

06-05-123S

СИЛАБУС навчальної дисципліни		SYLLABUS of the Course	
Мотивування персоналу		Personnel Motivation	
Шифр за ОП	ФП10	Code in Degree Programme	
Освітній рівень: бакалаврський (перший)		Level of Education: Bachelor's (first)	
Галузь знань Соціальні та поведінкові науки	05	Field of Knowledge Social and behavioural sciences	
Спеціальність Економіка	051	Field of Study Economics	
Освітня програма: Управління персоналом і економіка праці		Degree Programme: Human Resource Management and Labour Economics	

Силабус навчальної дисципліни «Мотивування персоналу» для здобувачів вищої освіти ступеня «бакалавр», які навчаються за освітньо-професійною програмою «Управління персоналом і економіка праці», 051 Економіка. Рівне. НУВГП. 2023. 11 стор.

ОП на сайті університету: <http://ep3.nuwm.edu.ua/15880/>

*Розробник силабусу: Мазур Наталія Олексіївна, к.е.н., доцент,
доцент кафедри трудових ресурсів і
підприємництва*

*Силабус схвалений на засіданні кафедри трудових ресурсів і
підприємництва*

Протокол № 8 від "16" лютого 2023 року

Завідувач кафедри: Міщук Галина Юріївна, д.е.н., професор.

*Керівник (гарант) ОП: Юрчик Галина Миколаївна, к.е.н., доцент,
доцент кафедри трудових ресурсів і
підприємництва*

*Схвалено науково-методичною радою з якості ННІЕМ
Протокол № 5 від "21" лютого 2023 року*

*Голова науково-методичної ради з якості ННІЕМ: Ковшун Наталія
Едуардівна, д.е.н.,
професор.*

Попередня версія силабусу: 06-05-53S


ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«Мотивування персоналу»

ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ

Ступінь вищої освіти	бакалавр
Освітня програма	Управління персоналом і економіка праці
Спеціальність	051 Економіка
Рік навчання, семестр	Денна форма: 4-ий рік, 8-ий семестр Заочна форма: 5-ий рік, 10-ий семестр
Кількість кредитів	4
Лекції:	Денна форма: 22 години Заочна форма: 6 годин
Практичні заняття:	Денна форма: 20 годин Заочна форма: 6 годин
Самостійна робота:	Денна форма: 78 годин Заочна форма: 108 годин
Курсова робота:	ні
Форма навчання	Денна Заочна
Форма підсумкового контролю	Екзамен
Мова викладання	Українська

ІНФОРМАЦІЯ ПРО РОЗРОБНИКА

Лектор	 Мазур Наталія Олексіївна, к.е.н., доцент, доцент кафедри трудових ресурсів і підприємництва
Вікіситет	http://wiki.nuwm.edu.ua/index.php/Мазур_Наталія_Олексіївна
ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8673-5873
Як комунікувати	n.o.mazur@nuwm.edu.ua Актуальні оголошення на сторінці дисципліни в системі MOODLE

ІНФОРМАЦІЯ ПРО ОСВІТНІЙ КОМПОНЕНТ

Мета та завдання

Навчальна дисципліна «Мотивування персоналу» належить до циклу професійної підготовки і зорієнтована на формування у студентів теоретичних знань і прикладних навичок у галузі мотивування персоналу, компетентності вирішувати управлінські завдання щодо мотивування ефективного використання потенціалу людських ресурсів на мікрорівні.

Метою вивчення дисципліни є формування системи знань у галузі посилення ефективності трудової активності людських ресурсів, умінь і навичок поліпшення якісних показників роботи працівників за допомогою сучасних методів матеріального і соціально-психологічного мотивування персоналу.

Основні завдання: здобуття студентами стійких сучасних знань з теорії мотивування працівників, формування у них навичок і вмінь самостійно аналізувати стан системи мотивації персоналу та розробляти науково-практичні рекомендації щодо її удосконалення.

Посилання на розміщення освітнього компонента на навчальній платформі Moodle

<https://exam.nuwm.edu.ua/course/view.php?id=2577>

Передумови вивчення*

(місце освітнього компоненту в структурно-логічній схемі)

Навчальна дисципліна «Мотивування персоналу» вивчається в останньому семестрі

підготовки здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти. Для опанування матеріалу дисципліни необхідні знання та навички, здобуті студентами під час вивчення таких навчальних дисциплін, як «Економіка праці», «Менеджмент», «Організація оплати праці», «Трудові договірні відносини», «Управління персоналом».

Компетентності

Загальні компетентності

- ЗК4. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.
- ЗК8. Здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел.
- ЗК9. Здатність до адаптації та дій в новій ситуації.
- ЗК10. Здатність бути критичним і самокритичним.
- ЗК11. Здатність приймати обґрунтовані рішення.
- ЗК12. Навички міжособистісної взаємодії.
- ЗК13. Здатність діяти соціально відповідально та свідомо.

Спеціальні компетентності

- СК2. Здатність здійснювати професійну діяльність у відповідності з чинними нормативними та правовими актами.
- СК3. Розуміння особливостей провідних наукових шкіл та напрямів економічної науки.
- СК4. Здатність пояснювати економічні та соціальні процеси і явища на основі теоретичних моделей, аналізувати і змістовно інтерпретувати отримані результати.
- СК8. Здатність аналізувати та розв'язувати завдання у сфері економічних та соціально-трудових відносин.
- СК11. Здатність обґрунтовувати економічні рішення на основі розуміння закономірностей економічних систем і процесів та із застосуванням сучасного методичного інструментарію.
- СК17. Навички аналізу, планування, організації, розвитку та мотивування ефективного використання потенціалу людських ресурсів на мікро- та макрорівнях.
- СК18. Навички застосування інструментів соціального захисту та управління поведінкою людських ресурсів в цілях запобігання соціально-трудових конфліктів.

Програмні результати навчання (ПРН)

- ПРН-12. Застосовувати набуті теоретичні знання для розв'язання практичних завдань та змістовно інтерпретувати отримані результати.
- ПРН-13. Ідентифікувати джерела та розуміти методологію визначення і методи отримання соціально-економічних даних, збирати та аналізувати необхідну інформацію, розраховувати економічні та соціальні показники.
- ПРН-14. Визначати та планувати можливості особистого професійного розвитку.
- ПРН-15. Демонструвати базові навички креативного та критичного мислення у дослідженнях та професійному спілкуванні.
- ПРН-16. Вміти використовувати дані, надавати аргументацію, критично оцінювати логіку та формувати висновки з наукових та аналітичних текстів з економіки.
- ПРН-18. Використовувати нормативні та правові акти, що регламентують професійну діяльність.
- ПРН-21. Вміти абстрактно мислити, застосовувати аналіз та синтез для виявлення ключових характеристик економічних систем різного рівня, а також особливостей поведінки їх суб'єктів.
- ПРН-22. Демонструвати гнучкість та адаптивність у нових ситуаціях, у роботі із новими об'єктами, та у невизначених умовах.
- ПРН-23. Показувати навички самостійної роботи, демонструвати критичне, креативне, самокритичне мислення.
- ПРН-24. Демонструвати здатність діяти соціально відповідально та свідомо на основі етичних принципів, цінувати та поважати культурне різноманіття, індивідуальні відмінності людей.
- ПРН-28. Здатність вирішувати управлінські завдання щодо планування, організації, розвитку та мотивування ефективного використання потенціалу людських ресурсів у мікро- та макроекономічних системах.
- ПРН-30. Застосовувати інструменти соціального захисту та управління поведінкою людських ресурсів в цілях запобігання соціально-трудових конфліктів.

Структура та зміст освітнього компонента

T 5	+	+		+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
T 6	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
T 7	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
T 8	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+
T 9	+	+		+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
T 10	+		+	+	+		+	+	+	+	+	+	+

Навчальна робота студента передбачена за такими формами:

- денна форма навчання: лекції – 22 год, практичні заняття – 20 год, самостійна робота – 78 год;
- заочна форма навчання: лекції – 6 год, практичні заняття – 6 год, самостійна робота – 108 год.

Бюджет часу та розподіл балів за темами навчальної дисципліни «Мотивування персоналу» та за формами навчання

Тема	Кількість годин								Бали
	денна форма				заочна форма				
	Усього	у т.ч.			Усього	у т.ч.			
		- лекції	- практичні	- самостійна робота		- лекції	- практичні	- самостійна робота	
Змістовий модуль 1. Теоретичні основи мотивування персоналу. Матеріальне мотивування персоналу на основі тарифної системи оплати праці									
Тема 1. Мотивування персоналу: основні поняття	8	2	1	5	8	1	-	7	5
Тема 2. Змістовні теорії мотивації	15	2	3	10	15	0,5	0,5	14	6
Тема 3. Процесійні теорії мотивації	14	2	2	10	14	0,5	-	13,5	6
Тема 4. Тарифна система оплати праці в мотивуванні персоналу: традиційний і альтернативні підходи	15	2	3	10	15	1	2	12	9
Тема 5. Доплати і надбавки до тарифних ставок і посадових окладів	8	2	1	5	8	-	0,5	7,5	4
Разом за змістовим модулем 1	60	10	10	40	60	3	3	54	30
Модульний контроль 1	1				X				20
Змістовий модуль 2. Матеріальне мотивування персоналу за результатами праці. Соціально-психологічне мотивування персоналу									
Тема 6. Мотивуюча роль систем оплати праці	20	4	4	12	20	1,5	1,5	17	10
Тема 7.	9	2	1	6	9	0,5	0,5	8	6

Преміювання працівників									
Тема 8. Програми участі персоналу в результатах діяльності підприємства	9	2	1	6	9	-	0,5	8,5	4
Тема 9. Гарантії та компенсації в системі мотивування працівників	11	2	2	7	11	0,5	0,5	10	5
Тема 10. Соціально-психологічна мотивація персоналу	11	2	2	7	11	0,5	-	10,5	5
Разом за змістовим модулем 2	60	12	10	38	60	3	3	54	30
Модульний контроль 2	1				X				20
Усього	120	22	20	78	120	6	6	108	100

Форми та методи навчання

Основними формами навчального процесу для дисципліни «Мотивування персоналу» є: лекції, практичні заняття, самостійна робота студента, консультації.

Під час викладання навчальної дисципліни використовуються інформаційно-ілюстративний та проблемний методи навчання із застосуванням:

- лекцій з використанням мультимедійних презентацій;
- лекцій у формі діалогу;
- демонстрації;
- навчальної дискусії;
- розв'язування задач та ситуаційних завдань;
- роботи в групах;
- індивідуальних завдань для вирішення практичних вправ та задач;
- індивідуальних творчих завдань;
- тестових завдань;
- проведення самоаналізу результатів.

Основні засоби навчання:

- навчальні посібники;
- нормативно-правова база у сфері праці;
- реальні статистичні дані;
- інформаційно-комунікаційне обладнання;
- комп'ютерна техніка;
- мультимедійне обладнання;
- друкований роздатковий матеріал;
- розміщення матеріалу дисципліни на платформі Moodle.

Порядок оцінювання програмних результатів навчання/результатів навчання

Для визначення рівня засвоєння студентами навчального матеріалу використовуються наступні методи поточного контролю:

- розв'язування задач;
- оцінювання активності під час обговорення проблемних ситуацій за темами практичних занять;
- письмові індивідуальні творчі завдання за темами окремих практичних занять;
- оцінювання самостійної роботи студентів – шляхом усного обговорення проблеми та включення до письмових завдань;
- тести.

Кількість балів за виконання завдань за кожною з тем наведена у таблиці «Бюджет часу навчальної дисципліни за темами та за формами навчання». Критерії оцінювання встановлюються окремо до кожного навчального завдання.

Основними критеріями, які характеризують рівень компетентності студента при оцінюванні результатів поточного та підсумкового контролів, є:

- виконання всіх видів навчальної роботи, передбачених силабусом навчальної дисципліни;
- глибина і характер знань навчального матеріалу за змістом навчальної дисципліни, що міститься в основних та допоміжних рекомендованих літературних джерелах;
- вміння аналізувати явища, які вивчаються, у їх взаємозв'язку та розвитку;
- характер відповідей на поставлені питання (чіткість, лаконічність, логічність, послідовність тощо);
- вміння застосовувати теоретичні положення під час розв'язання практичних завдань;
- вміння аналізувати достовірність одержаних результатів.

Критерії оцінювання результатів поточної роботи (завдань, що виконуються на практичних, результати самостійної роботи студентів) здійснюється у % від кількості балів, виділених на завдання, із заокругленням до цілого числа:

0% – завдання не виконано;

40% – завдання виконано частково та містить суттєві помилки методичного або розрахункового характеру;

60% – завдання виконано повністю, але містить суттєві помилки у розрахунках або в методиці;

80% – завдання виконано повністю і вчасно, проте містить окремі несуттєві недоліки (розмірності, висновки, оформлення тощо);

100% – завдання виконано правильно, вчасно і без зауважень.

Підсумковою формою контролю є екзамен. При сумарному оцінюванні знань використовується 100-бальна шкала оцінювання, у тому числі: 60 балів – за поточну роботу; 40 балів – за модульний контроль.

Модульний контроль проводиться у формі тестування із застосуванням системи Moodle.

За кожним змістовим модулем проводиться по одному модульному контролю. Тестове завдання на кожен модульний контроль містить 30 питань різної складності: рівень 1 – 20 питань по 0,6 бала (12 балів), рівень 2 – 6 питань по 1,0 бала (6 балів), рівень 3 – 1 питання по 2,0 бали (2 бали). Усього – 20 балів за кожен модульний контроль.

Перескладання модульних контролів не дозволяється.

Модульні контролі проводяться у тестовій формі на платформі <https://exam.nuwm.edu.ua/> відповідно до графіка навчального процесу.

Дисципліна «Мотивування персоналу» закінчується екзаменом, тому результати складання модульних контролів можуть зараховуватись як підсумковий контроль. Якщо здобувач вищої освіти із можливих 60 балів поточної складової оцінювання та 40 балів модульної або підсумкової складової оцінювання впродовж семестру набрав певну кількість балів (не менше 60, причому із обох складових кількість набраних балів становить не меншою 50% (поточна складова - не менше 30 балів, підсумкова - не менше 20 балів)) і такий результат його задовольняє, то набрана сума балів і є підсумковим результатом успішного складання екзамену. Якщо студента не задовольняє набрана кількість балів, то він має можливість скласти підсумковий контроль під час екзаменаційної сесії (у межах 40 балів), при цьому усі набрані впродовж семестру бали модульних контролів анулюються.

Здобувач вищої освіти має право взагалі не складати модульні контрольні тести впродовж семестру, а відразу планувати складати підсумковий контроль під час екзаменаційної сесії.

В межах 60 балів поточної складової оцінювання студенти можуть отримати додаткові бали за самостійно виконане наукове дослідження з проблематики дисципліни, на основі сертифікатів після проходження тренінгів у межах неформальної та інформальної освіти, а також за конкретні конструктивні пропозиції з удосконалення змісту і наповнення навчальної дисципліни.

Шкала оцінювання

--	--

Сума балів за всі форми навчальної діяльності	Оцінка за національною шкалою
90 – 100	відмінно
74 – 89	добре
60 – 73	задовільно
1 – 59	незадовільно

Порядок проведення семестрового поточного та підсумкового контролю навчальних досягнень здобувачів вищої освіти та інші документи, пов'язані з організацією оцінювання та порядком подання апеляцій, наведені на сторінці Навчально-наукового центру незалежного оцінювання за посиланням: <https://nuwm.edu.ua/strukturni-pidrozdili/navch-nauk-tsentr-nezaleznoho-otsiniuvannia-znan>

Рекомендована література (основна, допоміжна)

Базова

1. Закон України «Про оплату праці» : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
3. Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотивація персоналу: підручник. К. : КНЕУ, 2011. 397 с.
4. Крушельницька О. В. Мотивація та оцінка діяльності персоналу : Навчальний посібник. Житомир : ЖІТІ, 2000. 215 с.
5. Методичні рекомендації до самостійного вивчення та виконання практичних завдань з навчальної дисципліни «Мотивування персоналу» для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня за спеціальністю 051 Економіка за освітньою програмою «Управління персоналом і економіка праці» денної та заочної форм навчання / Мазур Н. О. Рівне : НУВГП, 2021. 38 с. URL: <http://ep3.nuwm.edu.ua/21863/>

Допоміжна

6. Закон України «Про державний бюджет на ... рік» : Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/>
7. Закон України «Про колективні договори і угоди» : Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>
8. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
9. Закон України «Про прожитковий мінімум» : Закон України від 15.07.1999 р. № 966-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/966-14#Text>
10. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/a#Find>
11. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник. К. : КНЕУ, 2006. 340 с.
12. Конспект лекцій з навчальної дисципліни «Управління персоналом» [Електронний ресурс] : навч. посіб. для студ. спеціальності 051 «Економіка», спеціалізації «Управління персоналом та економіка праці» / [Л.С. Борданова, В.Е. Мельничук, Н.В. Роцина Н.В. Семенченко]. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. 103 с. URL: <https://ela.kpi.ua/handle/123456789/36380>
13. Національний класифікатор України Класифікатор професій ДК 003:2010. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text>
14. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери : Постанова Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF#Text>
15. Управління персоналом : підручник / [В. М. Данюк, А. М. Колот, Г. С. Суков та ін.] ; за заг. та наук. ред. к.е.н., проф. В. М. Данюка. К. : КНЕУ; Краматорськ : НКМЗ, 2013. 666, с.

16. *Управління персоналом : підручник / [О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямучич, О. В. Потьомкіна, О. В. Середа]; за заг. ред. О. М. Шубалого. Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.*
17. *Щодо нарахування доплати до мінімальної заробітної плати та її врахування при розрахунку виплат працівникам : Лист Міністерства соціальної політики України від 25 травня 2017 р. № 1545/0/101-17/28. URL: https://vk24.ua/regulations_and_jurisprudence/listi/oplata-praci/list-ministerstva-socialnoi-politiki-ukraini-sodo-narahuvanna-doplatti-do-minimalnoi-zarobitnoi-plati*

Інформаційні ресурси в Інтернет

1. *Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. URL: <http://www.jobs.ua/ukr/dkhp>.*
2. *Національний класифікатор України Класифікатор професій ДК 003:2010. URL: <https://jobs.ua/classifier>.*
3. *Офіційний сайт Верховної ради України. URL: <https://www.rada.gov.ua/>*
4. *Офіційний сайт Міжнародної організації праці. URL: www.ilo.org/.*
5. *Офіційний сайт Федерації профспілок України. URL: <http://www.fpsu.org.ua/>*
6. *Відділ Кадрів 24. URL: <https://vk24.ua/>*
7. *Заробітна плата. URL: <http://www.zarplata.co.ua/>*
8. *IAC Консультант. Інформаційно-аналітична система по законодавству України. URL: <http://consultant.parus.ua/>*
9. *КАДРОВИК-01. URL: <https://www.kadrovik01.com.ua/>*
10. *КАДРОВИК.UA. Офіційний сайт Всеукраїнської асоціації кадровиків. URL: <https://www.kadrovik.ua/>*
11. *Портал KadrEX. Кадровий експерт. URL: <https://kadrex.com.ua/>*
12. *HR Ліга. Спільнота кадровиків і фахівців з управління персоналом. URL: <https://hrliga.com/index.php>*
13. *Ok. Кадровик. URL: <https://kadrovik.isu.net.ua/>*
14. *Наукова бібліотека НУВГП – м. Рівне, вул. Олекси Новака, 75. URL: <https://lib.nuwm.edu.ua/>*
15. *Інформаційні ресурси у цифровому репозиторії НУВГП <http://ep3.nuwm.edu.ua/>*
16. *Періодичні фахові видання.*

Поєднання навчання та досліджень* (за потреби)

Здобувачі вищої освіти мають можливість виконання індивідуальних дослідницьких завдань за темами навчальної дисципліни з подальшим опублікуванням результатів досліджень та їх презентації під час участі у науково-практичних конференціях

ПОЛІТИКИ ВИКЛАДАННЯ ТА НАВЧАННЯ

Перелік соціальних, «м'яких» навичок (soft skills)

1. *Навички спілкування: усно; письмово.*
2. *Критичне мислення: критичний аналіз; дослідження та аналіз; розв'язання проблем.*
3. *Основні навички: управління інформацією; кількісна грамотність / обґрунтування.*
4. *Соціальна відповідальність: етичне обґрунтування; глобальне навчання; міжкультурні знання; командна робота.*
5. *Виробничі, професійні спеціальні знання та навички в галузі економіки.*

Дедлайни та перескладання

Ліквідація академічної заборгованості здійснюється відповідно до «Порядку ліквідації академічних заборгованостей у НУВГП». URL: <http://ep3.nuwm.edu.ua/4273/>. Згідно з положеннями цього документу також реалізується право студента на повторне вивчення дисципліни або повторне навчання на курсі.

Перездача модульних контролів здійснюється згідно з правилами, оприлюдненими на сторінці Навчально-наукового центру незалежного оцінювання за посиланням: <https://nuwm.edu.ua/struktorni-pidrozdili/navch-nauk-tsentr-nezaleznoho-otsiniuvannia-znan>.

Оголошення стосовно дедлайнів задачі та перездачі оприлюднюються на сторінці MOODLE: <https://exam.nuwm.edu.ua/>.

Студенти також зобов'язані дотримуватися дедлайнів, встановлених для виконання усіх видів навчальних завдань, розміщених на сторінці курсу на платформі MOODLE.

Неформальна та інформальна освіта (за потреби)

Здобувачі вищої освіти мають право на перезарахування результатів навчання, набутих у неформальній та інформальній освіті згідно з положенням: <https://nuwm.edu.ua/strukturni-pidrozdili/centr-neformalnoji-osviti>.

Студенти можуть самостійно опанувати відкриті онлайн-курси на платформах Prometheus, Coursera, edEx, edEra, FutureLearn тощо. При цьому важливо, щоб знання та навички, що формуються під час проходження певного онлайн-курсу чи його частин, мали зв'язок з очікуваними програмними результатами навчання за освітньою програмою «Управління персоналом і економіка праці» та відповідали переліку питань за темами навчальної дисципліни «Мотивування персоналу».

Правила академічної доброчесності

Здобувач вищої освіти має ознайомитися з «Кодексом честі» та прийняти його умови.

За списування під час проведення модульного контролю чи підсумкового контролю, студент позбавляється подальшого права здавати матеріал і у нього виникає академічна заборгованість.

Під час виконання окремих завдань за копіювання (списування) результатів інших здобувачів вищої освіти, студенту знижується оцінка у відповідності до ступеня порушення академічної доброчесності.

Документи стосовно академічної доброчесності (про плагіат, кодекс честі студентів, документи Національного агентства щодо доброчесності) наведені на сторінці ЯКІСТЬ ОСВІТИ: <https://nuwm.edu.ua/sp/akademichna-dobrochesnistj>.

Вимоги до відвідування

Здобувач вищої освіти має право оформити індивідуальний графік навчання відповідно до положення: <http://ep3.nuwm.edu.ua/6226/>

Студенту не дозволяється пропускати заняття без поважних причин. За об'єктивних причин пропуску занять, студенти можуть самостійно вивчити пропущений теоретичний матеріал, розміщений на платформі MOODLE та виконати лабораторні завдання.

У разі відсутності студента на занятті з поважної причини (підтверджується документально: довідка про хворобу, довідка з деканату про участь в змаганнях тощо) студент може отримати завдання від викладача під час консультацій.

Здобувачі вищої освіти можуть на заняттях використовувати смартфони, планшети та ноутбуки лише в межах освоєння матеріалу з даної дисципліни.

Автор
Доцент

Наталія МАЗУР

Затверджено

Проректор з науково-педагогічної та навчальної роботи

Валерій СОРОКА



документ підписаний КЕП
Номер документа СИЛ №490 від [sDateTime_SignWriteAgree_Last]
Підписувач Сорока Валерій Степанович
Підписувач (дані КЕП): [oSignECPsSigner_Sert]
Сертифікат 58E2D9E7F900307B04000000807E2D0054327D00