

Корпоративна культура навчального закладу як чинник компетентнісного потенціалу педагога професійної школи в умовах сучасного освітнього ринку

Об'єктом дослідження є корпоративна культура навчального закладу як чинника компетентнісного потенціалу педагога професійної школи.

Предметом дослідження є науково-теоретичні підходи щодо визначення ролі корпоративної культури вищого навчального закладу у формуванні адаптивності його працівників в умовах сучасного освітнього ринку.

Мета дослідження – визначити взаємовпливи корпоративної культури навчального закладу на рівень адаптивності його педагогічних працівників до вимог сучасного освітнього ринку.

Методи дослідження: монографічного обстеження та узагальнення – для обґрунтування значимості корпоративної культури у формуванні відповідних компетентностей педагогів професійної школи; системно-поведінковий, маркетинговий підходи – при дослідженні впливу корпоративної культури навчального закладу на рівень адаптивності його працівників до вимог сучасного освітнього ринку; функціональний, синергетичний – для узагальнення висновків щодо формування компетентностей педагога професійної школи.

Результати роботи та висновки. Статтю присвячено питанням впливу корпоративної культури на розкриття та розвиток потенціалу педагога професійної школи. Взаємозв'язку корпоративної культури і формування педагога у відповідності до вимог сучасного освітнього ринку. Дано тлумачення поняття – компетентнісний потенціал педагога.

Новизна. Розглянуто корпоративну культуру навчального закладу як чинник розкриття та розвитку компетентнісного потенціалу педагога професійної школи в умовах сучасного освітнього ринку. Запропоновано підходи щодо інтеграційних процесів між корпоративною культурою навчального закладу, рівнем адаптації педагога професійної школи в системі розвитку сучасного освітнього ринку.

Ключові слова: корпоративна культура, потенціал, освітній ринок, навчальний заклад, професійна школа, педагог, чинник компетентності.

СТУДИНСКИЙ В.А.

Корпоративная культура учебного заведения как фактор компетентностного потенциала педагога профессиональной школы в условиях современного образовательного рынка

Объектом исследования является корпоративная культура учебного заведения как фактора компетентностного потенциала педагога профессиональной школы.

Предметом исследования является научно-теоретические подходы к определению роли корпоративной культуры высшего учебного заведения в формировании адаптивности его работников в условиях современного образовательного рынка.

Цель исследования – определить влияние корпоративной культуры учебного заведения на уровень адаптивности его педагогических работников требованиям современного образовательного рынка.

Методы исследования: монографического обследования и обобщения – для обоснования значимости корпоративной культуры в формировании соответствующих компетенций педагогов профессиональной школы; системно-поведенческий, маркетинговый подходы – при исследовании влияния корпоративной культуры учебного заведения на уровень адаптивности его работников с требованиями современного образовательного рынка; функциональный, синергетический

– для обобщения выводов по формированию компетенций педагога профессиональной школы.

Результаты работы и выводы. Статья посвящена вопросам влияния корпоративной культуры на раскрытие и развитие потенциала педагога профессиональной школы. Взаимосвязи корпоративной культуры и формирование педагога в соответствии с требованиями современного образовательного рынка. Дано толкование понятия – компетентностный потенциал педагога.

Новизна. Корпоративная культура учебного заведения рассмотрена как фактор раскрытия и развития компетентностного потенциала педагога профессиональной школы в условиях современного образовательного рынка. Предложены подходы по интеграционных процессах между корпоративной культурой учебного заведения, уровнем адаптации педагога профессиональной школы в системе развития современного образовательного рынка.

Ключевые слова: корпоративная культура, потенциал, образовательный рынок, учебное заведение, профессиональная школа, педагог, фактор компетентности.

STUDINSKI V.A.

Corporate culture of an educational institution as a factor of competence potential of a vocational school teacher in the conditions of modern educational market

The object of research is the corporate culture of the educational institution as a factor of the competence potential of a vocational school teacher.

The subject of research is scientific and theoretical approaches to determining the role of corporate culture of higher education in shaping the adaptability of its employees in the modern Ossetian market.

The purpose of the study is to determine the mutual corporate culture of the educational institution to the level of adaptability of its pedagogical workers to the requirements of the modern educational market.

Research methods: monographic survey and generalization – to substantiate the importance of corporate culture in the formation of relevant competencies of teachers vocational school; system-behavioral, marketing approaches – in the study of the impact of corporate culture of the educational institution on the level of adaptability of its employees to the requirements of the modern educational market; functional, synergetic – to summarize the conclusions on the formation of competencies of a teacher of a vocational school.

Work results and conclusions. The article is devoted to the influence of corporate culture on the disclosure and development of the potential of a vocational school teacher. The relationship between corporate culture and the formation of the teacher in accordance with the requirements of the modern educational market. An interpretation of the concept – the competence potential of the teacher.

Novelty. The corporate culture of the educational institution is considered as a factor of disclosure and development of the competence potential of a vocational school teacher in the conditions of the modern educational market. Approaches to integration processes between the corporate culture of an educational institution, the level of adaptation of a vocational school teacher in the system of development of the modern educational market are proposed.

Key words: corporate culture, potential, educational market, educational institution, vocational school, teacher, factor competencies.

Постановка проблеми. В сучасних умовах розвитку продуктивних сил, технологій, виробничих відносин значно зростає роль міжособистісних відносин в системі функціонування трудового колективу. Корпоративна культура, яка виробляється в процесі трудових відносин у колективі серйозно впливає на окремого члена

цього колективу, зокрема на його компетентнісний потенціал. Педагогічний колектив колектив формує певну корпоративну культуру навчального закладу, але з іншого боку, саме корпоративна культура навчального закладу серйозно впливає на потенціал педагога і його вартісну та конкурентну спроможність на освітньому ринку.

ку. Взаємозв'язок формування культури педагога і корпоративної культури навчального закладу є взаємопов'язаним процесом. Отже, актуальність дослідження полягає у практичній значимості формування корпоративної культури навчального закладу, як чинника формування і розвитку компетентнісного потенціалу педагога професійної школи, що забезпечує на сучасному освітньому ринку ефективність та конкурентоспроможність навчального закладу на ньому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Питання корпоративної культури взагалі і корпоративної культури навчального закладу зокрема доволі широко і глибоко розглядається в дослідженнях вітчизняних науковців. Зокрема, К.М.Гнезділова у своєму навчальному посібнику «Корпоративна культура викладача вищої школи» розкриває актуальні проблеми особливостей професійно-педагогічної діяльності викладача вищої школи в умовах корпоративної культури навчального закладу. Автор також розкриває питання змісту корпоративної культури, її типології, діагностики стану корпоративної культури [3]. В.В.Шаполова у своєму дисертаційному дослідженні визначає сутність та структуру корпоративної культури майбутніх менеджерів вищого технічного навчального закладу [14].

І.П. Потапюк, К.О. Даниленко, С.О. Макиєнко розглядають суть та місце корпоративної культури в стратегічному управлінні персоналом підприємства [7]. Н.Ф. Сергієнко розглядає різноманітні наукові підходи до проблеми професійної компетентності вчителя [8]. М.М. Надейко виявляє основні напрямки трактування поняття корпоративної культури та характерні особливості даного об'єкта дослідження [6]. О.В. Воронянська доводить у своєму дослідженні взаємозв'язок корпоративної культури та профорієнтаційної роботи навчального закладу [2]. Я.В. Кудря розглядає питання формування корпоративної політики підприємства через систему корпоративної культури [4].

В.М. Мороз, М.В. Мороз та Р.В. Лааманен вивчають проблематику корпоративної культури у контексті її багатогранного і складного змісту [5]. Г.В. Товканець розглядає корпоративну культуру вищого навчального закладу та її роль у формуванні професійних компетентностей майбутніх фахівців-економістів [13]. Питання корпоративної культури як фактору формування ефективного фронт-офісу і бек-офісу навчаль-

ного навчального закладу розглядає у своїх працях Г.Я. Студінська [9, 10].

Недосліджені частини проблеми. Корпоративна культура навчального закладу розглядається дослідниками як умова адаптації установи до змін в умовах ринкової трансформації. Разом з тим, корпоративна культура потребує дослідження як чинник компетентнісного потенціалу педагога професійної школи в умовах сучасного освітнього ринку.

Мета дослідження – визначити взаємовпливи корпоративної культури навчального закладу на рівень адаптивності його педагогічних працівників до вимог сучасного освітнього ринку.

Новизна роботи. Розглянуто корпоративну культуру навчального закладу як чинник розвитку компетентнісного потенціалу педагога професійної школи в умовах сучасного освітнього ринку. Запропоновано підходи щодо інтеграційних процесів між корпоративною культурою навчального закладу, рівнем адаптації педагога професійної школи в системі розвитку сучасного освітнього ринку.

Об'єктом дослідження є корпоративна культура навчального закладу як чинник формування та розвитку компетентнісного потенціалу педагога професійної школи.

Предметом дослідження є науково-теоретичні підходи до визначення ролі корпоративної культури навчального закладу у формуванні потенціалу його працівників.

Виклад основного матеріалу. У загальному розумінні корпоративна культура є системою цінностей переконань, які поділяють всі члени трудового колективу підприємства, фірми, установи, зокрема навчального закладу, та передбачає їх поведінку, а також обумовлює характер життєдіяльності організації. В такому разі формується певний поведінковий менталітет. Корпоративна культура, так би мовити, підштовхує окремого індивіда (члена колективу) до прийняття того чи іншого поведінкового рішення, а також формує і розвиває відповідні компетентності, зокрема педагога в навчальному закладі. Як зауважив Нобелівський лауреат Річард Талер: «Досвідчені лідери повинні створювати середовище, у якому працівники відчуватимуть, що прийняття рішень на основі фактичних даних завжди винагороджуватиметься незалежно від результату. Ідеальне організаційне середовище стимулює кожного до спостереження, збору даних і висловлювання своєї думки. Боси, які

створюють таке середовище, ризикують лише одним: кількома синцями на своєму еґо. Це невелика ціна збільшення потоку нових ідей і зниження ризиків катастроф» [12, с.420–421].

Поведінка суб'єкта (члена трудового колективу організації) є системою взаємопов'язаних дій, які здійснюються суб'єктом з метою реалізації певної функції та таких, що вимагають його взаємодії із середовищем [11, с.6–8]. Таким чином, існує взаємозв'язок культури та поведінки членів трудового колективу, зокрема навчального закладу та педагогічного персоналу. В контексті даного дослідження корпоративна культура навчального закладу розглядається як чинник, що сприяє розвитку компетентнісного потенціалу потенціалу педагога і використання його в реальних умовах ринкових перетворень.

Потенціал розглядається як сукупність існуючих та можливих придатних можливостей джерел конкретної особистості, зокрема педагога, елементів цілісної системи навчального закладу, освітньої галузі та її суспільства в цілому, що можуть бути використані для економічного, інтелектуального зростання. У теоретико-економічному аспекті потенціал може розглядатися як система взаємовідносин між індивідами (працівниками організації, навчального закладу) у взаємодії з розвитком продуктивних сил (зокрема технологічних процесів). Важливим у цьому плані є не лише кількість трудових ресурсів, а, насамперед, якість трудових ресурсів. Тут важливо, на рівні навчального закладу, виокремити інформаційний, інтелектуальний, науковий та компетентнісний потенціал педагогічного колективу загалом і його кожного члена зокрема.

Інформаційно-інтелектуальний потенціал є наявність інформаційних та інтелектуальних можливостей працівника, що можуть бути залучені до системи навчального процесу. Науковий потенціал проявляється у сукупних можливостях окремого індивіда трудового колективу генерувати необхідні знання, уміння, навички, що віділюються у кількісних та якісних показниках винаходів, нововведень, відкриттів у сфері науки та освіти. З іншого боку, поєднання кількісного та якісного показників наукового потенціалу на рівні працівника матиме безперечний синергетичний ефект. Саме таке поєднання дає переваги навчальному закладу і педагогу бути конкурентоздатним на сучасному освітньому ринку.

Але в цьому випадку є певна парадоксальність, оскільки науковий потенціал – це прерогатива меншості, а ринок завжди орієнтується на більшість ринку, на смаки більшості споживачів. В яких умовах виникає певна «тиранія ринку», яка диктує свої правила формування і розвиток потенціалів і навчального закладу, і педагога. Як зазначав Джоель Вальдфогель: «Одне слово, ринок узагалі не уникає тиранії більшості. Незважаючи на ліберальну риторику, яку часто використовують описуючи ринок, ті самі види груп, що їх ставить у невигідне становище принцип більшості (малі групи з іншими вподобаннями), можуть опинитися в невигідному становищі й на ринку товарів. Це кидає виклик загальновідомому гаслу «Нехай ринок усе вирішує» [1, с.9]. У цьому парадоксальному вимірі і просторі наука та освіта орієнтуються не лише на потреби широкого загалу споживачів освітніх послуг, але й на запити наукового прогресу і тенденції розвитку освітньої сфери. При цьому важливим моментом є формування саме компетентностей як у тих, хто навчає, такі в тих, хто навчається.

Компетентнісний потенціал у такому випадку є сукупністю набутих у процесі навчання та практичної діяльності відповідних знань, умінь та навичок. Цей потенціал є сумою певних (фахових і загальних) комбінацій способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні професійної освіти. Компетентнісний потенціал педагога повинен постійно мати динаміку позитивного збагачення, аби, власне компетентності педагога, могли виристовуватися ефективно у навчальному процесі.

Корпоративна культура навчального закладу в такому ракурсі відіграє безпосередній вплив на розвиток компетентнісного потенціалу педагога професійної освіти. Тут можна погодитися із думкою Г.Я. Студінської про те, що корпоративна культура формує бек-офіс бренду навчального закладу, де закладаються основи не лише відносин у самому колективі, але й формуються умови розвитку потенційних можливостей усіх членів педагогічного колективу (професорсько-викладацького складу) вищого професійного закладу. Корпоративна культура навчального закладу стає мотивуючим і стимулюючим елементом

саморозвитку і самоудосконалення педагога. Умови взаємовідносин, морально-етичний клімат, толерантність стосунків між колегами, взаємоповага керівного складу навчального закладу та педагогічного колективу, а також зрозумілі та неупереджені вимоги, комунікативність і взаєморозуміння всіх структурних елементів навчального закладу, зрозумілі і відкриті механізми стимулювання праці членів педколективу, взаємепоєднання командної та індивідуальної роботи є певною структурною схемою впливу корпоративної культури на розвиток компетентнісного потенціалу педагога [9, с.56].

Також варто погодитися і з думкою, висловленою Г.В.Товканцем. Зокрема, він пише: «У цілому ефективність корпоративної культури визначається злагожденістю, взаємодією (командний дух), задоволенням роботою й гордістю за її результати, відданістю організації і готовністю відповісти її високим стандартам, високою вимогливістю до якості праці та навчання; готовністю до змін, викликаних вимогами прогресу і конкурентною боротьбою, незважаючи на труднощі та бюрократичні перепони. Таке освітнє середовище формуватиме і відповідні особистісні якості майбутнього фахівця» [13, с.170].

Тому, цілком логічним є розуміння того, що корпоративна культура, яка визначена у навчальному закладі може як мотивувати і стимулювати педагога до творчої праці і розвитку власного компетентнісного потенціалу, так і навпаки – пригнічувати його робочий стан і налаштовувати на низьку продуктивність праці, а відповідно й на якість освітніх послуг, які їм надаються, що безпосередньо впливає на якість підготовки майбутнього фахівця у відповідній галузі.

Висновки

Таким чином, корпоративна культура навчального закладу є одним із головних елементів формування виробничих відносин у педагогічному колективі, що безпосередньо впливає на продуктивність праці як окремого педагога, так і всього трудового колективу. У зв'язку з цим це впливає на конкурентоздатність навчального закладу і педагога на сучасному освітньому ринку. При цьому важливим, а можливо й визначальним, є вплив корпоративної культури як системи на розвиток компетентнісного потенціалу педагога. Компетентність останнього безпосередньо

впливає на якість освітніх послуг та якість підготовки майбутнього фахівця.

Список використаних джерел

1. Вальдфогель Дж. Тиранія ринку. – К.: Темпора, 2011. – 288 с.
2. Воронянська О.В. Методичний взаємозв'язок профорієнтаційної роботи з корпоративною культурою університету // Електронний ресурс. Режим доступу: http://elar.tsatu.edu.ua/bitstream/123456789/2202/1/ilovepdf_com-111-116.pdf.
3. Гнезділова К. М. Корпоративна культура викладача вищої школи: навч.-метод. посібник / К. М. Гнезділова – Черкаси : ЧНУ імені Богдана Хмельницького, 2013. – 124 с.
4. Кудря Я.В. Ще раз про проблему формування і менеджменту корпоративною політикою у акціонерних товариствах і шляхи її подолання в машинобудуванні // Електронний ресурс. Режим доступу: <https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/4469/Kudrya.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
5. Мороз В.М., Мороз В.М., Лааманен Р.В. Корпоративна культура вищого навчального закладу: зміст дефініції та особливості його прояву // Електронний ресурс. Режим доступу: http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/40664/1/Moroz_Korporatyvna_kultura_VNZ_2014.pdf.
6. Надейко М.М. Теоретичні засади системи корпоративної культури підприємства // Електронний ресурс. Режим доступу: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/11_2019/180.pdf.
7. Потапюк І.П., Даниленко К.О., Мокієнко Є.О. Корпоративна культура як складник стратегічного управління персоналом підприємства // Електронний ресурс. Режим доступу: http://rev.kpu.zp.ua/journals/2017/5_05_uk/34.pdf.
8. Сергієнко Н.Ф. Професійна компетентність сучасного вчителя // Електронний ресурс. Режим доступу: <http://tme.umo.edu.ua/docs/5/11sercmt.pdf>.
9. Студінська Г.Я. Ефективний бренд: бек-офіс та фронт-офіс вищого навчального закладу / Г.Я. Студінська // Економічний вісник університету. Збірник наук. праць учених та аспірантів – Переяслав-Хмельницький, 2015. – Випуск 24/1. – С. 14–18.
10. Студінська Г.Я. Корпоративна культура бек-офісу бренду ВНЗ // Формування ринкових відносин в Україні. – 2020. – № 11. – С.42–58.
11. Студінський В.А. Економічна поведінка в трансформаційній економіці. Курс лекцій. – К.: Фенікс, 2010. – 264 с.

12. Талер Р. Поведінкова економіка. Як емоції впливають на економічні рішення. – К.: Наш формат, 2018. – 464 с.

13. Товканець Г.В. Корпоративна культура вищого навчального закладу та її роль у формуванні професійної компетентності майбутніх економістів у Чехії / Г.В. Товканець // Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна». – 2011. – № 4. – С. 170–174.

14. Шаполова В.В. Педагогічні умови формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у вищих технічних навчальних закладах // Електронний ресурс. Режим доступу: http://uipa.edu.ua/files/2016/O1/diss_shapolova.pdf.

References

1. Val'dfohel' Dzh. Tyraniya rynku. – K.: Tempora, 2011. – 288 s.

2. Voronyans'ka O.V. Metodichnyy vzayemoz"yazok proforiyentatsiynoyi roboty z korporatyvnoyu kul'turoyu universytetu // Elektronnyy resurs. Rezhym dostupu: http://elar.tsatu.edu.ua/bitstream/123456789/2202/1/ilovepdf_com-111-116.p.pdf.

3. Hnezdilova K. M. Korporativna kul'tura vykladacha vyshchoyi shkoly : navch.-metod. Posibnyk [Corporate culture of a high school teacher: teaching method. manual] / K. M. Hnezdilova – Cherkasy : CHNU imeni Bohdana Khmel'nyts'koho, 2013. – 124 p.

4. Kudrya YA.V. Shche raz pro problemu formuvannya i menedzhmentu korporatyvnoy upolitykoy u aktsionernykh tovarystvakh i shlyakhy yiyi podolannya v mashynobuduvanni // Elektronnyy resurs. Rezhym dostupu: <https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/4469/Kudrya.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

5. Moroz V.M., Moroz V.M., Laamanen R.V. Korporativna kul'tura vyshchoho navchal'noho zakladu: zmist definitsiyi ta ta osoblyvosti yoho proyavu // Elektronnyy resurs. Rezhym dostupu: http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/40664/1/Moroz_Korpora

6. Nadeyko M.M. Teoretychni zasady systemy korporativnoyi kul'tury pidpryyemstva // Elektronnyy resurs. Rezhym dostupu: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/11_2019/180.pdf.

7. Potapyuk I.P., Danylenko K.O., Mokiienko YE.O. Korporativna kul'tura yak skladnyk stratehichnoho upravlinnya personalom pidpryyemstva // Elektronnyy resurs. Rezhym dostupu: http://pev.kpu.zp.ua/journals/2017/5_05_uk/34.pdf.

8. Serhiyenko N.F. Profesiyna kompetentnist' suchasnoho vchytelya // Elektronnyy resurs. Rezhym dostupu: <http://tme.uomo.edu.ua/docs/5/11sercmt.pdf>.

9. Studins'ka H.YA. Efektyvnyy brend: bek-ofis ta frant-ofis vyshchoho navchal'noho zakladu [Effective brand: back-office and front-office of a higher educational institution] / H.YA. Studins'ka // Ekonomichnyy visnyk universytetu. Zbirnyk nauk. prats' uchenykh ta aspirantiv – Pereyaslav-Khmel'nyts'kyi, 2015. – Vypusk 24/1. – P. 14–18.

10. Studins'ka H.YA. Korporativna kul'tura bek-ofisu brendu VNZ // Formuvannya rynkovykh vidnosyn v Ukraini. – 2020. – № 11. – S.42–58.

11. Studins'kyi V.A. Ekonomichna povedinka v transformatsiyniy ekonomitsi. Kurs lektsiy. – K.: Feniks, 2010. – 264 s.

12. Taler R. Povedinkova ekonomika. Yak emotsiyi vplyvayut' na ekonomichni rishehnyia. – K.: Nash format, 2018. – 464 s.

13. Tovkanets' H.V. Korporativna kul'tura vyshchoho navchal'noho za-kladu ta yiyi rol' u formuvanni profesiynoi kompetentnosti maybutnikh eko-nomistiv u Chekhiyi [Corporate culture of higher education and its role in the formation of professional competence of future economists in the Czech Republic] / H.V. Tovkanets' // Zbirnyk naukovykh prats' Khmel'nyts'koho instytutu sotsial'nykh tekhnolohiy Universytetu «Ukrayina». – 2011. – № 4. – P. 170–174.

14. Shapolova V.V. Pedagogichni umovy formuvannya korporativnoyi kul'tury maybutnikh menedzheriv u vyshchykh tekhnichnykh navchal'nykh zakladakh // Elektronnyy resurs. Rezhym dostupu: http://uipa.edu.ua/files/2016/O1/diss_shapolova.pdf.

Дані про автора

Студінський Володимир Аркадійович,

професор кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти, д.і.н., к.е.н.

e-mail: studzinskiw@bigmir.net

Данные об авторе

Студинский Владимир Аркадьевич

профессор кафедры методики профессионального образования и социально-гуманитарных дисциплин Белоцерковского института непрерывного профессионального образования, д.и.н., к.э.н.

e-mail: studzinskiw@bigmir.net

Data about the author

Volodymyr Studinski,

Professor of department of method of trade education and socialhumanitarian disciplines of the Bilocerktivskogo institute of continuous trade education, Dr of history and economy

e-mail: studzinskiw@bigmir.net