

kma·diplomacy

ЕКОНОМІЧНА ДИПЛОМАТІЯ І GR-ПОЛІТИКИ

Economic Diplomacy & GR Politics

ДИСЦИПЛІНА:

ГЛОБАЛЬНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ ТА ЛІДЕРСТВО *(англійською мовою)*

галузь знань:

С «Соціальні науки, журналістика, інформація та міжнародні відносини»

спеціальності:

С 1 «Економіка та міжнародні економічні відносини»

С 2 «Політологія»

освітня програма:

«Економічна дипломатія і GR-політики»



СИЛАБУС

ГЛОБАЛЬНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ ТА ЛІДЕРСТВО

(англійською мовою)

спеціальності: С 1 «Економіка та міжнародні економічні відносини», С 2 «Політологія»

1. ОBOB'ЯЗКОВІ ОСВІТНІ КОМПОНЕНТИ ТА ПРАКТИКА

Обов'язкова освітня компонента



ВИКЛАДАЧ:

ХАЛЕЦЬКА Аліна Анатоліївна

доктор наук з державного управління, професор,
професор кафедри міждисциплінарної освіти
e-mail: a.khaletska@ukma.edu.ua



ОБСЯГ ГОДИН НАВЧАЛЬНОГО НАВАНТАЖЕННЯ:

Загальний обсяг годин – 120 год. / 4 ECTS

з них:

- Практичні та лабораторні заняття – 42 год.
- Самостійна робота – 78 год.



Семестр викладання:

2-й додатковий

Форма підсумкового оцінювання:

залік



2. АНОТАЦІЯ ДИСЦИПЛІНИ:



Курс «Глобальні компетентності та лідерство» (англійською мовою) є обов'язковою навчальною дисципліною, що дозволяє сформувати у здобувачів знання та практичні навички у сфері глобальних компетентностей та лідерства для ефективного провадження економічної дипломатії і GR-політики. Він поєднує порівняльний аналіз існуючих підходів до глобального лідерства, аналіз міжнародних практик глобального лідерства та стилів управління глобальними командами в контексті організаційної поведінки у міждисциплінарних аспектах та з урахуванням методологічних, економічних, соціальних, правових та етичних аспектів.

Курс складається з двох змістових модулів, що зосереджені на поглибленому опануванні прикладних аспектів глобальних компетентностей та моделей поведінки глобального лідерства.

Курс має прикладний характер: передбачає формати модерованої дискусії, командної роботи, картування змістовної області глобальних лідерських компетентностей, групового прийняття рішень.



3. МЕТА ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ:

Метою вивчення дисципліни є формування глобальних компетентностей і розвиток лідерського потенціалу, необхідних для ефективної діяльності в умовах складного, динамічного та невизначеного міжнародного середовища. Він забезпечує здобувачів знаннями та практичними навичками, що дозволяють аналізувати глобальні процеси, приймати стратегічні рішення та діяти в міжкультурних і міжсекторальних контекстах.

За результатами вивчення курсу здобувачі демонструватимуть здатність застосовувати глобальне мислення, використовувати інструменти лідерства у міжнародному та міждисциплінарному середовищі, ухвалювати рішення для вирішення складних глобальних проблем відповідно до принципів відповідального лідерства та сталого розвитку.

Даний курс забезпечує досягнення таких програмних результатів навчання: ПРН1; ПРН6; ПРН7.



4. РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ, МЕТОДИ ВИКЛАДАННЯ І НАВЧАННЯ, ФОРМИ ОЦІНЮВАННЯ:



Результати навчання	Методи викладання і навчання	Форми оцінювання
<p>ПРН1. Вільно спілкуватися українською та іноземною мовою при обговоренні фахових і наукових тем, брати участь у міжнародних професійних комунікаціях і презентаціях результатів наукових досліджень.</p> <p>ПРН6. Продуктивно діяти в мультикультурному та мультилінгвальному середовищі, розвивати і реалізовувати власні ідеї, зберігаючи чутливість до соціального контексту, культурної різноманітності та міжнародної взаємодії.</p> <p>ПРН7. Дотримуватись могилянських цінностей у професійній та науковій діяльності, розвивати традиції Академії, демонструвати лідерство, орієнтоване на суспільне служіння та зміцнення української ідентичності в світі.</p>	<p>Інтерактивні лекції, робота зі статистичними даними, семінари у форматі роботи над кейсами, розв'язання практичних завдань, дискусії, виконання індивідуальних та групових проєктів, формування та захист власної позиції на основі аналітичних даних.</p>	<p>Оцінювання за критеріями обговорення дискусійних питань, розв'язування кейсів, захисту проєктів.</p>

Результати навчання (РН)	Теми				
	1	2	3	4	5
ПРН1. Вільно спілкуватися українською та іноземною мовою при обговоренні фахових і наукових тем, брати участь у міжнародних професійних комунікаціях і презентаціях результатів наукових досліджень.	✓	✓	✓	✓	✓
ПРН6. Продуктивно діяти в мультикультурному та мультилінгвальному середовищі, розвивати і реалізовувати власні ідеї, зберігаючи чутливість до соціального контексту, культурної різноманітності та міжнародної взаємодії.	✓	✓	✓	✓	✓
ПРН7. Дотримуватись могилянських цінностей у професійній та науковій діяльності, розвивати традиції Академії, демонструвати лідерство, орієнтоване на суспільне служіння та зміцнення української ідентичності в світі.	✓	✓	✓	✓	✓



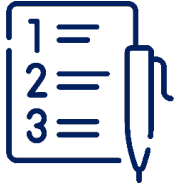
5. ОРГАНІЗАЦІЯ НАВЧАННЯ: ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН.



СТРУКТУРА ДИСЦИПЛІНИ:

Тема заняття	Лекції	Семінари / Практичні	Самостійна робота
Змістовий модуль 1. Міжнародне та глобальне лідерство: порівняльний аналіз та практики			
Тема 1. Глобальне лідерство: сутність та основні підходи	-	8	14
Тема 2. Відповідальне глобальне лідерство та керівництво глобальними командами в контексті організаційної поведінки	-	8	14
Тема 3. Глобальне лідерство для сталого розвитку	-	8	14
Змістовий модуль 2. Глобальні компетентності та лідерство: прикладні аспекти			
Тема 4. Що означає «компетентність» у контексті глобального лідерства та які є значні труднощі у її визначенні та вимірюванні?	-	8	14
Тема 5. Як розвивати глобальні лідерські компетентності: чотири моделі розвитку глобального лідерства.	--	8	14
Підсумковий практикум (огляд вибраних тем з глобального управління талантами (GTM) на прикладі мультинаціональних корпорацій / організацій щодо залучення та розвитку глобальних лідерських талантів; есе за темою).	-	2	8
Всього:		42	78





ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН:

Змістовий модуль 1

Міжнародне та глобальне лідерство: порівняльний аналіз та практики

Тема 1. Глобальне лідерство: сутність та основні підходи

Тема 1. Глобальне лідерство: сутність та основні підходи (8 год.)

Питання для обговорення:

- ☑ Концептуальні відмінності між загальним, міжнародним та глобальним лідерством. Чи може лідер бути ефективним на глобальному рівні, не маючи досвіду міжнародної діяльності? Як змінюється роль лідера залежно від масштабу його впливу – локального, національного чи глобального?
- ☑ Прикладні дослідження, практика та розробки: багаторівневий вимір. Які методи дослідження найчастіше використовуються для вивчення глобального лідерства? Як можна інтегрувати результати прикладних досліджень у практику управління міжнародними командами? Чи існує універсальна модель глобального лідерства, чи вона завжди контекстуальна?
- ☑ Розвиток глобального лідерства: крос-культурні підходи та приклади «добрих практик». Які кроскультурні компетентності є критично важливими для глобального лідера? Які приклади «добрих практик» розвитку глобального лідерства ви можете навести з міжнародного досвіду? Як освітні програми можуть сприяти формуванню глобального лідерського мислення?

Практичне заняття

1. Огляд літератури з глобального лідерства (Дискусія: «Як допомогти світовим лідерам використовувати сильні сторони в собі та своєму оточенні, щоб ефективніше відповідати на зростаючі виклики, з якими вони стикаються зараз і в майбутньому»).
2. Робота в малих групах. Новий позитивний підхід до глобального лідерства: подібності та відмінності як з усталеними, так і з сучасними теоріями лідерства (порівняльний аналіз).
3. Дискусія: як позитивне глобальне лідерство вирішує три основні проблеми в глобальному контексті: (географічна) відстань, культурні відмінності та міжкультурних бар'єри.



Тема 2. Відповідальне глобальне лідерство та керівництво глобальними командами в контексті організаційної поведінки

Тема 2. Відповідальне глобальне лідерство та керівництво глобальними командами в контексті організаційної поведінки (8 год.)

Питання для обговорення:

☑ Відповідальне глобальне лідерство. Що означає «відповідальність» у контексті глобального лідерства? Як глобальні лідери можуть балансувати між інтересами бізнесу та соціальною відповідальністю? Чи існують універсальні етичні принципи для глобального лідера, чи вони залежать від культурного контексту? Які приклади відповідального глобального лідерства ви можете навести з сучасної практики?

☑ Керівництво глобальними командами в контексті організаційної поведінки. Які особливості організаційної поведінки слід враховувати при управлінні мультикультурними командами? Як впливають культурні відмінності на мотивацію, комунікацію та прийняття рішень у глобальних командах? Які інструменти та підходи допомагають лідеру ефективно керувати глобальною командою? Як лідер може сприяти формуванню довіри та взаєморозуміння в міжнародному колективі?

Практичне заняття

1. Робота в малих групах:
 - дослідження лідерства в Університеті штату Огайо;
 - дослідження лідерства в Університеті штату Мічиган;
 - матриця стилю управління Блейка та Мутона.
2. Рефлексія «Роздуми про лідерство».

Тема 3. Глобальне лідерство для сталого розвитку

Тема 3. Глобальне лідерство для сталого розвитку (8 год.)

Питання для обговорення:

☑ Глобальне лідерство для сталого розвитку: шість моделей поведінки глобального лідерства. Як ці моделі можуть бути адаптовані до різних культурних і організаційних контекстів? Чи може лідер одночасно реалізовувати всі шість моделей, чи варто обирати пріоритетні залежно від ситуації? Які приклади лідерів демонструють ефективне поєднання цих моделей у своїй діяльності?

☑ Якою є роль глобального лідерства? У чому полягає унікальна роль глобального лідера у вирішенні транснаціональних викликів? Як глобальне лідерство впливає на формування політик у сфері сталого розвитку, клімату, прав людини? Чи може глобальне лідерство бути ефективним без політичної чи економічної влади? Як змінюється роль глобального лідера в умовах глобальних криз (пандемії, війни, економічні потрясіння)?



Практичне заняття

1. Робота в малих групах. Глобальне лідерство для сталого розвитку: шість моделей поведінки глобального лідерства (харизматичні/ціннісні, командно-орієнтовані, партисипативні, гуманні, автономні та самозахисні).
2. Обговорення. Якою є роль глобального лідерства: контроль; стратегічний план; бюджет; переговори?
3. Модеровані дебати за питаннями тематичного блоку: (а) Глобальні лідери контролюють працівників різних національностей. (б) Глобальні лідери розробляють стратегічний бізнес-план для свого підрозділу на світовій основі. (в) Глобальні лідери керують бюджетом для свого підрозділу на світовій основі. (г) Глобальні лідери ведуть переговори в інших країнах або з людьми з інших країн. (д) Інше.



Змістовий модуль 2 Глобальні компетентності та лідерство: прикладні аспекти

Тема 4. Що означає «компетентність» у контексті глобального лідерства та, які є значні труднощі у її визначенні та вимірюванні

Тема 4. Що означає «компетентність» у контексті глобального лідерства та, які є значні труднощі у її визначенні та вимірюванні (8 год.)

Питання для обговорення:

- ☑ Картування змістовної області глобальних лідерських компетентностей. Які ключові компетентності формують основу глобального лідерства? Як змінюється набір компетентностей залежно від галузі, регіону чи типу організації? Чи існує універсальна модель глобальних лідерських компетентностей, чи вона завжди контекстуальна? Як можна візуалізувати (картувати) взаємозв'язки між різними компетентностями?
- ☑ Компетентності глобального лідерства: інструменти оцінювання. Які інструменти найчастіше використовуються для оцінювання глобальних лідерських компетентностей? Наскільки об'єктивними є ці інструменти в мультикультурному середовищі? Як поєднати кількісні та якісні методи оцінювання компетентностей? Чи можуть саморефлексія та зворотний зв'язок бути ефективними інструментами оцінювання?
- ☑ Основні категорії оцінювання: оцінка культурних відмінностей, оцінка міжкультурної адаптивності та оцінка глобальної лідерської компетентності.
- ☑ **Оцінка культурних відмінностей**
Як можна виміряти рівень культурної обізнаності лідера?
Які індикатори свідчать про ефективне управління культурними відмінностями?
- Оцінка міжкультурної адаптивності**
Які риси особистості сприяють міжкультурній адаптивності?
Як оцінити здатність лідера адаптуватися до нових культурних контекстів?
- Оцінка глобальної лідерської компетентності**
Які критерії дозволяють визначити рівень глобальної лідерської зрілості?
Як поєднати оцінку компетентностей із плануванням професійного розвитку?



Практичне заняття № 4

1. Картування змістовної області глобальних лідерських компетентностей.
2. Оцінювання компетентностей глобального лідера.
3. Робота в малих групах. Основні категорії оцінювання: оцінка культурних відмінностей, оцінка міжкультурної адаптивності та оцінка глобальної лідерської компетентності: опитувальник міжкультурної адаптивності (CCAI) Келлі та Мейерса як інструмент самооцінки для навчання та розвитку міжкультурної адаптивності (чотири виміри: гнучкість/відкритість, емоційна стійкість, гострота сприйняття та особиста автономія).
4. Розробка опитувальника «Оцінювання компетентностей глобального лідерства 2:0» (тестування в форматі peer-assessment).

Тема 5. Як розвивати глобальні лідерські компетентності: чотири моделі розвитку глобального лідерства

Тема 5. Як розвивати глобальні лідерські компетентності: чотири моделі розвитку глобального лідерства (8 год.)

Питання для обговорення:

- Чаттанузька модель розвитку глобального лідерства: ключові. Як ця модель враховує культурні, освітні та професійні чинники у формуванні глобального лідера? Наскільки ця модель є універсальною для різних регіонів світу? Чи можна адаптувати Чаттанузьку модель до українського контексту?
- Глобальна модель розвитку експертних знань лідерства (GLED). Які компоненти формують основу GLED-моделі? Як GLED пояснює процес набуття глобальних лідерських знань через досвід? Які переваги та обмеження цієї моделі у порівнянні з іншими підходами? Як GLED може бути використана для оцінки потенціалу майбутніх лідерів?
- Модель розвитку глобальних керівників. Які компетентності є ключовими для розвитку глобального керівника? Як ця модель враховує вплив зовнішнього середовища (політичного, економічного, культурного)? Які практичні інструменти пропонує модель для розвитку лідерських навичок? Чи можливо інтегрувати цю модель у програми підготовки керівників в українських університетах?

Практичне заняття

Робота в малих групах:

1. Чаттанузька модель розвитку глобального лідерства. Фокус – на процесах розвитку глобального лідерства: емерджентність та динамічність.
2. Глобальна модель розвитку експертних знань лідерства (GLED): розвиток експертних знань у глобальних лідерів; чотири категорії антецедентів: індивідуальні характеристики, культурний вплив, глобальна освіта та новизна проекту/роботи.
3. Модель розвитку глобальних керівників. Взаємодії та партнерства між людиною та організацією. Відповідальність організації за управління талантами та обмін досвідом як частина корпоративної культури. Труднощі в оцінці талантів у мультикультурній глобальній організації: визначення спільного стандарту в різних культурах, відмінності між країнами в оцінці, просуванні та розвитку співробітників, широка мінливість глобальних керівних посад.
4. Модель «Правильні справи» (the Right Stuff).
5. Розробка та презентація Карти глобальних лідерських компетентностей (робота в командах).



6. ДЖЕРЕЛА / ЛІТЕРАТУРА ДЛЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ



Основна:

1. A Handbook of Leadership Styles. Cambridge Scholars Publishing. 2020. URL: <https://www.cambridgescholars.com/resources/pdfs/978-1-5275-4598-4-sample.pdf> pp. 1-35 [accessed at 22.05.2024]
2. Assessing Global Leadership Competencies. URL: <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315232904-5/assessing-global-leadership-competencies-allan-bird-michael-stevens> [accessed at 12.06.2025]
3. Key Leadership Competencies Profile. URL: <https://www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat/services/professional-development/key-leadership-competency-profile/examples-effective-ineffective-behaviours.html>
4. Global Innovation Index. URL: https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_gii_2020.pdf
5. Leadership Case Studies. URL: <https://trainingmag.com/leadership-case-studies/>

Додаткова:

6. CIPD. The Chartered Institute of Personnel and Development CIPD. URL: <http://www.cipd.co.uk> [accessed at 10.09.2024]
7. Denise M. Cumberland Ann Herd Sharon A. Kerrick Assessment and Development of Global Leadership Competencies in the Workplace: A Review of Literature. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1523422316645883>
<https://doi.org/10.1177/1523422316645883> [accessed at 17.05.2025]
8. Education 2030. URL: www.oecd.org/education/2030 [accessed at 22.05.2025]
9. Education at a Glance: OECD. URL: https://www.oecd.org/en/publications/trends-shaping-education-2025_ee6587fd-en.html [accessed at 24.03.2025]
10. GOLD V Report. Global Observatory on Local Democracy and Decentralization. URL: <https://www.gold.uclg.org/reports/gold-v> [accessed at 02.06.2024]
11. Indicators of Education Systems Programme (INES). URL: www.oecd.org/education/education-at-a-glance [accessed at 22.05.2024]
12. Intercultural Effectiveness Scale Technical Report URL: https://www.researchgate.net/publication/265010828_Intercultural_Effectiveness_Scale_Technical_Report
13. Ohio State University Leadership Research, 1945 URL: <https://www.iedunote.com/ohio-state-leadership-studies> URL: Strategic Curriculum Internationalisation Plans - RISHII Project [accessed at 22.05.2024]
14. Survey of Adult Skills (PIAAC) URL: www.oecd.org/skills/piaac [accessed at 13.01.2025]
15. Teaching and Learning International Survey (TALIS) 2024 Conceptual Framework URL: https://www.oecd.org/en/publications/teaching-and-learning-international-survey-talis-2024-conceptual-framework_7b8f85d4-en.html [accessed at 04.05.2025]
16. Trends Shaping Education 2025. URL: [Trends Shaping Education 2025 / OECD](https://www.oecd.org/en/publications/trends-shaping-education-2025_ee6587fd-en.html)
https://www.oecd.org/en/publications/trends-shaping-education-2025_ee6587fd-en.html [accessed at 01.06.2025]
17. Korn F. Institute, Leading in a crisis: how leaders get the best possible outcomes. URL: https://www.kornferry.com/content/dam/kornferry/docs/pdfs/KFI_Leading%20in%20a%20Crisis.May14.pdf
18. Future of education and skills. URL: <https://www.oecd.org/en/topics/future-of-education-and-skills.html> [accessed at 02.05.2025]

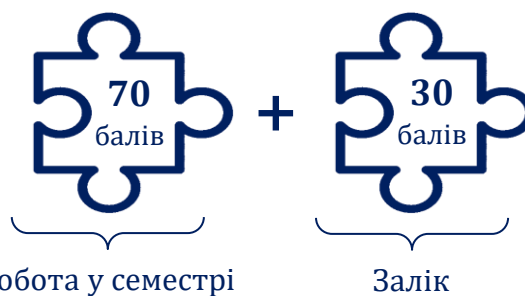


- 19.Халецька А. Аналіз сучасного стану та тенденцій інноваційного лідерства в публічному управлінні. Науковий журнал «Публічне управління та регіональний розвиток». 2020, №9. С. 915-940.
- 20.Халецька А. Відповідальне та глобальне лідерство для сталого розвитку. Науковий журнал «Публічне управління та митне адміністрування» Університет митної справи та фінансів. № 1 (36), 2023 р. С. 89 – 93. DOI <https://doi.org/10.32782/2310-9653-2023-1.13> URL: <http://customs-admin.umsf.in.ua/v1-36-2023>
- 21.Халецька А.А. Глобальні компетентності та лідерство в освітніх політиках для відновлення територіальних громад. EMPIRIO, 2025, No 2. <https://empirio.ukma.edu.ua/issue/view/19631>

7. ОЦІНЮВАННЯ



УМОВИ ВИЗНАЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОГО РЕЙТИНГУ ДИСЦИПЛІНИ



	Види робіт	К-ть	Бали	Умови нарахування	Разом
Робота у семестрі	Робота на практичному занятті	10	6	Активність на семінарських заняттях, обговорення питань, розв'язування кейсів	60
	Читанка. Огляд літератури	5	2	Написання тези з обґрунтуванням	10
Залік	Розробка та презентація Карти глобальних лідерських компетентностей	1	30	Захист проєкту	30
Разом					100





ВИМОГИ І КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ

Активність на заняттях, інтерактивне спілкування в аудиторії, аргументоване висловлення власної позиції, реагування на думки інших, активна взаємодія з іншими учасниками, спільне формулювання рішень, розв'язування, кейсів максимум 6 балів на занятті разом – **60 балів**. Читанка та огляд літератури – максимум 2 балів, разом – **10 балів** (систематизація наукових підходів до обраної теми; короткий конспект або тези прочитаного/проаналізованого; критичний коментар або питання до тексту; інтеграція прочитаного/проаналізованого у рефлексії; обґрунтована аргументація).

На практичному (семінарському) занятті здобувач може набрати максимум 6 балів

6 балів ставиться за таких умов:

- повний, правильний, послідовний, обґрунтований виклад питання, що супроводжується прикладами;
- глибоке розуміння та орієнтування у явищах і процесах;
- вичерпні відповіді на додаткові запитання викладача;

5 балів ставиться за таких умов:

- правильний, повний виклад змісту матеріалу, але на додаткові контрольні запитання, відсутня повна відповідь;

4 бали ставиться за таких умов:

- загалом здобувач виявляє знання основного навчального матеріалу, що розглядається, але під час відповіді наявні помилки;
- відповіді на запитання нечіткі;

3 бали ставиться за таких умов:

- незнання значної частини навчального матеріалу, нелогічне висловлювання;

2-1 бал ставиться за таких умов:

- наявні суттєві помилки при відтворенні матеріалу;
- нерозуміння навчального матеріалу і, як наслідок цього, повна відсутність навичок в аналізі явищ і в подальшому виконанні практичних завдань.

Критерії оцінювання – Тема 1 (6 балів)

1. Огляд літератури + дискусія

Завдання: аналіз літератури з питань глобального лідерства та участь у дискусії на тему: «Як допомогти світовим лідерам використовувати сильні сторони в собі та своєму оточенні...»:

- глибина аналізу літератури (виявлення ключових ідей, порівняння підходів, критичне мислення) – 2 бали;
- аргументованість у дискусії (чіткість позиції, логіка міркувань, приклади з практики) – 2 бали;
- активність та взаємодія (участь у груповій дискусії, реакція на думки інших, конструктивність) – 2 бали.

2. Робота в малих групах: порівняльний аналіз

Завдання: порівняння нового позитивного підходу до глобального лідерства з усталеними та сучасними теоріями:

- якість порівняльного аналізу (виявлення подібностей/відмінностей, логічна структура) – 2 бали;



- застосування теоретичних знань (посилання на теорії, правильне використання термінології) – 2 бали;
- командна робота (внесок у групову роботу, презентація результатів, співпраця) – 2 бали.

3. Обговорення ключових глобальних проблем

Завдання: Як позитивне глобальне лідерство вирішує проблеми (географічна відстань, культурні відмінності, міжкультурні бар'єри):

- глибина розуміння проблем (аналіз кожної проблеми, приклади з реального контексту) – 2 бали;
- зв'язок з позитивним лідерством (аргументація, застосування концепцій позитивного лідерства) – 2 бали;
- комунікативні навички (чіткість викладу, участь в обговоренні, здатність слухати інших) – 2 бали.

Критерії оцінювання – Тема 2 (6 балів)

1. Робота в малих групах

Завдання: аналіз досліджень лідерства в Університеті штату Огайо та Мічиган. Аналіз матриці стилю управління Блейка та Мутона.

Порівняння підходів, обговорення відповідального лідерства:

- змістовність аналізу (глибина розуміння моделей, порівняння підходів, аргументація) – 2 бали;
- застосування теорій до глобального контексту (зв'язок з темою відповідального лідерства, приклади з практики) – 2 бали;
- командна взаємодія (активна участь, розподіл ролей, презентація результатів) – 2 бали.

2. Рефлексія «Роздуми про лідерство»

Завдання: індивідуальні роздуми про власне розуміння лідерства, його етичні аспекти, вплив на глобальні процеси:

- глибина особистої рефлексії (виступ-тези про усвідомлення власних цінностей, досвід, самокритичність) – 2 бали;
- зв'язок із темою відповідального лідерства (аргументація, приклади, врахування етичних аспектів) – 2 бали;
- структура та логіка викладу (чіткість думки, послідовність, грамотність викладу) – 2 бали.

Критерії оцінювання – Тема 3 (6 балів)

1. Робота в малих групах

Завдання: аналіз шести моделей поведінки глобального лідерства (харизматичні/ціннісні, командно-орієнтовані, партисипативні, гуманні, автономні, самозахисні):

- розуміння моделей (глибина аналізу кожної моделі, приклади застосування) – 2 бали;
- порівняння та критичне мислення (виявлення переваг/недоліків, контекстуальність) – 2 бали;
- командна робота (співпраця, внесок кожного учасника, презентація результатів) – 2 бали.

2. Модеровані дебати

Завдання: обговорення ролі глобального лідерства у таких аспектах: контроль, стратегічне планування, бюджетування, переговори (через дискусійні твердження: а-г):

- аргументованість позиції (чіткість думки, логіка, приклади з практики) – 2 бали;
- здатність до дискусії (вміння слухати, реагувати, вести конструктивний діалог) – 2 бали;
- зв'язок із темою сталого розвитку (усвідомлення глобального контексту, етичні аспекти) – 2 бали.



Критерії оцінювання – Тема 4 (6 балів)**1. Картування змістовної області глобальних лідерських компетентностей:**

- визначення ключових компетентностей (чіткість, обґрунтованість, відповідність глобальному контексту) – 2 бали;
- візуалізація та логіка структури (зв'язки між компетентностями, логічна побудова) – 2 бали;
- аналітична глибина (критичне осмислення, порівняння з існуючими моделями) – 2 бали.

2. Розробка опитувальника «Оцінювання компетентностей глобального лідерства 2:0»

- якість формулювання запитань (чіткість, релевантність, відповідність компетентностям) – 2 бали;
- Peer-assessment дизайн (об'єктивність, можливість застосування) – 2 бали;
- Інноваційність (адаптація до сучасних потреб лідерства) – 2 бали.

Огляд літератури та написання тез (2 бали):

- змістовність огляду (виявлення ключових ідей, концепцій та підходів у літературі з глобального лідерства; логічна структура викладу) – 1 бал;
- якість формулювання тез (чіткість, стислість, релевантність до теми; здатність узагальнити прочитане) – 1 бал.

Критерії оцінювання підсумкове завдання (30 балів)**Розробка карти глобальних лідерських компетентностей**

- Інтеграція моделі GLED (відображення чотирьох антецедентів: індивідуальні характеристики, культурний вплив, глобальна освіта, новизна проекту) – 2 бали; зв'язок із розвитком експертних знань (як ці чинники сприяють формуванню глобального лідера) – 2 бали; аналітична глибина (критичне осмислення, логічна побудова карти) – 1 бал. Разом – 5 балів.
- Врахування моделі розвитку глобальних керівників (відображення взаємодії «людина – організація»: партнерство, розвиток талантів, корпоративна культура) – 1 бал; аналіз труднощів оцінювання в мультикультурному середовищі (стандарти, культурні відмінності, варіативність посад) – 2 бали; практичність запропонованих рішень (пропозиції щодо подолання викликів) – 2 бали. Разом – 5 балів.
- Включення моделі «The Right Stuff» (визначення «правильних» якостей глобального лідера: конкретність, релевантність, приклади) – 2 бали; зв'язок із іншими моделями (інтеграція в загальну карту компетентностей) – 2 бали; креативність подачі (візуальна структура, інноваційність, зрозумілість для аудиторії) – 2 бали. Разом – 6 балів.
- Розробка та презентація карти (робота в командах): якість візуалізації (структурованість, логіка, корпоративний дизайн) – 4 бали; командна взаємодія (рівномірний внесок, співпраця, презентація) – 4 бали; здатність пояснити карту (аргументація, відповіді на запитання, зв'язок з темою курсу) – 6 балів. Разом – 14 балів.





ВИМОГИ І КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ПРОЄКТУ «КАРТА ГЛОБАЛЬНИХ ЛІДЕРСЬКИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ»

Засобом оцінювання та методом демонстрування результатів навчання є презентація та захист здобувачами проєкту у формі презентації.

Підготовка презентації та її захист (максимум 30 балів):

1. 5 балів – за використання брендových слайдів НаУКМА;
2. 5 балів – за логічність у викладенні матеріалу, чітке формулювання мети, завдання;
3. 5 балів – за кореляцію між слайдами презентації і промовою спікера та уникнення дублювання тексту промови та інформації на слайді;
4. 10 балів – за апелювання до емпіричного матеріалу, думок експертів, фахових джерел з лінком на першоджерело, обґрунтування висновків, апелювання до кількісних показників;
5. 5 балів – за дотримання регламенту доповіді (до 7 хв.).



ШКАЛА ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ

За шкалою університету	За національною шкалою		За шкалою ECTS
	Екзамен	Залік	
91 – 100	Відмінно	Зараховано	A (відмінно)
81 – 90	Добре		B (дуже добре)
71 – 80			C (добре)
66 – 70			D (задовільно)
60 – 65	Задовільно		E (достатньо)
30 – 59	Незадовільно	Не зараховано	FX (незадовільно – з можливістю повторного складання)
1 – 29			F (неприйнятно – з обов'язковим повторним курсом)

Мінімальний пороговий рівень оцінки за роботу в семестрі (допуск до екзамену) складає 30 балів. У разі отримання оцінки «неприйнятно» (нижче 29 балів) здобувач зобов'язаний повторно вивчити курс. У разі отримання оцінки «незадовільно» здобувач має право на два перескладання: викладачеві та комісії. При цьому максимальна підсумкова оцінка після перескладання може бути лише на рівні «достатньо». Замість перескладання комісії, здобувач може обрати повторне вивчення курсу.



8. ПОЛІТИКА АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ



НаУКМА сповідує принципи академічної доброчесності, що означає, що всі роботи здобувачі мають виконати самостійно, а у тексті мають міститися відповідні посилання на інформаційні джерела. При використанні засобів штучного інтелекту (наприклад, СНАТ GPT) необхідно позначити відповідним посиланням частини тексту, що були згенеровані штучним інтелектом.

Виконання навчальних завдань і робота в курсі має відповідати вимогам «Положення про академічну доброчесність здобувачів освіти у НаУКМА» (затверджене наказом № 112 від 07.03.2018 року):

https://www.ukma.edu.ua/index.php/about-us/sogodennya/dokumenty-naukma/cat_view/1-dokumenty-naukma/12-normatyvna-baza-naukma/6-systema-zabezpechennia-iakosti-osvitnoi-diialnosti-ta-iakosti-vyshchoi-osvity/71-normatyvni-dokumenty

<https://bit.ly/3tXf4mi> (скорочене посилання на документ вище).

Недотримання принципів академічної доброчесності карається не зарахуванням роботи без можливості її перездачі у відповідності до Положення про академічну доброчесність здобувачів освіти НаУКМА.



Схвалено на засіданні кафедри міждисциплінарної освіти «09» січня 2026 р., протокол № 6

