

УДК 373. 147
DOI: 10.33989/2226-4051.2021.23.238258

Ганна Товканець, м. Мукачево
ORCID: 0000-0002-6191-9569
Агнета Маргітич, м. Мукачево
ORCID: 0000-0003-4808-9676

ЕТИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ СУЧАСНОГО КОЛЕДЖУ

У статті розглядаються етичні засади розвитку організаційної культури коледжу. Визначено умови становлення етичних норм у системі організаційної культури та особливості прийняття етичних стандартів, їх включення в стратегію освітньої організації; документаційне забезпечення та інформаційний супровід етико-моральних засад діяльності коледжу. Розглянуто орієнтовну програму розвитку коледжу в контексті встановлення етичних стандартів, що спрямована на задоволення потреб особистості в інтелектуальному, культурному і моральному розвитку.

Ключові слова: етика; етичний кодекс; організаційна культура; коледж.

Постановка проблеми. Проблема підвищення ефективності формування організаційної культури освітньої установи в сучасних умовах потребує нових підходів. Організаційна культура розглядається як соціально-психологічний компонент, є певною мірою сукупною характеристикою освітньої установи, розвиток якої забезпечується внутрішньою згуртованістю. Позитивна організаційна культура спрямована на досягнення широких суспільних цілей. Важливими компонентами в такому контексті є місія, мета, стратегія розвитку установи, підґрунтя яких складають моральні-етичні засади.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз наукових досліджень (Ликтей, 2019; Любарець, 2012; Тесакова, 2003; Товканець, 2011, 2015; Шейн, 2006 та ін.) засвідчує, що організаційна культура освітньої установи забезпечує культуру успіху, а значить – розвиток і високу якість освіти, є результатом нового педагогічного мислення, нової філософії як системи оновлених поглядів на освітній процес.

Мета статті – обґрунтувати етичні засади розвитку організаційної культури коледжу.

Методи дослідження: для досягнення мети в ході дослідження застосовувалися загальнонаукові методи – теоретичний аналіз досліджень із порушеної проблеми задля виокремлення невирішених питань; функціональний аналіз дав змогу визначити функції етичного кодексу; абстрагування – сформулювати ключові поняття; групування – використати типи цілей; узагальнення власного досвіду – накреслити орієнтовну програму розвитку коледжу в контексті встановлення етичних стандартів.

Виклад основного матеріалу. Ми акцентуємо увагу на етичних особливостях організаційної культури сучасного коледжу як «закладу фахової передвищої освіти або структурного підрозділу закладу вищої освіти, іншої юридичної особи, що провадить освітню діяльність, пов'язану із здобуттям фахової передвищої освіти, що може проводити дослідницьку та/або творчу мистецьку, та/або спортивну діяльність, забезпечувати поєднання теоретичного навчання з навчанням на робочих місцях» (Закон України «Про фахову передвищу освіту», 2019).

Коледж як професійна освітня організація постійно розвивається. Оскільки його внутрішнє середовище окреслено матеріальними та ідеологічними межами, організаційна культура включає довгострокові плани та організаційні механізми розвитку матеріального й духовного простору, які знаходяться в тісному взаємозв'язку і є постійно змінюваними. До матеріальних меж відносяться, наприклад, середньосписковий склад викладачів, матеріальна база. Духовний простір включає культурно-інформаційний простір, цілі, завдання, плани тактичного і стратегічного характеру, педагогічні технології, відносини в колективі студентів і викладачів. Культурно-інформаційний простір охоплює організаційну культуру, комунікації, потоки інформації, етичні правила, моральні установки, що підтримуються колективом.

Дотримання організаційної культури, яка є моральною і етичною стороною діяльності, вміння домагатися цілей без порушення норм моралі – характерна риса успішності коледжу. Інструментом, що відокремлює правильну поведінку від неправильної, є етика, яка розглядає моральні зобов'язання людини і принципи етичної поведінки та регулюється етичними стандартами.

Аналіз наукових досліджень (Ликтей, 2019; Тесакова, 2003; Шейн, 2006) і досвід власної практичної діяльності дозволяє визначити деякі умови етичного спрямування, які забезпечують успішність розвитку організаційної культури коледжу.

Насамперед акцентуємо увагу на такій умові, як посилення впливу етичних норм у системі організаційної культури. Кожен здобувач освіти і викладач повинен мати доступ для ознайомлення з етичними правилами поведінки в освітньому закладі. Здобувачі освіти та педагоги мають знати свої права, обов'язки і відповідальність у разі можливого порушення цих правил. Коли проблеми, що виникають, не можуть бути вирішені силами колективу, керівництво проводить етичне консультування (Товканець, 2015).

Процес прийняття етичних стандартів має характер відкритого обговорення. В розробці етичних норм для викладачів бере участь весь педагогічний колектив. В обговоренні моральних положень поведінки здобувачів освіти бере участь студентська спільнота в особі представників студентської ради. Активну участь у встановленні етичних норм бере опікунська рада, представники громадськості й батьків здобувачів освіти. Прийняті етичні стандарти можуть бути оцінені засновником, зокрема регіональним управлінням освітою або міністерством.

Провідну роль в етиці організаційної культури коледжу відіграють проголошені організаційні цінності, спрямовані на досягнення максимальної ефективності діяльності коледжу відповідно до обраної стратегії, і визнаються як такі більшістю колективу.

Дотримуючись моральної відповідальності за етичність намічених довгострокових цілей і дій, важливо визначити, наскільки стратегія освітньої організації буде мати інституційну привабливість і відповідати очікуванням суспільства. Дотримуватися етичних норм – значить, відмовлятися від сумнівних можливостей, вести відкриту політику по відношенню до здобувачів освіти, дотримуватися фінансової дисципліни, не брати на роботу людей, які заплямували свою репутацію.

Стратегічні рішення, що стосуються колективу, мають бути етичними і справедливими, не порушувати законодавства та відповідати інтересам педагогів. Вони спрямовуються на посилення згуртованості, усунення конфліктів, розвиток колективу.

Однією з умов успішного розвитку коледжу, на нашу думку, є включення етичних стандартів у стратегію освітньої організації. Відображення етичних стандартів в організації діяльності має двобічний характер. З одного боку, стратегія повинна бути етичною; з іншого боку, досягнення етичних норм включається в довгостроковий план розвитку коледжу.

На основі аналізу наукових досліджень (Шейн, 2006; Тесакова, 2003) можна зробити висновок, що у стратегічному плані освітньої організації можуть бути відображені чотири типи цілей: цілі-завдання, які ставлять вищі органи; цілі, що відображають об'єктивну необхідність підтримки цілісності організації; цілі і завдання організації; цілі-орієнтації, що виражають потреби членів організації (табл. 1).

Таблиця 1

**Орієнтовний зміст цільових ліній
розвитку організаційної культури коледжу**

Тип цілі	Джерело	Зміст
Цілі-завдання: державні цілі	Суспільство, засновник	Задоволення потреб регіонального ринку праці.
Ціль системи: місія	Коледж	Найбільш повне задоволення зацікавлених груп в освітніх послугах на основі наявних компетенцій педагогічного колективу, існуючої матеріальної бази, з дотриманням правових та етичних норм.
Цілі та завдання організації	Засновник, коледж, місцеві органи влади	Упровадження сучасних інформаційно-комунікаційних технологій в освітній процес і систему управління освітньої організації; удосконалення матеріально-технічної бази, розвиток додаткових освітніх програм, перепідготовка та підвищення кваліфікації фахівців середньої ланки та робітничих кадрів, навчання дорослого населення; розвиток соціального й освітнього партнерства; створення можливостей із надання освітніх послуг для підприємств регіону.
Ціль-орієнтація	Коледж	Створення середовища соціально-психологічної та фізичної комфортності; навчання етичній поведінці керівників і співробітників; контроль етичної поведінки співробітників і студентів.

Організаційна культура коледжу повинна відображати політику і загальний курс дій, який має стільки ж рівнів, скільки й організаційна структура освітньої установи. Політика організації – не догма, а тренд, але в тому, що стосується етики,

адміністрація повинна бути націлена на досягнення стовідсоткового виконання передбачених положень і довгострокових цілей.

Розглянемо орієнтовну програму розвитку коледжу з точки зору встановлення етичних стандартів.

Основним аспектом програми розвитку є цільовий компонент. Мета розвитку коледжу полягає у створенні етичного регламенту, що включає основні правила дій професійної освітньої організації на ринку освітніх послуг. Відповідно до очікуваних результатів має бути підвищена конкурентоспроможність професійної освітньої організації.

Стратегічна мета етичної поведінки освітньої організації тісно переплетена з її місією, суть якої може полягати в найбільш повному задоволенні зацікавлених груп в освітніх послугах (Тесакова, 2003). Зміст її діяльності складатиме вироблення адаптивного стилю поведінки адміністрації і співробітників, формування правової, політичної й економічної культури, реалізація принципів гуманістичної освіти, розвиток особистості, здатної до самовдосконалення й саморозвитку, етика взаємин із партнерами і зовнішніми суб'єктами.

Місії освітніх установ можуть бути різні в деталях, але в цілому основне призначення будь-якої освітньої установи, коледжу зокрема – це «найбільш повне задоволення зацікавлених груп (груп підтримки, стейкхолдерів) в освітніх послугах на основі наявних компетенцій педагогічного колективу, існуючої матеріальної бази, з дотриманням правових та етичних норм». І кожен коледж самостійно визначає свою роль у розвитку соціального середовища відповідної територіальної одиниці або ж країни загалом.

Результатом діяльності в цьому напрямі має бути задоволення потреб особистості в інтелектуальному, культурному і моральному розвитку, дотримання вимог посадової інструкції викладача, зміцнення соціальної значущості професії викладача (Товканець, 2011, с. 173), виховання особистості з гуманістичним світоглядом, високими моральними якостями; особистості, яка визнає загальнолюдські цінності, володіє навичками культури поведінки і культури спілкування, виховання сім'янина – як

члена сім'ї батьків, так і творця власної родини, створення сприятливого образу освітньої організації (Любарець, 2012).

Мета розвитку організаційної культури коледжу в етичному контексті може бути різною. Наприклад, створення середовища соціально-психологічної та фізичної комфортності. Тоді змістом діяльності є: проведення етичного консультування, створення безбар'єрного середовища, котре забезпечує повноцінну інтеграцію дітей з особливими освітніми потребами, формування системи роботи з обдарованою і талановитою молоддю, створення відповідних умов навчання і виховання для соціально незахищених дітей, пропаганда здорового способу життя (Этика деловых отношений, 2008).

Результатами визначаються: вирішення етичних проблем експертами, інтеграція студентів з особливими освітніми потребами, розвиток творчих і дослідницьких здібностей здобувачів освіти, підвищення престижу освітньої організації, турбота про соціально незахищених підлітків, інтеграція їх у суспільство, формування здорового способу життя.

Водночас стратегічною метою може бути духовно-моральне виховання здобувачів освіти. Змістом такого напрямку діяльності є: моральне виховання студентів, розвиток мотивації до навчальної діяльності, виховання духовності, позитивних якостей, котрі виявляються у творчому процесі в інтересах об'єднаної територіальної громади, району, області, країни. У такому аспекті очікуваними результатами діяльності коледжу можуть бути: збереження й примноження етичних і культурних цінностей суспільства, духовний розвиток особистості, педагогічний супровід сім'ї в питаннях духовно-морального виховання учнів, прагнення студентів будувати свої відносини з навколишнім світом на основі добра, істини, краси.

При формуванні стратегії розвитку коледжу не можна забувати, що проблеми етики містяться в центрі уваги суспільства. Для відображення моральної поведінки зараз і в майбутньому потрібні не тільки знання правил поведінки, а й поширення моральних відносин у колективі педагогів і студентів (Шейн, 2006; Этика деловых отношений, 2008). Це пов'язано з тим, що

зростання цивілізованості суспільства веде до домінування етики в усіх сферах життя.

Успішному розвитку організаційної культури коледжу сприяє відповідне документальне забезпечення, у якому закріплюються етичні стандарти освітньої організації та унормовуються найбільш важливі питання суспільного договору в межах коледжу. Як правило, такі норми викладаються в Етичному кодексі освітньої установи. Етичний кодекс як документ може бути представлений як: «Етичний кодекс», «Морально-етичний кодекс», «Кодекс безпечного освітнього середовища», різного роду положеннях тощо. Так, у Закарпатському угорському інституті імені Ф. Ракоці II (м. Берегово) морально-правові норми організаційної культури відображено у «Положенні про порядок врегулювання конфліктів та спорів (суперечок) у діяльності співробітників та здобувачів освіти Закарпатського угорського інституту імені Ф. Ракоці II» (Положення про порядок), особливість якого вбачаємо в тому, що основою регулювання етики взаємин є не стільки визначення процедури вирішення конфліктних ситуацій, скільки створення системи упередження, запобігання, превенції конфліктів.

Етичний кодекс може виконувати три основні функції: репутаційну; управлінську; розвитку організаційної культури.

Репутаційна функція полягає у підвищенні довіри до освітньої установи з боку потенційних інвесторів (акціонерів, банків, інвестиційних компаній) і ділових партнерів, стейкхолдерів (клієнтів, постачальників, підрядників тощо). Наявність в освітній установі кодексу етики вже стає своєрідною ознакою її успішності та необхідною умовою високої ділової репутації. В результаті прийняття та впровадження етичного кодексу в діяльність освітньої установи зростає її інвестиційна привабливість, імідж освітньої установи виходить на якісно вищий рівень.

Разом з тим не варто недооцінювати управлінську функцію кодексу ділової етики. Вона полягає в регламентації і впорядкуванні організаційної поведінки у складних і неоднозначних ситуаціях із точки зору дотримання принципів етики, чесності й сумлінності. Акцентуючи увагу на пріоритетних цінностях організації, кодекс визначає єдиний орієнтир професійної діяль-

ності та ділових відносин співробітників; як особливий інститут саморегулювання він сприяє конституюванню і згуртованості організації. Але як засіб реалізації стратегічних цілей він може бути трансформований в «інструмент тиску» (Етика деловых отношений, 2008).

Етичний кодекс організації, декларуючи універсальні принципи поваги моральних суб'єктів, справедливості, чесності, сприяє формуванню репутації коледжу, позитивного іміджу організації на ринку, служить певною гарантією справедливості міжособистісних ділових відносин (Товканець, 2015).

Кодекс організації в дійсності має «інструментальний» статус, є морально-практичним засобом, що пред'являє та стверджує моральний вектор і смисл організаційної культури, засобом втілення і реалізації «загального духу» і місії організації. За допомогою етичного кодексу найбільш значущі ціннісно-нормативні тенденції моральної культури соціуму можуть бути реалізовані (або хоча б репрезентовані) в діловій сфері. Ефективність кодексу, очевидно, корелює з його органічністю з філософією організації, організаційною культурою в цілому, але також із тим, наскільки в ньому представлені моральні пріоритети ділової спільноти та загальноприйняті моральні цінності, принцип загального блага.

Висновки. В умовах коледжу етичні засади організаційної культури сприяють успішній професійній підготовці здобувачів освіти, формуванню усвідомленості громадянської позиції, оволодінню певними знаннями й уміннями їх здобувати, здатності бути чесним, порядним, відданим, надійним членом суспільства, знайти своє місце в ньому, успішно й професійно працювати, приносити користь людям і суспільству загалом.

Перспективою подальших досліджень може бути вивчення і апробація методик вирішення етичних проблем, що забезпечують успішність діяльності освітньої установи та високий рівень розвитку її організаційної культури.

Список використаної літератури

- Закон України «Про фахову передвищу освіту». (2019). Ст. 31. Взято з <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2745-19#top/>
- Кибанов, А. Я. (Ред.). (2008). *Этика деловых отношений: Учебник*. Москва: ИН-ФРА-М.
- Ликтей, Л. (2019). Етичний компонент методичної компетентності викладача педагогічного коледжу. *Естетика і етика педагогічної дії*, 20, 78-86.

- Любарець, В. В. (2012). *Етична складова у формуванні професійної компетентності фахівців сфери туризму*. Взято з <http://lib.iitta.gov.ua/8428/>
- Положення про порядок врегулювання конфліктів та спорів (суперечок) у діяльності співробітників та здобувачів освіти Закарпатського угорського інституту імені Ф. Ракоці ІІ*. Взято з <https://kmf.uz.ua/uk/infocenter>.
- Тесакова, Н. В. (2003). *Миссия и корпоративный кодекс*. Москва: РИП-холдинг.
- Товканець, Г. В. (2011). Корпоративна культура вищого навчального закладу та її роль у формуванні професійної компетентності майбутніх економістів у Чехії. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна»*, 4, 170-174.
- Товканець, Г. В. (2015). Етика взаємин та етичний кодекс в організаційній культурі вищого навчального закладу. *Професійна освіта: методологія, теорія та технології*, 2, 216-227.
- Шейн, Э. Х. (2006). *Организационная культура и лидерство: Построение Эволюция. Совершенствование*. СПб: Питер.

Hanna Tovkanets, Ahneta Marhitych

ETHICAL PRINCIPLES OF DEVELOPMENT OF MODERN COLLEGE ORGANIZATIONAL CULTURE

The article considers the features of ethics and ethical relations in the development of the organizational culture of the college. It is emphasized that adherence to organizational culture, which is the moral and ethical side of the activity, the ability to achieve goals without violating the norms of morality is a characteristic feature of a successful educational organization. The conditions for the development of the organizational culture of the college are determined, in particular, the development of ethical norms in the system of organizational culture and taking into account the peculiarities of the adoption of ethical standards, are the inclusion of ethical standards in the strategy of the educational organization, documentation support of normative sources and information support of the ethical and moral principles of the college. An indicative college development program is considered in terms of establishing ethical standards, aimed at meeting the needs of the individual in intellectual, cultural, and moral development, compliance with the requirements of the teacher's job description, strengthening the social significance of the teaching profession, educating a person with a humanistic outlook and high moral qualities. It is substantiated the ethical code as a document of a social contract within an educational organization, which can perform three main functions: reputational; management; developing, and also serve as a certain guarantee of fairness in interpersonal business relations. It is noted that the organization's code has an «instrumental» status, is a moral and practical means, presents and approves the moral vector and meaning of organizational culture, the means of implementing and realizing the «general spirit» and mission of the organization.

It is concluded that in a college environment, the ethical principles of organizational culture contribute to the successful professional training of students, the formation of awareness of their civic position, the mastery of certain knowledge, the ability to acquire it, the ability to be honest, decent, loyal, reliable member of society; and also find your place in it, to work successfully and professionally, to benefit people and society as a whole.

Keywords: *ethics; code of ethics; organizational culture; college.*

References

- Kibanov, A. Ja. (Ed.). (2008). *Jetika delovyh otnoshenij [Ethics of Business Relations]: Uchebnik*. Moskva: IN-FRA-M [in Russian].
- Liubarets, V. V. (2012). *Etychna skladova u formuvanni profesiinoi kompetentnosti fakhivtsiv sfery turizmu [Ethical component in the formation of professional competence of tourism professionals]*. Retrieved from <http://lib.iitta.gov.ua/8428/> [in Ukrainian].
- Lyktei, L. (2019). Etychnyi komponent metodychnoi kompetentnosti vykladacha pedahohichnoho koledzhu [Ethical component of methodical competence of a teacher of pedagogical college.]. *Estetyka i etyka pedahohichnoi dii*, 20, 78-86 [in Ukrainian].
- Polozhennia pro poriadok vrehuliuvannia konfliktiv ta sporiv (superechok) u diialnosti spivrobotnykiv ta zdobuvachiv osvity Zakarpatskoho uhorskoho instytutu imeni F. Rakotsi II [Regulations on the procedure for settling conflicts and disputes (disputes) in the activities of employees and students of F. Rakoczi II Transcarpathian Hungarian Institute]*. Retrieved from: <https://kmf.uz.ua/uk/infocenter/> [in Ukrainian].
- Shejn, Je. H. (2006). *Organizacionnaja kultura i liderstvo: Postroenie Jevoljucija. Sovershenstvovanie [Organizational Culture and Leadership: Building Evolution. Improvement]*. SPb.: Piter [in Russian].
- Tesakova, N. V. (2003). *Missija i korporativnyj kodeks [Mission and corporate code]*. Moskva: RIP-holding [in Russian].
- Tovkanets, H. V. (2011). Korporativna kultura vyshchoho navchalnoho zakladu ta yii rol u formuvanni profesiinoi kompetentnosti maibutnikh ekonomistiv u Chekhii [Corporate culture of higher education and its role in the formation of professional competence of future economists in the Czech Republic]. *Zbirnyk naukovykh prats Khmelnytskoho instytutu sotsialnykh tekhnolohii Universytetu "Ukraina"*, 4, 170-174 [in Ukrainian].
- Tovkanets, H. V. (2015). Etyka vzaiemyn ta etychnyi kodeks v orhanizatsiinii kulturi vyshchoho navchalnoho zakladu [Relationship ethics and code of ethics in the organizational culture of higher education]. *Profesiina osvita: metodolohiia, teoriia ta tekhnolohii*, 2, 216-227 [in Ukrainian].
- Zakon Ukrainy "Pro fakhovu peredvyshchu osvitu" [Law of Ukraine "On Professional Higher Education"]*. (2019). St. 31. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2745-19#top/> [in Ukrainian].

Одержано 06.04.2021 р.