

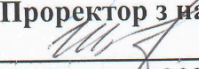
ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ
«УНІВЕРСИТЕТ КОРОЛЯ ДАНИЛА»

Факультет суспільних та прикладних наук

Кафедра архітектури та будівництва

ЗАТВЕРДЖУЮ

Проректор з навчально-методичної роботи

**Ярослав ШТАНЬКО**

“31” серпня 2026 р.

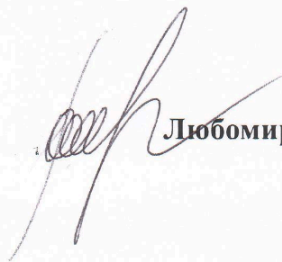
ЕФЕКТИВНІСТЬ ОСОБИСТІСНОГО ЗРОСТАННЯ
СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Галузь знань:	G Інженерія, виробництво та будівництво
Спеціальність:	G17 Архітектура та містобудування
Освітньо-професійна програма:	“Архітектура та містобудування”
Освітній рівень:	другий (магістерський)
Статус дисципліни:	обов’язкова
Мова викладання, навчання та оцінювання:	українська
Семестр викладання	I

Івано-Франківськ
2026

РОЗРОБНИК

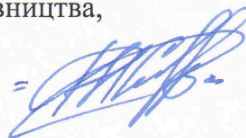
к.і.н., доцент, доцент кафедри
архітектури та будівництва



Любомир ІЛИН

ЗАТВЕРДЖЕНО:

на засіданні кафедри архітектури та будівництва,
протокол № 1 від 28 серпня 2026
Завідувач кафедри



Руслан ЖИРАК

УЗГОДЖЕНО:

Гарант ОП



Руслан ЖИРАК

СХВАЛЕНО:

на засіданні Науково-методичної ради, протокол № 1 від 31 серпня 2026 р.

e-mail	liubomyr.ilyn@ukd.edu.ua
Номер аудиторії чи кафедри	2 поверх, кабінет проректора (Ілин Л.)
Посилання на сайт	https://ukd.edu.ua/person/lyubomyr-ilyn-kk
Сторінка курсу в СДО	https://online.ukd.edu.ua/course/view.php?id=4413

ВСТУП

Навчальна дисципліна «**Ефективність особистісного зростання**» спрямована на формування у здобувачів магістерського рівня здатності усвідомлено управляти власним професійним та особистісним розвитком, ефективно взаємодіяти з іншими людьми, представляти й аргументувати професійні ідеї, працювати в міждисциплінарному середовищі та використовувати сучасні цифрові інструменти. У межах курсу особистісне зростання розглядається як безперервний процес розвитку професійної автономності, комунікативної компетентності, емоційного інтелекту, лідерських якостей і здатності до конструктивної взаємодії. Особлива увага приділяється мистецтву переговорів, професійній комунікації та переконанню, публічному виступу і захисту професійної ідеї, роботі в команді та формуванню культури професійної співпраці. Окремим наскрізним компонентом дисципліни є використання систем штучного інтелекту для навчання, планування особистісного розвитку, підготовки до переговорів, професійної комунікації, презентації та аналізу альтернативних рішень. Курс орієнтований на практичне застосування набутих знань у професійній діяльності архітектора та містобудівника, зокрема у взаємодії із замовниками, колегами, представниками інших професійних груп і громадськістю.

Метою дисципліни є формування здатності здобувачів усвідомлено управляти власним особистісним і професійним розвитком, здійснювати ефективну професійну комунікацію, вести переговори, аргументувати та презентувати професійні ідеї, конструктивно взаємодіяти в міждисциплінарних командах і відповідально використовувати цифрові технології та системи штучного інтелекту у професійній діяльності.

Основними завданнями дисципліни є:

- сформувати розуміння закономірностей особистісного та професійного зростання;
- розвинути здатність визначати власні професійні цілі та формувати індивідуальну траєкторію розвитку;
- удосконалити навички емоційної саморегуляції та конструктивної професійної взаємодії;
- сформувати практичні навички підготовки та ведення переговорів;
- розвинути здатність аргументувати, переконувати та адаптувати професійне повідомлення до різних аудиторій;
- удосконалити навички публічного виступу, презентації та захисту професійних ідей;
- сформувати навички лідерства, командної взаємодії, делегування, зворотного зв'язку та врегулювання конфліктів;
- сформувати критичний і відповідальний підхід до використання систем штучного інтелекту для особистісного та професійного розвитку.

У результаті вивчення дисципліни студент повинен знати:

- сутність особистісного зростання, професійної ідентичності, самоефективності та професійної автономності;

- сучасні підходи до формування індивідуальної стратегії особистісного і професійного розвитку;
- принципи цілепокладання та особливості використання SMART, OKR, WOOP та інших інструментів планування розвитку;
- основні складові емоційного інтелекту та їх значення для професійної взаємодії;
- основні моделі, стратегії та принципи ведення переговорів, поняття BATNA, ZOPA, позицій та інтересів сторін;
- принципи професійної комунікації, аргументації, переконання, активного слухання та роботи із запереченнями;
- основні принципи підготовки, структурування та проведення публічного виступу і професійної презентації;
- основи лідерства, командної взаємодії, делегування, зворотного зв'язку та культури професійної співпраці;
- можливості, обмеження та ризики використання систем штучного інтелекту у навчанні, професійній комунікації, підготовці презентацій і особистісному розвитку;
- етичні принципи професійної взаємодії та відповідального використання цифрових технологій і штучного інтелекту.

У результаті вивчення дисципліни студент повинен вміти:

- здійснювати самоаналіз власних професійних компетентностей і визначати напрями подальшого особистісного та професійного розвитку;
- формувати індивідуальні професійні цілі та планувати траєкторію їх досягнення;
- застосовувати емоційний інтелект і навички саморегуляції у професійній взаємодії;
- аналізувати інтереси сторін, формувати переговорну позицію та використовувати відповідні переговорні стратегії;
- вести конструктивний професійний діалог із замовниками, колегами, представниками інших професійних груп і громадськістю;
- аргументувати власну позицію, працювати із запереченнями та адаптувати професійне повідомлення до різних цільових аудиторій;
- готувати і проводити публічні виступи, презентувати та захищати професійні, проєктні й дослідницькі ідеї;
- ефективно взаємодіяти в команді, надавати та приймати зворотний зв'язок, конструктивно працювати з конфліктними ситуаціями;
- використовувати системи штучного інтелекту для підготовки до переговорів, аналізу інформації, удосконалення професійних текстів і презентацій, моделювання комунікативних ситуацій та персоналізації власного навчання;
- критично оцінювати результати, створені за допомогою ШІ, перевіряти їх достовірність та зберігати особисту відповідальність за професійні рішення.

Професійні компетентності та результати навчання, яких набувають здобувачі освіти внаслідок вивчення навчальної дисципліни «Ефективність особистісного зростання» (шифри та зміст компетентностей та програмних результатів навчання вказано відповідно до ОПП «Архітектура та містобудування», введеної в дію ЗВО «Університет Короля Данила» «29» травня 2026 року, Наказ №33/од).

Шифр та назва компетентності	Шифр та назва результату навчання
ІК. Здатність розв'язувати задачі дослідницького та/або інноваційного характеру у сфері архітектури та містобудування. ЗК02. Здатність спілкуватися державною мовою як усно, так і письмово. ЗК06. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів). ЗК08. Здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань / видів економічної діяльності).	РН08. Організовувати роботу над комплексними архітектурно-містобудівними проєктами, співпрацю з замовниками та громадськістю при розробці, узгодженні і публічному обговоренні архітектурних проєктів; зрозуміло доносити власні висновки та аргументацію до фахівців і нефаківців. РН10. Обговорювати результати професійної діяльності, досліджень та інноваційних проєктів у сфері архітектури та містобудування державною та іноземною мовами усно і письмово.

ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Курс	перший (І)	
Семестр	перший (І)	
Кількість кредитів ЄКТС	3	
Аудиторні навчальні заняття		денна форма
	лекції	16 (в годинах)
	семінари, практичні	14 (в годинах)
Самостійна робота		60 (в годинах)

Форма підсумкового контролю	Залік (I семестр)
------------------------------------	------------------------------

Структурно-логічна схема вивчення навчальної дисципліни

Пререквізити	Постреквізити
	Виробнича практика Кваліфікаційна робота

ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Тема 1. Особистісне зростання як основа професійної ефективності (2 год.)

Поняття особистісного та професійного зростання. Професійна ідентичність, самоефективність і професійна суб'єктність фахівця. Особисті цінності, професійні орієнтири та їх вплив на вибір моделі професійної поведінки. Компетентнісний профіль сучасного фахівця та визначення індивідуальних зон розвитку. Роль цифрових технологій і ШІ у формуванні нових професійних компетентностей.

Питання для самостійного вивчення: Концепція lifelong learning. Професійна автономність і саморефлексія. Skill gap та competency gap. Як використання генеративного ШІ може впливати на розвиток або, навпаки, послаблення власних професійних компетентностей (1; 8; 11; 12; 25; 35).

Тема 2. Стратегія особистісного і професійного розвитку (2 год.)

Особистісне зростання як керований процес. Візія професійного майбутнього та визначення стратегічних і тактичних цілей. SMART, OKR, WOOP та backward planning як інструменти формування цілей. Побудова індивідуального плану професійного розвитку та визначення критеріїв його реалізації. Використання ШІ для аналізу цілей, формування альтернативних сценаріїв розвитку та перевірки реалістичності плану.

Питання для самостійного вивчення: Кар'єрне та сценарне планування. Взаємозв'язок цінностей, мотивації та професійних цілей. Методи моніторингу особистого прогресу. Можливості та ризики використання AI-асистентів у персональному плануванні (6; 11; 12; 15; 29; 33).

Тема 3. Емоційний інтелект і професійна взаємодія (2 год.)

Поняття та структурні компоненти емоційного інтелекту. Самоусвідомлення, емоційна саморегуляція, емпатія та соціальна чутливість у професійній діяльності. Особливості реагування на критику, професійний тиск і конфліктні ситуації. Емоційний інтелект як чинник ефективної взаємодії із замовниками, колегами та представниками інших професійних груп. Використання ШІ для моделювання складних комунікативних ситуацій та аналізу можливих варіантів поведінки.

Питання для самостійного вивчення: Психологічна гнучкість і resilience. Емоційні тригери та способи їх усвідомлення. Професійне вигорання та

профілактика емоційного виснаження. Межі використання ІІІ для аналізу емоцій та поведінки людини (5; 18; 20; 21; 28; 31; 34; 35).

Тема 4. Мистецтво переговорів (2 год.)

Переговори як форма професійної взаємодії. Позиції та інтереси сторін, Гарвардська модель переговорів, BATNA і ZOPA. Підготовка переговорної позиції, постановка запитань, активне слухання, аргументація та робота із запереченнями. Стратегії win-win, поступки, конфліктні переговори та етичні межі впливу. Використання ІІІ для підготовки до переговорів, моделювання позиції іншої сторони та репетиції складних переговорних сценаріїв.

Питання для самостійного вивчення: Основні переговорні стилі. Маніпуляції та способи протидії психологічному тиску. Особливості переговорів архітектора із замовником, підрядником, представниками громади та органів влади. Ризики використання AI-generated аргументів без їх критичної перевірки (3; 10; 13; 16; 27; 32).

Тема 5. Професійна комунікація та мистецтво переконання (2 год.)

Професійна комунікація та її основні моделі. Комунікативні бар'єри, активне слухання, формулювання зрозумілого повідомлення та адаптація комунікації до конкретної аудиторії. Аргументація, переконання, фреймінг і сторітелінг як інструменти професійного впливу. Особливості комунікації з фахівцями та нефахівцями. Використання ІІІ для підготовки професійних текстів, адаптації повідомлень до різних аудиторій та аналізу якості аргументації.

Питання для самостійного вивчення: Етос, логос і пафос у переконанні. Професійне листування та цифровий етикет. Комунікативні помилки і викривлення змісту повідомлення. Етичні межі використання генеративного ІІІ у професійній комунікації (13; 16; 23; 27; 30).

Тема 6. Публічний виступ, презентація і захист професійної ідеї (2 год.)

Публічний виступ як складова професійної компетентності. Структура презентації та логіка захисту професійної чи проєктної ідеї. Аргументація рішення, робота з візуальними матеріалами, голосом, невербальною комунікацією та увагою аудиторії. Відповіді на критичні запитання та захист власної позиції. Використання ІІІ для підготовки структури виступу, перевірки аргументації та симуляції запитань аудиторії.

Питання для самостійного вивчення: Elevator pitch. Storytelling у професійній презентації. Особливості презентації результатів дослідження та проєктної роботи. Межі допустимого використання ІІІ при підготовці презентацій і публічних виступів (13; 16; 23; 27; 30).

Тема 7. Команда, лідерство та культура професійної співпраці (2 год.)

Лідерство як здатність організовувати взаємодію та впливати на досягнення спільного результату. Формальне і неформальне лідерство, довіра, відповідальність та психологічна безпека в команді. Делегування, зворотний

зв'язок, складні розмови та управління командними конфліктами. Особливості міждисциплінарної взаємодії та роль корпоративної культури у формуванні професійної поведінки. Використання ШІ для організації командної роботи, координації завдань і підтримки колективного прийняття рішень.

Питання для самостійного вивчення: Основні стилі лідерства. Командні ролі та професійна відповідальність. Корпоративна культура як середовище професійного розвитку. Ризики надмірної алгоритмізації командної взаємодії та делегування комунікації системам ШІ (1; 2; 7; 9; 22; 23; 26; 28).

Тема 8. Людина і штучний інтелект у професійному та особистісному розвитку (2 год.)

Штучний інтелект як інструмент розширення інтелектуальних і професійних можливостей людини. Human-AI collaboration, персоналізація навчання та використання ШІ як асистента, аналітика і партнера у професійній діяльності. Використання AI для пошуку й структурування інформації, генерації та критики ідей, підготовки професійної комунікації та організації власного розвитку. Ризики AI hallucinations, cognitive offloading, втрати автономності та критичного мислення. Принцип Human-in-the-loop, етичність, авторство та особиста відповідальність за результат, створений за підтримки ШІ.

Питання для самостійного вивчення: Персоналізоване навчання з використанням систем ШІ. AI literacy як складова сучасної професійної компетентності. Верифікація та критична оцінка AI-generated content. Межі делегування інтелектуальної та професійної діяльності штучному інтелекту (14; 15; 18; 19; 24; 30).

ПЕРЕЛІК ТЕМ СЕМІНАРСЬКИХ/ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Тема 1. Аудит професійної ефективності та проєктування індивідуальної траєкторії розвитку

На основі самооцінювання та аналізу вимог до майбутньої професійної діяльності студент формує власний профіль компетентностей, визначає сильні сторони, зони розвитку та основні професійні пріоритети. На основі виявленого competency gap студент формулює одну стратегічну професійну ціль на 2–3 роки та перевіряє її за SMART або одним із альтернативних підходів – OKR, WOOP чи backward planning. Визначаються проміжні результати, необхідні ресурси, можливі перешкоди та критерії оцінювання прогресу. Системи ШІ можуть використовуватися для генерування альтернативних сценаріїв професійного розвитку, однак студент повинен критично оцінити їх та обґрунтувати власний вибір (2 години).

Питання для самостійного вивчення: адекватність самооцінки, аргументованість визначених зон розвитку, конкретність професійної цілі, логічність плану її досягнення, критичність використання ШІ (1; 6; 8; 11; 12; 25; 29; 33).

Тема 2. Емоційно складна професійна ситуація: саморегуляція та професійна взаємодія

Студенти працюють із професійними кейсами, що передбачають емоційний тиск, критику або конфлікт. Запропонована ситуація – замовник після погодження концепції різко змінює вимоги та звинувачує архітектора у невідповідності проєкту очікуванням. Необхідно відокремити факти від емоційних оцінок, визначити потенційні тригери сторін, запропонувати професійну модель поведінки та сформулювати відповідь співрозмовнику. Системи ШІ можуть використовуватися для моделювання кількох варіантів реакції співрозмовника та подальшого аналізу їхніх переваг і ризиків (2 години).

Питання для самостійного вивчення: психологічна гнучкість і resilience; емоційні тригери; професійне вигорання; методи емоційної саморегуляції; можливості та етичні межі використання ШІ для аналізу емоцій і поведінки людини (5; 18; 20; 21; 28; 31; 34).

Тема 3. Переговори в умовах конфлікту інтересів

Академічна група поділяється на команди, кожна з яких представляє окрему сторону переговорів. Пропоновані моделі «**архітектор – замовник/забудовник – громада**». Кожна команда попередньо визначає власну позицію, реальні інтереси, BATNA, можливу ZOPA, мінімально прийнятний результат та перелік допустимих поступок. Після підготовки проводиться 15–20-хвилинна переговорна сесія, за результатами якої сторони мають або досягти домовленості, або аргументовано пояснити причини її відсутності. ШІ може використовуватися на підготовчому етапі як «опонент» для тестування аргументів і прогнозування можливих заперечень (2 години).

Питання для самостійного вивчення: переговорні стилі; Гарвардська модель переговорів; маніпуляції та способи протидії психологічному тиску; переговори в умовах нерівності ресурсів; критична перевірка аргументів, сформованих ШІ (3; 10; 13; 16; 27; 32).

Тема 4. Одна професійна ідея – різні аудиторії: комунікація та мистецтво переконання

Кожен студент обирає одну професійну ідею або рішення та готує три варіанти його пояснення для різних аудиторій. Для прикладу можна презентувати одну концепцію колезі-архітектору, замовнику та представникам громади. У кожному випадку необхідно змінити термінологію, обсяг деталей, аргументи та спосіб подачі, не змінюючи суті повідомлення. Дозволяється порівняти власні тексти з варіантами, створеними ШІ, та визначити, які зміни справді покращують комунікацію, а які роблять її шаблонною або неточною (2 години).

Питання для самостійного вивчення: етос, логос і пафос; фреймінг; storytelling; професійне листування; цифровий етикет; комунікативні бар'єри; етичні межі використання генеративного ШІ у професійній комунікації (13; 16; 23; 27; 30).

Тема 5. Pitch професійної ідеї та її публічний захист

Студент готує 3–5-хвилинний публічний виступ, у якому презентує професійну або проєктну ідею. Архітектори можуть презентувати архітектурну концепцію, пропозицію з реконструкції чи містобудівне рішення. Виступ має містити проблему, запропоноване рішення, його цінність, основні аргументи та очікуваний результат. Після презентації студент відповідає на 2–3 критичні запитання аудиторії та захищає власну позицію; ШІ може використовуватися на етапі підготовки для симуляції складних запитань, але не замінювати авторську аргументацію (2 години).

Питання для самостійного вивчення: elevator pitch; storytelling у професійній презентації; невербальна комунікація; страх публічного виступу та способи його подолання; презентація результатів досліджень; можливості та межі використання ШІ при підготовці презентації (13; 16; 23; 27; 30).

Тема 6. Лідерство і взаємодія у міждисциплінарній команді

Студенти об'єднуються у команди та отримують комплексне професійне завдання з обмеженим часом і ресурсами. На першому етапі команда повинна визначити ціль, розподілити функціональні ролі, визначити відповідальних, механізм комунікації, спосіб прийняття рішень та правила реагування на конфлікти. Під час виконання завдання викладач вводить додаткову зміну умов – скорочення строку, зміну вимог клієнта, втрату ресурсу або конфлікт між учасниками – і команда має адаптувати свою модель роботи. Після завершення проводиться командна ретроспектива за моделлю «що спрацювало – що не спрацювало – що потрібно змінити» (2 години).

Питання для самостійного вивчення: стилі лідерства; командні ролі Мередіта Белбіна; психологічна безпека; shared leadership; професійна відповідальність; корпоративна культура; ризики надмірної алгоритмізації командної взаємодії (1; 2; 7; 9; 22; 23; 26; 28).

Тема 7. Human + AI: проєктування персонального професійного workflow

Студент обирає реальне професійне завдання та проєктує процес його виконання із застосуванням систем штучного інтелекту. Архітектори можуть працювати із завданням «бриф замовника → аналіз вимог → генерація альтернатив → критична оцінка → підготовка презентації»; інженери програмного забезпечення — «user story → уточнення вимог → варіанти реалізації → тест-кейси → документація/комунікація з клієнтом». Для кожного етапу студент визначає, що виконує людина, що може бути делеговано ШІ, що обов'язково має перевіряти людина та що недоцільно або неетично передавати системі ШІ. Після виконання потрібно порівняти AI-assisted результат із власним професійним рішенням і сформулювати правила відповідального використання ШІ у своїй майбутній професії (2 години).

Питання для самостійного вивчення: AI literacy; Human-in-the-loop; персоналізоване навчання; cognitive offloading; AI hallucinations; алгоритмічна упередженість; верифікація AI-generated content; межі делегування

інтелектуальної та професійної діяльності штучному інтелекту (14; 15; 18; 19; 24; 30).

Зміст самостійної роботи студентів
Розподіл годин, виділених на вивчення дисципліни
«Ефективність особистісного зростання»

Найменування видів робіт	Розподіл годин
	денна форма
Самостійна робота, год, у т.ч.:	60
Опрацювання матеріалу, викладеного на лекціях	10
Підготовка до практичних занять та контрольних заходів	10
Підготовка до поточного контролю	10
Опрацювання матеріалу, винесеного на самостійне вивчення	30

ПОЛІТИКА КУРСУ

Процедура проведення контрольних заходів, а саме поточного контролю знань протягом семестру та підсумкового семестрового контролю, регулюється «Положенням про систему поточного та підсумкового контролю оцінювання знань та визначення рейтингу здобувачів освіти». Ознайомитись з документом можна за [ПОКЛИКАННЯМ](#).

Здобувачі мають право оскаржувати результати поточного оцінювання, а також інформувати про факти конфліктних ситуацій в академічній групі чи з викладачем у відповідності до «Положення про політику та врегулювання конфліктних ситуацій». Ознайомитись з документом можна за [ПОКЛИКАННЯМ](#).

Згідно “Положення про організацію освітнього процесу” здобувач допускається до семестрового контролю з конкретної навчальної дисципліни (семестрового екзамену, диференційованого заліку), якщо він виконав усі види робіт, передбачені на семестр навчальним планом та силабусом/робочою програмою навчальної дисципліни, підтвердив опанування на мінімальному рівні результатів навчання (отримав ≥ 35 бали), відпрацював визначені індивідуальним навчальним планом всі лекційні, практичні, семінарські та лабораторні заняття, на яких



він був відсутній. Ознайомитись з документом можна за [покликанням](#).

Вимоги щодо дотримання академічної доброчесності, види її порушень і порядок притягнення до академічної відповідальності визначено Положенням про систему забезпечення академічної доброчесності в Університеті Короля Данила. Ознайомитись з документом можна за [покликанням](#).

Використання систем штучного інтелекту під час виконання навчальних завдань допускається відповідно до “Політики використання штучного інтелекту в Університеті Короля Данила”. Здобувач зобов’язаний критично перевіряти створений ШІ зміст, нести відповідальність за подану роботу та зазначати факт і спосіб використання таких систем. Ознайомитись з документом можна за [покликанням](#).



Використання мобільних телефонів, планшетів та інших гаджетів під час лекційних та практичних занять дозволяється виключно у навчальних цілях (для уточнення певних даних, перевірки правопису, отримання довідкової інформації тощо). На гаджетах повинен бути активований режим «без звуку» до початку заняття. Під час занять заборонено надсилання текстових повідомлень, прослуховування музики, перевірка електронної пошти, соціальних мереж тощо. Під час виконання заходів контролю використання гаджетів заборонено (за винятком, коли це передбачено умовами його проведення). У разі порушення цієї заборони результат анулюється без права перескладання. Ознайомитись з відповідним документом можна за [посиланням](#).



Комунікація відбувається через електронну пошту і сторінку дисципліни в Moodle.

Процедури визнання результатів навчання, здобутих шляхом формальної/інформальної освіти визначаються «Положенням про порядок визнання результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та / або інформальної освіти». Ознайомитись з документом можна за [покликанням](#).



МЕТОДИ НАВЧАННЯ

При вивченні дисципліни застосовується комплекс методів навчання, спрямованих на розвиток особистісної та професійної ефективності здобувачів, формування навичок професійної комунікації, ведення переговорів, аргументації та публічного представлення професійних ідей, командної взаємодії, лідерства й відповідального використання цифрових технологій та систем штучного інтелекту. Навчання поєднує теоретичне опрацювання матеріалу з аналізом професійних ситуацій, практичними вправами, рольовими та переговорними симуляціями, командною роботою, публічними презентаціями, рефлексією та виконанням практичних завдань із використанням цифрових інструментів.

Програмний результат навчання	Метод навчання	Метод оцінювання
-------------------------------	----------------	------------------

РН08. Організовувати роботу над комплексними архітектурно-містобудівними проєктами, співпрацю із замовниками та громадськістю при розробці, узгодженні і публічному обговоренні архітектурно-містобудівних проєктів.	Словесні методи: проблемна лекція, пояснення, дискусія, керована бесіда. Проблемно-орієнтовані методи: case study, аналіз професійних і конфліктних ситуацій, problem-based learning. Інтерактивні методи: переговорні симуляції, рольові ігри, моделювання взаємодії «архітектор – замовник – громада», робота в малих групах, мозковий штурм, peer review. Практичні методи: розроблення переговорної стратегії, визначення позицій та інтересів сторін, моделювання складної професійної комунікації, командне вирішення проблеми, командна ретроспектива. Цифрові методи: використання систем ІІІ для моделювання позицій сторін, підготовки альтернативних сценаріїв комунікації та критичного аналізу запропонованих рішень.	Оцінювання участі у case study та рольових симуляціях; оцінювання переговорної стратегії; спостереження за командною взаємодією; оцінювання вирішення професійного кейсу; усний захист прийнятого рішення; взаємооцінювання та самооцінювання; оцінювання індивідуального внеску в командну роботу; поточне оцінювання; залік.
РН10. Обговорювати результати професійної діяльності, досліджень та інноваційних проєктів у сфері архітектури та містобудування державною та іноземною мовами усно і письмово.	Словесні методи: інтерактивна лекція, пояснення, дискусія, аргументована бесіда. Комунікативні методи: professional communication lab, вправи з активного слухання, аргументації, переконання, роботи із запереченнями та адаптації повідомлення до різних цільових аудиторій. Презентаційні методи: pitch, elevator pitch, storytelling, публічна презентація та захист професійної ідеї, Q&A. Практичні методи: підготовка усних і письмових професійних повідомлень, адаптація одного професійного рішення для фахівців, замовників і громадськості. Методи взаємного навчання: peer assessment, peer feedback, групове обговорення. Цифрові методи: використання ІІІ для підготовки структури професійного повідомлення, моделювання запитань аудиторії,	Оцінювання усного професійного повідомлення; оцінювання адаптації повідомлення до різних аудиторій; публічна презентація та захист професійної ідеї; оцінювання відповідей на запитання аудиторії; оцінювання аргументованості та логічності професійної позиції; оцінювання письмового професійного повідомлення; peer assessment; самооцінювання; поточне оцінювання; залік.

	перевірки аргументації та порівняння AI-generated і авторського тексту з обов'язковою критичною верифікацією результату.	
--	--	--

ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

<i>Вид</i>	<i>Зміст</i>	<i>% від загальної оцінки</i>	<i>Бал</i>	
			<i>min</i>	<i>max</i>
Поточні контрольні заходи	всього	60	35	60
Підсумкові контрольні заходи		40	25	40
Всього:		100	60	100

Процедура проведення контрольних заходів, а саме поточного контролю знань протягом семестру та підсумкового семестрового контролю, регулюється «Положенням про систему поточного та підсумкового контролю оцінювання знань та визначення рейтингу здобувачів освіти».

Фіксація **поточного** контролю здійснюється в “Електронному журналі обліку успішності академічної групи” на підставі чотирибальної шкали – “2”; “3”; “4”; “5”. У разі відсутності студента на занятті виставляється “н”. За результатами поточного контролю у Журналі, автоматично визначається підсумкова оцінка, здійснюється підрахунок пропущених занять.

Критерії оцінювання окремих форм навчальної діяльності

Поточне оцінювання здійснюється за активністю та якістю роботи на практичних заняттях, обґрунтованістю професійних рішень, умінням застосовувати вивчені моделі та інструменти, аргументувати власну позицію та взаємодіяти з іншими учасниками.

Самостійна робота оцінюється за повнотою виконання завдання, самостійністю аналізу, доречністю використаних джерел та інструментів, практичною застосовністю результату і здатністю формулювати обґрунтовані висновки.

Командна робота оцінюється з урахуванням внеску здобувача у спільний результат, виконання визначеної ролі, якості професійної взаємодії, аргументованості позиції та відповідальності за прийняті рішення.

Публічна презентація та захист професійної ідеї оцінюються за чіткістю структури, зрозумілістю для цільової аудиторії, якістю аргументації й доказів,

професійністю усного та візуального представлення, а також здатністю відповідати на запитання.

Peer assessment здійснюється за критеріями зрозумілості, аргументованості, логічності та професійної коректності роботи і супроводжується коротким конструктивним коментарем.

Самооцінювання передбачає рефлексивну оцінку власного внеску, якості прийнятих рішень, рівня сформованості відповідних умінь і визначення напрямів подальшого розвитку.

Підсумкове оцінювання враховує рівень засвоєння ключових понять курсу, здатність застосовувати їх у професійних ситуаціях, аргументувати рішення, адаптувати комунікацію до аудиторії та демонструвати цілісне розуміння змісту дисципліни.

Здобувачі, які ведуть конспект лекцій, мають план-проспект семінарського заняття, а також формують власну аналітичну думку з конкретного питання, можуть претендувати на оцінку відмінно “5”. Також здобувачі, які приймають активну участь в обговоренні відповідей своїх колег можуть отримати додаткові бали до власної відповіді, або окрему оцінку. Якщо здобувач відповідав усно і виконував тестові завдання під час семінару, викладач вносить до Журналу дві оцінки.

Усі пропущені заняття, а також негативні оцінки студенти зобов'язані відпрацювати впродовж трьох наступних тижнів. У випадку недотримання цієї норми, замість “н” в журналі буде виставлено “0” (нуль балів), без права перездачі. Відпрацьоване лекційне заняття в електронному журналі позначається літерою «в».

До підсумкового контролю допускаються студенти які за результатами поточного контролю отримали не менше 35 балів. Усі студенти, що отримали 34 балів і менше, не допускаються до складання підсумкового контролю і на підставі укладання додаткового договору, здійснюють повторне вивчення дисципліни впродовж наступного навчального семестру. За результатами підсумкового контролю (диференційований залік/екзамен) студент може отримати 40 балів. Студенти, які під час підсумкового контролю отримали 24 бали і менше, вважаються такими, що не здали екзамен/диференційований залік і повинні йти на перездачу.

Загальна семестрова оцінка з дисципліни, яка виставляється в екзаменаційних відомостях оцінюється в балах (згідно з **Шкалою оцінювання знань за ЄКТС**) і є сумою балів отриманих під час поточного та підсумкового контролю.

Шкала оцінювання знань за ЄКТС:

Оцінка за національною шкалою	Рівень досягнень, %	Шкала ECTS
Національна диференційована шкала		

Відмінно	90 – 100	A
Добре	83 – 89	B
	75 – 82	C
Задовільно	67 – 74	D
	60 – 66	E
Незадовільно	35 – 59	FX
	0 – 34	F
Національна недиференційована шкала		
Зараховано	60 – 100	-
Не зараховано	0 – 59	-

Здобувачі, які не з'явилися на заліки/екзамени без поважних причин, вважаються такими, що одержали незадовільну оцінку.

Неформальна освіта

Представлення сертифікату про проходження курсу передбачає отримання оцінки “відмінно” за тему, що відповідає змісту курсу

Назва курсу	Теми які релевантні змісту курсу	Посилання на курс
Критичне мислення в українському контексті	1–2, 5	посилання
Небайдужі: базові емоційні потреби та соціальна взаємодія	3, 7	посилання
Діалог та медіація: Шлях до порозуміння	4-5, 7	посилання
Початок роботи з ChatGPT	8	посилання

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Андрухів О. І., Ілин Л. М. Розвиток soft skills у здобувачів освіти: особистісна ефективність як результат педагогічного моделювання цифрових і командних компетентностей. *Актуальні питання у сучасній науці*. 2025. № 6(36). С. 828–840. URL: <https://perspectives.pp.ua/index.php/sn/article/view/25391/25369>.

2. Бейтс Б. Маленька книжка великих коучингових моделей. 76 способів допомогти менеджерам максимально ефективно використовувати людський ресурс / пер. з англ. В. Омеляненко. Харків : Фабула, 2019. 272 с.

3. Восс К., Рез Т. Ніколи не йдять на компроміс. Техніка ефективних переговорів / пер. з англ. Ю. Кузьменко. Київ : Наш формат, 2019. 264 с.

4. Голідей Р. Напролом. Мистецтво перетворювати перешкоди на перемоги / пер. з англ. О. Асташової. Київ : Наш формат, 2017. 168 с.

5. Жупник В. В., Ілин Л. М. Емоційний інтелект як чинник професійної ефективності фахівця сфери гостинності на прикладі туристичної анімації. *Індустрія туризму і гостинності в Центральній та Східній Європі*. 2026. № 15. С. 63–69. DOI: <https://doi.org/10.32782/tourismhospcee-15-8>.

6. Ілин Л. М. Використання технологій SMART-планування у процесі формування навчальної мотивації та самоменеджменту студентів. *Актуальні питання у сучасній науці*. 2025. № 5(35). С. 1109–1119. URL: <https://perspectives.pp.ua/index.php/sn/article/view/23905>.

7. Ілин Л., Семчук Н., Пальчак І. Роль корпоративної культури у формуванні інституційної спроможності закладу вищої освіти. *Економічний вісник НТУУ «Київський політехнічний інститут»*. 2026. № 36. С. 86–90. DOI: 10.20535/2307-5651.36.2026.360549.

8. Калюжна Є. М. Тренінг самоефективності особистості : практичний інструментарій для психологів, коучів, тренерів. Київ : ІПК ДСЗУ, 2020. 224 с.

9. Каменюк Ю. Роль керівника-лідера в формуванні організаційної культури. *Вісник Національного університету оборони України*. 2024. № 3(79). С. 40–50. DOI: 10.33099/2617-6858-2024-79-3-40-50.

10. Канеман Д. Мислення швидко й повільно / пер. з англ. М. Яковлева. Київ : Наш формат, 2021. 480 с. URL: https://uabook.com.ua/book/myslennia-shvydke-y-povilne/#epub_reader_frame.

11. Кові С. Р. 7 звичок надзвичайно ефективних людей. Потужні інструменти розвитку особистості / пер. з англ. О. Любенко. 2-ге вид., стер. Харків : Клуб сімейного дозвілля, 2024. 512 с.

12. Маккеон Г. Есенціалізм. Мистецтво визначати пріоритети / пер. з англ. А. Дудченко. Київ : Наш Формат, 2021. 240 с.

13. Чалдіні Р. Психологія впливу. Переконайте та досягайте успіху! / пер. з англ. Н. Коваль, А. Зорницького. Оновл. та доп. вид. Харків : Клуб Сімейного Дозвілля, 2022. 606 с.

14. Hrytsenko V., Tkachenko A., Podolyan O., Dieiev K., Ilyn L. The role of artificial intelligence in personalisation of the learning process. *EDaPECI – Educação a Distância e Práticas Educativas Comunicacionais e Interculturais*. 2024. Vol. 24, No. 3. P. 152–165. DOI: 10.29276/redapeci.2024.24.320987.152-165.

15. Styslo T., Humeniuk N., Ivanov O., Varvaruk I., Ilyn L. The impact of digital tools on the development of students' time management skills. *Revista EDaPECI*. 2025. Vol. 25, No. 2. P. 201–217. DOI: [10.29276/redapeci.2025.25.222264.201-217](https://doi.org/10.29276/redapeci.2025.25.222264.201-217).

Додаткова література

16. Борґ Дж. Мистецтво говорити. Таємниці ефективного спілкування / пер. з англ. Н. Лазаревич. Харків : Фабула, 2025. 304 с.
17. Калюжна Є. М. Тренінг самоефективності особистості : практичний інструментарій для психологів, коучів, тренерів. Київ : ППК ДСЗУ, 2020. 248 с.
18. Коваль З. О., Нестер О. В. Емоційний інтелект як ключовий чинник ефективного лідерства в умовах розвитку штучного інтелекту. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2025. № 92. DOI: 10.18664/btie.92.353182.
19. Моллік І. Співінтелект. Жити та працювати з ШІ. *Vivat*. 2026. 256 с.
20. Олійник І. В. Роль емоційного інтелекту в ефективному лідерстві. *Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка*. 2023. № 16. DOI: 10.32782/2708-0366/2023.16.29.
21. Олійник І. В. Емоційний інтелект як ключова компетенція сучасного лідера. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія «Економічні науки»*. 2025. № 1(115). DOI: 10.37734/2409-6873-2025-1-13.
22. Самойленко В. В. Емоційний інтелект як чинник розвитку управлінського персоналу, формування лідерства та командної ефективності. *Ефективна економіка*. 2026. № 4. DOI: 10.32702/2307-2105.2026.4.79.
23. Царук І. М., Ткачук В. О., Саннікова С. Б. Комунікативні навички лідера як чинник забезпечення ефективної командної взаємодії. *Економіка, управління та адміністрування*. 2026. № 1(115). С. 15–21. DOI: 10.26642/ema-2026-1(115)-15-21.
24. Atchley P., Pannell H., Wofford K., Hopkins M., Atchley R. A. Human and AI collaboration in the higher education environment: opportunities and concerns. *Cognitive Research: Principles and Implications*. 2024. Vol. 9. Art. 20. DOI: 10.1186/s41235-024-00547-9.
25. Bandura A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*. 1977. Vol. 84, No. 2. P. 191–215. DOI: 10.1037/0033-295X.84.2.191.
26. Belbin R. M. *Management Teams: Why They Succeed or Fail*. Oxford : Butterworth-Heinemann, 2010. 193 p. URL: https://books.google.com.ua/books/about/Management_Teams.html?id=kv97PypQ8joC&redir_esc=y.
27. Brouillard C. et al. Addressing current issues in assessing professional rapport: A systematic review and synthesis of existing measures. *Applied Cognitive Psychology*. 2024. Vol. 38, No. 3. Art. e4205. DOI: 10.1002/acp.4205.

28. Coronado-Maldonado I., Benítez-Márquez M.-D. Emotional intelligence, leadership, and work teams: A hybrid literature review. *Heliyon*. 2023. Vol. 9, No. 10. Art. e20356. DOI: 10.1016/j.heliyon.2023.e20356.
29. Gollwitzer P. M., Sheeran P. Implementation Intentions and Goal Achievement: A Meta-analysis of Effects and Processes. *Advances in Experimental Social Psychology*. 2006. Vol. 38. P. 69–119. DOI: 10.1016/S0065-2601(06)38002-1.
30. Hrona N., Semenog O. Human-AI Academic Writing, Integrity, and Language-Communicative Culture in Teacher Education. *Dialogica*. 2026. DOI: 10.5709/dialogica-02.01.2026-06.
31. Joseph D. L., Newman D. A. Emotional intelligence: An integrative meta-analysis and cascading model. *Journal of Applied Psychology*. 2010. Vol. 95, No. 1. P. 54–78. DOI: 10.1037/a0017286.
32. Kelly S., Chicksand D. A Critical Exploration of Bargaining in Purchasing and Supply Management: A Systematic Literature Review. *Group Decision and Negotiation*. 2024. Vol. 33. P. 617–646. DOI: 10.1007/s10726-024-09879-9.
33. Locke E. A., Latham G. P. Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*. 2002. Vol. 57, No. 9. P. 705–717. DOI: 10.1037/0003-066X.57.9.705.
34. O’Boyle E. H. Jr., Humphrey R. H., Pollack J. M., Hawver T. H., Story P. A. The relation between emotional intelligence and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*. 2011. Vol. 32, No. 5. P. 788–818. DOI: 10.1002/job.714.
35. Pirsoul T., Parmentier M., Sovet L., Nils F. Emotional intelligence and career-related outcomes: A meta-analysis. *Human Resource Management Review*. 2023. Vol. 33, No. 3. Art. 100967. DOI: 10.1016/j.hrmr.2023.100967.