

DOI [https://doi.org/10.32405/2218-7650-2022-19\(48\)-108-124](https://doi.org/10.32405/2218-7650-2022-19(48)-108-124)

УДК: 377.011.3

**Шульгіна Олена Вікторівна,**

провідний юрисконсульт відділу  
нормативно-правового забезпечення Юридичного управління  
Державного центру зайнятості;  
аспірантка кафедри публічного управління  
і проектного менеджменту Навчально-наукового інституту  
менеджменту та психології  
ДЗВО «Університет менеджменту освіти».  
Київ, Україна.

 <https://orcid.org/0000-0002-4640-273X>  
[shulhina.olena.mail@gmail.com](mailto:shulhina.olena.mail@gmail.com)

## **МОДЕЛЬ ФОРМУВАННЯ ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЦЕНТРІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ**

**Анотація.** У статті розглянуто сучасні підходи щодо формування правової культури педагогічних працівників в системі професійно-технічної освіти України, зокрема, використовуючи метод моделювання. Уточнено, що моделі посідають важливе місце в різних педагогічних системах. Вони поєднують теорію та практику, види роботи, методи, відповідають визначенню провідних цінностей та кінцевої мети, які супроводжують процес підготовки справжнього фахівця (педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості) – професіонала. Конкретизовано, що основу структури правової культури педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості складають чотири головні компоненти: мотиваційний, когнітивний, операційний і особистісний. Кожен із зазначених компонентів складається із відповідних елементів: мотиваційний (мотиви, потреби, ціннісні орієнтації), когнітивний (знання), операційний (уміння й навички), особистісний (особистісні якості). Авторська модель ґрунтується на синергетичному, системному, ситуаційному, компетентісному, особистісному та діяльнісному підходах; принципах формування правової культури педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості: неперервності, проблемності, системності, орієнтації на досвід, самоосвіти, діалогічності, що реалізуються через функції педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості (менеджерську, маркетингову,

підприємницьку, фінансову, кадрову). У моделі представлено структуру правової культури педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості, яку складають взаємопов'язані компоненти: мотиваційний (мотиви, потреби, інтереси, ціннісні орієнтації); когнітивний (знання); операційний (уміння і навички); особистісний (особистісні якості); визначено рівні сформованості правової культури педагогічному працівнику центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості (високий, середній, достатній, низький).

**Ключові слова:** культура; правова культура; правова культура педагога; професійно-технічна освіта; модель формування правової культури педагогічних працівників; державна служба зайнятості.

## **ВСТУП / INTRODUCTION**

**Постановка проблеми.** Україна як демократична держава, яка сповідує суспільні цінності, що є певною ієрархічною системою ідеалів, фундаментальних понять, норм, цілей і принципів. Серед них найвищою цінністю визнається людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість та безпека. Прийняття Україною низки міжнародних документів вимагають від кожного викладача, вчителя, вихователя вміння і готовності здійснювати свої професійні функції з урахуванням визначених законом правових норм і обов'язків всіх учасників педагогічного процесу.

Враховуючи той факт, що частиною культури особистості є правова культура, яка значно впливає на формування її свідомості і діяльність в різних сферах життя, можна сказати, що більшість проблем розвитку суспільства пов'язана з необхідністю підвищення її рівня.

Сьогодні формування правової культури стає важливим аспектом всебічного розвитку особистості. Як правило, знання прав, вміння орієнтуватися в правових питаннях, розуміння важливості ролі права в житті держави, так чи інакше, впливає не тільки на розвиток окремо взятого індивіда, але і на розвитку суспільства в цілому. У соціології правова культура розглядається також як сукупність духовних цінностей, як компонент суспільного життя, як універсальне явище суспільного життя.

В. Співак визначає, що правова культура як частина загальної культури суспільства є особливим соціальним явищем, що ґрунтується на праві та правопорядку, на загальнолюдських правових цінностях і має характерні для неї ознаки, до яких прийнято відносити рівність, свободу та справедливість [7].

На думку Н. Ничкало, науково-технологічний, соціально-економічний

розвиток людства посилює вимоги до підготовки всебічно розвиненого професіонала, здатного до постійного самонавчання, саморозвитку і самовдосконалення. Безперервність професійної освіти визначається одним із провідних принципів реалізації національної освітньої політики, «виразником сучасних тенденцій підготовки конкурентоспроможних фахівців» [4].

*Правова культура* – це знання і розуміння права, а також прихильність до правомірної типу поведінки, тобто дотримання правових заборон, виконання обов'язків, а також використання дозволів для задоволення своїх інтересів [8].

Взаємозв'язок освіти і культури, як наголошує І. Зязюн [2], виявляється і реалізується, передусім, через людину, яка є системно зв'язковим елементом культурно-освітньої системи. Розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти розглядається як безперервний процес оволодіння ними новими правовими знаннями [2].

Отже, правова культура особистості, зокрема педагога є детермінантою розбудови в Україні соціальної правової держави, узгодження трансформаційних процесів українського соціуму, тим результатом цілеспрямованого виховного впливу, який забезпечує правовий та культурний розвиток особистості.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** За основу вирішення проблеми розвитку правової культури педагогічних працівників центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості слугували теоретико-методологічні праці вітчизняних і зарубіжних учених, в яких представлено філософські та педагогічні аспекти (В. Курок, Л. Лук'янова, В. Олійник, М. Пригодій, Г. Романова, Т. Сорочан, О. Щербак та ін.), положення компетентнісного підготовки фахівців у закладах освіти відображено у працях В. Андрущенко, С. Батишева, Т. Бурлаєнко, С. Гончаренко, А. Гуржія, О. Дубініної, М. Згуровського, В. Лугового, Н. Ничкало, В. Радкевича та ін.), теоретичні аспекти підготовки та професійного розвитку педагогічних працівників розкривають наукові праці І. Зязюна, П. Лузана, С. Сисоєвої; психологічні основи освіти (О. Бондарчук, Л. Карамушка, І. Коганець, Н. Коломінський, В. Моляко, С. Подмазін та ін.); компетентнісний підхід в освіті (Н. Бібік, І. Єрмаков, О. Овчарук, О. Пометун, Л. Пуховська, А. Чміль, Л. Хоружа, І. Ящук та ін.); теоретичні засади правової підготовки фахівців представлено у працях А. Абуталіпова, С. Болоніна, О. Болотова, Г. Васяновича, В. Пікельної, М. Шевцова та ін., особливості правовідносин в освітній сфері, визначення правових засад освітнього законодавства розкривають роботи В. Боняк, К. Богомаз, Р. Валеєв, Т. Владикіна, Г. Дорохова, К. Романенко, Г. Сапаргалієв, В. Сирих, О. Шеломовська, В. Шкатулла та ін.

Як впливає з робіт перерахованих авторів, дана тема є актуальною і представляє великий інтерес для подальших досліджень.

## МЕТА ТА ЗАВДАННЯ / AIM AND TASKS

**Мета** статті – розробити та обґрунтувати модель формування правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти державної служби зайнятості.

- Відповідно до зазначеної мети у статті поставлено такі **завдання**: уточнити зміст понять «модель», «моделювання» у розрізі окресленої проблеми;
- розробити та теоретично обґрунтувати модель формування правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти державної служби зайнятості.

## ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ / THE THEORETICAL BACKGROUNDS

Моделі посідають важливе місце в різних педагогічних системах. Вони поєднують теорію та практику, види роботи, методи, відповідають визначенню провідних цінностей та кінцевої мети, які супроводжують процес підготовки справжнього фахівця (педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості) – професіонала. Вибір методів формування правової компетентності майбутніх педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти державної служби зайнятості призводить до диференціації моделей, які акцентують увагу на аналізі професійної діяльності педагогічних працівників, засвоєнні знань, аналізі цінності і новизни інформації, на розвитку мислення особистості, модифікації її поведінки, на організації самостійного пошуку інформації, створенню власного стилю своєї професійної діяльності. Такі моделі передбачають стимуляцію навчання, вони пов'язані із задоволенням потреб суб'єкта у самовдосконаленні, з активізацією його сприйняття, пошуком-структуризацією нової інформації.

Модель (фр. *modèle*, італ. *modello*, від лат. *modulus* – міра, мірило, зразок, норма). Слово «модель» застосовується в українській мові в різних значеннях, модель – еталон, зразок, стандарт чого-небудь; модель розвитку, самовдосконалення; тимчасове, вибіркоче усвідомлення усієї важливості впровадження інтерактивних технологій навчання в навчальному – виріб з будь-якого матеріалу; моделями називають зображувані об'єкти; і нарешті, модель – пристрій, що відтворює будову і дію будь-якого об'єкта в наукових, практичних та інших цілях. Модель, в широкому розумінні цього слова, це образ, умовний або уявний, який може бути представлений у вигляді

зображення, опису, схеми, креслення, логіко-математичної формули та ін. Модель може бути прообразом якого-небудь об'єкта або системи об'єктів. Модель завжди має на увазі з одного боку абстракцію, з іншого боку модель є прообразом оригіналу.

У педагогіці модель найчастіше використовують з пояснювальною та з евристичною метою, моделювання сприяє отриманню нових знань, аналіз модельованого явища, процесу дозволяє робити певні висновки, умовиводи. Модель в педагогіці – це засіб пізнання об'єкта. Модель є прагненням формалізувати певні стосунки, дії, зв'язки між об'єктами, які відображають основні істотні властивості системи, з метою їх глибокого, повного усвідомлення, можливості коригування в залежності від поставлених цілей і завдань. Модель є формою відображення дійсності, вона передбачає абстрагування і ідеалізацію, відображення істотних властивостей об'єкту, що вивчається, з точки зору мети дослідника, і абстрагованість від несуттєвих властивостей. Модель компактно відображає, відтворює у спрощеному вигляді структуру, взаємозв'язки, взаємозалежності між елементами досліджуваного об'єкта. Моделювання в педагогіці передбачає побудову системи, яка в дійсності здатна функціонувати відповідно зі зв'язками відображеними в моделі в повному її утриманні. Модель дозволяє схематично виразити висунуті припущення, що стосуються теоретичної або практичної проблеми, і, в ході експерименту, перевірити їх істинність, знайти обґрунтування.

В. Олійник під моделлю розуміє систему об'єктів чи знаків, яка відображає основні істотні властивості системи – оригіналу і дозволяє отримати інформацію про можливі стани системи в майбутньому і шляхи їх здійснення [5].

В педагогічній та психологічній літературі наголошується, що завдяки моделюванню стає можливим:

- 1) компактно організувати факти;
- 2) визначати структурні компоненти моделі та їх взаємозв'язки і взаємозалежності;
- 3) планувати експеримент;
- 4) застосовувати систему на практиці;
- 5) вносити корективи;
- 6) виконувати кількісні розрахунки.

В. Пікельна моделювання визначає як метод наукового дослідження, підґрунтя розробки нової теорії, механізм визначення перспектив розвитку [6]. Автор наголошує, що неодмінною рисою моделей є те, що вони мають певну структуру. Взагалі під моделлю науковця розуміє процес і метод пізнання, форму та засіб наукового пошуку. На погляд В. Пікельної, характерною ознакою

моделі є об'єктивна аналогія та максимальне наближення щодо відтворення оригіналу. У цьому зв'язку модель повинна мати певну структуру.

Сьогодні у науковій літературі існує класифікація типів моделей. Моделі бувають: описові; статичні; динамічні; історичні; емпіричні; нормативні. У науковій літературі також ще умовно виділяються більш узагальнені типи моделей: фізичні (мають подібну з оригіналом природу); матеріально – математичні (їхня фізична природа відрізняється від прототипу, але можливий математичний опис поведінки оригіналу); логіко-семіотичні (конструюються зі спеціальних знаків, символів і структурних схем).

Процес побудови моделі в наукових джерелах має назву – моделювання. В. Маслов, доводить, що моделювання є не тільки методом, а й підсистемою (самостійною стадією) управління, яка має специфічні функції та форми прояву [3].

Взагалі побудова педагогічної моделі відбувається за допомогою визначених цілей, закономірностей, принципів, визначення змісту, форм, методів, системи контролю та оцінки результату. Таким чином, перелічене є характеристикою дидактичного процесу, процесу формування та розвитку компетенцій.

У процесі побудови моделі виділяють певні етапи. Серед них можна виділити наступні: постановка задачі; конструювання моделі; перевірка побудованої моделі на достовірність; застосування; оновлення.

Моделювання спроможне створити оптимальні передумови для експериментальної апробації формування правової компетентності майбутніх педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти державної служби зайнятості.

Проаналізувавши наявні типи моделей, ми прийшли до висновку, що найбільше відповідає цілям нашого дослідження модель структурно-функціонального типу. Цілісність моделі забезпечується єдністю структурних (мета; зміст процесу, результат) і функціональних (фактори, принципи, етапи, методи, критерії, рівні) компонентів. Структурно-функціональна модель формування правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти державної служби зайнятості, яка має чіткі взаємопов'язані структурні компоненти та представляє алгоритм використання різноманітних форм навчання, який забезпечує опанування педагогічними працівниками центрів професійно-технічної освіти державної служби зайнятості певних функцій.

Здійснюючи освітню діяльність педагогічний працівник центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості виконує різні види правової діяльності: працює з правовою документацією, займається

плануванням, організацією освітнього процесу, керує едукативним процесом, проводить інформаційний аналіз, здійснює викладацьку діяльність тощо. Тобто, здійснюючи різні види едукативної та правової діяльності, він виконує певні функції: правову, інформаційну, комунікативну, викладацьку, методичну. Водночас зазначені види діяльності потребують від педагогічного працівника відповідних знань, умінь, навичок, певної мотивації і особистісних якостей, які сприяють досягненню ефективних результатів. Це актуалізує значення компетентнісного підходу для нашого дослідження. Тому, конкретизувавши ознаки, які визначають специфіку правової культури педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості та його функції, ми можемо визначити її структуру та зміст.

Схематично структуру правової культури педагога центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості відображено на рис. 1.

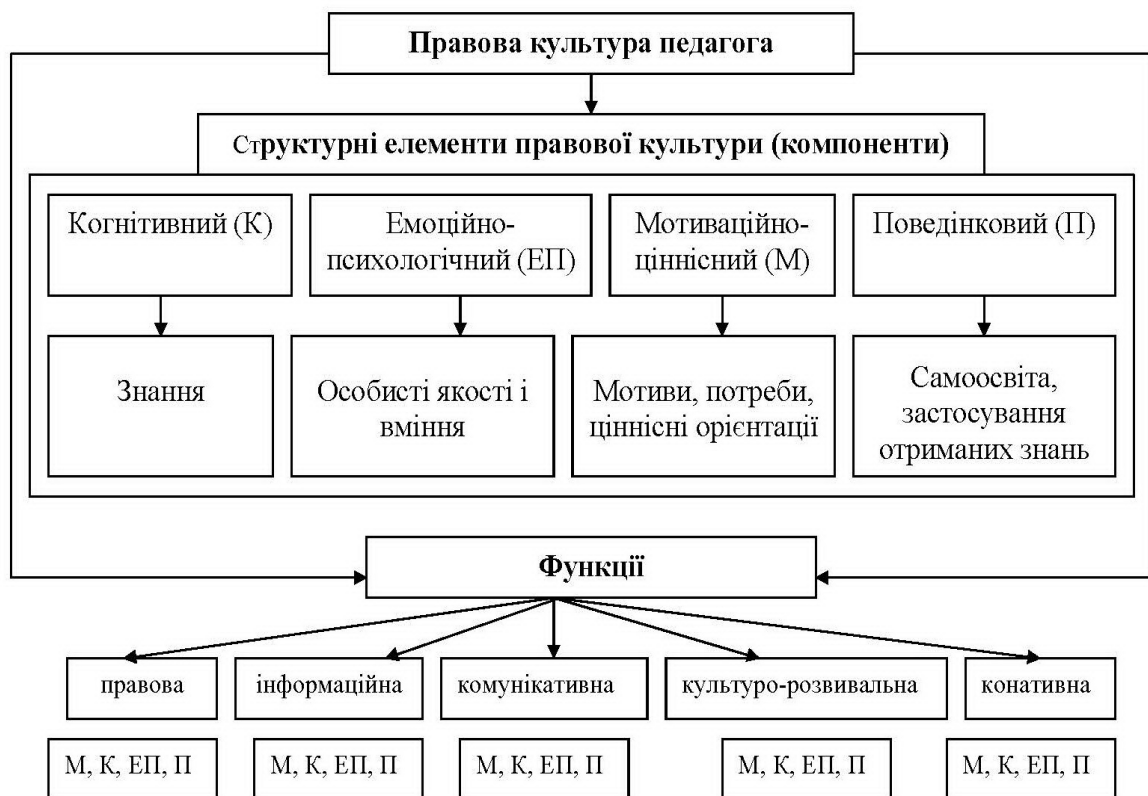


Рис. 1 Структура правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти державної служби зайнятості

З рис. 1 видно, що, основу структури правової культури педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості

складають чотири головні компоненти: когнітивний (К), мотиваційно-ціннісний (М), емоційно-психологічний (ЕП), поведінковий (П). Кожен із зазначених компонентів складається із відповідних елементів:

- когнітивний (К) – знання нормативно-правових документів; знання з області адміністративного, кримінального, цивільного права знання можливостей, процедури і вимог юридичного захисту своїх законних прав та інтересів;
- емоційно-психологічний (ЕП) – наявність правових поглядів і переконань, дозволяють адекватно розуміти правову сферу суспільства, завдання та значимість правових аспектів у своїй діяльності, коректно інтерпретувати права і обов'язки, розуміти їх межі, правову відповідальність і необхідність здійснювати свою діяльність без порушення законів, визнання вимог закону, повага до нього як до найвищих цінностей, нормативно стверджують мораль і захищає права і свободи людини, стійка мотивація здійснювати свою діяльність без правопорушень, а також активна життєва позиція;
- мотиваційно-ціннісний (М) – наявність установки на цілеспрямовану діяльність по правовому навчанню, правовому вихованню і правовому самовихованню, засновану на гуманному відношенні і особистісної готовності до даного виду діяльності;
- поведінковий (П) – рівень розвитку правової свідомості, наявність сформованих особистісних якостей, які забезпечують правомірне поведінка; мотиви до самостійного формування правової культури, постійна робота над собою, а також потреба до безперервного вдосконалення своєї правової компетентності та культури.

Розглянемо детальніше зміст складових правової культури педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості.

Виконуючи ту чи іншу функцію, педагогу необхідні певні мотиви, знання, уміння, навички і особисті якості, щоб досягти позитивного результату правової діяльності. Своєрідними індикаторами, які дають поштовх до правової діяльності педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості є мотиви, потреби, ціннісні орієнтації, які складають *мотиваційно-ціннісний компонент* правової культури. Саме вони виступають головними стимулами до засвоєння нових правових знань, готовності до правової діяльності, особистісного та професійного розвитку.

На думку психологів, мотивація визначає поведінку особистості і виступає акумулятором особистісного досвіду. Відомий психолог С. Рубінштейн зазначав, що мотиви складають ядро особистості. Знаючи особливості людини можна судити про її мотиваційну сферу. Вивчаючи мотиваційну сферу, ми тим самим вивчаємо і саму особистість.



Іншим важливим елементом мотиваційної сфери є ціннісні орієнтації. Вони визначають внутрішню структуру особистості, оскільки формуються завдяки життєвому досвіду індивіда. П. Гуревич, зазначає, що знання беруться зі світу, а цінності творять цей світ [1].

На основі ціннісних орієнтацій формується мотиваційно-ціннісне відношення до професії, цілей і засобів управлінської та правової діяльності. Ціннісні орієнтації мають принципове значення для формування індивідуального стилю професійної діяльності, визначаючи його гуманний, демократичний або авторитарний характер.

Отже, ціннісна свідомість і самосвідомість, закріплюючись у ціннісних орієнтаціях, впливають на мотивацію правової дії. Мотиваційно-ціннісне відношення до правової діяльності в кінцевому результаті виражається у професійному спрямуванні особистості.

У структурі правової культури *когнітивний компонент* розглядатимемо як певні знання з області адміністративного, кримінального, цивільного права, знання можливостей, процедури і вимог юридичного захисту своїх законних прав та інтересів, як уміння і навички кожної функції правової діяльності педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості.

Формування правової культури педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості повинно здійснюватися відповідно до положення про підвищення кваліфікації педагогічних працівників та постійного самовдосконалення, шляхом участі педагога у курсах підвищення кваліфікації, які реалізуються через лекційні, семінарські та практичні заняття, а також через неформальну освіту, зокрема: учать у тренінгах, ділових іграх, форумах, конференціях, стажуваннях та ін. на правову тематику.

На нашу думку, важливе значення у формуванні правової культури педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості мають не лише знання з права, але й оперування правовими та педагогічними уміннями і навичками.

Правові та педагогічні уміння і навички у нашому дослідженні виступають як елементи *поведінкового компоненту* правової культури педагога. Поведінковий компонент дає змогу розглядати правову культуру у межах діяльнісного і функціонального підходів. Він охоплює способи дій (засоби, форми, методи, прийоми правового впливу), особистісну поведінку у процесі правової взаємодії, професійний такт, комунікативні здібності, вміння безконфліктного вирішення професійних ситуацій тощо. Поведінковий

компонент не може існувати автономно, а лише у взаємодії з іншими.

Також, важливою складовою правової культури педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості є *емоційно-психологічний компонент*, який впливає на позитивний емоційний настрій на якість професійної діяльності педагога, прагнення та мотиви поглибити знання з питань права, удосконалювати особистісні якості і уміння.

## **МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH METHODS**

У дослідженні нами використано загальнонаукові принципи, які допомогли здійснити уточнення понять «модель», «моделювання». У процесі дослідження використовувалися методи моделювання при розробці та обґрунтуванні моделі правової культури педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості.

## **РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH RESULTS**

Отже, визначення поняття «правова культура» та конкретизація його змісту і структури правової культури педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості, дає можливість зробити висновок, щодо інтегрованої на функціональному рівні системи, яка розкриває змістову та функціональну основу правової діяльності педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості. Водночас визначена структура складе основу для визначення рівнів правової культури педагогічних працівників та розробки моделі формування правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти державної служби зайнятості (рис. 2).

Модель ґрунтується на синергетичному, системному, ситуаційному, компетентісному, особистісному, діяльнісному підходах (вони спрямовують педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості освіти до суб'єкт-суб'єктних відносин, дають можливість розвивати здібності до управління колективом, мотивувати власну поведінку, цілеспрямовано змінювати свої професійні якості, формувати автономну та гнучку поведінку, адекватно оцінювати правові ситуації та вчасно реагувати на зміни); принципах формування правової культури педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості: неперервності, проблемності, системності, орієнтації на досвід, самоосвіти, діалогічності, що реалізуються через функції педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості (правова, інформаційна, комунікативна, культурно-

розвивальна, конативна).

<b>Мета:</b> формування правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти державної служби зайнятості		
<b>Теоретико-цільовий блок</b>	<b>Змістовно-організаційний блок</b>	<b>Діагностично-результативний блок</b>
<b>Наукові підходи</b> (синергетичний; системний; ситуаційний; компетентнісний; особистісний; діяльнісний)	<b>Педагогічні умови:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• система проведення навчальних занять під час курсів підвищення кваліфікації;</li> <li>• використання індивідуально-диференційованого підходу до самоосвіти;</li> <li>• спрямування на творчу самореалізацію та розвиток правової свідомості.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• критерії;</li> <li>• показники;</li> <li>• рівні (високий, середній, достатній, низький);</li> <li>• анкетування;</li> <li>• бесіда;</li> <li>• онлайн-тестування</li> </ul>
<b>Принципи</b> (неперервності; проблемності; варіативності; системності; орієнтація на досвід; самоосвіта; діалогічності)	<b>Організаційні умови:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• створення банку даних навчальних матеріалів;</li> <li>• цільовий вибір адекватних форм навчання;</li> <li>• матеріально-технічне забезпечення.</li> </ul>	
<b>Завдання</b> (формування правової культури (за мотиваційним, когнітивним, операційним і особистісним компонентами) педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти державної служби зайнятості)	<b>Зміст:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• репозитарій нормативно-правових документів</li> <li>• спецкурс з розвитку правової культури педагогічній працівників ЦПТО Державної служби зайнятості;</li> <li>• методичні рекомендації для самоосвіти</li> </ul>	
<b>Функції</b> (правова, інформаційна, комунікативна, культурно-розвивальна, конативна)		
<b>Структура правової культури:</b> (когнітивний компонент, емоційно-психологічний компонент, мотиваційно-ціннісний компонент, поведінковий компонент)		
<b>Технологічний блок</b>		
<b>форми і засоби навчальних занять:</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• у системі підвищення кваліфікації (лекційні, семінарські та практичні заняття та ін.);</li> <li>• у неформальній освіті (учать у тренінгах, ділових іграх, форумах, конференціях, стажуваннях та ін.)</li> </ul>		

Рис. 2 Структурно-функціональна модель формування правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти державної служби зайнятості

Конкретизувавши ознаки, які підкреслюють специфіку правової культури педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості та його правові функції, визначено її структуру та зміст і розроблено структурно-функціональну модель формування правової культури педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості, що включає теоретико-цільовий, змістовно-організаційний, діагностично-результативний й технологічний блоки.

У моделі представлено структуру правової культури педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості, яку складають взаємопов'язані компоненти: мотиваційно-ціннісний (мотиви, потреби, ціннісні орієнтації); когнітивний (знання); емоційно-психологічний (особистісні якості та вміння); поведінковий (самоосвіта, застосування отриманих знань); визначено рівні сформованості правової культури педагогічному працівнику центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості (високий, середній, достатній, низький).

У розробленій моделі ми виокремили організаційно-педагогічні умови, які сприятимуть досягненню позитивного результату у формуванні правової культури педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості. До педагогічних умов ми віднесли організацію навчальних занять у системі підвищення кваліфікації педагогічних працівників (лекції, семінари, практичні та ін.) та неформальну освіту педагога, яка реалізується через участь у тренінгах, семінарах, майстер-класах, стажуваннях тощо.

З моделі видно, що:

- процес розвитку правової культури педагогів складний та безперервний;
- зміст правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості включає в себе формування когнітивного, емоційно-психологічного, мотиваційно-ціннісного та поведінкового компонентів.

Кінцеві результати формування правової культури можна сформулювати як рівень культури, якого повинен досягти педагогічний працівник центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості.

## **ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ / CONCLUSIONS AND PROSPECTS FOR FURTHER RESEARCH**

За результатами дослідження визначено, що основу структури правової культури педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості складають чотири головні компоненти: когнітивний (К), мотиваційно-ціннісний (М), емоційно-психологічний (ЕП),

поведінковий (П).

Розроблено модель формування правової культури педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості, що включає теоретико-цільовий, змістовно-організаційний, діагностично-результативний й технологічний блоки. Модель ґрунтується на синергетичному, системному, ситуаційному, компетентісному, особистісному, діяльнісному підходах. У моделі представлено структуру правової культури педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості, яку складають взаємопов'язані компоненти: мотиваційно-ціннісний (мотиви, потреби, ціннісні орієнтації); когнітивний (знання); емоційно-психологічний (особистісні якості та вміння); поведінковий (самоосвіта, застосування отриманих знань); визначено рівні сформованості правової культури педагогічному працівнику центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості (високий, середній, достатній, низький). У результаті дослідження встановлено, що процес розвитку правової культури педагогів складний та безперервний.

Перспективи подальших досліджень. Перспективним напрямом для досліджень залишається використання факторно-критеріального аналізу формування правової культури педагогічних працівників центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості.

#### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)**


- [1] П. С. Гуревич, «Роптание души или рубанок: нравственные парадоксы новой программы образования?» *Этическое воспитание*, № 1, с. 5–12, 2003.
- [2] І. А. Зязюн, *Універсальність та інтегративність культури в освітньому просторі інформаційного суспільства*. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://shortest.link/3gqU>
- [3] В. І. Маслов, *Наукові основи та функції процесу управління загальноосвітніми навчальними закладами*. Тернопіль, Україна: Астон, 2007, 150 с.
- [4] Н. Г. Ничкало, «Безперервній професійній освіті – педагогічні кадринової генерації», *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*, № 10, с. 21–32, 2005.
- [5] В. В. Олійник, *Наукові основи управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти*. Київ, Україна: Міленіум, 2003, 594 с.

- [6] В. С. Пикельная, «Теория и методика моделирования управленческой деятельности (школоведческий аспект)», дис. д-ра наук. Кривой Рог, 1993, 374 с.
- [7] В. Співак, *Правова культура виборів в Україні: теорія і практика*; Ю. С. Шемшученка, Ред. Київ, Україна: Юридична думка, 2006, 156 с.
- [8] О. Шульгіна, «Критерії та показники оцінювання сформованості правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти державної служби зайнятості», на IX Міжнар. наук.-практ. конф. Trends of development modern science and practice, 16–19 листоп, 2021, Стокгольм, Швеція. Стокгольм, Швеція, 2021, с. 428–432.

## **MODEL OF FORMATION OF LEGAL CULTURE OF PEDAGOGICAL EMPLOYEES OF CENTERS OF VOCATIONAL AND TECHNICAL EDUCATION OF THE CIVIL EMPLOYMENT SERVICE**

**Olena Shulgina,**

leading legal adviser, department of regulatory and legal support,  
State Employment Center Legal Department;  
PhD student, Department of Public Administration  
and project management Educational and  
Scientific Institute of management and psychology  
SIHE «University of Education Management».  
Kyiv, Ukraine.

 <https://orcid.org/0000-0002-4640-273X>

[shulhina.olena.mail@gmail.com](mailto:shulhina.olena.mail@gmail.com)

**Abstract.** The article considers modern approaches to the formation of legal culture of pedagogical workers in the system of vocational education of Ukraine, in particular, using the simulation method. It is specified that models occupy an important place in various pedagogical systems. They combine theory and practice, types of work, methods, meet the definition leading values and the ultimate goal that accompanies the process of preparing the present specialist (pedagogical employee of the center of vocational education of the civil service employment) – a professional. It is specified that the basis of the structure of legal culture of the pedagogical employee of the center of vocational education of the state employment service consists of four main components: motivational, cognitive, operational and personal. Each of these components consists of relevant elements: motivational (motives, needs, values), cognitive (knowledge),


operational (skills), personal (personal qualities). The author's model is based on synergetic, systemic, situational, competence, personal and activity approaches; principles of formation of legal culture of the pedagogical worker of the center of vocational education of the state employment service: continuity, problems, system, orientation on experience, self-education, dialogicity realized through functions of the pedagogical worker of the center of vocational education of the state employment service (managerial, marketing, business, financial, personnel). The model presents the structure of the legal culture of the pedagogical worker of the center of vocational education of the state employment service, which consists of interrelated components: motivational (motives, needs, interests, values); cognitive (knowledge); operating (skills); personal (personal qualities); the levels of formation of legal culture to the pedagogical employee of the center of vocational education of the state employment service (high, average, sufficient, low) are determined.

**Key words:** culture; legal culture; legal culture of a teacher; vocational education; model of formation of legal culture of pedagogical workers; state employment service.

## **МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ ПРАВОВОЙ КУЛЬТУРЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ЦЕНТРОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ**

**Шульгина Елена Викторовна,**

ведущий юрисконсульт отдела нормативно-правового обеспечения Юридического департамента Государственного центра занятости; аспирантка кафедры публичного управления и проектного менеджмента Учебно-научного института менеджмента и психологии ГУВО «Университет менеджмента образования». Киев, Украина.

 <https://orcid.org/0000-0002-4640-273X>  
[shulhina.olena.mail@gmail.com](mailto:shulhina.olena.mail@gmail.com)

**Аннотация.** В статье рассмотрены современные подходы к формированию правовой культуры педагогических работников в системе профессионально-технического образования Украины, в частности, используя метод моделирования. Уточнено, что модели

занимают важное место в разных педагогических системах. Они объединяют теорию и практику, виды работы, методы, отвечают определению ведущих ценностей и конечной цели, сопровождающих процесс подготовки настоящего специалиста (педагогического работника центра профессионально-технического образования государственной службы занятости) – профессионала. Конкретизировано, что основу структуры правовой культуры педагогического работника центра профессионально-технического образования государственной службы занятости составляют четыре главных компонента: мотивационный, когнитивный, операционный и личностный. Каждый из указанных компонентов состоит из соответствующих элементов: мотивационный (мотивы, потребности, ценностные ориентации), когнитивный (знание), операционный (умения и навыки), личностный (личностные качества). Авторская модель основывается на синергетическом, системном, ситуационном, компетентном, личностном и деятельностном подходах; принципах формирования правовой культуры педагогического работника центра профессионально-технического образования государственной службы занятости: непрерывности, проблемности, системности, ориентации на опыт, самообразования, диалогичности, реализуемые через функции педагогического работника центра профессионально-технического образования государственной службы занятости (менеджерскую, маркетинговую, предпринимательскую, финансовую, кадровую). В модели представлена структура правовой культуры педагогического работника центра профессионально-технического образования государственной службы занятости, которую составляют взаимосвязанные компоненты: мотивационный (мотивы, потребности, интересы, ценностные ориентации); когнитивное (знание); операционный (умения и навыки); личностный (личностные качества); определены уровни сформированности правовой культуры педагогическому работнику центра профессионально-технического образования государственной службы занятости (высокий, средний, достаточный, низкий).

**Ключевые слова:** культура; правовая культура; правовая культура педагога; профессионально-техническое образование; модель формирования правовой культуры педагогических работников; Государственная служба занятости.



## REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

- [1] P. S. Gurevich, «Roptanie dushi ili rubanok: npravstvennyye paradoksy novoy programmy obrazovaniya?» Eticheskoe vospitanie, № 1, s. 5–12, 2003.
- [2] I. A. Ziaziun, Universalnist ta intehratyvnist kultury v osvithomuprostori informatsiinoho suspilstva. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <https://shortest.link/3gqU>
- [3] V. I. Maslov, Naukovi osnovy ta funktsii protsesu upravlinnia zahalnoosvitnimy navchalnymy zakladamy. Ternopil, Ukraina: Aston, 2007, 150 s.
- [4] N. H. Nychkalo, «Bezperervnii profesiinii osviti – pedahohichni kadrynovoi heneratsii», Problemy inzhenerno-pedahohichnoi osvity, № 10, s. 21–32, 2005.
- [5] V. V. Oliinyk, Naukovi osnovy upravlinnia pidvyshchenniam kvalifikatsii pedahohichnykh pratsivnykiv proftekhosvity. Kyiv, Ukraina: Milenium, 2003, 594 s.
- [6] V. S. Pikel'naya, «Teoriya i metodika modelirovaniya upravlencheskoj deyatel'nosti (shkolovedcheskij aspekt)», dis. d-ra nauk. Krivoj Rog, 1993, 374 s.
- [7] V. Spivak, Pravova kultura vyboriv v Ukraini: teoriia i praktyka; Yu. S. Shemshuchenka, Red. Kyiv, Ukraina: Yurydychna dumka, 2006, 156 s.
- [8] O. Shulhina, «Kryterii ta pokaznyky otsiniuvannia sformovanosti pravovoi kultury pedahohichnykh pratsivnykiv tsentriv profesiino-tekhnichnoi osvity derzhavnoi sluzhby zainiatosti», na IX Mizhnar. nauk.-prakt. konf. Trends of development modern science and practice, 16–19 lystop, 2021, Stockholm, Shvetsyia. Stockholm, Shvetsyia, 2021, s. 428–432.

*Стаття надійшла до редакції  
10 січня 2022 року*