

References

1. Andreev V.Y. Pedagogicheskaia etyka: ynnovatsyonnyi kurs dlia npravstvennogo samorazvytiia / V. Y. Andreev. – Kazan: Tsentr ynnovatsyonnykh tekhnolohyi, 2012. – 272 s.
2. Deklaratsiia pryntsyrov tolerantnosti. Utverzhdena rezoliutsiei 5.61 Heneralnoi konferentsyy YuNESKO ot 16 noiabria 1995 hoda. M.: RAN, 1999.
3. Diachenko M. Y. Psykholohycheskyi slovar-spravochnyk / M. Y. Diachenko, L. A. Kandybovych. – Mn. : Kharvest, 2004. – 576 s. (Byblyoteka praktycheskoi psykholohyy).
4. Elkanov S. B. Osnovy professyonalnogo vospytaniia budushcheho uchytelia / S. B. Elkanov. – M. : Prosveshchenye, 1989. – 189 s.
5. Kuzmyna N. V. Professyonalizm deiatelnosti prepodavatelia y mastera proyzvodstvennogo obucheniia proftekhuchylyshch / N. V. Kuzmyna. VNYU proftekhobrazovaniia. – M. : Vyssh. shk., 1989. – 166 s.
6. Pedagogichna maisternist : [pidruchnyk] / I. A. Ziaziun [ta in]; Za red. I. A. Ziaziuna. – K. : Vyshcha shk., 1997. – 349 s.
7. Synytsia I. O. Pedagogichnyi takt i maisternist uchytelia / I. O. Synytsia. – K. : Radianska shkola, 1981. – 319 s.
8. Khoruzha L.L. Pedagogichna deontolohiia: [navchalno-metodychnyi posibnyk] /L.L. Khoruzha. – K.: KMPU imeni B.D. Hrinchenka, 2008. – 96 s.
9. Iakobson Ya. H. O pedagogicheskoi etyke / Ya.H. Yakobson. – M. : Prosveshchenye, 1979. – 149 s.

Одержано статтю: 02.09.2017

Прийнято до друку: 29.09.2017

УДК 338.242+378.1

DOI: 10.15330/esu.11.63-70

Оксана Кондур,

кандидат фізико-математичних наук, доцент,
ДВНЗ “Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника”
(м. Івано-Франківськ, Україна)

Oksana Kondur,

Candidate of physics and mathematics sciences (PhD),
Associate Professor, Vasyl Stefanyk Precarpathian
National University
(Ivano-Frankivsk, Ukraine)
oxikon13@gmail.com

КОРПОРАТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ЇЇ МОДЕРНІЗАЦІЇ

THE CORPORATE MANAGEMENT OF HIGHER EDUCATIONAL ESTABLISHMENT IN THE CONDITIONS OF EDUCATIONAL MODERNISATION

У статті обґрунтовано актуальність переходу до корпоративної моделі управління закладами вищої освіти.

Розглянуто основні соціально-економічні проблеми корпоративного управління для закладів, які виникають в умовах сучасної модернізації освіти. Виокремлено фундаментальні елементи моделі ефективного корпоративного управління навчальними закладами.

Визначено роль корпоративної культури в управлінні. Розвиток корпоративної культури є одним з найкращих показників, які сприяють досягненню високого рівня освіти та її якості.

Відзначено, що демократизація управління підвищить конкурентоздатність вищих навчальних закладів.

Ключові слова: корпоративне управління, корпоративна культура, модель управління, заклад вищої освіти.

The actuality of transition to the corporate model of higher educational establishments is discussed in the article.

The basic social and economic problems of corporate management for establishments that arise up in the conditions of current modernisation of education are investigated in the given article. The fundamental elements of model effective corporate management of educational establishments are distinguished.

The role of corporate culture in a management is determined. The development of corporate culture is one of the best indicators that assist the achievement of high level of education and its quality.

Democratization of management in higher educational establishments will promote the competitiveness of them.

Key words: corporate management, corporate culture, model of management, establishment of higher education.

Постановка проблеми. Зміни суспільного розвитку викликають об'єктивні зміни суспільної діяльності. Глобалізаційні та інтеграційні процеси в європейському просторі зумовили кризу освітньої системи, бо в умовах мегапродукування інформації знання за менший часовий період, ніж ще 10–20 років тому, стають застарілими, тобто освіта не здатна якісно виконувати свою місію. Це ознака неефективних управлінських процесів. Крім цього, інтенсивне використання електронного навчання (віддаленого навчання, дистанційного навчання) істотно трансформує освітнє середовище, бо змінюються методи досягнення основних цілей; нових рис набуває організація навчального процесу, який із аудиторії переходить в інформаційну мережу, у глобальний освітній простір загалом [3].

У Національній стратегії розвитку освіти в Україні на 2012–2021 роки визначено основні проблеми, які на сьогодні стримують розвиток освітньої галузі, а саме: недостатня відповідність освітніх послуг вимогам суспільства, запитам особистості, потребам ринку праці; неефективність управління системою та закладами освіти; недостатній розвиток самоврядування здобувачів освіти, залучення громадських інституцій, роботодавців та інших користувачів освітніх послуг [10]. Ці проблеми управління виникли ще наприкінці 90-х рр. минулого століття і набули широкого обговорення. Дослідники відзначали, що в управлінській сфері недостатньо представлена громадська складова, не сформовані відповідні механізми управління розвитком освіти. Головним завданням модернізації системи управління визначали створення гнучкої, цілеспрямованої, ефективної системи державно-громадського управління на всіх управлінських рівнях [13].

У Міністерстві освіти і науки України 5 та 7 грудня 2017 року на засіданні робочої групи з підготовки змін до Закону України “Про вищу освіту” обговорювались проекти моделей управління закладу вищої освіти. Заступник міністра О. Співаковський зазначив: “... тільки ефективне управління може призвести до фінансового оздоровлення закладу. Крім того, демократизація управління і прозорість прийняття управлінських рішень є неодмінними складниками демократичної держави. Оскільки вища освіта є важливим суспільним благом, то демократизація управління у вищій освіті є тим інструментом, який має закласти механізми для колективної відповідальності різних стейкхолдерів (зацікавлених сторін) за стан вищої освіти в Україні” [12]. У результаті робоча група погодила концептуальне бачення змін у системі управління закладу освіти. Визначальною стала теза: “Рухом до підвищення ефективності закладу вищої освіти (ЗВО) буде перехід до корпоративної моделі управління. У ЗВО (крім військових, а також закладів із специфічними умовами) пропонується утворити три органи

управління: виконавчий (ректорат), колегіальний (вчена рада, сенат) та наглядову раду (НР)” [12].

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Загальнотеоретичні питання корпорацій та корпоративного менеджменту описали Р.Брейль, Ю.Брігхем, С.П.Друкер, П.Самуельсон, М.Портер, В.М.Геєць. Дослідженню специфіки корпоративності в соціально-економічних системах присвячені праці Р.Р. Бегея, Л.І. Дмитріченко, В.Євтушевського, Д.Задихайла, Г.Козаченко, О.Кузьміна, М.О. Кужелева, А.М. Хімченко, Н.Останіної, С.Пішпека, О.Поважного, С.Турнбулла, І.Храбова, К.С. Шапошникова та ін. Роль корпоративної культури в управлінні ЗВО є предметом наукових досліджень В.Гриньової [4] Г. Хаєта [6], Д.Мацумото [8], А.Шевчук [14] та інших.

При визначенні поняття “корпоративне управління” існують різноманітні підходи. Наприклад, С.Пішпек формулює зміст поняття “корпоративне управління” у дуалістичному вигляді: у вузькому значенні – забезпечення діяльності менеджерів з управління в інтересах власників, у більш широкому змісті – захист і врахування інтересів інвесторів, які диференціюються на фінансові і нефінансові [11].

Значною кількістю дослідків система корпоративного управління розглядається як організаційна модель, за допомогою якої представляються і захищаються інтереси інвесторів, тобто корпоративне управління є організаційною угодою, яка може охоплювати різні аспекти діяльності корпорації, організацію роботи вищих керівних органів, систему мотивації персоналу і обумовлена розмежуванням права власності від процесу управління.

За визначенням С. Турнбулла [9] корпоративне управління розкриває процеси в діяльності організації, які пов’язані як з визначенням уповноважених осіб з контролю та регулювання діяльності, так і з реалізацією послуг, в тому числі освітніх.

З точки зору О.Поважного, корпоративне управління – це спосіб впливу безпосередньо на систему взаємовідносин між органами управління, інвесторами, трудовим колективом і державою, яка регламентується законодавчими і нормативними актами, внутрішніми нормативними документами і положеннями, з метою підвищення ефективності діяльності, отримання очікуваного прибутку. Така визначення сутності корпоративного управління, очевидно, є найбільш повним узагальненням економічного та законодавчого аспекту управлінського процесу. І цю дефініцію можна перенести на корпоративну модель в освітній сфері.

Формулювання цілей статті. Розглянемо основні соціально-економічні проблеми корпоративного управління для ЗВО, які виникають в умовах реформування освітньої системи. Визначимо роль корпоративної культури в управлінні навчальним закладом.

Виклад основного матеріалу дослідження. Корпорація функціонує на взаємодії зовнішнього і внутрішнього середовищ із використанням матеріальних, фінансових, інформаційних, людських, інтелектуальних ресурсів. Характеристиками сучасної корпорації є:

- поділ функцій між власниками і менеджерами, адміністрацією, іншими зацікавленими в її роботі групами осіб;
- підприємницький характер діяльності, спрямований на підвищення економічної результативності і насамперед прибутку і зростання капіталізації;
- законодавча “прозорість” фінансової діяльності, що забезпечує можливість контролю з боку власників і держави.

Розкриті вище точки зору щодо сутності корпоративного управління узагальнено в підручнику [5] у розрізі часткового, суспільного, нормативного, економічного, управлінського, фінансового, юридичного, організаційного, соціально-економічного підходів та модифіковано для освітньої сфери в таблиці 1.

Таблиця 1

Підходи до визначення сутності корпоративного управління у ЗВО

Підходи	Сутність корпоративного управління
1	2
Частковий (внутрішня архітектура)	Вибір найкращих механізмів управління і розподілу влади між учасниками корпоративних відносин: ректорат, вчена рада, наглядова рада, працівники.
Суспільний	Відносини між ЗВО та суспільством
Нормативний	Принципи і норми, які регламентують права, обов'язки і відповідальність осіб, які беруть участь в управлінні ЗВО: Статут, Положення про Вчену раду, Положення про Наглядову раду.
Економічний	Система відносин між органами управління, посадовими особами, державою, можливими інвесторами
Управлінський	Система органів ЗВО, яка управляє ним: ректорат, вчена рада, органи студентського самоврядування, наглядова рада
Організаційний	Організаційна модель, за допомогою якої ЗВО представляє і захищає свої інтереси
Юридичний	Сукупність юридичних концепцій і процедур, які лежать в основі створення й управління ЗВО
Фінансовий	Певні інституційні угоди, що забезпечують трансформацію заощаджень та оптимальний розподіл ресурсів
Соціально-економічний	Система управління, яка забезпечує баланс інтересів фінансових і нефінансових учасників корпоративних відносин

Загальні вимоги до принципів корпоративного управління такі [7]:

- своєчасність та повнота звітності, що надається основним користувачам – МОН/засновникам та наглядовій раді;
- встановлення чіткої процедури голосування із стратегічних питань;
- прозорість управління;
- формування власного кодексу корпоративного управління;
- справедливість, тобто рівноправність до усіх учасників процесу;
- стратегічне планування, що сприятиме підвищенню конкурентоздатності ЗВО.

У процесі інституційного розвитку корпоративного управління сформувалися такі основні моделі [2]: 1) англо-американська; 2) німецька (європейська); 3) японська (азіатська). Першій та третій моделі характерне трирівневе управління організацією: загальні збори (збори трудового колективу), наглядова рада, правління (ректорат, вчена рада). У німецькій моделі наглядова рада, що складається з незалежних членів, виступає в ролі основного інструменту захисту інтересів власників/інвесторів і має найбільше уповноважень, навіть підбір членів виконавчої ради (тобто ректорату) і в разі потреби їхнє зміщення. Японська модель надає перевагу фінансовим установам, тобто визначає стратегію той, хто фінансує. Англо-

американська модель ефективніша в періоди інноваційного розвитку економіки, але уразлива під час кон'юнктурних криз.

При формуванні національної моделі управління корпоративним сектором визначено подібні й відмінні риси української моделі та усталених світових аналогів. Національні принципи корпоративного управління передбачають поєднання як загальних принципів корпоративного управління, так і особливих принципів управління, які розроблені з урахуванням національних особливостей і сформованої системи управління. Це можна перенести і на освітню галузь. Зокрема, в національній моделі провідну роль відводять наглядовій раді, в якій обов'язкова участь незалежних членів; підвищена роль зовнішнього контролю за діяльністю як наглядової ради, так і управлінського органу, тобто ректорату, вченої ради. Контроль і держави як основного замовника освітніх послуг, і замовників на здобувачів вищої освіти – працедавців та батьків. Дотримання зазначених принципів є підґрунтям ефективного корпоративного управління

На сьогодні існує достатньо об'єктивних та суб'єктивних факторів, які не дають змоги широко та ефективно застосовувати корпоративне управління. Розподіл проблем варто диференціювати для обґрунтованішої розробки заходів з їх вирішення. Опишемо деякі з них.

Якісні зміни, які проходять в освітній сфері у процесі опанування корпоративним управлінням, висувають нові вимоги до професійної підготовки та рівня знань як керівників, менеджерів, так і працівників. Для ефективного управління та прибуткової діяльності ЗВО необхідно підвищувати рівень підготовки кадрів, орієнтованих на використання переваг корпоративного управління. Для вирішення цієї проблеми доцільно на законодавчому рівні посилити вимоги щодо особистих та професійних якостей кандидатів на управлінські посади всіх рівнів в ЗВО.

Неврахування нефінансових цілей, що відображають інтереси окремих учасників управління (збереження робочих місць; підвищення платні та зростання соціальних благ; надання освітніх послуг, які недостатньо вигідні фінансово, але такі, що задовольняють специфічну потребу суспільства, наприклад, підготовку фахівців за неприбутковими чи менш прибутковими спеціальностями та ін.), може призвести навіть до протидії в процесі досягнення цілей. При цьому ще однією проблемою виступає часовий критерій у встановленні цілей. Тобто динамічність інформаційного суспільства у продукуванні нової інформації, і, відповідно, зростання потреби у нових знаннях і вміннях, автоматично вимагає високої еластичності освітньої системи, її швидкого реагування на ці вимоги.

Елементи, на яких має базуватись модель ефективного корпоративного управління ЗВО, такі:

- створення умов для роботи, незалежності і відповідальності наглядової ради (стратегічне управління ЗВО, ефективний контроль наглядовою радою, підвищення відповідальності перед державою/засновниками);
- розмежування повноважень органів управління (чіткий розподіл функцій і обов'язків між органами);
- врахування законних інтересів соціально-економічних груп (працівників, МОН/інвесторів, працедавців, батьків, споживачів інтелектуальних послуг, органів місцевого самоврядування);
- надання інформації (забезпечення своєчасного і повного розкриття інформації з усіх важливих питань функціонування і діяльності ЗВО).

Ефективність системи управління ЗВО неможлива без розвитку корпоративної культури тих, хто працює в ньому. Корпоративна культура, тобто організаційна культура, прийнята в кожній організації. Вона впливає на різні сторони діяльності, зокрема на відносини управління, відносини контролю; ставлення до трудової діяльності; міжособистісні стосунки працівників; міжгрупові відносини; відносини із зовнішнім оточенням.

Корпоративна культура виконує два основні завдання: 1) адаптацію ЗВО, як єдиного організму, до навколишнього середовища; 2) забезпечення єдності організаційного середовища ЗВО шляхом інтеграції всіх членів освітньої установи. [1]

Мета кожної освітньої установи – знайти власну культуру, сформувати імідж, адаптуватися до ринкових умов і при цьому зберегти найкращі з утворених в колективі цінностей. Основним джерелом корпоративної культури є її виконавча влада в особі найвищого керівництва, яке привносить свою філософію життя в заклад.

Одним із перших визначальних кроків до формування корпоративної культури є прийняття у ЗВО відповідного Положення, основою якого має стати Кодекс честі. Кодекс честі – це інституалізація практики академічної доброчесності, ознака позитивних зміни суспільної свідомості та важливий крок до системного впровадження високих стандартів навчальної та дослідницької діяльності у ЗВО. Його дотримання веде до покращення формування із студентів фахівців високого рівня, підвищення якості праці професорсько-викладацького складу, утворення корпоративних стосунків між усіма.

Розвиток корпоративної культури ЗВО є одним із найкращих показників, які ведуть до досягнення високого рівня освіти та її якості. Корпоративна культура – це нематеріальний бік діяльності ЗВО, який часто не враховують. Її важливість відчувається, коли виникає потреба в переході до нової стратегії діяльності, при проведенні реорганізації чи реструктуризації, тобто таких змін, які не завжди узгоджуються з основними культурними нормами і цінностями.

Особливістю корпоративної культури будь-якого ЗВО є обов'язкове залучення до неї здобувачів освіти, адже вони є безпосередніми учасниками навчального і науково-дослідного процесів, без яких виконання університетом своєї місії абсолютно неможливе [14].

Через корпоративну культуру співробітники ЗВО ідентифікують себе як висококваліфіковану професійну спільноту, що на якісному рівні відрізняє її від інших на ринку освітніх послуг і в суспільно-економічному просторі загалом. Ця індивідуальність в оточуючому соціальному та матеріальному середовищі стає однією із визначальних складових конкурентоспроможності ЗВО, його популярності серед абітурієнтів.

Висновки. Розвиток інформаційного суспільства, постійно зростаючі об'єми інформації, широка варіативність та динамічність освітніх середовищ висувають підвищені вимоги до організації управління навчальним процесом у ЗВО. Тому актуальним є перехід до корпоративної моделі управління ЗВО, яка передбачає насамперед диверсифікацію повноважень і відповідальності за результативність освітньо-наукової діяльності закладів.

Як зазначив О. Співаковський, “збалансування повноважень в університетах є надзвичайно важливим елементом демократизації управління” [12]. Тому пропонується ввести на законодавчому рівні посаду фінансового секретаря (фінансового директора) ЗВО. У результаті такої управлінської модернізації ректор ЗВО буде звільнений від невластивих йому господарсько-економічних функцій і

стане основною стратегічною фігурою в університеті. При цьому актуальними є розмежування повноважень вченої ради (з виборним керівником) і адміністративної ради під керівництвом ректора.

Паралельно із цими трансформаціями повинні відбуватися зміни у сфері фінансування вищої освіти, проведення фінансової дерегуляції та істотного розширенням фінансової автономії. Це вимагає сама природа корпоративного управління, адже без розумної фінансової свободи модель корпоративного управління буде неповною.

Підвищення рівня результативності впровадження корпоративної моделі управління ЗВО потребує активізації органів, які здійснюють аналіз і моніторинг закладів вищої освіти, а також розробки системи показників для аналізу ситуації на ринку освітніх послуг, удосконалення рейтингової оцінки ЗВО, що може бути предметом подальших досліджень.

Література

1. Андрусак Н. С. Корпоративна культура в туризмі: навч. посібник / Н.С. Андрусак. – Чернівці : Чернівецький нац. ун-т, 2012. – 253 с.
2. Баглей Р.Р. Формування вітчизняної моделі корпоративного управління / Р.Р. Баглей // Сталій розвиток економіки регіону. – №1 (23), 2014/ – С.199-206.
3. Биков В.Ю. Моделі організаційних систем відкритої освіти: Монографія / В.Ю. Биков. – К.: Атіка, 2008.- 684 с.
4. Гриньова В.М. Організаційно-економічні основи формування системи корпоративного управління в Україні. Монографія / В.М. Гриньова, О.Є. Попов. – Харків: Вид. ХДЕУ, 2003. – 324 с.
5. Козаченко Г. В. Корпоративне управління: підруч. [для вузів] / Г.В. Козаченко, А.Е. Воронкова. — Київ: Лібра, 2004. — 368 с.
6. Корпоративна культура: навч. посібник; під. заг. ред. Г.Л.Хаєта. – Київ: Центр навчальної літератури, 2003. – 403с.
7. Корпоративне управління для бакалаврів: конспект лекцій / укладач О. М. Соляник. – Суми: Сумський держ. ун-т, 2011. – 142 с.
8. Мацумото Д. Психология и культура / Д. Мацумото. – Спб.: Прайм – ЕВРОЗНАК, 2002. – 416 с.
9. Мороз О.В. Корпоративне управління на підприємствах України: постприватизаційний етап еволюції: Монографія / О.В. Мороз, М.П. Карачина, Т.М. Халімон Т.М. – Вінниця: УНІВЕР-СУМ– Вінниця. – 2008. – 180с.
10. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року(2014). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>
11. Пішпек С.І. Формування корпоративних відносин в перехідній економіці: автореф. дисертації ... к-та екон. Наук / С.І. Пішпек. – К. : КНУ. – 2001. – 19с.
12. Співаковський О. Продовження обговорення моделей управління закладами вищої освіти / О. Співаковський. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://vnz.org.ua/novyny/podiyi/10398/>
13. Управління освітою / Міністерство освіти і науки України, Нац. пед. ун-т імені М.П.Драгоманова; за науковою ред. В. П. Бєха. – К.: Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2013. – 546 с.
14. Шевчук А. Роль корпоративної культури в управлінні навчальним закладом. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://pedagogika.at.ua/forum/97-1460-1>.

References

1. Andrusiak N. S. Korporatyvna kultura v turyzmi: navch. posibnyk / N.S. Andrusiak. – Chernivtsi : Chernivetskyi nats. un-t, 2012. – 253 s.
2. Bahlei R.R. Formuvannia vitchyznianoï modeli korporatyvnoho upravlinnia / R.R. Bahlei // Stalyi rozvytok ekonomiky rehionu. – №1 (23), 2014/ – С.199-206.
3. Bykov V.Iu. Modeli orhanizatsiinykh system vidkrytoi osvity: Monohrafiia / V.Iu. Bykov. – K.: Atika, 2008.- 684 s.

4. Hrynova V.M. Orhanizatsiino-ekonomichni osnovy formuvannia systemy korporatyvnoho upravlinnia v Ukraini. Monohrafiia / V.M. Hrynova, O.Ie. Popov. – Kharkiv: Vyd. KhDEU, 2003. – 324 s.
5. Kozachenko H. V. Korporatyvne upravlinnia: pidruch. [dlia vuziv] / H.V. Kozachenko, A.E. Voronkova. — Kyiv: Libra, 2004. — 368 s.
6. Korporatyvna kultura: navch. posibnyk; pid. zah. red. H.L.Khaieta. – Kyiv: Tsentr navchalnoi literatury, 2003. – 403s.
7. Korporatyvne upravlinnia dlia bakalavriv: konspekt lektsii / ukladach O. M. Solianyuk. – Sumy: Sumskyi derzh. un-t, 2011. – 142 s.
8. Matsumoto D. Psykholohyia y kultura / D. Matsumoto. – Spb.: Praim – EVROZNAK, 2002. – 416 s.
9. Moroz O.V. Korporatyvne upravlinnia na pidpriemstvakh Ukrainy: postpryvatyzatsiinyi etap evoliutsii: Monohrafiia / O.V. Moroz, M.P. Karachyna, T.M. Khalimon T.M. – Vinnytsia: UNIVER-SUM– Vinnytsia. – 2008. – 180s.
10. Natsionalna stratehiia rozvytku osvity v Ukraini na period do 2021 roku(2014). [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>
11. Pishpek S.I. Formuvannia korporatyvnykh vidnosy v perekhidnii ekonomitsi: avtoref. dysertatsii ... k-ta ekon. Nauk / S.I. Pishpek. – K. : KNU. – 2001. – 19s.
12. Spivakovskiy O. Prodovzhennia obhovorennia modelei upravlinnia zakladamy vyshchoi osvity / O. Spivakovskiy. [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <http://vnz.org.ua/novyny/podiyi/10398/>
13. Upravlinnia osvitoiu / Ministerstvo osvity i nauky Ukrainy, Nats. ped. un-t imeni M.P.Drahomanova; za naukovoio red. V. P. Bekha. – K.: Vyd-vo NPU imeni M. P. Drahomanova, 2013. – 546 s.
14. Shevchuk A. Rol korporatyvnoi kultury v upravlinni navchalnym zakladom. [Elektronnyi resurs]. — Rezhym dostupu: <http://pedagogika.at.ua/forum/97-1460-1>.

Одержано статтю: 15.09.2017
 Прийнято до друку: 10.10.2017

УДК: 378.662.147:53
 DOI: 10.15330/esu.11.70-76

Марина Літвінова

кандидат фізико-математичних наук, доцент,
 Херсонська філія національного університету
 кораблебудування імені адм. Макарова
 (м.Херсон, Україна)

Maryna Litvinova,

Candidate of physics and mathematics sciences (PhD),
 Associate Professor, Kherson branch of the National
 University of Shipbuilding named after Admiral
 Makarov (Kherson, Ukraine)
Imb965@gmail.com

ПРОФІЛЬНИЙ ПІДХІД ДО ВИКЛАДАННЯ ФІЗИКО-МАТЕМАТИЧНИХ ДИСЦИПЛІН У ВНЗ СТУДЕНТАМ ЕЛЕКТРОМЕХАНІЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ

SPECIALIZED APPROACH TO TEACHING PHYSICS AND MATHEMATICS TO STUDENTS IN ELECTROMECHANICS FIELD OF STUDY

Розглянуто методику відбору навчального матеріалу, який має використовуватися при профільному викладенні фізики та математики студентам електромеханічних спеціальностей вишів. Проведено відповідне методико-педагогічне дослідження серед студентів Херсонської філії Національного університету кораблебудування імені адм. Макарова. Дослідження встановило, що використання запропонованого підходу до викладання фізики з попереднім профільним викладанням вищої математики студентам електромеханічного напрямку навчання покращує результати подальшого вивчення спецкурсів за фахом. Розглянутий підхід може бути рекомендованим при навчанні студентів усіх технічних спеціальностей ВНЗ.