



ТОВ «ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«МЕТІНВЕСТ ПОЛІТЕХНІКА»

РОБОЧА ПРОГРАМА
навчальної дисципліни

«ЛІДЕРСТВО І КОМАНДОТВОРЕННЯ»

Затверджено на засіданні кафедри
цифрових технологій та проєктно-
аналітичних рішень
Протокол № 1 від 02.09.2025 р.

Запоріжжя 2025



УКЛАДАЧ(І):

Середа Ганна Володимирівна, кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри ЦТПАР

ЗАТВЕРДЖЕНО

Завідувач кафедри ЦТПАР

Ірина СМІРНОВА

1 ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Опис курсу. Навчальна дисципліна "Лідерство і командотворення" є обов'язковою освітньою компонентою освітньо-професійної програми "Безпека праці та виробничих процесів" спрямована на формування у здобувачів вищої освіти професійних компетентностей, необхідних для ефективної організації спільної діяльності виробничих команд в умовах підвищеного професійного ризику, невизначеності та відповідальності за життя і безпеку людей. Курс забезпечує розвиток здатності до лідерського впливу, прийняття рішень у кризових ситуаціях, підтримання психологічної стійкості та ефективної комунікації у командах рятувальників, фахівців з охорони праці, техногенної та екологічної безпеки.

Актуальність вивчення дисципліни. Сучасна система управління безпекою праці та виробничими процесами функціонує в умовах постійної зміни технологічного середовища, зростання техногенних і екологічних ризиків, воєнних викликів та нестабільності соціально-економічного простору. У цих умовах ефективність діяльності фахівця з безпеки визначається не лише його технічними знаннями, а й здатністю організувати командну роботу, здійснювати лідерський вплив, координувати дії персоналу у стресових і кризових ситуаціях.

Здатність діяти як лідер, брати відповідальність, підтримувати психологічну рівновагу та злагодженість у колективі набуває особливого значення для підрозділів, що працюють із підвищеним рівнем небезпеки — аварійно-рятувальних служб, служб охорони праці та промислової безпеки. Саме людський фактор, ефективність комунікації та узгодженість командних дій визначають успішність реагування на надзвичайні ситуації, зниження ризиків травматизму, збереження життя і здоров'я працівників.

Мета вивчення дисципліни. Метою курсу «Лідерство і командотворення» є формування у здобувачів вищої освіти лідерських і командних компетентностей, необхідних для ефективної організації спільної діяльності у сфері безпеки праці, попередження надзвичайних ситуацій, забезпечення психічної стійкості, надійності та узгодженості дій персоналу в умовах професійного ризику.

Особливість курсу. Курс «Лідерство і командотворення» у тренінговому форматі, рефлексивними вправами формує у здобувачів цілісне розуміння ролі лідерства у забезпеченні безпеки праці, надає інструменти розвитку емоційного інтелекту, управління поведінкою колективу, підтримання морально-психологічної стійкості у складних умовах.

Практична значущість курсу. У межах вивчення дисципліни студенти оволодівають сучасними концепціями лідерства, стилями управління людьми у виробничих і надзвичайних умовах, принципами командоутворення та механізмами підтримання довіри й взаємодопомоги в колективах. Особлива увага приділяється розвитку навичок стресостійкості, саморегуляції, ситуативного лідерства, управління конфліктами та забезпечення безпечної командної поведінки під час виконання потенційно небезпечних робіт.

Вимоги:


–знання, що дозволяють розуміти основні аспекти функціонування сучасних комунікацій, загальнокультурні та історичні особливості розвитку сучасного суспільства;

–знання функцій та інструментів менеджменту;

–розуміння методів розвитку універсальних метакогнітивних навичок (soft skills);

–вміння правильно висловлювати думки й ідеї, викладати їх у письмовому вигляді, а також здатність до рефлексії та самоаналізу;

–вміння працювати з цифровими інструментами комунікації: електронна



пошта, месенджери, сервіси конференц-зв'язку та вміння працювати з програмах Microsoft Teams, Microsoft Word, Microsoft Power Point;

- наявність корпоративного облікового запису @mipolytech.education, Microsoft Teams, Microsoft Word, Microsoft Power Point;

- наявність особистого логіну та паролю в системі дистанційного навчання Moodle (для отримання або поновлення слід звернутися до відповідальної особи на факультеті).

Програмні результати навчання:

- здатність обирати та застосовувати адекватні стилі лідерства залежно від виробничої або кризової ситуації (зв'язок із ПРН07);

- здатність формувати команду для виконання завдань у сфері безпеки праці, розподіляти ролі та відповідальність, підтримувати взаємодію між членами колективу;

- координувати спільну діяльність у стресових або небезпечних умовах, забезпечуючи ефективне прийняття рішень і психологічну стійкість (зв'язок із ПРН08);

- організовувати безпечну поведінку персоналу, планувати заходи щодо мінімізації ризиків, профілактики професійного вигорання і підтримання психічного здоров'я;

- управляти командною роботою під час експлуатації спеціальних засобів індивідуального захисту, у тому числі у складі газодимозахисної служби (зв'язок із ПРН24).

Організація курсу, форми та методи навчання.

–Освітній процес будується як комбінація лекцій та самостійного вивчення навчального матеріалу на платформі Moodle – з одного боку, та практичних занять з відпрацювання управлінсько-комунікаційних навичок – з іншого.

–Відвідування лекційних занять є бажаним, однак не обов'язковим; від студентів очікується ознайомлення з матеріалом перед лекцією, що дозволить побудувати лекційне заняття у вигляді сполучення пояснень викладача та обговорення проблемних питань, які виникли при підготовці до лекції.

–Практичні заняття передбачають аналіз умовно змодельованих ситуацій та розбір реальних за матеріалами відкритого доступу та змодельованих кейсів; мозкові штурми, тренінгові комунікаційні вправи – їх відвідування є вкрай бажаним.

–Від студента потребується виконати індивідуальні завдання та модульні контрольні роботи у терміни, встановлені у розділі «Розподіл балів за контрольними точками та графік їх виконання».

–З урахуванням поточної ситуації від учасників освітнього процесу очікується виконання вимог безпеки при сигналі «Повітряна тривога», санкції за залишення заняття або неявку на заняття не застосовуються.

–Опціонально доступні індивідуальні та групові консультації. З викладачем можна зв'язатися через електронну пошту, в чаті або в персональній розмові в MS Teams.

Мова освітнього процесу: українська, англійська (окремі джерела літератури, термінологічна інформація).

2 НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА

Змістовий модуль 1. Психологічні та організаційні основи лідерства

Тема 1. Феномен лідерства у сфері безпеки праці

Підходи до визначення сутності понять «лідерство» та «лідер».

Поняття лідерства та його відмінність від менеджменту.

Лідерство у сфері безпеки праці: сутність, функції, роль у формуванні культури безпеки. Еволюція поглядів на лідерство в контексті охорони праці: від адміністративного контролю до натхнення і спільної відповідальності.

Відмінність між традиційним управлінням охороною праці та лідерським підходом. Особистісні якості лідера безпечного виробництва.

Лідерство як чинник зниження професійних ризиків.

Тема 2. Стили, моделі та ситуаційні підходи до лідерства

Класичні й сучасні теорії лідерства: рис, поведінкові, ситуаційні, трансформаційні підходи. Теорії лідерства. Теорія особистих рис лідера. Поведінкова теорія лідерства (Лайкерта, Моутона, Блейка). Ситуативне лідерство. Теорія ефективного лідера Фідлера. Модель ситуативного лідерства Херсі та Бланшара. Функціональне лідерство.

Вибір лідерської стратегії залежно від рівня небезпеки та типу колективу.

Лідерство у стресових та надзвичайних ситуаціях.

Тема 3. Емоційний інтелект лідера

Поняття емоційного інтелекту (EQ): визначення за Д. Гоулманом, П. Селовеєм і Дж. Майєром; відмінність EQ від IQ.

Поняття емоції. Типи емоцій. Поняття емоційної реакції. Методи зниження / підвищення інтенсивності емоції. Методи регулювання власного емоційного стану. Каналізація реакції на емоцію. Раціоналізація мислення. Способи перемикання на раціональне мислення.

Структура емоційного інтелекту лідера: самосвідомість (усвідомлення власних емоцій, сильних і слабких сторін); саморегуляція (здатність керувати емоційними реакціями, імпульсивністю, стресом); мотивація (внутрішня орієнтація на розвиток, цілі, досягнення); емпатія (розпізнавання емоцій та потреб інших людей); соціальні навички (ефективна комунікація, побудова довіри, вплив і ведення за собою).

Роль емоційного інтелекту в лідерстві: підтримка команди під час стресів, забезпечення згуртованості, профілактика конфліктів.

EQ як фактор стійкості (резильєнтності) фахівця з промислової безпеки: здатність зберігати баланс у кризових і невизначених умовах.


Взаємозв'язок емоційного інтелекту з трансформаційним та коучинговим лідерством: вміння надихати та мотивувати на підтримання культури безпеки праці.

Сучасні дослідження EQ у бізнесі та промисловості: як високий рівень EQ впливає на продуктивність команди, зниження плинності кадрів, підвищення безпеки праці.

Способи розвитку емоційного інтелекту. Лідерство у часи війни. Правила для керівників та лідерів команд.

Тема 4. Лідерство у формуванні культури безпеки праці

Поняття культури безпеки праці: рівні, компоненти та чинники формування.



Роль лідерства у створенні, підтриманні та розвитку культури безпеки в організації. Взаємозв'язок між організаційними цінностями, нормами поведінки та безпекою праці.

Модель «зрілості культури безпеки»: від реактивного до проактивного рівня. Комунікаційна стратегія лідера як інструмент зміцнення довіри та відповідальності у сфері безпеки.

Формування психологічної безпеки в команді як передумова для відкритого обговорення ризиків і помилок.

Роль навчання, наставництва та зворотного зв'язку у формуванні безпечної поведінки персоналу.

Приклади лідерських практик у компаніях, що досягли високих стандартів культури безпеки.

Механізми залучення працівників до ініціатив із поліпшення умов праці та профілактики нещасних випадків.

Змістовий модуль 2. Командоутворення та ефективна взаємодія

Тема 5. Особистість і група

Поняття та психологічна структура особистості.

Природні властивості особистості, які впливають на роботу в команді. Темперамент. Характер. Акцентуації характеру. Маніпулятивні типи.

Соціальні ролі особистості. Я-концепція. «Я-ідеальне». «Я-реальне». «Я-конструктивне». «Я-фізичне». «Я-емоційне». «Я-розумове». «Я-соціальне».

Компетентності особистості. Складові компетентності. Загальні (soft skills) та спеціальні, професійні компетентності (hard skills)

Тема 6. Командотворення у системі управління безпекою праці

Поняття команди. Відмінні атрибути команди. Види команд. Творчі (дослідницькі) команди. Команди тактичної реалізації (команди дій). Команди з розв'язання проблем. Крос-функціональна команда. Інтактна команда. Команда проекту. Управлінська команда.

Ролі в команді за Р.М. Белбінім. Функціональні ролі в команді. Структура команди рятувальників, їх психологічні властивості.

Рівні розвитку команди. Етапи розвитку команди за Брюсом Такманом та стратегії управління командною динамікою на кожному з них.

Поняття командоутворення. Підходи до командоутворення. Підхід, заснований на розвитку і узгодженні цілей команди. Інтерперсональний підхід. рольовий підхід. Підхід заснований на вирішенні проблем. Складові процесу командоутворення. Формування й розвиток навичок командної роботи (teamskills). Формування командного духу (teamspirit). Формування команди (teambuilding).


П'ять вад розвитку команди за Патріком Ленсіоні та способи їх попередження.

Тема 7. Комунікація і прийняття рішень у команді

Поняття та значення ділових комунікацій. Аспекти комунікацій: афективно-перцептивний, інформаційно-комунікаційний, інтерактивно-регуляційний. Закони і принципи комунікацій.

Форми комунікації. Види комунікації. Комунікаційний процес. Особливості сприйняття інформації. Когнітивні викривлення та спотворення у сприйнятті інформації. Вплив вербальними та невербальними засобами комунікації. Активне слухання як навичка лідера і команди.

Роль комунікації у забезпеченні безпеки праці.



Моделі командного прийняття рішень. Авторитарно-оперативна модель. Консенсусна модель. Брифінг як форма командної взаємодії. Зворотний зв'язок у команді безпеки.

Бар'єри комунікації у рятувальних службах та командах фахівців з промислової безпеки. Подолання бар'єрів: стандартизація повідомлень, навчання і розвиток культури відкритої комунікації.

Роль лідера у налагодженні командної комунікації.

Тема 8. Тактика управління командами в сфері безпеки праці

Організація ділового спілкування. Ділова нарада. Класифікація ділових нарад.

Організація і техніка проведення ділових нарад. Етапи підготовки. Етап проведення. Етап підведення підсумків.

Нетрадиційні наради (мітинги). «Safety Huddles» (Короткі Безпекові Зустрічі)

Доцільність мітингів. Мітинги для розв'язання проблем. Мітинги для ухвалення рішень. Мітинги для поширення нової інформації. Мітинги, що стосуються роботи над проєктом. One-on-one мітинги.

Тема 9. Управління конфліктами в команді

Загальна теорія конфлікту. Основні ознаки та умови конфлікту. Причини конфлікту. Сутність походження конфліктів. Потенціал напруженості. Модель конфлікту як процесу. Формула конфлікту. Поняття «інциденту»? Конфліктогени. Причини конфлікту. Суб'єкти конфлікту. Чотири стадії конфлікту. Класифікація конфліктів. Типи конфліктних особистостей.

Стратегії поведінки у конфліктних ситуаціях. Етапи врегулювання конфлікту. Метод картографії конфлікту. Профілактика конфліктів. Медіація та арбітраж для вирішення конфліктів.

Тема 10. Технології рефлексивного лідерства та підштовхування в управлінні безпекою праці

Недосконалість раціонального мислення. Система 1 та Система 2 прийняття рішень. Каузальне мислення. Природа інтуїтивного мислення. Соціальний вплив. Технологія підштовхування для цільової поведінки в безпеці праці.

Рефлексивне управління. Схеми рефлексивного управлінського впливу. Стратегії впливу.

3 ОБСЯГ І СТРУКТУРА ДИСЦИПЛІНИ

№ з/п	Назви змістових модулів і тем	Кількість годин				
		Усього	В т.ч.			
			Л	П (С)	Лаб	СРС
Змістовний модуль 1. Психологічні та організаційні основи лідерства						
1	Феномен лідерства у сфері безпеки праці	11	2	2	-	7
2	Стили, моделі та ситуаційні підходи до лідерства	16	4	4	-	8
3	Емоційний інтелект лідера	16	4	4	-	8
4	Лідерство у формуванні культури безпеки праці	16	4	4	-	8
	Всього за модулем 1	59	14	14	-	31
Змістовий модуль 2. Командоутворення та ефективна взаємодія						
5	Особистість і група	16	4	4	-	8
6	Командотворення у системі управління безпекою праці	16	4	4		8
7	Комунікація і прийняття рішень у команді	16	4	4	-	8
8	Тактика управління командами в сфері безпеки праці	11	2	2		7
9	Управління конфліктами в команді	16	4	4		8
10	Технології рефлексивного лідерства та підштовхування в управлінні безпекою праці	16	4	4		8
	Всього за модулем 2	91	22	22	-	47
	Усього годин	150	36	36	-	78

тут і далі: Л – лекції, П (С) – практичні (семінарські) заняття, Лаб – лабораторні заняття, СРС – самостійна робота студентів.

4 ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ

4.1 Розподіл балів за контрольними точками та графік їх виконання

Тижні	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Всього	
Види контр. точок																				
Робота на практичних заняттях	2	2	2	2	2	2	2		2	2	2	2	2	2	2	2			30	
Складання індивідуальних завдань								20									20		30	
Модульні контрольні роботи								15										15	40	
Всього					49									51					100	

4.2 Зміст та вимоги до контрольних точок

Назва контрольної точки	Опис контрольної точки, порядок її проходження та отримання балів
Робота на практичних заняттях	Оцінка за роботу на практичному (семінарському) занятті оголошується наприкінці заняття і може бути оскаржена одразу ж. Мах 2 бали: <ul style="list-style-type: none"> – оцінка ініціативності та активності у роботі над проблемою, креативного та системного мислення, здатності комунікувати у команді, вміння вести дискусію та бути критичним і самокритичним, (1 бал) – оцінка логічності та обґрунтованості відповідей на занятті, правильне оперування при цьому теоретичним матеріалом, концепціями та теоріями лідерства та управління командами (1 бал)
Виконання та захист індивідуального завдання (ІНДЗ)	ІНДЗ складається з двох пунктів. Виконане завдання у вигляді файлу *.docx, або *.pdf розміщується у відповідному розділі дисципліни в Moodle і перевіряється протягом тижня після завершення терміну подачі. Оскарження оцінки може бути здійснене на останньому практичному занятті модуля. Мах 20 балів (по 10 балів за кожен пункт ІНДЗ; бали за кожним пунктом ІНДЗ підсумовуються): <ul style="list-style-type: none"> – завдання виконано у повному обсязі (100%), правильно застосовані теоретичні знання та практичні прийоми, комунікаційні технології, відповідь є конкретною та глибоко рефлексивною та грамотною, продемонстровано уміння правильно оцінити вихідні дані, опис ситуації, дотримано структуру та формат відповіді, завдання виконано комплексно, логічно та добросовісно (9-10 балів); – завдання виконано на 80-90%, правильно застосовані теоретичні знання та практичні прийоми, комунікаційні технології, відповідь є конкретною та рефлексивною, продемонстровано уміння в цілому вірно оцінити вихідні дані, опис ситуації, дотримано структуру та формат відповіді, завдання виконано логічно та добросовісно (8-9 балів); – завдання виконано частково (60-70%) / не правильно застосовані теоретичні знання та практичні прийоми, комунікаційні технології / спостерігаються деякі стилістичні та граматичні помилки / враховано не всі вихідні дані завдання або кейсу / не точно дотримано структуру та формат відповіді / завдання виконано тільки частково добросовісно (6-7 балів залежно від комбінації недоліків); – завдання виконано фрагментарно та / або нелогічно / наявні стилістичні та граматичні помилки / не враховано вихідні умови завдання / продемонстровано незнання теоретичного матеріалу / завдання виконано в основному недобросовісно (1-5 бали залежно від комбінації недоліків); – завдання не виконано / виконано недобросовісно (0 балів)
Модульні контрольні роботи	МКР виконуються в Moodle під час останнього практичного заняття в модулі за 20 хвилин. В разі неявки або неможливості виконання МКР з поважних причин на таке заняття допускається відкриття виконання МКР за погодженням з викладачем в інший час асинхронно. Кількість спроб не обмежується, однак обмеження по часу виконання МКР залишається. Кожна модульна контрольна робота включає блок тестових завдань з матеріалу модуля (мах 15 балів). Тестові завдання являють собою тести множинного вибору з однією вірною відповіддю. Тести оцінюються за співпадінням з правильною відповіддю.

Додаткові зауваження:

– студент може оскаржити отримані оцінки в порядку, передбаченому Положенням про організацію освітнього процесу ([Нормативні документи : Polytechnic \(metinvest.university\)](#)) та Положенням про політику та процедури врегулювання конфліктних ситуацій ([Академічні політики: Polytechnic \(metinvest.university\)](#));

– оцінки, отримані за роботу на практичних заняттях, не можуть бути відпрацьовані або покращені, окрім процедури оскарження, оцінки за інші види поточного контролю можуть бути покращені за індивідуальною домовленістю з викладачем;

– викладач не має права знижувати оцінку за індивідуальне завдання або модульну контрольну роботу, якщо вони не були складені вчасно, однак в разі, якщо така робота була оцінена пізніше, ніж момент завершення теоретичного навчання у семестрі, то відповідна оцінка не враховується у рейтингу здобувачів освіти.

4.3 Форма підсумкового контролю. Порядок визначення підсумкової оцінки

Форма підсумкового контролю	Для варіанту обов'язкової дисципліни – усний екзамен за матеріалом обох модулів
Умови допуску до підсумкового контролю	Не менше 35 балів; якщо здобувачі освіти в результаті самооцінки академічного прогресу не впевнені, що набравши 35 балів за поточну успішність, складуть іспит на 85 балів і вище, то вони мають підвищити власні результати поточного контролю до прийнятного рівня
Порядок визначення підсумкової оцінки	Для варіанту екзамену: – підсумкова оцінка (ПО) визначається як середнє арифметичне поточної успішності з навчальної дисципліни (О) та оцінки, отриманої під час іспиту (І). В разі, якщо оцінка, отримана на іспиті, менше 60 балів, підсумкова оцінка дорівнює оцінці іспиту: $\begin{cases} \text{ПО} = \frac{O + I}{2}, & \text{якщо } I \geq 60 \\ I, & \text{якщо } I < 60 \end{cases}$
Порядок проходження екзамену	Екзамен складається в Moodle у визначений розкладом екзаменаційної сесії період; до складу завдань екзамену (100 балів) входять 40 тестових завдань множинного вибору. На складання екзамену надається 3 спроби. Порядок оскарження екзаменаційної оцінки визначений у розділі 10 Положення про організацію освітнього процесу ((Нормативні документи : Polytechnic (metinvest.university)))

Відповідність між прийнятими в університеті шкалами оцінки наведена в таблиці.

Бальна шкала	Рівні	Характеристика	Традиційні шкали	
			Іспит	Залік
90-100	A	Студент демонструє видатний рівень досягнення запланованих результатів вивчення навчальної дисципліни, що засвідчують його безумовну готовність до подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом	Відмінно	Залік
82-89	B	Студент виявляє вищий за середній рівень досягнення запланованих результатів вивчення навчальної дисципліни та готовності до подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом, в його знаннях або діях присутні незначні помилки	Добре	
75-81	C	Студент виявляє середній рівень досягнення запланованих результатів вивчення навчальної дисципліни та готовності до подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом, в його знаннях або діях присутні деякі значущі помилки		
67-74	D	Студент виявляє задовільний рівень досягнення запланованих результатів вивчення навчальної дисципліни та готовності до подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом, в його знаннях або діях наявні суттєві помилки	Задовільно	
60-66	E	Наявні мінімально достатні для подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом результати вивчення навчальної дисципліни		
35-59	FX	Низка запланованих результатів навчання не досягнуті. Рівень наявних результатів навчання є недостатнім для подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом	Незадовільно	Незалік
0-34	F	Результати навчання відсутні або критично низькі		

4.4 Особливі підходи до визнання результатів навчання

– В разі, якщо дисципліна є обов'язковою для здобувача освіти, і він засвоїв повністю або частково відповідні програмні результати навчання під час отримання освіти на попередніх або такому ж рівні (дисципліни «Тренінг з лідерства», «Тренінг командної взаємодії», «Тренінг з управління командами», тощо), то кредити та оцінка з дисципліни може бути перезарахована в порядку, передбаченому Положенням про організацію освітнього процесу ([Нормативні документи: Polytechnic \(metinvest.university\)](#)). Консультацію з даного питання можна отримати у викладача, куратора або гаранта освітньої програми, завідувача кафедри, за якою закріплено цю дисципліну;

– В разі, якщо здобувач освіти обрав цю дисципліну як дисципліну вільного вибору, не зважаючи на той факт, чи вивчалася вона раніше, оцінка та кредити з цієї дисципліни не перезараховуються;

– В разі, якщо здобувач освіти хотів би самостійно вивчити певні курси з проблематики лідерства та командотворення (наприклад, Prometheus, Coursera, Udemu або інших платформ, в т.ч. платформ відкритих курсів вітчизняних та/або закордонних університетів), то 1) доцільно звернутися до списку рекомендованих вебресурсів або проконсультуватися з викладачем на предмет релевантності самостійно знайденого освітнього ресурсу програмі дисципліни; 2) в разі успішності опанування такого курсу, яке підтверджується сертифікатом або іншим способом, такому здобувачу у порядку, визначеному Положенням про визнання результатів навчання, набутих у неформальній/інформальній освіті [Нормативні документи: Polytechnic \(metinvest.university\)](#), такі результати можуть бути зараховані замість оцінки з певного виду поточного контролю;

– В разі, якщо здобувач освіти реалізував певний вид наукової роботи (тези, стаття, результативна участь у студентській олімпіаді тощо), то у порядку, визначеному Положенням про визнання результатів навчання, набутих у неформальній / інформальній освіті [Нормативні документи: Polytechnic \(metinvest.university\)](#), такі результати можуть бути зараховані замість оцінки з певного виду поточного або навіть підсумкового контролю; консультацію з питань визнання результатів неформальної та інформальної освіти можна отримати в уповноваженої особи від кафедри, яка викладає дисципліну; перелік таких осіб можна знайти за посиланням [Студентам: Polytechnic \(metinvest.university\)](#).


5 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА

Базові

1. Вербовська Л. С., Боднар Г.Ф., Микитюк Н.Є. Технології лідерства в організації : Практикум. Івано-Франківськ : Видавництво «ІФНТУНГ». 2021, 47 с.
2. Лідерство та комунікації в організації : Навчальний посібник / упорядники: Н.Я. Михалицька, М.Р. Яцик. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2024. 512 с.
3. Гоулман Д. Емоційний інтелект у бізнесі / пер. з англ. Ю. Шекет. Харків : Віват, 2021. 528 с.
4. Лідерство. 12 книжок в одній про те, як надихати інших, вести за собою та досягати цілей / упор. ТОВ «Моноліт Бізз». Харків : Моноліт Бізз, 2025. 240 с.
5. Roughton J., Crutchfield N., Waite M. Safety Culture: An Innovative Leadership Approach, 2th Edition. Butterworth-Heinemann, 2019. 384 p. <https://doi.org/10.1016/C2017-0-01667-1>

Додаткові

1. Ділова комунікація : навч. посіб. / уклад. О. Б. Вовк. Львів : Вид-во Львів. політехніки, 2021. 182 с.
2. Аріелі Д. Передбачувана ірраціональність. Л. : Видавництво Старого Лева, 2018. 296 с
3. Робертс Е. Лідерство в часи війни. Головні уроки від творців історії. (Leadership in War). К. : КМ-Букс., 2021. 216с.
4. Рой Л. Як взаємодіяти з проблемними людьми. Вид-во Фабула, 2020.
5. Мак-Клатчі С. Будь лідером: вирішуй, плануй, дій. Х. : Віват, 2020. 208 с.
6. Овчаренко О.Ю. Психологія стресу та стресових розладів : Навч. посіб. Університет «Україна». 2023. 266 с.
7. Ленсіоні П. Ідеальний командний гравець. Як розпізнати і розвинути три основних якості. Харків : Книжковий Клуб "Клуб Сімейного Дозвілля", 2017. 192 с.
8. Володченкова Н.В., Накемпій О.К. Лідерство як складова безпеки праці. URL: <https://dspace.mipolytech.education/server/api/core/bitstreams/66833367-885f-4c30-ab88-d24f1fc08e18/content>
9. Середа Г.В. Практики 30-денних викликів для саморозвитку особистості. *Матеріали наукової конференції професорсько-викладацького складу, наукових працівників і здобувачів наукового ступеня за підсумками науково-дослідної роботи за період 2019–2020 рр.* (квітень–травень 2021 р.). Вінниця : Донецький національний університет імені Василя Стуса, 2021. 385 с. С.212-214.
10. Kaluza S., Hauke A., Starren A., Drupsteen L., Bell N. Leadership and Occupational Safety and Health (OSH): An Expert analysis : European Agency for Safety and Health at Work. 2012.
11. Чанс З. Психологія впливу та переконання. Як отримати все, що забажаєш. Х. : КСД, 2022. 288 с.
12. Шарма Р. Лідер без титулу. К. : КМ-Букс, 2022. 232 с.
13. Hellman Y. Learning for Leadership: A Facilitative Approach for Training Leaders. Association for Talent Development (ATD). 2014. 256 p. URL: <https://read.kortext.com/library/books/2334341>

- 
14. Watkins M. The first 90 days: proven strategies for getting up to speed faster and smarter / [Updated and expanded edition]. Review, Harvard Business/Watkins, Michael D./Hoffman, Reid. Leadership Transitions and Team Building: Leadership Collection (2 Books)] 2013. URL:<https://read.kortext.com/reader/epub/1453687>
 15. Adra I, Giga S, Hardy C, Leka S. What is safety leadership? A systematic review of definitions. J Safety Res. 2024 Sep; 90:181-191. doi: 10.1016/j.jsr.2024.04.001. Epub 2024 May 13. PMID: 39251276.
 16. Dera, A. K., Adedokun, M. W., & Iyiola, K. (2025). The Psychosocial Safety Climate's Influence on Safety Behavior and Employee Engagement: Does Safety Leadership Really Count? Behavioral Sciences,15(2),179. <https://doi.org/10.3390/bs15020179>
 17. Key challenges facing today's safety leaders:Trends From ASSP's 2023 Corporate Listening Tour. American Society of Safety Professionals Special Report: Corporate Needs | May 2023. URL: https://www.assp.org/docs/default-source/bod-documents/assp_corporate-needs_0523-final.pdf?sfvrsn=987d6846_3
 18. Student Engagement activities for business communications / Ashman at al. Kwantlen Polytech University. LibreTexts, 2021. URL: <https://read.kortext.com/reader/pdf/996357/Cover>

Web-ресурси

1. Аналітичні матеріали та статті з лідерства та управління : Інтернет-портал Management.com.ua. URL: <http://www.management.com.ua> (дата звернення: 01.09.2025)
2. Публікації та новини сфери менеджменту та управління : Інтернет-портал Mind.ua. URL: <https://mind.ua/tags/854-menedzhment> (дата звернення: 01.09.2025)
3. Лідерство Basic : Prometheus : веб-сайт. URL: <https://prometheus.org.ua/prometheus-plus/leadership-course/> (дата звернення: 01.09.2025)
4. Цифрові комунікації в глобальному просторі. Prometheus : веб-сайт. URL:https://courses.prometheus.org.ua/courses/course-v1:Prometheus+ITArts101+2017_T1/about. (дата звернення: 01.09.2025)
5. Connected Leadership : Coursera. URL: <https://www.coursera.org/learn/connected-leadership> (дата звернення: 01.09.2025)
6. Лідерство в організаціях 21 століття : Coursera. URL: <https://www.coursera.org/learn/leadership-21st-century> (дата звернення: 01.09.2025)

6. АКАДЕМІЧНІ ПОЛІТИКИ

Як член спільноти Технічного університету «МЕТІНВЕСТ ПОЛІТЕХНІКА» Ви маєте дотримуватися певних стандартів та академічної політики:

– **Академічна недоброчесність** вигляді академічного плагиату; фабрикації; фальсифікації; списування обману; хабарництва; необ'єктивного оцінювання; надання здобувачам освіти під час проходження ними оцінювання результатів навчання допомоги чи створення перешкод, не передбачених умовами та/або процедурами проходження такого оцінювання; впливу у будь-якій формі (прохання, умовляння, вказівка, погроза, примушування тощо) на педагогічного (науково-педагогічного) працівника з метою здійснення ним необ'єктивного оцінювання результатів навчання – прямо заборонено (докладніше про це – у Положенні про академічну доброчесність здобувачів вищої освіти та науково-педагогічних працівників ТОВ ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ «МЕТІНВЕСТ ПОЛІТЕХНІКА»); і в разі виявлення – **відповідний захід контролю (контрольну точку) буде оцінено в 0 балів за з наступним повідомленням декану факультету та голові комісії з академічної доброчесності Університету.**

– В разі випадку надання здобувачам освіти під час проходження ними оцінювання результатів навчання допомоги чи створення перешкод, не передбачених умовами та/або процедурами проходження такого оцінювання; впливу у будь-якій формі (прохання, умовляння, вказівка, погроза, примушування тощо) на педагогічного (науково-педагогічного) працівника з метою здійснення ним необ'єктивного оцінювання результатів навчання студент може оскаржити процедури оцінювання за процедурами, передбаченими Положенням про організацію освітнього процесу (розділ 10).

– Матеріали в рамках курсу, захищені авторським правом, можуть бути використані лише тільки здобувачами освіти, яким призначено даний курс і для цілей, пов'язаних з цим курсом і не можуть поширюватися.

– Спілкування з однокурсниками та викладачем має бути професійним та ввічливим.

– Очікується, що Ви перевірятимете всі Ваші письмові повідомлення, включаючи поштові повідомлення та повідомлення у MS Teams на коректність змісту та мови.

– Університет прагне підтримувати середовище, вільне від дискримінації або дискримінаційних домагань, спрямованих на будь-яку людину або групу в межах своєї спільноти - здобувачів освіти, співробітників або відвідувачів.

Докладніше про академічні політики стосовно етичності поведінки, академічної доброчесності та протидію булінгу можна дізнатися за посиланням: [Академічні політики - Polytechnic \(metinvest.university\)](https://metinvest.university)