

ІНФОРМАЦІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ В ТЕХНОЛОГІЧНОМУ АСПЕКТІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ: ДОСВІД ПЕКІНСЬКОГО УНІВЕРСИТЕТУ

INFORMATION COMPETENCE IN THE TECHNOLOGICAL ASPECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE: THE EXPERIENCE OF BEIJING UNIVERSITY

У дослідженні автор конкретизував технологічний аспект формування організаційної культури закладу вищої освіти. У визначенні основних понять дотримувався висновків учених В. Виноградової, М. Дорошенка, І. Корвої, Н. Пахоти та інших.

У цій статті автор зосередив увагу на інформаційній компетентності у змісті технологічного аспекту організаційної культури. Це поняття розглядається як комплекс умінь і навичок усвідомлено відповідально працювати з інформацією з різних джерел для професійного вдосконалення. Інформаційна компетентність як елемент організаційної культури закладу вищої освіти спрямована на реалізацію місії і візії цього закладу, орієнтована на майбутнє і врахування особистісних потенцій студента чи викладача. Зазначено, що ця компетентність виявляється тільки в діяльності (навчальній, професійній), пов'язана з мотивацією особистісного і професійного зростання.

На прикладі офіційного сайту Пекінського університету автор зробив висновок, що організаційна культура цього університету поєднує правлінський складник, культуру розподілу повноважень і обов'язків відповідно до кваліфікації і посад працівників, особистісну культуру учасників освітнього процесу. Для забезпечення якості освіти в Пекінському університеті особливу увагу приділено формуванню інформаційної компетентності. Напрями формування і вдосконалення цієї компетентності: партнерство, ініціативність і новаторство. Ця компетентність у Пекінському університеті формується через можливість долучитися до курсів інтенсивного вивчення китайської мови, опанування студентами подвійних програм магістерської підготовки в університетах – партнерах.

Саме досвід опанування подвійних освітніх програм визначено автором перспективним напрямом корпоративного аналізу і конструктивного використання в діяльності українських вишів.

Ключові слова: інформаційна компетентність, університет, організаційна культура,

освітня програма, партнерство, технологічний аспект.

In the study, the author specified the technological aspect of the formation of organizational culture of higher education. In defining the basic concepts followed the conclusions of scientists V. Vinogradova, M. Doroshenko, I. Korvova, N. Pakhota and others.

In this article, the author focused on information competence in the content of the technological aspect of organizational culture. This concept is seen as a set of skills and abilities to consciously work responsibly with information from various sources for professional development. Information competence as an element of the organizational culture of a higher education institution is aimed at realizing the mission and vision of this institution, future-oriented and taking into account the personal potential of the student or teacher. It is noted that this competence is manifested only in activities (educational, professional) related to the motivation of personal and professional growth.

On the example of the official website of Beijing University, the author concluded that the organizational culture of this university combines the governing component, the culture of division of powers and responsibilities according to qualifications and positions of employees, personal culture of participants in the educational process. To ensure the quality of education at Peking University, special attention is paid to the formation of information competence. Areas of formation and improvement of this competence: partnership, initiative and innovation. This competence at Peking University is formed through the opportunity to join intensive Chinese language courses, students mastering double master's degree programs at partner universities.

It is the experience of mastering dual educational programs that the author has identified as a promising area of corporate analysis and constructive use in the activities of Ukrainian universities.

Key words: information competence, university, organizational culture, educational program, partnership, technological aspect.

УДК 378.09 (КНР)

DOI <https://doi.org/10.32843/2663-6085/2022/44/1.2>

Дзін Лань,

аспірант кафедри педагогіки, іноземної філології та перекладу Харківського національного університету імені Семена Кузнеця

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Сучасні тренди реформування і якісного оновлення діяльності закладів вищої освіти зорієнтовані на якість професійної освіти і високі показники наукових досліджень. Успіх досягнення таких глобальних цілей залежить від того, наскільки учасники освітнього процесу у закладі вищої освіти об'єднані осмисленим спільним баченням цілей діяльності, розуміють і долучаються до реалізації відповідної стратегії.

Організаційна культура – явище не нове у вищій освіті. Вона покликана синтезувати узгоджену

роботу усіх структурних підрозділів для формування високого статусу і іміджу закладу у національному і світовому вимірі. Саме організаційна культура розкриває своєрідність та унікальність закладу освіти, є носієм і хоронителем культурних, освітніх, наукових традицій.

Аналіз основних досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор, виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячується дана стаття. Організаційна культура в університеті – міждисциплінарний феномен. З огляду на потребу дослідження технологічного аспекту

цього явища, в цій статті ми послуговувалися висновками, презентованими В. Виноградовою [2]. Також цінні міркування і висновки В. Вороніної, М. Дорошенка [3] стали визначальними в процесі аналізу технологічного аспекту організаційної культури університетів України і КНР.

Технологічний аспект формування організаційної культури закладу вищої освіти розглядаємо, послуговуючись позицією І. Корвової і Н. Пахоти [5].

Цінні висновки щодо формування організаційної культури у сфері менеджменту і корпоративної культури організацій представлено Н. Ринкевич [6], Н. Трушкіною [9]. Однак, до цього часу затребуваним є питання обґрунтування організаційної культури закладу вищої освіти, компаративного аналізу такої культури.

Формування мети статті (постановка завдання). Мета цієї публікації полягає у розкритті шляхів формування інформаційної компетентності у змісту технологічного аспекту організаційної культури Пекінського університету.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.

І. Зязюн, Г. Тимошко організаційну культуру трактують як комплексне наукове поняття, своєрідну педагогічну систему, єдністю соціальних та особистісних цінностей, що формуються, удосконалюються та реалізуються у професійно-педагогічній діяльності та професійному спілкуванні [4; 8].

В Україні прийнято Стандарт на групу професій «Викладачі закладів вищої освіти» у контексті впровадження Концепції розвитку педагогічної освіти наказом Міністерства освіти і науки України від 03 січня 2019 р. № 7 [7].

Відповідно до змісту цього Стандарту викладачі мають свідомо і ініціативно реалізовувати місію і візію університету. Як відомо, місія та візія університету вербалізує велику мету-мрію, яку заклад освіти реалізує в національній системі освіти. Місія і візія університету є орієнтиром формування партнерських відносин на міжнародному рівні. Інформаційна компетентність у змісті технологічного аспекту організаційної культури бачиться як комплекс умінь і навичок усвідомлено відповідально працювати з інформацією з різних джерел для професійного вдосконалення. Інформаційна компетентність як елемент організаційної культури закладу вищої освіти спрямована на реалізацію місії і візії цього закладу, орієнтована на майбутнє і врахування особистісних потенцій студента чи викладача. По суті ця компетентність виявляється тільки в діяльності (навчальній, професійній), пов'язана з мотивацією особистісного і професійного зростання.

Важливим моментом технологічного аспекту організаційної культури університету в реалізації місії і візії університету є чисельність колективу, що об'єднує науково-педагогічних, педагогічних та інших працівників. Остання тенденція у цьому явищі – укрупнення закладів вищої освіти і збільшення чисельності педагогічних колективів. Це істотно ускладнює процес формування і вдосконалення організаційної культури закладу вищої освіти, вдосконалення інформаційної компетентності.

Університети в Китайській Народній Республіці мають конструктивний досвід подолання такого утруднення, оскільки в силу демографічних особливостей завжди орієнтувалися на успіх чисельних колективів.

Проаналізуємо позитивний досвід формування організаційної культури на прикладі одного з найуспішніших – Пекінського Університету [1]. Ретельне вивчення матеріалів, які представлені на офіційному сайті цього університету дає підстави констатувати, що організаційна культура великого корпоративного утворення, яким позиціонується цей університет, складається з:

- управлінської (очільник є також лідером не лише в університеті, але й у національному освітньому просторі, належить до когорти науковців із світовим визнанням, має високу репутацію у бізнесових колах тощо);

- культури розподілу повноважень і обов'язків відповідно до кваліфікації і посад працівників, що забезпечує ефективність функціонування усіх структурних підрозділів цього університету;

- особистісної культури, яка в Пекінському університеті позиціонується як інтегральне утворення престижу, сучасних трендів і національної традиції, спрямована на створення умов комфорту, добробуту і стабільного розвитку для кожного учасника освітнього процесу [1; 6; 9].

Ці елементи організаційної культури поєднуються головним критерієм – професіоналізмом кожного, хто долучився до реалізації цілей університету. Професіоналізм в управлінському компоненті організаційної культури забезпечується підтримкою цінностей і іміджу Пекінського Університету на світовій арені [1].

Варто зазначити, що культура розподілу повноважень і обов'язків передбачає послідовне формування і вдосконалення інформаційної та комунікаційної культури. Особистісний компонент організаційної культури у Пекінському Університеті передбачає опору на відповідальність кожного, орієнтацію на інтереси і потреби зацікавлених у навчанні осіб, підтримку іміджу університету на світовій арені. Перелічені елементи організаційної культури Пекінського університету передбачають сформованість високого рівня інформаційної компетентності учасників освітнього процесу.

Організаційна культура закладу вищої освіти, як зазначалося вище, спрямована на досягнення якості освіти. Особливо важлива організаційна культура в системах професійних відносин «викладач – викладач», навчальних взаємодій в системах «викладач – студент», «студент – студент» в умовах дистанційної освіти, змішаного навчання. Адже за таких умов спілкування, опосередковане мережевими технологіями і цифровими сервісами з одного боку, спрощує і оптимізує формування організаційної культури, з іншого боку – ускладнення через гібридність і багатофакторність явища онлайн-безпеки.

Інформаційна компетентність учасників освітнього процесу в закладі вищої освіти передбачає партнерство, ініціативність і новаторство. Пекінський Університет багато уваги приділяє поширенню інформації про кращі методичні напрацювання викладачів і тренерів закладу, досягнення науковців і студентів-дослідників [1; 6].

Пекінський університет має високий рівень викладання і демонструє значні успіхи студентів і випускників. На базі університету створено курси інтенсиву в опануванні китайської мови без наявності обов'язкового рівня. Студенти вивчають китайську мову 36 годин на тиждень, мають право користуватися усією інфраструктурою університету [1].

Зазначимо тут, що Пекінський університет має найбільшу бібліотеку в Азіатському регіоні, яка налічує понад 7 млн томів книг з різних галузей знань [1]. Викладацький колектив, студенти і слухачі курсів Пекінського університету не лише демонструють досить високий рівень інформаційної компетентності, але й здійснюють це у форматі неперервного професійного саморозвитку і особистісного прогресу. Серед цікавих напрямів можемо звернути увагу на такі, що презентовані на офіційному сайті: прикладні наукові дослідження упровадження і застосування технічних засобів навчання, вивчення дидактичного потенціалу хмарних систем інформатизації освіти, створення відкритого навчального середовища опанування освітніх програм, алгоритмізація інформаційно-пошукових систем і баз даних, компаративні дослідження освітніх інновацій за напрямом «цифровізація освіти» [1].

Кампус університету розташований у парковій зоні колишніх імператорських садів – культурного надбання китайського народу. 96% випускників Пекінського Університету затребувані у на ринку праці високооплачуваних посад [1].

Студенти мають право пройти стажування у навчальних закладах - партнерах Пекінського університету – університетів США, Канади, Франції, Кореї, Сінгапуру. Це, на наш погляд, свідчить про відкритість і високу якість освіти, яка надається в Пекінському університеті [1].

Офіційний ресурс Пекінського університету широко ретранслює успіхи своїх студентів, пишеться найвідомішими випускниками, серед яких філософ Ху Ши, основоположник сучасної китайської літератури Лу Сін [1].

У Пекінському університеті студенти можуть вдосконалювати інформаційну компетентність у більше 100 клубах, студіях, асоціаціях. Також виразною ознакою системності у формуванні інформаційної компетентності у Пекінському університеті вважаємо можливість студентів опанувати програми подвійних ступенів. Для цього достатньо опанувати дворічні курси, коли рік професійного спрямування курс можна опанувати у КНР. Другий рік навчання відбувається в університеті – партнері. Ці програми відкриті для здобувачів магістерського рівня. Найбільш затребуваними є Лондонська школа економіки і політичних наук, Гонконгський університет, Університет Нового Південного Уельсу [1].

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Отже, на прикладі офіційного ресурсу Пекінського університету можемо підсумувати наступне. Організаційна культура Пекінського університету поєднує правлінський складник, культуру розподілу повноважень і обов'язків відповідно до кваліфікації і посад працівників, особистісну культуру учасників освітнього процесу. Для досягнення якості освіти в Пекінському університеті багато уваги приділено формуванню інформаційної компетентності. Партнерство, ініціативність і новаторство підтримується через можливість долучитися до курсів інтенсивного вивчення китайської мови, опанування подвійних програм магістерської підготовки в університетах – партнерах. Цей досвід потребує детальнішого корпоративного аналізу і конструктивного використання в діяльності українських вишів.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Peking University. URL : https://www.unipage.net/ru/peking_university
2. Виноградова О. В. Корпоративна культура як стратегічний інструмент в системі управління телекомунікаційними підприємствами. *Економіка. Менеджмент. Бізнес*. 2016. № 4. С. 38–44. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/ectmebi_2016_4_7
3. Дорошенко М. П., Вороніна В. Л. Організаційна структура управління: сутність та класифікація. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського*. Серія: Економіка і управління. 2019. Том 30 (69). № 5. Ч. 1. С. 52–56. URL: <http://dspace.pdaa.edu.ua:8080/xmlui/handle/123456789/6242>
4. Зязюн І. А. Педагогічний професіоналізм у контексті професійної свідомості. *Педагог професійної школи* : зб. наук. пр. Київ : Науковий світ, 2001. Вип. 1. С. 8–17.

5. Корвова І. С., Пахота Н. В. Механізм формування організаційної культури підприємств водного транспорту в Україні. *Економіка та управління підприємствами*. Випуск 11. 2016. <http://bses.in.ua/journals/2016/11-2016/36.pdf>

6. Ринкевич Н. С. Особливості розвитку організаційної культури підприємства в сфері інформаційних послуг. *Ефективна економіка*. 2020. № 3. URL: http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/3_2020/153.pdf

7. Стандарт на групу професій «Викладачі закладів вищої освіти». URL : <https://mon.gov.ua/storage/>

app/media/pto/standarty/2021/03/25/Standart%20na%20hrupu%20profesiy_Vykladachi%20zakladiv%20vyshchoyi%20osvity_25.03.pdf

8. Тимошко Г. М. Історичні аспекти розвитку організаційної культури керівника в системі управління загальноосвітнім навчальним закладом. URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchdpu/ped/2011_84/Tym.pdf. (дата звернення 03.12.2019).

9. Трушкіна Н. В., Ринкевич Н. С. Маркетингова стратегія управління розвитком організаційної культури підприємств. *Проблеми економіки*. 2020. № 2(44). С. 303–311.