ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«МЕТІНВЕСТ ПОЛІТЕХНІКА»

НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА
дисципліни

«ОСОБИСТА ТАКТИКА, РОЗВИТОК ТА НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ »

Затверджено на засіданні
кафедри міждисциплінарних
соціально-гуманітарних студій

Протокол № 1 від 01.09.2026 р.

metinvest polytechnic

УКЛАДАЧ(І):

1 Смирнова Ірина, кандидат економічних наук, доцент, завідувачка кафедри міждисциплінарних соціально-гуманітарних студій.

УЗГОДЖЕНО:

Гарант освітньої програми
«Проєктне управління
соціально-психологічною підтримкою» Ірина СМИРНОВА

ЗАТВЕРДЖЕНО

Завідувачка кафедри Ірина СМИРНОВА

1 ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1 Опис дисципліни

Опис курсу. «Особиста тактика, розвиток та навчання персоналу» – навчальна дисципліна, спрямована на формування у здобувачів вищої освіти здатності до ефективної самоорганізації, особистого та професійного розвитку, а також управління розвитком, навчанням і спільною діяльністю персоналу в умовах змін, невизначеності та підвищеної соціальної відповідальності. Курс поєднує інструменти самоменеджменту, лідерства, командоутворення, професійної комунікації та безперервного навчання, необхідні для результативної діяльності фахівця у сфері проєктного управління соціально-психологічною підтримкою.

Особливістю курсу є поєднання особистісного та управлінського вимірів професійної діяльності. З одного боку, здобувачі опановують інструменти визначення власних професійних цілей і пріоритетів, планування часу, управління особистими ресурсами, самостійного пошуку й опанування нових знань, професійної рефлексії та побудови індивідуальної траєкторії розвитку. З іншого – набувають умінь планувати кадрове та ресурсне забезпечення діяльності, визначати потреби персоналу в навчанні й розвитку, організовувати підготовку працівників, формувати та координувати роботу міжпрофесійних команд. Це є особливо актуальним для проєктної діяльності у сфері соціально-психологічної підтримки, де фахівець має реагувати на нові соціальні виклики, працювати в умовах обмежених ресурсів, координувати взаємодію різних учасників та адаптувати управлінські рішення до потреб конкретних цільових груп.

Навчальна дисципліна «Особиста тактика, розвиток та навчання персоналу» є обов'язковою та посідає важливе місце в міждисциплінарній освітньо-професійній програмі «Проєктне управління соціально-психологічною підтримкою», оскільки набуті знання та навички створюють основу для ефективного управління власною професійною діяльністю, персоналом і міжпрофесійними командами, організації їх навчання та розвитку, ресурсного забезпечення діяльності, прийняття відповідальних управлінських рішень та реалізації проєктів соціально-психологічної підтримки.

1.2 Пререквізити та обмеження

– базові знання з основ менеджменту, професійної та міжособистісної комунікації, командної взаємодії та організації діяльності;

– розуміння основних соціально-психологічних закономірностей поведінки людини в професійному середовищі;

– базові навички пошуку, критичного оцінювання та використання інформації з різних джерел, аналізу, порівняння, узагальнення та логічного обґрунтування висновків;

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

– наявність особистого логіну та паролю в Moodle (для отримання або поновлення слід звернутися до куратора групи).

1.3 Результати навчання з дисципліни

Основні результати навчання:

1. Аналізувати складні професійні ситуації та розв'язувати проблеми в умовах неповної, недостатньої або суперечливої інформації, інтегруючи наявні та нові знання для обґрунтування професійних і управлінських дій.
2. Самостійно планувати особистий і професійний розвиток, визначати професійні цілі та пріоритети, здійснювати пошук і критичне опрацювання необхідної інформації, застосовувати інструменти управління часом.
3. Обґрунтовувати прийняття управлінських рішень у складних і непередбачуваних умовах, оцінювати альтернативи та ризики, враховуючи етичні принципи, соціальну відповідальність і можливі наслідки прийнятих рішень.
4. Демонструвати та розвивати лідерські якості, застосовувати сучасні інструменти управлінського впливу.
5. Застосовувати рефлексивні практики, дотримуватися етичних принципів і цінностей соціальної роботи та використовувати інструменти підтримання професійної стійкості й профілактики професійного вигорання.
6. Визначати потреби персоналу в навчанні й розвитку та планувати професійний розвиток працівників.
7. Формувати та координувати роботу міжпрофесійних команд, розподіляти ролі, функції та відповідальність, організовувати спільну діяльність фахівців різних галузей і непрофесіоналів.
8. Організовувати ефективну професійну комунікацію, аргументувати та переконувати, вести конструктивні переговори, результативні бесіди й дискусії, вибудовувати професійну взаємодію з представниками різних професійних і соціальних груп.
9. Дотримуватися принципів академічної доброчесності, громадянської відповідальності та етичних норм під час виконання навчальних, проєктних і дослідницьких завдань, критично оцінювати та коректно використовувати інформаційні ресурси для обґрунтування та реалізації рішень у сфері соціально-психологічної підтримки.

Таблиця відповідності результатів навчання дисципліни програмним результатам навчання для освітніх програм, в яких ця дисципліна є обов'язковою

Результат навчання з дисципліни	Коди програмних результатів навчання з ОП
1. Аналізувати складні професійні ситуації та розв'язувати проблеми в умовах неповної, недостатньої або суперечливої інформації, інтегруючи наявні та нові знання для обґрунтування професійних і управлінських дій.	ПРН1
2. Самостійно планувати особистий і професійний розвиток, визначати професійні цілі та пріоритети, здійснювати пошук і критичне опрацювання необхідної інформації, застосовувати інструменти управління часом.	ПРН20
3. Обґрунтовувати прийняття управлінських рішень у складних і непередбачуваних умовах, оцінювати альтернативи та ризики, враховуючи етичні принципи, соціальну відповідальність і можливі наслідки прийнятих рішень.	ПРН1, ПРН8
4. Демонструвати та розвивати лідерські якості, застосовувати сучасні інструменти управлінського впливу	ПРН11
5. Застосовувати рефлексивні практики, дотримуватися етичних принципів і цінностей соціальної роботи та використовувати інструменти підтримання професійної стійкості й профілактики професійного вигорання.	ПРН21, ПРН23

6. Визначати потреби персоналу в навчанні й розвитку та планувати професійний розвиток працівників.	ПРН7, ПРН12
7. Формувати та координувати роботу міжпрофесійних команд, розподіляти ролі, функції та відповідальність, організовувати спільну діяльність фахівців різних галузей і непрофесіоналів.	ПРН11, ПРН12
8. Організовувати ефективну професійну комунікацію, аргументувати та переконувати, вести конструктивні переговори, результативні бесіди й дискусії, вибудовувати професійну взаємодію з представниками різних професійних і соціальних груп, сприяючи формуванню позитивного іміджу професії та підвищенню її суспільного статусу	ПРН10, ПРН11
9. Дотримуватися принципів академічної доброчесності, громадянської відповідальності та етичних норм під час виконання навчальних, проєктних і дослідницьких завдань, критично оцінювати та коректно використовувати інформаційні ресурси для обґрунтування та реалізації професійних і управлінських рішень у сфері соціально-психологічної підтримки.	ПРН8

1.4 Організація курсу, форми та методи навчання

– Освітній процес є комбінацією лекцій, практичних занять та самостійного вивчення навчального матеріалу на платформі Moodle; роботи з джерелами інформації професійного змісту, самостійного пошуку матеріалів у Kortext та Research4life за заданим англомовним тезаурусом.

– 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.

– Курс передбачає практичні заняття у форматі аудиторної комунікації, спрямованої на відпрацювання навичок, моделювання ситуацій, групову рефлексію та самоаналіз власного лідерського, комунікативного, когнітивного, креативного потенціалу.

– 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.

– Офіційними каналами зв’язку є електронна пошта та MS Teams з використанням облікового запису @mipolytech.education.

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

1.5 Мова освітнього процесу

Мова освітнього процесу: українська, (окремі джерела літератури, інфографіка, шаблони та візуалізація матеріалів курсу – англійською).

2 ЗМІСТ НАВЧАННЯ

Змістовий модуль 1. Особиста тактика, саморозвиток та професійна ефективність

Тема 1. Особиста тактика та планування професійного розвитку

Сучасні підходи до професійного розвитку фахівця. Професіоналізм та його складові. Професійні компетентності та гнучкі навички (soft skills) у системі особистого і професійного розвитку. Самодіагностика професійних компетентностей, визначення сильних сторін і професійних дефіцитів. Формування індивідуальної траєкторії професійного розвитку. Безперервне навчання (lifelong learning).

Самостійний пошук, оцінювання та інтеграція знань у професійній діяльності. Критичне мислення як інструмент професійного розвитку та прийняття обґрунтованих рішень. Оцінювання достовірності інформації, розмежування фактів, припущень та інтерпретацій. Критична оцінка джерел, доказів і висновків. Когнітивні упередження та способи зниження їх впливу на професійні судження.

Цілепокладання як складова особистої тактики професійного розвитку. SMART-технологія формулювання цілей. Перетворення професійних цілей на конкретний план дій та оцінювання прогресу їх досягнення.

Основи особистої самоорганізації. Управління часом і пріоритетами. Виявлення непродуктивних витрат часу. Планування жорстких і гнучких завдань. Формування індивідуальної системи управління часом відповідно до професійних цілей.

Тема 2. Прийняття рішень у професійній діяльності

Сутність та особливості прийняття управлінських рішень в умовах визначеності, ризику та невизначеності. Класична раціональна модель прийняття рішень, концепція обмеженої раціональності Г. Саймона та модель Карнегі. Методи та інструменти вибору альтернатив. Індивідуальне та колективне прийняття рішень, їх переваги та обмеження. Ризики групового мислення (groupthink) та методи колективного прийняття рішень: мозковий штурм, метод Дельфі, номінальна групова техніка (NGT). Врахування інтересів стейкхолдерів у процесі прийняття та реалізації управлінських рішень. Етичні аспекти та соціальна відповідальність управлінських рішень. Оцінювання соціальних наслідків рішень, дотримання принципів доступності, інклюзії, недискримінації, конфіденційності та психологічної безпеки. Універсальна матриця прийняття рішень.

Тема 3. Особисте лідерство та управлінський вплив

Сутність особистого лідерства та його роль у професійній діяльності й розвитку фахівця. Лідерство і керівництво: спільні та відмінні характеристики. Самолідерство, ініціативність, автономність і відповідальність як складові особистої професійної тактики. Самодіагностика та розвиток лідерського потенціалу. Сучасні концепції та стилі лідерства. Ситуаційне й адаптивне лідерство. Вибір стилю лідерської поведінки відповідно до професійної ситуації та умов діяльності.

Управлінський вплив та його інструменти. Влада, авторитет і відповідальність лідера. Мотивація та залученість персоналу. Делегування повноважень: принципи, рівні, бар'єри та типові помилки. Розподіл відповідальності та надання автономії працівникам. Переконання, авторитет і використання особистого прикладу керівника. Конструктивний зворотний зв'язок як інструмент управління поведінкою та корекції результатів. Етичні межі управлінського впливу та соціальна відповідальність лідера за наслідки рішень.

Тема 4. Професійна етика, рефлексивні практики та особиста стійкість

Сутність та складові професійної стійкості фахівця. Особистісні та професійні ресурси забезпечення стійкості в умовах змін, невизначеності та підвищеного професійного навантаження. Професійна етика, цінності та відповідальність фахівця у сфері соціально-психологічної підтримки. Професійна рефлексія та рефлексивні практики як інструменти усвідомлення й оцінювання власних професійних дій, рішень і досвіду. Професійний стрес: чинники виникнення, прояви та способи управління. Синдром професійного та емоційного вигорання: причини, ознаки, ризики та профілактика. Психогігієна та управління особистими ресурсами фахівця. Формування індивідуальної системи підтримання ресурсного стану та професійної працездатності. Супервізія та інтервізія як інструменти професійної підтримки.

Змістовий модуль 2. Навчання, розвиток персоналу та командна взаємодія

Тема 5. Планування навчання та забезпечення процесів розвитку персоналу

Сутність і значення навчання та розвитку персоналу в діяльності сучасної організації. Визначення потреб персоналу в навчанні та професійному розвитку. Компетентнісний підхід до розвитку персоналу. Планування професійного розвитку. Сучасні напрями розвитку компетентностей: upskilling та reskilling. Форми і методи навчання персоналу. Менторинг і коучинг: сутність, відмінності, особливості. Особливості професійного розвитку працівників соціальної сфери. Оцінювання результатів навчання та професійного розвитку працівників. Ресурсне забезпечення процесів навчання й розвитку персоналу. Дотримання принципів академічної доброчесності та етичних норм у процесі навчання і професійного розвитку.

Тема 6. Командоутворення та управління міжпрофесійною взаємодією

Поняття міжпрофесійної команди. Динаміка командного розвитку: етапи формування команди. Командні ролі та їх баланс у міжпрофесійній команді. Розподіл функцій, завдань і відповідальності між членами команди з урахуванням їхньої фахової специфіки. Організація та координація спільної діяльності фахівців різних професійних галузей і непрофесіоналів. Особливості формування міжпрофесійних команд у сфері соціально-психологічної підтримки. Визначення спільних цілей, узгодження професійних позицій та координація дій учасників команди. Забезпечення синергії, взаємоповаги та міжпрофесійної довіри в команді.

Тема 7. Ефективні професійні комунікації

Сутність і значення професійної комунікації в управлінській та командній діяльності. Комунікативна компетентність. Основні принципи та стратегії ефективної професійної комунікації. Активне слухання та зворотний зв'язок. Аргументація та переконання у професійній взаємодії. Організація результативної професійної бесіди та дискусії. Комунікація у складних і конфліктних ситуаціях. Запобігання ескалації та конструктивне управління комунікативною взаємодією. Побудова професійних взаємин із представниками різних професійних і соціальних груп. Толерантність до альтернативних думок і професійних позицій. Комунікація в міжпрофесійній команді. Особливості професійної комунікації під час реалізації проєктів соціально-психологічної підтримки.

3 ОБСЯГ І СТРУКТУРА ДИСЦИПЛІНИ

№ з/п	Назви змістових модулів і тем	Кількість годин				
		Усього	в т.ч.			
			Л	П (С)	Лаб	СРС
Змістовий модуль 1. Особиста тактика, саморозвиток та професійна ефективність						
1.	Особиста тактика та планування професійного розвитку	20	4	4		12
2.	Прийняття рішень у професійній діяльності	14	2	2		10
3.	Особисте лідерство та управлінський вплив	18	4	4		10
4.	Професійна етика, рефлексивні практики та особиста стійкість	18	4	4		10
Змістовий модуль 2. Навчання, розвиток персоналу та командна взаємодія						
5.	Планування навчання та забезпечення процесів розвитку персоналу	18	4	4		10
6.	Командоутворення та управління міжпрофесійною взаємодією	18	4	4		10
7.	Ефективні професійні комунікації	14	2	2		10
Усього годин		120	24	24		72

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 / Види контр. точок	1	2	3	4	5	6	7	8	Всього
Робота на практичних заняттях	5		5			5		5	20
Складання індивідуальних завдань				20			20		40
Модульні контрольні роботи					20			20	40
Всього	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 занятті оголошується наприкінці заняття і може бути оскаржена одразу ж. Max 5 балів: Критерії оцінювання: – студент дав пряму і релевантну відповідь на поставлене питання з використанням обґрунтованого посилання на теоретичний матеріал та варіації зміни відповідь на зміну вхідних умов, в т.ч. у вигляді додаткових запитань / зміг стисло формалізувати вербально сутність проблеми за ситуацією, ідентифікувати ключові складові і пріоритети вирішення, запропонував логічне розв'язання (3 бали); – оцінка ініціативності у роботі над проблемою, логічності та структурованості відповіді, здатності комунікувати у команді та під впливом негативних факторів, в т.ч. під тиском викладача та/або групи, вміння вести дискусію та бути критичним та самокритичним (2 бали)
Виконання та захист індивідуального завдання	Індивідуальне завдання (ІЗ) має дослідницький характер, що стимулює здобувачів вищої освіти до наукової й творчої праці. Підготовлене ІЗ 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. Max 20 балів: – студент підготував ІЗ за ситуаційним завданням, в якому: правильно визначив проблеми, поставив мету, обґрунтував своє бачення, представив висновок або власне бачення виходу з проблеми і окреслив можливі перспективи і обмеженість такого рішення; ІЗ структуровано, викладено діловим, науковим або публіцистичним стилем української мови(10 балів); – ІЗ містить комплексну, логічну і оригінальну пропозицію проблематики ситуаційного завдання; продемонстрував критичне осмислення при виконані використання ІЗ та креативне мислення; сформульовані в роботі пропозиції обґрунтовані і достатні (5 балів)

Назва контрольної точки	Опис контрольної точки, порядок її проходження та отримання балів
	– студент під час презентації / захисту демонструє володіння термінологічним апаратом, відповідає на запитання, здатний швидко адаптувати свою позицію під зміни у вихідному ситуаційному завданні (5 балів)
Модульні контрольні роботи	МКР виконуються в Moodle та проводиться в години практичних занять. 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. Кожна модульна контрольна робота включає блок тестових завдань (30 тестів) та ситуаційні завдання. Max 20 балів. – Тестові завдання являють собою тести множинного вибору з однією вірною відповіддю. Тести оцінюються за співпадінням з правильною відповіддю. Оцінюється тест наступним чином: – обрана повністю правильна відповідь на тест, завдання оцінюється в 0,5 балів; – правильна відповідь на тест відсутня, завдання оцінюється в 0 балів. – Розв'язання ситуаційного завдання оцінюватиметься за наступними складовими: – коректність використання професійної термінології, глибоке професійне розуміння проблеми, сформульованої у завданні (максимальна кількість балів – 1 б.); – логічність і послідовність міркувань (максимальна кількість балів – 1 б.); – обґрунтованість висновків і пропозицій (максимальна кількість балів – 3 б.).

4.3 Форма підсумкового контролю. Порядок визначення підсумкової оцінки

	Варіант вивчення як обов'язкової
Форма підсумкового контролю	залік, тобто підсумкова оцінка вставляється як сума оцінок поточного контролю без проведення додаткових контрольних заходів
Умови допуску до підсумкового контролю	якщо сума оцінок за поточний контроль за семестр становить менше 60 балів, необхідно відпрацювати відповідні види контролю поточної успішності до звершення теоретичного навчання
Порядок визначення підсумкової оцінки	− якщо протягом семестру за результатами поточного контролю здобувач освіти набрав менше 60 балів, то під час екзаменаційної сесії йому надається змога отримати/покращити власний результат з усіх видів поточного контролю, крім активності на навчальних заняттях; − в разі, якщо протягом семестру за результатами поточного контролю або в процесі покращення власних результатів здобувач освіти набрав більше 60 балів, йому виставляється фактична сума балів і оцінка «залік», в іншому випадку – «незалік».

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 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;

– 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, 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 хотів би самостійно вивчити певні курси з проблематики дисципліни (наприклад, Prometheus, Coursera, Udemy 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 самосійтно

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 певної(их) контрольних точок.

– В разі, якщо здобувач освіти в рамках реалізації права на академічну мобільність опанував дисципліну з аналогічними результатами навчання як обов'язкову або вибіркову в іншому закладі вищої освіти, то в порядку, передбаченому Положенням про організацію освітнього процесу (Нормативні документи : Polytechnic (metinvest.university)) такі результати можуть бути визнані з перезарахуванням кредитів.

5 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА

5.1 Базові джерела

1. Семигіна Т., Столярик О. Нове обличчя соціальної роботи: сучасні теорії та підходи. Таллінн : Teadmus. 2025. 524 с. URL: https://www.researchgate.net/publication/393631750_Nove_oblicca_socialnoi_roboti_sucasni_teorii_ta_pidhodi (дата звернення: 25.08.2026)
2. Менеджмент: теорія, практика і мистецтво управління : навч. посіб. / І. О. Седікова та ін. ; Одес. нац. технол. ун-т. Одеса, 2024. 452 с. URL: https://card-file.ontu.edu.ua/handle/123456789/28569
3. Самоменеджмент : навчальний посібник / О. Г. Ратушняк, О. Г. Лялюк. Вінниця : ВНТУ, 2021. 170 с. URL: http://ir.lib.vntu.edu.ua/handle/123456789/34607
4. Кифяк В. І. Інструменти командоутворення : посібник. Чернівці : Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича, 2022. 165с. URL: https://archer.chnu.edu.ua/xmlui/handle/123456789/4821
5. Лідерство та комунікації в організації : навчальний посібник / упорядники: Н. Я. Михаліцька, М. Р. Яцик. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2024. 512 с. URL: https://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/8174
6. Almonte R. A Practical Guide to Soft Skills. 1st Edition. Taylor and Francis, 2021. URL: https://read.kortext.com/library/books/1118036.
7. Особиста тактика, розвиток та навчання персоналу : методичні вказівки до виконання індивідуальних завдань / уклад.: І. І. Смирнова. ТОВ «ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «МЕТІНВЕСТ ПОЛІТЕХНІКА», 2026.

5.2 Додаткові джерела

1. Про соціальні послуги : Закон України від 17.01.2019 № 2671-VIII (в чинній редакції). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text (дата звернення: 25.08.2026)
2. Про систему охорони психічного здоров'я в Україні : Закон України від 15.01.2025 № 4223-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4223-20 (дата звернення: 25.08.2026)
3. Вітмор Дж. Ефективний коучинг: принципи і практика. 5-те вид. Київ : КМ-Букс, 2019. 336 с.
4. Лугова В. М., Голубєв С. М. Основи самоменеджменту та лідерства : навч. посіб. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 212 с.
5. Скібіцька Л. І. Лідерство та стиль роботи менеджера : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2019. 192 с.
6. Hall L. Coach Your Team. Penguin, 2019. 224 p.
7. Sangwan K. S., Herrmann C. Enhancing Future Skills and Entrepreneurship. 3rd Indo-German Conference on Sustainability in Engineering. 1st ed. Cham, Switzerland : Springer Nature. 2020. 310 p. URL: https://read.kortext.com/search/collections(book:1487284).
8. Адізес І. Командне лідерство. Як порозумітися з будь-яким менеджером. Київ : Наш формат, 2019. 304 с.
9. Бейтс Б. Маленька книжка великих коучингових моделей. 76 способів допомогти менеджерам максимально ефективно використовувати людський ресурс. Харків : Фабула, 2019. 272 с.
10. Крейг Н. Лідерство починається з призначення. Київ : Фабула, 2019, 240с.

11. Ланкастер Дж. Лідерство в стилі Lean. Шлях до постійного вдосконалення вашого бізнесу. Київ : K. Fund, 2017. 240 с.
12. Максвелл Дж. 21 беззаперечний закон лідерства. Харків : Клуб Сімейного Дозвілля, 2017. 320 с.
13. Смирнова І.І. Модель організації ефективної командної роботи на засадах WELL-BEING -програм з метою підвищення продуктивності праці та лояльності співробітників. *Економічний вісник Донбасу, 2025.* № 1. С.117-122. DOI: https://doi.org/10.12958/1817-3772-2025-1(79)-117-122
14. Ровенська В., Смирнова І., Рагуліна Н. Впровадження комплексної програми роботи з внутрішнім станом персоналу в контексті концепції well-being як фактор підвищення операційної ефективності та продуктивності праці. *Економіка та суспільство*. 2025. № (71). https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-71-101
15. Яхно Т. П., Куревіна І. О. Конфліктологія та теорія переговорів : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2019. 168 с.

5.3 Вебресурси

1. Офіційний сайт Кабінету міністрів України. : веб-сайт. URL: Головна | Кабінет Міністрів України (kmu.gov.ua) (дата звернення: 25.08.2026).
2. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України. : веб-сайт. URL: Міністерство соціальної політики України. Головна. (msp.gov.ua) (дата звернення: 25.08.2026).
3. Kortext : веб-сайт. URL: https://kortext.com/ (дата звернення: 25.08.2026).
4. Research4life : веб-сайт. URL: https://portal.research4life.org/ (дата звернення: 25.08.2026).
5. Інституційний репозитарій ТОВ «ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «МЕТІНВЕСТ ПОЛІТЕХНІКА» : веб-сайт. URL: https://dspace.mipolytech.education/home (дата звернення: 25.08.2026).
6. Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського : веб-сайт. URL: http://www.nbuv.gov.ua/ (дата звернення: 25.08.2026).
7. Центральна державна науково-технічна бібліотека гірничо-металургійного комплексу України : веб-сайт. URL: http://cgntb.dp.ua/ (дата звернення: 20.08.2026).

5.4 Вебкурси

1. Небайдужі: базові емоційні потреби та соціальна взаємодія : Prometheus : веб-сайт. URL: https://prometheus.org.ua/course/course-v1:Prometheus+NI101+2023_T2 (дата звернення: 25.08.2026).
2. Працюйте розумніше, а не більше: управління часом для особистої та професійної продуктивності : Coursera : веб-сайт. URL: https://www.coursera.org/learn/work-smarter-not-harder (дата звернення: 25.08.2026).
3. Лідерство в командах: побудова ефективної командної культури : Prometheus : веб-сайт. URL: https://prometheus.org.ua/prometheus-free/team-leadership-team-culture/ (дата звернення: 25.08.2026).
4. Лідерство у команді: Становлення лідера : Prometheus : веб-сайт. URL: https://prometheus.org.ua/prometheus-free/team-leadership/ (дата звернення: 25.08.2026).
5. Кризові комунікації — Дія.Освіта. (дата звернення: 25.08.2026).

6. Кризові комунікації в управлінні персоналом — Дія.Освіта. (дата звернення: 25.08.2026).
7. Життєстійкість для фахівців і громад — Дія.Освіта. (дата звернення: 25.08.2026).

6 АКАДЕМІЧНІ ПОЛІТИКИ

Як член спільноти Технічного університету «МЕТІНВЕСТ ПОЛІТЕХНІКА» Ви маєте дотримуватися певних стандартів та академічної політики, зокрема Кодексу етики, Положення про академічну доброчесність здобувачів освіти та працівників університету, Положення про врегулювання конфліктів, Антикорупційної програми тощо. Докладніше про академічні політики стосовно етичності поведінки, академічної доброчесності та протидію булінгу можна дізнатися за посиланням: Академічні політики - Polytechnic (metinvest.university)

– ***Академічна недоброчесність*** вигляді академічного плагіату; 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; 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.

– 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.

– Використання ШІ не заборонене, разом з тим, воно має здійснюватися відповідально і з урахуванням «живих» політик щодо використання ШІ в Університеті: студент відповідає за повноту, вірогідність інформації, яка була згенерована/знайдена з використанням великих мовних моделей, здатний ідентифікувати у відповіді, яка частина інформації отримана з використанням технологій ШІ, а що є його власним здобутком/позицією.

– 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.