

№4(147)
КВІТЕНЬ
2017

ЩОМІСЯЧНИЙ
НАУКОВО - ПЕДАГОГІЧНИЙ ЖУРНАЛ

ISSN 2308-4634

МОЛОДЬ і РИНОК



Руслан Кравець Організація освітнього полікультурного середовища як соціальної системи полісуб'єктного типу в аграрному ВНЗ.....	93
Світлана Гайдук Шляхи формування іншомовної соціокультурної компетентності дітей дошкільного віку.....	99
Віта Безлюдна Зміна характеру професійної підготовки майбутніх учителів іноземних мов у контексті вимог Болонського процесу.....	103
Юлія Баклаженко Компоненти змісту навчання англійського професійно орієнтованого писемного мовлення майбутніх аналітиків систем.....	108
Olga Popowicz Kształcenie dzieci i młodzieży ukraińskiej w zakresie gry na bandurze w Przemysłu po II wojnie światowej... 113	113
Grzegorz Oliwa Ekspresja wokalna dzieci i młodzieży na zajęciach chóru w szkole ogólnokształcącej w Polsce.....	117
Mirosław Dymon Partycypacja gimnazjalistów w kulturze muzycznej.....	121
Марія Камінська Вплив церковного професійного академічного співу на трансформацію автентичної пісенної традиції... 129	129
Олександр Маляров Значення педагогічного менеджменту для професійної діяльності педагога.....	133
Ігор Зубрицький Ретроспективний погляд на розвиток педагогічних часописів Східної Галичини 20 – 30-х рр. XX ст... 138	138
Валентина Мисько Проблема сімейного виховання в педагогічній спадщині Януша Корчака.....	145
Андрій Котловський Рефлексивний підхід до процесу організації самостійної роботи майбутніх економістів з навчання англійської мови.....	150
Наталія Білан Використання ділової гри у процесі формування іншомовної комунікативної компетенції студентів на заняттях з іноземної мови.....	154
Іванна Вітюк Загальна характеристика сучасних освітніх технологій.....	159
Володимир Мудряк Теоретико-методичні засади підготовки майбутнього фахівця з фізичного виховання, спорту та здоров'я людини... 164	164
Юлія Талалай Дидактичні моделі формування багатомовної особистості учня в процесі навчання іноземної мови: модель факторів і динамічна модель.....	170
Володимир Герасимчук Антиалкогольна пропаганда як важливий фактор гігієнічного виховання молоді на Закарпатті (друга половина XIX – початок XX ст.).....	174
Фатьма Коразоглю (Геділ) Діагностування взаємодії дошкільного навчального закладу і сім'ї у полікультурному вихованні дошкільників.....	178
Володимир Ракович Аналіз методологій розробки ігрових додатків для соціальних мереж.....	182
Катерина Бровко Особливості функціонування корпоративної культури вищого навчального закладу.....	186

ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

разработки программного обеспечения / А. Якобсон, Г. Буч, Дж. Рамбо – СПб.: Питер, 2002. – 496 с.

www.uk.w3eacademy.com/sdlc/sdlc_software_prototyping.htm [in Ukrainian].

References

1. Avison D.E., Fitzgerald Guy (2003). *Information Systems Development: Methodologies, Techniques and Tools*. McGraw-Hill, 592 p. [in English].

4. Peter M.R., Peter O.Y. (2015). *Modelyuvannya programnogo zabezpechennya: naukovo-metodichniiy posibnik [Simulation Software: Research Manual]*. Ternopil': Vid-vo TNTU imeni Ivana Pulyuya, 200 p. [in Ukrainian].

2. Tsykl rozrobky prohramnoho zabezpechennia [The cycle of software development]. Retrieved from: <http://batsihor.blogspot.com/2010/08/blog-post.html> [in Ukrainian].

5. Osadchiy V.V., Kruglik V.S. (2012). *Osnovi rozrobki veb-dodatkov: navch. posib. [Basics of web application development: tutorial]*. Melitopol': TOV "Vid bud. MMD", 540p. [in Ukrainian].

3. SDLC – Model' programnogo zabezpechennya [SDLC – Software Model]. Retrieved from: <http://>

6. Jacobson A., Booch G., Rumbaugh James (2002). *Unifitsirovannyi protsess razraboiki programnogo obespecheniya [The unified software development process]*. SPb: Peter, 496 p. [in Russian].

Стаття надійшла до редакції 06.02.2017

УДК 378:005.35

Катерина Бровко, аспірант Київського університету імені Бориса Грінченка

ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

У статті розкрито особливості та закономірності функціонування корпоративної культури вищого навчального закладу. Визначено сутність понять "корпоративна культура", "корпоративна культура вищого навчального закладу". Виокремлено складові елементи корпоративної культури ВНЗ. Розкрито напрями формування корпоративної культури вищого навчального закладу. Подано інформацію щодо особливостей функціонування корпоративної культури Київського університету імені Бориса Грінченка.

Ключові слова: корпоративна культура, вищий навчальний заклад, університет, цінності, місія, Київський університет імені Бориса Грінченка.

Літ. 11.

Екатерина Бровко, аспирант Киевского университета имени Бориса Гринченко

ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

В статье раскрыты особенности и закономерности функционирования корпоративной культуры высшего учебного заведения. Определена сущность понятий "корпоративная культура", "корпоративная культура высшего учебного заведения". Выделены составляющие элементы корпоративной культуры вуза. Раскрыты направления формирования корпоративной культуры высшего учебного заведения. Представлена информация об особенностях функционирования корпоративной культуры Киевского университета имени Бориса Гринченко.

Ключевые слова: корпоративная культура, высшее учебное заведение, университет, ценности, миссия, Киевский университет имени Бориса Гринченко.

Kateryna Brovko, Postgraduate Student, Kyiv Borys Hrinchenko University

FEATURES OF THE FUNCTIONING OF THE CORPORATE CULTURE OF HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS

The article deals with the features and principles of functioning of the corporate culture of the higher education institution. The essence of concepts "the corporate culture", "the corporate culture of higher education institution" are determined. The constituent elements of the corporate culture of the university are obtained. The author discloses the directions of formation of the higher education institution's corporate culture. The information about the features of the functioning of the corporate culture of the Kyiv Borys Grinchenko University is presented.

Keywords: the corporate culture, a college, the university, values, a mission, Kyiv Borys Grinchenko University.

Постановка проблеми. Ефективність діяльності будь-якого вищого навчального закладу значною мірою залежить від того, наскільки його суб'єкти згуртовані щодо досягнення спільної мети та

цілей. Визначальним стратегічним інструментом, що дає змогу зорієнтувати всі структурні підрозділи вищого навчального закладу та його окремих осіб на спільну мету, активізувати ініціативність викладачів, студентів, а також

ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

налагодити процес внутрішньої комунікації між ними, є корпоративна культура. Саме вона формує у вищому навчальному закладі дух єдності, робить його унікальним і вирізняє з поміж інших, творить його історію й організаційну структуру, встановлює правила та морально-етичні норми поведінки студентів та співробітників, формує внутрішні ритуали, легенди, традиції, створює свій фірмовий стиль та імідж. Все це спрямовано на підвищення конкурентоспроможності, мобільності, зростання соціального внеску вищого навчального закладу у розвиток суспільства.

Не менш важливою функцією корпоративної культури є зміцнення соціального партнерства професорсько-викладацького складу та студентів, об'єднання і спрямування інтелектуального й духовного потенціалу людського капіталу на ефективну реалізацію місії, візії вищого навчального закладу щодо виробництва нових знань, умінь, навичок, підвищення відповідальності за якість надання освітніх послуг та культурно-просвітницької роботи.

Проблему корпоративної культури вищого навчального закладу у своїх працях досліджували А. Беляєв, О. Габдулхакова, К. Гнезділова, О. Жильцов, Г. Кондратенко, В. Кубко, Н. Морзе, В. Огнев'юк, О. Романовський, О. Чижикова, Н. Яблонскене та ін.

Мета статті полягає у визначенні особливостей функціонування корпоративної культури у вищому навчальному закладі.

Виклад основного матеріалу. На думку А. Беляєва корпоративна культура є системою матеріальних, духовних цінностей, сукупністю установок, морально-етичних норм і правил поведінки, які прийняті й підтримуються членами організації [1].

Значної уваги в аспекті даної проблеми, заслуговують погляди В. Огнев'юка, який наголошує на тому, що корпоративна культура є цілісною системою унікальних ідентифікуючих ознак, в основу яких покладено цінності, які визначають філософію його діяльності, ідею (візію) та місію, формують традиції, норми і стилі, способи службових та міжособистісних взаємин, поведінку студентів і співробітників, що відображає рівень досконалості, добропорядності та привабливості університетського бренду в сучасному соціокультурному та науково-освітньому просторі [7].

Сучасна дослідниця Н. Яблонскене, формування корпоративної культури у вищому навчальному закладі, досліджує за трьома рівнями: перший рівень – загальні цінності та переконання, які формують всі інші рівні, що поділяються всіма

співробітниками; основні цілі та завдання університету, його місія та стратегія; другий рівень – норми, що регулюють роботу організації та поведінку її членів; третій – видимі фактори, наслідки попередніх рівнів, за допомогою яких корпоративна культура транслюється та передається [10].

Корпоративна культура вищого навчального закладу на думку К. Гнезділової слід визначати як сукупність цінностей, норм, традицій, які поділяються між всіма суб'єктами освітнього, на основі яких регулюються їхні взаємовідносини [2].

Як зазначає О. Романовський, корпоративна культура вищого навчального закладу – це сукупність взаємодіючих чинників і складових, що охоплює досвід минулих часів і сучасності, його структурні характеристики, сукупність наукових та особистісних поглядів його керівників, співробітників та студентів, еталонів поведінки, образних символів, взаємовідносин і способів організації внутрішньої діяльності [9].

Важливою є думка Г. Кондратенко яка розглядає корпоративну культуру вищого навчального закладу, як систему, що поєднує в собі національну, професійну, студентську культуру, а також цінності, традиції, інтереси та значною мірою впливає на професійно-особистісне зростання студентської молоді, адже формує моральність, толерантне ставлення до інших, уміння працювати в колективі [3].

Сучасний науковець О. Романовський виділяє декілька типів корпоративної культури, а саме: культура влади, рольова культура, культура завдань, культура особистості. Зокрема, "культура влади" характеризується тим, що визначальною постаттю у вищому навчальному закладі є лідер, тобто керівник організації, який володіє організаторськими здібностями, а також має беззаперечний авторитет не тільки в своєму колективі, але й в суспільстві. Вищі навчальні заклади з корпоративною культурою першого типу, як правило, мають жорстку ієрархічну структуру, що значною мірою позитивно впливає на швидкість прийняття колективних рішень й організацію їх виконання. У вищому навчальному закладі даного типу визначальним фактором професійного становлення суб'єктів освітнього процесу є особистісні якості. "Рольова культура" характеризується чітким функціональним розподілом ролей відповідно до спеціалізації кожного співробітника. Підґрунтям функціонування даного типу організації є система правил, процедур, стандартів діяльності. Важливим елементом функціонування організації даного типу, на відміну від першого є те, що основним джерелом

ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

влади є не особисті якості всіх суб'єктів освітнього процесу, а усталена система правил, норм поведінки. Особливість функціонування "культури завдань" полягає в тому, що даний вид культури зорієнтований в першу чергу, на вирішення завдань та реалізацію проектів вищих навчальних закладів. Організація з типом "культура особистості" спрямована на те, щоб кожна особистість мала змогу досягати власних поставлених цілей [8].

Слід зазначити, що корпоративна культура вищого навчального закладу виконує ряд важливих функцій: нормативно-регулюючу, за допомогою якої регулюється поведінка окремих структурних підрозділів ВНЗ та його суб'єктів; мотивуючу, і відповідно є потужним стимулом для ефективної злагодженої роботи організації; стабілізаційну – корпоративна культура є об'єднуючим сегментом окремих структурних підрозділів організації, що сприяє налагодженню їх взаємодії; охоронну – корпоративна культура є своєрідним захисним бар'єром від зовнішніх негативних впливів середовища; замінюючу – організація у своїй діяльності керується лише мінімальним набором формальних правил; адаптивну – пристосування суб'єктів освітнього процесу до внутрішніх умов організації та зовнішнього середовища; інноваційну – вкладення інвестиційного капіталу в нововведення та розвиток організації [6].

В основі корпоративної культури ВНЗ покладено такі цінності, як: компетентність, професіоналізм, творча спрямованість, командний дух, які є засобом досягнення поставлених стратегічних завдань та відрізняють його від інших організацій. Ядром корпоративної культури вишу слід вважати усталену систему духовних й матеріальних цінностей, традицій, норм, способів поведінки, яку відображають у своїй професійній діяльності всі суб'єкти освітнього процесу.

Унікальною ознакою корпоративної культури ВНЗ є його неповторність, що в свою чергу може визначати його індивідуальний стиль більше ніж освітня, виробнича, наукова, виховна діяльність того чи іншого вищого навчального закладу. Важливими складовими елементами корпоративної культури вищого навчального закладу є: морально-етичні норми та цінності, легенди, традиції, символіка, імідж, стиль керівництва та лідерства, діловий етикет, командний дух, дружній психологічний клімат, колективізм, фірмовий стиль організації, емблеми, логотипи, фірмова атрибутика, системи комунікацій і відкритого інформаційного простору тощо.

Варто зазначити, що не менш важливу роль займають корпоративні ритуали – сукупність дій і заходів, які спрямовані на демонстрацію цінностей організації. З огляду на це, корпоративні ритуали можна розділити на ритуали заохочення, ритуали осуду та ритуали об'єднання. Ритуали заохочення покликані показати схвалення навчальним закладом певних досягнень або стилю поведінки суб'єктів ВНЗ такими засобами, як університетські нагороди (дипломи, сертифікати), іменні стипендії для студентів тощо. Ритуали осуду несуть інформацію щодо несхвалення дій певної особи, яка порушила норми прийнятої корпоративної культури закладу освіти (звільнення, пониження на посаді, штраф та ін.). Ритуали об'єднання допомагають усім співробітникам усвідомити свою спільність з вищим навчальним закладом (університетські конференції, семінари, вебінари, ворк шопи, спільні поїздки, соціальні проекти та ін.) [5].

Слід зазначити, що існує два напрями формування корпоративної культури ВНЗ, а саме: зовнішній (престижність, солідність, економічний успіх, рейтинг серед інших вишів), а також внутрішній (підтримка і розвиток зразків професійної діяльності, що мають відображати гуманістичні цінності педагогіки) [2].

Специфічними характеристиками корпоративної культури є цілі й місія вищого навчального закладу як освітньої установи. Під місією вищого навчального закладу розуміють сукупність уявлень про основоположні цінності, цілі і простір розвитку освітньої установи, про те, що він несе, виробляє зовні, навіщо він потрібен суспільству, державі, людям. У цьому контексті місія є смислоутворювальним ядром університетської ідеї [2].

Сформульовані й офіційно задекларовані місія та візія дозволяють: менеджменту і ключовому персоналу освітнього закладу домовитися про напрями й пріоритети розвитку; спільнотам, владі й бізнесу дізнатися про те, яке місце прагне зайняти ВНЗ в освітньому, науковому, культурному просторі регіону; професорсько-викладацькому складу, співробітникам і студентам ВНЗ отримати корпоративні ціннісні орієнтири, напрями діяльності.

Слід зазначити, що важливими показниками сформованості лідерських якостей особистості на думку В. Тернопільської є: знання про лідерство (лідерські якості, сучасні теорії та стилі лідерства, формальне та неформальне лідерство, закономірності розвитку колективу (команди), розуміння особливостей організаторської діяльності). Такі знання мають трансформуватися

ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

в готовність брати участь у справах самоуправління своєї академічної групи, факультету, гуртожитку, вищого навчального закладу [11].

У Київському університеті імені Бориса Грінченка корпоративним об'єднуючим чинником є творча спадщина видатного педагога, де студенти та викладачі університету залучуються до різноманітних спільних заходів, а саме: соціальний проєкт "Наукові студії студентів-грінченківців"; випуск багатотомного зібрання творів Бориса Грінченка "Педагогічна спадщина"; святкування Дня Університету та Дня народження Бориса Грінченка (9 грудня), в рамках якого проходять Грінченківські читання "Борис Грінченко – відомий і невідомий"; соціальний проєкт "З Києвом і для Києва"; вручення Диплома Університету; покладання квітів до пам'ятника та відвідування музею Бориса Грінченка першокурсниками; використання елементів корпоративної атрибутики в День Університету та під час проведення конференцій, засідань Вченої ради, науково-методологічних семінарів, вручення дипломів, урочистої посвяти у студенти та ін. Важливим засобом формування корпоративної культури університету є також створення меморіального музею Б. Грінченка у головному корпусі Київського університету імені Бориса Грінченка.

В університеті діє свій унікальний Кодекс корпоративної культури, Маніфест лідерства як служіння, який повністю відображає місію університету. Місія полягає у сприянні кожному в цілісному розвитку і лідерському становленні, служити людині, громаді, суспільству [4]. З цього можна зробити висновок, що загальна мета існування університету – цілісний розвиток та лідерське становлення усіх, хто вчиться чи працює в ньому.

До найбільш важливих цінностей університету відносять: людину, громаду, довіру, духовність, лідерство-служіння, відповідальність, професіоналізм, громадянську ідентичність. З огляду на це, можна зазначити, що дані переконання є не тільки тими якостями, які університет бажає побачити у своїх випускниках, але й вони слугують професійним кредо для кожного студента та співробітника університету, незалежно від посади.

Висновки. Таким чином, аналіз особливостей функціонування корпоративної культури вищого навчального закладу свідчить про те, що не існує єдиного підходу щодо характеристики цього феномену. Зокрема, корпоративна культура вищого навчального закладу розглядається вченими, як цілісна система унікальних

ідентифікуючих ознак, в основу яких покладено цінності, які визначають філософію його діяльності, ідею (візію) та місію, формують традиції, норми і стилі, способи службових та міжособистісних взаємин, поведінку студентів та співробітників. Важливою й специфічною характеристикою корпоративної культури є цілі та місія вищого навчального закладу, які регламентують його загальні морально-етичні цінності, що в свою чергу впливає на формування індивідуального стилю, іміджу та інших атрибутів корпоративної культури закладу вищої освіти.

Література

1. Беляев А. Корпоративная культура университета: от теории к практике / А. Беляев // Высшее образование в России. – 2007. – № 11. – С. 62.
2. Гнезділова К.М. Корпоративна культура викладача вищої школи: навч.-метод. посібник / К.М. Гнезділова – Черкаси: ЧНУ імені Богдана Хмельницького, 2013. – 124 с.
3. Кондратенко Г.Г. Формування корпоративної культури майбутнього вчителя музики в умовах соціально-гуманітарної роботи вищого навчального закладу: Збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції ["Професійна мистецька освіта і художня культура: виклики XXI століття"], (Київ, 16 – 17 жовт. 2014 р.) / Г.Г. Кондратенко. – Київ, 2014. – С. 365 – 372.
4. Корпоративна культура Київського університету імені Бориса Грінченка [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://kubg.edu.ua/prouniversitet/vizytivka/korporativnna-kultura-universytetu.html>
5. Кубко В.П. Формування корпоративної культури вищих навчальних закладів України / В.П. Кубко // Культура народів Причорномор'я. – 2014. – № 267. – С. 213 – 216.
6. Макаркин Н.П., Томилин О.Б., Бритов А.В. Роль организационной культуры в эффективном менеджменте высшего учебного заведения / Н.П. Макаркин, О.Б. Томилин, А.В. Бритов // Университетское управление: практика и анализ. – 2004. – № 3. – С. 152 – 162.
7. Практикум до навч. посіб. "Я студент" / Огневюк В.О., Жильцов О.Б., Морзе Н.В. та ін.; за заг. ред. Огнев'юка В.О. – К.: Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, 2016. – 84 с.
8. Романовський О. Корпоративна підприємницька культура ВНЗ / О. Романовський // Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія № 18. Економіка і право. – 2010. – Вип. 10. – С. 35 – 45.
9. Романовський О., Романовська Ю., Романовська О.

ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ
ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Корпоративна культура вищого навчального закладу / О. Романовський, Ю. Романовська, О. Романовська // Рідна школа. – 2010. – № 11. – С. 69 – 74.

10. Яблонскене Н.Л. Корпоративная культура современного университета / Н.Л. Яблонскене // Журнал университетское управление: практика и анализ. – 2006. – № 2. – 10 с.

11. Ternopilka V.I. The role of self-government in development of leadership qualities among students // V.I. Ternopilka // Problems of development modern science: theory and practice: Collection of scientific articles. – EDEX, Madrid, Espaca, 2016. – P. 327 – 330.

References

1. Belyaev A. (2007). Korporativnaya kultura universiteta: ot teorii k praktike [Corporate culture of the university: from theory to practice]. Vysshee obrazovanie v Rossii. 11, p. 62. [in Russian].

2. Hnezdilova K.M. (2013). Korporativna kultura vykladacha vyshchoi shkoly [Corporate culture of high school teacher]. Navch.-metod. posibnyk. Cherkasy: ChNU im. Bohdana Khmelnytskoho. 124 p. [in Ukrainian].

3. Kondratenko H.H. (16 – 17 zhovt. 2014). Formuvannia korporativnoi kultury maibutnoho vchytelia muzyky v umovakh sotsialno-humanitarnoi roboty vyshchoho navchalnoho zakladu [Formation of the corporate culture of the future music teachers in the conditions of social and humanitarian work of higher educational institution]. Zbirnyk materialiv Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii [“Profesiina mystetska osvita i khudozhnia kultura: vyklyky KhKhI stolittia”]. Kyiv, pp. 365 – 372. [in Ukrainian].

4. Korporativna kultura Kyivskoho universytetu imeni Borysa Hrinchenka [Corporate culture of Borys Grinchenko Kyiv University]. Retrieved from: <http://kubg.edu.ua/prouniversitet/vizytivka/>

korporativna-kultura-universytetu.html. [in Ukrainian].

5. Kubko V.P. (2014). Formuvannia korporativnoi kultury vyshchyykh navchalnykh zakladiv Ukrainy [Formation of the of corporate culture of higher educational institutions of Ukraine]. Kultura narodov Prychernomoria. 267, pp. 213 – 216. [in Ukrainian].

6. Makarkin N.P., Tomilin O.B., Britov A.V. (2004). Rol organizatsionnoy kultury v effektivnom menedzhmente vysshego uchebnogo zavedeniya [The role of the organizational culture in the effective management of higher education institution]. Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz. 3, pp. 152 – 162. [in Russian].

7. Ohneviuk V.O., Zhyltsov O.B., Morze N.V. et al. (2016). Praktykum do navch. posib. “Ia student” [Practicum to the manual “I am a student”]. Kyiv, university B. Hrinchenka, 84 p. [in Ukrainian].

8. Romanovskiy O. (2010). Korporativna pidpriemnytska kultura VNZ [Corporate entrepreneurial culture of university]. Naukovyi chasopys NPU im. M.P. Drahomanova. Seriya: Ekonomika i pravo. Vol. 10, pp. 35 – 45. [in Ukrainian].

9. Romanovskiy O., Romanovska Yu., Romanovska O. (2010). Korporativna kultura vyshchoho navchalnoho zakladu [The corporate culture of higher educational institution]. Ridna shkola. 11, pp. 69 – 74. [in Ukrainian].

10. Yablonskene N.L. (2006). Korporativnaya kultura sovremennogo universiteta [The corporate culture of the modern university]. Zhurnal universitetskoe upravlenie: praktika i analiz. 2, 10 p. [in Russian].

11. Ternopilka V.I. (2016). The role of self-government in development of leadership qualities among students. Problems of development modern science: theory and practice: Collection of scientific articles. Publ. EDEX, Madrid, Espaca, pp. 327 – 330. [in English].

Стаття надійшла до редакції 03.03.2017



“Віддай людині крихітку себе. За це душа поповнюється світлом”.

Ліна Костенко
українська письменниця, поетеса

“Дати дітям радість праці, радість успіху у навчанні, збудити в їхніх серцях почуття гордості, власної гідності – це перша заповідь виховання”.

Василь Сухомлинський
український педагог, публіцист, письменник, поет

