсами на освітніх платформах Coursera, Prometheus, Zrozumilo!, ВУМ (Відкритий Університет Майдану), EdEra тощо або за курсами, запропонованими здобувачем та підтвердженими відповідним сертифікатом чи дипломом, як виконання самостійної роботи за окремими



темами або змістовими модулями курсу відповідно до кількості кредитів ЄКТС та встановленого порядку визнання результатів навчання.

ПОЛІТИКИ КУРСУ

Політика щодо академічної доброчесності:

При вивченні курсу політика дотримання академічної доброчесності визначається Кодексом академічної доброчесності Національного університету «Запорізька політехніка»
https://zp.edu.ua/uploads/dept_nm/Nakaz_N253_vid_29.06.21.pdf

Виконувати всі поточні та підсумкові завдання самостійно, без допомоги сторонніх осіб.

Надавати для оцінювання лише результати власної роботи.

Не вдаватися до дій, що можуть нечесно змінити власний результат або вплинути на результати інших здобувачів.

Використання інструментів штучного інтелекту допускається виключно як допоміжного засобу за умови власного критичного опрацювання матеріалу. Подання згенерованого штучним інтелектом тексту під виглядом власної роботи є порушенням академічної доброчесності та призводить до незарахування роботи.

Політика щодо відвідування аудиторних занять (особиста присутність здобувача):

Здобувачам рекомендується відвідувати заняття, оскільки на них викладається теоретичний матеріал та розвиваються навички, необхідні для виконання семестрових завдань.

Система оцінювання орієнтована на отримання балів за активність здобувача, а також виконання завдань, спрямованих на формування загальних та фахових компетентностей.

Самостійну роботу здобувач може виконувати у системі дистанційного навчання Moodle (<https://moodle.zp.edu.ua/course/view.php?id=6327>) з подальшим захистом. За об'єктивних причин (наприклад, лікарняний, стажування, академічна мобільність, індивідуальний графік тощо) аудиторні види занять та завдань також можуть бути трансформовані у формат дистанційного навчання з використанням системи Moodle.

Політика щодо дедлайнів.

Здобувач зобов'язаний дотримуватися крайніх термінів (дата для аудиторних видів робіт або час в системі дистанційного навчання), до яких має бути виконано певне завдання. За наявності поважних причин (відповідно до інформації, яку надано деканатом) здобувач має право на складання індивідуального графіка вивчення окремих тем дисципліни.

Політика щодо оскарження результатів контрольних заходів:

Здобувачі мають можливість підняти будь-яке питання, яке стосується процедури контрольних заходів, та очікувати, що воно буде розглянуто. Здобувачі мають право оскаржити результати контрольних заходів, але



обов'язково аргументовано, зазначивши, з яким критерієм вони не погоджуються.

Політика щодо дотримання прав та обов'язків студентів.

Кожен здобувач освіти повинен дотримуватися Статуту (<https://zp.edu.ua/uploads/Statut-ZPNU.pdf>) і Правил внутрішнього розпорядку університету, а також Положення про організацію освітнього процесу в НУ «Запорізька політехніка» (https://zp.edu.ua/uploads/dept_nm/Nakaz_N507_vid_10.12.21.pdf).

Політика щодо конфіденційності та захисту персональних даних.

Обмін персональними даними між викладачем і здобувачем в межах вивчення дисципліни, їх використання відбувається на основі закону України «Про захист персональних даних» (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text>). Стаття 10, п. 3.

ТЕХНІЧНІ ВИМОГИ ДЛЯ РОБОТИ НА КУРСІ

Щоб мати доступ до навчально-методичних розробок курсу необхідно мати особистий доступ до університетської навчальної платформи Moodle.