

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

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

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

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

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

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

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

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

СТУДИНСКИЙ В.А.

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

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

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

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

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

– для обобщення выводов по формированию компетенций педагога профессиональной школы.

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

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

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

STUDINSKI V.A.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Висновки

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

впливає на якість освітніх послуг та якість підготовки майбутнього фахівця.

### Список використаних джерел

1. Вальдфогель Дж. Тиранія ринку. – К.: Темпора, 2011. – 288 с.
2. Воронянська О.В. Методичний взаємозв'язок профорієнтаційної роботи з корпоративною культурою університету // Електронний ресурс. Режим доступу: [http://elar.tsatu.edu.ua/bitstream/123456789/2202/1/ilovepdf\\_com-111-116.pdf](http://elar.tsatu.edu.ua/bitstream/123456789/2202/1/ilovepdf_com-111-116.pdf).
3. Гнезділова К. М. Корпоративна культура викладача вищої школи: навч.–метод. посібник / К. М. Гнезділова – Черкаси : ЧНУ імені Богдана Хмельницького, 2013. – 124 с.
4. Кудря Я.В. Ще раз про проблему формування і менеджменту корпоративною політикою у акціонерних товариствах і шляхи її подолання в машинобудуванні // Електронний ресурс. Режим доступу: <https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/4469/Kudrya.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
5. Мороз В.М., Мороз В.М., Лааманен Р.В. Корпоративна культура вищого навчального закладу: зміст дефініції та особливості його прояву // Електронний ресурс. Режим доступу: [http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/40664/1/Moroz\\_Korporativna\\_kultura\\_VNZ\\_2014.pdf](http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/40664/1/Moroz_Korporativna_kultura_VNZ_2014.pdf).
6. Надейко М.М. Теоретичні засади системи корпоративної культури підприємства // Електронний ресурс. Режим доступу: [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/11\\_2019/180.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/11_2019/180.pdf).
7. Потапюк І.П., Даниленко К.О., Мокієнко Є.О. Корпоративна культура як складник стратегічного управління персоналом підприємства // Електронний ресурс. Режим доступу: [http://rev.kpu.zp.ua/journals/2017/5\\_05\\_uk/34.pdf](http://rev.kpu.zp.ua/journals/2017/5_05_uk/34.pdf).
8. Сергієнко Н.Ф. Професійна компетентність сучасного вчителя // Електронний ресурс. Режим доступу: <http://tme.umo.edu.ua/docs/5/11sercmt.pdf>
9. Студінська Г.Я. Ефективний бренд: бек–офіс та фронт–офіс вищого навчального закладу / Г.Я. Студінська // Економічний вісник університету. Збірник наук. праць учених та аспірантів – Переяслав–Хмельницький, 2015. – Випуск 24/1. – С. 14–18.
10. Студінська Г.Я. Корпоративна культура бек–офісу бренду ВНЗ // Формування ринкових відносин в Україні. – 2020. – № 11. – С.42–58.
11. Студінський В.А. Економічна поведінка в трансформаційній економіці. Курс лекцій. – К.: Фенікс, 2010. – 264 с.

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

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

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

### References

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

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

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

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

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

6. Nadeyko M.M. Teoretychni zasady systemy korporatyvnoyi kul'tury pidpryyemstva // Elektronnyy resurs. Rezhym dostupu: [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/11\\_2019/180.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/11_2019/180.pdf).

7. Potapyuk I.P., Danylenko K.O., Mokiienko YE.O. Korporatyvna kul'tura yak skladnyk stratehichnoho upravlinnya personalom pidpryyemstva // Elektronnyy resurs. Rezhym dostupu: [http://pev.kpu.zp.ua/journals/2017/5\\_05\\_uk/34.pdf](http://pev.kpu.zp.ua/journals/2017/5_05_uk/34.pdf).

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

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

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

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

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

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

14. Shapolova V.V. Pedagogichni umovy formuvannya korporatyvnoyi kul'tury maybutnikh menedzheriv u vyshchyykh tekhnichnykh navchal'nykh zakladakh // Elektronnyy resurs. Rezhym dostupu: [http://uipa.edu.ua/files/2016/O1/diss\\_shapolova.pdf](http://uipa.edu.ua/files/2016/O1/diss_shapolova.pdf).

### Дані про автора

#### **Студінський Володимир Аркадійович,**

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

e–mail: studzinskiw@bigmir.net

### Данные об авторе

#### **Студинский Владимир Аркадьевич**

професор кафедри методики професійного освіти та соціально–гуманітарних дисциплін Білоцерківського інституту неперервного професійного освіти, д.і.н., к.э.н.

e–mail: studzinskiw@bigmir.net

### Data about the author

#### **Volodymyr Studinski,**

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

e–mail: studzinskiw@bigmir.net