

it aims at forming communicative competency with the help of knowledge, skills and abilities of using a language in a certain sphere of communication. Within the research of communicative competency, the problem of forming communicative competency of future preschool teachers was separated, which involves abilities and skills of constructive verbal and nonverbal communication that are formed in the process of training. In particular, Ukrainian communicative competency of future preschool teachers that is understood as a combination of psychological, linguistic, psycholinguistic, linguodidactic knowledge, abilities and skills determining professional speaking and communicative orientation of pedagogical activity in the Ukrainian language has been determined. Therefore, the problem of forming communicative competence of future preschool teachers is still unsolved and requires further research.

Keywords: competency, competence, professional competence, communicative competency, communicative competency of a future preschool teacher.

Подано до редакції 16.07.2015

Рецензент: д. пед. н., доц. І. І. Драч

УДК: 378.124+378.147+372.461 (1–73)

Тетяна Іванівна Койчева,

доктор педагогічних наук, проректор з наукової роботи,
Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського,
вул. Старопортофранківська, 26, м. Одеса, Україна

ВИЗНАЧЕННЯ ПРИНЦИПІВ МЕТОДИЧНО-ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ РОБОТИ ПІД ЧАС ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ВИКЛАДАЧІВ

У статті розглянуто особливості корпоративної культури педагогічного університету як організації особливого типу. Корпоративна культура визначається як одна зі складових успішної діяльності організації. Було розроблено та реалізовано експериментальну методiku формування корпоративної культури викладачів у процесі наукової діяльності, що розпочиналась з актуалізації й розвитку наявних традицій. Відповідно до психологічних закономірностей формування й розвитку групи як колективу однодумців і з урахуванням особливостей наукової діяльності викладачів педагогічного університету, розроблені заходи передбачали: активізацію та персоналізацію діяльності наукових шкіл, концентрацію зусиль викладачів-науковців на розв'язання проблем, що відповідають місії та інноваційному розвитку університету, організацію спільної наукової діяльності викладачів на засадах добровільного об'єднання у творчі проектні групи.

Ключові слова: корпоративна культура, педагогічний університет, принципи методично-організаційної роботи, викладачі.

Проблема формування корпоративної культури університету в останні роки все частіше привертає увагу вчених. Загальні теоретико-методологічні принципи дослідження корпоративної культури як соціокультурного феномена розкрито в працях О. Алексеева, П. Гуревича, С. Іконнікової, Л. Когана, Ю. Левади, Д. Невірка, В. Немировського, В. Ольшанського, З. Файнбурга та багатьох інших науковців. Розглянуто загальні питання корпоративної культури, її сутність і форми прояву, типи й різновиди (С. Абрамова, С. Іванова, І. Костенчук, К. Кравченко, О. Крюкова, Ю. Резнік, В. Співак, Ж. Тощенко). Досліджено особливості та рівні трансформації корпоративної культури в умовах функціонування сучасних університетів (А. Беляєв, О. Горшкова, М. Мазниченко, Г. Мальцева, Ю. Тюнников, Т. Яблонскене та ін.). Окремі властивості й ознаки корпоративної культури розкрито в працях Е. Дьячкової, Г. Ільїної, А. Калабіна, Д. Кононової, М. Магури, М. Рогачової,

Н. Самоукиної. Визначено й досліджено такі аспекти корпоративної культури: нормативний (І. Беліков, А. Варламов, О. Татаркін, Н. Тесакова, М. Тимофеев та ін.); інформаційний (І. Ігнатова, Е. Капітонов, О. Капітонов, М. Кацай, Т. Уелгам та ін.); комунікативний (Т. Перськова); соціальний (Г. Васильєва, Ю. Попов, Ю. Смагаринський та ін.); морально-етичний (М. Дубініна, І. Кепстін, В. Перов, Ю. Попов, І. Стернін, Л. Суліна та ін.); гендерний (Ж. Чернова).

Сучасна корпоративна культура є невід'ємною характеристикою будь-якої організації, одним із ключових понять у концепціях інноваційного розвитку та стратегічного менеджменту організацій.

Усі організації і стратегії їх розвитку унікальні, тому й унікальними є корпоративні культури, що складаються між співробітниками всередині цих організацій. Вочевидь, особливості, своєрідність корпоративної культури педагогічного університету, що складається в процесі організації його наукової діяльності, базуються на очікуваннях, настановах, ціннос-

тях, цілях і мотивах його викладачів. При цьому важливо враховувати, що кожен співробітник, який приходить у педагогічний університет, проходить через певну процедуру організаційної соціалізації й адаптації, під час якої він послідовно осягає всі ті дрібні нюанси, які в сукупності утворюють корпоративну культуру цієї організації, і яка з плином часу і під впливом обставин може зазнавати певних змін.

Ідентифікація викладачів із педагогічним університетом як організацією передбачає, що вони не тільки усвідомлюють його ідеали, чітко дотримуються загальноприйнятих правил і норм поведінки, але й внутрішньо приймають спільні для організації діяльності корпоративні цінності. Тільки в цьому випадку культурні цінності педагогічного університету стають індивідуальними цінностями викладачів, займають місце в мотиваційній структурі їхньої поведінки.

Зважаючи на це, одним із головних постулатів розробленої методики формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності була вимога якомога точніше та повніше відповідати потребам і поглядам більшості викладачів, оскільки від цього залежить ефективність роботи педагогічного університету та його стабільне зростання.

Під час визначення змісту методично-організаційного компонента моделі формування корпоративної культури викладачів урахувалось, що відмінності в корпоративній культурі організацій, зокрема педагогічних університетів, зумовлюються контекстом саме того, що відбувається в організаціях і того, що вони роблять.

У педагогічних університетах, які існують тривалий час, мають місце вже сформовані цінності та інші елементи корпоративної культури. Змінити внутрішній зміст такої культури, що склалася, за короткий проміжок часу за умови стабільності наявного кадрового складу практично неможливо. Для цього потрібен досить тривалий період. Тому в процесі проектування корпоративної культури ВНЗ можна впливати на її зовнішні прояви, йти «від зовнішнього до внутрішнього». При цьому дуже важливо, щоб зовнішні прояви поступово набували для членів організації певного сенсу та цінності відповідно до корпоративної культури, що формується. Тільки щодня, діючи відповідно до загальноновизначених корпоративних цінностей, дотримуючись сталих норм і правил поведінки, кожен викладач може стати представником педагогічного університету відповідно до його внутрішніх, групових, соціальних очікувань і вимог.

У цьому контексті треба враховувати, що формування корпоративної культури пов'язано зі специфікою галузі, в якій існує організація, зі швидкістю технологічних та інших змін, які в ній відбуваються, з наявністю ринку реалізації створюваної продукції, особливостями її споживачів тощо. Організаціям, що належать до високотехнологічних галузей, властива наявність корпоративної культури, що містить інно-

ваційні цінності та налаштування на зміни. Однак ці риси можуть по-різному проявлятися в організаціях однієї й тієї ж галузі, залежно від національної культури, історії розвитку, соціальних обставин, у межах якої організація здійснює свою життєдіяльність.

Сучасний інноваційний університет – це вищий навчальний заклад і наукове співтовариство, яке на практиці реалізує єдність навчального, наукового та інноваційного процесів із широким використанням власного інтелектуального потенціалу та матеріально-технічної бази; акумулює, генерує і транслює нові знання для підготовки високопрофесійних фахівців, розробку нових технологій і перетворення їх у готовий комерційний продукт; задовольняє потребу користувачів в інноваційних послугах і товарах, що базуються на сучасних знаннях, технологіях і компетенціях; розвиває інноваційну інфраструктуру власного простору та регіону; впливає на розвиток не тільки освіти і науки, але й на економіку та соціальну сферу.

Для освітньої галузі, до якої належить педагогічний університет, характерними є досить жорстка регламентованість його діяльності з боку держави, відсутність простору для ухвалення самостійних рішень щодо вибору перспектив власного стратегічного розвитку, складність у розробленні та впровадженні інноваційних технологій у зв'язку з відсутністю реального ринку освітніх послуг і здорової конкуренції між вишами за споживачів цих послуг.

Сучасний педагогічний університет за браком фінансових ресурсів для власного розвитку та підпорядкованістю в усіх напрямках своєї діяльності відповідним державним установам дуже повільно і з великими труднощами долучається до розробки й впровадження високотехнологій. При цьому цей процес відбувається переважно за рахунок наукової діяльності кафедр, що об'єднують викладачів природничого та фізико-математичного профілю. Викладачі кафедр, які безпосередньо пов'язані з забезпеченням і розвитком власне освітнього процесу (педагоги, психологи, методисти), у науковій діяльності менше зорієнтовані на ринкові відносини та потреби інновацій. Зазначені особливості діяльності педагогічного університету вимагають чіткого визначення та дотримання низки принципів методично-організаційної роботи під час організації наукової діяльності викладачів і використання її для формування їхньої корпоративної культури.

Принцип високої координації дій виражається в повноті охоплення всіх членів викладацького співтовариства, зкоординованості організаційних рішень і дій. Цей принцип реалізувався в межах організації взаємодій викладачів у постійних і тимчасових, формальних і неформальних групах, створених для вирішення конкретних проблем у науковій діяльності.

Принцип відповідальної залежності полягає у створенні ситуацій, коли всі учасники процесу для досягнення результату не мають можливості використати особистий авторитет і статус у колективі. Складно відтворений в навчальній діяльності, цей прин-

цип досить легко реалізувався під час наукової діяльності через спільні розробки та виконання аспірантами, здобувачами, викладачами грантів, госпдоговорів, наукових замовлень тощо.

Принцип «від зовнішнього до внутрішнього» зумовлений тим, що корпоративна культура будь-якої організації складається з двох шарів: внутрішнього, що утворює місія організації, цінності, ідеали, норми, настанови, погляди та переконання, базові уявлення її членів, і зовнішнього, що складається зі стандартів роботи, стилю поведінки, одягу, традицій, звичаїв, наявних ритуалів, символів, процедур, мови та ін. Ці два шари взаємодіють між собою: зміни в одному шарі закономірно призводять до перетворень в іншому. Проте безпосередньому й очевидному контролю, організаційному впливу і змінам піддається лише зовнішній шар, у той час як внутрішній є наслідком, результатом відзеркалення його у свідомості й емоційних переживаннях людей, які є учасниками зовнішніх впливів.

Принцип випереджувальних дій передбачає, що корпоративна культура викладачів педагогічного університету проектується таким чином, щоб попередити небажані ситуації, відхилення в їхній поведінці. Випереджувальні дії використовуються не тільки для попередження небажаних ситуацій, але і з метою «підготовки ґрунту для майбутнього» – адаптації кожного викладача до ролі дослідника (науковця) вже з перших днів роботи у виші, що потребує його залучення до дослідницької діяльності, навчання самостійної роботи, готовності до вибору теми дослідження, розробки його плану та програми тощо.

Принцип «природного дозрівання» передбачає, що вихідною позицією для проектування та формування корпоративної культури вишу повинні бути сформовані традиції, потреби, цінності та настанови викладацького співтовариства. У його середовищі мають місце традиції, звички, поведінкові стереотипи, які слід не коригувати, а розвивати. Отже, під час проектування корпоративної культури необхідно виявити вже наявні її елементи та визначити, як їх можна використовувати відповідно до цілей розвитку наявної корпоративної культури, вибрати найбільш ефективну субкультуру, що працює, та використовувати її як вихідну позицію для подальшого розвитку.

Принцип балансу зумовлений тим, що під час проектування корпоративної культури ВНЗ необхідно дотримуватися врівноваження та взаємодії субкультур, що входять до її складу: студентської та викладацької, дослідницької, професійної та навчальної; корпоративних культур різних підрозділів (інститутів, факультетів і кафедр, наукових колективів), формальних і неформальних способів вираження корпоративної культури, інтересів адміністрації вишу, студентів і викладачів, державного та регіонального соціального замовлення тощо. Так, якщо в корпоративній культурі університету переважає тільки спрямованість на викладацьку діяльність, то може знизитися конкурентоспроможність вишу на ринку інноваційних техно-

логій, якість наукової діяльності викладачів.

Принцип системності та планомірності означає, що формування корпоративної культури є соціально-комунікативною технологією, яка здійснюється за системою узгоджених дій соціальних суб'єктів, тобто впорядкованою сукупністю процедур і операцій, що мають у їхній взаємодії стійку структуру та спрямованість на реалізацію визначеної мети. Соціально-комунікативна технологія – це завжди діяльність певної кількості суб'єктів, що розгортається відповідно до попередньо розробленого плану. Сукупність дій соціальних суб'єктів у досягненні будь-якої мети буде ефективною тільки в тому випадку, якщо вона буде представлена у вигляді структурованого в часі та просторі ланцюжка процедур і операцій. Відповідно до цього принципу, організація наукової діяльності викладачів педагогічного університету має бути чітко структурованою в часі та здійснюватись за зрозумілою й усталеною логікою унормованих процедур.

Принцип формальної організації та функціонального розподілу праці зумовлений тим, що формування корпоративної культури як соціально-комунікативної технології – це впорядкована послідовність дій багатьох людей, складний багатоступінний процес, реалізований здебільшого організованою групою виконавців. Як будь-яка складна системна управлінська діяльність, що здійснюється відповідно до плану деякою групою людей, вона вимагає певної формальної організації із закріпленням тих чи тих функцій з розробки та реалізації елементів проекту за окремими виконавцями. Тобто для викладачів педагогічного університету організація їхньої наукової діяльності має здійснюватись під керівництвом певних осіб, статус і повноваження яких є чітко визначеними та зрозумілими для всіх учасників цього процесу.

Принцип дискретності, наявності початку та кінця передбачає формування корпоративної культури викладачів як способу вирішення конкретного завдання конкретним соціальним суб'єктом. Коли виникає відповідна потреба, цей спосіб розробляється та запускається в практику. Якщо він розроблений і реалізований правильно, то його використання призводить до вирішення поставленого завдання, що є кінцевою точкою одного способу функціонування соціально-комунікативної технології та початком іншого.

Принцип креативності та стандартизації означає, що формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету як соціально-комунікативної технології є своєрідним симбіозом нестандартних та уніфікованих компонентів. З одного боку, стандартизація – необхідний атрибут будь-якої технології, зокрема соціально-комунікативної. Це впливає з таких її характеристик як технологічність, системність, формальна організація. З іншого боку, внаслідок специфіки об'єкта технологізації, взаємодія і співпраця викладачів педагогічного вишу в процесі наукової діяльності – формування їхньої корпоративної культури – передбачає наявність творчого креативного компонента. Жодна із сучас-

них людиноцентризованих технологій – журналістика, кризові комунікації, виборчі технології – неможливі без креативної складової.

Принцип циклічності та можливості тиражування зумовлений тим, що формування корпоративної культури викладачів педагогічного вишу, як і будь-якої соціально-комунікативної технології, має свій внутрішній цикл, заданий послідовністю етапів. Наявність цього циклу впливає з низки розглянутих вище ознак і критеріїв соціально-комунікативної технології: системності, технологічності, дискретності та ін. Соціально-комунікативна технологія має здатність до тиражування, тобто до відтворення в інших умовах подібних завдань. Тиражування при цьому має здійснюватися на підставі творчого підходу з урахуванням специфіки нового завдання.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бергер С. А. Развитие теории научно-исследовательской деятельности преподавателя педагогического вуза в контексте непрерывного педагогического образования : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.01 / Бергер Светлана Анатольевна. – Ростов-на-Дону, 2001. – 150 с.

2. Койчева Т. І. Теорія і практика формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності : [монографія] / Т. І. Койчева. – Одеса : ФОП Бондаренко М. О., 2014. – 296 с.

3. Койчева Т. І. Роль науково-дослідницької дія-

льності в інноваційному розвитку вищих навчальних закладів / Т. І. Койчева // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців : методологія, теорія, досвід, проблеми. – Київ-Вінниця, 2011. – Вип. 27 – С. 362–367.

4. Беляев А. Корпоративная культура университета: от теории к практике / А. Беляев // Высшее образование в России. – 2007. – № 11. – С. 62.

5. Яблонскене Н. Л. Корпоративная культура современного университета // Университетское управление. – 2006. – № 2 (42). – С. 8.

льності в інноваційному розвитку вищих навчальних закладів / Т. І. Койчева // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців : методологія, теорія, досвід, проблеми. – Київ-Вінниця, 2011. – Вип. 27 – С. 362–367.

4. Беляев А. Корпоративная культура университета: от теории к практике / А. Беляев // Высшее образование в России. – 2007. – № 11. – С. 62.

5. Яблонскене Н. Л. Корпоративная культура современного университета // Университетское управление. – 2006. – № 2 (42). – С. 8.

REFERENCES

1. Berger, S. A. (2001). Razvitie teorii nauchno-issledovatel'skoy deyatel'nosti prepodavat'elya pedagogicheskogo vuza v kontekste nepreryvnogo pedagogicheskogo obrazovaniya [Development of the theory of research activity of pedagogical university teachers in terms of continuous pedagogical education]. *Candidate's thesis*. Rostov-on-Don [in Russian].

2. Koicheva, T. I. (2014). *Teoriia i praktyka formuvannia korporatyvnoi kultury vykladachiv pedahohichnoho universytetu v protsesi naukovoї diialnosti* [Theory and practice of forming corporate culture of pedagogical university teachers in research]. Odessa: FOP Bondarenko M. O. [in Ukrainian].

3. Koicheva, T. I. (2011). Rol naukovodoslidnytskoi diialnosti v innovatsiinomu rozvytkovi vyshchikh navchalnykh zakladiv [Research role in inno-

vative development of higher educational institutions]. *Suchasni informatsiini tekhnolohii ta innovatsiini metodyky navchannia u pidhotovtsi fakhivtsiv: metodolohiia, teoriia, dosvid, problemy – Modern information technologies and innovative teaching methods in training specialists: procedure, theory, experience, problems*, 27, 362–367. Kyiv-Vinnitsia [in Ukrainian].

4. Belyaev, A. (2007). Korporativnaya kultura universiteta: ot teorii k praktike [Corporate culture of a university: from theory to practice]. *Vysshee obrazovanie v Rossii – Higher education in Ukraine*, 11 [in Russian].

5. Yablonskene, N. L. (2006). Korporativnaya kultura sovremennogo universiteta [Corporate culture of a modern university]. *Universitetskoe upravlenie – University management*, 2 (42) [in Russian].

Татьяна Ивановна Койчева,

*доктор педагогических наук, проректор по научной работе,
Южноукраинский национальный педагогический университет имени К. Д. Ушинского,
ул. Старопортофранковская, 26, м. Одеса, Украина*

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПРИНЦИПОВ МЕТОДИКО-ОРГАНИЗАЦИОННОЙ РАБОТЫ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

В статье рассмотрены особенности корпоративной культуры педагогического университета как организации особого типа. Корпоративная культура определена как одна из составляющих успешной деятельности организации. Современная корпоративная культура является неотъемлемой характеристикой любой организации, одним из ключевых понятий в концепциях инновационного развития и стратегического менеджмента организаций. Все организации и стратегии их развития уникальны, поэтому уникальны их корпоративные культуры,

складаються між співробітниками всередині цих організацій. Особливості, своєобразие корпоративної культури педагогічного університету складається в процесі організації його наукової діяльності; вони базуються на очікуваннях, установках, цінностях, цілях і мотивах його викладачів. Особливості діяльності педагогічного університету вимагають чіткого визначення і дотримання ряду принципів методико-організаційної роботи при організації наукової діяльності викладачів і використання її для формування їх корпоративної культури, а саме: високої координації дій; відповідальної залежності; «від зовнішнього до внутрішньому»; опережуючих дій; «естественного дозрівання»; балансу; системності і плановості; формальної організації і функціонального розподілу праці; дискретності, наявності початку і кінця; креативності і стандартизації; циклічності і можливості тиражування. Згідно з наведеними принципами, була розроблена і впроваджена експериментальна методика формування корпоративної культури викладачів в процесі наукової діяльності, яка починалася з актуалізації і розвитку існуючих традицій. Згідно з психологічними закономірностями формування і розвитку групи як колективу єдиномисльників і з урахуванням особливостей наукової діяльності викладачів педагогічного університету, розроблені заходи передбачали наступне: активізацію і персоналізацію діяльності наукових шкіл; концентрацію зусиль викладачів-учасників на вирішенні проблем, які відповідають місії і інноваційному розвитку університету; організацію спільної наукової діяльності викладачів на основі добровільного об'єднання в творчі проєктні групи.

Ключові слова: корпоративна культура, педагогічний університет, принципи методико-організаційної роботи, викладачі.

Tetiana Koicheva,

*Doctor of Pedagogy, vice-rector for research,
South Ukrainian National Pedagogical University named after K. D. Ushynsky,
26, Staroportofrankivska Str., Odesa, Ukraine*

DETERMINING THE PRINCIPLES OF METHODOLOGICAL AND ORGANIZATIONAL WORK WHEN FORMING CORPORATE CULTURE OF TEACHERS

The paper deals with the peculiarities of corporate culture of a pedagogical university as a special organization. Corporate culture is defined as a component of successful activity of an organization. Modern corporate culture characterizes any organization, it is one of the key concepts in the framework of innovative development and strategic management of an organization. All the organizations and strategies of their development are unique, so their corporate cultures existing among the members of these organizations are unique, too. Peculiarities, originality of corporate culture of a pedagogical university involve the process of organizing its research; they are based on the expectations, orientations, values, aims and motives of its teachers. Peculiarities of pedagogical university activity require clear definition and compliance with a number of principles of methodological and organizational work while organizing teachers' research and when using it for the formation of their corporate culture, such as good coordination of actions; responsible dependence; "from the external to the internal"; principle of anticipatory actions; principle of natural maturation; balance; consistency and balanced development; formal organization and functional division of labour; discretization, existence of the beginning and the end; creativity and standardization; principle of periodicity and possibility of copying. According to the above-mentioned principles, the experimental procedure of forming corporate culture of teachers in their research activity has been developed and implemented; it started from realization and development of the existing traditions. According to the psychological characteristics of the formation and development of a group as a team of like-minded people and considering the peculiarities of the research activity of pedagogical university teachers, the proposed events involved the following actions: activation and personalization of scientific schools activity; concentration of teachers-researchers' efforts on solving the problems which correspond to the mission and innovation development of a university; organization of cooperative research based on voluntary joining creative project groups.

Keywords: corporate culture, pedagogical university, principles of methodological and organizational work, teachers.

Подано до редакції 16.07.2015