



### **Олеся СМОЛІНСЬКА**

кандидат педагогічних наук, доцент,  
докторант кафедри загальної педагогіки  
і дошкільної освіти Дрогобицького  
державного педагогічного університету  
імені І. Я. Франка.

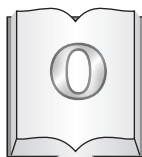
**Ключові слова:** педагогічний університет, організаційна культура, крос-культурна етичність, етична замкнутість.

*У статті розглядається етичність як чинник, пов'язаний із соціальною та педагогічною сторонами діяльності педагогічного університету як організації. Значна увага приділяється аналізу різних аспектів етичності, зокрема крос-культурному, формальному, проблемі організаційної етичної замкнутості ВПНЗ.*

УДК 378.1:008

## **ЕТИЧНІСТЬ ЯК ЧИННИК РОЗШИРЕННЯ ТА ОБМЕЖЕННЯ ДІЄВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГІЧНИХ УНІВЕРСИТЕТІВ**

© Смолінська О., 2013



днією з важливих тем, досліджуваних сучасною наукою, є етична, що пов'язує всі сфери життєдіяльності людини, водночас концентруючи їхні проекції на гуманітарну площину взаємовідносин. Зміст відносин «працедавець-керівник-працівник», «працівник-працівник», «працівник-організація» навіть у негуманітарних сферах дедалі сильніше зміщується у бік особистостей, отже, набуває більш вираженого етичного характеру. Залучення вищих педагогічних навчальних закладів і ВНЗ інших типів не тільки до сфери соціальних інтеракцій, а й до економічних, співвіднесення категорій «продуктивність», «ефективність» та «педагогічна моральність» генерує проблему етичності як способу зв'язку між ними, критерію міри їхньої одночасної єдності й ізольованості. Цей самий аспект актуалізується у дослідженні організаційної культури педагогічних університетів, яка теж є наслідком не лише соціальних відносин, а й економічних та політичних, бо етичність, організовуючи суспільство в цілому, відбивається у взаємодії на рівні організації, і на рівні країни та світового співтовариства.

На сучасному етапі питання етичності досліджуються не лише як самостійні, а й як важливий аспект діяльності людей та організацій. Зокрема, І. Гурова [14], досліджуючи етику в міжнародних економічних відносинах, зауважує, що саме етичність має бути одним із первинних критеріїв оцінювання ефективності будь-якої діяльності, спрямованої на отримання прибутку. В. Лагутін [7], звертаючись до проблем соціоекономічного характеру, формулює тезу про двоєдність суспільства як загальну суперечність між економікою та соціумом, що є чинниками суспільного прогресу. М. Елвессон [18] підходить до питань етичності у контексті емансипаційного підходу до культури, розкриваючи її обмежувальні можливості. А. Воронкова, М. Баб'як, Е. Коренєв, І. Мажура [5, 226] до проблеми етичності у тому аспекті, що розглядатиметься далі у публікації, звертаються, описуючи сутність «психологічного контракту». Н. Бренінг, Р. Вудмен, Д. Гелрігел, Дж. Слокум [13] розглядають її як проблему етичної поведінки, відповідності між етичними засадами організації та суспільними пріоритетами, пропонують заходи щодо запобігання неетичним виявам. В українській педагогіці є чимало праць із педагогічної етики, зокрема у класиків – А. Макаренка, В. Сухомлинського, К. Ушинського, та й у сучасних вчених, зокрема Г. Васяновича [1], який присвятив цій тематиці однойменний посібник. Чимало дисертаційних робіт присвячені моральним якостям педагога, етичним взаємодіям вчителів та учнів, ціннісним орієнтаціям фахівців різних напрямів підготовки. Проблема етичності організаційної культури вищих педагогічних навчальних закладів є новою і потребує осмислення.

Мета статті – проаналізувати категорію етичності як співвідносну з організаційною культурою педагогічного університету, що може і посилювати її дієвість, і обмежувати.

Проблему етичності в контексті організаційної культури можна розглядати зразу з декількох позицій, кожна з яких має своє-

рідний зміст і може втілюватися з огляду на свою своєрідність.

Одним із аспектів етичності є крос-культурна етичність. Зміст цього поняття перебуває і у площині інституційних взаємодій різних освітніх систем, і між ланками освіти, що відповідають її ступеням і рівням. Крос-культурну етичність доцільно вивчати через таку універсальну категорію, як особистість, оскільки саме вона виступає самостійним та не обумовленим культурою явищем, феноменом, якому мають відповідати рівний масштаб і значення в будь-якій досліджуваній культурі. У цьому контексті слід враховувати, що риси особистості мають певне джерело, з якого вони формуються. Ним можуть бути і біологічні вроджені чинники, і соціальні принципи та механізми навчання та виховання, під дією яких відбувається становлення особистості [16, 317].

Такий підхід зумовлює необхідність виокремлення поняття *індигенної особистості* як сукупності особистісних рис та характеристик, притаманної винятково конкретній досліджуваній культурі, у нашому випадку – культурі педагогічного університету. Графічно це зображено на *рис. 1*, складеному автором за даними джерела [2].



**Рис. 1. Джерела формування індигенної особистості**

Якщо й далі послуговуватися логікою крос-культурної етичності, то з неї випливає, що організаційна культура педагогічного ВНЗ поєднується з національною педагогічною культурою саме феноменом особистості, отже, етичність щодо неї має бути співмірна їй самій. Інакше кажучи, особистість морально заспокоєна, отже й добре адаптована, конформна щодо організації, яка сповідує чи готова

до прийняття професійних етичних взаємодій, духовності на роботі [17, 337–339], самоактуалізується у тому разі, коли площини організаційно-культурних цінностей та її власних накладаються. Отже, виникає необхідність професійного відбору і на рівні університетської вступної селекції, і на етапі працевлаштування випускників. Здійснюючи цей відбір, у педагогічному ВНЗ слід орієнтуватися не лише на формальні культурологічні професійні критерії, зокрема етико-естетичного характеру, а й на внутрішні чинники, обираючи особистість, характеристики якої якнайповніше відображають не так індивідуальні або національно-специфічні особливості, як внутрішньоорганізаційні (у нашому випадку – професійно-педагогічні та специфічні організаційні). Актуальним такий відбір є на етапі магістратури й аспірантури, проте особливо гостро проблема крос-культурної етичності зазвичай постає у процесі формування, розвитку та оновлення педагогічного колективу, оскільки саме професорсько-викладацький склад є носієм базових цінностей організаційної культури, і декларованих, і глибинних. У практиці діяльності середніх загальноосвітніх шкіл утвердилась думка про доцільність формування колективу вчителів з випускників, які здобули педагогічні спеціальності. Така теза з культурологічних позицій заслуговує на увагу з двох міркувань:

- *по-перше*, риси індигенної особистості, яка сформувалась у шкільні роки, одночасно із власне особистісними рисами, сприятимуть кращій інтеграції молодого фахівця у колективі, який безпосередньо долучився до її (індигенної особистості – О. С.) становлення, зумовлюючи явище інтерналізації (включеність у діяльність), що, своєю чергою, визначається цілою низкою індивідуально-психологічних особливостей кожного конкретного носія соціальної ролі (рівнем усвідомлення специфічних цілей діяльності конкретного освітнього колективу; якою мірою власні професійні та життєві цілі працівника збігаються з цілями колективу; рівнем складності тих зав-

дань, які працівник ставить перед собою; рівнем адекватності самооцінки працівників, що тісно пов'язана з рівнем прагнень; рівнем орієнтації на виконання певних соціальних вимог, норм і зразків поведінки згідно з власною соціальною позицією в колективі; якою мірою педагогічний колектив освітнього закладу є референтним для працівника [4, 207]). Всі згадані чинники визначають рівень інтерналізації, але культурологічно значущими є, насамперед, усвідомлення специфічних цілей діяльності конкретного колективу і референтність культурного контенту його діяльності для працівника;

- *по-друге*, випускники різних навчальних закладів, здобувши вищу педагогічну освіту з різних напрямів, стали носіями одразу декількох культурних пластів – національної культури вищої освіти, професійної педагогічної культури, фахової професійної культури. Збагачення школи таким потужним потенціалом – безперечно позитивний чинник щодо культурологічного насичення інформаційного поля цієї освітньої організації.

Якщо аналізувати таку саму ситуацію щодо педагогічного університету, то поповнення науково-педагогічного складу власними вихованцями – зовсім не однозначна з культурологічних позицій практика, оскільки призводить до циркулювання цінностей, що може спричинити, щонайменше, етичну замкнутість, окрім того, вихолощення контексту цінностей різних рядків (професійно педагогічних, фахово-специфічних, соціально-культурних тощо), отже їхню деградацію. Засобом культурологічної рівноваги тут є соціальні інститути, що володіють крос-культурною етичністю, зокрема наукові та фахові школи, діяльність яких спрямована на забезпечення внутрішньої етичної цілісності через цілеспрямоване поєднання освіти і науки, регіональних традицій, організаційно-культурних особливостей навчальних закладів, що відображаються у змісті навчальних та комунікативних процесів як їхнє конкретне наповнення [12, 11].

В українській вищій освіті перебуває у фазі становлення організація віртуальних університетів, зокрема вже діють такі навчальні заклади при Міністерстві фінансів України, при Львівському університеті безпеки життєдіяльності, Херсонський віртуальний університет та інші, завдання яких – реагувати на професійні суспільні запити, готувати фахівців за дистанційною формою. Прагнення швидше освоювати нові ринки праці, щоб вибір професійних занять став багатшим, задовольняє, здавалося б, потреби і випускників, і працевлаштувачів, але щодо вищої педагогічної освіти такий підхід не спроможний забезпечити повноцінну дієвість професійних та організаційних культурних патернів. Віртуальний університет у змозі забезпечити охопленість педагогічною підготовкою, а не професійно-культурне становлення. Реалії сьогодення з його культурологічно деформованими поняттями про ринок освітніх послуг, праці, а отже, можливо, у перспективі, й «ринок Справедливості», «ринок Правди», «ринок Щастя», нівеликують уявлення про працю (зокрема й педагогічну – *О. С.*) як спосіб «Служіння Народові» [15, 11]. Саме таке розуміння проблематики етичних засад професійної підготовки має стати центральним у системах організаційно-культурних «світів» вищих педагогічних навчальних закладів.

Сучасні світові освітні тенденції показують, що невдовзі крос-культурна етичність вищої освіти зазнає ще однієї новації – безпосереднього замовлення спеціалістів, наприклад для надання індивідуальних предметних навчально-виховних послуг, педагогічного супроводу різних вікових категорій дітей тощо. Міжнародні компанії уже виробили раціональний варіант поведінки для таких випадків. Його сутність полягає в тому, щоб вплинути на формування індигенної особистості, тобто інтегруватися у систему соціальних принципів та механізмів навчання, стати одним із джерел виникнення її рис і характеристик [13, 9–11]. Подібну лінію крос-культурної етичності спостерігаємо у фірм, що пропонують різні форми професійного навчання

українським студентам чи майбутнім співробітникам (інтерактивні семінари, університетські курси (за домовленістю), дистанційне навчання). Цей загалом позитивний для української молоді підхід, проте, має низку недоліків, зокрема:

- недиференційованість понять «освіта» і «навчання» у свідомості студентів, які нерідко розчаровуються у такому навчанні, оскільки рівень очікувань значно вищий;

- кадрові служби у системі освіти працюють тільки як бюрократичні утворення, формування педагогічних колективів зараз є функцією освітніх управлінь, тоді як керування ними, зокрема етико-культурологічне згуртування, становлення рис індигенної особистості, є прерогативою директора і педагогічного колективу, які часто діють навмання. Щодо вищої педагогічної освіти – функцію ідентифікації та класифікації особисто-професійних рис й подальшої адаптації покладено на керівництво, яке теж діє неорганізовано, адже, попри позірну чіткість формальних критеріїв (освіта, стаж, ступені, звання, публікації тощо), неформальні, які й забезпечують інтерналізацію, часто не беруться до уваги. Така ситуація на практиці є причиною виникнення етичного розриву, що, своєю чергою, перекреслює ідею внутрішньої культурної цілісності педагогічного університету як організації. Зрештою, етап профвідбору є лише первинним, тому тривалішими в часі і важливішими є наступні, зокрема адаптація, розвиток людських ресурсів, атестація, вдосконалення мотивації з метою формування людського капіталу;

- життєвий цикл вищих педагогічних навчальних закладів як організацій на українських теренах відповідає зрілому вікові, традиційні освітні цінності давні, а сучасні умови й форми діяльності ВПНЗ – новаційні. Тому формування їхньої етико-культурної цілісності ускладнене, оскільки одночасне існування у культурному полі організації етичних норм доморального, конвенційного та постконвенційного (за аналогією до наявних у психології виховання – *О. С.*) рівнів [2, 235–236] – серйозна про-

блема, пов'язана, *по-перше*, з індивідуальною часовою транспективою особистості [10, 241] (викладачів, керівників та, опосередковано, студентів і їхніх батьків), а, *по-друге*, з адаптивними можливостями самих етико-культурних утворень, тобто наявністю і значущістю спільних рис, які можуть виявлятися рідко, але бути вагомим контекстом культурних інтеракцій, або виявлятися доволі часто, проте лише як зовнішні артефакти.

Етичність у світових економічних відношеннях, гармонійним елементом яких є освіта, співвідноситься не з особистістю, а з національними економіками, оскільки ґрунтується на міжнародному поділі праці. Функціональними одиницями цього аспекту етичності будуть організації, зокрема й держава, якій в Україні належить практично вся система освіти, отже, вирішальний вплив на систему навчання й виховання. Етичні проблеми вищої педагогічної освіти, описані раніше, мають світовий всеохопний характер, адже економічні процеси глобалізації послаблюють здатність бідних країн реагувати, посилюють соціальну поляризацію між бідними і багатими країнами, що однаковою мірою погано для тих і для тих (посилюється трудова, екологічна, політична міграція, загострюються міжрелігійні та міжнаціональні конфлікти, прихованою причиною яких зазвичай є культурні відмінності, спроектовані на особистість і ретрансльовані нею на культурно відмінне суспільство). Запроваджені освітні програми з громадянського виховання і толерантності у низці країн зазнали поразки. Колоритною метафорою є порівняння глобалізації з «величезним локомотивом, що мчить на шаленій швидкості без машиніста по рейках, які десь у кінці впираються в стіну» [8, 206]. Проте позитивним, з точки зору етичності, є свобода й нові можливості особистості, посилення її мобільності та розширення рамок здійснення вибору. Загалом, наявна неспроможність економічної системи до стабілізації у світовому масштабі порушує низку соціальних проблем, які можна розв'язати лише через знан-

ня соціально-культурного особистісного складника, отже через узгодження етичних пріоритетів та економічних важелів у аспекті індигенної особистості, що може відбуватися тільки через освітні інституції, у діяльності яких провідна роль все ж має належати педагогічним освітнім закладам як культурним першоджерелам.

Третім зі згаданих на початку статті аспектів етичності є внутрішньоорганізаційна етичність. Вона тісно пов'язана з етичною замкнутістю організацій та формуванням індигенної особистості з компонентів унікальної індивідуальності працівника та спільних культурних цінностей. Тут присутні і «парадокс різноманітності» [16, 341], і перетворення етики на матеріальну категорію (бюрократизація моралі) [18, 314–315]. Цей аспект теж неоднорідний, оскільки містить внутрішній та зовнішній етико-культурні чинники.

Внутрішня організаційно-культурна етичність, з одного боку, об'єднує науково-педагогічних працівників, керівництво, студентів, консолідує їх зусилля на реалізацію стратегії педуніверситету, з іншого – нівелює характерні індивідуальні риси співробітників, перетворюючи їх на своєрідні «гвинтики великого механізму», підпорядковуючи спільній (чи сильній) волі керівництва. Узгодження цих позицій можливе лише через етичність, яка у цьому разі є більше проблемою індивідуальної свободи вибору. Зазвичай внутрішня незгода працівника, неспроможність до конформізму приводить його до рішення про звільнення. У такому разі – це етично узгоджена позиція. Проте якщо працівник із різних причин не приймає такого рішення, відверто демонструє власний нонконформізм та емансипаційну позицію щодо «правил гри» або бюрократизованої моралі, виникає конфлікт. Адміністративне рішення про звільнення може викликати збурення у середовищі працівників, тим більше, що дехто з них сповідує ті ж погляди, але не висловлює їх.

Отже, етична замкнутість організацій виявляється через виникнення всередині них

власних «правил гри», що, з одного боку, обумовлені культурою, з іншого – обумовлюють її. Тобто, у критичних конфліктних випадках, культура чи не базується на етичних нормах, оскільки навіть її формальні провідники не виявляють етичності у своїх діях, чи втратила етичність саме через їхню діяльність [3, 589]. З цього приводу в К. Ушинського знаходимо таке: «Хоч як далеко заховав би вихователь або наставник свої найглибші моральні переконання, але якщо тільки вони в нього є, то вони виявляться, можливо, невидимо не тільки для начальства, а й для нього самого, у тому впливі, який матимуть на душі дітей, і діятимуть то сильніше, що більш приховані. Визначення мети виховання в статутах навчальних закладів, розпорядженнях, програмах і пильний нагляд начальства, переконання якого теж можуть не завжди збігатися зі статутами, зовсім безсилі щодо цього. Викорінюючи неприховане зло, вони залишатимуть приховане, значно більше зло, і самими утисками якогось напряму посилюватимуть його дію» [11, 198]. Проте цим не вичерпується внутрішньоорганізаційна етичність. Суспільною мораллю однаково засуджується і зневага до поглядів та переконань іншого, і нівелювання власних з меркантильних чи пристосуванських міркувань. Отже, формула «клієнт завжди має рацію» суперечить суспільній моралі, але у бізнес-середовищі – це одне із провідних гасел, яке міцно ввійшло не так у проголошені, як у реальні пріоритети роботи ВНЗ, зокрема педагогічних, у зв'язку з чим студент, перетворившись на споживача, стає творцем культури, яка, через морально-психологічну незрілість її творця, може набувати не найкращих етичних форм. З точки зору організації (тут – педагогічного університету – О. С.) вдале маркетингове рішення із залучення якомога більшої кількості студентів на перший курс є етичним, оскільки відповідає її цілям, одним із чинників реалізації яких є внутрішня культура, спрямована на студента і, подекуди, ним же створена (завдяки механізму дії крос-культурної етичності). Але, з ін-

шого боку, у такий спосіб особисті думки, переконання споживачів освітніх послуг можуть без відповідного аналізу потрапити у суспільну мораль, zdeформувати її, а за несприятливих умов – спричинити її маргіналізацію [18, 317]. Складно навести приклад очевидно негативного впливу внутрішньоорганізаційних етичних цінностей вищого педагогічного навчального закладу, оскільки педагогічна діяльність суворо регламентується за змістом. Звичайно, поодинокі публічні випадки професійної некомпетентності вчителів засмучують, але дія внутрішніх етичних пріоритетів є хоча й повільнішою, менш помітною, та все ж руйнівною для суспільства, майбутнє якого може перейти до рук «етичних формалістів» та їхніх учнів – «етичних потвор», проти чого застерігав, знову ж таки, К. Ушинський: «... Сам же Сенека був однією з найголовніших причин жахливої моральної зіпсованості свого страшного вихованця (Нерона – О. С.). Такими сентенціями можна вбити в дитині, особливо коли в неї жвава вдача, будь-яку можливість розвитку морального почуття...» [11, 200–201].

Тож в етичній замкнутості виявляється обмежувальна функція організаційної культури, яка мінімізує та формалізує етичність для того, щоб формування індигенної особистості відбувалось якомога технічніше, швидше, оптимальніше щодо умов конкретного вищого навчального закладу.

Сприяти виникненню етичності та її утвердженню як прогресивного щодо можливостей організаційної культури чинника може формування стратегії розвитку педагогічного університету, співзвучної з його організаційно-культурними засадами, які, своєю чергою, відповідатимуть специфічним особистісним рисам та характеристикам, притаманним певній національній культурі, інакше кажучи, рисам індигенної особистості, мірою можливостей здійснюючи коригувальний вплив на неї. У такому разі цілі вищого педагогічного навчального закладу, його місія будуть співзвучними з особистісною спрямованістю керівни-



ків, науково-педагогічних працівників, студентів, у такий спосіб інтеріоризувавшись та набувши характеру мотивації, стимулюючи особистість до діяльності, односпрямованої з діяльністю організації. Водночас реалізуються ще й такі етичні характеристики, як свобода особистості (яка самостійно обирає діяльність), суспільна справедливність (через особисту самоактуалізацію), долається етичний формалізм, оскільки «правила гри» для людини набувають реального змісту; внутрішньоорганізаційному ж мінімалізму протиставляється соціальна відповідальність як вільний вибір вищого навчального закладу на користь зобов'язання підвищувати добробут громадян через відповідні підходи до освіти, а також надання ресурсів [6, 3]. Це положення як виразник автономії університетів та освіта як відповідальність перед суспільством є принциповими позиціями Болонського процесу [9, 24–25].

**Отже**, етичність є категорією, що поєд-

нує суспільні закони співжиття громадян та відносини між ними. У ході цих взаємовідносин виникають суперечності, які продукують виникнення конфліктних з етичної точки зору ситуацій, що, з одного боку, можуть бути продуктивними й сприяти розвитку організацій, зокрема ВПНЗ чи особистості, а з іншого – деструктивними, такими, що обмежують їхній прогрес. Сутність і характер таких суперечностей особливо яскраво виявляється у процесі вивчення організаційної культури, що поєднує цінності організаційного (колективного, освітнього) характеру та особистого, стимулюючи формування типологічних рис не тільки особистості, а й вищого педагогічного навчального закладу. У співвідношенні цих рис, їхніх взаємозв'язках, спільностях та відмінностях полягає етичний зміст національної педагогічної культури вищої освіти назагал та організаційної культури як її елемента на різних (макро-, мікро-) рівнях зокрема.

## ЛІТЕРАТУРА

1. **Васянович Г. П.** Педагогічна етика : навч.-метод. посіб. / Г. П. Васянович. – Львів : Норма, 2005. – 344 с.
2. **Власова О. І.** Педагогічна психологія : навч. посіб. / О. І. Власова. – К. : Либідь, 2005. – 400 с.
3. **Гелріґел Д.** Організаційна поведінка / Д. Гелріґел, Дж. В. Слокум-молодший, Р. В. Вудмен, Н. С. Бренінг. – К. : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2001. – 726 с.
4. **Карамушка Л. М.** Психологія освітнього менеджменту : навч. посіб. / Л. М. Карамушка. – К. : Либідь, 2004. – 424 с.
5. Корпорації: управління та культура / [А. Е. Воронкова, М. М. Баб'як, Е. Н. Коренев, І. В. Мажура]; за ред. А. Е. Воронкової. – Дрогобич : Вимір, 2006. – 376 с.
6. **Котлер Ф.** Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства / Ф. Котлер, Лі Ненсі. – К. : Стандарт, 2005. – 302 с.
7. **Лагутін В. Д.** Людина і економіка: соціоєкономіка : навч. посіб. для ВНЗ / В. Д. Лагутін. – К. : Просвіта, 1996. – 336 с.
8. **Мартен Д.** Метаморфози світу: соціологія глобалізації / Д. Мартен, Ж.-Л. Мецжер, Ф. П'єр. – К. : Вид. дім «КМ Академія», 2005. – 302 с.
9. Основні засади розвитку вищої освіти України в контексті Болонського процесу (документи і матеріали 2003–2004 рр.) / [М. Ф. Степко, Я. Я. Болюбаш, В. Д. Шинкарук та ін.]; за ред. В. Г. Кременя. –

## CITED LITERATURE

1. **H. Vasianovych.** Teaching ethics : scientific-methodological workbook / H. Vasianovych. – Lviv : Norma, 2005. – 344 p.
2. **O. Vlasova.** Educational psychology : workbook / O. Vlasova. – Kyiv : Lybid, 2005. – 400 p.
3. **D. Helrigel.** Organizational behaviour / D. Helrigel, John W. Slocum Jr., R. Woodman, N. Breninh. – Kyiv : Solomia Pavlychko «Osnovy» publishing office, 2001. – 726 p.
4. **L. Karamushka.** Educational management psychology : work-book / L. Karamushka. – Kyiv : Lybid, 2004. – 424 p.
5. Corporations: Management and culture / [A. A. Voronkova, M. Babiak, E. Koreniev, I. Mazhura]; edited by A. Voronkova. – Drohobych : Vymir, 2006. – 376 p.
6. **F. Kotler.** Corporate social responsibility. How to do the best for your company and society / F. Kotler, Lee Nancy. – Kyiv : Standart, 2005. – 302 p.
7. **V. Lahutin.** The person and the economy: social economy : work-book for colleges / V. Lahutin. – Kyiv : Prosvita, 1996. – 336 p.
8. **D. Marten.** Metamorphoses of the world: globalization sociology / D. Marten, J.-L. Metzsher, F. Pierre. – Kyiv : «KM Academia» publishing house, 2005. – 302 p.
9. Higher education of Ukraine basic principles in the context of Bologna process (documents and materials of 2003–2004) / [M. Stepko, Y. Boliubash, V. Shynkaruk and others]; edited by V. Kremin. – Ter-

Тернопіль : Вид-во ТДПУ імені В. Гнатюка, 2004. – 147 с.

10. **Савчин М. В.** Вікова психологія : навч. посіб. / М. В. Савчин, Л. П. Василенко. – К. : Академвидав, 2009. – 360 с.

11. **Ушинський К. Д.** Вибрані педагогічні твори : [у 2 т.] / редкол. : В. М. Столетов (голова) [та ін.]. – К. : Радянська школа, 1983. – Т. 1 : Теоретичні проблеми педагогіки / [упор. Е. Д. Днепров]; за ред. О. І. Пискунова [та ін.]. – 488 с.

12. Філософія освіти і педагогіка: цінності культури. Комунікативний етикет: Україна. Великобританія. Німеччина. Франція. Іспанія : навч. посіб. / за ред. С. О. Черепанова. – Львів, 2007. – 392 с.

13. **Грэттон Л.** Живая стратегия: Как поместить людей в центр решения корпоративных задач / Л. Грэттон. – Днепропетровск : Баланс-Клуб, 2003. – 288 с.

14. **Гурова И. П.** Этика международных экономических отношений : учеб. пособие / И. П. Гурова. – М. : Дело, 2004. – 408 с.

15. **Климов Е. А.** О становлении профессионала: приближение к идеалам культуры и сотворение их (психологический взгляд) : уч. пособие / Е. А. Климов. – М. : Московский психолого-социальный институт, 2006. – 176 с.

16. **Мацумото Д.** Психология и культура / Д. Мацумото. – СПб. : ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2002. – 416 с.

17. **Роббинз С. П.** Основы организационного поведения / С. П. Роббинз; пер. с англ. – М., СПб., К. : 2006. – 448 с.

18. **Элвессон М.** Организационная культура / М. Элвессон; пер. с англ. – Х. : Изд-во Гуманитарный Центр, 2005. – 460 с.

Teropil : Ternopil V. Hnatiuk State Pedagogical University publishing office, 2004. – 147 p.

10. **M. Savchyn.** Developmental psychology : work-book / M. Savchyn, L. Vasylenko. – Kyiv : Academyvdav, 2009. – 360 p.

11. **K. Ushynskiy.** Selected pedagogical works : [in 2 books] / editorial staff : V. Stoletov (head) [and others]. – Kyiv : Radianska shkola, 1983. – Book 1 : Theoretical problems of pedagogy / [regulated by E. Dnieprov]; edited by O. Pyskunova [and others]. – 488 p.

12. Philosophy of education and pedagogy: culture values. Communication etiquette: Ukraine. Great Britain. Germany. France. Spain : work-book / edited by S. Cherepanova. – Lviv, 2007. – 392 p.

13. **L. Gratton.** Live strategy: How to put people into a centre of enterprise objectives solution / L. Gratton. – Dnepropetrovsk : Balans-Club, 2003. – 288 p.

14. **I. Gurova.** Ethics of international economic relations : work-book / I. Gurova – Moscow : Delo, 2004. – 408 p.

15. **E. Klimov.** On the formation of a professional: an approximation to the ideal of culture and its creation (psychological view) : work-book / E. Klimov. – Moscow : Moscow Psychological and Social Institute, 2006. – 176 p.

16. **D. Matsumoto.** Psychology and culture / D. Matsumoto. – St. Petersburg : PRAJM-EVROZNAK, 2002. – 416 p.

17. **S. Robbins.** Fundamentals of organizational behaviour / S. Robbins; translated from English. – Moscow, St. Petersburg, Kiev : 2006. – 448 p.

18. **M. Elvesson.** Organizational culture / M. Elvesson; translated from English. – Kharkov : Gumanitarnyj Tsent publishing office, 2005. – 460 p.

3 (76) • 2012  
**ПЕДАГОГІКА  
і ПСИХОЛОГІЯ**  
ПЕРЕДПЛАТНИЙ ІНДЕКС 74105  
ПЕРЕДПЛАТІТЬ  
на 2013 рік!

Науково-теоретичний та інформаційний вісник  
Національної академії педагогічних наук України  
Грунтовно висвітлюються питання педагогіки й психології, актуальні проблеми  
діяльності загальноосвітньої, професійно-технічної та вищої школи  
Виходить 4 рази на рік. Передплатна ціна на рік 242,04 грн

**ПЕРЕДПЛАТНИЙ ІНДЕКС 74105**

Журнал внесено до переліку наукових  
фахових видань з педагогічних і психологічних наук