



ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІНФРАСТРУКТУРИ ТА ТЕХНОЛОГІЙ
ІНСТИТУТ УПРАВЛІННЯ, ТЕХНОЛОГІЙ ТА ПРАВА
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛІННЯ І ТЕХНОЛОГІЙ



КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ, ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ
ДИСЦИПЛІНИ
**Лідерство та управління
командами**

Затверджено:
Протокол засідання кафедри
менеджменту, публічного
управління та адміністрування
№ 1 від 29 серпня 2023 р.
В.о. завідувача кафедри МПУА
Т.Б. Семенчук



Викладач	ОСИПОВА Євгенія Леонідівна Кандидат економічних наук, доцент
Посилання профіль викладача на сайті ДУІТ	ОСИПОВА Євгенія Леонідівна
E-mail	layretta@ukr.net
Факультет, Кафедра	Факультет Управління і технологій Кафедра менеджменту, публічного управління та адміністрування м. Київ, вул. Івана Огієнка, 19, каб. 608 телефон: +38066-451-23-32
Консультації	Кожен понеділок та середа з 11.00 до 13.00 м. Київ, вул. Івана Огієнка, 19, каб. 608 або за ZOOM посиланням
Офіційна назва освітньої програми	Інноваційний менеджмент креативних індустрій
Рівень вищої освіти	перший (бакалаврський)
Галузь знань, спеціальність	02 «Культура і мистецтво» 028 «Менеджмент соціокультурної діяльності»
Статус дисципліни (обов'язкова, вибіркова)	Цикл дисциплін професійної підготовки, Вибіркова
Курс/ Семестр викладання	3/6
Обсяг дисципліни	4 кредити ECTS / 120 загальна кількість годин
Види та кількість аудиторних занять, денна/ заочна	Лекції – 24 години / 4 години Практичні заняття – 20 годин / 4 години
Форма контролю	Залік
Локація та матеріально-технічне забезпечення	Аудиторія згідно з розкладом. Мультимедійний проектор, мережа Internet.
Мова викладання	Українська
Мета вивчення	Формування сукупності знань та навичок щодо лідерської поведінки,

дисципліни	формування командної роботи та розвитку креативності задля забезпечення тривалого ділового партнерства в підприємницькій діяльності
Інтегральна компетентність	ІК. Здатність розв'язувати складні спеціалізовані завдання та практичні проблеми у соціокультурній сфері, у сфері освіти та науки, креативної економіки і культуротворчих практик, що передбачає застосування теорій та методів менеджменту культури і характеризується комплексністю та невизначеністю умов.
Загальні компетентності	ЗК9 . Здатність працювати в команді. ЗК10. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.
Спеціальні (фахові) компетентності	СК25. Здійснювати розподіл повноважень і відповідальності на основі їх делегування. СК28. Здатність здійснювати ефективні комунікації та розв'язувати конфліктні ситуації у професійній діяльності.
Програмні результати навчання	16. Знати як застосувати сучасні технології управління людськими ресурсами

ЧИМ ВАЖЛИВИЙ КУРС:

Курс дає можливість здобувачам сформувати сукупність знань та навичок щодо:

- сутності лідерства та особливостей різних його стилів;
- основних етапів формування ефективної команди та процесів внутрішньої її динаміки;
- розвитку креативності та основних технік генерації ідей.

ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ ЗА ТЕМАМИ

Модуль 1. ЛІДЕРСТВО ТА УПРАВЛІННЯ КОМАНДАМИ

Змістовий модуль 1. ЛІДЕРСТВО ТА УПРАВЛІННЯ КОМАНДАМИ

Тема 1. Введення в психологію лідерства

Введення в навчальну дисципліну: мета, завдання, предмет і основний зміст дисципліни, її місце і роль в системі підготовки фахівця; побудова і послідовність навчання з дисципліни; звітність з дисципліни; рекомендації по самостійній роботі. Цільова установка курсу «Психологія лідерства»: підготовка фахівців в області теорії і практики психологічного супроводу розвитку особистості лідера організації. Лідерство і керівництво як форми управління та формування спільноти людей. Основні поняття психології лідерства: управління, керівництво, лідерство, влада, менеджмент, авторитет, лідер організації, управлінське лідерство, організаційне лідерство. Соціальна психологія організацією. Поняття «організація» в соціальній психології. Співвідношення понять організація і мала група. Рівні і стадії розвитку організації. Організаційна культура. Життєвий цикл організації. Довгостроково процвітаючі організації.

Тема 2. Проблема керівництва організацією і підходи до її вирішення.

Постановка і формулювання проблеми керівництва організацією. Обґрунтування необхідності цілеспрямованого формування талановитих лідерів організації. Підходи до вирішення проблеми керівництва організацією. Функціонально-професійний підхід. Тренінгово-рольовий підхід. Можливості та обмеження підходів до вирішення проблеми відтворення лідерів. Концепція управлінського лідерства. Концепція організаційного лідерства. Акмеологічний підхід і його зв'язок з проблемою організаційного лідерства. Поняття «акме». Визначення акмеології. Історія виникнення і розвиток акмеології. Предмет акмеології. Методологія акмеології. Місце акмеології в системі наук. Структура акмеології. Акмеологія організаційного лідерства.

Тема 3. Лідерство - міждисциплінарна проблема

Методологічні основи міждисциплінарного дослідження проблеми лідерства і керівництва: синтетичне людинознавство Б.Г. Ананьєва. Політологія і політична психологія лідерства. Г. Спенсер про особу і державі. Т. Болл про владу. Г. Лебон про лідерство. О. Массінг про панування. Елементи влади по Е. Канетті. С. Московічі про владу. Т.А. Штукина про нові вимірах феномени політичного лідерства. Ж. Блондель про політичне лідерство. Соціальнопсихологічний механізм політичної влади і трехфакторну модель особистості політичного лідера по В.В. Крамнику. Є.Б. Абашкина, Ю.Н. Косолапова про інтегративну теорії політичного лідерства. Типологія політичного лідера по Г.А. Авцінової, Т.М. Рисковой. Концепції політичного лідерства Г.Г. Дилигенского. Уявлення про політичне лідерство Л.Я. Гозмана, Є.Б. Шестопала. Функції образу лідера в масовій свідомості за О.В. Великановой. Вплив особистості на політику по Ф.І. Грінстайн. Е. Сгорова: психологічний портрет президента Буша - старшого. Соціологія і соціальна психологія лідерства: Г. Тард про лідерство; концепція М. Вебера. Концепції Б.Д. Паригін, Ю.Н. Ємельянова, Р.Л. Кричевського. Особливості лідерства в малих і великих групах. Проблема лідерства в менеджменті: М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі про лідерство і керівництво в організації. П. Друкер і його погляди на лідерство в організації. Л. Яккока про лідерство і керівництві. А. Моріта про лідерів японського менеджменту. Концепція А.Т. Зуба, С.Г. Смирнова «Лідерство в менеджменті». Концепція Ю.Д. Красовського. Психологія управління і проблема лідерства та керівництва. Біологічні основи лідерства: етологічні дослідження феномену лідерства в групі тварин; приматологія про лідерство. Соціобиологія лідерства. Соціальна психофізіологія: нейрогуморальні механізми лідерства. Психогенетика лідерства.

Тема 5. Теоретичні основи лідерства

Класифікації теорій. Компоненти теорії. Харизматична концепція лідерства. М. Вебер про харизматичному пануванні. Ж. Блондель про харизматичному лідерстві. Психологічні дослідження харизми. Підхід з позиції особистих якостей: інтелектуальна теорія Е. Гізеллі. Перелік особистісних якостей по Тіду. Психологічні дослідження Р. Стогдилла, К. Берда. Ознаки некомпетентного керівника по Діксону. «Комплекс якому загрожує авторитету». Деструктивна керівництво. Поведінковий підхід. Авторитарний-ліберальний континуум стилів керівництва. Чотирехсистемна концепція Р. Лайкерта. «Управлінська решітка» Р.Р. Блейка і Дж.С. Моутон. Концепція «континуум лідерської поведінки» Танненбаума - Шмідта. Підхід з позиції влади: класифікація форм влади по Френч і Рейвену. Дослідження влади Х. Хекхаузена. Концепція «балансу влади». Ситуаційний підхід: теоретико-експериментальне обґрунтування Ф. Фідлера і А. Лейстера (концепція «проміжних факторів»). Ситуативна модель Ф. Фідлера. Концепція когнітивного ресурсу Ф. Фідлера. Модель «шлях - мета» Т. Мітчела і Р. Хауса. Модель «прийняття рішень керівником» В. Врума, Ф. Йеттона. Модель «життєвого циклу» П. Херсі та К. Бланшара. Перспективи теоретичних досліджень лідерства: адаптивне керівництво. Атрибутивна теорія лідерства. Трансакційні, трансформаційне і інтерактивне лідерство.

Тема 6. Психологія організаційної діяльності

Онтологічний аспект організаційної діяльності. Ціннісно-мотиваційний аспект організаційної діяльності. Функціонально-структурний аналіз організаційної діяльності. Підприємницька та організаційна діяльність. Управлінська та організаційна діяльність. Порівняльна характеристика підприємницької та управлінської діяльності по Дж. Ронен. Порівняння традиційних менеджерів, підприємців і інтрапренер по Р. Хісрічу. Відмінні характеристики діяльності менеджера і лідера організації по О.С. Віханського, А.І. Наумову. Порівняльна характеристика діяльності менеджера і лідера по М.В. Удальцової і ін. Відмінність діяльності менеджерів від діяльності лідерів організації Д. Бойетт і Дж. Бойетт. Порівняння параметрів діяльності керівника і лідера по А. А. Романову і А. А. Ходиреву. Функціонально-структурна модель управлінського лідерства по Е.С. Блакить. Рольова модель С. Уеллса. Бойова модель лідерства Коена. Порівняльна характеристика рольової моделі С. Уеллса ІГ. Минцберга. Порівняльна характеристика організаційної та управлінської діяльності. Психофізіологічний

аналіз організаційної діяльності. Теоретичні основи психофізіологічного аналізу організаційної діяльності. Психофізіологічні механізми успішності організаційної діяльності.

Тема 7. Розвиток особистості лідера організації

Поняття життєвого шляху в роботах Ш. Бюлер. Концепція життєвого стилю А. Адлера. Уявлення про життєвий шлях С.Л. Рубінштейна. Концепція життєвого шляху Б.Г. Ананьєва. Структура життєвого шляху по К.А. Абульхановой-Славської. Уявлення про життєвий шлях І.С. Кона. Дослідження життєвого шляху обдарованих особистостей: вікова динаміка самореалізації особистості по Л.А. Рудкевич, Е.Ф. Рибалко. Психологічний вік особистості і життєва перспектива особистості по А.А. Кроник, Е. І. Головаха. Концепція самоактуалізації А. Маслоу. Самоактуалізація і самотрансценденція. Етапи життєвого шляху талановитих керівників. Кризи. Принцип детермінізму в психології. Однофакторні, двохфакторні і багатфакторні моделі детермінації розвитку особистості. Детермінація розвитку особистості по В. М. Бехтерева, Л.С. Виготському, С.Л. Рубінштейну. Рушійні сили та умови розвитку особистості: концепції Л. І. Божович, Б.Г. Ананьєва. Історико-еволюційна концепція А. Г. Асмолова. Погляди на формування особистості А. Н. Леонтьєва, Л.І., Анциферова. Акмеологічні чинники і умови розвитку особистості. Біологічні передумови формування особистості успішного лідера організації. Соціальні умови розвитку особистості успішного лідера організації: макро, мезо і мікроумови. Організаційна діяльність як фактор розвитку особистості успішного лідера організації. Концепція суб'єкта діяльності А.В. Брушлинського. Свобода і самодетермінація. Уявлення про свободу Е. Фромма, В. Франкла, Р. Мей. Теорія суб'єктності Р. Харре. Теорія самодетермінації і особистісної автономії Е. Деси і Р. Райан. Ідея вільної причинності В.А. Петровського. Психологія сенсу в роботах С. Л. Франка, Д. А. Леонтьєва, Б.С. Братусь, В.Е. Чуднівського. Дослідження феномена духовності в психології: Н.Я. Грот, В.Д. Шадриков, В.В. Знаків.

Тема 8. Довіра в колективі як основа ділового партнерства.

Наукові основи проектування системи відтворення лідерів організації. Поняття «проектування соціальних систем». Концепція «Кадрового резерву керівників». Концепція «Планування кар'єрою керівників». Концепція психологічного забезпечення професійної діяльності Г.С.Никифорова. Акмеологічний підхід до проектування системи відтворення лідерів організації. Акмеологічний підхід до формування управлінських талантів: А.А. Деркач. Психологічний супровід розвитку особистості успішного лідера організації. Поняття «психологічний супровід». Завдання психологічного супроводу розвитку особистості успішного лідера організації. Психологічний моніторинг (продовжуваний психологічний підбір): пошук, виявлення потенційних лідерів організації. Психологічний супровід виховання і навчання потенційних лідерів організації. Професіоналізація обдарованих лідерів: професійна орієнтація, професійний психологічний відбір, професійна підготовка, професійна адаптація, підвищення рівня професійної майстерності; психологічна допомога керівнику при створенні їм успішно функціонують і стабільно розвиваючих організацій.

Практичні заняття курсу передбачають виконання ситуаційних, тестових та інших завдань, опитування та дискусії за темами, короткі виступи та презентації з тематики дисципліни.

Тематика практичних занять:

Практичне заняття 1. Соціальна психологія довгостроково процвітаючих організацій.

Практичне заняття 2. Проблема керівництва організацією і підходи до її вирішення.

Практичне заняття 3. Історико-логічний аналіз проблеми організаційного лідерства

Практичне заняття 4. Роль і місце психології лідерства в системі наук про людину.

Практичне заняття 5. Стили прийняття рішень. Умови їх застосування. Підходи до прийняття рішень.

Практичне заняття 6. Основні візуальні засоби спілкування. Прийоми встановлення контакту

Практичне заняття 7. Роль духовних цінностей в бізнесі та лідерстві
Практичне заняття 8. Інструменти формування команд
Практичне заняття 9. Динаміка розвитку команд
Практичне заняття 10. Вирішення конфліктних ситуацій в командах

Практичні заняття курсу передбачають виконання ситуаційних, тестових та інших завдань, опитування та дискусії за темами, короткі виступи та презентації з тематики дисципліни.

Приклади практичних завдань:

Скласти таблиці:

- порівняльна характеристика лідерства і керівництва;
- порівняльна характеристика лідерства та управління;
- порівняльна характеристика лідерства і менеджменту;
- співвідношення понять організація і мала група;
- характеристика стадій життєвого циклу довгостроково процвітаючих організацій.

Завдання для обговорення:

Розкрийте суть, зміст та поняття психодіагностики в психології лідерства в бізнесі.

Психологічний аналіз підприємця-лідера та психологічних основ гуманізації бізнесу.

Основні види психологічного клімату в організації. Яка роль психологічного клімату в організації.

Приклад тестового завдання:

Вкажіть, яка з перелічених характеристик не відноситься до категорії "лідер" (за Уорреном Беннісом):

- а) робить все правильно
- б) кидає виклик статусу-кво
- в) перспективи довгострокові
- г) орієнтується на людей

Для стимулювання науково-дослідницького й творчого інтересу здобувачів вищої освіти і здобуття ними навичок наукової діяльності доречно заохочувати їх до виконання додаткових видів робіт в певних проєктах, і враховувати цю діяльність при підведенні підсумків роботи здобувачів вищої освіти у семестрі. Так, наприклад, здобувачам вищої освіти може бути запропоновано виконання рефератів за темами дисципліни «Лідерство та управління командами» у вигляді презентацій та захистити її на практичному занятті. Найкращі рекомендуються до виступу на науково-практичній конференції.

Орієнтована тематика:

1. Методи управління внутрішньоособистісними конфліктами.
2. Причини та шляхи вирішення конфліктів у трудових колективах.
3. Міжособистісні конфлікти та їх типологія.
4. Порівняння групових та міжгрупових конфліктів та методів їх розв'язання.
5. Роль лідера у вирішенні групового конфлікту.
6. Картографія між групового виробничого конфлікту.
7. Прогнозування конфліктних ситуацій.
8. Стратегії, принципи та моделі попередження конфліктів: пом'якшення, трансформація, усунення.
9. Моделі перетворення конфліктних ситуацій у творчі можливості для самореалізації.
10. Аналіз чинників, що зумовлюють виникнення конфліктів у виробничих підрозділах.
11. Модель групової поведінки Д. Хоманса.
12. Моделі поведінки менеджера для зниження рівня конфліктності в організації.
13. Аналіз технологій компромісу та їх можливих меж.

14. Технології співробітництва в конфліктних ситуаціях.
15. Технології принципів переговорів та «участі третьої сторони».

ОЦІНЮВАННЯ

Форми поточного та підсумкового контролю	Поточний контроль – 100 балів
КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ	
Підсумкові бали з навчальної дисципліни визначаються як сума балів, отриманих здобувачем протягом семестру.	

Відвідування лекцій:

За відвідування кожної лекції нараховується 1 бал (до 12 балів).

Практичні заняття:

Оцінюються за активністю здобувачів освіти на заняттях, їх відповідями, доповідями та Оцінюються за активністю здобувачів освіти на заняттях, їх відповідями, доповідями та ступенем залученості у дискусії. Максимальна сума становить 8,8 балів за кожне заняття (до 88 балів).

Самостійна робота

Написання та захист реферату (тематика погоджується із викладачем курсу) у вигляді доповіді та/або презентації оцінюються до 10 балів.

Здобувач отримує підсумкову оцінку за результатами поточного контролю шляхом накопичення балів. Максимальна кількість балів, яку може отримати здобувач, становить 100.

Додаткові бали до поточного контролю здобувач освіти може отримати, пройшовши навчальний курс у вигляді неформальної освіти з отриманням сертифікату в межах предмету вивчення дисципліни та пройшовши процедуру визнання згідно [Положення про визнання результатів навчання, отриманих у неформальній освіті здобувачами вищої освіти ДУІТ](#).

ШКАЛА ОЦІНЮВАННЯ: НАЦІОНАЛЬНА ТА ECTS			
Оцінка в балах	Оцінка за національною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS	
		Оцінка	Пояснення
90-100	Відмінно («зараховано»)	A	«Відмінно» - теоретичний зміст курсу освоєний цілком, необхідні практичні навички роботи з освоєним матеріалом сформовані, всі навчальні завдання, які передбачені програмою навчання виконанні в повному обсязі, відмінна робота без помилок або з однією незначною помилкою.
82-89	Добре («зараховано»)	B	«Дуже добре» - теоретичний зміст курсу освоєний цілком, необхідні практичні навички роботи з освоєним матеріалом в основному сформовані, всі навчальні завдання, які передбачені програмою навчання виконанні, якість виконання більшості з них оцінено числом балів, близьким до максимального, робота з двома – трьома незначними помилками
75-81		C	«Добре» - теоретичний зміст курсу освоєний цілком, практичні навички роботи з освоєним матеріалом в основному сформовані, всі навчальні завдання, які передбачені програмою навчання виконанні, якість виконання жодного з них не оцінено мінімальним числом балів, деякі види завдань виконані з помилками, робота з декількома незначними помилками, або з однією – двома значними помилками
64-74	Задовільно («зараховано»)	D	«Задовільно» - теоретичний зміст курсу освоєний не повністю, але прогалини не носять істотного характеру, необхідні практичні навички роботи з освоєним матеріалом в основному сформовані, більшість передбачених програмою навчання навчальних завдань

			виконано, деякі з виконаних завдань, містять помилки, робота з трьома значними помилками
60-63		Е	«Достатньо» - теоретичний зміст курсу освоєний частково, деякі практичні навички роботи не сформовані, частина передбачених програмою навчання навчальних завдань не виконані, або якість виконання деяких з них оцінено числом балів, близьким до мінімального, робота, що задовольняє мінімум критеріїв оцінки
35-59	Незадовільно («не зараховано»)	FX	«Умовно незадовільно» теоретичний зміст курсу освоєний частково, необхідні практичні навички роботи не сформовані, більшість передбачених програм навчання, навчальних завдань не виконано, або якість їхнього виконання оцінено числом балів, близьким до мінімального; при додатковій самостійній роботі над матеріалом курсу можливе підвищення якості виконання навчальних завдань (з можливістю повторного складання), робота що потребує доробки
1-34		F	«Безумовно незадовільно» теоретичний зміст курсу не освоєно, необхідні практичні навички роботи не сформовані, всі виконані навчальні завдання містять грубі помилки, додаткова самостійна робота над матеріалом курсу не приведе до значимого підвищення якості виконання навчальних завдань, робота, що потребує повної переробки

ІНФОРМАЦІЙНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Методичне забезпечення:

1. Робоча програма навчальної дисципліни.
2. Силабус навчальної дисципліни.
3. Google Classroom: Лідерство та управління командами
4. Електронні ресурси бібліотеки ДУІТ: <https://library.duit.in.ua>.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Жигайло Н.І. Комунікативний менеджмент : навч. посібник. Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2012. 368 с.
2. Савельєва В. С. Психологія управління: Навчальний посібник. К.: ВД «Професіонал», 2006. - 320 с.
3. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів після диплом. освіти / За наук. Ред.. Л.М. Кара мушки. К.: Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с.
4. Швалб Ю.М., Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі. К.: Лібра, 1998. - 270 с.
5. Яцура В., Хоронжий А., Жигайло Н. Психологія керівника. Навчальний посібник. Львів: Львівський національний університет імені Івана Франка, 2014. 256 с.
6. Карамушка Л.М. Психологія управління: Навч. посібник. К.: Міленіум. 2003. 344 с.
7. Карамушка Л.М., Малигіна М.П. Використання інтерактивних технік у процесі підготовки менеджерів та персоналу освітніх організацій до управління: Методичні рекомендації. К. Рівне, 2003. 20 с.
8. Дунець Л.М. Психологія спілкування: Навчальний посібник для студентів спеціальностей «Соціальна педагогіка» та «Практична психологія». Хмельницький: ТУП, 2003. - 142 с.
9. Калинич І. Психологія ділового спілкування. Ужгород: Мистецька лінія, 1999. 112 с.
10. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів після

диплом. освіти / За наук. Ред.. С.Д. Максименка, Л.М. Кара мушки, Т.В. Зайчикової. 2-е вид., перероб. та доповн. – К.: Міленіум, 2006. – 368 с. Бібліогр. у кінці розд.

Додаткова інформація

Детальнішу інформацію щодо методів навчання, форм оцінювання, самостійної роботи та повного списку літератури наведено у Робочій програмі навчальної дисципліни.

ПОЛІТИКА ДИСЦИПЛІНИ

Щодо академічної доброчесності

Дотримання академічної доброчесності засновується на ряді положень та принципів академічної доброчесності, що регламентують діяльність здобувачів вищої освіти та викладачів ДУІТ:

[Кодекс академічної доброчесності Державного університету інфраструктури та технологій](#)

[Положення про систему забезпечення академічної доброчесності у Державному університеті та технологій](#)

[Положення про Комісію з академічної доброчесності у ДУІТ та Комісію з етики та управління конфліктами у сфері академічної доброчесності у ДУІТ](#)

Порушення [Кодексу академічної доброчесності ДУІТ](#) є серйозним порушенням, навіть якщо воно є ненавмисним.

Списування під час контрольних заходів заборонені.

Усі письмові роботи, виконані в електронному вигляді (реферати), перевіряються на наявність плагіату згідно з [Положенням про порядок перевірки навчальних, кваліфікаційних, науково-методичних наукових та інших робіт на наявність ознак академічного плагіату у ДУІТ](#). У випадках виявлення порушення – реагування відповідно до [Кодексу академічної доброчесності ДУІТ](#).

Щодо відвідування

Відвідування занять є обов'язковим компонентом оцінювання, за яке нараховуються бали. За об'єктивних причин (хвороба, міжнародне стажування, індивідуальний графік тощо) навчання може відбуватися в он-лайн (або змішаній) формі за погодженням із деканом факультету.

Неформальна освіта

Можливість зарахування результатів неформальної освіти регламентується «[Положенням про визнання результатів навчання, отриманих у неформальній освіті здобувачами вищої освіти ДУІТ](#)».