



Міністерство освіти і науки України
Національний університет Чернігівська політехніка
Навчально-науковий інститут Права і соціальних технологій
Кафедра психології і креативних індустрій

СИЛАБУС

Когнітивний менеджмент (ОК20)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

Поленкова М.В.

(підпис)

«30» серпня 2024р.

Розробник (-и): Поленкова М. В., завідувачка кафедри ПКІ, д.е.н., доцент _____
(підпис)

Силабус навчальної дисципліни обговорено на засіданні кафедри психології і креативних індустрій

Протокол від «30» серпня 2024р. №9

Узгоджено з гарантом освітньої програми: _____ Попело О.В.
(підпис)

Тип дисципліни	Обов'язкова
Мова викладання	Українська
Рік навчання та семестр	Курс 2, семестр 3, ОПП «Менеджмент» (бакалаврський) рівня вищої освіти за спеціальністю; 073 – «Менеджмент»
Викладач (-і)	Поленкова Марина Володимирівна, завідувач кафедри ПКІ, д.е.н., доцент
Профайл викладача (-ів)	https://pci.stu.cn.ua/
Контакти викладача	Чернігів, вул. Козацька 1-а, каб. 311. E-mail: m.v.polenkova@stu.cn.ua

1. Анотація курсу.

Когнітивна сфера підприємства включає пізнавальні процеси, що забезпечують створення, накопичення та використання знань як основного ресурсу конкурентоспроможності на міжнародному ринку. Створення знання - одне з найважливіших джерел міжнародної конкурентоспроможності. Кожна організація має загальну систему знань, яка дуже динамічна, постійно розвивається та складається із трьох основних компонентів: методології отримання знань, знань, які отримані обраним методологічним шляхом, та знань про те як отримувати, накопичувати і використовувати нові знання. Тобто, створення знань на підприємстві, це динамічний та безперервний процес, якій впливає на підвищення його конкурентоспроможності. Предмет вивчення дисципліни – особливості формування системи управління знаннями в сучасних організаціях і підприємствах.

2. Мета та цілі курсу.

Мета викладання дисципліни полягає у формуванні у здобувачів теоретичних знань та практичних навичок, що є частиною ефективного управління знаннями в сучасних організаціях. Особливу увагу приділяти розвитку вмінь створювати, накопичувати, інтегрувати та використовувати знання як ключовий ресурс конкурентоспроможності. Вивчення дисципліни також спрямоване на підготовку фахівців, здатних впроваджувати інноваційні методи управління знаннями, що сприяють стійкому розвитку підприємства в умовах динамічної економіки.

Вивчення дисципліни спрямоване на формування у здобувачів вищої освіти наступних компетенцій: Інтегральна компетентність: Здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми, які характеризуються комплексністю і невизначеністю умов, у сфері менеджменту або у процесі навчання, що передбачає застосування теорій та методів соціальних та поведінкових наук; ЗК 4. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях; ЗК 11. Здатність до адаптації та дії в новій ситуації; СК 6. Здатність діяти соціально відповідально і свідомо; СК 10. Здатність оцінювати виконувані роботи, забезпечувати їх якість та мотивувати персонал організації; СК 13. Розуміти принципи і норми права та використовувати їх у професійній діяльності.

3. Результати навчання.

Під час вивчення дисципліни здобувач вищої освіти має досягти, розвинути та вдосконалити наступні програмні результати навчання (ПРН), передбачені освітньою програмою: Інт. Здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми, які характеризуються комплексністю і невизначеністю умов, у сфері менеджменту або у процесі навчання, що передбачає застосування теорій та методів соціальних та поведінкових наук; ПРН 14. Ідентифікувати причини стресу, адаптувати себе та членів команди до стресової ситуації, знаходити засоби до її нейтралізації; ПРН 15. Розробляти та пояснювати інноваційно-професійні завдання в галузі науково-дослідної та практичної діяльності.

У результаті вивчення навчальної дисципліни здобувач повинен:

знати:

- принципи, методи і поняття когнітивного менеджменту;
- структуру інтелектуальної системи;
- завдання когнітивної психології;
- вплив нейрофізіології та вчення про штучний інтелект;
- основні принципи когнітивного підходу та історію розвитку когнітивного підходу;
- когнітивні технології та їх ризики.

Уміти:

- сприймати і переосмислювати когнітивні процеси;
- налагоджувати ефективний клімат в колективі;
- вибудовувати психологічну взаємодію у відповідності до загальнолюдських цінностей;
- аналізувати переваги когнітивного підходу в управлінні;
- формувати культуру управління організаційними знаннями;
- конструктивно вирішувати конфліктні ситуації;
- використовувати техніки психічної саморегуляції в процесі спілкування;
- проводити дослідження, як інтелектуальний капітал організації сприяє інноваційному розвитку підприємства.

4. Пререквізити.

Базові знання в галузі інформатики й сучасних інформаційних технологій; здатність учитися; здатність до критики й самокритики; креативність, здатність до системного мислення; здатність до письмової й усної комунікації рідною мовою; знання англійської мови; навички роботи у мережі Інтернет; дослідницькі навички; навички роботи з електронними базами даних наукових інститутів та бібліотек

5. Обсяг курсу.

Значте загальну кількість кредитів, кількість занять та годин самостійної роботи.

Вид заняття	Загальна кількість годин
Лекції	30
Практичні заняття	30
Самостійна робота	100
Індивідуальне завдання – розрахунково-графічна робота	
Всього кредитів – <i>вказати кількість кредитів</i>	5

Згідно з відповідними нормативними документами, заняття можуть проводитись в очному, дистанційному або змішаному форматі. В дистанційному режимі заняття проводяться за допомогою системи Microsoft Teams, Wi-Fi і інтернету.

Плани практичних занять та завдання для самостійної чи індивідуальної роботи ЗВО отримують через систему Moodle.

Сторінка курсу в Moodle: <https://eln.stu.cn.ua/course/view.php?id=7431>

6. Тематика курсу.

Тематика лекційних занять
<p>Змістовий модуль 1. Вступ у психологію. Когнітивна психологія</p> <p>Тема 1. Когнітивна психологія як галузь психологічного знання.</p> <p>Визначення поняття «когнітивна психологія» та її основні категорії. Когнітивна психологія як галузь та як наукова школа у психології. Об'єкт і предмет дослідження з когнітивної психології. Завдання когнітивної психології. Місце когнітивної психології у системі психологічних наук, її значення для розвитку таких галузей як загальна психологія, психологія особистості, психологія розвитку, інженерна психологія, психологія праці, психотерапія. Філософсько-методологічна база когнітивної психології. Витоки когнітивізму у біхевіоризмі, гештальтпсихології, структуралізмі. Вплив нейрофізіології та вчення про штучний інтелект. Фактори неокогнітивної революції. Аналогія між психікою, мозковою діяльністю та функціонуванням електронних обчислювальних пристроїв.</p> <p>Тема 2. Основні теорії когнітивної психології.</p> <p>Стисла історія когнітивної психології Етапи розвитку когнітивної психології. Класичний когнітивізм та конструктивізм. Когнітивізм як похідна від необіхевіоризму. Класичні вчення та ідеї когнітивізму. Некласичний когнітивізм: вплив структуралістської методології, психологічної герменевтики. Трансформаційна граматика Н.Хомського. Н.Хомський та критика біхевіоризму. Теорія когнітивного дисонансу. Постнекласичний когнітивізм: конструктивізм. Особистісний конструктивізм.(конструктивний альтернативізм). Соціальний конструктивізм та конструкціонізм. Радикальний конструктивізм.</p> <p>Змістовий модуль 2 Теоретичні аспекти когнітивного менеджменту</p> <p>Тема 3. Економіка знань.</p> <p>Економіка знань: сутність та фактори управління знаннями. Концептуальні моделі економіки знань. Роль економіки знань у побудові інноваційної моделі розвитку України. Явні та неявні знання.</p> <p>Тема 4. Теоретичні аспекти когнітивного менеджменту</p> <p>Когнітивний стиль мислення. Когнітивні карти ефективності менеджера. управлінський механізм когнітивного менеджменту. Когнітивне упередження. Когнітивна легкість. Когнітивні закономірності менеджменту. Інформаційно-комунікативні технології. Управління знаннями, управління персоналом.</p> <p>Тема 5. Когнітивні технології та їх особливості у менеджменті.</p>

Когнітивні технології та їх ризики. Основні принципи когнітивного підходу. Історія розвитку когнітивного підходу.

Змістовий модуль 3. Когнітивні моделі функціонування пізнавальних процесів та організації пізнавального досвіду особистості

Тема 6. Когнітивна економіка та когнітивний менеджмент: пошук концепції управління новими людськими ресурсами

Когнітивний аналіз і управління. Когнітивний менеджмент як інноваційна стратегія управління організацією.

Тема 7. Когнітивний менеджмент і когнітивне моделювання: принципи, методи, функції

Когнітивний підхід в моделюванні і управлінні. Клас управлінських задач. Переваги когнітивного менеджменту для управління підприємством в сучасних умовах. Когнітивне моделювання в механізмі стратегічного управління розвитком потенціалу промислового підприємства.

Тема 8. Психологічна характеристика організації в управлінні.

Поняття організації в управлінні. Поняття організаційної структури. Формальні і неформальні структури. Соціально-психологічна характеристика організації. Психологічна проблема розвитку групи як структурного елементу організації. Психологічні особливості спільної діяльності в організації. Поняття колективного суб'єкту управління. Поняття структурно-рольового розподілу в групі. Поняття корпоративної культури організації. Види, складові корпоративної культури організації

Тематика практичних занять

Змістовий модуль 1. Вступ у психологію. Когнітивна психологія

Тема 1. Когнітивна психологія як галузь психологічного знання.

Тема 2. Основні теорії когнітивної психології.

Змістовий модуль 2 Теоретичні аспекти когнітивного менеджменту

Тема 3. Економіка знань.

Тема 4. Теоретичні аспекти когнітивного менеджменту

Тема 5. Когнітивні технології та їх особливості у менеджменті.

Змістовий модуль 3. Когнітивні моделі функціонування пізнавальних процесів та організації пізнавального досвіду особистості

Тема 6. Когнітивна економіка та когнітивний менеджмент: пошук концепції управління новими людськими ресурсами

Тема 7. Когнітивний менеджмент і когнітивне моделювання: принципи, методи, функції

Тема 8. Психологічна характеристика організації в управлінні.

Тематика самостійної роботи

1. Поняття когнітивного менеджменту та його місце в системі управління знаннями організації

1.1 Огляд історії розвитку когнітивного менеджменту.

1.2 Визначення ключових концепцій когнітивного менеджменту.

1.3 Порівняння когнітивного менеджменту з іншими формами управління знаннями.

1.4 Роль когнітивного менеджменту у стратегічному управлінні підприємством.

2. Моделі управління знаннями: концептуальні підходи та практичні реалізації

2.1 Огляд класичних моделей управління знаннями (Nonaka-Takeuchi, SECI-модель).

2.2 Сучасні моделі управління знаннями (інтегровані, колаборативні моделі).

2.3 Порівняння ефективності різних моделей на прикладах реальних організацій.

2.4 Адаптація моделей управління знаннями до потреб конкретних галузей бізнесу.

3. Технологічні платформи для управління знаннями в сучасному бізнесі: огляд, функції та можливості

3.1 Огляд ключових інструментів для зберігання та обробки знань (SharePoint, Confluence, IBM Watson).

3.2 Функціональність та порівняння платформ за ключовими показниками.

3.3 Використання штучного інтелекту для оптимізації процесів управління знаннями.

3.4 Переваги та виклики впровадження технологічних платформ для управління знаннями.

4. Психологічні бар'єри на шляху ефективного обміну знаннями: вивчення проблем і шляхів їх подолання
 - 4.1 Індивідуальні та колективні чинники, що гальмують обмін знаннями в організаціях.
 - 4.2 Роль психологічної безпеки в корпоративному середовищі та її вплив на обмін знаннями.
 - 4.3 Розробка програм для подолання психологічних бар'єрів обміну знаннями.
 - 4.4 Приклади успішних корпоративних практик з подолання цих бар'єрів.
5. Когнітивні упередження та їх вплив на прийняття управлінських рішень: досвід організацій
 - 5.1 Огляд основних типів когнітивних упереджень (ефект якоря, підтвердження, надмірна самовпевненість).
 - 5.2 Вивчення того, як когнітивні упередження впливають на стратегічні та операційні рішення менеджерів.
 - 5.3 Розробка стратегій мінімізації негативного впливу когнітивних упереджень.
 - 5.4 Аналіз реальних бізнес-кейсів, де когнітивні упередження вплинули на прийняття рішень.
6. Корпоративна культура управління знаннями: методи формування та вплив на ефективність організації
 - 6.1 Поняття культури управління знаннями: важливі елементи та етапи формування.
 - 6.2 Вплив корпоративної культури на мотивацію співробітників до обміну знаннями.
 - 6.3 Практичні інструменти для створення культури відкритого обміну знаннями.
 - 6.4 Приклади компаній, які успішно інтегрували управління знаннями у корпоративну культуру.
7. Когнітивна гнучкість як важлива компетенція менеджера: значення в процесі управління знаннями
 - 7.1 Визначення когнітивної гнучкості та її вплив на адаптивність управлінських рішень.
 - 7.2 Методи розвитку когнітивної гнучкості серед керівників та команд.
 - 7.3 Вплив когнітивної гнучкості на стратегічне мислення та управління інноваціями.
 - 7.4 Дослідження ролі когнітивної гнучкості в умовах швидких змін на ринку.
8. Роль когнітивного менеджменту у створенні інноваційного потенціалу організації
 - 8.1 Як знання стають основою для інновацій.
 - 8.2 Процеси накопичення та використання знань для розвитку інноваційних рішень.
 - 8.3 Когнітивний підхід до управління інноваціями в сучасних організаціях.
 - 8.4 Кейс-стаді: успішні інноваційні проекти на основі ефективного управління знаннями.
9. Оцінка ефективності систем управління знаннями: ключові критерії та індикатори
 - 9.1 Ключові критерії для оцінки ефективності впроваджених систем управління знаннями (ROI, зростання продуктивності, скорочення витрат).
 - 9.2 Методи моніторингу та аналізу ефективності систем управління знаннями.
 - 9.3 Інтеграція результатів оцінки у стратегії розвитку організації.
 - 9.4 Випадки успішного вимірювання ефективності систем управління знаннями.
10. Психологічні аспекти мотивації до обміну знаннями серед співробітників
 - 10.1 Мотиваційні чинники, що стимулюють працівників до обміну знаннями.
 - 10.2 Вивчення мотиваційних стратегій для підвищення рівня залученості співробітників.
 - 10.3 Використання психологічних теорій мотивації для управління знаннями.
 - 10.4 Практичні підходи до підвищення мотивації співробітників у компанії.

7. Система оцінювання та вимоги

Загальна система оцінювання курсу	<p>Оцінювання знань ЗВО здійснюється відповідно до Положення про поточне та підсумкове оцінювання знань здобувачів вищої освіти Національного університету “Чернігівська політехніка”, погодженого вченою радою НУ “Чернігівська політехніка” (протокол № 6 від 31.08.2020 р.) та введеного в дію наказом ректора НУ “Чернігівська політехніка” від 31.08.2020 р. №26.</p> <p>Навчальним планом передбачено складання екзамену, здобувач вищої освіти може набрати до 60-75 % підсумкової оцінки за виконання всіх видів робіт, що виконуються протягом семестру і до 40-25 % підсумкової оцінки – на екзамені.</p>
Вимоги до розрахунково-графічної роботи	<p>Метою розрахунково-графічної роботи є перевірка засвоєння здобувачами вищої освіти відповідних теоретичних знань та вміння самостійно планувати, проводити і коментувати наукові дослідження.</p> <p>Написання розрахунково-графічної роботи оцінюється за критеріями: відповідна форма, грамотність, логічно-послідовне викладення матеріалу, охайність, науковість, достатня кількість дослідженої літератури, достатній обсяг та пропорційність структурних частин роботи. За наявності всіх компонентів робота отримує 10 балів; обмежена кількість використаної літератури, наявність орфографічних помилок – 7-9 балів; - 5-6 бали – матеріал викладений недостатньо повно, РГР/індивідуальна робота не містить вступу, висновки не достатньо аргументовані, обґрунтовані; за неохайне оформлення, недостатньо повне відображення обраної теми, суттєві помилки – 0-6 бали.</p>
Практичні заняття	<p>Робота на практичному занятті оцінюється у балах за наступними критеріями:</p> <p>5 балів – здобувач у повному обсязі опрацював програмний матеріал, основну і додаткову літературу, має глибокі й міцні знання, упевнено оперує набутими знаннями у вирішенні завдань, робить аргументовані висновки, може вільно висловлювати власні судження і переконувати інших, здатний презентувати власне розуміння питання.</p> <p>4 бали – здобувач володіє навчальним матеріалом, формулює нескладні висновки, може узагальнювати набуті знання і частково застосовувати їх у вирішенні завдань, аргументація на достатньому рівні.</p> <p>3 бали – здобувач загалом самостійно відтворює програмний матеріал, може дати стисло характеристику питання, але у викладеному матеріалі є істотні прогалини, є певні неточності як у відтворенні матеріалу, так і у висновках, аргументація низька, використання набутих знань у вирішенні завдань на низькому рівні.</p> <p>1-2 балів – здобувач за допомогою викладача намагається відтворити матеріал, але відповідь неточна, неповна, головний зміст матеріалу не розкрито, аргументація та власне розуміння питання майже відсутні; студент із помітними труднощами використовує певні знання у вирішенні завдань.</p> <p>0 балів – здобувач не готовий до практичного заняття.</p>

Умови допуску до підсумкового контролю	Виконання в повному обсязі індивідуальних практичних завдань і завантаження їх в систему управління навчанням Moodle. Своєчасне виконання розрахунково-графічної роботи, завантаження в систему Moodle. Мінімальна кількість балів, яку необхідно набрати здобувачу для допуску до екзамену, за результатами поточного і проміжного контролю, складає 30 балів.
---	---

Розподіл балів, які отримують здобувачі вищої освіти

Модуль за тематичним планом дисципліни та форми контролю		Кількість балів	
1	Поточний контроль за результатами виконання індивідуальних робіт на практичних заняттях (8 завдань по 5 балів за кожне: 1 бал за своєчасність виконання, 2 бали за правильність виконання, 1 бал за захист роботи, 1 бал за якість оформлення)	0...	40
2	Проміжний контроль (2 тестування або написання есе, кожне по 10 балів)	0...	20
3	Виконання розрахунково-графічної роботи (1 бал своєчасність здачі, 1 бал відповідність оформлення вимогам, 1 бал відвідування консультацій, 7 балів правильність виконання роботи)	0...	10
Усього поточний і проміжний контроль		0...	70
Семестровий контроль (Екзамен)		0...	30
1	Теоретичне питання №1	0...	10
2	Практичне завдання №1	0...	10
3	Практичне завдання №2	0...	10
Разом		0...	100

Шкала оцінювання результатів навчання

Оцінка в балах	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою (екзамен)
90 – 100	A (відмінно)	відмінно
82-89	B (дуже добре)	добре
75-81	C (добре)	
66-74	D (задовільно)	задовільно
60-65	E (достатньо)	
0-59	FX (незадовільно)	незадовільно з можливістю повторного складання

8. Політики курсу.

Загальна політика курсу

Відвідування навчальних занять у відповідності до затвердженого розкладу є обов'язковим для здобувачів вищої освіти. У випадку пропуску занять здобувач повинен відпрацювати пропущене заняття відповідно до розкладу відпрацювань, затвердженому на кафедрі за наявності відповідного розпорядження деканату. Консультації відбуваються в аудиторіях університету/онлайн у відповідності до затвердженого розкладу або ж особистих чи групових консультацій (через вбудований форум) на сторінці курсу в системі дистанційного навчання НУ Чернігівська політехніка .

Вільне відвідування занять передбачає можливість вільного відвідування здобувачем вищої освіти лекційних занять та самостійного опрацювання навчального матеріалу. Відвідування інших видів навчальних занять: практичних або семінарських занять (крім консультацій), є обов'язковим, якщо самостійне їх виконання є неможливим. Надання дозволу на вільне відвідування занять регламентується [Порядком надання дозволу на вільне відвідування занять здобувачам вищої освіти НУ Чернігівська політехніка](http://surl.li/cxzpv) <http://surl.li/cxzpv>.

Під час проведення контрольних заходів здобувачам вищої освіти не дозволяється користуватися засобами зв'язку, пристроями зчитування, обробки, збереження та відтворення інформації (мобільними телефонами, планшетами, ноутбуками і т.п.) друкованими або рукописними матеріалами, іншими засобами, предметами, приладами, що не передбачені процедурою оцінювання знань.

Семестровий контроль у вигляді екзамену проводиться під час сесії. Екзамен, який складається з 3 завдань (по 10 балів максимум за кожне), є обов'язковим елементом семестрового контролю знань для ЗВО, які претендують на оцінку добре або відмінно.

Якщо відповідь повна і зміст відповіді здобувача повністю відповідає сутності поставленого запитання, можна отримати від 26 до 30 балів. В тому випадку, коли ЗВО виконує всі завдання без грубих помилок, можна отримати від 20 до 25 балів. Якщо при виконанні завдань здобувач допускає грубі помилки, і всі запитання вирішені більш, ніж на половину, можна отримати від 15 до 19 балів.

Оцінка за результатами вивчення дисципліни формується шляхом додавання підсумкових результатів поточного контролю до оцінки з екзамену. Якщо здобувач виконав всі види робіт протягом семестру та набрав 60% підсумкової оцінки (тобто задовільно), то він, за бажанням, може залишити набрану кількість балів як підсумкову оцінку і не складати екзамен. Повторне складання екзамену з метою підвищення позитивної оцінки не дозволяється.

Здобувачам вищої освіти, які під час семестрового контролю одержали незадовільні оцінки (в тому числі й ураховуючи неявку на екзамен без поважних причин) з дисциплін, сумарний обсяг яких не перевищує 20 кредитів, дозволяється ліквідувати академічну заборгованість. На ліквідацію академічної заборгованості виноситься весь обсяг теоретичного матеріалу. Академічна заборгованість повинна бути ліквідована до атестації здобувача вищої освіти, а у випадку коли заборгованість виникла з дисципліни, знання, уміння та навички з якої, відповідно до структурно-логічної схеми підготовки фахівця, потрібні для вивчення навчальних дисциплін наступного семестру, то така заборгованість повинна бути ліквідована до початку нового семестру. (Положенням про поточне та підсумкове оцінювання знань здобувачів НУ "Чернігівська політехніка" <http://surl.li/afvkw>).

Політика академічної доброчесності

Політика дотримання академічної доброчесності ґрунтується на Кодексі академічної доброчесності НУ Чернігівська політехніка <http://surl.li/dqptz>.

Дотримання академічної доброчесності здобувачами вищої освіти передбачає: самостійне виконання навчальних завдань, завдань поточного та підсумкового контролю; посилення на джерела інформації в разі використання, тверджень, відомостей. Списування під час тесту, екзамену, оформлення самостійної роботи заборонені. За порушення академічної доброчесності здобувачі вищої освіти можуть бути притягнені до такої академічної відповідальності як повторне проходження оцінювання результатів їх навчальної діяльності. На початку семестру здобувач повинен ознайомитися з Кодексом академічної доброчесності НУ Чернігівська політехніка, переглянути презентацію, яка розташована на сторінки кафедри <https://pci.stu.cn.ua/akademichna-dobrochesnist-2/> і пройти опитування <https://pci.stu.cn.ua/opytuvannia/>.

Політика дедлайнів

Здобувач зобов'язаний дотримуватись крайніх термінів (дата для аудиторних видів робіт або час в системі дистанційного навчання), до яких має бути виконано певне завдання. Роботи, які здаються із порушенням термінів без поважних причин, оцінюються меншою кількістю можливих балів.

За наявності поважних причин (відповідно до інформації, яку надано деканатом) здобувач має право на складання індивідуального графіку вивчення окремих тем дисципліни.

Політика щодо оскарження результатів оцінювання

Згідно Положенням про поточне та підсумкове оцінювання знань здобувачів НУ “Чернігівська політехніка” результати оцінювання знань під час семестрового контролю, оцінювання практик та атестації, а також при визнанні результатів навчання в неформальній та/або інформальній освіті можуть бути оскаржені здобувачами вищої освіти (<http://surl.li/afvkw>).

Апеляція щодо процедури проведення та об’єктивності оцінювання подається особисто здобувачем вищої освіти через загальний відділ Університету на ім’я ректора Університету не пізніше наступного робочого дня після оголошення оцінки. Розгляд апеляційних заяв здійснюється апеляційною комісією в триденний термін від дати надходження апеляційної заяви. На засіданні апеляційної комісії може бути присутній науково-педагогічний працівник, який приймав екзамен (залік), голова (член) предметної комісії з визнання результатів навчання в неформальній та/або інформальній освіті або голова екзаменаційної комісії (у разі апеляції на результати оцінювання атестації). Він має право давати обґрунтовані пояснення здобувачу вищої освіти та членам апеляційної комісії щодо відповідності виставлених балів затвердженим критеріям оцінювання.

Політика неформальної та/ або інформальної освіти

У відповідності до положення Порядок визначення академічної різниці та перезарахування навчальних дисциплін у НУ Чернігівська політехніка <http://surl.li/dkfw> для визнання результатів навчання у неформальній та/або інформальній освіті розпорядженням директора навчально-наукового інституту (декана факультету) створюється предметна комісія.

Предметна комісія приймає рішення про зарахування здобувачу даного освітнього компонента освітньої програми, якщо за підсумками визнання результатів неформального та/або інформального навчання визнаються усі результати навчання, передбачені цим освітнім компонентом. У такому випадку здобувачу зараховується відповідна освітньому компоненту кількість кредитів ЄКТС. Оцінка за таким освітнім компонентом визначається за підсумками вимірювання визнаних результатів навчання. У випадку, якщо за підсумками визнання результатів неформального та/або інформального навчання визнається тільки частина результатів навчання, передбачених даним освітнім компонентом, здобувачу зараховуються окремі види навчальної роботи за таким освітнім компонентом.

Правила перезарахування кредитів

Кредити, отримані в інших закладах вищої освіти за даною спеціальністю з освітніх компонент, спрямованих на отримання відповідних компетенцій можуть бути перезараховані викладачем у відповідності до Порядку визначення академічної різниці та перезарахування навчальних дисциплін у НУ Чернігівська політехніка <http://surl.li/dkfw> шляхом співставлення отриманих програмних результатів навчання та компетентностей.

Політика користування мобільними телефонами / планшетами / ноутбуками

Користуватися мобільними телефонами, планшетами, ноутбуками під час проведення навчальних занять здобувачам вищої освіти дозволяється лише за погодженням викладача.

Прохання до здобувачів протягом занять тримати мобільні телефони переведеними у беззвучний режим, оскільки дзвінки, переписки та спілкування у соціальних мережах відволікають від проведення занять як викладача, так й інших здобувачів. Ноутбуки, планшети та мобільні телефони не можуть використовуватися під час проведення поточного, проміжного та семестрового контролю (за виключенням проходження тестового контролю в системі Moodle).

Політика заохочень

До системи оцінювання можуть включатися також заохочувальні додаткові бали – до 10 балів, за окремі види самостійної роботи здобувачів (участь у наукових конференціях та наукових конкурсах, публікація тез доповіді чи наукової статті тощо).

Політика використання технологій штучного інтелекту

Політика використання інструментів штучного інтелекту (ChatGPT, GPT, DALL-E тощо) оголошується викладачем на початку курсу. Будь-яке використання штучного інтелекту не повинно порушувати політику університету щодо плагіату. Навчальні роботи мають бути оригінальними - результатом власної інтелектуальної творчої діяльності автора та відображати творчі рішення, прийняті автором під час створення твору. Учасники освітнього процесу, які використовують технології ШІ у своїй освітній та науковій діяльності, несуть відповідальність за точність, цілісність і оригінальність своїх наукових, навчальних робіт, за будь-який неточний, упереджений, образливий, неетичний контент, незалежно від того, чи створений він автором роботи, чи ШІ. Заборонено використовувати технології ШІ під час екзамену. Несанкціоноване використання інструментів штучного інтелекту є порушенням академічної доброчесності. (Кодекс академічної доброчесності Національного університету Чернігівська політехніка (нова редакція) <http://surl.li/dqptz>). Будь-яке використання штучного інтелекту не повинно порушувати політику університету щодо академічної доброчесності.

Комунікація з викладачем

Для оперативної комунікації з викладачем щодо змістовних та організаційних питань з курсу рекомендується використовувати чатом в системі MS Teams у робочий час. Використання інших засобів комунікації (корпоративна електронна пошта; соціальні мережі Telegram, Viber, що прив'язані до особистого номеру телефону викладача) допускається, але відповідь може бути надана з затримкою. Перед тим, як надсилати викладачу питання, рекомендується перевірити чи не міститься відповідь на питання в тексті силабусу або серед матеріалів курсу (наприклад, у відповідній команді курсу в системі MS Teams); звернутися з питанням до одногрупників, які можуть знати необхідну інформацію

9. Рекомендована література

1. Дерев'янюк С. П. Когнітивна психологія: навч. посібник. Чернігів, 2012. 184 с
2. Касьяненко В. О., Старченко Л. В. Моделювання та прогнозування економічних процесів: навчальний посібник. Суми: Університетська книга, 2016. 185 с.
3. М'ясоїд П. Психологічне пізнання. Історія, логіка, психологія. Київ, 2016. 560 с.
4. Мала Н.Т. Креативність як складова ефективного управління [Електронний ресурс] / Н.Т. Мала. – Режим доступу : <https://archie.nbu.gov.ua>.
5. Наукова робота і управління знаннями: Навч. посіб. / С.Ф. Клепко; АПН України, Полтав. обл. ін-т післядиплом. пед. освіти ім. М.В.Остроградського. - Полтава: ПОШПО, 2005. - 201 с. - Бібліогр.: с. 174-181. - ISBN 966-7215-32-6. - укл.
6. Сисоєва С. О., Поясок Т. Б.Хрестоматія з психології та педагогіки: навчальний посібник. Кременчук:ПП Щербатих О.В.,2008. 400 с.
7. Herbert J. D., Forman Evan M. Acceptance and Mindfulness in Cognitive Behavior Therapy: Understanding and Applying the New Therapies. Wiley, 2011. 368 p.