

## Силабус курсу

### «Корпоративна культура»

Освітній ступінь: магістр  
Галузь знань: 24 Сфера обслуговування  
Спеціальність: 242 Туризм і рекреація  
242 Travel, tourism and leisure  
Освітньо-професійна програма: Туризм  
Кількість кредитів: 4  
Рік підготовки: 1  
Компонент освітньої програми:  
вибіркова навчальна дисципліна  
Мова викладання: українська



### Керівник курсу

доцент, кандидат філософських наук Ханас Уляна Ярославівна

Контактна інформація – ([ulyana.hanas@uzhnu.edu.ua](mailto:ulyana.hanas@uzhnu.edu.ua))

### Опис дисципліни

#### Мета і завдання дисципліни

**Метою** вивчення навчальної дисципліни «Корпоративна культура» є формування базових знань з теорії та практики корпоративної культури, уявлень про особливості історичного розвитку, функціонування в суспільній системі, використання корпоративної культури для підвищення цілісності туристичного підприємства, зміцнення його іміджу й набуття здобувачами компетентностей, що забезпечують формування партнерської, соціально-відповідальної поведінки. Водночас актуальним є і формування у здобувачів нового мислення, вироблення вміння орієнтуватися у соціально-економічних процесах, що формують національні традиції, спосіб життя та ментальність, ознайомлення з методологією комплексного вивчення корпоративної культури, що передбачає мультидисциплінарний синтетичний підхід до проблеми, а також збагачення загальної культури здобувачів.

**Предметом** навчальної дисципліни є методика, процеси і технології формування корпоративної культури, вироблення оптимальних моделей виробничих відносин у туристичному підприємстві, враховуючи загальні етичні норми та психологічні особливості ринкової діяльності у сфері туризму.

**Основними завданнями** дисципліни «Корпоративна культура», що забезпечують досягнення мети та формування програмних результатів навчання є наступні:

- надати здобувачам базову систему знань про сутність, основні поняття, категорії та типологію корпоративної культури;
- ознайомити з принципами, функціями, змістом процесів і технологій формування корпоративної культури;
- проаналізувати вплив національної культури на корпоративну культуру;

- розкрити основні концепти класичних і сучасних досліджень корпоративної культури: проблематику, дослідницькі підходи та методологію вивчення;
- навчити методам діагностики та корекції корпоративної культури;
- сформулювати практичні навички дослідження, формування та впровадження корпоративної культури, та використання їх у вирішенні конкретних аналітичних і дослідницьких завдань щодо проблем, що виникають в сучасних практиках;
- формувати вміння створювати позитивний імідж туристичного підприємства через складові корпоративної культури;
- навчити ідентифікувати, аналізувати та ранжувати потреби й очікування заінтересованих сторін;
- актуалізувати в здобувачів інтерес і потребу в саморозвитку корпоративної культури як важливої особистісно-професійної якості.

## **Навчальний контент**

### **ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

#### **Змістовий модуль 1.**

#### **Корпоративна культура, її складові та місце в системі управління туристичним підприємством**

##### ***Тема 1. Корпоративна культура як об'єкт теоретичного аналізу***

Теоретичні передумови вивчення корпоративної культури. Визначення поняття «корпоративна культура». Зміст корпоративної культури: рівні, якісні характеристики, функції. Структура корпоративної культури. Чинники, що впливають на корпоративну культуру.

Моделі корпоративної культури.

Підходи до типізації корпоративних культур. Типологія корпоративних культур згідно з національними особливостями поведінки персоналу. Типологія корпоративних культур згідно зі специфікою діяльності організації. Типологія корпоративних культур згідно зі специфікою гендерних відносин.

Особливості корпоративної культури українських підприємств (організацій). Вплив національного характеру українців на корпоративну культуру.

##### ***Тема 2. Атрибути та стандарти корпоративної культури***

Корпоративні стандарти як частина корпоративної культури. Ділова етика і діловий етикет, як складові корпоративної культури. Структура організації та спрямованість її діяльності як чинники, що визначають корпоративні стандарти. Роль артефактів у структуруванні корпоративної культури.

Зовнішні атрибути корпоративної культури. Корпоративний (фірмовий) стиль і його елементи. Знаки, символи. Гасло, девіз, слоган. Корпоративний колір, дизайн приміщень. Українська національна символіка та її прояви в корпоративній культурі туристичних підприємств в Україні.

Корпоративний дрес-код. Корпоративна символіка в одязі. Національний одяг як елемент корпоративного стилю.

Організація і проведення корпоративних заходів. Етика поведінки під час корпоративних свят. Корпоративні подарунки.

Об'єкти корпоративної культури. Корпоративні цінності. Засоби реалізації системи цінностей організаційної культури: лідери організаційної культури, культурні форми, культурні комунікації.

### **Тема 3. Міжособистісні відносини суб'єктів на підприємстві (організації)**

Зміст організаційно-управлінської культури працівника. Напрямки розвитку й саморозвитку організаційно-управлінської культури.

Поняття команди, колективу. Формальні та неформальні групи. Формальні та неформальні відносини в колективі.

Характер міжособистісних взаємин та успішність спілкування. Інформаційна культура в системі корпоративної культури. Особливості комунікативних процесів. Комунікаційні бар'єри та стилі. Вплив особистісних особливостей на ефективність ділового спілкування. Організаційно-культурні особливості проведення ділових бесід і нарад.

Соціально-психологічний клімат: сутність та особливості. Методики оцінки психологічного клімату в колективі. Емоційне вигорання.

Кризової ситуації. Система антикризових дій. Сутність управління конфліктами. Причини, прогнозування та профілактика конфліктів. Прямі та непрямі методи розв'язання конфліктів.

### **Тема 4. Культура управління як елемент корпоративної культури**

Фактори, що визначають ролі в команді. Функціональні ролі. Командні ролі. Інтелектуальні ролі. Позитивні характеристики. Необхідність адекватного гнучкого розподілу ролей. Оптимальні для співробітників методи роботи. Мотивація працівників. Моделі та теорії мотивації. Мотивуючі та демотивуючі чинники. Методики оцінки мотивації співробітників.

Стилi керівництва. Співвідношення понять лідерства і керівництва. Роль керівника в побудові корпоративної культури. Континуум стилів керування Р. Лайкерта. Особливості особистості керівника. Прояв культури керівника в моделях його поведінки. Професійні особливості та стратегічне мислення керівника.

Типологія лідерства. Формальний і неформальний лідер. Функції лідера. Особистісно-професійні характеристики лідера. Роль лідера у формуванні команди. Лідерство і трансляція цінностей в організації.

### **Тема 5. Діагностика корпоративної культури**

Критерії (індикатори) необхідності вивчення корпоративної культури.

Методи діагностики: тестування, анкетування, опитування, виявлення соціально-психологічного клімату.

Оцінка управлінських навичок. Рейтингові оцінки співробітників. Побудова профілю корпоративної культури.

Оцінка ефективності корпоративної культури: діючої системи комунікацій, обміну інформацією та взаємодії між структурними підрозділами організації та із зовнішнім світом, норми ділового спілкування між членами колективу та з клієнтами (іншими установами, представниками влади, ЗМІ, громадськістю тощо).

Корпоративна культура як потужний стратегічний інструмент орієнтації та мобілізації організації на спільні цілі.

## **Змістовий модуль 2.**

### **Формування корпоративної культури та етапи процесу управління змінами**

#### ***Тема 6. Концептуальні підходи до формування корпоративної культури***

Поняття і зміст процесу формування корпоративної культури. Підходи до формування корпоративної культури. Розробка і прийняття документів організації: Місія, Корпоративний кодекс, Філософія. Особливості цих документів у туристичній сфері.

Фактори, що впливають на корпоративну культуру. Формування навичок, які необхідних для нової культури. Демонстрація потрібної поведінки лідерами компанії: формальними і неформальними.

Культура організації на етапах її життєвого циклу. Проблеми адаптації. Лояльність. Відданість організації як складова корпоративної культури.

#### ***Тема 7. Теоретичні основи управління змінами***

Природа виникнення змін. Сутність змін у природі та у відкритих соціально-економічних системах (їх взаємозв'язок). Організаційна досконалість - основа організаційних змін. Основні складові організаційної досконалості за Харінгтоном (процеси, проекти, зміни, знання, ресурси). Класифікація видів змін.

Індивідуальні зміни. Навчання та зміни. Особа і зміни. Види компетентностей. Біхевіористичний, когнітивний, психодинамічний, гуманістично-психологічний підходи до змін. Управління своїми та чужими змінами. Розроблення індивідуальних планів управління поліпшенням результатів роботи. Заходи перед початком та після ініціювання змін. Характеристика концепції організації, що навчається, як провідника змін. Теорії навчання. Цикл втручання у процес змін. Модель Д. Колба. Таксономія Блума.

Командні зміни. Поняття групи та переформування її в команду. Типи корпоративних команд. Вплив індивідуумів на динаміку команди. Способи ініціювання адаптації команди до організаційних змін. Основні стадії розвитку команд та їх характеристика. Етапи змін команд за Такманом. Типологія учасників команди змін за Белбіном. Пастки Біона. Проведення оцінювання стану організації та підготування документів, що описують бачення ключових чинників розвитку команди та організації загалом. Розроблення цілей з результатів роботи організації. Визначення бажаних стандартів поведінки команди та організації.

#### ***Тема 8. Роль керівництва в управлінні змінами***

Ефективне лідерство. Матриця взаємозв'язків: метафора організації та необхідний тип керівництва. Стил і навички керівника змін. Менеджери та лідери: спільне та відмінне (за Уореном Беннісом). Характеристика «єднальних» керівників за Дж. Ліпман-Блюменом. Самоаналіз та внутрішні ресурси управлінця змінами. Емоційна компетенція управлінця.

#### ***Тема 9. Розвиток організації в сучасних умовах та проблеми управління опором змінам***

Управління опором змінам. Формування інноваційної організаційної культури. Оцінювання економічної ефективності варіантів технологічного, організаційного, економіко-фінансового та інших видів розвитку підприємства з врахуванням опору змінам. Оцінювання рівня опору змінам. Розроблення рекомендацій зі зниження опору.

Структурні зміни. Сутність реструктуризації. Реструктуризація з позиції індивідуальних змін. Триступінчата модель Льюїна. Причини реструктуризації. Стратегічний аналіз і причини змін. Критичні чинники успіху змін. Проекти з управління змінами в організаціях. Моніторинг та аналіз змін. Реструктуризація з погляду індивідуальних змін: особливий випадок скорочення штатів (модель Ноєра). Команди у процесі реструктуризації

## Формування програмних компетентностей

Індекс в матриці ОП	Програмні компетентності
<b>Інтегральна ІК</b>	Здатність ставити та успішно розв'язувати на достатньому професійному рівні складні науково-дослідницькі та практичні задачі, узагальнювати практику туризму і рекреації, прогнозувати напрями їх розвитку, вирішувати професійні проблеми та практичні завдання у сфері туризму і рекреації, як в процесі навчання, так і в процесі роботи, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій та характеризується невизначеністю умов і вимог.
<b>ЗК 1.</b>	Діяти на засадах розуміння цивілізаційних гуманітарних цінностей та глобалізаційних процесів, пріоритетів національного розвитку.
<b>ЗК 2.</b>	Здатність до організації, планування, прогнозування результатів діяльності.
<b>ЗК 3.</b>	Уміння працювати в міжнародному та вітчизняному професійному середовищі.
<b>ЗК 5.</b>	Уміння спілкуватися з експертами інших галузей в питаннях, спільних для вирішення.
<b>ЗК 7.</b>	Формування управлінських навичок підприємництва, креативність, бажання досягти успіху і самореалізуватися.
<b>ЗК 9.</b>	Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.
<b>СК 4.</b>	Здатність організовувати діяльність та співпрацю суб'єктів регіонального, національного та міжнародного туристичних ринків на засадах сталого розвитку з урахуванням світового досвіду.
<b>СК 5.</b>	Здатність використовувати теорію і методи інноваційно-інформаційного розвитку на різних рівнях управління.
<b>СК 6.</b>	Здатність до організації та управління туристично-рекреаційним процесом на локальному і регіональному рівнях, в туристичній дестинації, на туристичному та рекреаційному підприємстві.
<b>СК 14.</b>	Здатність до соціальної та академічної мобільності в сфері туристичної та рекреаційної діяльності.
<b>ПРН 1.</b>	Знати предмет, об'єкт, методи, завдання, теоретичні основи, причини формування досліджень корпоративної культури
<b>ПРН 1.</b>	Розуміти взаємозв'язок між корпоративною культурою та корпоративною етикою та їх значення для успішної професійної діяльності
<b>ПРН 6.</b>	Вміти діагностувати стан внутрішнього середовища підприємства, зокрема соціально-психологічний клімат, для

	корегування корпоративної культури та уникнення кризових ситуацій
<b>ПРН 6.</b>	Розуміти значення корпоративної культури як важливої особистісно-професійної якості та актуалізувати потребу в самоосвіті та саморозвитку
<b>ПРН 7.</b>	Розуміти переваги та труднощі імплементації корпоративної соціальної відповідальності в сучасному світі та в професійній діяльності зокрема
<b>ПРН 7.</b>	Вміти визначати необхідність змін корпоративної культури підприємства та приймати обґрунтовані рішення щодо механізмів їх імплементації
<b>ПРН 12.</b>	Вміти використовувати комунікативні технології для ефективного спілкування на професійному, науковому та соціальному рівнях на засадах толерантності, діалогу і співробітництва
<b>ПРН 15.</b>	Вміти застосовувати атрибути та стандарти корпоративної культури в ділових комунікаціях
<b>ПРН 15.</b>	Володіти навиками організації групової роботи на основі знання процесів групової динаміки і принципів формування команди
<b>ПРН 15.</b>	Демонструвати корпоративну соціальну відповідальність при прийнятті управлінських рішень, зокрема кадрової політики підприємства
<b>ПРН 15.</b>	Покращувати позитивний імідж туристичного підприємства через саморозвиток та самовдосконалення власної корпоративної культури

### Літературні джерела

#### 1. Основні

1. Адізес І. Командне лідерство. К.: Наш формат, 2018. 304 с.
2. Андрушків Б. М. Корпоративне управління [Текст] : навч. посіб. К. : Кондор, 2011. 528 с.
3. Беззубко Л. В. та ін. Управління трудовими конфліктами: Навч. посіб. К.: МАУП, 2004. 256 с.
4. Будиянський Н. Ф. Психологія управління. Одеса: Астропринт, 2008. 150 с.
5. Власова О. І. Соціальна психологія організацій та управління [Текст]: підручник. К. : ЦУЛ, 2010. 398 с.
6. Герчанівська П. Е., Левківський К.М., Федорова І. І. Культура управління: Навч. посіб. 2005. 152 с.
7. Горішевський П. А., Красій Р. П. Організація роботи туристичної фірми: туроператорська та турагентська діяльність. Івано-Франківськ, 2002. 392 с.
8. Дзвінчук Д. І. Психологічні основи ефективного управління. К.: ЗАТ «НІЧЛАВА», 2010. 280 с.

9. Довгань, Л. Є. Корпоративне управління: навч. посіб. К. : Кондор, 2007. 180 с.
10. Дяченко Т. О. Організаційна культура та корпоративний імідж підприємства: навч. посіб. К.: Освіта України, 2011. 248 с.
11. Етика ділового спілкування. Навч. посіб. К. : Центр учбової літератури, 2007. 344 с.
12. Залюбівська О. Б. Практикум з риторики. Методичні вказівки до виконання вправ та завдань з дисципліни «Основи риторики». Вінниця: ВНТУ, 2007. 74 с.
13. Захарчин Г. М. Корпоративна культура: навч. пос. Львів, 2011. 342 с.
14. Ігнатєва І. А., Гарафонова О. І. Корпоративне управління [Текст] : підручник. К. : Центр учбової літератури, 2013. 600 с.
15. Капійчук І. І., Сокологорський А. В., Стужук О. М., Романенко О. В. Підвищення ефективності управління туристичних підприємств з використанням інформаційних технологій. //Науковий вісник СНТ імені Григорія Волинки: зб. наукових праць /М-во освіти і науки України: НПУ ім. М.П. Драгоманова: відпов. ред. І.А. Волошин. Випуск 1. Київ: Вид.-во НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2015 р. С.104-107.
16. Карамушка Л. М. Психологія управління: Навчальний посібник. К.: Міленіум, 2003. 344 с.
17. Карнегі Д. Як здобувати друзів і впливати на людей. Київ: Молодь, 1993. 251 с.
18. Карузо Д. Р. Емоційний інтелект керівника. Як розвивати й використовувати чотири базові навички емоційного лідера, пер. з англ. К.: Самміт, 2016. 295 с.
19. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник. К.: ХНЕУ, 2002. 224 с.
20. Корпоративна культура : навч. посібник / за ред. Г. Л. Хаєт. Київ : Центр навч. л-ри, 2003. 403 с.
21. Корпоративна культура: навчально-методичний посібник. [Євтухова Т. І., Легенько Ю. В., Родіонов О. В., Родіонов О. В., Руденко О. М.]. К.: Державне підприємство «Центр науково технічної інформації та сприяння інноваційному розвитку України» (ДП «Укртехінформ»). 2013. 186 с.
22. Отенко І. П. Корпоративна культура: міжнародний та трансформаційний аспекти : монографія. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2017. 243 с.
23. Юрченко В. В. Корпоративна культура організації : навчальний посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2014. 144 с.

## 2. Додаткові

1. Буткевич Т. В. Конфліктологія з основами психології управління: Навч. посіб. К.: Центр навчальної літератури, 2005. 456 с.
2. Гавкалова Н. Л. Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу: методологія та концепція формування. Харків: Вид. ХНЕУ, 2007. 400 с.
3. Гері Хемел, Мікеле Заніні Людинократія. Створення компаній, у яких люди – понад усе. В-во: Лабораторія, 2021. 336 с.
4. Євтушевський В. А. Стратегія корпоративного управління. Монографія. К.: Знання, 2007. 287 с.

5. Захарчин Г. М. Забезпечення конкурентоспроможності та розвиток організаційної культури підприємства: сучасна парадигма і прикладний аспект. Монографія. Львів. Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», 2009. 437 с.
6. Кудла Н. Є. Менеджмент туристичного підприємства. [Електронний ресурс] URL: [http://pidruchniki.ws/1584072043685/turizm/menedzhment\\_turistichnogo\\_kudla\\_nye](http://pidruchniki.ws/1584072043685/turizm/menedzhment_turistichnogo_kudla_nye)
7. Ложкін Г. В. Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика: Навчальний посібник. К.: ВД «Професіонал». 2006. 416 с.
8. Мотовиляк Н. Ю., Проценко Н. А., Соколовська О. А., Беляєва А. О. Культурологічний аспект професійної підготовки фахівців туризму. //Всеукраїнська науково-практична конференція «Естетичне виховання дітей та молоді: теорія, практика та перспективи розвитку». Житомир 2012. С. 45-53
9. Нестуля О. О. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера: навч. посіб. К.: Знання, 2013. 287 с.
10. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: Навч. посібник. Івано-Франківськ: Плай, 2011. 695 с.
11. Палеха Ю. І. Етика ділових відносин. К.: Кондор, 2007. 389 с.
12. Пачковський Ю. Ф. Психологія підприємництва. К.: Каравела, 2006. 408 с.
13. Ситник Й. С. Менеджмент організацій. Навчальний посібник / Й. С. Ситник. Львів: «Тріада плюс». 2008. 456 с.
14. Резниченко В. І. Довідник-практикум офіційного, дипломатичного, ділового протоколу та етикету. К.: УНВЦ «Рідна мова», 2003. 479 с.
15. Романенко О. В. Партнерство з українськими та європейськими турпідприємствами: проблеми та перспективи. Сталий розвиток туризму на засадах партнерства: освіта, наука, практика: Матеріали І Міжнарод. наук.-практ. конф., 31 жовт.-1 лист. 2018 р. / [відповід. за вип.: М. Ю. Барна] Львів: ЛТЕУ, 2018. 342 с. С.311-314.
16. Романенко О. В. Системи гостинності в туризмі. Навчальний посібник. К.: Видавництво НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2016. 321 с
17. Русинка І. Конфліктологія. К.: Професіонал, 2007. 334 с.
18. Савчин Т. О. Мова і ділове спілкування: норми, етикет, діловодство [навч. посіб.] Т.: Видавництво ТДПУ, 2002. 264 с.
19. Сагер Л. Ю. Управління внутрішніми комунікаціями підприємств: теорія, методика, практика: монографія. К.: ЦУЛ, 2018. 196 с.
20. Семикіна М., Пасека С., Бугаєва М. Розвиток підприємств готельно-ресторанного і туристичного бізнесу в контексті формування прогресивної корпоративної культури. Центральноросійський науковий вісник. Економічні науки. Кропивницький: Центральноросійський національний технічний університет, 2018. Вип. №33. С.199-211
21. Стахурська, С. А. Управління змінами : консп лекцій. К. : НУХТ, 2016. 100 с. URL: <https://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/22588/1/changemanagement%20kl.pdf>
22. Тимошенко Н. Л. Корпоративна культура: діловий етикет [навч. посіб.] К.: Знання, 2006. 391 с.

23. Уляна Ханас, Мар'яна Попик, Роман Шулла Корпоративна культура підприємств сфери туризму та індустрії гостинності: сутнісно-структурний аналіз. Електронний науково-практичний журнал «Інфраструктура ринку». Одеса: 2020. Вип. 44. С.112-120. DOI: <https://doi.org/10.32843/infrastruct44-19>
24. Ходаківський Є. І. Авторитаризм, синергетика руйнувань і позитивних змін. Житомир, 2007. 206 с.
25. Цісецький О. Є. Управління трудовими конфліктами (курс лекцій): навч. посіб. Тернопіль: ТНЕУ, 2011. 163 с.
26. Чайка Г. Л. Культура ділового спілкування менеджера [навч. посіб.]. К.: Знання, 2005. 442 с.
27. Чумак А. Л. Етичний кодекс університету //Класичний університет у контексті викликів епохи. К., 2016. с. 266-268.

### 3 Інтернет ресурси

1. Бізнес-рішення для розвитку підприємств, управління маркетингом і збутом, фінансовий менеджмент, управління персоналом, інформаційні технології управління персоналом, бюджетування. URL: <http://www.kmci.com.ua>
2. Українські підручники онлайн URL: <http://pidruchniki.ws>
3. Офіційний сайт платформи Evercar. URL: <https://evercar.pp.ua/vidi-i-tipi-korporativnoi-kulturi>
4. Офіційний сайт ЄКОПСИ. URL: <https://www.ecopsy.ru/insights/spiraling-journey/>
5. Офіційний сайт Free Management Library URL: <https://managementhelp.org/organizations/culture.htm>
6. Офіційний сайт iEduNote URL: <https://www.iedunote.com/organizational-culture>
7. Management.com.ua [Електронний ресурс]. URL: <http://www.management.com.ua>

#### Політика оцінювання

- **Політика щодо дедлайнів та перескладання:** Роботи, які здаються із порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку (75% від можливої максимальної кількості балів за вид діяльності балів). Перескладання модулів відбувається із дозволу деканату за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний).
- **Політика щодо академічної доброчесності:** Списування під час контрольних робіт та екзаменів заборонені (зокрема з використанням мобільних девайсів). Мобільні пристрої дозволяється використовувати лише під час он-лайн тестування та підготовки практичних завдань в процесі заняття.

#### Оцінювання

Форма поточного контролю: комплексна

Форма модульного контролю: письмова (тестування)

Форма підсумкового семестрового контролю: комплексна

Перевірка рівня навчальних досягнень здобувачів з дисципліни «Корпоративна культура» здійснюється на основі результатів **модульних та підсумкового (залік) контролів**.

Для оцінювання знань здобувачів будуть використані наступні групи форми контролю:

1. Усний контроль (відповідь здобувача на окреме питання теми у індивідуальній та фронтальній формах; бесіда під час роз'яснення проблемного питання; захист презентації або проєктів).
2. Письмовий контроль (виконання тестових завдань та індивідуальної роботи; поточна контрольна робота, модульна контрольна робота).

**Модульний контроль складається з поточного контролю та модульного контрольного оцінювання.** Упродовж семестру проводяться два модульні контролю, обов'язкові для всіх здобувачів. Модульний контроль (МК) №1 включає навчальний матеріал змістового модуля 1 (теми 1-5), а МК№2 відповідно змістового модуля 2 (теми 6-11), таблиця 2. У цій таблиці також наведено максимальну кількість балів з кожної теми, яку може отримати здобувач. Після проведення останнього заняття за кожним модулем, відповідно до розкладу, проводиться модульна контрольна робота.

**Поточний контроль** знань здійснюється за такими складовими: перевірка знань на семінарських заняттях, контроль за виконанням індивідуальних завдань та самостійної роботи. Кожен вид навчальної роботи здобувача оцінюється певною кількістю балів відповідно до нижче наведених *основних критеріїв*. Сумарна кількість балів за кожен вид навчальної діяльності наведена в таблиці 1.

Оцінюються:

- усні відповіді на семінарських заняттях;
- активність у дискусіях, вміння аргументувати власну позицію;
- виконання практичних завдань;
- контрольні тестування;
- підготовка рефератів та їх захист;
- підготовка усних доповідей;
- підготовка аналітичної довідки;
- підготовка презентації та її захист;
- підготовка проєкту та його захист тощо.

**Максимальна оцінка поточного контролю становить 50 балів.**

*Таблиця 1*

**Оцінювання окремих видів навчальної роботи з дисципліни**

Вид діяльності здобувача вищої освіти	Модуль 1		Модуль 2	
	Кількість	Максимальна кількість балів (сумарна)	Кількість	Максимальна кількість балів (сумарна)
Практичні (семінарські) заняття	5	25	5	20
Письмове тестування при тематичному оцінюванні	4	8	5	5
Реферат / усна доповідь	2	12		
Аналітична довідка			1	10
Презентація	1	5	1	5
Підготовка і захист проєкту			1	10
Модульна контрольна робота	1	50	1	50
<b>Разом</b>		<b>100</b>		<b>100</b>

**Модульне контрольне оцінювання (МКО)** проводиться в письмовій формі. Завдання для МКО включає два теоретичні питання (кожне оцінюється тах 15 балів) і двадцять тестових завдань (тах 20 балів). **Максимальна кількість балів за МКО – 50.**

**Сумарна кількість балів модульного контролю визначається як середнє арифметичне балів за два модулі і складає максимум 100 (таб. 2).**

**Таблиця 2**

<b>Розподіл балів, які отримують здобувачі</b>						<b>Сума</b>
<b>Поточне оцінювання та індивідуальна робота</b>						
<b>Модуль 1</b>						50
Поточне оцінювання						
T1 6 б.	T2 14 б.	T3 8 б.	T4 8 б.	T5 14 б.		
Модульне контрольне оцінювання №1						50
<b>Разом за модуль 1</b>						<b>100</b>
<b>Модуль 2</b>						50
Поточне оцінювання						
T6 8 б.	T7 12 б.	T8 8 б.	T9 8 б.	T10 7 б.	T11 7 б.	
Модульне контрольне оцінювання №2						50
<b>Разом за модуль 2</b>						<b>100</b>
<b>Модульний контроль</b>						<b>100</b>
<b>Підсумкове оцінювання (залік)</b>						<b>100</b>

**Допуск здобувача до підсумкового контролю знань здійснюється відповідно до діючих в університеті вище зазначених положень.**

**Підсумковий контроль (залік)** проводиться у відповідності розкладу заліково-екзаменаційної сесії, в комплексній (або усній) формі.

Підсумковий контроль проводиться за навчальним матеріалом. До залікового білету включено три теоретичні питання.

**Максимальна оцінка з підсумкового (семестрового) контролю становить 100 балів.**

**Бали, отримані здобувачем конвертуються в підсумкову оцінку з дисципліни у відповідності до шкали оцінювання.**

**Основними критеріями**, що характеризують рівень компетентності здобувача при оцінюванні результатів поточного та підсумкового контролів з навчальної дисципліни, є:

- виконання всіх видів навчальної роботи, що передбачені робочою програмою навчальної дисципліни;
- глибина і характер знань навчального матеріалу за змістом навчальної дисципліни, що міститься в основних та додаткових рекомендованих літературних джерелах;
- характер відповідей на поставлені питання (вичерпність, чіткість, лаконічність, логічність, послідовність тощо);
- вміння оперувати фаховою інформацією, і насамперед визначеною обсягом програми цієї навчальної дисципліни;
- вміння аналізувати достовірність одержаних результатів;
- вміння аналізувати явища, що вивчаються, у їх взаємозв'язку і розвитку;
- здатність формулювати власні аналітичні висновки та оцінки різних аспектів предмету

вивчення цієї дисципліни.

Оцінювання результатів усіх форм контролю передбачено у 100-бальній шкалі.

**До силябусу додаються навчально-методичні матеріали з дисципліни, що знаходяться у відповідному контенті на системі електронного навчання Moodle**