

Силабус курсу:

ПСИХОЛОГІЯ КОМАНДОУТВОРЕННЯ

(вибіркова дисципліна)



СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

Ступінь вищої освіти:

магістр

Спеціальність:

для здобувачів будь якої освітньої програми

Рік підготовки:

2

Семестр викладання:

осінній (3 ий)

Кількість кредитів ЕКТС:

3

Мова(-и) викладання:

українська

Вид семестрового

залік

контролю

Автор курсу та лектор:

д.психол.н., проф., Лосієвська Ольга Геннадіївна

вчений ступінь, вчене звання, прізвище, ім'я та по-батькові

професорка кафедри психології та соціології

посада

losievska@snu.edu.ua

Skype: Olga

Losiyevska,

+38-066-510-38-85

Телеграм

електронна адреса

телефон

месенджер

за графіком

консультації

Викладач практичних занять:*

д.психол.н., проф. Лосієвська Ольга Геннадіївна

вчений ступінь, вчене звання, прізвище, ім'я та по-батькові

професорка кафедри психології та соціології

посада

losievska@snu.edu.ua

Skype: Olga

Losiyevska;

+38 0665103885

Телеграм

електронна адреса

телефон

месенджер

за графіком

консультації

* – 1) дані підрозділи вносяться до силабусу в разі, якщо практичні та (або) лабораторні заняття проводить інший викладач, котрий не є автором курсу та лектором; 2) припустимо змінювати називу підрозділу на «**Викладач лабораторних та практичних занять:**», якщо лабораторні та практичні заняття проводить один викладач, котрий не є автором курсу та лектором.

Анотація навчального курсу

Мета вивчення курсу:

Формування професійних, громадянських та соціальних компетентностей у здобувачів вищої освіти, що передбачає напрацювання загальних закономірностей та особливостей формування, функціонування і розвитку людського капіталу з використанням арсеналу інструментів командоутворення за різних умов.

Результати навчання:

Знати:

- поняття «організаційна культура» та його зміст: суто управлінсько-організаційні особливості та культурні (в широкому розумінні) — соціально-культурні, соціально-психологічні;
- сучасні підходи та принципи лідерства, що скеровують управлінську діяльність та зумовлюють її ефективність і в приватному, і публічному секторах;
- зміни в структурі та культурі сучасних організацій;
- ціннісні орієнтири в управлінні командами: короткострокове реагування vs інноваційні зміни;
- стратегічні підходи до управління людським капіталом (командами).

Вміти:

- здійснювати пошук, опрацювання та аналіз професійно важливих знань із різних джерел із використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій.
- робити фаховий прогноз щодо розвитку особистості, груп, організацій.
- вирішувати етичні дилеми з опорою на норми закону, етичні принципи та загальнолюдські цінності.
- здійснювати аналітичний пошук відповідної до сформульованої проблеми наукової інформації та оцінювати її за критеріями адекватності.
- здійснювати адаптацію та модифікацію існуючих наукових підходів і методів до конкретних ситуацій професійної діяльності.
- пропонувати власні способи вирішення управлінських задач і проблем у процесі професійної діяльності, приймати та аргументувати власні рішення щодо їх розв'язання.
- формулювати думку логічно, доступно, дискутувати, обстоювати власну позицію, модифікувати висловлювання відповідно до культуральних особливостей співрозмовника.
- взаємодіяти, вступати у комунікацію, бути зрозумілим, толерантно ставитися до осіб, що мають інші культуральні чи гендерно-вікові відмінності.
- демонструвати соціально відповідальну та свідому поведінку, слідувати гуманістичним та демократичним цінностям у професійній та громадській діяльності.

Мета курсу (набуті компетентності)

В наслідок вивчення даного навчального курсу здобувач вищої освіти набуде наступних компетентностей:

1. Здатність дотримуватися у фаховій діяльності норм професійної етики та керуватися загальнолюдськими цінностями.
2. Здатність фахово розробляти та впроваджувати інноваційні методи при вирішенні управлінських задач і проблем у процесі професійної діяльності, приймати та аргументувати власні рішення щодо їх розв'язання.
3. Здатність до розуміння природи поведінки, діяльності та вчинків людини.
4. Здатність самостійно збирати та критично опрацьовувати, аналізувати та узагальнювати психологічну інформацію з різних джерел.
5. Здатність здійснювати просвітницьку та психопрофілактичну відповідно до запиту.
6. Здатність дотримуватися норм професійної етики при впровадженні сучасних технік командоутворення (teambuilding).
7. Здатність до особистісного та професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку.

Структура курсу

№	Тема	Години (Л/ЛБ/П З)	Стислий зміст	Інструменти і завдання
1.	Поняття про групи та їх різновиди. Поняття про колективи та їх різновиди.	денна 2/0/2 заочна 0,5/0/0,5	Проблема групи в соціальній психології. Психологічна характеристика великих соціальних груп. Проблеми малої групи в соціальній психології. Динамічні процеси в малих соціальних групах. Психологічний клімат у колективах і групах.	Участь в обговоренні Тести Індивідуальні завдання
2.	Найважливіші компетенції майбутнього. Т-модель професіонала. Уміння, досвід і набір додаткових компетенцій. Розвиток командного потенціалу. Особиста компетентність.	денна 2/0/2 заочна 0,5/0/0,5	Комуникація. Навички спілкування. Soft skills - універсальні компетенції. Інформаційна людина. Ефективна комунікація. Гарні манери. Головні елементи ефективної професійної мови (вербальний і невербальний аспект). Мова тіла: гендерний аспект, віковий аспект і т.д. Приховані можливості мови. Зміни в комунікаційному етикеті. Запобігання токсичного спілкування. Механізми і ефекти міжособистісного сприйняття. Необхідні комунікаційні навички. (робота з запитаннями, позитивна мова, віддзеркалювання, рефреймінг, тест на реальність, перефразування та ін.). Техніки, що допомагають сторонам перенести фокус уваги зі своїх позицій на взаємно прийнятні для всіх сторін рішення. Розвиток людського ресурсу. Ставка на розвиток ключових співробітників, а відтак і лідерського потенціалу, на всіх рівнях компанії.	Участь в обговоренні Тести Індивідуальні завдання
3.	Лідерство. Розвиток людського потенціалу та виховання майбутніх лідерів.	денна 2/0/2заочна 0,5/0/0,5	Розвиток лідерського потенціалу. Ставка на розвиток ключових співробітників, а відтак і лідерського потенціалу, на всіх рівнях компанії. Система стимулювання розвитку лідерів в організації. Новітні	Участь в обговоренні Тести Індивідуальні завдання

№	Тема	Години (Л/ЛБ/П З)	Стислий зміст	Інструменти і завдання
			теорії лідерства. Безперервне практичне навчання всіх сьогоднішніх та майбутніх лідерів шляхом залучення їх до набору та оцінки персоналу, оцінки та кар'єрного просування співробітників. Цифрове лідерство. Розвиток людського потенціалу та виховання майбутніх лідерів. Підхід з позицій особистих якостей. Підхід з позицій поведінки. Ситуаційний підхід. Лідерство. Управлінське лідерство. Посилення ролі і впливу управління в ствердженні і розвитку певного типу організаційної культури. Побудова ефективної комунікації в організації. Управління і використання потенціалу групової динаміки. Формування робочих груп і команд. Побудова коаліцій і розвиток партнерських відносин. Сучасна реакція на динаміку зовнішнього середовища і управління змінами. Професійне мислення керівника-лідера.	
4.	Суперництво і співпраця в командоутворенні. Управління конфліктами в процесі командоутворення. Медіація.	денна 2/0/2 заочна 0,5/0/0,5	Розвиток компетентностей співробітництва для менеджерів. Організаційна медіація Медіатори в управлінській діяльності. Допомога сторонам у переході від з'ясування позицій до переговорів. Подолання розбіжностей (скорочення розриву між позиціями). Заохочення сторін до вироблення варіантів та рішень для виходу з конфлікту. Управління очікуваннями. Робота з візуалізацією. Управління часом. Аналіз, узагальнення підсумування інформації, отриманої в ході процесу. Переговори за інтересами, організація та ініціювання медіації.	Участь в обговоренні Тести Індивідуальні завдання
5.	Корпоративна культура і мотивація працівників. Атрибути та стандарти корпоративної культури. Команда як особливий вид соціальної групи	денна 2/0/2 заочна 0,5/0/0,5	Корпоративні стандарти як частина корпоративної культури. Артефакти організаційної культури (цінності, основні переконання, ритуали, церемонії, символіка, дрес-код) та їх роль у структуруванні корпоративної культури. Глибинні цінності. Спілкування, трудова етика і зразки поведінки. Організація і проведення корпоративних заходів у процесі формування стандартів корпоративної культури. Корпоративна культура. Мотивація, як елемент корпоративної культури. Переваги від розвитку персоналу на основі культурологічних зasad. Матриця „культурного” ризику. Ігнорування культури, яка серйозно заважає ефективній реалізації в життя обраної стратегії. Коригування системи управління до вимог культури організації. Адаптація культури для стратегії. Повна інформація про	Участь в обговоренні Тести Індивідуальні завдання

№	Тема	Години (Л/ЛБ/П З)	Стислий зміст	Інструменти і завдання
			організацію, що допомагає виявити особисту відповідність. Вплив на домінуючу в організації культуру. Різновиди переміщення спеціалістів і службовців в організації. Корпоративна культура як елемент соціалізації, в процесі якого працівники адаптуються до цінностей організації. Процес соціалізації та усвідомлення працівником корпоративних цінностей організації. Підсистема управління мотивацією поведінки персоналу. Управління мотивацією трудової поведінки. Теорії мотивації (Ф.Герцберга, А.Маслоу, Д. Ч. Мак-Келлланда).	
6.	Концепція соціальної відповідальності організації. Впровадження програм соціальної відповідальності.	денна 2/0/2 заочна 0,5/0/0,5	Концепція соціальної відповідальності організації. Формування концепції соціальної відповідальності організації на основі культури, яка діє в організації. Обов'язки участника команди та соціальна відповідальність. Впровадження програм соціальної відповідальності.	Участь в обговоренні Тести Індивідуальні завдання
7.	Культура управління. Комуникації в команді: процедури аналізу проблем та прийняття управлінських рішень.	денна 2/0/2 заочна 0,5/0/0,5	Комуникації в команді: процедури аналізу проблем та прийняття управлінських рішень. Механізм узгодження окремих дій і інтересів між собою для перебування оптимального режиму функціонування колективу. Процес та методи прийняття управлінських рішень. Вивчення проблеми. Вибір і обґрунтування критеріїв ефективності та можливих наслідків прийнятих рішень. Розгляд варіантів рішень. Вибір і остаточне формулювання рішення. Ухвалення рішення. Доведення рішень до виконання. Контроль за виконанням рішень.	Участь в обговоренні Тести Індивідуальні завдання
8.	Контроль діяльності команди	2/0/2	Проблеми оцінки успішності. Людський капітал та творчий потенціал особистості. Проблема самореалізації особистості. Особливості кар'єрного зростання.	Участь в обговоренні. Тести. Індивідуальні завдання.
9.	Корпоративної культури та тімблдинг. Тімблдинг та командна робота	денна 2/0/2 заочна 0,5/0/0,5	Переваги роботи в команді. Приватні форми командної роботи. Тимчасові команди. Поняття «командного духу». «Я» в команді. Адекватне сприйняття себе. Впевнена поведінка та саморегуляція. Формування почуття внутрішньої стійкості й довіри. Відмінності впевненої людини від невпевненої і агресивної поведінки. Психологічний тренінг та коучинг у практиці команди.	Участь в обговоренні Тести Індивідуальні завдання
10	Методика проведення тімблдінг-тренінгів	2/0/2	Тренінг: зміст і структура. Тренінг командоутворення. Схема програми командоутворення за технологією «SNED».	Участь в обговоренні. Тести. Індивідуальні завдання.

№	Тема	Години (Л/ЛБ/П З)	Стислий зміст	Інструменти і завдання
	Загальна кількість аудиторних годин:	денне 20/0/20 заочне 4/0/4		

Рекомендована література

1. Андріянова Ю. В. Конфлікт як явище управлінської діяльності / Ю. В. Андріянова // Державне управління та місцеве самоврядування : зб. наук. праць. – Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2012. – №3(14). – С. 183–192.
2. Брич В.Я. Психологія управління: навч. посібник / В.Я. Брич, М.М. Корман. – Київ: Кондор, 2013. – 384 с.
3. Білосорочка С. І. Шляхи попередження та виходу з конфліктів в органах влади / С. І. Білосорочка // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України, Харків. регіон. ін-т держ. упр. – Харків : Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2012. – № 2(42). – С. 372–380.
4. Берлач А. І. Конфліктологія : навч. посіб. для дистанційного навчання / А. І. Берлач, В. В. Кондрюкова. – К. : Університет «Україна», 2007. – 204 с.
5. Белей М. Д. Основи діагностичної психології / М. Д. Белей, Л. Д. Тодорів. – Івано-Франківськ: Тіповіт, 2008. – 296 с.
6. Василенко В.А. Теорія і практика розробки управлінських рішень: навч. посібник/ В. А. Василенко. – Київ: ЦУЛ, 2013. – 420 с.
7. Васильчак С.В. Медіація як один із методів цивілізованого вирішення корпоративних конфліктів / С.В. Васильчак // Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України. – 2016. – Вип. 20.14. – С. 133-137.
8. Власова О. І. Соціальна психологія організацій та управління [Текст]: підручник / О. І. Власова, Ю. В. Никоненко. – К. : ЦУЛ, 2010. – 398 с.
9. Горностай П. П. Психологія малих груп: структура, динаміка, ідентичність // Педагогічна і психологічна наука в Україні. – Т. 2. – Психологія, вікова фізіологія та дефектологія. – К.: Педагог. Думка, 2012. – С. 115-125. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://gorn.kiev.ua/publ77.htm>
10. Гарькавець С.О. Соціальні конфлікти: Словник довідник / С. О. Гарькавець. Сєвєродонецьк: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2020. – 120 с.
11. Гарькавець С. О. Соціально-нормативний конформізм особистості у психологічному вимірі: [монографія] / С. О. Гарькавець. – Луганськ: вид-во «Ноулідж», 2010. – 343 с.
12. Гірник А. М. Основи конфліктології: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / А. М. Гірник. – К.: Києво-Могилян. акад., 2010. –222 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pidruchniki.com/15660212/psihologiya/poserednistvo_konfliktah.
13. Євтушевський, В. А. Корпоративне управління [Текст] : підручник / В. А. Євтушевський. – К. : Знання, 2006. — 406 с.
14. Карамушка Л. М. Управлінські конфлікти: Словник-довідник термінів з конфліктології. – Київ; Чернівці: ЧДУ, 1995. – 285–287 с.
15. Корпоративне управління [Текст] : підручник / Т. Л. Мостенська, В. О. Новак, М. Г. Луцький, Ю.Г. Симоненко.—К. : Каравела, 2008.—384 с.
16. Лякішева А.В. Проблема групової згуртованості: аналіз наукових досліджень // Вища школа. Науково-практичне видання. № 5 (107). 2013. – С. 93-103. [Електронний ресурс].— Режим доступу: <http://esnuir.eenu.edu.ua/bitstream/123456789/3998/1/cohesion.pdf>
17. Лепіхова Л. А. Соціально-психологічна компетентність як передумова успішної самореалізації особистості / Л. А. Лепіхова // Наукові студії з соціальної та політичної психології. зб. статей. – Вип. 6(9). – К. : Міленіум, 2002. – С. 57-71.
18. Лосієвська О.Г. Психологічні засади розвитку комунікативних компетенцій професіоналізму майбутнього фахівця гуманітарного профілю : монографія / О.Г. Лосієвська. – К. : ПВТП «LAT&K», 2020. – 320 с.

19. Лосієвська О.Г. Стратегії поведінки особистості в конфліктних ситуаціях / Ю. О. Бохонкова, О. Г. Лосієвська, Ю. А. Хунов, Ю. В. Сербін, М. В. Кобиляцька // Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи: зб. наук. праць – Сєверодонецьк : Вид-во Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля, 2021. – № 2 (56). – Т.2. – С. 113 – 121. (фахове видання). Внесено до наукометричної бази Index Copernicus. ISSN 2219-2654.
20. Лосієвська О. Г. Неконфліктне середовище закладу вищої освіти як складова успішності організації освітнього простору / О. Г. Лосієвська, А. О. Ляшко // «Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Психологія»: Зб. наукових праць. – Київ : Вид-во МАУП 2021. – № 4 (53).– С. 46-51. (фахове видання). Внесено до наукометричної бази Index Copernicus. ISSN 2786-5134
21. Лосієвська О. Г. Вплив особистісних характеристик здобувачів вищої освіти на створення неконфліктного середовища закладу вищої освіти / О. Г. Лосієвська, А. О. Ляшко // Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права, 2022. – Випуск 4. – С. – 90-94. (фахове видання). Внесено до наукометричної бази Index Copernicus. ISSN 2710-1118
22. Лук'яніхін, В. О. Менеджмент персоналу [Текст] : навч. посіб. / В. О. Лук'яніхін. — Суми : Університетська книга, 2004. — 592 с.
23. Москаленко В. В. Соціальна психологія [Текст]: підручник / В. В. Москаленко. – 2-е вид., випр. та доп. – К.: ЦУЛ, 2008. – 688 с. – Гл.22 «Соціально-психологічні дослідження динаміки малих груп»
24. Мемель Ф.Й. Ведення переговорів / Ф.Й. Мемель // Прозорість і ефективність судової системи України: матеріали для підготовки медіаторів із кола посадовців, які займають керівні посади в органах виконавчої та судової влади у рамках реалізації спільної програми Європейського Союзу та Ради Європи: матеріали Міжнародної науково%практичної конференції (м. Київ, 10%15 жовтня 2010). – 26 с.
25. Пірен М.І. Конфліктологія. Підручник. / М.І. Пірен. - К.: МАУП, 2007. 360 с.
26. Психологія тимблдингу / О.Г. Романовський, В.В. Шаполова, О.В. Кvasник, Т.В. Гура; за заг. ред. О.Г. Романовського, С.В. Калашникової. Харків: Друкарня Мадрид, 2017. 92 с.
27. Психологія командотворення: Ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку команд: монографія/ В. В. Горбунова. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. – 380 с.
28. Скібіцька Л. І. Лідерство та стиль роботи менеджера: навч. посіб. / Л. І. Скібіцька. – Київ : Центр учебової літератури, 2009. – 192 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://westudents.com.ua/knigi/311-lderstvo-ta-stilroboti-menedjera-skbtska-l.html>
29. Орбан-Лембрік Л. Е. Психологія управління [Текст]: посібник / Л. Е. Орбан-Лембрік. – К.: Академвидав, 2003. – 568 с.
30. Огаренко В. М. Соціологія малих груп [Текст]: підручник / В. М. Огаренко, Ж. Д. Малахова. – К. : ЦУЛ, 2005. – 292 с.
31. Орлянський В.С. Конфліктологія: Навч. посібник для вузів/ В. С. Орлянський; Мін-во освіти і науки України, Запорізький нац. техн. ун-т. –К.: Центр учебової літератури, 2007. – 159 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pidruchniki.com/12191214/psihologiya/konfliktologiya>.
32. Психологія управління [Текст] : навч. посіб. / Д. І. Дзвінчук, Н. Г. Діденко, О. К. Любчук, В. І. Малімон ; За заг. ред. Д.І. Дзвінчука. — К. : ТОВ "СІК ГРУП УКРАЇНА", 2013. — 293 с.
33. Психологія тимблдингу / О. Г. Романовський, В. В. Шаполова, О. В. Кvasник, Т. В. Гура ; за заг. ред. О. Г. Романовського, С. В. Калашникової. Харків : Друкарня Мадрид, 2017. 92 с.
34. Спілкуємося й діємо: Навч.-метод. посіб. / Ж. В. Савич, О. В. Безпалько. – К.: Наш час, 2006. – С. 35–37. Режим доступу: <http://romny-mcss.edukit.sumy.ua/Files/downloads/Talk-and-act.pdf>
35. Сорокун А. Тімблінг: розвага чи ефективний HR-інструмент? Кадровик України / А. Сорокун. – 2019. – №12.
36. Юрков О. С. Психологія управління / О.С. Юрков. – Мукачево: МДУ, 2017. – 179 с.
37. Tuckman, B. W., Jensen, M. A. Stages of small group development revisited. Group and Organizational Studies. 1977. Vol. 4. P. 419–427.

Інтернет-ресурси

- Портал Інституту соціології Національної академії наук України <http://isoc.com.ua/institute/>

Методичне забезпечення

1. Методичні вказівки до виконання контрольної роботи з дисципліни " Психологія командоутворення" (для магістрів) / Укл.: О.Г. Лосієвська. – Сєвєродонецьк: Вид-во Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля, 2022. – 28 с.
2. НМКД курсу на сторінці електронного університету.

Оцінювання курсу

За повністю виконані завдання здобувач може отримати визначену кількість балів:

Інструменти та завдання	Кількість балів
Участь в обговоренні	10 (по 1 балу за 1 ЛК)
Практичні заняття	28 (10 практичних по 2,8 бали за 1 ПК)
Самостійна робота (контрольні роботи, реферати, есе, презентації, опрацювання наукової літератури тощо)	32
Підсумковий екзаменаційний (заліковий) тест	30
Разом	100

Шкала оцінювання здобувачів

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	A	відмінно	
82-89	B		
74-81	C	добре	
64-73	D		зараховано
60-63	E	задовільно	
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
0-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

Політика курсу

Плагіат та академічна добросередньоть:

Під час виконання завдань здобувач має дотримуватись політики академічної добросередньоть. Запозичення (використання ідей, розробок, тверджень, статистичних або експериментальних відомостей інших авторів) повинні бути оформлені відповідними посиланнями на першоджерела. Списування або копіювання є категорично забороненими. Перевірка текстів на унікальність здійснюється однаково для всіх здобувачів. Здобувачі вищої освіти самостійно виконують навчальні завдання, завдання поточного та підсумкового контролю (для осіб з особливими освітніми потребами ця вимога застосовується з урахуванням їхніх індивідуальних потреб і можливостей).

Перезарахування кредитів,

Здобувач вищої освіти може пройти певні онлайн-курси, які пов'язані з темами дисципліни, на онлайн-платформах. При поданні документу про

отриманих у неформальній освіті:

проходження курсу здобувачу можуть бути перезараховані певні теми курсу та нараховані бали за завдання. Положення про порядок зарахування результатів навчання, отриманих в формальній та неформальній освіті, розміщено на сайті університету <https://snu.edu.ua/index.php/university/sfera-poshyrennya-suya-v-snu-im-v-dalya/informatsijna-kartka-dokumenta-87/>

Завдання і заняття:

Усі завдання, передбачені програмою курсу мають бути виконані своєчасно і оцінені в спосіб, зазначений вище. Аудиторні заняття мають відвідуватись регулярно. Пропущені заняття (з будь-яких причин) мають бути відпрацьовані з отриманням відповідної оцінки не пізніше останнього тижня поточного семестру. В разі поважної причини (хвороба, академічна мобільність тощо) терміни можуть бути збільшені за письмовим дозволом декана.

Поведінка в аудиторії:

На заняття здобувачі вищої освіти вчасно приходять до аудиторії відповідно до діючого розкладу та обов'язково мають дотримуватися вимог техніки безпеки.

Під час занять здобувачі вищої освіти:

- дотримуються етичних правил поведінки;
- знаходяться на своєму навчальному місці;
- не заважають викладачу проводити заняття та іншим здобувачам навчатися.

Під час контролю знань здобувачі вищої освіти:

- є підготовленими відповідно до вимог даного курсу;
- розраховують тільки на власні знання (не шукають інші джерела інформації або «допомоги» інших осіб);
- не заважають іншим;
- виконують усі вимоги викладачів щодо контролю знань.