

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ
«УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

ШУЛЬГІНА ОЛЕНА ВІКТОРІВНА

УДК 37.014:[377.091:374.7](043.5)

ДИСЕРТАЦІЯ
РОЗВИТОК ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ
ЦЕНТРІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ ДЕРЖАВНОЇ
СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ

011 – освітні, педагогічні науки

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ О. В. Шульгіна

Науковий керівник: Дубініна Оксана Володимирівна, кандидат педагогічних наук, доцент.

Київ – 2023

АНОТАЦІЯ

Шульгіна О. В. **Розвиток правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості.** – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 011 «Освітні, педагогічні науки». – ДЗВО «Університет менеджменту освіти» Національної академії педагогічних наук України, Київ, 2023.

Зміст анотації

Дисертаційне дослідження присвячено проблемі розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості.

Мета дослідження передбачала теоретичне обґрунтування та експериментальну перевірку моделі розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості.

Об'єктом дисертаційного дослідження обрано процес розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості; предметом – педагогічні умови розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості.

Завдання дослідження: 1) проаналізувати стан досліджуваної проблеми в педагогічній теорії і практиці; 2) на основі аналізу наукової літератури визначити та узагальнити педагогічні умови розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості; 3) розробити та науково обґрунтувати модель розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної

освіти Державної служби зайнятості; 4) експериментально перевірити модель розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості та технологію її впровадження; 5) розробити методичні рекомендації щодо розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості.

Для досягнення мети та виконання поставлених завдань застосовано такі методи дослідження:

- *теоретичні методи*: аналіз і зіставлення філософської, психолого-педагогічної, деонтологічної літератури, нормативної документації – для розгляду еволюції уявлень про професійно значущі якості та порівняння різних підходів до їх розвитку; класифікація й систематизація – для розробки класифікації професійно значущих якостей юриста; синтез, порівняння, прогнозування – для узагальнення досліджень педагогічних умов розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості;

- *теоретичне моделювання* – для розроблення моделі розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості;

- *емпіричні методи*: спостереження – для вивчення реального стану проблеми в педагогічній практиці; анкетування, інтерв'ю, бесіда, тестування, самооцінка й діагностичні стандартизовані методики – для визначення рівня сформованості правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості;

- *експеримент* – для перевірки ефективності педагогічних умов розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості;

- *методи обробки результатів дослідження*: кількісний і якісний аналіз, метод математичної статистики, які застосовується з метою

забезпечення вірогідності та об'єктивності результатів дослідження.

Дослідження здійснювалось протягом 2018–2022 рр. на базі: Дніпропетровського центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості (Довідка № 320 від 03.11.2021 р.); Професійно-технічного училища № 46 с. Лазірки, Полтавської області (Довідка № 125 від 15.02.2022 р.); Донецького центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості (Довідка № 01-04/260 від 28.12.2021 р.)

На першому етапі (констатувальний), (2018–2019 рр.) – проаналізовано науково-методичну, психолого-педагогічну та нормативно-правову літературу з теми дослідження; визначено мету, основні завдання, об'єкт і предмет дослідження; розроблено програму та методику наукового пошуку; упорядковано понятійний апарат; розроблено критерії та показники оцінювання сформованості правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості; проведено вхідне діагностування.

На другому етапі (формувальний) – 2019–2020 рр. – систематизовано матеріал щодо визначення та узагальнення педагогічних умов розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості; розроблено, теоретично обґрунтовано та експериментально перевірено модель розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості.

На третьому етапі (завершальний) – (2020–2022 рр.) – здійснено експериментальну перевірку результатів впровадження розробленої моделі розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості; представлено інфографіку педагогічного експерименту в рамках програми дослідження; сформовано методичні рекомендації щодо розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби

зайнятості; сформульовано кінцеві висновки, систематизовано й узагальнено дослідний матеріал безпосередньо в дисертаційній роботі та наукових публікаціях, оприлюднені основні положення та висновки дослідження.

Наукова новизна та теоретичне значення одержаних результатів дослідження полягає в тому, що авторкою:

- *вперше* розроблено та експериментально перевірено модель розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості. Визначено та узагальнено педагогічні умови розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості; визначено рівні (високий, середній, достатній, низький) та критерії (мотиваційно-ціннісний, когнітивний, емоційно-психологічний, поведінковий) розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості;

- *уточнено* сутність, зміст і структуру правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості;

- *конкретизовано* сутність понять «культура», «правова культура», «правова культура педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості»;

- *набули подальшого розвитку* система наукових підходів (синергетичний, системний, ситуаційний, компетентнісний, особистісний, діяльнісний) та принципів (неперервності; проблемності; варіативності; системності; орієнтація на досвід; самоосвіта; діалогічності), форми і засоби організації навчальних занять (у системі підвищення кваліфікації та неформальній освіті) з розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості.

Здійснено аналіз філософської, психологічної, педагогічної, методичної літератури, нормативних документів та педагогічної практики з проблеми

розвитку правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості на основі аналізу виявлено, що правова культура відображає сукупність правових теорій про об'єктивовані результати правової діяльності суспільства загалом, державних і громадських організацій, трудових колективів, а також є відображенням правових явищ в свідомості людей, які сприяють розвитку правової свідомості суспільства. Встановлено особливості педагогічної діяльності педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості, яка полягає на більш ретельному орієнтуванні в правових питаннях, оскільки основний контингент здобувачів освіти у зазначених центрах – це є люди, які втратили роботу та потребують правового супроводу у вирішенні питань перекваліфікації або навіть здобуття нової професії. Проведено вступне опитування, результати якого дали змогу пересвідчитися у необхідності розвитку правової культури педагога, а саме: було виявлено, що потребу постійного поповнення правових знань, інтерес до нових освітніх законопроектів, указів Президента України, постанов Верховної Ради України, наказів МОН України щодо освіти та інші, існує у 98,1 % респондентів; 69,7 % респондентів вбачають потребу у боротьбі з негативними явищами в українському суспільстві, недотримання правових норм та правопорушеннями; 84,3 % опитаних респондентів вважають, що потрібно захищати свої законні права та інтереси; 10,5 % респондентів оцінили високо рівень власної правової культури, більшість – 64,8 % респондентів визначили рівень власної правової культури на середньому, 15,2 % опитуваних зазначили про низький рівень власної правової культури.

На основі аналізу наукової літератури визначено та узагальнено педагогічні умови розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості, зокрема: вдосконалення організації освітнього процесу, що забезпечує можливість послідовного засвоєння правових знань, розвиток правової мотивації і

становлення позитивного правового досвіду в рамках професійної та наукової діяльності при активному використанні методів активного і інтерактивного навчання, а також в рамках підвищення кваліфікації у системі формальної та неформальної освіти. Використовуючи метод рангової кореляції, було виділено коло показників правової культури педагогічних працівників, а саме: потреба у постійному поповненні правових знань; переконання у дотриманні правових норм, негативне ставлення до правопорушень в межах професійної діяльності; правова освіченість, розуміння прав та обов'язків громадянина; мотивація до отримання нових знань щодо змісту нормативно-правових актів у сфері освіти; здатність захищати свої права, права колег та права здобувачів освіти, правомірна поведінка, дотримання правових норм; наполегливість у розв'язанні професійно-правових задач; здатність правомірно оцінювати результати власної професійно-педагогічної діяльності; готовність нести відповідальність за власні не правомірні дії у межах професійно-педагогічної діяльності.

Розроблено та науково обґрунтовано модель розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості, яка включає теоретико-цільовий, змістовно-організаційний, діагностично-результативний й технологічний блоки. Розроблена модель ґрунтується на синергетичному, системному, ситуаційному, компетентнісному, особистісному та діяльнісному підходах; принципах розвитку 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 розвитку правової культури педагогічному працівнику центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості (високий, середній, достатній, низький).

Експериментально перевірено модель розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості та технологію її впровадження.

Отримані експериментальні результати дослідження на початку і наприкінці експерименту, дали нам можливість зробити висновок про те, що впроваджувана нами модель та курс з розвитку правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості є ефективним та сприяє розвитку системи знань які забезпечують правомірну діяльність педагога. З цією метою нами було використано коефіцієнт кореляції Пірсона, який визначався для таких змінних: X – рівень володіння респондентом правовими знаннями; Y – розвиненість когнітивного компонента розвитку правової культури педагогічного працівника ЦПТО Державної служби зайнятості. За результатами розрахунку коефіцієнт кореляції Пірсона (ϕ) склав 0,753, що вказує на те, що результати експерименту є валідними, а експертна оцінка правових знань (когнітивний компонент) педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості підтверджує чистоту проведення та обробку експериментальних даних.

Також, за результати дослідження було встановлено, що частка респондентів з високим і достатнім рівнями розвитку вмінь застосовувати знання щодо використання норм закону в життєвих та професійно-педагогічних ситуаціях, знання та вміння щодо процедури і вимог юридичного захисту своїх законних прав та інтересів, вміння дотримуватися правових норм, а також прагнення до застосування правових норм у професійній діяльності, прагнення до самоосвіти, вміння вдало застосовувати норми права у власній професійній діяльності склали сумарно 70,36 % та

55,54 %; натомість найменшою виявилася частка респондентів, які демонструють високий рівень саморегуляції, професійно-соціальну адаптацію за умов постійних геополітичних зрушень, набуття стану внутрішнього комфорту та досягнення почуття задоволеності від результатів власної професійно-педагогічної діяльності 37,02 % (поведінковий компонент).

Результати дослідно-експериментальної роботи показали динаміку якісних змін щодо розвитку правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості та довели, що впровадження в освітній процес експериментальних закладів розроблених нами моделі і курсу розвитку правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості, забезпечує ефективний розвиток правосвідомості, правових переконань, правомірної поведінки педагогічних працівників та регламентує її перенесення на всіх учасників освітнього процесу.

Практичне значення полягає в тому, що вперше було розроблено та впроваджено: методичні рекомендації щодо розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості; модель розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості; курс з розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості, який реалізовувався в межах впровадження моделі; визначено та обґрунтовано педагогічні умови розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості.

Результати та висновки дослідження можуть бути використані у системі методичної роботи закладів професійної (професійно-технічної освіти), центрів професійного розвитку педагогічних працівників, інститутах післядипломної педагогічної освіти та в освітньому процесі закладів вищої освіти.

Ключові слова: культура; правова культура; правова культура педагога; педагогічні працівники, професійна (професійно-технічна) освіта;

післядипломна освіта; неформальна освіта; модель розвитку правової культури педагогічних працівників; Державна служба зайнятості.

ANNOTATION

Shulhina O. V. Development of legal culture of pedagogical staff of vocational education centers of the State Employment Service. – Qualification work on the rights of the manuscript.

Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy in specialty 011 – «Educational, Pedagogical Sciences». State Institution of Higher Education «University of Educational Management» of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine, Kyiv, 2023.

Annotation content

The dissertation research is devoted to the problem of development the legal culture of pedagogical staff of vocational education centers of the State Employment Service.

The purpose of the study was to theoretically substantiate and experimentally test the model of development of the legal culture of pedagogical staff of vocational education centers of the State Employment Service.

The object of the dissertation research is the process of development of the legal culture of pedagogical staff of vocational education centers of the State Employment Service; the subject is the pedagogical conditions for the development of the legal culture of pedagogical staff of vocational education centers of the State Employment Service.

Research objectives: 1) analyze the state of the problem under study in pedagogical theory and practice; 2) based on the analysis of scientific literature, to identify and summarize the pedagogical conditions for the development of the legal culture of pedagogical staff of vocational education centers of the State

Employment Service; 3) to develop and scientifically substantiate a model for the development of the legal culture of pedagogical staff of vocational education centers of the State Employment Service; 4) to experimentally test the model of development of the legal culture of pedagogical staff of vocational education centers of the State Employment Service and the technology of its implementation; 5) to develop methodological recommendations for the development of the legal culture of pedagogical staff of vocational education centers of the State Employment Service.

The following research methods were used to achieve the goal and fulfill the objectives:

- *speculative methods*: analysis and comparison of philosophical, psychological, pedagogical, deontological literature and regulatory documents to examine the evolution of ideas about professionally important qualities and compare different approaches to their development; classification and systematization – to develop a classification of professionally significant qualities of a lawyer; synthesis, comparison, forecasting – to summarize research on pedagogical conditions for the development of the legal culture of pedagogical staff of vocational education centers of the State Employment Service;

- *theoretical modeling* – to develop a model for the development of the legal culture of pedagogical staff of vocational education centers of the State Employment Service;

- *empirical methods*: observation - to study the real state of the problem in pedagogical practice; questionnaires, interviews, conversations, testing, self-assessment and diagnostic standardized methods to determine the level of development of legal culture of pedagogical staff of vocational education centers of the State Employment Service;

- *experiment* – to test the effectiveness of pedagogical conditions for the development of the legal culture of pedagogical staff of vocational education centers of the State Employment Service;

– *methods of processing research results*: quantitative and qualitative analysis, a method of mathematical statistics used to ensure the reliability and objectivity of research results.

The study was conducted in 2018–2022 on the basis of: Dnipropetrovs'k Center for Vocational Education of the State Employment Service (Certificate No. 320 dated as of 03.11.2021); Vocational-technical school No. 46 Lazirky village, Poltava region (Certificate No. 125 dated as of 15.02.2022); Donetsk Center for Vocational Education. State Employment Service of Ukraine (Certificate No. 01-04/260 dated as of 28.12.2021).

At the first stage (stating), (2018–2019) – the article analyzes the scientific, methodological, psychological, pedagogical and regulatory literature on the research topic; defines the purpose, main tasks, object and subject of the research; develops a program and methodology for scientific research; and organizes the conceptual apparatus; criteria and indicators for assessing the development of the legal culture of pedagogical staff of vocational education centers of the State Employment Service were developed; an input diagnosis was conducted.

At the second stage (formative), (2019–2020) – the article systematizes the material on the definition and generalization of pedagogical conditions for the development of legal culture of pedagogical staff of vocational education centers of the State Employment Service; a model for the development of legal culture of pedagogical staff of vocational education centers of the State Employment Service was developed, theoretically substantiated and experimentally tested.

At the third stage (final), (2020–2022) – an experimental test of the results of implementation of the developed model the development on of the legal culture of pedagogical staff of vocational education centers of the State Employment Service was carried out; presents an infographic of the pedagogical experiment within the research program; methodological recommendations for the development of the legal culture of pedagogical staff of vocational education centers of the State Employment Service were formed; the final conclusions were

formulated, the research material was systematized and summarized directly in the dissertation and scientific publications, and the main provisions and conclusions of the study were published.

The scientific novelty and theoretical significance of the research results is that the author:

- *For the first time*, a model for the development of the legal culture of pedagogical staff of vocational education centers of the State Employment Service was developed and experimentally tested. The pedagogical conditions for the development of the legal culture of pedagogical staff of vocational education centers of the State Employment Service are defined and generalized; the levels (high, medium, sufficiently low) and criteria (motivational and value, cognitive, emotional and psychological, behavioral) for the development of legal culture of pedagogical staff of vocational education centers of the State Employment Service are determined;

- *the essence*, content and structure of the legal culture of pedagogical staff of vocational education centers of the State Employment Service are clarified;

- *the essence* of the concepts of “culture”, “legal culture”, “legal culture of pedagogical staff of vocational education centers of the State Employment Service” is specified;

- the system of scientific approaches (synergistic, systemic, situational, competence, personal, activity) was *further developed* and principles (continuity; problematic; variability; systematic; experience-oriented; self-education; dialogic), forms and means of organizing training sessions (in the system of professional development and non-formal education) to develop the legal culture of pedagogical staff of vocational education centers of the State Employment Service.

The analysis of philosophical, psychological, pedagogical, methodological literature, normative documents and pedagogical practice on the problem of development of legal culture of pedagogical workers Centers of Vocational Education of the State Employment Service based on the analysis, it was found

that legal culture reflects a set of legal theories about the objective results of legal activity of society as a whole, state and public organizations, and labor collectives, and is also a reflection of legal phenomena in the minds of people that contribute to the development of legal awareness of society. The author identifies the peculiarities of pedagogical activity of pedagogical staff of vocational education centers of the State Employment Service, which is based on a more thorough orientation in legal issues, since the main contingent of students in these centers are people who have lost their jobs and need legal support in resolving issues of retraining or even acquiring a new profession. An introductory survey was conducted, the results of which made it possible to verify the need to develop the legal culture of the teacher, namely: it was found that 98,1 % of respondents have a need for constant updating of legal knowledge, interest in new educational bills, decrees of the President of Ukraine, resolutions of the Verkhovna Rada of Ukraine, orders of the Ministry of Education and Science of Ukraine, etc; 69,7 % of respondents see the need to combat negative phenomena in Ukrainian society, such as non-compliance with legal norms and offenses; 84,3 % of respondents believe that it is necessary to protect their legal rights and interests; 10,5 % of respondents rated their own legal culture as high, the majority – 64,8 % of respondents – rated their own legal culture as average, and 15,2 % of respondents reported a low level of their own legal culture.

Based on the analysis of scientific literature, the author identifies and summarizes the pedagogical conditions for the development of legal culture of pedagogical staff of vocational education centers of the State Employment Service, in particular: Improving the organization of the educational process, which ensures the possibility of consistent acquisition of legal knowledge, development of legal motivation and the development of positive legal experience within the framework of professional and scientific activities with the active use of active and interactive learning methods, as well as in the framework of professional development in the system of formal and non-formal education. Using the method of rank correlation, a

range of indicators of the legal culture of pedagogical workers was identified, namely: the need for constant updating of legal knowledge; belief in compliance with legal norms, negative attitude to offenses within the scope of professional activity; legal education, understanding of the rights and obligations of a citizen; motivation to acquire new knowledge about the content of legal acts in the field of education; ability to defend their rights, the rights of colleagues and the rights of students, lawful behavior, compliance with legal norms; perseverance in solving professional and legal problems; ability to legitimately evaluate the results of their own professional and pedagogical activities; willingness to take responsibility for their own unlawful actions within the framework of professional and pedagogical activities.

The author develops and scientifically substantiates a model for the development of the legal culture of pedagogical staff of vocational education centers of the State Employment Service, which includes theoretical and target, content and organizational, diagnostic and resultant, and technological blocks. The developed model is based on synergistic, systemic, situational, competence, personal and activity approaches; principles of development of legal culture of a pedagogical employee of a vocational education center of the State Employment Service: continuity, problematic, systematic, experience-oriented, self-education, dialogic, which are realized through the functions of a pedagogical employee of a vocational education center of the state employment service (managerial, marketing, entrepreneurial, financial, personnel). The model presents the structure of the legal culture of a pedagogical employee of a vocational education center of the State Employment Service, which consists of interrelated components: motivational (motives, needs, interests, value orientations); cognitive (knowledge); operational (skills and abilities); personal (personal qualities); the levels of development of legal culture of a pedagogical employee of a vocational education center of the state employment service (high, medium, sufficient, low) are determined.

The model of development of the legal culture of pedagogical staff of vocational education centers of the State Employment Service and the technology

of its implementation are experimentally tested.

The experimental results of the study at the beginning and end of the experiment allowed us to conclude that the model and course on the development of the legal culture of teachers of the Center for Vocational Education of the State Employment Service is effective and contributes to the development of a system of knowledge that ensures the lawful activity of teachers. For this purpose, we used Pearson's correlation coefficient, which was determined for the following variables: X – the level of the respondent's legal knowledge; Y – the development of the cognitive component of the development of the legal culture of the teacher Centers for Vocational Education of the State Employment Service. According to the calculation results, the Pearson correlation coefficient (ϕ) was 0,753, which indicates that the results of the experiment are valid, and the expert assessment of legal knowledge (cognitive component) of pedagogical staff of the Center for Vocational Education of the State Employment Service confirms the purity of the experimental data.

The study also found that the proportion of respondents with high and sufficient levels of development of the ability to apply knowledge of the use of legal norms in life and professional and pedagogical situations, knowledge and skills in the procedure and requirements for legal protection of their legitimate rights and interests, the ability to comply with legal norms, as well as the desire to apply legal norms in professional activities, the desire for self-education, and the ability to successfully apply legal norms in their own professional activities amounted to 70,36 % and 55,54 %, respectively; Instead, the smallest was the share of respondents who demonstrate a high level of self-regulation, professional and social adaptation in the context of constant geopolitical changes, gaining a state of inner comfort and achieving a sense of satisfaction with the results of their own professional and pedagogical activities – 37,02 % (behavioral component).

The results of the experimental work showed the dynamics of qualitative changes in the development of the legal culture of pedagogical staff of the Center

for Vocational Education of the State Employment Service and proved that the implementation of the model and course for the development of legal culture of pedagogical staff of the Center for Vocational Education of the State Employment Service in the educational process of experimental institutions developed by us ensures the effective development of legal awareness, legal beliefs, and lawful behavior of pedagogical staff and regulates its transfer to all participants in the educational process.

The practical significance lies in the fact that it was developed and implemented for the first time: methodological recommendations for the development of the legal culture of pedagogical staff of vocational education centers of the State Employment Service; a model for the development of legal culture of pedagogical staff of vocational education centers of the State Employment Service; a course on the development of legal culture of pedagogical staff of vocational education centers of the State Employment Service, which was implemented as part of the model implementation; the author identifies and substantiates the pedagogical conditions for the development of the legal culture of pedagogical staff of vocational education centers of the State Employment Service.

The results and conclusions of the study can be used in the system of methodological work of vocational (vocational-technical) education institutions, centers for the professional development of teachers, institutes of postgraduate pedagogical education, and in the educational process of higher education institutions.

Keywords: culture; legal culture; legal culture of the teacher; pedagogical staff, vocational education; postgraduate education; non-formal education; model of development of legal culture of pedagogical workers; State Employment Service.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Праці, які відображають основні наукові результати дисертації

*Статті у наукових фахових виданнях України:
(які входять до переліку МОН)*

1. Шульгіна О. В. Роль правової культури педагогічних працівників у системі професійно-технічної освіти. *Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи*. 2021. № 2(27). С. 111–117.
URL: http://pi.iod.gov.ua/images/pdf/2021_2/14.pdf (дата звернення: 20.02.2023).
2. Шульгіна О. В. Розвиток правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості, як педагогічна проблема. *Вісник післядипломної освіти. Серія «Педагогічні науки»*. 2021. Вип. 17(46). С. 176–192.
URL: http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/visnyk_PO/17_46_2021/pedagog/Bulletin_17_46_Pedagogika_Shulgina.pdf (дата звернення: 20.02.2023).
3. Шульгіна О. В. Модель формування правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості. *Вісник післядипломної освіти. «Серія «Педагогічні науки»*. 2022. Вип. 19(48). С. 108–124.
URL: http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/visnyk_PO/19_48_2022/pedagog/Bulletin_19_48_Pedagogika_Shulgina.pdf (дата звернення: 20.02.2023).
4. Шульгіна О. В. Pedagogical conditions for the legal culture development of educators of the state employment service. *Вісник післядипломної освіти. Серія «Педагогічні науки»*. 2023. Вип. 24(53). С. 273–282
URL: <http://umo.edu.ua/pedagoghichni-nauki-vipuski/zbirnik-naukovikh-pracj-visnik-pisljadiplomnoji-osviti-serija-pedagoghichni-nauki-vipusk-24-53-2023> (дата звернення: 20.02.2023).

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації

Публікації в інших наукових виданнях та матеріалах науково-практичних конференцій

5. Шульгіна О. В. Розвиток правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості як педагогічна проблема. *Біоекономіка як ключовий фактор розвитку виробництва та екологізації промислового регіону» (INTERNET-формат)* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 26–27 листоп. 2020 р., м. Запоріжжя. Запоріжжя, 2020. С. 40–43.

6. Шульгіна О. В. Правова культура педагогічних працівників в системі професійно-технічної освіти України. *Концепт науки XXI: стратегії, методи та наукові інструменти* : матеріали I між нар. студ. наук. конф. 12 листоп. 2021 р., м. Херсон. Херсон, 2021. Т. 3. Секція 18. Педагогіка та освіта. С. 42–47.

7. Шульгіна О. В. Стан розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості. *Science and practice actual problems innovations* : VIII International Scientific and Practical Conference, November 09–12, 2021, Amsterdam (Netherlands). Amsterdam, 2021. P. 380–383. URL: <https://isg-konf.com/uk/science-and-practice-actual-problems-innovations-ua/> (дата звернення: 20.02.2023).

8. Шульгіна О. Критерії та показники оцінювання сформованості правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти державної служби зайнятості. *Trends of development modern science and practice*: матеріали IX Міжнар. наук.-практ. конф., 16–19 листоп. 2021 р., Стокгольм (Швеція). Стокгольм, 2021. С. 428–432. URL: <https://isg-konf.com/trends-of-development-modern-science-and-practice/> (дата звернення: 20.02.2023).

9. Шульгіна О. В. Визначення ролі правової культури педагогічних працівників в системі професійно-технічної освіти України. *Місцеве*

самоврядування в Україні та світі: теорія та практика : І Міжнар. наук.-практ. конф., Полтава, 7 груд. 2021. Полтава, 2021. С. 266–270.
URL: <https://www.pdau.edu.ua/sites/default/files/node/2908/zbirnykkonferenciyyimiscevesamovryadvukrayini07122021.pdf> (дата звернення: 20.02.2023).

10. Шульгіна О. В. Особливості формування правової культури педагогічних працівників в системі професійно-технічної освіти України. *Наука і молодь – 2023: Пріоритетні напрями глобалізаційних змін* : ІІ Міжнар. наук.-практ. конф. здобувачів вищої освіти і молодих учених, ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, 14 квіт. 2023 р. Київ, 2023. С. 560–564.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ	23
ВСТУП	24
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЦЕНТРІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ	38
1.1 Розвиток правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості, як педагогічна проблема	38
1.2 Визначення ролі правової культури педагогічних працівників в системі професійно-технічної освіти України	71
1.3 Стан розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості	79
Висновки до першого розділу	91
РОЗДІЛ 2 МЕТОДИКА РОЗВИТКУ ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЦЕНТРІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ	94
2.1 Педагогічні умови розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно- технічної освіти Державної служби зайнятості	94
2.2 Розробка моделі розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно- технічної освіти Державної служби зайнятості	106
2.3 Критерії та показники оцінювання розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості	133
Висновки до другого розділу	142

РОЗДІЛ 3	ДОСЛІДНО-ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА	
	ПЕРЕВІРКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ	
	МЕТОДИКИ РОЗВИТКУ ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ	
	ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЦЕНТРІВ	
	ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ	
	ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ	146
3.1	Організація та методика експериментального дослідження	146
3.2	Впровадження моделі розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості	153
3.3	Результати формульовального експерименту	158
	Висновки до третього розділу	179
	ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ	184
	СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	189
	ДОДАТКИ	214

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ЕБД	– електронні бібліометричні системи;
ЕГ	– експериментальні групи;
ЗВО	– заклад вищої освіти;
ЗПТО	– заклад професійної (професійно-технічної) освіти;
ІКТ	– інформаційно-комунікаційні технології;
КГ	– контрольні групи;
НАПН України	Національна академія педагогічних наук України;
ННІМП ДЗВО	– Навчально-науковий інститут менеджменту та психології Державного закладу вищої освіти;
НУШ	– Нова українська школа;
ОПП	– освітньо-професійна програма;
ПТО	– професійно-технічна освіта;
ЦІУВ МО УРСР	– Центральний інститут удосконалення вчителів Міністерства освіти Української Радянської Соціалістичної республіки;
ЦПТО	– центр професійно-технічної освіти;
ЦПТО ДСЗ	– центр професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості

ВСТУП

Актуальність теми. Україна як демократична держава сповідує суспільні цінності, які є певною ієрархічною системою ідеалів, фундаментальних понять, норм, цілей і принципів, у їх дотриманні суспільство вбачає сенс свого існування. Серед них найвищою цінністю визнається людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість та безпека. При цьому основоположне значення для досягнення соціальних цінностей має висока правосвідомість, правова культура громадян, а також розвинуті особистісні якості – порядність і чесність, суспільна відповідальність, правова принциповість, самодисципліна. Адже, ідеали, принципи й особистісні якості формуються, виховуються, розвиваються у перебігу освітнього процесу.

Будучи складовою частиною культури, правова культура прямо і опосередковано впливає на розвиток свідомості і діяльність людей в різних сферах життя. Більшість проблем розвитку суспільства пов'язана з необхідністю підвищення правової культури в цілому.

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

Сьогодні розвиток 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.

У своїх дослідженнях 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 [165].

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» [113, с. 21–32].

Взаємозв'язок освіти і культури, як наголошує І. Зязюн [62], 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 [62].

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.

Прийняття державою низки законодавчих документів у сфері освіти, зокрема Законів України: «Про вищу освіту» (2014), «Про освіту» (2017), «Про професійну (професійно-технічну) освіту» (2019), «Про фахову передвищу освіту» (2019); Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року (2016); Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти (2018); Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна

(професійно-технічна) освіта» (2019) та інші, потребує від кожного викладача, майстра виробничого навчання чи іншого педагогічного працівника закладів професійної освіти розвинутих здатностей виконувати свої функціональні обов'язки з урахуванням визначених законодавством правових норм, етичних принципів та правил. Відповідно до Національної доктрини розвитку освіти (2002), «...головна мета української освіти – створити умови для особистісного розвитку і творчої самореалізації кожного громадянина України, сформувати покоління, здатне навчатися впродовж життя, створювати й розвивати цінності громадянського суспільства; сприяти консолідації української нації, інтеграції України в європейський і світовий простір». У Концепції «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» (2019) метою професійної освіти передбачено формування конкурентоспроможного та мобільного на ринку праці випускника як всебічно розвиненої особистості, здатної до вибору індивідуальної освітньої траєкторії, навчання впродовж усього життя, розвитку професійної кар'єри, підприємництва та самозайнятості [58]. Ця думка підкреслює актуальність нашого дослідження щодо розвитку правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості та розробки відповідної моделі, яка буде сприяти якісному формуванню правової культури педагогічного працівника.

Правова культура особистості завжди була у полі зору великої кількості науковців, зокрема: теоретико-методологічні аспекти правової культури як специфічного соціально зумовленого феномену розкрито у працях В. Головченка, Н. Бахмат, І. Коваленка, М. Подберезького, Р. Сербина, І. Смирнової, А. Скуратівського, М. Щербаня та ін.; психолого-педагогічні основи розвитку правової культури особистості й суспільства загалом відображено у дослідженнях В. Бабенка, В. Боричевського, А. Макаренка, В. Сухомлинського, К. Ушинського, О. Янків та ін.; науково-методичні засади розвитку правової культури молоді розкривають праці

Н. Вербицького, В. Іванчука, Л. Твердоліба, М. Фіцули, С. Чернети; педагогічних умов розвитку правової культури здобувачів вищої освіти висвітлено у дослідженнях К. Ващенка, О. Дименка, В. Качура, В. Костюка, В. Лугового, О. Поліщук, Н. Попик та ін.; правова компетентність керівників закладів освіти у системі післядипломної педагогічної освіти широко представлено у працях Є. Бучинської, Л. Василенко, В. Олійника, М. Шевцова; розвиток правової культури та правової свідомості майбутнього педагога представлено у працях Л. Грищенка, Г. Васяновича, Л. Кравченко, Т. Кучай, О. Лісеєнко, О. Малець, В. Мороза, Н. Оніщенко, та ін.; розвиток людських ресурсів у системі професійної педагогічної освіти розкрито у дослідженнях Г. Дмитренка, В. Кременя, В. Супруна, В. Олійника, Л. Петренко та ін.

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 (Кіс ван ден Бос, Г. Джеймс, М. Джеймс, В. Курок, Ф. Лангбрук, Л. Лук'янова, В. Олійник, М. Пригодій, О. Радкевич, Г. Романова, Вібо ван Россум, Т. Сорочан, Р. Тайлер, М. Томас, А. Тейлор фон Мерен, О. Щербак та ін.), положення компетентнісної підготовки фахівців у закладах освіти відображено у працях В. Андрущенка, О. Ануфрієвої, Т. Бурлаєнко, С. Гончаренка, А. Гуржія, О. Дубініної, М. Згуровського, Н. Ничкало, В. Радкевича ін.), теоретичні аспекти підготовки та професійного розвитку педагогічних працівників розкривають наукові праці І. Зязюна, П. Лузана, С. Сисоєвої; психологічні основи освіти (Г. Бевз, О. Бондарчук, Л. Карамушки, П. Лушина, М. Максименка, М. Слюсаревського та ін.); компетентнісний підхід в освіті (Н. Бібік, О. Овчарука, О. Пометун, Л. Пуховської, А. Чміля, Л. Хоружи, С. Ящук та ін.); теоретичні засади правової підготовки фахівців представлено у працях С. Богачова, В. Петкова,

М. Требіна, І. Васильєвої та ін., особливості правовідносин в освітній сфері, визначення правових засад освітнього законодавства розкривають роботи О. Кархут, Л. Луць, О. Мельничук, О. Скакун та ін.

Аналіз наукових джерел і педагогічної практики розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості засвідчив наявність низки суперечностей, які потребують вирішення, а саме між:

- пріоритетністю професійного розвитку педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості та завданнями реформування системи професійної (професійно-технічної) освіти в умовах геополітичних змін;

- змістом правової культури особистості та потребами суспільства у фахівцях, які володіють високим рівнем правової культури, зокрема педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості;

- об'єктивною необхідністю впровадження новітніх освітніх технологій при забезпеченні професійної підготовки, перепідготовки та підвищенні кваліфікації незайнятого населення за професіями та сформованими стереотипами щодо змісту професійної (професійно-технічної) освіти.

Як бачимо, науковці активно здійснювали пошук шляхів розвитку правової культури педагога. Проте за умов геополітичних змін в системі освіти, а саме введення в дію нових законів, стандартів та положень, зокрема: Законів України «Про освіту» (2017), «Про професійну (професійно-технічну) освіту» (2019), «Про фахову передвищу освіту» (2019), Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року (2016), Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти (2018), Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної)

освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» (2019), Профстандарт вчителя початкових класів, вчителя закладу загальної середньої освіти і вчителя з початкової освіти (2020), Професійний стандарт на групу професій «Викладачі закладів вищої освіти» (2021), Стандарт фахової передвищої освіти з галузі знань 01 Освіта/Педагогіка спеціальності 014 Середня освіта (за предметними спеціальностями) (2021) та ін., розвиток правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості розглянуто недостатньо, а саме лишилися поза увагою її методологічні засади та усвідомлення ролі правової культури в структурі професійно-педагогічної діяльності вчителя та загальної культури особистості [136; 137; 138; 139; 140; 141; 142; 143; 144; 145; 146].

Нові виклики і умови даної проблеми зумовили вибір теми нашого дослідження, оскільки проблема розвитку правової культури педагогічних працівників потребує наукового переосмислення існуючих цінностей та обґрунтування інноваційних технологій, форм і методів розвитку правової культури педагога у системі формальної та неформальної освіти.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконане відповідно до наукової теми «Економічні, соціальні та інформаційні механізми розвитку та вдосконалення системи управління проектами» ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України (державний реєстраційний номер 0119U000543, керівник теми: канд. пед. наук, доц. О. Дубініна).

Тему дисертаційного дослідження затверджено вченою радою ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України (протокол № 4 від 18.03.2020 р.) та на засіданні Міжвідомчої ради з координації досліджень у галузі освіти, педагогіки і психології (протокол № 3 від 30.06.2020 р.)

Мета дослідження: передбачає теоретичне обґрунтування та експериментальну перевірку моделі розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної

служби зайнятості.

Об’єкт дослідження: процес розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості.

Предмет дослідження: педагогічні умови розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості.

Методи дослідження. Для досягнення мети та виконання поставлених завдань застосовано такі методи дослідження:

- *теоретичні методи:* аналіз і зіставлення філософської, психолого-педагогічної, деонтологічної літератури, нормативної документації – для розгляду еволюції уявлень про професійно значущі якості та порівняння різних підходів до їх розвитку; класифікація й систематизація – для розробки класифікації професійно значущих якостей юриста; синтез, порівняння, прогнозування – для узагальнення досліджень педагогічних умов розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості;

- *теоретичне моделювання* – для розроблення моделі розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості;

- *емпіричні методи:* спостереження – для вивчення реального стану проблеми в педагогічній практиці; анкетування, інтерв’ю, бесіда, тестування, самооцінка й діагностичні стандартизовані методики – для визначення рівня сформованості правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості;

- *експеримент* – для перевірки ефективності педагогічних умов розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості;

- *методи* обробки результатів дослідження: кількісний і якісний

аналіз, метод математичної статистики, які застосовуються з метою забезпечення вірогідності та об'єктивності результатів дослідження.

Завдання дослідження:

- 1) проаналізувати стан досліджуваної проблеми в педагогічній теорії і практиці;
- 2) на основі аналізу наукової літератури визначити та узагальнити педагогічні умови розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості;
- 3) розробити та науково обґрунтувати модель розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості;
- 4) експериментально перевірити модель розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості та технологію її впровадження;
- 5) розробити методичні рекомендації щодо розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості.

Організація та основні етапи дослідження.

Дослідження передбачало три етапи наукового пошуку (2018–2022 рр.).

На першому етапі (констатувальний), (2018–2019 рр.) – проаналізовано науково-методичну, психолого-педагогічну та нормативно-правову літературу з теми дослідження; визначено мету, основні завдання, об'єкт і предмет дослідження; розроблено програму та методику наукового пошуку; упорядковано понятійний апарат; розроблено критерії та показники оцінювання сформованості правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості; проведено вхідне діагностування.

На другому етапі (формульальний), (2019–2020 рр.) – систематизовано матеріал щодо визначення та узагальнення педагогічних умов розвитку

правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості; розроблено, теоретично обґрунтовано та експериментально перевірено модель розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості.

На третьому етапі (завершальний) – (2020–2022 рр.) – здійснено експериментальну перевірку результатів впровадження розробленої моделі розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості; представлено інфографіку педагогічного експерименту в рамках програми дослідження; сформовано методичні рекомендації щодо розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості; сформульовано кінцеві висновки, систематизовано й узагальнено дослідний матеріал безпосередньо в дисертаційній роботі та наукових публікаціях, оприлюднені основні положення та висновки дослідження.

Наукова новизна та теоретичне значення одержаних результатів дослідження полягає в тому, що *вперше*:

- *розроблено та експериментально перевірено* модель розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості. Визначено та обґрунтовано педагогічні умови розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості; визначено рівні (високий, середній, достатній, низький) та критерії (мотиваційно-ціннісний, когнітивний, емоційно-психологічний, поведінковий) розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості;

- *уточнено сутність, зміст і структуру* правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості;

– *конкретизовано сутність понять «культура», «правова культура», «правова культура педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості»;*

– *набули подальшого розвитку система наукових підходів (синергетичний, системний, ситуаційний, компетентнісний, особистісний, діяльнісний) та принципів (неперервності; проблемності; варіативності; системності; орієнтація на досвід; самоосвіта; діалогічності), форми і засоби організації навчальних занять (у системі підвищення кваліфікації та неформальній освіті) з розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості.*

Практичне значення полягає в тому, що вперше було розроблено та впроваджено: методичні рекомендації щодо розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості; модель розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості; курс з розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості, який реалізовувався в межах впровадження моделі; визначено та обґрунтовано педагогічні умови розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості.

Результати та висновки дослідження можуть бути використані у системі методичної роботи закладів професійної (професійно-технічної освіти), центрів професійного розвитку педагогічних працівників, інститутах післядипломної педагогічної освіти та в освітньому процесі закладів вищої освіти.

Упровадження результатів дослідження. Основні положення та рекомендації дисертаційного дослідження впроваджено в освітній процес Дніпропетровського центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості (Довідка № 320 від 03.11.2021 р.); Професійно-технічного училища № 46 с. Лазірки, Полтавської області (Довідка № 125 від

15.02.2022 р.); Донецького центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості (Довідка № 01-04/260 від 28.12.2021 р.).

Особистий внесок здобувача: основні положення та результати дослідження є самостійним внеском автора у процес розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості. У працях, опублікованих самостійно та у співавторстві (відповідно до списку наукових праць), дисертанткою відображено:

– у статті «Розвиток правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості, як педагогічна проблема» доведено, що правова культура проявляється не лише як володіння знаннями для розуміння права, а й як дії, що забезпечують свідоме виконання вимог закону у просторі функцій, визначених професією. Досліджено, що професійна діяльність педагога розглядається низкою науковців крізь призму структурно-функціонального, професіографічного, культурологічного та компетентнісного підходів. Аргументовано авторське бачення понять «правова культура педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості», яке являє собою складну, багатогранну систему знань, соціально-значущих ціннісних орієнтирів, регуляторів суспільного життя, що забезпечують ефективне використання в професійній діяльності педагога нормативно-правових актів для вирішення його професійних завдань. Обґрунтовано, що професійно-правова культура педагога – це глибоке і всебічне знання законів і нормативних актів, джерел права, на які він має спиратися, створювати освітні середовища, розуміти принципи права учасників педагогічного процесу та способи правового регулювання своїх відносин, професійно ставитись до права та практики його застосування в освітньому процесі згідно з правовими чи адміністративними принципами законності, тобто високий ступінь власності закону на конкретну професійну педагогічну практику. З'ясовано, що основними компонентами правової культури

педагога є: імперативно-пізнавальний компонент, діяльнісно-поведінковий компонент, ціннісно-орієнтований компонент;

– у статті «Педагогічні умови розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості» розглянуто поняття «правове виховання», «правова культура», «умови» «професійно-правова культура педагога». Визначено структурні компоненти правової культури, а саме: правові знання, правові установки, правова поведінка, ставлення до права, не бажання нести юридичну відповідальність, правову впевненість. На думку авторки, належні педагогічні умови розвитку правової культури мають охоплювати ті компоненти, які можливо реалізувати лише завдяки розробці та впровадженню відповідної моделі. Зазначено також, що розвиток правової відповідальності педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості свідчить про те, що високий рівень їх правової культури досягається шляхом введення комплексу педагогічних умов, які є невід’ємною інтегральною складовою моделі розвитку правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості;

– у статті «Модель формування правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості» розглянуто сучасні підходи щодо розвитку 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).

Апробація результатів дисертації. Основні положення та результати дисертації були оприлюднені на науково-практичних конференціях, семінарах, круглих столах, зокрема: міжнародного рівня: IX Міжнародна науково-практична конференція «Trends of development modern science and practice» (Стокгольм, Швеція 2021 р.); VIII Міжнародна науково-практична конференція «Science and practice, actual problems, innovations», 09–12 листопада 2021 р., Амстердам, Нідерланди 2021 р.); III Міжнародна науково-практична онлайн-конференція «Обдаровані діти – скарб нації» (м. Київ, 2022 р.) всеукраїнського рівня: Всеукраїнська науково-практична конференція «Соціалізація обдарованого учня в інтернет-середовищі: методичне забезпечення і супровід» (м. Київ, 2018 р.); «Positioning of the educational institution in the market of educational services by traditional and recent media resources» (Kyiv, 2018); «Information-analytical competence as a prerequisite for teacher's efficiency» (Kyiv, 2018); «Ключові питання шкільної освіти ЄС» в рамках Модуля Жана Моне «Україна-ЄС: крос-культурні порівняння в освітніх дослідженнях» (м. Київ, 2018 р.); Organizational well-being/disease its causes consequences and moderating variables» (Kyiv, 2019); Міжкафедральний науковий семінар «Психолого-педагогічний супровід підготовки конкурентоспроможних фахівців: виклики сьогодення» (м. Київ, 2020 р.); II Всеукраїнський науково-методологічний семінар «Позиціонування закладу освіти засобами новітніх технологій менеджменту» (м. Київ-Бориспіль, 2020 р.); Науково практичний онлайн-семінар «Інноваційні практики наукової освіти» (в програмі III Всеукраїнського відкритого науково-практичного онлайн-форуму «Інноваційні трансформації в сучасній освіті: виклики, реалії, стратегії») (м. Київ, 2020 р.); II International

Scientific and Practical Interment Conference of students, graduate students and young scientists «Economic and low discussions» 14 April, 2021, Kropyvnytskyi Ukraine (м. Кропивницький, 2021 р.); міжкафедральний семінар «Психолого-педагогічний супровід підготовки конкурентоспроможних фахівців: виклики сьогодення» (м. Київ, 2021 р.); Методологічний семінар «Розвиток обдарованої особистості: світовий та вітчизняний контексти» (м. Київ, 2021 р.); Круглий стіл «Детермінанти спеціалізованої освіти наукового спрямування за умов структурних зрушень у суспільстві: досвід України та Польщі» (м. Варшава, 2023 р.).

Основні положення, висновки та результати дослідно-експериментальної роботи обговорювалися впродовж 2018–2022 рр. на засіданні кафедри публічного управління і проєктного менеджменту ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти».

Публікації. За результатами дисертаційного дослідження опубліковано 10 друкованих праць, із них – 10 одноосібні (з яких 4 – у провідних наукових фахових виданнях України, що входять до категорії «Б», 6 – в інших журналах та збірниках – матеріалів конференцій).

Структура й обсяг дисертації. Робота складається з анотацій українською та англійською мовами, вступу, трьох розділів, висновків до кожного з них, загальних висновків, списку використаних джерел із 204 найменувань (із них 8 – іноземною мовою) і 5 додатків. Загальний обсяг дисертації – 280 сторінок, з них 19 сторінок – анотації, 165 – основного тексту. Робота містить 12 таблиць та 17 рисунків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЦЕНТРІВ ПРОФЕСІЙНО- ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ

1.1 Розвиток правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості, як педагогічна проблема

Цільовим вектором модернізації освіти нині є створення умов для скорочення, а в майбутньому – і повної відсутності розриву між системою професійної освіти та потребами суспільства та економіки.

До основних ознак інноваційного розвитку системи профтехосвіти можна віднести: поява нових робітничих професій та їх науково-методичного забезпечення; удосконалення організаційної структури установ, що реалізують програми профтехосвіти; впровадження нововведень організації та здійснення виробничого навчання; освоєння технологій професійної підготовки дорослих та осіб з особливостями психофізичного розвитку.

В умовах швидкого застаріння знань та постійного зростання кваліфікаційних вимог до педагогічних працівників, зокрема працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості, створення конкурентних переваг системи професійної освіти потребує забезпечення гнучкості та вдосконалення існуючих компетентностей викладацького складу з урахуванням євроінтеграційних процесів в Україні. Тож із метою належного адаптування педагогічних працівників до швидкоплинного оновлення едукативного контенту їм необхідно постійно поновлювати знання. Для цього педагог має володіти правовою компетентністю, яка полягає в особливій побудові знань, когнітивних умінь, навичок, мотивації, потреб, цінностей тощо задля забезпечення ефективності правової діяльності, з якою стикається сучасний педагогічний працівник в реаліях сьогодення.

У частині другій статті 3 Конституції України визначено пріоритетність правового забезпечення процесів, що супроводжують державне будівництво й наголошено на тому, що «захист прав і свобод кожної людини, їх гарантія визначають основний зміст і спрямованість діяльності держави» [83]. Однак, як відомо, будь-яка держава створюється і стверджується діяльністю своїх громадян. Відтак, рівень розвитку України як правової держави залежить від сформованості правової культури і правової свідомості кожного члена суспільства.

Водночас прийняття Україною низки міжнародних документів щодо захисту прав дитини, введення в дію Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про загальну середню освіту», «Про дошкільну освіту», «Про охорону дитинства» та багатьох інших нормативно-правових актів вимагають не тільки від керівників закладу освіти, але й передусім від кожного педагогічного працівника вміння і готовності здійснювати свої професійні функції з урахуванням визначених законом правових норм і обов'язків всіх учасників освітнього процесу.

Правова культура суспільства не існує поза правовою культурою його суб'єктів (соціальних спільностей, груп, особи). Вона є умовою, формою і сукупним результатом культурної правової діяльності всіх членів суспільства, у процесі якої закріплюються існуючі й утворюються нові правові цінності. На індивідуальному рівні правова культура особистості виявляє себе у правосвідомості, розумінні принципів права, поваги до нього, впевненості у справедливості законів, юридичних прав і обов'язків та інших правових явищ.

Отже, правова культура стає невід'ємною складовою змісту і технології професійної діяльності педагогічних працівників.

Особливої актуальності вищезазначені проблеми набувають на рівні Державної служби зайнятості, а саме виникає необхідність у теоретичному обґрунтуванні та аналізі стану проблеми розвитку правової культури

педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти (далі – ЦПТО) Державної служби зайнятості.

Правова культура особистості завжди була у полі зору великої кількості науковців, зокрема: теоретико-методологічні аспекти правової культури як специфічного соціально зумовленого феномену розкрито у працях В. Головченка, Н. Бахмат, І. Коваленка, М. Подберезського, Р. Сербина, І. Смирнової, А. Скуратівського, М. Щербаня та ін.; психолого-педагогічні основи розвитку правової культури особистості й суспільства загалом відображено у дослідженнях В. Бабенка, В. Боричевського, А. Макаренка, В. Сухомлинського, К. Ушинського, О. Янків та ін.; науково-методичні засади розвитку правової культури молоді розкривають праці Н. Вербицького, В. Іванчука, Л. Твердоліба, М. Фіцули, С. Чернета; педагогічних умов формування й розвитку правової культури здобувачів вищої освіти висвітлено у дослідженнях К. Ващенка, О. Дименка, В. Качура, В. Костюка, В. Лугового, О. Поліщук, Н. Попик та ін.; правова компетентність керівників закладів освіти у системі післядипломної педагогічної освіти широко представлено у працях Є. Бучинської, Л. Василенко, В. Олійника, М. Шевцова; розвиток правової культури та правової свідомості майбутнього педагога представлено у працях Л. Грищенка, Г. Васяновича, Л. Кравченко, Т. Кучай, О. Лісеєнко, О. Малець, В. Мороза, Н. Оніщенко, та ін.; розвиток людських ресурсів у системі професійної педагогічної освіти розкрито у дослідженнях Г. Дмитренка, В. Кременя, В. Супруна, В. Олійника, Л. Петренко та ін.

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 (Кіс ван ден Бос, Г. Джеймс, М. Джеймс, В. Курок, Ф. Лангбрук, Л. Лук'янова, В. Олійник, М. Пригодій, О. Радкевич, Г. Романова, Вібо ван

Россум, Т. Сорочан, Р. Тайлер, М. Томас, А. Тейлор фон Мерен, О. Щербак та ін.), положення компетентнісної підготовки фахівців у закладах освіти відображено у працях В. Андрущенка, О. Ануфрієвої, Т. Бурласенко, С. Гончаренка, А. Гуржія, О. Дубініної, М. Згуровського, В. Мороза, Н. Ничкало, В. Радкевич ін.), теоретичні аспекти підготовки та професійного розвитку педагогічних працівників розкривають наукові праці І Зязюна, П. Лузана, С. Сисоєвої; психологічні основи освіти (Г. Бевз, О. Бондарчук, Л. Карамушки, П. Лушина, М. Максименка, М. Слюсаревського та ін.); компетентнісний підхід в освіті (Н. Бібік, О. Овчарук, О. Пошетун, Л. Пуховської, А. Чміля, Л. Хоружи, С. Ящук та ін.); теоретичні засади правової підготовки фахівців представлено у працях С. Богачова, В. Петкова, М. Требіна, І. Васильєвої та ін., особливості правовідносин в освітній сфері, визначення правових засад освітнього законодавства розкривають роботи О. Кархут, Л. Луць, О. Мельничук, О. Скакуна та ін.

Отже, дана тема яскраво представлена у розрізі напрацювань великої кількості науковців, але не усі її ключові аспекти були повністю дослідженні, саме тому, набуває актуальності більш детальне обґрунтування теоретичних та методичних здобутків розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості крізь призму педагогічної теорії та практики.

У теоретичних дослідженнях, присвячених вивченню правової культури педагогів, чимало дискусійних проблем. Це проблеми, насамперед, що визначають філософську, педагогічну та юридичну природу правової культури педагога, характер її розвитку та вдосконалення, об'єктивність її оцінки та складові характеристики.

Поняття «правова культура педагога» є досить глибоким за змістом. Це унікальне явище сучасного суспільства, що об'єднує правові та освітні аспекти: правовідносини, правосвідомість, правоздатність, правосуб'єктність. Дане поняття є показником правової культури всього суспільства, що

визначає ступінь юридичної зрілості суспільства, його культурно-правову цілісність та цивілізованість.

Феномен правової культури педагогічного працівника активно обговорюється у юридичній, педагогічній, філософській, соціологічній літературі. Для визначення сутнісного поля поняття «правова культура педагога» необхідно розглянути його з позицій наукового аналізу та визначити підходи до вивчення поняття «правова культура».

Розуміння культури як правової є результатом уточнення сфери людської діяльності, у сфері якої її культурна діяльність розглядається як діяльність щодо навколишнього середовища, інших людей та себе. На нашу думку, правова культура суспільства не може існувати поза правовою свідомістю його суб'єктів (соціальних груп, груп, індивідів). Це важлива умова, форма та загальний результат культурно-правової діяльності всіх верств суспільства, під час якої засвоюються існуючі та відповідні правові цінності та значення. В. Літовченко зазначає, що у нормативно-інституціональному вимірі, коли культурна спадщина постає одним з пріоритетних об'єктів захисту з боку окремих держав і міжнародної спільноти в цілому процес її захисту може бути охарактеризований як цілеспрямована, організаційно визначена, інституціонально структурована і функціонально зумовлена діяльність громадських організацій, держави та міжнародної спільноти щодо збереження, убезпечення та відтворення матеріальних і нематеріальних об'єктів культурної спадщини, а також усталених суспільних відносин, які з цим пов'язані [91]. Важливим є перенесення культурної спадщини попередніх поколінь, яка є основою розвитку досвіду та компетентності.

На сьогоднішній день нами було зібрано близько 180 визначень поняття культури, наведемо деякі з них:

Так, Е. Тайлор (E. Tylor) визначав культуру складним цілим, що містить у собі знання, вірування, мистецтво, моральність, право, звичаї, вміння та

навички, набуті людьми як членами суспільства [167]. А. Кребер вказував, що культура – це передані та створені сутності й моделі цінностей, ідей і інших символічно значимих систем, які є чинниками, що формують людську поведінку, а також продукти такої поведінки [199]. Р. Лінтон трактував культуру як сукупність засвоєних форм поведінки і її результатів, елементи яких є загальними і переданими між членами даного суспільства [200]. Б. Маліновський визначає культуру як інтегральною цілістю, що складається з інструментів і товарів споживання, творчих принципів різних соціальних груп, людських ідей і навичок, вірувань і звичаїв [170]. В. Мельник визначає культуру як адитивність об'єктів до феноменів національного соціуму, екзистенції, політики, економіки, промисловості, розвитку людини, що поєднуються з проблематикою удосконалення людини; з орієнтаціями виховання, гуманізму, просвітництва [104]. В енциклопедичному словнику з культури (2003) подано дещо ширше визначення поняття культури, розглядаючи її як сукупність матеріальних і духовних надбань, комплекс характерних інтелектуальних і емоційних рис суспільства, що включає в себе не лише різні мистецтва, але й спосіб життя, основні правила людського буття, системи цінностей, традицій і вірування. Вважаємо, що культура – це поняття, яке означає певний історичний рівень розвитку суспільства, творчих сил і здібностей людини, втілений у типах і формах організації життя і діяльності людей, а також в цінностях, які створюються ними. Універсальний словник-енциклопедія визначає культуру як сукупність матеріального і духовного надбання людства, нагромадженого, закріпленого і збагаченого упродовж історії, яке передається від покоління до покоління [170].

Враховуючи вище зазначене, хочемо наголосити, що на індивідуальному рівні правова культура людини проявляється у правосвідомості, розумінні принципів права, повазі до нього, впевненості у справедливості законів, законних прав та обов'язків та інших правових явищ тощо. Джерело правової культури розглядається у кількох аспектах:

оцінному чи аксеологічному, ціннісно-змістовному та первинній діяльності. У першому аспекті під ним розуміють трансформацію якості правового життя суспільства на певному етапі розвитку його соціальних відносин. Це дозволяє висвітлити та оцінити правове життя особистості в суспільстві в цілому та основні сфери його прояву. Типовим проявом семантичного аспекту правової культури є специфічний характер людських відносин, які виявляються у досягнутому рівні досконалості правових актів, правової та правозастосовної діяльності та визначають правосвідомість та правовий розвиток особистості, які вона реалізує у своєму власному житті.

Правова культура особистості виявляється в ступені свободи її поведінки, соціальної активності, взаємної відповідальності держави та особистості, які позитивно впливають на соціальний розвиток і підтримують самі умови життя суспільства. У контексті професійної діяльності конкретної особи правова культура проявляється не лише як володіння знаннями для розуміння права, а й як дії, що забезпечують свідоме виконання вимог закону у просторі функцій, визначених професією. На думку деяких науковців, доцільно розмежовувати правову культуру особи, яка належить до певної соціальної та професійної групи, та правову культуру професійної діяльності, що здійснюється цією особою. У першому випадку правова культура особистості лише набуває певного соціального значення, що диктується груповими інтересами, характеристиками світогляду, загальною культурою певної професійної групи. У другому – він привласнюється та реалізується індивідом як невід’ємний атрибут його професійної діяльності, як система обов’язкових норм і норм, що захищають права, свободи та обов’язки всіх інших осіб, які включені в сферу цієї діяльності.

Вчені наголошують на тому, що розвиток настанов, відносин, ціннісних орієнтацій підростаючого покоління у правовій сфері відбувається під впливом безпосереднього життєвого досвіду й індивідуальної практики. Зміст правової свідомості особистості, її правова інформованість, оцінка

правової дійсності, мотивація правомірної поведінки визначаються соціальними зв'язками та середовищем, в якому ця особистість існує, ступенем її залучення до правової культури суспільства. Правовий досвід особистості не тільки визначає правову свідомість, але й мотивує її поведінку й діяльність. За відповідних зовнішніх і внутрішніх умов правова культура як система ціннісних орієнтацій стає частиною загальної культури особистості.

Зміст правової свідомості особистості, її правова інформованість, оцінювання правової дійсності, мотивація правомірної поведінки визначаються соціальними зв'язками та середовищем, в якому ця особистість існує, ступенем її залучення до правової культури суспільства. Правовий досвід особистості не тільки визначає правову свідомість, але й мотивує її поведінку й діяльність. За відповідних зовнішніх і внутрішніх умов правова культура як система ціннісних орієнтацій стає частиною загальної культури особистості.

Проблема виховання законослухняної особистості не є новою для теорії і практики освіти. Вона завжди була в центрі уваги педагогів – дослідників і практиків. Водночас, як засвідчують результати наукових досліджень, переважна кількість педагогів, педагогічні колективи загальноосвітніх шкіл зазнають значних труднощів в організації і проведенні навчально-виховної роботи, зорієнтованої на правову освіту і правове виховання дітей. Щоденна практика будування і регулювання взаємин між усіма учасниками педагогічного процесу, повсякденний досвід правового поведіння в будь-яких ситуаціях засвідчують, що в педагогічній практиці продовжує зберігатися тенденція відчуження дитини від цінностей правової культури, що виявляється в поширенні авторитарності, правової неграмотності виконавців на всіх рівнях функціонування педагогічного процесу.

Правове забезпечення професійної діяльності педагога може здійснюватися на різних рівнях і різними засобами. Але в будь-якому випадку воно вибудовується на засадах його певної компетентності й готовності діяти в умовах організації навчально-виховного процесу з

урахуванням правових норм, що існують.

Досліджуючи правову культуру в контексті професійної діяльності педагога, необхідно провести аналіз поняття «професійна діяльність педагога», визначити складові даного виду діяльності в рамках освітньої парадигми української освіти, з урахуванням нормативно-правової бази за змістом педагогічної діяльності.

Фаховою підготовкою майбутніх освітян різнопланового профілю займалися: В. Берека [10], Т. Бурлаєнко, Л. Даниленко [19; 20; 38; 39; 40; 41], О. Дубініна, Г. Єльнікова [48; 49; 55; 56; 57], Л. Калініна [67], М. Кириченко [70], Л. Кравченко [86], М. Кривко [87], В. Маслов [102; 103], О. Мармаза [101], В. Мельник [105; 106], В. Олійник [118], Н. Островєрхова [124], Є. Павлютенков [125], Т. Сорочан [164]. Вони визначили науково-методичні засади базового стандарту освіти, зміст підготовки менеджерів освіти у закладах вищої освіти та закладах післядипломної педагогічної освіти, наукові основи та функції процесу управління закладом освіти, розглянули теоретичні основи управління закладом загальної освіти, організаційно-педагогічні основи підготовки менеджерів освіти тощо.

Серед особливостей професійної діяльності сучасного педагога, важливо відзначити, що правова культура носить безперервний характер, інтегрується в сучасний європейський простір, а також має відповідати динамічно мінливим реаліям духовного і політичного життя.

Аналіз досліджень професійної діяльності педагога дозволив виділити ряд підходів до її вивчення: *структурно-функціональний підхід, професіографічний, культурологічний, а також компетентнісний підхід.*

Аналізуючи *структурно-функціональний підхід* звернемося до наукових праць С. Гончаренка, який вважає, що структурно-функціональний підхід є інтегральною складовою системного підходу і займає свою нішу у спеціальній педагогічній науці, що дозволяє розробити етапи дослідження та конструювати складні за організацією об'єкти педагогічної системи.

Такий підхід у педагогіці спрямований на розкриття цілісності педагогічних об'єктів, виявленні в них різноманітних типів зв'язків та зведення їх в єдину теоретичну картину [32].

У наукових працях О. Антонової професійна педагогічна діяльність представлена, як система. Підкреслюючи системоутворювальний характер професійної діяльності педагога, відзначається, що в її склад входять педагогічно доцільні дії педагога, спрямовані на досягнення поставлених цілей шляхом вирішення ряду педагогічних завдань. О. Антонова розглядає професійну діяльність педагога через призму п'яти основних компонентів: гностичного (пізнавального), проектувального, конструкторського, організаторського та комунікативного [4].

Визначальну роль, на думку О. Антонової, відводиться здібностям. Педагогічні здібності особистості педагога включені в чотири основні групи, серед яких виділяються конструктивні, які є базою для системного застосування навчально-методичного матеріалу, організаторські, що допомагають вибудовувати освітній процес і позанавчальну діяльність здобувачів освіти, комунікативні, які відображають зв'язок з усіма учасниками освітнього процесу і гностичні здібності, виступаючи значущим компонентом професійної діяльності педагога в умовах необхідності постійного професійного навчання і підвищення кваліфікації [4].

Отже, найважливішими якостями педагога, необхідними для успішної професійної діяльності, зазначає особистісні якості та необхідність безперервного саморозвитку особистості педагога, розвиток індивідуального стилю професійної діяльності, розвитку емпатійних здібностей, а також мотиваційного компонента особистості педагога, як важливого компонента його професійної діяльності.

У рамках *професіографічного підходу*, результатом вивчення якого є портрет професійної діяльності педагога. Професіограма педагогічної діяльності будується з урахуванням зовнішніх особливостей освітнього

середовища: технологізації освіти, його інтегративному характері, індивідуалізації, інтернаціоналізації навчання та визначає педагогічну діяльність в рамках професіографічного підходу, як особливий вид соціальної діяльності, спрямованої на передачу від старших поколінь молодшим накопичених людством культури і досвіду, створення умов для їх особистісного розвитку та підготовку до виконання визначених соціальних ролей в суспільстві.

На думку А. Вітченко, управління професійною кар'єрою викладача закладу освіти має ґрунтуватися на розробці його професіограми. У свою чергу, на думку вченого, «...професіограма викладача вищої школи для системи неперервної освіти має ґрунтуватись на сучасній освітній методології, створювати реальні можливості для поступового підвищення власного рівня професійної підготовки, успішного планування та досягнення кар'єрного зростання» [25].

У своїх дослідженнях А. Вітченко зазначає, що структура сучасної професіограми має складатися із трьох рівнів (компетентність, професіоналізм, майстерність), містити критеріальні вимоги до них у термінах компетентісного підходу. Результативність професійного розвитку (вдосконалення) викладача на спроектованій професіографічній основі залежить від цілеспрямованості цього процесу, кореляції зовнішніх (об'єктивних) і внутрішніх (суб'єктивних) його чинників, дотримання низки психолого-педагогічних умов [25].

Згідно *культурологічному підходу* до аналізу професійної діяльності педагогів, педагог – об'єкт конкретної культури, певного типу суспільного розвитку. Культурологічний підхід дозволяє розглянути проблеми професійної діяльності педагогів в загальнокультурному контексті, а також активне освоєння педагогом загальнокультурних норм і цінностей і передачу цих цінностей молодшим поколінням. Одним з головних чинників становлення педагога, як носія професійної майстерності, з точки зору

культурологічного підходу, виступає розвиток та вдосконалення його професійної культури.

В універсальному словнику [170] під культурою розуміється історично певний рівень розвитку суспільства, творчих сил і здібностей людини, виражений в типах і формах організації життя і діяльності людей, у їхніх взаєминах, а також у створюваних ними матеріальних і духовних цінностях.

У первісному значенні поняття «культура» в перекладі з латинської означає «обробіток ґрунту», тобто зміни в природному об'єкті під впливом людини, його діяльності на відміну від змін викликаних природними причинами.

Поняття «культура» в широкому сенсі охоплює сферу діяльності людини, сукупність суспільних предметів на відміну від предметів природи, які не перетворені людською працею.

Культура у глибокому розумінні забезпечує реалізацію самої діяльності, тобто спосіб її здійснення. У цьому контексті «культура являє собою: сукупність певних видів діяльності людини та її результати; творчий зміст діяльності; спосіб діяльності, її технології; якісна характеристика діяльності та її результати» [48].

На думку О. Дубініної «поняття «культура» може вживатися у самих різних сенсах. Якщо в основу класифікації видів культури покласти змістові або предметні ознаки, то можна говорити про фізичну, художньо-естетичну, екологічну, політичну, правову, організаційну культури» [48].

Фахівці у галузі педагогіки вищої школи, у рамках культурологічного підходу до професійної педагогічної діяльності розглядають «педагогічну культуру» – «як сукупність цінностей, акцентуючи увагу на значенні загальнолюдських цінностей в професійній педагогічній діяльності; як специфічний спосіб професійної діяльності, зазначає вузькість проблеми, складність в проведенні досліджень, які пояснює «недостатньою спрямованістю до суб'єкту культури», однобічності підходу; як процес творчої професійної самореалізації особистості, де розглядає педагога як

суб'єкта культури, основою якої є потреба його до самореалізації» [112].

Компетентнісний підхід до вивчення професійної діяльності педагога розглядався такими вченими, як Т. Бурласенко, Н. Бахмат, Н. Брижак, О. Дубініна, Т. Гильови, Т. Єршова, О. Миронова, В. Олійник, О. Чуланова, О. Шаріпова; професійний розвиток педагога через реалізацію компетентнісного підходу відображено у працях О. Дубасенюк, Л. Пуховська, В. Симиченко, Е. Віллегас-Реймерс та ін.

Аналіз наукових праць з реалізації компетентнісного підходу дає нам підстави стверджувати, що в основі такого підходу лежить поняття професійної компетентності педагога. На думку А. Акімова професійна компетентність педагога являє собою систему знань, умінь і навичок, як необхідну умову взаємодії педагога з освітнім середовищем [1]. В. Качур дає схоже визначення і розглядає професійну компетентність педагога, як комплекс знань, умінь і властивостей особистості, що забезпечують оптимальність навчально-виховного процесу [68].

С. Іванова вважає, що «професійна компетентність педагога – це інтегрована здатність особи здійснювати професійну педагогічну діяльність за нормативно визначеними функціями в межах вимог до професійної діяльності» [63].

Таким чином, розглядаючи професійну діяльність педагога з точки зору наукового аналізу, слід окреслити її як унікальну діяльність такого роду, яка зумовлена складністю об'єкта дослідження, багатофункціональністю та складною структурою.

Проблема виховання законослухняної особистості не є новою для теорії і практики освіти. Вона завжди була в центрі уваги педагогів – дослідників і практиків. Водночас, як засвідчують результати наукових досліджень, переважна кількість педагогів, педагогічні колективи професійно-освітніх центрів зокрема, зазнають значних труднощів в організації і проведенні навчально-виховної роботи, зорієнтованої на правову

освіту і правове виховання дітей. Правове забезпечення професійної діяльності педагога може здійснюватися на різних рівнях і різними засобами. Але в будь-якому випадку воно вибудовується на засадах його певної компетентності й готовності діяти в умовах організації навчально-виховного процесу з урахуванням правових норм, що існують.

Досліджуючи правову культуру в контексті професійної діяльності педагога, необхідно провести аналіз поняття «професійна діяльність педагога», визначити складові даного виду діяльності в рамках освітньої парадигми української освіти, з урахуванням нормативно-правової бази за змістом педагогічної діяльності.

Серед особливостей професійної діяльності сучасного педагога, важливо відзначити наступні: вона носить безперервний характер, інтегрується в сучасний європейський простір, а також повинна відповідати динамічно мінливим реаліям духовного і політичного життя.

Аналіз досліджень ряду вчених, професійної діяльності педагога, також, дозволив виділити ряд підходів до її вивчення: *композиційно-функціональний підхід, професіографічний, культурологічний, а також компетентнісний підхід.*

З точки зору плеяди вчених *композиційно-функціонального підходу*, професійна педагогічна діяльність розглядається з позицій різних типів: дослідного, педагогічного та інших.

В рамках *професіографічного підходу*, результатом вивчення якого є професійний портрет педагогічної діяльності, який побудований з урахуванням зовнішніх особливостей освітнього середовища, а саме: технологізація освіти, інтегративний характер, індивідуалізація та інтернаціоналізації навчання.

Культурологічний підхід сприймається як сукупність методологічних прийомів, які забезпечують аналіз будь-якої сфери соціальної практики, зокрема сфери освіти, у межах культурологічних понять, як-от культура,

культурні зразки, і цінності, культурна діяльність та інтереси тощо.

На думку Т. Бурлаєнко розвиток ринкових відносин в Україні, інтеграція до Євросоюзу та орієнтація на європейський освітній простір, швидкі зміни інформаційних технологій вплинули на зміну інфраструктури ринку праці та зростання вимог до підготовки компетентних фахівців. Як зазначають західні експерти, креативна освіта – перспектива майбутнього, а модель спеціаліста – не кваліфікаційна, а компетентнісна.

У «Новому словнику української мови» зазначені терміни мають таке пояснення: «Компетентний. 1. Який має достатні знання в якій-небудь галузі; який з чимось добре обізнаний, тямущий; який ґрунтується на знанні; кваліфікований. 2. Який має певні повноваження; повноправний, повновладний. Компетенція – це добра обізнаність із чим-небудь, коло повноважень якої-небудь організації, установи або особи» [170].

Здійснивши аналіз зазначених термінів у словниках (Оксфордському [203, с. 725], педагогічному [128, с. 18], Енциклопедії освіти [19, с. 470] ми визначили, що поняття «компетентність» визначається як авторитетність, обізнаність, поінформованість, адекватна кваліфікація, достатні вміння, якість, стан; «компетентний» як здібний до вирішення справи, досвідчений у певній галузі, колі питань, а «компетенція» – це коло повноважень, питань, обов’язків у якому посадова особа володіє знаннями, вміннями, досвідом.

На думку Л. Різник, професійна педагогічна діяльність визначається високим рівнем сформованості професійної культури, яка окреслюється за допомогою двох характеристик: загальної та спеціальної. Загальна професійна культура фахівця полягає у єдності переконаності в соціальній значимості праці й своєї професії, розвиненого почуття професійної гордості; працьовитості й працездатності; заповзятливості, енергійності й ініціативності; готовності ефективно, швидко і якісно вирішувати виробничі завдання, що виникають; вільного володіння нормами наукової організації праці; знань теорії управління й основ соціальної психології;

організаторських здібностей; готовності й зацікавленості в оволодінні основами суміжних спеціальностей, у розширенні професійного досвіду в рамках професіографічного підходу, результатом вивчення якого є портрет професійної діяльності педагога. Професіограма педагогічної діяльності будується з урахуванням зовнішніх особливостей освітнього середовища: технологізації освіти, його інтегративному характері, індивідуалізації, інтернаціоналізації навчання [156]. В. Рибалка визначає професіограму як опис соціально-економічних, виробничо-технічних, санітарно-гігієнічних, психологічних та інших особливостей професії. Важливою частиною професіограми є психограма – характеристика вимог, що пред'являються професією до психіки людини, до особистості працівника [155].

Досліджуючи термін «педагогічна культура» в контексті професійної діяльності педагога, варто зазначити, що вперше він з'явився в публікації Л. Раскіна в 1940 році. У 50–60-і роки він активно використовується в роботах В. Сухомлинського та наприкінці 70–80-х років його застосовують у науково-педагогічних виданнях, з'являється він і в дисертаційних дослідженнях того часу.

Під правовою культурою, як складової культури педагогічного працівника у розрізі його професійної діяльності, розуміється не тільки правова компетентність, а й рівень мистецтва педагога (педагогічної діяльності) у ставленні до себе, до інших людей, до здобувачів освіти. Враховуючи, що педагогічні якості людини мають досить широку сферу прояву, слід виділяти соціально-педагогічну культуру. У цьому плані вона являє собою засвоєний і повсякденно проявляється людиною соціальний досвід педагогічної діяльності у відповідності з віком і сферою життєдіяльності.

Професійна діяльність педагога часто виходить за рамки освітнього закладу і представлена широким спектром видів діяльності [48]. Розглядаючи професійну діяльність педагога, ряд дослідників наголошують на необхідності вивчення якостей, необхідних для успішної педагогічної діяльності.

Згідно з культурологічним підходом до аналізу професійної діяльності педагогів, педагог – це об’єкт конкретної культури, певного типу суспільного розвитку. Культурологічний підхід дозволяє розглянути проблеми професійної діяльності педагогів в загальнокультурному контексті, а також активне освоєння педагогом загальнокультурних норм і цінностей і передачу цих цінностей молодшим поколінням. Одним з головних чинників становлення педагога, як носія професійної майстерності, з точки зору культурологічного підходу, виступає формування та вдосконалення його професійної культури.

Ми розділяємо думку плеяди науковців щодо існування внутрішньої та зовнішньої складових правової культури педагогічного працівника.

Внутрішню складову правової культури часто прирівнюють до рівня тих знань і умінь в галузі права, які має людина. Такий підхід є дискусійним, на нашу думку, оскільки людина може мати досить великий обсяг знань і умінь з правових питань, але далеко не завжди може проявляти їх у повсякденному житті і практичній діяльності. Даний факт свідчить про те, що рівень знань і умінь характеризує всього лише компетентність людини у відповідній області.

Отже, мова йде не тільки про рівень знань і умінь людини в галузі права, а й про сформовані особистісні установки, ідеали, потреби і мотиви, що визначають сферу та умови їх повсякденного прояву. Викладене дозволяє виділити основні компоненти внутрішньої правової культури педагогічного працівника:

а) *особистість фахівця* (внутрішня своєрідність) з його індивідуально-психологічними і соціально-педагогічними достоїнствами і недоліками – індивідуально-особистісний рівень;

б) *обсяг і ступінь засвоєння фахівцем накопиченого у професійній діяльності правового досвіду*, цю частину внутрішньої складової називають теоретичним (світоглядним) рівнем правової та педагогічної культури. Він визначає раціональний рівень (компонент) і показує, які психолого-

педагогічні знання і як засвоєні фахівцем, в якій мірі вони можуть бути ним використані у професійній діяльності.

Зовнішня складова правової культури педагогічного працівника – це те, що знаходить повсякденний прояв в його педагогічній діяльності.

Складовою правової культури педагога на нашу думку є правова компетентність.

У законі «Про державну службу» № 889-VIII від 10.12.2015 вказується, що професійна компетентність здатність особи в межах визначених за посадою повноважень застосовувати спеціальні знання, уміння та навички, виявляти відповідні моральні та ділові якості для належного виконання встановлених завдань і обов'язків, навчання, професійного та особистісного розвитку [137].

У своїх дослідженнях А. Вітченко вказував наступні компоненти структури професійної компетентності викладача вищої школи:

1. Теоретико-методологічна (сформованість цілісного уявлення про філософські і загальнонаукові засади вищої професійної освіти, її мету та завдання, пріоритети і цінності; здатність обґрунтовано, переконливо розкривати роль науки у системі розвитку особистості фахівця).

2. Предметно-діяльнісна (здатність використовувати набуті фахові, психолого-педагогічні знання, вміння, навички з метою ефективного розв'язання освітньо-виховних завдань).

3. Інформаційно-комунікативна (здатність застосовувати різноманітні джерела та способи отримання інформації в освітніх цілях, готовність постійно поглиблювати за їх допомогою власні знання; сформованість культури педагогічного спілкування, володіння різноманітними засобами, прийомами і формами комунікації).

4. Діагностично-прогностична (здатність діагностувати рівень підготовки слухачів, передбачати результати власної педагогічної діяльності).

5. Управлінська (здатності, пов'язані із самоорганізацією та управлінським

забезпеченням освітнього процесу: планування, організація, контроль).

6. Проєктувально-корекційна (здатність проєктувати та коригувати власну професійну діяльність, постійно працювати над його вдосконаленням).

7. Технологічна (володіння технологіями та методиками викладання, здатність добирати методи і засоби з урахуванням освітніх завдань, рівнів підготовки слухачів, перспектив їх професійного зростання).

8. Науково-дослідницька (здатність самостійно проводити теоретичні та прикладні дослідження, використовувати їх результати в навчальному процесі; готовність керувати науково-дослідницькою діяльністю слухачів).

9. Етична (дотримання педагогічної етики у професійній діяльності, спілкуванні, міжособистісних стосунках тощо).

10. Загальнокультурна (повага до національної і світової культурної спадщини; здатність естетизувати власну діяльність, виявляти толерантність, тактовність, ввічливість у спілкуванні з колегами, вихованцями та батьками).

11. Творча (здатність до творчої діяльності в її різноманітних видах і формах, готовність генерувати нові педагогічні ідеї та реалізовувати їх на практиці) [25].

Педагогічна діяльність як професійна має місце в професійних освітніх установах – дошкільних, системі загальної та професійної освіти, підвищення кваліфікації, професійної перепідготовки.

У наукових дослідженнях Г. Тимошко акцентує увагу на шести базових, тобто ключових компетентностях викладача:

– соціально-особистісна компетентність викладача ЗВО характеризує його як повноцінного члена суспільства, який активно бере участь у соціальному житті; володіє вмінням створювати позитивну ситуацію в навчальному процесі, знаходить позитивні сторони кожного колеги і студента, враховує інші погляди, впевнений, орієнтується в різних сферах життя, має відповідну професійну самооцінку, позитивний настрій.

– педагогічна компетентність характеризується володінням та

застосуванням навичок педагогічної майстерності, цілепокладання, планування, прогнозування, залучення адекватних методів, способів навчання та виховання.

– інформаційна компетентність викладача ЗВО характеризується вмінням ефективно обробляти інформацію, вирішувати професійні задачі з використанням комп'ютерних технологій, які стали невід'ємною частиною сучасного суспільства та мають істотний вплив на процеси навчання.

– організаційна компетентність – це компетентність, яка є складовою організаційної культури викладача в установленні суб'єктно – суб'єктних відносин; включає готовність до співпраці, вміння організовувати інформаційну основу діяльності педагогів та студентів, уміння створювати ситуацію успіху щодо організації та забезпечення якості навчально-виховного процесу.

– комунікативна та емоційна компетентності проявляються в професійно значимому педагогічному спілкуванні, здібностях емоційно-вольової сфери.

– інтелектуальна компетентність викладача характеризується здібностями розв'язувати складні, нестандартні управлінські та педагогічні задачі життєдіяльності людини та потребує від викладача – професіонала високого рівня розумових пізнавальних та інтуїтивних здібностей [168].

Разом з тим авторка зазначає, що професійна діяльність педагога може бути успішною тільки при постійному підвищенні кваліфікації та самоосвіті. Важливу роль відіграє і підготовча робота педагога до освітньої діяльності. Автор відзначає великі обсяги роботи педагогів, адміністративну завантаженість, трудомісткість робіт.

О. Дубініна здійснює вивчення стану професійної компетентності у центрах ПТО, «...розуміння учнями сутності професійної компетентності й їхньої готовності до цілеспрямованого її розвитку, визначення рівня, усвідомлення ними необхідності розширення професійних знань та набуття

практичних навичок нами проведено опитування та анкетування майбутніх автослюсарів, які брали участь у науковому експерименті. В експерименті важливе значення надавалося аксіолого-мотиваційному критерію. Результати дослідження дослідниці дали змогу виділити групи мотивів, що спонукають здобувачів освіти до розвитку професійної компетентності. Відсотковий показник пізнавальних мотивів у майбутніх фахівців виявився 24 %. Це пояснюється їхнім стійким професійним інтересом (прагненням розвинути технічні знання, вміння та навички, задовольнити матеріальні потреби тощо). Комунікативні мотиви становлять 16 % від загальної кількості опитувальних респондентів. Навчальні мотиви виявлено у 36 % здобувачів освіти, що пояснюється переважно прагненням отримати високу оцінку своїх знань, мотиви професійних досягнень і подальшого розвитку кар'єри виявлено у 23 % учнів, мотиви особистого престижу – 17 % учнів, які базуються здебільшого на тому, щоб утвердити себе як творчу, технічно грамотну й інтелектуально розвинену особистість» [48, с. 56–65].

В. Биков виділяє важливу роль інформаційно-цифровій обізнаності професіонала, підкреслюючи, що використання електронних бібліометричних систем (ЕБД) як засобу інформаційно-аналітичної підтримки науково-педагогічних досліджень дозволяє підвищити об'єктивність та достовірність даних для оцінювання результатів наукової діяльності науково-педагогічних працівників [11].

Вченими досліджується практична сторона даного питання, зокрема теоретико-методологічні основи діагностики професійної компетентності працівників, зокрема педагогічних [147].

Таким чином, розглядаючи професійну діяльність педагогічного працівника з точки зору наукового аналізу, слід зазначити унікальність цього виду діяльності, зумовлену складністю об'єкта дослідження, багатофункціональністю, складним характером.

Обґрунтовуючи розуміння правової культури, як складової професійної

діяльності педагогічного працівника, деякі автори виходили з того, що людина існує не тільки в природному, фізичному світі, а й у соціокультурному середовищі, яке вона сама створює. Освітнє середовище, в якому педагог здійснює свою професійну діяльність, є однією з підсистем соціокультурного середовища і існує як сукупність історично складених та соціально зумовлених зовнішніх факторів, обставин, ситуацій та систем спеціально організованих вчителем умов розвитку дитини. Професійно-правова культура педагогічного працівника або іншим чином, правова культура його професійної діяльності – це глибоке і всебічне знання законів і нормативних актів, джерел права, на які він має спиратися, створювати освітні середовища, розумти принципи права учасників педагогічного процесу та способи правового регулювання своїх відносин, професійно ставитись до права та практики його застосування в освітньому процесі зокрема з правовими чи адміністративними принципами законності, тобто високого ступіня власності закону на конкретної професійної педагогічної практики.

Отже, правову культуру професійної діяльності педагогічного працівника слід визначити як особливу форму прояву загальної правової культури особистості, яку він послідовно реалізує в освітньому середовищі засобами навчання та виховання.

Натомість, складовими правової культури, на думку В. Боричевського [17, с. 51–54], що визначають правовий супровід професійної діяльності педагогічного працівника, на нашу думку, є:

- імперативно-пізнавальний компонент, який формується із системи правових знань та знань про норми їх застосування в рамках освітнього процесу;
- діяльнісно-поведінковий компонент, який формується із системи юридичних дій, легалізованої поведінки, навички правового регулювання дій та вчинків усіх учасників педагогічного процесу;
- ціннісно-орієнтований компонент як система моральних настанов, настанов та мотивів, що визначають спрямованість дій вчителя на

утвердження в освітньому середовищі природних прав і свобод кожної дитини та інших учасників педагогічного процесу.

У межах цих компонентів слід виділяти семантичні показники правових культових годин професійної діяльності педагога, до яких належать:

- система знань про зміст та призначення основних міжнародних та державних документів з прав людини та дитини; права та обов'язки дитини як особистості та громадянина України; щодо порядку реалізації цих прав, можливостей та методів захисту прав дитини як особистості; про зміст основних правових документів про права людини та дитини в освіті; про дії та вчинки, що загрожують безпеці життя та здоров'я дитини як особистості, правила захисту безпеки дитини від підступних дій; правила поведінки в суспільстві, засновані на повазі прав і свобод інших людей;

- система практичних дій щодо здатності реалізовувати свої права на практиці, керуючись існуючими правовими нормами: здатність застосовувати юридичні знання, проектування своїх законних дій та дій своїх учнів у різних життєвих ситуаціях та ситуаціях, що виникають в освітньому середовищі, здатність дати правову оцінку життя, виправити власні дії та дії своїх учнів, інших людей, відповідно до існуючих правових норм;

- система моральних настанов, що утверджують гуманістичні цінності; значення права як засобу захисту особистості в суспільстві та самого суспільства як такого; значення дотримання закону як способу толерантного життя особистості.

На думку О. Радкевича, «...правова культура з позиції філософії представляється як комплекс цінностей на кожному рівні розвитку суспільства, який включає типи і форми організаційної діяльності, враховуючи попередній соціальний досвід суспільства, та диференціює його в соціальні пріоритети для організації людських і багатосторонніх взаємозв'язків. З огляду на це, концепція правової культури в частині філософського розуміння представляється через відносини між людиною і

законом. Філософське представлення правової культури вирізняється ідеологічним підходом науковців, що належить до того чи іншого напрямку філософії. У філософському сенсі правова культура педагогічних працівників пов'язана з проблемами безперервного вдосконалення їх у професійній діяльності, що є невід'ємною частиною сталого розвитку» [150].

Соціологічний характер правової культури розкриває суть права і правової поведінки людини, взаємини держави і права, правосвідомості і права, соціально-психологічні аспекти правової поведінки [33, с. 21]. Адже зміст правової культури особистості включає правосвідомість, правове мислення, правомірну поведінку та правову активність [140]. Правова культура суспільства, як слушно зауважив Г. Попадинець, – це «...сукупність чинників, які характеризують рівень правосвідомості, досконалості законодавства, організації роботи з його дотримання, стан законності й правопорядку, структура якої є не лише багатоаспектною, а й багатогранною, що складається з багатьох елементів» [126, с. 123–128]. 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» [165; 166].

Правова культура професійної діяльності педагогічного працівника – це система свобод, вимог та обмежень, якою він свідомо керується, встановлюючи стосунки зі своїми вихованцями; це основа його професійної діяльності, яка полягає у визнанні та врахуванні прав і свобод кожної дитини, учня як особистості та майбутнього громадянина. Правова культура вчителя, закріплена в його свідомості, поведінкові навички, способи діяльності та спілкування, виступає моральним регулюванням професійної діяльності, фактором, що забезпечує її законність [2, с. 3–13].

Сучасні процеси демократизації суспільного розвитку вимагають іншого, зваженого та абсолютно реалістичного погляду на основні цілі та складові освітньої діяльності. На перший план виходить проблема правової освіти молоді та педагогічних працівників, зокрема майбутніх. Його метою є забезпечення гармонійного входження молодого та старшого поколінь демократичної держави в правове поле своєї країни та міжнародного співтовариства, а також забезпечення гармонії, миру та взаєморозуміння між різними соціальними, етнічними та етнічними спільнотами. Вирішуючи всі аспекти освіти, навчання та виховання, професійної орієнтації та професійної підготовки підростаючого покоління, правова складова освіти кожної людини стає обов'язковим елементом її загальної та спеціальної підготовки.

Наголошуючи на безперечній теоретичній і практичній значущості результатів досліджень вчених, варто відмітити недостатню розробленість теоретичних і методичних основ розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти [110, с. 176].

Прийняття державою низки законодавчих документів у сфері освіти, зокрема Законів України: «Про вищу освіту» (2014), «Про освіту» (2017), «Про професійну (професійно-технічну) освіту» (2019), «Про фахову передвищу освіту» (2019); Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року (2016); Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти (2018); Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти, «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» (2019) та ін.

Відповідно до концепції «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» (2019) «...метою професійної освіти передбачено формування конкурентоспроможного та мобільного на ринку праці випускника як всебічно розвиненої особистості, здатної до вибору індивідуальної освітньої траєкторії, навчання впродовж усього життя, розвитку професійної кар'єри,

підприємництва та самозайнятості» [58].

Відповідно до Закону України «Про освіту», «освіта є основою інтелектуального, духовного, фізичного і культурного розвитку особистості, її успішної соціалізації, економічного добробуту, запорукою розвитку суспільства, об'єднаного спільними цінностями і культурою, та держави» [142].

За словами С. Богачова «...з метою підвищення рівня правової освіти населення, створення належних умов для набуття громадянами правових знань, а також забезпечення їх конституційного права знати свої права і обов'язки Указом Президента України від 18 жовтня 2001 року затверджено Національну програму правової освіти населення» [14]. У даній програмі зазначалося, що становлення України як демократичної правової держави, формування засад громадянського суспільства зумовлюють необхідність підвищення рівня правової культури населення. Потребують вирішення на державному рівні питання подальшого розвитку правосвідомості населення, подолання правового нігілізму, задоволення потреб громадян у одержанні знань про право.

Національною програмою передбачено, що правова освіта є складовою частиною системи освіти і має на меті розвиток високого рівня правової культури та правосвідомості особистості, її ціннісних орієнтирів та активної позиції як члена громадянського суспільства. Надання правової освіти має здійснюватись в усіх дошкільних, загальноосвітніх, професійно-технічних, вищих навчальних закладах. Обсяг і зміст обов'язкового курсу з правознавства визначається для загальноосвітніх навчальних закладів потребою суспільства у вихованні правосвідомого громадянина [14].

Відповідно до п. 4 розділу II та п. 2 розділу I Програми розвитку юридичної освіти на період до 2005 року, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 10 квітня 2001 р. № 344, необхідно розробити нові навчальні програми правової освіти для загальноосвітніх, професійно-технічних, вищих навчальних закладів. Виникає потреба у розробленні нового

змісту правових дисциплін, які викладаються у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих закладах, створенні сучасних оновлених підручників, навчально-методичних посібників та інформаційних засобів навчання, поширенні практики створення в школах-інтернатах класів з поглибленим вивченням правових дисциплін, особливо у сільській місцевості.

У 2021 році урядом було затверджено проєкт концепції розвитку юридичної освіти. Відповідно до Концепції було визначено мету юридичної освіти та окреслено основні її проблеми, зокрема:

- недостатній рівень теоретичних знань та практичних навичок у значної частини випускників правничих шкіл України;
- брак уваги до розвитку у здобувачів юридичної освіти цілісного світогляду правника з розумінням суспільної місії, цінностей та значення правничої професії для утвердження верховенства права у сучасному демократичному суспільстві;
- непрозора система розвитку державного замовлення на підготовку правників;
- відсутність ефективної внутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладах вищої освіти;
- недостатньо висока якість наукових досліджень у сфері права та їхня невідповідність сучасним потребам держави та суспільства;
- надмірна кількість закладів вищої освіти, що готують правників;
- низький рівень працевлаштування випускників правничих шкіл [84].

Отже, усі вище представлені документи розглядають юридичну освіту та виховання як процес засвоєння знань на основі держави та права, можливості гармонійної координації національних, міжнародних та індивідуальних особистих інтересів, які є реальними лише за умови дотримання конституційного дотримання. Таке ставлення до закону, законодавчих вимог, до Конституції України може формуватися лише під впливом систематичної та послідовної діяльності всіх освітніх структур щодо розвитку правової культури

особистості, реалізації змісту її юридичної освіти.

Основи юридичної освіти формуються спочатку в сім'ї, потім у школі під впливом фахівців, здатних творчо переосмислити і прийняти найкращі досягнення світової та вітчизняної теорії та практики освіти, навчати і виховувати підростаюче покоління в дусі сучасних вимог та цінностей. У сучасних умовах ніхто не сумнівається в тому, що компетентність, ерудованість, професіоналізм, культура вчителя багато в чому визначають рівень освіти та особисті якості учнів й майбутніх учителів.

В нашій державі постійно приділяється увага забезпеченню правової освіти всіх громадян, поєднанню її із загальною середньою та професійною освітою, культурою, політичною, економічною, естетичною та іншими сферами освіти.

Аналіз нормативно-правової та науково-педагогічної літератури й досвід правового виховання молоді показує, що всі елементи освіти настільки взаємопов'язані, що реалізація певних завдань відбувається в єдиному інтеграційному процесі та формуванні у здобувачів освіти соціальної поведінки на основі індивідуальної правової культури, яка є обов'язковою і необхідною для кожного фахівця [6]. У сучасних умовах рівень правосвідомості та правової культури викладачів та учнів не відповідає потребам гармонійного розвитку особистості та вимогам суспільства. Майбутні вчителі вкрай потребують юридичних знань як складової свого педагогічного професіоналізму, заснованих на єдності обов'язку і права, і є такою освітою, яка, з одного боку, відображає необхідний рівень правосвідомості, а з іншого – повсякденну діяльність.

Основними показниками правової культури педагога, на нашу думку, виступають: правосвідомість, системність правових знань, правова відповідальність, вміння користуватися правовими нормами в конкретних життєвих ситуаціях, вміння давати оцінку правовим і не правовим ситуаціям.

Правова культура особистості педагогічного працівника заснована на

духовному матеріалі і сфері права. Від цих критеріїв залежить рівень правової культури. До показників правової культури суспільства можна віднести:

- стан правосвідомості громадян та посадових осіб держави;
- рівень досконалості чинного законодавства;
- рівень законності і правопорядку;
- рівень розвитку юридичної техніки;
- рівень культури правотворчих і правозастосовних органів [98].

Отже, розглянувши трактування понять «професійна педагогічна діяльність», «правова компетентність» та «педагогічна культура» зарубіжними науковцями і міжнародними експертами з проблем освіти, можна, узагальнюючи передовий педагогічний досвід, спробувати дефініювати загальний підхід до визначення поняття «правова культура», а саме: правова культура – це достатній ступінь володіння правом у конкретній професійно-педагогічній діяльності; усвідомлення дієвості законів та підзаконних актів; розуміння принципів права учасників едукативного процесу й способів правового врегулювання їхніх відносин, ставлення до права як до невід’ємної складової професійної діяльності [119, с. 9].

Таким чином, ми розуміємо правову культуру педагога як складну, багатогранну систему знань, соціально-значущих ціннісних орієнтирів, регуляторів суспільного життя, що забезпечують ефективне використання в професійній діяльності нормативно-правових актів для вирішення професійних завдань. Удосконалення правової культури педагога можливо тільки при наявності прямої взаємодії суб’єктів – учасників освітнього процесу.

Удосконалюючи правову культуру в своїй професійній діяльності, педагог не тільки вдосконалює знання і вміння, формує певні правові та професійні навички, він стає сучасним менеджером освітнього середовища, учасником світового освітнього простору.

Аналіз основних дефініцій дослідження в контексті визначеної проблеми дав змогу визначити, що розвиток правової культури педагогічних

працівників, як складової професійної компетентності – це багатогранний, динамічний процес цілеспрямованої підготовки педагогічного працівника, який інтегрує такі компоненти: ціннісно-мотиваційний; змістовно-процесуальний; рефлексійно-корекційний, результатом цього процесу є синтез правових знань, практичних умінь в діяльності педагога в швидкозмінних ринкових та геополітичних умовах для забезпечення результативності підготовки конкурентоспроможного фахівця.

У цифрову епоху у сучасного педагога є вільний доступ до системи бібліотек, до нормативно-правової та науковій літературі, що спрощує доступ до самоосвіти.

У межах нашого дослідження спробуємо визначити значення поняття «правова культура педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості».

Аналізуючи вище наукові здобутки у педагогічній літературі ми дійшли висновку, що розуміння культури як правової є результатом уточнення сфери людської діяльності, у сфері якої її культурна діяльність розглядається як діяльність щодо навколишнього середовища, інших людей та себе. Правова культура суспільства не може існувати поза правовою свідомістю його суб'єктів (соціальних груп, груп, індивідів). Це важлива умова, форма та загальний результат культурно-правової діяльності всіх верств суспільства, під час якої засвоюються існуючі та відповідні правові цінності та значення.

На індивідуальному рівні правова культура людини проявляється у правосвідомості, розумінні принципів права, повазі до нього, впевненості у справедливості законів, законних прав та обов'язків та інших правових явищ тощо. Джерело правової культури розглядається у кількох аспектах: оцінному чи аксеологічному, ціннісно-змістовному та первинній діяльності. У першому аспекті під ним розуміють трансформацію якості правового життя суспільства на певному етапі розвитку його соціальних відносин. Це

дозволяє висвітлити та оцінити правове життя особистості в суспільстві в цілому та основні сфери його прояву. Типовим проявом семантичного аспекту правової культури є специфічний характер людських відносин, які виявляються у досягнутому рівні досконалості правових актів, правової та правозастосовної діяльності та визначають правосвідомість та правовий розвиток особистості, які вона реалізує у своєму власному житті.

Правова культура особистості виявляється в ступені свободи її поведінки, соціальної активності, взаємної відповідальності держави та особистості, які позитивно впливають на соціальний розвиток і підтримують самі умови життя суспільства. У контексті професійної діяльності конкретної особи правова культура проявляється не лише як володіння знаннями для розуміння права, а й як дії, що забезпечують свідоме виконання вимог закону у просторі тих функцій, визначених професією.

На думку деяких науковців, доцільно розмежовувати правову культуру особи, яка належить до певної соціальної та професійної групи, та правову культуру професійної діяльності, що здійснюється цією особою. У першому випадку правова культура особистості лише набуває певного соціального значення, що диктується груповими інтересами, характеристиками світогляду, загальною культурою певної професійної групи. У другому – він привласнюється та реалізується індивідом як невід’ємний атрибут його професійної діяльності, як система обов’язкових норм і норм, що захищають права, свободи та обов’язки всіх інших осіб, які включені в сферу цієї діяльності [122].

Обґрунтовуючи розуміння правової культури професійної діяльності педагога, деякі науковці виходили з того, що людина існує не тільки в природному, фізичному світі, а й у соціокультурному середовищі, яке вона сама створює.

Освітнє середовище, в якому педагог здійснює свою професійну діяльність, є однією з підсистем соціокультурного середовища і існує як

сукупність історично складених та соціально зумовлених зовнішніх факторів, обставин, ситуацій та систем спеціально організованих вчителем умов розвитку дитини [68, с. 6–12].

Професійно-правова культура педагога або іншим чином, правова культура його професійної діяльності – це глибоке і всебічне знання законів і нормативних актів, джерел права, на які він має спиратися, створювати освітні середовища, розуміти принципи права учасників педагогічного процесу та способи правового регулювання своїх відносин, професійно ставитись до права та практики його застосування ув освітньому процесі згідно з правовими чи адміністративними принципами законності, тобто високого ступіня власності закону на конкретну професійну педагогічну практику.

Отже, правову культуру професійної діяльності педагога слід визначити як особливу форму прояву загальної правової культури особистості, яку він послідовно реалізує в освітньому середовищі засобами навчання та виховання.

Натомість складовими правової культури педагога, що визначають правовий супровід його професійної діяльності є:

- імперативно-пізнавальний компонент, який формується із системи правових знань та знань про норми їх застосування в рамках освітнього процесу;
- діяльнісно-поведінковий компонент, який формується із системи юридичних дій, легалізованої поведінки, навички правового регулювання дій та вчинків усіх учасників освітнього процесу;
- ціннісно-орієнтований компонент як система моральних настанов, настанов та мотивів, що визначають спрямованість дій педагога на утвердження в освітньому середовищі природних прав і свобод кожного учасника освітнього процесу.

У межах цих компонентів слід виділяти семантичні показники

правових культових годин професійної діяльності педагога, зокрема:

- система знань про зміст та призначення основних міжнародних та державних документів з прав людини та дитини; права та обов'язки дитини як особистості та громадянина України; щодо порядку реалізації цих прав, можливостей та методів захисту прав дитини як особистості; про зміст основних правових документів про права людини та дитини в освіті; про дії та вчинки, що загрожують безпеці життя та здоров'я дитини як особистості, правила захисту безпеки дитини від підступних дій; правила поведінки в суспільстві, засновані на повазі прав і свобод інших людей;

- система практичних дій щодо здатності реалізовувати свої права на практиці, керуючись існуючими правовими нормами: здатність застосовувати юридичні знання, проектування своїх законних дій та дій своїх учнів у різних життєвих ситуаціях та ситуаціях, що виникають в освітньому середовищі, здатність дати правову оцінку життя, виправити власні дії та дії своїх учнів, інших людей, відповідно до існуючих правових норм;

- система моральних настанов, що утверджують гуманістичні цінності; значення права як засобу захисту особистості в суспільстві та самого суспільства як такого; значення дотримання закону як способу толерантного життя особистості.

Отже, *правова культура педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості – це складна, багатогранна система знань, соціально-значущих ціннісних орієнтирів, регуляторів суспільного життя, що забезпечують ефективне використання в професійній діяльності педагога нормативно-правових актів для вирішення його професійних завдань. Удосконалення правової культури педагога можливо тільки при наявності прямої взаємодії суб'єктів – учасників освітнього процесу.*

1.2 Визначення ролі правової культури педагогічних працівників в системі професійно-технічної освіти України

З початком активної розробки культурологічного спрямування у педагогіці та психології проведено дослідження, присвячені окремим сторонам педагогічної культури: питанням морально-етичної, комунікативної, технологічної, духовної особистості викладача. У цих дослідженнях правова культура сприймається як важлива частина загальної культури викладача закладу вищої освіти, що виявляється у системі професійних якостей та специфіці педагогічної діяльності.

Поняття «правова культура» давно включено до практики педагогічної діяльності, хоча цілісне теоретичне вивчення його стало можливим відносно недавно.

Правова культура – явище зі складною структурою. Але це й не дивно, адже, будучи частиною загальної культури суспільства, правова культура відчуває на собі всі ті деформації та вектори змін, яким схильна в цілому культура суспільства в період усіляких реформ і модернізацій.

В Україні професійне навчання безробітних організовується Державною службою зайнятості у професійно-технічних та вищих навчальних закладах різних рівнів акредитації, на підприємствах, в установах, організаціях, інших роботодавців незалежно від форм власності чи відомчого підпорядкування, відібраних згідно з чинним законодавством. Професійне навчання визначеного контингенту незайнятого населення має за мету працевлаштування безробітних на відповідну роботу, формує та розвиває в них професійну компетентність й активізує їх зусилля щодо пошуку роботи в сучасних умовах ринку праці. Особливостями організацій й впровадження елементів професійного навчання даної категорії дорослих є: короткочасний термін навчання; практико-орієнтована спрямованість навчання; відсутність чітко окресленого виховного впливу. Безробітні, які проходять професійну підготовку за направленням Державної служби

зайнятості потребують особливих підходів до організації й науково-методичного забезпечення навчання.

Це зумовлено наявністю у дорослого певного базового професійного досвіду, емоційного відношення до стану пошуку роботи, психофізіологічних та вікових особливостей. Такі особливості характеризують мотиваційну, емоційну, пізнавальну сферу та соціальну поведінку безробітних. Врахування цих особливостей у процесі організації й впровадження їх професійного навчання зумовлює розвиток нових вимог до технологій, форм, методів і засобів навчання дорослого безробітного населення. Умовами підвищення ефективності професійного навчання безробітних на замовлення центрів зайнятості є: узгодження провідних мотивів, можливостей дорослого населення з потребами ринку праці та вимогами роботодавців до професійних та особистісних якостей фахівця; сучасне організаційно-методичне та матеріально-технічне забезпечення дистанційного освітнього процесу; мобільність і спроможність педагогічних кадрів до динамічних змін у відповідності до впровадження в освіту дорослих інноваційних педагогічних технологій.

В системі закладів освіти, які здійснюють професійне навчання безробітних в нашій країні, найбільш цим умовам відповідають центри професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості (ЦПТО ДСЗ). ЦПТО ДСЗ були створені відповідно до програм Державної служби зайнятості з метою розвитку мережі власних закладів освіти, які організаційно підпорядковані Державному центру зайнятості. Саме з метою працевлаштування зареєстрованих безробітних за набутою після професійного навчання професією було створено ЦПТО ДСЗ, які здійснюють професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації безробітних, мають достатню матеріально-технічну базу: навчальні кабінети, майстерні, лабораторії, бібліотеки, сучасне комп'ютерне обладнання тощо. Стратегічною метою цих закладів освіти Державної служби зайнятості є

забезпечення за стислий термін якісної професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітних з метою підвищення їх конкурентоспроможності на регіональному ринку праці, працевлаштування за фахом; гнучке реагування на зміни, які відбуваються на ринку праці, на потреби роботодавців у кваліфікованих робітниках.

Змістом функціонування ЦПТО ДСЗ є організація та здійснення професійного навчання безробітних, і контроль за його проведенням; планування фінансово-господарської діяльності; організація інформаційно-просвітницької роботи. Завдяки застосуванню сучасного обладнання, наявності андрагогічних методик, здатності наукових співробітників та педагогічних кадрів оперативно перебудовувати навчальний процес з урахуванням потреб виробництва діяльність ЦПТО ДСЗ забезпечує якісне короткотермінове професійне навчання безробітних.

Як зазначає Л. Капченко, впорядкована сукупність взаємопов'язаних між собою закладів освіти та органів управління забезпечує підвищення професійної компетентності безробітних на ринку праці. Основні завдання ЦПТО ДСЗ ми бачимо у вдосконаленні науково-методичної підготовки, професійної майстерності, підвищення соціокультурного розвитку особистості дорослої людини, використанні сучасних досягнень психолого-педагогічних наук з професійного навчання безробітних.

Станом на I півріччя 2023 за даними офіційного сайту Державного центру зайнятості [45] в Україні функціонують 11 ЦПТО ДСЗ, які приймають слухачів з усіх регіонів: Дніпропетровський ЦПТО, Донецький ЦПТО, Івано-Франківський ЦПТО, Луганський ЦПТО, Львівський ЦПТО, Одеський ЦПТО, Полтавський ЦПТО, Рівненський ЦПТО, Сумський ЦПТО, Харківський ЦПТО, Херсонський ЦПТО.

ЦПТО ДСЗ – 11 спеціалізованих закладів освіти сучасного європейського рівня для дорослого населення. ЦПТО ДСЗ створені для ефективної підготовки висококваліфікованих робітників шляхом

професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації. Для зареєстрованих безробітних професійне навчання здійснюється за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття [45].

На сьогоднішній день, згідно офіційній інформації сайту Державної служби України у «...ЦПТО ДСЗ можливо здобути професію, часткову кваліфікацію чи підвищити кваліфікацію, що сприятиме успішному працевлаштуванню, а також набуту актуальних знань та навичок щодо започаткування власної справи» [45].

ЦПТО ДСЗ навчають за 95 робітничими професіями та за понад 250 напрямками підвищення кваліфікації. У ЦПТО ДСЗ можна отримати наступні послуги:

- отримати професійну підготовку за однією з ліцензованих професій, не маючи попередніх знань та досвіду;
- підвищити кваліфікацію за основною професією – отримати вищий розряд або категорію;
- пройти курси цільового призначення – вивчити окрему технологію, метод, рецептуру, матеріали, обладнання тощо [45].

Розвиток освітніх програм здійснюється за максимальної участі роботодавців, з урахуванням їх вимог до змісту знань та навичок.

Здобуття професійно-технічної освіти у ЦПТО ДСЗ здійснюється за денною формою навчання та при необхідності за індивідуальною формою, а також за дуальною формою навчання. Для забезпечення доступності організовується навчання з використанням технологій дистанційного навчання.

Під час навчання потенційні апліканти отримують фінансову підтримку (тільки для зареєстрованих безробітних) – компенсування витрат на проїзд до закладу освіти, виплату матеріальної допомоги згідно з чинним законодавством, повне забезпечення усіма необхідними матеріалами.

Після закінчення професійно-технічного навчання та підвищення

кваліфікації за напрямками підготовки слухачам присвоюється відповідна кваліфікація, розряд (категорія, клас) і видається свідоцтво про освіту державного зразка.

На нашу думку, слід відзначити, що професійне навчання в системі ЦПТО ДСЗ має ряд переваг. По-перше, Центри на відміну від деяких навчальних закладів професійно-технічної освіти забезпечені сучасною матеріально-технічною базою та новітніми засобами навчання, такими, як інтерактивні дошки, мультимедійні проектори, тренажери. Також тут використовуються нове виробниче обладнання, верстати, що відповідають сучасним технічним можливостям підприємств.

По-друге, процес навчання у центрах професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості розрахований на здобуття необхідних професійних знань, умінь та навичок людьми будь-якого працездатного віку. Педагоги повною мірою враховують особливості навчання дорослих.

По-третє, навчання груп проводиться в міру їх розвитку (у тому числі влітку, коли інші заклади освіти не працюють). Воно здійснюється за курсовою формою, що дає можливість безробітним у стислі терміни опанувати професію або підвищити свою кваліфікацію. Так, переважну більшість професій можна опанувати протягом 3–5 місяців.

По-четверте, на відміну від інших закладів професійно-технічної освіти дані центри на замовлення роботодавців оперативно розробляють навчальні плани та програми, організовують навчання безробітних за індивідуальними формами безпосередньо на робочих місцях. Ефективність проведення професійного навчання в зазначених центрах підтверджується високим рівнем працевлаштування їх випускників.

ЦПТО ДСЗ дають можливість зареєстрованим безробітним за короткий термін опанувати професію або підвищити свою кваліфікацію. Залежно від складності професії тривалість навчання складає від 1 до 9 місяців. Безробітні, які зареєстровані у центрі зайнятості, зараховуються без вступних

випробувань та навчаються за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Слухачі навчаються за груповою та індивідуальною формами за широким спектром робітничих професій, з урахуванням вимог вітчизняного ринку праці та перспектив розвитку окремого регіону. Серед них: професії деревообробної, металообробної та будівельної галузей, сфери побутового обслуговування та торгівлі, сільського господарства, автомобільного транспорту, туризму, готельного та житлово-комунального господарства, які є перспективними на вітчизняному ринку праці. Наприклад, перелік професій, за якими проводиться професійне навчання слухачів у Одеському ЦПТО – столяр, електрогазозварник, фрезерувальник, слюсар-ремонтник, паркетник, штукатур, муляр, лицювальник-плиточник, касир торговельного залу, контролер-касир, адміністратор. У Харківському ЦПТО слухачі отримують професію перукарки, манікюрниці, швачки, кравця, в'язальниці трикотажних виробів та полотна, оператора верстатів з програмним керуванням. В Рівненському ЦПТО певний час реалізуються такі інноваційні технології взаємодії фахівців служби зайнятості з роботодавцями як: створення навчальних програм, що відповідають сучасним вимогам роботодавця, ефективна діяльність Ради роботодавців та фахових консультативних рад, широка участь роботодавців у кваліфікаційних атестаціях. Зауважимо, що гнучкий підхід до розробки навчальних планів та програм із обов'язковим залученням роботодавців, сприяє визнанню пріоритетності потреб кожного конкретного роботодавця у професійній підготовці, перепідготовці або підвищенні кваліфікації робітників.

У структурі інноваційних складових в Рівненському ЦПТО ДСЗ застосовано інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) для підготовки робітничих кадрів. Основою для застосування ІКТ в професійному навчанні зареєстрованих безробітних слугує сучасна високотехнологічна матеріальна база, наявність унікальних педагогічних (на сьогоднішній день у закладі

освіти використовується 9 таких прикладних програмних засобів: з предмету «Охорона праці» та за професіями «Верстатник деревообробних верстатів», «Кравець», «Слюсар з ремонту автомобілів», «Токар», «Покоївка», «Кухар», «Майстер ресторанного обслуговування», «Оператор котельні») та загальних прикладних програмних засобів і, звичайно, вимоги роботодавця до якісно нового рівня робітника, який в своїй діяльності має застосовувати сучасні інформаційні технології. Такі вимоги змусили цей заклад освіти отримати ліцензії за робітничими професіями «Оператор інформаційно-комунікаційних мереж» та «Оператор з обробки інформації та програмного забезпечення». Відзначимо, що поряд з робітничими професіями в умовах сьогодення роботодавець замовляє працівників, які мають базову вищу освіту але для них необхідно підвищити кваліфікацію або дати нові знання. За 2023 рік в Рівненському ЦПТО за напрямками підготовки: «1С:Бухгалтерія» «Основи комп'ютерної графіки та web-дизайну», «Практичний web-дизайн: проектування, створення та супроводження web-вузлів» «Експлуатація та обслуговування копіювальної і розмножувальної техніки» підвищили кваліфікацію майже 550 безробітних, які в повному складі працевлаштовані.

Поряд з тим, в ЦПТО ДСЗ існує нагальна потреба у підвищенні кваліфікації та рівня підготовки власних педагогічних працівників – викладачів та майстрів виробничого навчання. Зазначимо, що для підвищення ефективності навчання зареєстрованих безробітних існує тісна взаємодія ЦПТО ДСЗ з підрозділами державної служби зайнятості, професійні зв'язки з роботодавцями та їх профспілковими організаціями, координація діяльності підрозділів Державної служби зайнятості по горизонталі і вертикалі щодо спрямування діяльності ЦПТО ДСЗ. Таким чином, професійне навчання зареєстрованих безробітних в системі ЦПТО Державної служби зайнятості сприяє інвестиційній привабливості регіону. Це зумовлено потребою потенційних інвесторів у висококваліфікованих робітничих кадрах, їх швидкого навчання та підвищенні кваліфікації.

Підвищення професійної компетентності слухачів ЦПТО ДСЗ в результаті професійного навчання сприяє впевненості безробітних у завтрашньому дні, пом'якшує соціальну напругу в суспільстві, сприяє підняттю соціальних стандартів. Слід зауважити, що специфіка контингенту слухачів ЦПТО ДСЗ вимагає забезпечення доступності інноваційних підходів в професійному навчанні для різних верств населення, забезпечення соціальної та гендерної рівності у процесі підвищення професійної компетентності. Процес розвитку професійної компетентності у слухачів ЦПТО ДСЗ враховує технологічно-процесуальні основи організації професійного навчання безробітних громадян і визначає послідовність діяльності фахівців центрів зайнятості, зміст процедур і операцій, які виконуються фахівцями Державної служби зайнятості, регіональними/міжрегіональними центрами зайнятості, філіями регіональних/міжрегіональних центрів зайнятості, а також обласними, Київським міським, міськими, районними, міськрайонними центрами зайнятості (до їх припинення). Технологічний аспект забезпечує координацію роботи всіх ланок Державної служби зайнятості з надання якісних освітніх послуг зареєстрованим безробітним, з метою підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці як в Україні, так і за її межами. Педагогічний аспект враховує положення чинних нормативно-правових актів в галузі організації професійно-технічної освіти і навчання, зайнятості населення та Єдиної технології надання соціальних послуг центрами зайнятості в частині процедур і операцій, що здійснюють спеціалісти центрів зайнятості для залучення безробітних до участі в програмах професійного навчання.

Педагогічні працівники ЦПТО ДСЗ є суб'єктом різних правових відносин, що складаються у процесі професійної взаємодії з учнями та колегами, керівниками різних рівнів та будуються на основі рівності, взаємних прав та взаємної відповідальності.

Правова культура педагогічного працівника ЦПТО ДСЗ виступає необхідною умовою організації освітнього процесу, дотримання

гуманістичних засад, прав та свободи особистості. Навчальна функція педагогічної культури реалізується у діяльності педагогічного працівника ЦПТО ДСЗ, спрямованої на оволодіння майбутнім спеціалістом певною системою знань, умінь, навичок, якостей, соціальним досвідом; на розвиток його інтелекту та здібностей.

Педагогічні працівники ЦПТО ДСЗ – не тільки суб'єкти професійної діяльності з підготовки висококваліфікованих фахівців, а й активні учасники політичних, соціокультурних процесів та змін, що відбуваються в країні. При цьому фактором, що безпосередньо впливає на розвиток цінностей, вироблення орієнтирів, принципів поведінки та діяльності педагогів, виступає їх педагогічна культура [35].

Проблема розвитку правової культури є однією з актуальних у професійному становленні педагога професійного навчання, особливо в умовах гуманізації системи освіти, та висуває проблему реалізації гуманістичної функції права. Аналіз теоретичних досліджень з проблеми правової культури особистості та її розвиток дозволяє зробити висновок, що вона є невід'ємною складовою педагогічної культури, важливою професійно-особистісною характеристикою педагога професійного навчання. Правова культура педагога є компонентом професійно-педагогічної культури, її високий рівень є важливою умовою ефективної професійної діяльності.

1.3. Стан розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної Державної служби зайнятості

Серед найважливіших домінант розвиток правової держави та побудови громадянського суспільства основне значення має принцип законності та правопорядку. Реалізація цього принципу вимагає здійснення діяльності, спрямованої на виховання високої правосвідомості, правової культури громадян. У зв'язку з цим у сучасних умовах актуалізується потреба розвитку правової культури педагогічних працівників, у систему

професійних завдань яких сьогодні включено реалізацію правової освіти та виховання підростаючого покоління.

Потреба реалізації правової підготовки майбутніх педагогів у вищій школі у процесі здійснення їхньої професійної освіти потребує вивчення теоретичних аспектів професійної правової культури педагога, її сутності та компонентів з метою розробки методичної концепції її розвитку у педагогічних закладах вищої освіти.

В Україні однією з перших була заснована школа управлінців-правників у другій половині 60-х років В.Цветковим. Згодом було створено школу управлінців-освітян. Вона переважно готувала кадри та їх резерв для управління закладами та установами освіти. Однак необхідно підкреслити, що саме у цей період підготовка керівників та працівників закладів і установ освіти цілеспрямовано здійснювалася саме на курсах підвищення кваліфікації, оскільки навчальні заклади не готували фахівців з управління освітою.

Значну роль у підготовці керівників шкіл та педагогічних працівників відіграв Центральний інститут удосконалення вчителів Міністерства освіти УРСР (ЦІУВ) м. Київ, нині – Державний заклад вищої освіти «Університет менеджменту освіти» в структурі НАПН України. Як експеримент, ЦІУВ з 1975 р. цілеспрямовано здійснював підготовку резерву директорів шкіл та педагогічних працівників на дво- та тримісячних курсах підвищення кваліфікації. Результати експерименту показали, що підготовлені таким чином керівники та педагогічні працівники відзначалися професійною компетентністю, швидше адаптувалися до нових умов, ефективніше займалися професійною діяльністю [174, с. 11].

Водночас необхідно зазначити, що реформування економіки і системи управління освіти в Україні з початку 90-х років ХХ ст. супроводжувалося комплексом кризових явищ. Реорганізуються правові та економічні відносини, методи управління, змінюються форми власності, а також організаційні форми управління. Усі перераховані зміни потребували засвоєння педагогічними

працівниками нових підходів щодо оновлення правової культури, і в першу чергу методів викладання в нових викликах суспільства.

Зокрема, В. Берека [9, с. 6–9.] зазначає, що система вищої педагогічної освіти, яка склалася в Україні в сучасних умовах, має всі можливості для підготовки педагогічних працівників для центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості на рівні магістра. Для цього він подає структуру багаторівневої підготовки фахівця (табл. 1.1). Аналізуючи таблицю, бачимо, що найнижчою ланкою у підготовці майбутнього педагогічного працівника є педагогічний коледж [20]. Опираючись на вітчизняну законодавчу базу, розглянемо сутність підготовки здобувачів освіти у кожному з закладів освіти.

Таблиця 1.1

Структура багаторівневої підготовки здобувачів освіти [9]

Тип закладу освіти	Кваліфікаційні рівні	Спеціалізація
Педагогічний коледж	Молодший спеціаліст	Учитель початкових класів, класовод, керівник дитячого об'єднання, педагог-організатор
Педагогічний інститут	Бакалавр	Учитель-предметник, класний керівник, керівник методичного об'єднання, педагог-організатор, заступник директора школи, директор школи, керівник позашкільного закладу освіти
Педагогічний університет	Магістр	Учитель-предметник, викладач закладу вищої освіти, класний керівник, куратор академічної групи, керівник методичного об'єднання, педагог-організатор, заступник директора школи, директор закладу освіти, керівник позашкільного закладу, методист, керівник методичної служби всіх рівнів, інспектор, керівник регіональною освітою, працівник та керівник підрозділів Міністерства освіти і науки України

Отже, педагогічний коледж – «вищий заклад освіти другого рівня акредитації або структурний підрозділ вищого закладу освіти третього або четвертого рівня акредитації, який проводить освітню діяльність, пов'язану зі здобуттям певної вищої освіти та кваліфікації у споріднених напрямках підготовки (якщо є структурним підрозділом вищого навчального закладу третього або четвертого рівня акредитації або входить до навчального чи навчально-науково-виробничого комплексу) або за кількома спорідненими спеціальностями; має відповідний рівень кадрового та матеріально-технічного забезпечення. Головне завдання педагогічного коледжу – забезпечити світоглядно-культурну, психолого-педагогічну, а також методичну підготовку майбутніх спеціалістів, якій відведено пріоритетну роль. Відповідно до цього повинні бути розроблені навчальні плани і програми» [136]; інститут – «вищий заклад освіти третього або четвертого рівня акредитації або структурний підрозділ університету, академії, який проводить освітню діяльність, пов'язану зі здобуттям певної вищої освіти та кваліфікації у певній галузі науки, виробництва, освіти, культури і мистецтва; проводить наукову, науково-методичну та науково-виробничу діяльність; має відповідний рівень кадрового та матеріально-технічного забезпечення. Студенти оволодівають освітньо-науковою програмою, захищають кваліфікаційну роботу і здобувають ступінь «бакалавр» [136]; університет – «вищий навчальний заклад четвертого рівня акредитації, який проводить освітню діяльність, пов'язану зі здобуттям певної вищої освіти та кваліфікації широкого спектра природничих, гуманітарних, технічних, економічних та інших напрямів науки, техніки, культури і мистецтв; проводить фундаментальні та прикладні наукові дослідження; є провідним науково-методичним центром; має розвинену інфраструктуру навчальних, наукових і науково-виробничих підрозділів; має відповідний рівень кадрового та матеріально-технічного забезпечення; сприяє поширенню наукових знань; здійснює культурно-просвітницьку діяльність» [136];

академія – «вищий навчальний заклад четвертого рівня акредитації, який проводить освітню діяльність, пов'язану зі здобуттям певної вищої освіти та кваліфікації у певній галузі науки, виробництва, освіти, культури та мистецтва; проводить фундаментальні та прикладні наукові дослідження; є провідним науково-методичним центром у сфері своєї діяльності; має відповідний рівень кадрового та матеріально-технічного забезпечення» [136]; педагогічний університет (академія) – «найвищий тип педагогічного навчального закладу. Ступінь магістра в університеті (академії) можуть отримати випускники педагогічних інститутів, для вступу їм треба скласти іспити. Студенти оволодівають освітньо-науковою програмою, захищають дипломні роботи і здобувають учений ступінь «магістр» [136].

Аналізуючи структуру багаторівневої підготовки педагогічного працівника, можна зробити висновок, що із зростанням кваліфікаційного рівня майбутнього педагога стає значно ширшою його спеціалізація та відповідно зростають вимоги щодо його підготовки й ми вважаємо, що на кожному етапі зростає роль правової культури.

У процесі розвитку правової культури важливу роль відіграє вплив на свідомість окремого індивіда, що формується під впливом усієї системи суспільства. На відміну від правового виховання, яке представляє собою суворо систематизований цілеспрямований процес, що реалізується за наявності певних факторів, розвиток правової культури педагогічного працівника може протікати незалежно від наявності суворої системи заходів та умов навколишнього середовища. Результат розвитку правової культури залежить від впливу, що чиниться на даний процес, але в у будь-якому випадку цей результат має місце.

Оскільки у нашому дослідженні ЦПТО ДСЗ розглядається як майданчик для розвитку правової культури педагогічних працівників, даний процес є невід'ємною частиною всього освітнього процесу ЦПТО та спирається на такі принципи навчання:

– принцип цілеспрямованості. Він припускає розвиток правової культури особистості крізь призму формування юридично грамотної та соціально-активної людини у правовому полі.

Розвиток правової культури має носити високоорганізований, планомірний, свідомий, а чи не стихійний характер. Втілення цього принципу в життя вимагає чіткого розуміння цілей та завдань, що дозволяє правильно визначити основні напрямки, якими слід йти, яким має бути зміст, форми та способи, відібрати необхідний матеріал:

– принцип єдності цілей, змісту, форм і методів процесу розвитку правової культури;

– принцип зв'язку розвитку правової культури з практичною діяльністю. Цей принцип вимагає широкого ознайомлення учнів з життям суспільства, правовою дійсністю та активного залучення їх до участі у життєдіяльності суспільства у правовій сфері;

– принцип безперервності розвитку правової культури. Розвиток правової культури має проводитися систематично, послідовно та безперервно, щоб результат цього процесу був позитивним. Цей принцип вимагає наступності у цьому процесі, опори на вже здобуті знання, сформовані переконання, поступове ускладнення змісту та форм.

З грудня 2020 р. Україна запроваджує курс щодо забезпечення створення без бар'єрного простору в Україні [138; 146; 139]. У зв'язку з даним вектором, сучасні науковці зазначають, що якість і ефективність правової культури педагогічних працівників, і педагогічних працівників ЦПТО ДСЗ зокрема, як конкурентоздатних спеціалістів, значною мірою залежить від змісту й форм навчально-виховного процесу, впровадження нетрадиційних технологій інтенсивного діджиталізованого навчання, переорієнтації освіти з предметного навчання на навчання вирішення проблем, із підвищенням рівня професійної компетентності, як основи розвитку здібностей, ефективних дій в умовах конкретних ситуацій [117,

с. 71]. Зокрема, Л. Бондарева досліджує проблему використання навчального тренінгу у професійній підготовці педагогічних працівників. Вона обґрунтувала організаційно-педагогічні засади використання навчального тренінгу у професійній підготовці педагогічних працівників, які включають: практичну модель навчального тренінгу; педагогічні етапи розробки програми і методику проведення навчального тренінгу; критерії ефективності використання навчального тренінгу у професійній підготовці майбутніх менеджерів організацій; вимоги до особистості викладача-тренера та його методичної підготовленості [16].

Л. Орбан-Лембрик вказує на необхідність врахування соціально-психологічних факторів підготовки освітніх працівників. Головними вона називає такі:

- розв’язування в процесі навчання реальних практичних проблем, засвоєння з цією метою нових методів і засобів роботи;
- ставлення до навчання як до одного із видів дослідницької роботи, що створює додаткову мотивацію та підвищує якість засвоєння нового матеріалу;
- орієнтація навчання на розвиток особистості, зміну її поглядів, цінностей, дії відповідно до набутих знань;
- забезпечення розкриття її внутрішніх резервів і нових здібностей студентів через заглиблення в проблему й відволікання від поточних справ;
- побудова освітнього процесу від складного до простого, а не навпаки (людина сприймає новий вид діяльності як складний і суперечливий, але згодом осмислює складну інформацію і виокремлює прості складові);
- орієнтація на інтенсивне навчання під час групових занять;
- використання в освітньому процесі послідовностей «від знань до практичних дій» і «від дій до знань», що забезпечує вибірковість, цілеспрямованість відбору знань, мотивацію звернення до конкретної інформації;
- орієнтація на самостійне здобування знань, відмова від підходу, спрямованого на наповнення пам’яті студентів готовими знаннями [121,

с. 510–511].

Згідно Цифрової адженди України – 2020 [177] розвитку правової культури сприятимуть новітні цифрові технології, які дозволять скоріше та якісніше розвивати правову едукацію педагогічного працівника. До таких методів відносимо: Digital Twin (конвергенція фізичного та віртуального світів, де кожен об'єкт отримує своє динамічне цифрове представлення (відбиток). Набір інструментів DT включає такі потужні компоненти, як великі дані, Інтернет речей, машинне навчання та штучний інтелект, які в основному використовуються в промисловості. Широкий доступ і використання зазначеного інструментарію зробили DT більш прибутковим і доступним для ділового світу, в тому числі, на нашу думку, для освітнього сектору [198].

Беручи до уваги названі наукові дослідження, які представлені у педагогічній науці за останні роки, можемо зробити висновок, що проблема розвитку правової культури педагогічних працівників і педагогічних працівників ЦПТО ДСЗ зокрема, є актуальною і постійно знаходиться в полі зору науковців. Однак необхідно також і враховувати зміст підготовки і перепідготовки педагогічних працівників. Для цього ЗВО розробляють відповідні освітньо-професійні програми.

Освітньо-професійна програма (ОПП) – визначає нормативний термін та нормативну частину змісту навчання за певним напрямом або спеціальністю відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня, встановлює вимоги до змісту, обсягу і рівня освіти й професійної підготовки фахівця [136]. Аналіз ОПП закладів вищої освіти України показав, що існує не остання розробленість серед відповідних дисциплін в межах ОПП, які б забезпечували розвиток правової культури майбутніх фахівців освітньої галузі.

Якщо проаналізувати перелік освітніх компонентів підготовки майбутніх педагогів, то на соціально-гуманітарну підготовку відводиться близько 18,5 %, фундаментальну 14,2 %, правову 11 %, професійну та практичну 56,3 %.

Отже, враховуючи сферу діяльності педагогічного працівника ЦПТО ДСЗ, можна вважати, що кількість дисциплін правового спрямування є дещо замалою, порівняно з іншими циклами. Адже в умовах геополітичних змін та конкурентного середовища педагогічні працівники мають бути більш юридично підготовленими до професійної діяльності, що пов'язано із специфікою умов праці та професійних обов'язків. На думку Т. Бурласенко, якщо враховувати форми і методи навчання майбутніх педагогічних працівників, то варто відзначити, що перевага надається лекційним видам навчальних занять і самостійній роботі здобувачів. А це, безперечно, впливає на розвиток практичних умінь і навичок педагогічних працівників. Щоб пересвідчитися у цьому ми провели анкетування та тестування педагогічних працівників ЦПТО ДСЗ.

Так, для виявлення рівня готовності педагогічних працівників щодо розвитку правової культури ми використали вступне опитування (Додаток А), яке реалізували за допомогою сервісів Google (<https://docs.google.com/forms/d/1M6TcVHwctLUb9qqoPnC5eyAewHEqHUUEsOF-T4VrGJU/edit>).

За результатами вступного опитування було виявлено, що потребу постійного поповнення правових знань, інтерес до нових освітніх законопроектів, указів Президента України, постанов Верховної Ради України, наказів МОН України щодо освіти існує у 98,1 % респондентів. Зауважимо, що у вступному опитуванні брало участь 108 респондентів (педагогів ЦПТО).

Наступним кроком нашого опитування стало визначення потреб щодо боротьби з негативними явищами в українському суспільстві недотримання правових норм та правопорушеннями. Результати опитування представлено на рис. 1.1.

Як Ви вважаєте, чи потрібно боротися з негативними явищам в українському суспільстві щодо недотримання правових норм та правопорушеннями?

99 відповідей



Рис. 1.1 Результати вступного опитування до виявлення рівня готовності педагогічних працівників щодо розвитку правової культури

З рисунку 1.1 видно, що 69,7 % респондентів вбачають потребу у боротьбі з негативними явищам в українському суспільстві недотримання правових норм та правопорушеннями, 29,3 % – зазначили, що це справа правоохоронних органів і лише 1 % виявив нерозуміння окресленої проблеми.

Чи потрібно, на Вашу думку, захищати свої законні права та інтереси, а також права своїх колег, учнівської молоді?

102 відповіді

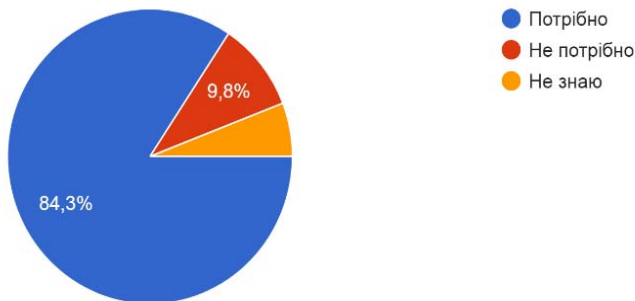


Рис. 1.2 Результати вступного опитування до виявлення рівня готовності педагогічних працівників щодо розвитку правової культури

Наступним кроком дослідження стало питання «Чи потрібно, на Вашу думку, захищати свої законні права та інтереси, а також права своїх колег, учнівської молоді?». Результати наведено на рис. 1.2, за якими ми бачимо, що 84,3 % опитаних респондентів вважають, що потрібно захищати свої законні права та інтереси, 9,8 % респондентів визначилися з відповіддю – «не потрібно» та не 5,9 % – виявили не зацікавленість до проблеми.

Наступним етапом опитування стало питання щодо визначення розуміння респондентами понять «правомірна поведінка» та «розвиток правової культури педагога» (рис. 1.3, 1.4). Відповіді розподілилися таким чином: 49,5 % – повністю погодилися із запропонованим нами поняттям «правомірна поведінка», 43 % – частково, 3,7 % – не погодилися та 3,7 % – не знають.

Правомірна поведінка - це вироблена звичка дотримуватися правових норм, соціально-правова активність тощо:
107 відповідей

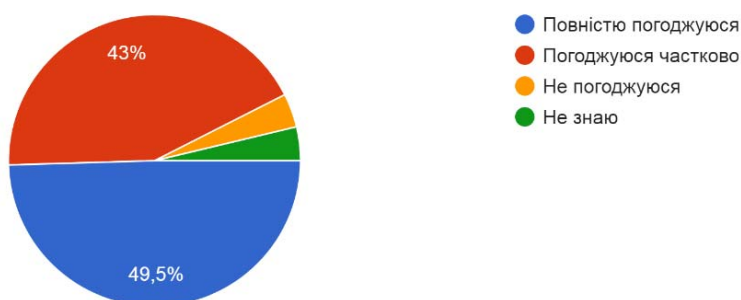


Рис. 1.3 Результати вступного опитування до виявлення рівня готовності педагогічних працівників щодо розвитку правової культури

Щодо розуміння поняття «розвиток правової культури педагога» відповіді розподілилися таким чином: 58,3 % респондентів погодилися із запропонованим поняттям, 22,2 % – висловили думку, що це постійне навчання лише в стінах навчальної установи за місцем працевлаштування та 2,8 % не згодні з окресленим нами поняттям.

Формування правової культури педагога – це багатогранний безперервний процес від навчання у закладі освіти до освіти упродовж життя:

108 відповідей

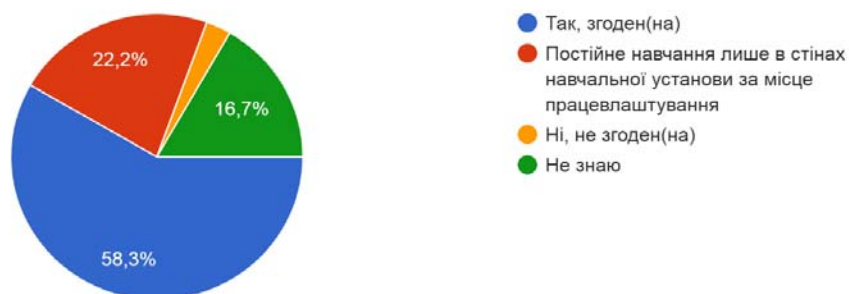


Рис. 1.4 Результати вступного опитування до виявлення рівня готовності педагогічних працівників щодо розвитку правової культури

Далі в межах вступного опитування ми запропонували оцінити власний рівень правової культури, як педагога (рис. 1.5).

Як Ви можете оцінити рівень Вашої правової культури, як педагога:

105 відповідей

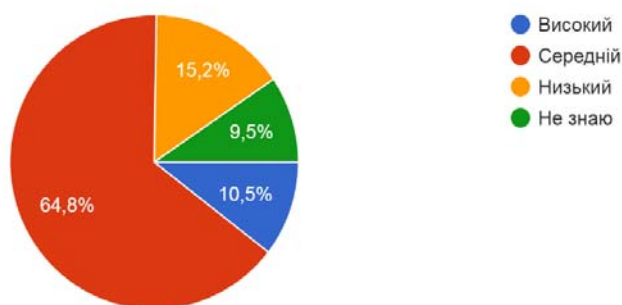


Рис. 1.5 Результати вступного опитування до виявлення рівня готовності педагогічних працівників щодо розвитку правової культури

З рис. 1.5 видно, що тільки 10,5 % респондентів високо оцінили власний рівень правової культури, більшість – 64,8 % визначили на середньому рівні, 15,2 % опитуваних зазначили про низький рівень власної

правової культури та 9,5 % респондентів не визначилися.

Отже, проведене нами вступне опитування тільки підтверджує факт актуальності окресленої теми дослідження та подальшої її наукової й експериментальної розробки.

Висновки до першого розділу

Вивчивши та проаналізувавши стан професійної підготовки педагогічних працівників, зокрема педагогічних працівників Центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості, у зарубіжній та вітчизняній психолого-педагогічній літературі та практиці, можемо зробити такі висновки:

Підтверджено, що правова культура відображає сукупність правових теорій про об'єктивовані результати правової діяльності суспільства загалом, державних і громадських організацій, трудових колективів, а також є відображенням правових явищ в свідомості людей, котрі сприяють прискоренню розвитку правової свідомості суспільства.

Отже, у проведеному нами дослідженні проаналізовано такі поняття як професійна компетентність, професійна майстерність, професійна культура та правова культура педагогічних працівників. Так, професійну діяльність педагога відзначаємо як діяльність, реалізовану в стінах освітнього закладу професійними педагогами. Правова культура педагогічних працівників ґрунтується на правовій (юридичній) грамотності (знанні основних положень нормативних правових документів, що регламентують відносини в галузі освітнього права) і правової компетентності (уміння орієнтуватися в правовій системі і застосовувати в професійній діяльності основні положення нормативних правових документів).

Визначено та обґрунтовано поняття «правова культура педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості під яким ми розуміємо складну, багатогранну систему знань, соціально-значущих ціннісних орієнтирів, регуляторів суспільного життя, що

забезпечують ефективне використання в професійній діяльності педагога нормативно-правових актів для вирішення його професійних завдань.

Встановлено особливості педагогічної діяльності викладачів центрів професійно-технічних освітніх центрів Державної служби зайнятості, яка полягає на більш ретельному орієнтуванні в правових питаннях, оскільки основний контингент здобувачів освіти у зазначених центрах – це є люди, які втратили роботу та потребують правового супроводу у вирішенні питань перекваліфікації або навіть здобуття нової професії. У супроводі та навчанні таких здобувачів освіти безумовно важливими є етика та правова культура педагогічного працівника.

З'ясовано, що практика викладання правової компетентності у закладах вищої освіти показує, що у розвитку правової культури майбутніх педагогічних працівників є певні недоліки: не розроблено чіткої моделі розвитку правової культури педагогічних працівників та критерії оцінки її рівня, алгоритм розвитку правової культури вимагає удосконалення, а тому педагогічні працівники центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості не достатньо враховують методологічні особливості розв'язання цієї проблеми, визначають зміст правової компетентності як такий, що потребує збільшення навчальних годин, у зв'язку з геополітичними змінами у суспільстві.

Виділено основні напрями розвитку правової культури педагогічних працівників. Розглянувши основні теоретико-методологічні аспекти розвитку правової культури педагога у професійній діяльності, необхідно відзначити широку базу досліджень з даної теми, глибину розглянутої проблеми з різних аспектів, але в той же час, примітно, що не всі аспекти правової культури педагогів розроблені детально, виділена проблема розвитку правової культури освітян ще не достатньо вивчена і вимагає більшої уваги у системі професійної (професійно-технічної) освіти. У зв'язку з нечіткістю визначення правової культури в професійній діяльності педагога, її структури і не

розробленістю критеріїв і рівнів її розвитку на практиці, слід зазначити, що модернізація системи освіти в Україні триває, що дає надії на продовження досліджень в області професійної педагогічної діяльності та системі підготовки й перепідготовки вчителів.

Провівши вступне опитування, було виявлено, що 58,3 % респондентів погоджуються з необхідністю розвитку правової культури педагога; тільки 10,5 % респондентів оцінили високо рівень сформованості власної правової культури, більшість – 64,8 % респондентів визначили рівень сформованості правової культури на середньому рівні, 15,2 % опитуваних зазначили про низький рівень власної правової культури тощо.

Отже, детальне вивчення теоретичних напрацювань учених і практиків з розвитку правової культури педагогічних працівників та врахування сучасних вимог до професійної підготовки майбутніх педагогічних працівників дозволяють зробити висновок про необхідність більш глибокого дослідження цієї проблеми.

Результати дослідження за першим розділом подані в таких публікаціях [187; 188; 189; 190; 191; 192].

РОЗДІЛ 2

МЕТОДИКА РОЗВИТКУ ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЦЕНТРІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ

2.1 Педагогічні умови розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості

Досвідченість і професіоналізм педагогічного працівника, зокрема педагогічного працівника центрів професійно-технічної освіти, – це здатність правильно оцінювати едукативне середовище, вибирати найбільш перспективні та ефективні форми навчання, ставити складні, але досяжні цілі, створювати для цього необхідну організацію освітнього процесу. Важливим компонентом якості роботи педагога є здатність організовувати і мотивувати здобувачів освіти для досягнення цілей. Головний критерій оцінки якості роботи педагогічного працівника – здобутий рівень знань та компетентностей здобувачів освіти, рівень їх культури, зокрема правової тощо.

З огляду компетентнісного підходу розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості повинен бути спрямований на комплексне засвоєння знань, набуття навичок та застосування умінь і способів професійної та правової діяльності.

Особливістю сучасних наукових розробок є спроби вивчити численні проблеми правової освіти та виховання суб'єктів на стику різних наук: педагогіки, юриспруденції, лінгвістики, методики, соціології, культурології, філософії [123, с. 10].

На основі аналізу педагогічної та юридичної літератури ми прийшли до висновку, що правове виховання і правова освіта необхідно розглядати в якості основних факторів розвитку правової відповідальності педагогів,

звернувши увагу на те, що вони можуть як сповільнювати, так і прискорювати правової прогрес. Це цілеспрямований процес отримання педагогами систематизованих правових знань, розвиток умінь і навичок застосування їх на практиці, розвитку морально-інтелектуальної сфери, забезпечення певної правової навченості особистості. Однак для правового розвитку особистості недостатньо тільки навченості. Добре оволодівши якоюсь сукупністю правових знань, умінь, навичок, людина може проявляти досить високу ступінь навченості, але немає повної впевненості в тому, що, ставши освіченим в області права, він не буде здійснювати протиправних вчинків, тобто він може не мати належної правової вихованості, під якою слід розуміти високий рівень правосвідомості, що виявляється не тільки у законослухняності, а й в правовій активності, в повному та ефективному використанні правових засобів у практичній діяльності, в прагненні в будь-якій справі затвердити правові засади як вищі цінності цивілізації. Система заходів, спрямованих на інтеграцію в свідомість людей політико-правових ідей, норм, принципів, які представляють цінності світової та національної правової культури, виступає як правове виховання. Змістом правового виховання є прилучення людей до знань про державу і право, законності, права і свободи особистості, вироблення у громадян стійкої орієнтації на законослухняну поведінку.

Однак розвиток правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості, на нашу думку, буде більш ефективним якщо врахувати відповідні організаційно-педагогічні умови [18].

Власне термін «організаційно-педагогічні умови» досить часто зустрічається у психолого-педагогічних дослідженнях. Зміст і застосування їх досить різноманітні. Однак, для нашого дослідження важливо з'ясувати такі умови, які сприятимуть формуванню саме економічної компетентності майбутніх менеджерів освіти засобами ігрових форм. Для цього, насамперед,

уточнимо власне поняття «умови».

У сучасній педагогічній і психологічній літературі категорія «умова» розглядається як видова по відношенню до родових понять «середовище», «обставини», що дає можливість розширити сукупність об'єктів, необхідних для виникнення, існування та зміни педагогічної системи.

Умови також можна розглядати і як середовище, у якому реалізується постійний причинно-наслідковий зв'язок між виділеними предметами, явищами і процесами. Виявлення умов передбачає, з одного боку, чітке визначення явищ, між якими спостерігається наявність стійкої детермінації, а з другого – опис того середовища, у якому даний зв'язок об'єктивно існує.

Аналіз науково-педагогічної літератури дає можливість виокремити різні підходи до визначення зазначеного терміну. Зокрема, до умов зазвичай відносять зовнішні і (або) внутрішні обставини, те, від чого що-небудь залежить.

У довідниковій літературі «умова» – це:

– «філософська категорія, яка відображає відношення предмета до навколишніх явищ, без яких він не може існувати, як відносно зовнішнє до предмета різноманіття об'єктивного світу. Умови складають те середовище, обставини, у яких явища, процеси виникають, існують і розвиваються» [171, с. 482];

– «необхідні обставини, особливості реальної дійсності, які уможливають здійснення, створення, утворення чого-небудь або сприяють чомусь» [23, с. 1295].

У своїх працях В. Аніщенко розглядає «умови» як цілеспрямований відбір, консультування і застосування елементів змісту, методів навчання і виховання для дидактичних цілей [3]. Вище зазначені автори вважають, що умови, які самі не є причиною подій, у той же час посилюють чи послаблюють наслідки тієї чи іншої дії.

Філософська категорія «умови» виражає відношення предмета до оточуючих його явищ, без яких він існувати не може. Умови складають те середовище, обстановку, в якій вони виникають, існують і розвиваються.

Структура комплексу умов повинна бути гнучкою, динамічною, що відповідає стану системи в даний час. Вона повинна розвиватися в залежності від цілей і завдань, які стоять перед педагогічними працівниками.

В. Андрєєв вважає, що педагогічні умови являють собою результат «...цілеспрямованого відбору, конструювання та застосування елементів змісту, методів (прийомів), а також організаційних форм навчання для досягнення дидактичних цілей». Т. Бурлаєнко визначає педагогічні умови як «сукупність заходів освітнього процесу, пов'язаних з факторами, що визначають їх перебіг, що надають прямий вплив на рівень громадянської вихованості». Практика показує, що педагогічні умови впливають на рівень правової вихованості педагогічних працівників, на розвиток правової культури.

Варто зазначити, що у психолого-педагогічних дослідженнях, досить часто розглядаються педагогічні, соціальні, психологічні та організаційні умови розвитку чогось. Наприклад, педагогічними умовами прийнято вважати зовнішні обставини, які забезпечують функціонування та розвиток процесу, що потребує певної впорядкованості та організації. Організацію розуміють як процес досягнення визначеності у зовнішніх і внутрішніх відношеннях систем, необхідних для забезпечення їх стійкості у змінюваному середовищі існування [79].

Соціальні умови забезпечують відкритість підготовки педагогічних працівників для громадськості, визначають матеріальні та моральні стимули навчання та виховання.

Сутність психологічних умов полягає у визначенні обставин для розвитку та самореалізації особистості, врахуванні її індивідуальних особливостей, створенні сприятливого психологічного комфорту тощо.

Організаційні умови визначають загальні вимоги до структури та порядку розвитку педагогічної культури педагогічних працівників. Загальною складовою для усіх визначень є спрямованість умов, обставин на взаємодію учасників педагогічного процесу при вирішенні конкретних

дидактичних завдань.

Виокремлено умови у психолого-педагогічних дослідженнях використовуються окремо або у взаємозв'язку. Згідно нашого предмета дослідження, ми будемо звертати увагу на виокремлення організаційно-педагогічних умов розвитку педагогічної культури педагогічних працівників, зокрема педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти. Організаційно-педагогічні умови – це сукупність об'єктивних можливостей, які забезпечують успішну реалізацію поставлених задач запропонованого дослідження.

У контексті нашого дослідження *організаційно-педагогічні умови – це ті обставини, які сприяють ефективному розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти.*

Для виявлення організаційно-педагогічних умов розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості, у нашому дослідженні було враховано потреби суспільства у спеціалістах, які здатні не тільки вирішувати задачі щодо організації освітнього процесу в сучасних умовах, але й формувати та розвивати її; уточнено специфіку правової підготовки педагогічного працівника в закладах вищої освіти.

Для досягнення позитивного результату щодо розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості, необхідно визначити педагогічні умови розвитку правової культури педагогічного працівника. Виходячи з аналізу психолого-педагогічної літератури і узагальнення досвіду розвитку правової культури педагогічних працівників ми розглядаємо педагогічні умови як комплекс компонентів (правових, соціальних, особистих і ін.), націлених на розвиток правової відповідальності педагога (рис. 2.1).

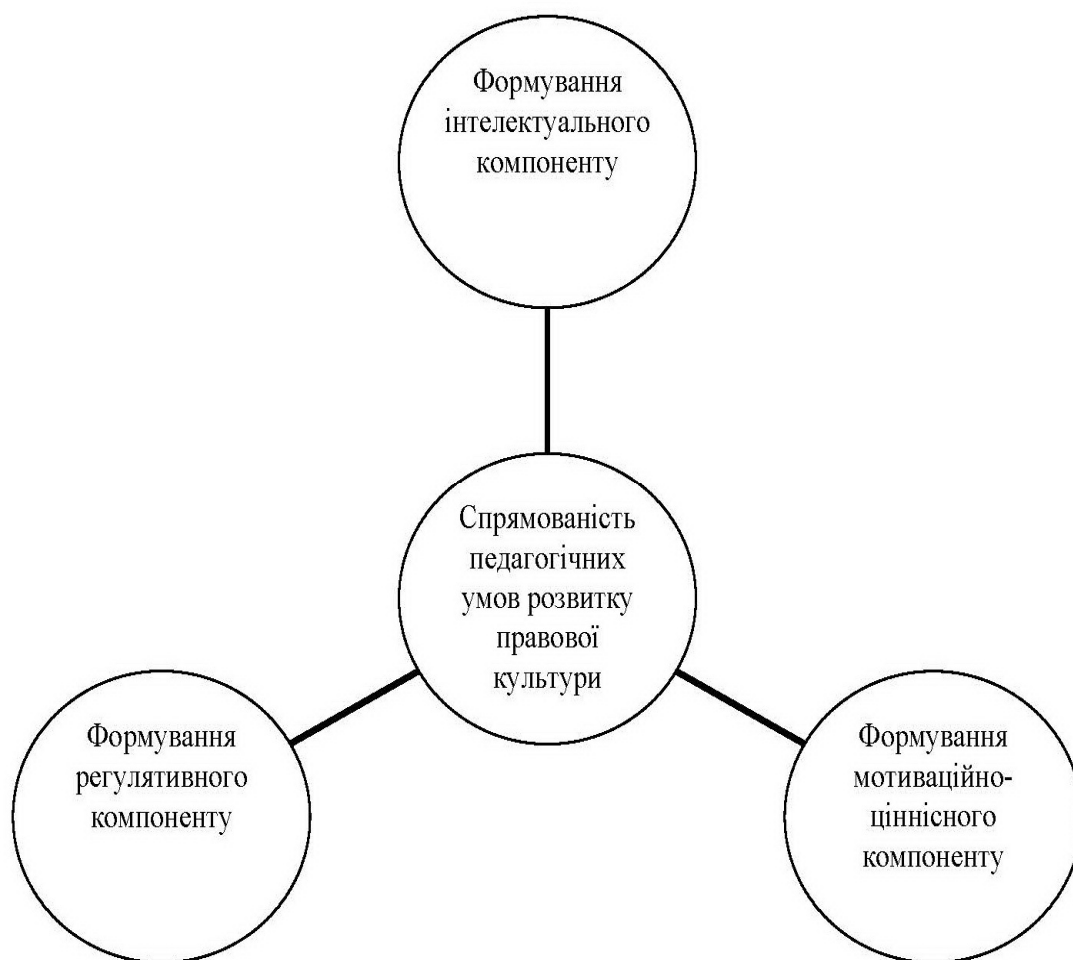


Рис. 2.1 Спрямованість педагогічних умов розвитку правової культури

1) *розвиток когнітивного (інтелектуального) компонента правової культури педагога.* У результаті у педагогів повинні формуватися правові знання, вміння, навички застосування отриманих знань на практиці (шляхом вирішення практичних ситуацій правового характеру);

2) *розвиток мотиваційно-ціннісного компонента правової культури педагогічного працівника,* відображається через такі показники: шанобливе ставлення до права, сформованість моральних якостей, що визначають загальну культуру особистості, високий рівень правової ідеології (правосвідомості) і правової психології (правове мислення);

3) *розвиток регулятивного (поведінкового) компонента правової*

культури. В результаті викладачі повинні навчитися відстоювати свої законні права, свободи та інтереси, проявляти ініціативу, виробити соціально-правову активність.

Рівень правової культури – це якісно-кількісна характеристика, що включає в себе відомості не тільки про обсяг правових знань, умінь і навичок, про кількість освоєних (або неосвоєних) її елементів або видів відповідних культурних цінностей, а й інформацію про її зміст, про характер духовних цінностей (або «антицінностей»), про соціальну спрямованість правових ідеалів, уявлень, прийнятих особистістю норм, це культура правового мислення, культура правових почуттів, культура правової поведінки [7, с. 323–327.].

У філософському словнику дається таке визначення: «правова культура особистості є складовою базової культури людини і характеризує якість і глибину правових знань, ступінь розуміння морально-юридичного змісту правових норм, якість правових переконань, що реалізуються в побутовій, трудовій, суспільній життєдіяльності, що виявляються в дотриманні правових норм, відстоюванні власних прав і свобод, правомірної поведінки» [173].

Звідси випливає розуміння, що з метою розвитку правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості необхідно займатися профілактичною роботою, здійснювати цілеспрямоване правове просвітництво, створювати педагогічні умови для ефективного процесу розвитку правосвідомості педагогічних працівників.

Процес розвитку правової культури педагогічних працівників пов'язаний із середовищем, взаємодією із засобами виховання, діяльністю, тобто зовнішніми і внутрішніми факторами. Виховна сила середовища в тому, що воно служить джерелом розвитку професіоналізму. З огляду на вище сказане, середовище стає формуючим чинником лише в разі активної взаємодії з середовищем як суб'єкта.

Таким чином, в педагогічній літературі виділені внутрішні і зовнішні

умови, які можуть виступати в єдності. Такий підхід до процесу розвитку правової культури дозволяє враховувати динаміку процесу, різнохарактерних вплив колег, соціуму на розвиток і оновлення об'єкта, що моделюється.

Слід мати на увазі вплив мега-, макр-, мезо-, мікрофакторів на процес розвитку правової культури педагогічних працівників.

Важливими для нашого дослідження є структурні компоненти правової культури педагогічного працівника. Більшість дослідників відносять до них: правові знання, правові установки, правова поведінка, ставлення до права, не бажання нести юридичну відповідальність, правову впевненість. Педагогічні умови розвитку правової культури повинні охоплювати кожен названий нами компонент.

Заслуговує уваги модель розвитку правової свідомості, яка була запропонована Г. Романкевичем (див. рис. 2.2).



Рис. 2.2 Модель розвитку правової свідомості [157, с. 57–60]

Одним з компонентів моделі розвитку правової свідомості за Г. Романкевичем [157, с. 57–60] є організаційно-педагогічні умови формування правової свідомості, до яких було віднесено:

1. Наявність навчальних курсів «Правознавство», «Конституційне право», як обов'язкових дисциплін для вивчення педагогами під час проходження курсів підвищення кваліфікації.

2. Організація громадської діяльності. Передбачає участь педагогів в різних видах діяльності, створення умов для цивільної самореалізації, гнучку організацію освітнього процесу, орієнтацію на більш високий рівень загальнокультурної, гуманітарної та професійної підготовки майбутніх фахівців.

3. Самоврядування як інститут громадянського суспільства. Реалізація самоврядування навчаються виражається в тому, що вони беруть участь в розробці і реалізації локальних нормативних актів освітньої організації, вносять пропозиції для поліпшення навчально-виховного процесу, вирішенні питань навчання окремих студентів і інше.

4. Включення до плану роботи лекцій, бесід, круглих столів на правові теми.

5. Створення позитивної мотивації до вивчення права. З цією метою можна використовувати: позитивний приклад, допомога в реалізації своїх прав, активну участь в житті школи, прийняття важливих рішень.

Виділені Г. Романкевичем організаційно-педагогічні умови є, на наш погляд, недостатніми, оскільки вони не припускають забезпечення елементів самовиховання. Щоб вийти на траєкторію сталого розвитку особистості, необхідно передбачати правове самовиховання. Освітня організація повинна закладати фундамент у професійній самореалізації педагога. Подальше розвиток інформаційно-правової культури особистості багато в чому залежить від його прагнення до самостійного росту і розвитку в світі, де особливого значення набуває взаємодія особистості і держави, особистості і громадянського суспільства. Сказане вище стосується і правової культури особистості.

Програма правової підготовки педагога повинна включати самостійну роботу. Завдання викладача скоординувати самостійну підготовку молодого фахівця відповідно до професійних ідеалів, що надалі стане основою правового самовиховання особистості.

У межах нашого дослідження, важливим є рівень розвитку правової культури педагога. Огляд наукових праць вказує на те, що рівень розвитку правової культури педагогічного працівника, може конкретизуватися в трибальну систему компонентів та відповідних рівнів її розвитку, зокрема: когнітивний (інтелектуальний), мотиваційно-ціннісний та регулятивний компонентів; рівні «високий», «середній», «достатній» та «низький».

Таким чином, можемо визначено сумарні величини рівнів розвитку правової культури педагогічного працівника, які є своєрідним індикатором, що дозволяє гарантувати педагогічні прогнози її розвитку і всебічно препарувати правову сферу розвитку індивіда.

Розглянувши процес розвитку правової культури, ми прийшли до наступних висновків:

- процес розвитку правової культури педагогів складний, безперервний процес;
- зміст процесу розвитку правової культури педагога включає в себе формування когнітивного, мотиваційно-ціннісного та регулятивного компонентів.

Когнітивний (інтелектуальний) компонент проявляється в наступних показниках:

- засвоєння необхідного правового мінімуму знань, умінь і навичок, тобто орієнтування в спеціальній літературі, вміння користуватися довідковими правовими системами;
- оволодіння необхідними прийомами і навичками правової діяльності;
- вміння використовувати отримані знання на практиці, застосовувати їх в постійно мінливих життєвих ситуаціях і в своїй професійній діяльності, виходячи з визнання соціальної цінності права [33].

Сформованість мотиваційно-ціннісного компонента визначається на основі наступних показників:

- розуміння морального змісту закону;
- розвиток правосвідомості і навичок правового мислення;

- ставлення до закону як до цінності, що знаходиться в демократичному суспільстві поза конкуренцією;
- активна негативна оцінка по відношенню до правопорушників і до осіб, їх здійснюють.

Загальними показниками сформованості регулятивного (поведінкового) компонента є:

- навички та вміння адекватно застосовувати закон в реальній життєвій ситуації і в майбутній професійній діяльності;
- вміння і навички відстоювати свої права і свободи, а також інтереси інших осіб і суспільства в цілому;
- здатність аргументовано доводити свою точку зору;
- прагнення до самореалізації в правовій діяльності, відповідальність за результати і наслідки своєї діяльності;
- вироблена звичка до дотримання правових норм;
- правомірна поведінка;
- соціально-правова активність.

Аналіз процесу розвитку правової культури педагогічних працівників шляхом введення комплексу педагогічних умов дозволяє визначити рівні та показники сформованості не тільки її окремих компонентів, але і моделі в цілому.

Доречно визначити критерії оцінювання розвитку правової культури педагогічного працівника. Вивчення підходів різних авторів до відбору критеріїв дозволяє стверджувати, що на даний момент немає універсальних критеріїв оцінки правової культури педагогічного працівника.

З нашого погляду, для оцінювання рівня розвитку правової культури педагогічного працівника доцільно використовувати не один, а кілька критеріїв, які характеризують якісні прояви виділених компонентів. До них ми віднесли:

- ступінь правової інформованості;
- ступінь сформованості ставлення до права як до цінності;

- високий рівень правосвідомості і правового мислення;
- ступінь сформованості правових навичок і умінь, правомірної поведінки, соціально-правову активність особистості викладачів.

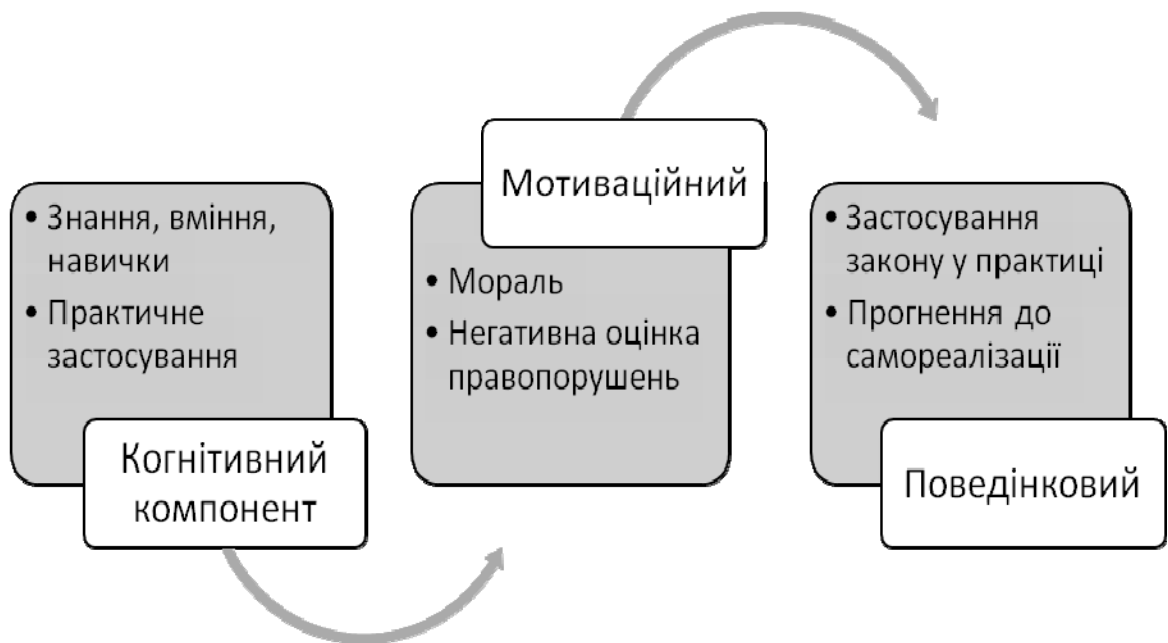


Рис. 2.3 Особливості розвитку компонентів правової культури у педагогічних працівників

Враховуючи вище зазначене, хочемо наголосити, що серед педагогічних умов, що сприяють ефективній реалізації майбутньої моделі розвитку правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості, виділяємо наступні: вдосконалення організації освітнього процесу, що забезпечує можливість послідовного засвоєння правових знань, розвитку правової мотивації і становлення позитивного правового досвіду в рамках навчально-професійної та наукової діяльності при активному використанні методів активного і інтерактивного навчання, а також в рамках підвищення кваліфікації.

2.2 Розробка моделі розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості

У системі освіти постійно відбуваються значні зміни в галузі модернізації та правових відносин, розвиток правової системи, що відповідає сучасним вимогам та реаліям. У зв'язку з цим, формування і розвиток правової культури педагогічних працівників, що виявляється, перш за все у розвитку правової активності та ефективному вмінні використовувати правові засоби для досягнення педагогічних результатів, має стати невід'ємною частиною освітнього процесу у закладах вищої освіти, необхідним компонентом професійного становлення особистості. Особливу актуальність цей процес набуває в умовах модернізації системи професійної освіти, в якій визначальним виступає процес розвитку досвіду діяльності особистості, її готовність до професійно-педагогічної діяльності приймати відповідальні рішення та діяти адекватно вимогам сучасного освітнього законодавства при організації освітнього процесу.

Таким чином, виникає проблема дослідження, яка полягає у вирішенні протиріччя між сформованою системою професійної підготовки здобувачів освіти у закладах вищої освіти та сучасними вимогами до рівня правової культури яка є необхідною компонентою їх професійної та соціальної компетентності.

У своєму дослідженні ми ставимо завдання розробити модель розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості. Для цього ми використовуємо моделювання, як метод теоретичного дослідження, для того щоб:

- зрозуміти, як влаштований об'єкт дослідження, як його структура, основні властивості, закони розвитку та взаємодії з навколишнім світом;
- навчитися керувати об'єктом чи процесом та визначити найкращі способи керування при заданих умовах, цілях та критеріях;
- прогнозувати прямі та непрямі наслідки заданих способів і форм

впливу на об'єкт» [57].

Для розробки даної моделі ми використали метод моделювання [169]. Моделювання розглядається як процес пізнання явища чи процесу. Вихідним постулатом при використанні моделі виступає те, що якась проміжна система – модель, подібна до прототипу і більш зручна для вивчення або засвоєння, що дає можливість перенесення отриманих даних у реальну практику. 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 розвитку 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, вибіркове 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 [118].

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

- 1) компактно організовувати 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 [130]. 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 [102].

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 розвитку 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 розвитку 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 розвитку 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. С. Саркісян, визначаючи педагогічну систему, особливо підкреслюють зв'язки і відносини частин в її складі. У процесі моделювання, в зв'язку з цим підходом, стає важливим врахування комунікативності на всіх рівнях. Для нашої моделі розвитку правової культури педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості важливі такі види зв'язків (див. рис. 2.4):

- взаємозв'язок основних суб'єктів освітнього процесу (викладачів, студентів),
- взаємозв'язок компонентів педагогічного процесу (цільового, змістовного, організаційно-діяльнісного і оціночно-результативного); компонентів правової культури педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості (когнітивного, діяльнісного,

особистісного, аксіологічного і рефлексивного); теоретичних основ розвитку правової культури особистості педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості і їх практичної реалізації;

- взаємозв'язок правової освіти та правового виховання в рамках процесу розвитку правової культури особистості студентів;
- аудиторного і позааудиторної діяльності, традиційних та інноваційних форм правозастосовної діяльності в університеті;
- взаємозв'язок університету і соціокультурного оточення (освітні організації, культурно-просвітницькі та правоохоронні установи, громадські організації, об'єднання та ін.).

У нашому дослідженні модель розглядається як структура і механізм, що забезпечують оптимальні умови для функціонування, розвитку і саморозвитку створюваної теоретичної моделі розвитку правової культури педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості.



Рис. 2.4 Модель правової культури педагогічного працівника

У ході побудови нашої моделі ми враховували такі умови розвитку педагогічної системи: цілісність, комунікативність, структурність, міждисциплінарність, керованість, розвиток, повноту і багаторівневність

опису. Цілісність даної моделі характеризує єдність її компонентів (когнітивного, особистісного, аксіологічного, діяльнісного, рефлексивного), наявність у системи інтегративних якостей (сформованості правової культури певного рівня), яких немає у її компонентів, систему зв'язків і відносин, які виділяють її (як самостійну одиницю) з навколишнього середовища. Комунікативність даної моделі стверджує наявність і врахування різних зв'язків різного виду і рівня (суб'єктів, компонентів, видів діяльності тощо). Структурність і багаторівневність даної моделі характеризуються можливістю виділення етапів розвитку правової культури педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості, які є значущими формами діяльності, в рамках яких реалізується її зміст, і видимих параметрів фіксації отриманих результатів. Поряд зі стійкістю структура володіє мінливістю і рухливістю, з чим пов'язана можливість перетворення системи діяльності і появи нових інтегративних якостей або переходу наявних на більш високий рівень. Керованість даної моделі забезпечується спрямованістю на інтереси студента; співвіднесення з цінностями права і педагогічної діяльності; реальністю досягнення поставленої мети розвитку правової культури педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості; конкретністю, визначеністю витрат і кадрового забезпечення, діагностикою і можливістю корекції, в разі необхідності. Можливість розвитку даної моделі обумовлюється переходом цілісності на інший рівень. Повнота гарантується адекватністю відображення об'єкта в моделі, емпіричним характером отримання матеріалу, багатократністю перевірки за допомогою різних прийомів.

Спираючись на структурно-функціональну характеристику педагогічної системи, можна виділити наступні компоненти педагогічного процесу: цільовий, змістовний, процесуально-управлінський, оціночно-результативний. При побудові моделі ми виходили з наукового уявлення про наявність подібних

структурних компонентів системи і взаємозв'язків між ними. Модель включає складові узагальненого характеру, які в самотійному вигляді можуть розглядатися як підсистеми, що складаються з приватних компонентів, які в структурі підсистеми генерують її побудову. Взаємозв'язок компонентів системи і цілісність процесу розвитку правової культури особистості педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості, забезпечується опорою на закономірності, провідні ідеї та тенденції, що визначають сукупність послідовних дій, спрямованих на забезпечення цілісності узагальнених компонентів.

Модель розвитку правової культури педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості в умовах професійної освіти, побудована на основі інтеграції правових і професійно-педагогічних знань, спрямованих на усвідомлення соціальної, професійної та особистісної значущості права і правопорядку; виховання почуття відповідальності за неухильне виконання приписів правових норм; виховання переконаності в правильності і справедливості правових приписів; оволодіння системою професійно-прикладних правових знань, і включає наступні компоненти:

- цільовий (мета, завдання процесу розвитку правової культури особистості);
- змістовний (правові знання основ освітнього права, способи діяльності, досвід правозастосовної діяльності та здійснення емоційно-ціннісних відносин до цінності права і правовідносин в сфері освіти);
- організаційно-діяльнісний (реалізація процесів аудиторного правової освіти, позааудиторної правової освіти (педагогічний практикум рішення проблемно-ситуаційних правових задач, підпрактика, соціально-значуща діяльність) і правове виховання студентів; оціночно-результативний (рівень сформованості правової культури педагога відповідно до критеріїв її сформованості).

Відзначаємо, що дана модель може бути віднесена до структурно-

змістовною, в якій відображені взаємодія структурних елементів і змістовне «наповнення» процесу розвитку правової культури педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості через іменування основних компонентів.

Цільовий компонент структурно-змістовної моделі розвитку правової культури педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості є найбільш значущим, оскільки детермінує зміст правової освіти та правового виховання та їх процесуальну сторону.

Цільовий компонент моделі обумовлюється модернізацією української освіти і соціальним замовленням, яке визначене державними вимогами до мінімуму змісту та рівня підготовки випускників. Педагог повинен бути готовий до професійної діяльності з використанням правових норм і нормативно-правових актів. Таким чином, важливою характеристикою педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості є права компетентність, що дозволяє викладачу обґрунтовано приймати різні рішення в процесі професійно-педагогічної діяльності та дотримуватися правові норми в рамках освітнього процесу. Професійна компетентність виступає умовою становлення педагогічної культури, що дозволяє визначити стратегічну мету: створення педагогічних умов, що сприяють формуванню правової культури педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості в освітньому процесі [185, с. 428–432].

Для досягнення поставленої мети, на основі структури правової культури педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості, ми визначаємо такі завдання:

- створення відповідної мотивації студентів на засвоєння правових цінностей, знань освітнього законодавства України, системи правових відносин; розвиток емоційно-чуттєвої сфери, стимулювання правової діяльності в рамках освітнього процесу університету;

- розвиток системи правових знань, умінь і навичок, що сприяють успішній професійно-педагогічній та правозастосовній діяльності в правовому середовищі освітньої організації;
- зміна теоретичних і методичних підходів, що забезпечує реалізацію змісту і розвитку правової культури педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості;
- створення моделі розвитку правової культури бакалаврів педагогічної освіти в різних видах навчально-пізнавальної та соціально-значимої діяльності студентів;
- створення широкого поля науково-дослідної та соціально-значущої, практичної діяльності студентів для прояву правової активності у вивченні, збереженні та трансляції правових знань і способів вирішення проблем за допомогою норм освітнього права.

Центральним ланкою між метою і результатом розвитку правової культури педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості є зміст освіти, відбите в змісті навчального матеріалу. Дана обставина обумовлює виділення другого компонента – змістовного.

Змістовний компонент структурно-змістовної моделі включає в себе зміст правової культури педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості (когнітивний, особистісний, аксіологічний, діяльнісний, рефлексивний елементи) і зміст процесу розвитку шуканого новоутворення (правові знання основ освітнього права, правові вміння і навички, правові цінності, досвід творчої правозастосовної діяльності, досвіду емоційно-ціннісного ставлення до цінностей права і освіти). Кожен з компонентів є щодо самостійної підструктури, що підкоряється загальним законам розвитку особистості і втілює єдність свідомості, діяльності і суспільних відносин.

Когнітивний компонент в структурі правової культури особистості педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти Державної

служби зайнятості характеризує рівень, повноту, усвідомленість і міцність правових знань: основ освітнього законодавства і правового регулювання правовідносин у системі освіти України; про соціально-правовий захист учасників навчально-виховного процесу; про організацію правової освіти, виховання і навчання дітей і дорослих в освітній організації; про ступінь освоєння правових понять, термінів і норм в системі освітнього права; про нормативно-правових актах, що регулюють правовідносини учасників освітнього процесу і діяльність працівників освітньої організації; про способи розвитку професійно-педагогічного правового мислення.

У когнітивному компоненті виділені правові знання, що сприяють успішній професійно-педагогічній діяльності в умовах освітньої організації, які створюють основу для розвитку правового мислення. Поряд з правовими знаннями він включає розуміння правових категорій. Правові знання виконують системоутворювальну функцію в процесі розвитку правової культури. На їх основі формується правова поведінка педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості (стратегія, тактика, стиль педагогічної діяльності).

Діяльнісний компонент в структурі правової культури педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості визначає рівень відповідального, творчого перетворення педагогічної діяльності з позиції освітнього права. Головною метою розвитку правової культури та її показником є правомірна поведінка викладача. Реалізація цього компонента правової культури забезпечує практичну активність в оволодінні та вдосконаленні правових знань, умінь, навичок, професійних компетенцій.

Аксіологічний компонент пов'язаний з цінностями, ціннісними орієнтаціями, світоглядом, моральністю. Як відзначають ряд вітчизняних науковців, однією з відмінних рис аксіологізації освітнього простору є установка на розвиток ціннісного ставлення до себе, до оточуючих людей, до навчання, до власної професійної діяльності, до навколишнього світу в процесі

безперервної освіти людини. Отже, аксіологічний компонент виділяється нами в зв'язку з тим, що педагог в період професійно-педагогічної діяльності постійно знаходиться в правовідносинах з учасниками освітнього процесу. Він володіє правовим статусом, який включає в себе комплекс прав, свобод і обов'язків і забезпечує реалізацію конституційного права на освіту, керуючись нормативно-правовими актами, а також вирішує педагогічні завдання соціального захисту прав і свобод осіб, що навчаються в правовому середовищі освітньої організації, оцінюючи події, що відбуваються, постановку завдань, пошук прийняття рішень і їх реалізацію з позиції освітнього права, тобто цей компонент визначає позитивне ставлення бакалаврів педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості до педагогічної діяльності.

Аксіологічний компонент розглядається в якості тієї основи, на якій відбувається цілеспрямоване формування особистісно-ціннісного ставлення викладача до права. Функція аксіологічного компонента набуває домінуюче значення, так як сприяє пробудженню інтересу до освітнього права, оскільки надає педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості можливість освоїти науково-теоретичні основи правового регулювання правовідносин в освітньому процесі, а також соціальної та виховної роботи в освітній організації, психолого-педагогічні механізми їх здійснення.

Особистісний компонент безпосередньо пов'язаний з особистими якостями педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості: сприйнятливостю до правової інформації, комунікативністю, умінням планувати свою педагогічну діяльність, здатністю критично оцінювати її результати з позиції освітнього права.

Слідом за В. Дружиніним, М. Холодною, Е. Сергієнко, ми вважаємо, що здібності забезпечують успішність педагогічної діяльності педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості

в правовому середовищі. Тому особлива організація (когнітивні стилі, когнітивні схеми), специфіка (орієнтованість на вид діяльності) і мобілізація сил (роль особистості) для виконання певної діяльності, які в сукупності забезпечують досягнення необхідного результату ціною мінімальних витрат, сприймаються нами в результаті як здатність.

У ході професійної підготовки педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості повинні оволодіти здібностями: розуміти значення культури як форми людського існування і керуватися у своїй діяльності сучасними принципами толерантності, діалогу і співпраці; володіти культурою мислення, в тому числі і правовою; використовувати нормативно-правові документи в своїй діяльності; нести відповідальність за результати своєї професійної діяльності; використовувати систематизовані теоретичні та практичні знання гуманітарних наук при вирішенні соціальних і професійних завдань.

Отже, дані здібності характеризують особистісний компонент в структурі правової культури педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості і створюють домінуючу правову спрямованість особистості. Вони характеризуються такими якостями особистості, як оригінальність, гнучкість, критичність, асоціативність, образність, продуктивність правового мислення; прояв творчого підходу до вирішення проблемних ситуаційно-правових завдань; готовність педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості проектувати і реалізовувати педагогічні моделі правової просвіти, виховання і освіти працівників; прагнення до самовдосконалення, перетворення педагогічного процесу відповідно до чинного освітнім законодавством України.

Рефлексивний компонент. Засвоєння, привласнення і розвиток правової культури відбувається в процесі активної діяльності і нерозривно пов'язане з процесами осмислення, усвідомлення і розвиток власного особистісного

ціннісного ставлення до правового знання, власної діяльності, тобто з процесом рефлексії. Під рефлексивним компонентом правової культури ми розуміємо здатність мислити, обмірковувати різні варіанти розвитку, аргументувати, усвідомлено ставитися до педагогічної діяльності, інтерпретувати правові знання, а також готовність до визнання своєї помилковості, вміння демонструвати логіку свого тлумачення, наявність власної думки при вирішенні проблемно-ситуаційних правових задач в освітньому процесі. Рефлексивний компонент дозволяє педагогам свідомо контролювати результати своєї правозастосовної діяльності та рівень власного правового розвитку в рамках реалізації і захисту своїх прав, свобод і обов'язків в освітньому процесі, виявляти причини труднощів і проводити корекцію способів діяльності. Рефлексивний компонент в структурі правової культури особистості педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості визначає рівень саморозвитку і самооцінки особистості, вміння контролювати свою правову поведінку в умовах освітнього процесу, в різних ситуаціях, що виникають в процесі його підготовки і в майбутній професійній діяльності.

Зміст процесу розвитку правової культури педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості в освітньому процесі професійно-технічних закладів ми розглядаємо з позицій культурологічної концепції А. Тойнбі, О. Шпенглера [89], Ф. Ніцше [90] та ін. Даний підхід передбачає виділення чотирьох структурних елементів змісту:

- досвіду пізнавальної діяльності, фіксованого у формі її результатів – правових знань;
- досвіду здійснення відомих способів діяльності – у формі умінь діяти за зразком в проблемно-ситуаційних правових ситуаціях;
- досвіду творчої діяльності – у формі умінь приймати нестандартні рішення в проблемних ситуаціях правового навчання і виховання;
- досвіду здійснення емоційно-ціннісних відносин – у формі

особистісних орієнтацій в правовідносинах і правовій поведінці.

Ці елементи пов'язані між собою таким чином, що кожен попередній елемент служить передумовою для переходу до наступного. Наприклад, правові вміння формуються на основі правових знань, а творча діяльність передбачає оволодіння певною сумою правових знань і правових умінь в діяльності по розробці локальних правових актів і способів організації правової просвіти, навчання і виховання студентів.

Охарактеризуємо елементи змісту правової освіти, спираючись на дослідження Д. Керімова щодо елементів правової культури [69], можемо віднести: правові погляди (носіями правових поглядів є тільки люди); рівень досконалості законодавства (за формою і змістом); якість правозастосовної діяльності (законність, своєчасність, ефективність); рівень дотримання законності (режим законності); стабільність правопорядку; рівень правового виховання та освіти (в тому числі і етика юристів та педагогів).

Правова культура особи, як зазначено у попередньому підрозділі, включає як правосвідомість, розуміння принципів права, повагу до нього, упевненість у справедливості законів, юридичних прав і обов'язків та інших правових явищ, так і правову активність, передову юридичну практику.

Під правовою культурою в загальній теорії права [159; 172] розуміють якісний стан правового життя суспільства, який характеризується досягнутим рівнем розвитку правової системи – станом та рівнем правової свідомості, юридичної науки, системи законодавства, правової практики, законності і правопорядку, правової освіти, а також ступенем гарантованості основних прав і свобод людини.

Правова культура припускає відповідні знання людьми певних положень чинного законодавства, порядку його реалізації, уміння користуватися даними знаннями при застосуванні норм права, їх виконанні. Розрізняють правову культуру суспільства, в цілому, і правову культуру особистості. Причому ці два поняття є взаємозалежними. Чим більше освічених у правовому відношенні особистостей є у

суспільстві, тим вищою буде правова культура даного суспільства. Правова культура особистості, будучи компонентом правової культури суспільства, виражає ступінь і характер розвитку суспільства, так чи інакше забезпечує соціалізацію особистості та правомірну діяльність особи. Правові вміння: аналізувати текст нормативно-правового акту, обґрунтовувати необхідність його застосування відносяться до інтелектуальних умінь; вирішувати проблемно-ситуаційні правові завдання, конструювати систему організації правової просвіти, навчання і виховання учнів відносяться до практичних умінь; розробка навчальних і соціальних проєктів з питань освітнього права – до предметних; самоконтроль, планування власної діяльності – до загальноосвітніх.

Особливого значення набуває вміння приймати нестандартне рішення в проблемно-ситуаційних правових ситуаціях, тобто досвід творчої діяльності, ознаками якого виступають: самостійний перенос правових знань і умінь в нову, незнайому ситуацію; бачення проблеми в знайомій ситуації; бачення нової функції об'єкта; самостійне комбінування відомих способів діяльності в новий; бачення структури об'єкта; бачення можливих варіантів розв'язання проблеми; побудова нового способу вирішення проблеми, відмінного від відомих.

Досвід емоційно-ціннісних відносин проявляється у вигляді ціннісних орієнтацій особистості, безпосередньо пов'язаний з афективною сферою і формується в процесі діяльності. У контексті нашого дослідження правові ціннісні орієнтації – це система установок, інтересів, сформовані на основі правових знань і умінь, які знаходять своє вираження в правій поведінці педагогічного працівника в педагогічній діяльності.

Організаційно-діяльнісний компонент моделі представлений рядом педагогічних умов, реалізація яких, на наш погляд, може значно підвищити ефективність розвитку правової культури викладачів. Дидактичним інструментарієм обрані форми організації і методи навчання, спрямовані на розвиток всіх компонентів правової культури. Даний компонент представлений послідовним, поетапним процесом розвитку правової

культури педагогічного працівника в освітньому процесі центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості. Розвиток правової культури центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості, включає в себе можливості процесу навчання і здійснення виховних впливів на особистість в рамках цілісного педагогічного процесу в центрі професійно-технічної освіти, педагогічного практикуму рішення проблемно-ситуаційних правових задач, самостійної та науково-дослідної роботи, педагогічної практики і соціально-значимої діяльності.

Розвиток правової культури працівників центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості є педагогічним процесом. Відмінною особливістю педагогічного процесу є різниця фіксуючих станів на початку і в кінці педагогічного впливу на конкретну особистість. Динаміка процесу розвитку правової культури педагогів має місце при дотриманні наступних його етапів: діагностичний, підготовчий, яка формує, оціночно-рефлексивний.

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 розвиток її свідомості і діяльність в різних сферах життя, можна сказати, що більшість проблем розвитку суспільства пов'язана з необхідністю підвищення її рівня.

Правова культура за Л. Макаренка – 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 [96, с. 181–185].

Як зазначалося нами вище, 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.

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 (див. рис. 2.5).

З рисунку 2.5 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 розвитку 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.

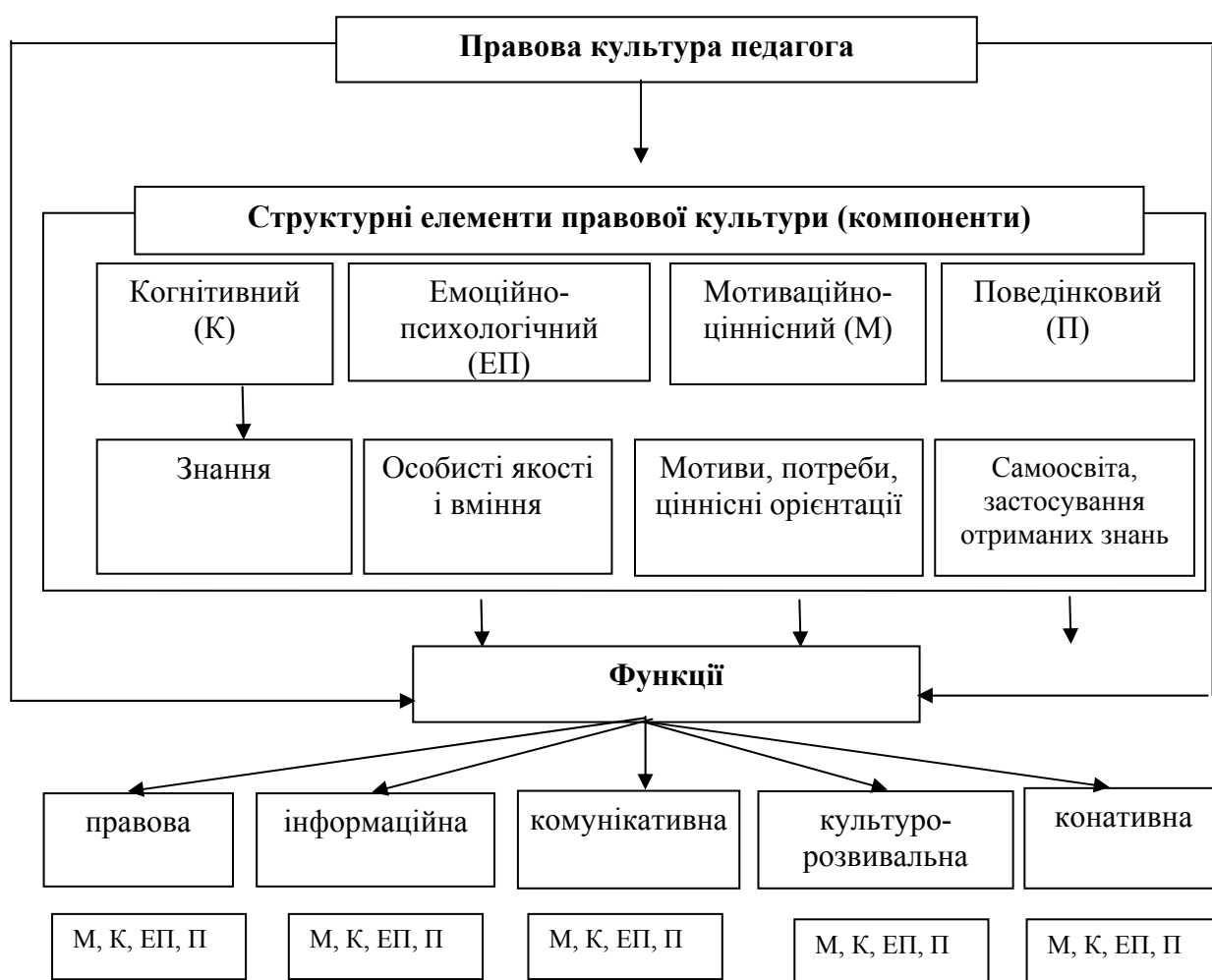


Рис. 2.5 Структура правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості

На думку психологів, мотивація визначає поведінку особистості і виступає акумулятором особистісного досвіду. Відомий психолог Й. Шамес [201, с. 120–127] 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. В. Завірюха, зазначає, що знання беруться зі світу, а цінності творять цей світ [59, с. 72–82.].

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.

Розвиток 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, а 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 діяльність педагога, прагнення та мотиви поглибити знання з питань права, удосконалювати особистісні якості і уміння.

Отже, визначення поняття «правова культура педагогічного працівника» та конкретизація її змісту і структури відповідно до проблеми нашого дослідження, 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 розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості (див. рис. 2.6).

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 розвитку правової культури педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості, що включає теоретико-цільовий, змістовно-організаційний, діагностично-результативний й технологічний блоки.*

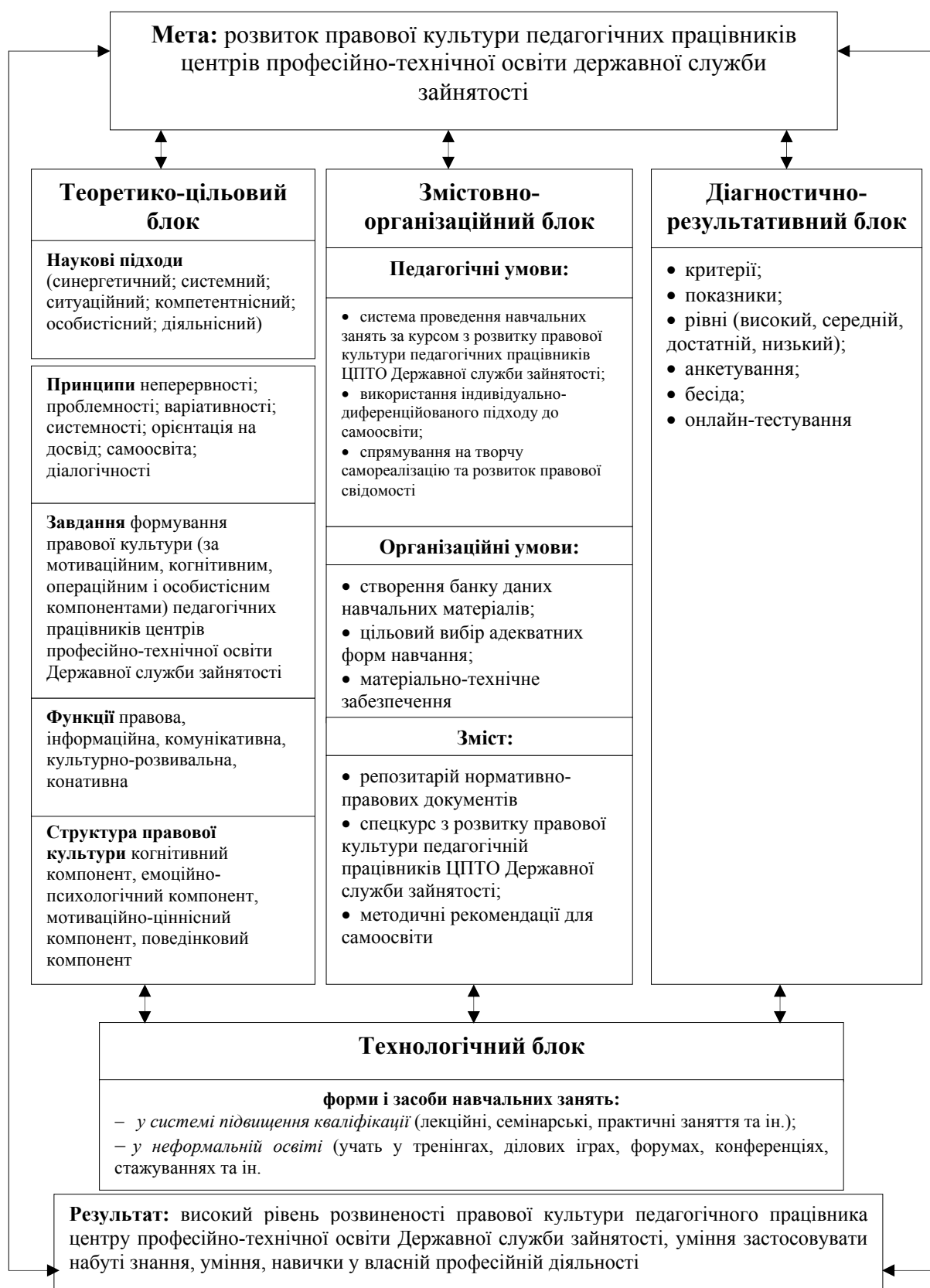


Рис. 2.6 Модель розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості

Модель ґрунтується на синергетичному, системному, ситуаційному, компетентнісному, 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 розвитку 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, когнітивна).

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 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 за курсом з розвитку правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості (Додаток В) у системі підвищення кваліфікації педагогічних працівників 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 розвиток *когнітивного, емоційно-психологічного, мотиваційно-ціннісного та поведінкового* компонентів.

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

Розроблено модель розвитку 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.

Реалізація моделі розвитку правової культури центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості буде оптимальною, якщо супроводжується систематичним моніторингом його динаміки, створенням умов для розвитку особистості, індивідуально-орієнтованих траєкторій

освіти, діалогових технологій, надання спеціальної допомоги студентам з проблемами в сфері правового розвитку в разі потреби.

Систематизувальним аспектом структурно-змістовної моделі розвитку правової культури центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості виступає оціночно-результативний компонент, який ми розглядаємо як міру відображення цілісності моделі, що забезпечує її існування; методологічний інструментарій управління якістю процесу розвитку правової культури викладачів; засіб, за допомогою якого здійснюється вибір стратегії розвитку правової підготовки викладача; підставу для оцінки реального рівня сформованості правової культури викладача.

Оціночно-результативний компонент відображає ефективність протікання процесу розвитку правової культури студентів, характеризує досягнуті зміни відповідно до поставленої мети. В якості оцінки результативності навчання виступає діагностика рівня сформованості компонентів, що входять до складу правової культури педагогів. Даний компонент спрямований на розвиток рефлексивних умінь, самоконтролю, адекватної самооцінки студентами своєї

Він представлений критеріально-оцінним інструментарієм виявлення рівня сформованості правової культури педагогічних працівників.

При визначенні критеріїв сформованості правової культури ми виходимо, по-перше, з розуміння сутності правової культури педагогічного працівника, яка поєднує в собі правові знання, професійні компетенції, погляди і установки особистості, а також правову активність, вміння і навички оцінювати свої і чужі дії з точки зору чинного освітнього законодавства, вибирати і використовувати для досягнення поставлених освітніх цілей у педагогічній діяльності законні засоби. По-друге, виходимо із загальних положень, що:

– основою змісту правової культури є правові знання, цінності, ціннісні орієнтації, погляди, переконання, які впливають на спрямованість і правову

позицію особистості у використанні правових норм в освітньому процесі;

- передумовою правової поведінки є компетентність, система відносин викладачів до права, законності, встановленому правопорядку в суспільстві, колективі та освітньої організації.

Отже, для розвитку правової культури можна використовувати:

- методи, за допомогою яких формуються погляди педагогів і їх свідомість;
- методи, за допомогою яких стимулюється діяльність педагогів, їх самооцінка і саморегуляція;
- методи, які організовують діяльність, виробляють навички та звички поведінки;
- методи контролю, самоконтролю і самооцінки, які дозволяють оцінити процес, отримати зворотній зв'язок, яка несе характеристику його результативності [80].

Також до методів розвитку правової культури можна віднести:

- пояснювально-ілюстративний;
- репродуктивний;
- метод проблемного викладу;
- частково-пошуковий;
- дослідницький;
- метод стимулювання і підвищення мотивації діяльності;
- метод розвитку досвіду суспільної поведінки особистості.

Враховуючи вище зазначене, хочемо зазначити, що правову культуру особистості, зокрема правову культуру педагогічно працівника можемо розглядати у широкому та вузькому сенсі. Правова культура (у широкому сенсі) – це якісний стан суспільства на конкретному етапі історичного розвитку, що виражається в широті, реальності та гарантованості прав людини, ефективності їх захисту, досконалості чинного законодавства,

режимі законності в правотворчій та правореалізаційній діяльності, стабільності правопорядку, високому рівні правового виховання суспільства, ціннісному ставленні до правових пам'яток і традицій.

Правова культура (у вузькому сенсі) – це розуміння права, переконаність у його цінності та слідування йому.

Основні риси правової культури, на нашу думку полягають у наступному: правова культура є особливою, специфічною частиною загальної культури; є одним із елементів духовної культури суспільства; характеризує якісний стан життя суспільства у конкретний історичний період; розвивається історично; представляє собою сукупність досягнень суспільства у сфері права.

Аналіз методологічних і теоретичних питань, а також змісту, форм, методів правового навчання педагогічних працівників, зокрема педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості, сприяв визначенню комплексу вимог до правової підготовки в рамках розвитку правової культури та дозволив побудувати структурно-функціональну модель розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості.

Отже, визначення критеріїв, показників та характеристика рівнів розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти стануть вектором дослідження у наступному підрозділі та будуть нам потрібні для проведення педагогічного експерименту.

2.3 Критерії та показники оцінювання розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості

При обґрунтуванні різних видів критеріїв правової культури ми беремо в якості основи класифікації засобів педагогічної діагностики.

Ю. Мельник у своїх дослідженнях вказує на те, що «...важливим

елементом діяльності вчителя у процесі розвитку компетентностей є педагогічна діагностика, під якою розуміють сукупність методів і прийомів контролю й оцінювання, спрямованих на розв'язання завдань оптимізації й диференціації освітнього процесу, удосконалення освітніх програм і методів навчання» [107].

За умов освітніх трансформацій науковці виділяють такі види педагогічної діагностики: дидактична – орієнтована на виявлення результатів навчання; психолого-педагогічна – спрямована на вивчення суб'єктів освітнього процесу; соціально-педагогічна – орієнтована на з'ясування виховного потенціалу мікро- й макросередовища; управлінська – спрямована на виявлення елементів і ланок освітнього процесу як цілісної керованої системи [12, с. 5–14].

На думку дослідників педагогічна діагностика є інтегральною складовою психодіагностики, яка визначає індивідуальні якості і перспективи розвитку особистості. За дослідженням Т. Слюсар «...особистісно зорієнтована психодіагностика є формою актуалізації професійно-психологічного потенціалу особистості, стимулювання професійного зростання, коригування деструктивних тенденцій розвитку» [161].

В. Лозова у своїх наукових працях наголошує на тому, що «...педагогічна діагностика є системою якісних і кількісних характеристик, включаючи її цілі, зміст, форми і методи, дидактичні та технічні засоби, умови і результати навчання, виховання та саморозвитку особистості» [92].

Академік В. Бондар розглядає педагогічну діагностику як новий рівень педагогічного контролю, який виходить за межі перевірки й оцінювання знань, вмінь та навичок. Педагогічна діагностика враховує індивідуальні особливості: інтереси, потреби й мотиви; захоплення, нахили, здатності та здібності; особливості перебігу психічних процесів – мови й мислення; уваги, уяви і фантазії; пам'яті, емоцій, волі тощо» [15].

В. Кірсанов вважає, що предметом педагогічної діагностики є ознаки та

індикатори компонентів освітнього процесу, а «...метою діагностики – є розроблення методів всебічного вивчення ознак, симптомів педагогічного процесу та забезпечення валідності, надійності та достовірності їхніх результатів» [71].

Таким чином, аналіз вище представлених досліджень дає нам підстави констатувати, що педагогічна діагностика сформованості правової культури педагогічних працівників – це процес, у ході якого забезпечується визначення сильних та слабких сторін розуміння правових норм у галузі освіти, планування способів власного саморозвитку, перевірка, оцінювання та накопичення статистичних матеріалів, їх аналіз, виявлення динаміки, тенденції, прогнозування подальшого розвитку власної правової культури; вивчення та оптимізація освітнього процесу.

Отже, в межах нашого дослідження для оцінки правової культури педагогічних працівників ЦПТО використовуються еталони, в якості яких виступають зразки діяльності відповідно до правових норм у сфері освіти, особистість педагога, який має високий рівень готовності до творчого використання норм освітнього права. Еталони оцінки використовуються у взаємозв'язку з іншими видами критеріїв: параметрами, показниками, рівнями, нормами та еквівалентами.

При оцінці рівня сформованості правової культури педагогічних працівників ЦПТО будуть використовуватися установки: знання норм освітнього права (нормативно-правових актів); правові цінності, погляди, переконання; мотивація до вивчення законодавства; досвід практичного застосування правових норм; дисциплінованість; вимогливість у виконанні правових норм; правова активність; старанність; правова стійкість; принциповість; вольова готовність до подолання труднощів в дотриманні правових норм; досвід самовдосконалення правової самопідготовки; досвід самоконтролю за дотриманням правових норм.

Дані параметри оцінки фіксують основні елементи та компоненти

правової культури. Узагальнюючи сказане, дозволяє виділити групи параметрів, які відображають зміст компонентів правової культури педагогічних працівників центру професійно-технічної освіти Державного центру зайнятості: правові знання – когнітивний компонент; правові вміння – діяльнісний компонент; правові цінності – аксіологічний компонент; правова позиція і активність – особистісний компонент; правовий самоконтроль – рефлексивний компонент.

Отже, на підставі аналізу наукових досліджень ми можемо зробити висновок про те, що критерії сформованості правової культури педагогічних працівників можуть поділятися на: *когнітивний, діяльнісний, аксіологічний, особистісний, рефлексивний*. Пропоновані критерії служать підставою для подальшої нами розробки компонентів та відповідних рівнів сформованості правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості.

Аналізуючи науковий доробок [49; 161; 175; 180; 181] спробуємо охарактеризувати кожен з представлених вище критеріїв.

Також, зазначимо, що на думку О. Дубініної поняття «критерій» визначається, як загальна характеристика педагогічного явища чи об'єкта, може мати кілька чи навіть багато показників. Показник – є конкретним проявом сутності якостей процесу чи явища, складником критерію [49].

Когнітивний характеризує повноту, усвідомленості і міцності правових знань: основ освітнього законодавства та правового регулювання правовідносин у системі освіти; про соціально-правовий захист учасників навчально-виховного процесу; про організацію правової освіти, виховання і навчання дітей і дорослих в освітній організації; правових понять, термінів і норм в системі освітнього права; нормативно-правових актів, що регулюють правовідносини учасників освітнього процесу і діяльність працівників освітньої організації; про способи розвитку професійно-педагогічного правового мислення.

Діяльнісний регламентує: сформованість умінь дотримуватись правил,

норм поведінки, законів, шанобливо ставиться до традицій, культури, історії свого народу.

Аксіологічний проявляється через: усвідомлення правових цінностей і значущості освітнього права; наявність правової самосвідомості, потреби і зацікавленості в професійно-правовій підготовці; оцінка свого правового поведінки в різних професійно-педагогічних ситуаціях; каяття від власного неправомірної поведінки і правопорушення з боку інших осіб; незадоволеність з приводу низької якості правових знань і умінь у себе і оточуючих; задоволеність від власного правомірної поведінки і правомірної поведінки інших членів освітнього процесу; позитивні емоції після вдало знайденого правового рішення життєвої і професійно-педагогічної ситуації; прагнення до власного правової освіти та підвищення правової культури у оточуючих, мати внутрішню установку не здійснювати правопорушення і злочини у своїй професійній діяльності.

Особистісний визначає: розуміння значення культури як форми людського існування і керуватися у своїй діяльності сучасними принципами толерантності, діалогу і співпраці; володіння культурою мислення, в тому числі і правової; використання нормативно-правових документів в своїй діяльності; відповідальність за результати своєї професійної діяльності; використання знань юридичних наук при вирішенні соціальних і професійних завдань; оригінальність, гнучкість, критичність, асоціативність, образність, продуктивність правового мислення; прояв творчого підходу до вирішення проблемних ситуаційно-правових завдань; готовність проектувати і реалізовувати педагогічні моделі правової просвіти, виховання і освіти студентів; прагнення до самовдосконалення, перетворення педагогічного процесу відповідно до чинного освітнім законодавством.

Рефлексивний регламентує: розуміння сутності і призначення рефлексії в професійно-педагогічної діяльності; засвоєння знань про способи організації рефлексії; наявність умінь і навичок, зокрема: самоконтролю,

самовдосконалення; аналізу причин протиправної поведінки учнів; виявляти правові підстави організації навчально-пізнавальної і трудової діяльності; адекватно оцінювати результати своєї педагогічної діяльності з позиції освітнього права; володіти здібностями: до самоконтролю на основі особистісно-значущих правових цінностей; до здійснення самодіагностики з метою самопізнання, саморозвитку і перетворення власної діяльності з розвитку правової культури; до рефлексії власної педагогічної діяльності з урахуванням правових норм у сфері освіти.

Для вимірювання рівнів розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти необхідно визначити відповідні критерії та показники. Даний етап є одним з найважливіших, оскільки на ньому визначаються конкретні характеристики та індикатори, що дають змогу виявляти рівні розвитку правової культури педагогічних працівників і робити обґрунтовані судження про результативність освітнього процесу в закладах професійної освіти.

В ході дослідження ми обґрунтували рівні розвитку правової культури викладачів: *низький, середній, достатній, високий*.

Низький – базовий рівень характеризується наступними позиціями: педагог усвідомлює роль правової культури в структурі професійно-педагогічної діяльності та загальної культури особистості; наявні знання освітнього права реалізує в практиці епізодично, використовує їх в проблемно-ситуаційних задачах не систематично; пов’язує високий рівень культури з професійною успішністю; не володіє технологією організації правової просвіти, виховання і навчання; недостатньо розвинені вміння саморегуляції і правомірної поведінки.

Середній – професійно-функціональний рівень характеризується: прийняттям на особистісному рівні гуманістичної цінності правової культури, стійким прагненням до оволодіння прийомами самореалізації правових норм в професійній і особистісній діяльності, наявністю мотиву самовдосконалення правової культури з метою досягнення успіху в професійно-педагогічній діяльності; наявністю знань про структуру,

особливості (переваги і недоліки) власної правової культури; рефлексивністю окремих аспектів професійних комунікацій.

Достатній – професійний, характеризується рівнем розвитку вмінь і навиків педагогічного працівника із застосування правової термінології в освітньому процесі, з теоретичним аналізом правової ситуації, складанню відповідної правової документації в межах освітньої діяльності.

Високий – професійно-ефективний рівень характеризується: включенням ідеї практичної значущості правової культури в систему індивідуально-професійних цінностей, розвиненим мотивом самовдосконалення з метою досягнення максимальної самореалізації в професійній сфері; наявністю системних правових знань, уміннями саморегуляції; професійно-соціальною адаптацією за умов постійних зрушень; набуттям стану внутрішнього комфорту, досягненням почуття задоволеності від результатів професійної діяльності. Досягнувши такого рівня розвитку правової культури, педагог виступає суб'єктом професійного самовиховання, а його правова культура – іманентна властивість особистості.

Відповідно до вище представленої моделі розвитку правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості та опрацьованих наукових досліджень нами визначено, що зміст правової культури педагогічних працівників ЦПТО ДСЗ включає в себе розвиток *когнітивного, емоційно-психологічного, мотиваційно-ціннісного та поведінкового* компонентів.

Охарактеризуємо більш детально кожен з критеріїв та визначимо характеристику їх рівнів. Узагальнені матеріали представлені у таблиці 2.1.

Отже, проаналізувавши та визначивши основні компоненти правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості наступним кроком стала розробка діагностичного інструментарію щодо оцінювання окреслених критеріїв сформованості правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості.

Таблиця 2.1

Критерії та рівні сформованості рівнів правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості

Критерій	Характеристика критерію	Рівні			
		Низький	Середній	Достатній	Високий
1	2	3	4	5	6
Мотиваційно-ціннісний	розвиток гуманістичних життєвих установок, потреба у правовому удосконаленні і морально-ціннісній мотивації в процесі самоосвіти та набутті нових професійних знань в системі ІППО; розвиток відношення до права і до закону як до ціннісної складової демократичного суспільства	Відсутність мотивації до самоосвіти, порушення норм права в освітній галузі	Прагнення до розвитку гуманістичних поглядів, підвищення фахового рівня (за потреби), опанування нових знань у сфері права (за потреби)	Прагнення до застосування правових норм у професійній діяльності, прагнення до самоосвіти, вміння вдало застосовувати норми права у власній професійній діяльності	Самовдосконалення правової культури. Прагнення до творчого використання правових норм у професійній діяльності
Когнітивний	рівень знання й розуміння педагогічними працівниками основних правових понять і норм, розвитку високого рівня загальної культури особистості, наявність достатніх правових знань для власної професійної діяльності	усвідомлення ролі правової культури в структурі професійно-педагогічної діяльності та загальної культури особистості, наявні знання освітнього права реалізує в практиці епізодично, використовує їх в проблемно-ситуаційних задачах не систематично	наявність мотиву самовдосконалення правової культури з метою досягнення успіху в професійно-педагогічній діяльності; наявність знань про структуру, особливості (переваги і недоліки) власної правової культури	достатній рівень розвитку вмінь і навиків педагогічного працівника до застосування правової термінології у власній професійній діяльності, вміння застосовувати знання з права для складати відповідної документації	Наявність системи правових знань, умінь та навичок, вміння застосовувати норми права у власній професійній діяльності на творчому рівні, включення ідеї практичної значущості правової культури в систему індивідуально-професійних цінностей

Продовження табл. 2.1

1	2	3	4	5	6
Поведінковий	Спрямовання діяльності педагога на творчий розвиток стимулювання його до професійної активності; законність, активність, результативність, діяльність із застосування правових норм та набутих правових знань під час самоосвіти та в системі ППО	недостатньо розвинені вміння саморегуляції і правомірної поведінки	прагнення до оволодіння прийомами самореалізації правових норм в професійній і особистісній діяльності, рефлексивність окремих аспектів професійних комунікацій	теоретичний аналіз правової ситуації, прагнення до самоосвіти в системі ППО та неформальній	високий рівень саморегуляції, професійно-соціальна адаптація за умов постійних зрушень; набуття стану внутрішнього комфорту, досягнення почуття задоволеності від результатів власної професійної діяльності
Емоційно-психологічний	наявність правових поглядів і переконань, які дозволяють педагогічному працівнику адекватно розуміти правову сферу суспільства, розуміння меж та правової відповідальності, визнання вимог закону, повага до нього як до найвищих цінностей, стійка мотивація здійснювати свою діяльність без правопорушень, а також активна життєва позиція	періодично порушує норми права у професійній діяльності, не пов'язує рівень власної правової культури з успішною професійно-педагогічною діяльністю	прийняттям на особистісному рівні гуманістичної цінності правової культури, стійким прагненням до оволодіння прийомами самореалізації правових норм в професійній і особистісній діяльності	здатність зазнавати позитивні або негативні емоції з приводу явищ правової дійсності, наявність правових переконань щодо адекватного розуміння правової сфери	пов'язує високий рівень культури з професійною успішністю, відсутність переконань та поглядів щодо розуміння правової сфери суспільства

З цієї метою нами використовувався метод рангової кореляції. Дані збиралися шляхом опитування респондентів. Кожному респонденту пропонувався перелік окреслених у таблиці 2.1 критеріїв і відповідних їх показників, за якими респондент мав проранжувати ступень їх впливу на власну професійну діяльність.

У результаті ранжування респондентами було визначено такі основні показники:

- потреба у постійному поповненні правових знань;
- переконання у дотриманні правових норм, негативне ставлення до правопорушень в межах професійної діяльності;
- правова освіченість, розуміння прав та обов'язків громадянина;
- мотивація до отримання нових знань щодо змісту нормативно-правових актів у сфері освіти;
- здатність захищати свої права, права колег та права здобувачів освіти, правомірна поведінка, дотримання правових норм;
- наполегливість у розв'язанні професійно-правових задач;
- здатність правомірно оцінювати результати власної професійно-педагогічної діяльності;
- готовність нести відповідальність за власні не правомірні дії у межах професійно-педагогічної діяльності.

Таблиця показників та ранжування оцінок наведено у (Додатку Б).

Наступним кроком нашого дослідження стала експериментальна оцінка визначення вагомості представлених вище показників рівня сформованості правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості, що сприяло визначенню потреб респондентів у формуванні правової культури та проведенню подальшого педагогічного експерименту, результати якого будуть представлені нами у наступному розділі дослідження.

Висновки до другого розділу

На сьогоднішній день розвиток 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.

Правова культура – це знання і розуміння права, а також прихильність до правомірного типу поведінки, тобто дотримання правових заборон, виконання обов’язків, а також використання дозволів для задоволення своїх інтересів.

Метою правової культури є вторгнення в соціальне середовище, вплив на розвиток правових установок, розвиток у членів суспільства розуміння необхідності певної правової поведінки. Тим самим, правова культура забезпечує інтеграцію особистості в соціум. Найчастіше в структурі правової культури виділяють три складові: знання про право, ставлення до права, навички правової поведінки.

Процес розвитку правової культури педагога пов’язано з істотною трансформацією відносин особистості до права, з виробленням у неї правових установок. Це така властивість людини, яке характеризується шанобливим ставленням до права, достатнім обсягом правової поінформованості про зміст правових норм, що забезпечують правомірний характер його дій у всіх життєвих ситуаціях.

У другому розділі нами було розглянуто сучасні підходи щодо розвитку правової культури педагогічних працівників в системі професійної (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).

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)*.

Обґрунтовано, що модель розвитку правової культури педагогічних працівників центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості ґрунтується на синергетичному, системному, ситуаційному, компетентісному, особистісному та діяльнісному підходах; принципах розвитку 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).

Використовуючи метод рангової кореляції, було виділено коло показників правової культури педагогічних працівників, а саме: потреба у постійному поповненні правових знань; переконання у дотриманні правових норм, негативне ставлення до правопорушень в межах професійної діяльності; правова освіченість, розуміння прав та обов'язків громадянина;

мотивація до отримання нових знань щодо змісту нормативно-правових актів у сфері освіти; здатність захищати свої права, права колег та права здобувачів освіти, правомірна поведінка, дотримання правових норм; наполегливість у розв'язанні професійно-правових задач; здатність правомірно оцінювати результати власної професійно-педагогічної діяльності; готовність нести відповідальність за власні не правомірні дії у межах професійно-педагогічної діяльності.

Встановлено, що правова культура працівників освіти є інтегрованою на функціональному рівні системою, яка розкриває змістову та функціональну основи діяльності педагогічного працівника ЦПТО Державної служби зайнятості. Визначена структура склала основу для встановлення рівнів правової культури педагогічного працівника.

Результати дослідження за другим розділом подані в таких публікаціях [185; 186].

РОЗДІЛ 3

ДОСЛІДНО-ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ МЕТОДИКИ РОЗВИТКУ ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЦЕНТРІВ ПРОФЕСІЙНО- ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ

3.1 Організація та методика експериментального дослідження

Організація дослідно-експериментальної роботи щодо експериментальної перевірки ефективності використання методики розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості передбачала вирішення наступних завдань:

- виявлення рівня правової культури педагогів за умов реалізації моделі правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості відповідно до спроектованої моделі;
- визначення ступеня ефективності використовуваних технологій, форм методів та засобів у системі формальної й неформальної освіти та механізмів підвищення рівня розвитку правової культури освітян;
- виявлення педагогічних умов розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості;
- розробка моделі розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості та відповідної методики її реалізації.

Апробація матеріалів дослідження відбувалася на базі Дніпропетровського центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості (Довідка № 320 від 03.11.2021 р.); Професійно-технічного училища № 46 с. Лазірки, Полтавської області (Довідка № 125 від 15.02.2022 р.); Донецького центру професійно-технічної освіти . Державної служби зайнятості (Довідка № 01-04/260 від 28.12.2021 р.).

Дослідно-експериментальна робота включала три етапи: констатуючий, формуючий та завершальний.

На констатувальному етапі (2018–2019 рр.) нами було проаналізовано науково-методичну, психолого-педагогічну та нормативно-правової літератури з теми дослідження; визначено мету, основні завдання, об'єкт і предмет дослідження; розроблено програму та методику наукового пошуку; упорядковано понятійний апарат; розроблено критерії та показники оцінювання сформованості правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості; проведено вхідне діагностування.

На формувальному (2019–2020 рр.) ми систематизували матеріал щодо визначення та узагальнення педагогічних умов розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості; розроблено, теоретично обґрунтовано та експериментально перевірено модель розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості.

На завершальному етапі (2020–2022 рр.) здійснили експериментальну перевірку результатів впровадження розробленої моделі розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості; представлено інфографіку педагогічного експерименту в рамках програми дослідження; сформували методичні рекомендації щодо розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості; систематизували та сформулювали кінцеві висновки, узагальнили дослідний матеріал безпосередньо в дисертаційній роботі та наукових публікаціях, оприлюднили основні положення та висновки дослідження під проведення масових заходів за напрямом дослідження.

У ході констатувального етапу експерименту було визначено рівень

готовності до розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості; здійснено експериментальну оцінку вагомості показників (п. 2.3. дослідження) рівня сформованості правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості; розроблено критерії та показники оцінювання сформованості правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості.

Як було зазначено нами вище під час констатувального експерименту нами було здійснено експериментальну оцінку вагомості показників рівня сформованості правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості.

Для визначення вагомості окреслених нами у другому розділі дослідження показників рівня сформованості правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості було використано методику ранжування за П. Лузаном, І. Сопівником, С. Виговською [93]. Дана методика передбачала визначення рангових оцінок за таким алгоритмом: пропонувалося заповнити таблицю за методологією А. Ашерова, О. Коваленка та ін. [5] в такий спосіб – вагомий показник рангу розміщувався у лівому стовпчику таблиці і зазначався респондентом на перетині стовпчика і рядка «1»; якщо ж навпаки – респондент визначав «0». У випадку, коли респондент визначав рівнозначність показників, то в клітинці ставився «0,5». Відповідно до методики та статистично-математичних даних нами було введено такі параметри: R_i – ранг показника; P_i – ступінь вагомості показника, R_{max} – найвищий ранг. Далі, передбачалося обчислення ступеня вагомості кожного показника. З цією метою нами було використано таку формулу (3.1.):

$$P_i = \frac{P_{max} \times R_i}{R_{max}} \quad (3.1)$$

де, $P_{max} = 1$ – ступінь вагомості показника, що має найвищий ранг; R_i – ранг показника; R_{max} – найвищий ранг ($R_{max} = 5$).

Як відбувалося обчислення: якщо перший показник має ранг $R_i = 4$; при $P_{max} = 1$, $R_{max} = 5$, ступінь вагомості показника дорівнює 0,8. Матриця експертного оцінювання вагомості показників рівня сформованості правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості представлена у (Додатку Б).

Далі на основі отриманих даних P_i нами визначалося середнє значення коефіцієнта вагомості показників рівнів сформованості правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості. З цією метою ми використали формулу 3.2:

$$P_{i\text{ ср}} = \sum \frac{P_{ij}}{n}, \quad (3.2)$$

де n – кількість респондентів; i – номер показника, j – номер респондента. Відповідно до математично-статистичного моделювання та запропонованої методики [93; 5] обчислене значення $P_{i\text{ ср}}$ є мірилом вагомості досліджуваних показників.

Дисперсії оцінок респондентів як середнє значення квадрата відхилень окремих значень за кожним показником від середнього арифметичного визначалися за формулою 3.3.

$$S_i = \sqrt{\frac{1}{n-1} \sum_{j=1}^n (P_{ij} - P_{i\text{ ср}})^2} \quad (3.3)$$

де n – кількість експертів; P_{ij} – коефіцієнт вагомості i -го показника на

думку j -го експерта; величина $n - 1$ визначає кількість ступенів свободи.

Величина довірчого інтервалу була визначена на рівні значущості 0,95 (рівень надійності 95 %) за критерієм Стьюдента [47, с. 162–166.] – формула 3.4:

$$V_i = \frac{t_{\phi} \times S_i}{\sqrt{n}} \quad (3.4)$$

де V_i – довірчий інтервал; t_{ϕ} – коефіцієнт Стьюдента, $t_{\phi} = 4,303$

Довірчі межі коефіцієнтів вагомості визначалися за формулами (3.5):

$$\begin{aligned} P_{i \text{ в}} &= P_{i \text{ ср}} + V_i \\ P_{i \text{ н}} &= P_{i \text{ ср}} - V_i, \end{aligned} \quad (3.5)$$

де $P_{i \text{ в}}$ і $P_{i \text{ н}}$ – відповідно верхня і нижня довірчі межі коефіцієнтів вагомості показників.

Наприкінці після отримання даних від респондентів нами було розраховано інтегральну оцінку I_d сформованості правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості (формула 3.6).

$$I_d = \frac{x_1 P_1 + x_2 P_2 + \dots + x_n P_n}{P_1 + P_2 + \dots + P_n} \quad (3.6)$$

де x_1, x_2, x_n – середні оцінки в балах обраних показників;

P_1, P_2, P_n – коефіцієнти вагомості показників сформованості правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості.

Представимо результати визначення середніх значень коефіцієнтів вагомості показників – таблиця 3.1. Для цього нами було опитано рівну кількість респондентів (з кожного закладу по 10 респондентів), що в

подальшому структуровано у три відповідні таблиці (Додаток Б).

Таблиця 3.1

**Результати визначення середніх значень коефіцієнтів вагомості
показників сформованості правової культури педагогічних працівників
ЦПТО Державної служби зайнятості**

№ з/п	P ₁	P ₂	P ₃	P _{іср}	S _i	V _i	P _{i в}	P _{i н}	Місце
1	0,4	0,5	0,6	0,5	0,031	0,04	0,54	0,46	
2	0,8	1	0,8	0,86	0,022	0,03	0,89	0,81	2
3	0,8	0,7	0,7	0,73	0,044	0,05	0,78	0,68	5
4	0,6	0,4	0,7	0,56	0,044	0,05	0,61	0,51	6
5	1	0,9	0,9	0,93	0,022	0,03	0,96	0,9	1
6	0,7	0,9	1	0,86	0,126	0,17	1,03	0,69	4
7	0,5	0,6	0,4	0,5	0,031	0,04	0,54	0,46	7
8	0,8	0,9	0,8	0,83	0,022	0,03	0,86	0,8	3
9	0,5	0,4	0,6	0,5	0,031	0,04	0,54	0,46	7
10	0,3	0,7	0,7	0,56	0,044	0,05	0,61	0,51	6

У таблиці 3.2 наведено відповідність коефіцієнтів вагомості до показників сформованості правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості.

За даними таблиці 3.2 видно, що серед опитаних респондентів найбільш вагомий показник склав 0,93, що відповідає поведінковому критерію, тобто педагоги вважають, що рівень розвитку правової свідомості, наявність сформованих особистісних якостей, які забезпечують правомірну поведінку; мотиви до самостійного розвитку власної правової культури та постійна самоосвіта є запорукою успіху при формуванні власної правової культури.

Таблиця 3.2

Відповідність вагомості показників рівнів сформованості правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості

№ з/п	Показники	Коефіцієнт вагомості P_{cp}	Критерії
1	Потреба у постійному поповненні правових знань	0,6	Ціннісно-мотиваційний
2	Переконання у дотриманні правових норм, негативне ставлення до правопорушень в межах професійної діяльності		
3	Мотивація до отримання нових знань щодо змісту нормативно-правових актів у сфері освіти		
4	Правова освіченість, розуміння прав та обов'язків громадянина	0,56	Когнітивний
5	Здатність захищати свої права, права колег та права здобувачів освіти, правомірна поведінка, дотримання правових норм	0,93	Поведінковий
6	Наполегливість у розв'язанні професійно-правових задач		
7	Здатність правомірно оцінювати результати власної професійно-педагогічної діяльності	0,83	Емоційно-психологічний
8	Готовність нести відповідальність за власні не правомірні дії у межах професійно-педагогічної діяльності		

Емоційно-психологічний критерій відповідає вагомості 0,83, тобто наявність у педагогічного працівника правових поглядів і переконань респонденти віднесли на другий рівень.

Мотивація та рівень правової освіченості посіли третій і четвертий ранг у відповідності з показниками вагомості 0,6 та 0,56.

Отже, з представленого вище діагностування виникає потреба у підвищенні рівня мотивації у педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості та рівня їх знань щодо розуміння прав і обов'язків громадянина. Вище перераховане можливо реалізувати завдяки впровадженню розробленої нами моделі розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості, яка включає відповідні блоки (теоретико-цільовий, змістовно-організаційний, діагностично-результативний й технологічний), що забезпечують якісний процес розвитку правової культури педагогічних працівників.

3.2. Впровадження моделі розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості

Винятково важливу роль у модернізаційних процесах професійної освіти відіграють педагогічні працівники, які здатні в належному правовому полі здійснювати компетентісно-орієнтовану підготовку майбутніх кваліфікованих робітників.

Зазначимо, що існуюча практика розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти в основному задовольняє потреби особистості в загально правових знаннях, але не зорієнтована на оволодіння професійно спрямованими правовими знаннями, вміннями використовувати їх в умовах освітнього процесу, не враховує можливостей системного розвитку правової культури педагогів.

Як зазначалося нами вище «правова культура суспільства – це різновид

загальної культури, що представляє собою систему цінностей, досягнутих людством в області права і відносяться до правової реальності даного суспільства: рівню правосвідомості, режиму законності і правопорядку, стану законодавства, стану юридичної практики та ін. Високий рівень правової культури є показником правового прогресу. Культура суспільства є результатом соціально-правової активності окремих особистостей, колективів та інших суб'єктів права; вона виступає відправним моментом, базою для такого роду активності і в цілому для правової культури особистості» [188, с. 42–47].

Правова культура суспільства характеризує якісний стан у правовому житті соціуму: рівень розвитку законодавчої бази; наявність системи законодавчих, виконавчих і правоохоронних органів; ступінь виконання вимог правових норм у всіх сферах життєдіяльності суспільства; ставлення суспільства до законів, до їх дотримання, до підтримання правопорядку та ін. [188, с. 42–47].

Правова культура особистості визначається як «сукупність духовно-практичних здібностей, що дозволяють їй вибудовувати цивілізовані, що відповідають морально-правовим критеріям відносини з іншими індивідами, структурами громадянського суспільства та державними інститутами» [151; 111, с. 89–90].

На нашу думку, правова культура особистості – це обумовлені правовою культурою суспільства ступінь і характер прогресивно-правового розвитку особистості, що забезпечують її правомірну діяльність [188, с. 42–47].

У другому розділі нашого дослідження було визначено та представлено модель розвитку правової культури педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості. Дана модель 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 критерії: мотиваційно-ціннісний, когнітивний, емоційно-психологічний, поведінковий та визначено відповідні рівні сформованості правової культури педагогічного працівника ЦПТО Державної служби зайнятості (високий, середній, достатній, низький).

Отже, подальше наше дослідження передбачало впровадження даної моделі, як такої, що сприяла формуванню правової культури педагогічного працівника ЦПТО Державної служби зайнятості.

Впровадження зазначеної моделі відбувалося на формувальному етапі експерименту. Даний етап включав наступні кроки реалізації:

- на підготовчому етапі експерименту були визначені методи та прийоми роботи експерименту;

- на експериментальному (основному) етапі було апробовано визначені нами у моделі педагогічні умови, які сприятимуть досягненню позитивного результату у формуванні правової культури педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості (організація навчальних занять у системі підвищення кваліфікації педагогічних працівників (лекції, семінари, практичні та ін.) та неформальна освіта педагога, яка реалізується через участь у тренінгах, семінарах, майстер-класах, стажуваннях тощо). Відповідно до сказаного нами було розроблено та впроваджено курс занять у системі неформальної освіти, який сприяв формуванню правої культури педагога (Додаток В);

- на заключному етапі формувального експерименту було логічно завершено дослідницьку роботу, проаналізовано основні досягнення педагогів контрольних (КГ) та експериментальних (ЕГ) групах.

Як зазначалося нами вище на підготовчому етапі формувального експерименту було визначено методи науково-дослідної діяльності, виходячи з мети, цілей та завдань окресленої нами моделі та розробленого курсу занять у системі неформальної освіти.

Метою реалізації курсу занять з розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості було підвищення загального рівня їх правової культури та мотивації до самоосвіти у правовому полі особистості. Для досягнення поставленої мети нами було окреслено засвоєння педагогічними працівниками відповідних знань з реалізації державної політики у галузі освіти, нормативно-правових засад освітньої діяльності, набуття та реалізація навичок професійної діяльності в умовах запровадження нових стандартів, положень та нормативно-правових актів у галузі освіти, підвищення рівня фахової компетенцій, оволодіння формами та методами вирішення правових ситуаційних завдань з основ власної правової безпеки.

Реалізація курсу передбачала оволодіння педагогами комплексом знань та умінь, що відповідають вимогам Стандарту фахової передвищої освіти з галузі знань 01 Освіта/Педагогіка спеціальності 014 Середня освіта (за предметними спеціальностями) (2021), зокрема:

- здатності реалізувати свої права і обов’язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського (вільного демократичного) суспільства та необхідність його сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні;
- здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях;
- здатність до розвитку мотивації та організації пізнавальної діяльності;
- здатність до використання освітніх інновацій у професійній діяльності та ін. [141].

Розроблений нами курс включав 12 академічних годин (0,4 кредитів ЄКТС), курс реалізовувався в межах програми експерименту на базі Дніпропетровського центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості (Довідка № 320 від 03.11.2021 р.); Професійно-технічного училища № 46 с. Лазірки, Полтавської області (Довідка № 125 від 15.02.2022 р.); Донецького центру професійно-технічної освіти Державної

служби зайнятості (Довідка № 01-04/260 від 28.12.2021 р.). Організація занять за розробленою програмою курсу здійснювалася упродовж 2 місяців, 3 рази на тиждень.

Експериментальний (основний) етап експерименту будувався, виходячи з змісту представленої програми курсу, зміст якої включав 12 занять та передбачав застосування відповідних методів і технологій навчання.

Діяльність з реалізації курсу включала проведення занять у системі неформальної освіти та передбачала такі основні методи навчання: вирішення ситуаційних правових завдань, робота у фокус-групах, ділові ігри веб-квести та ін.

На заняттях в межах курсу педагогічні працівники були ознайомлені з основами державної політики у сфері освіти, нормативно-правовими основами професійної діяльності педагога та її змістом, велика увага приділялася праву інтелектуальної власності та трудовому праву.

Також, педагогічним працівникам було запропоновано кейси за темами ведення нормативно-правової документації, яка необхідно педагогічному працівнику в межах його професійної діяльності, пропонувалася робота в фокус-групах з аналізу джерел сучасного міжнародного та українського законодавства в галузі освіти, ведення внутрішньої документацію закладу освіти.

На заняттях в межах курсу обговорювалися питання присвячені психолого-педагогічним вимогам до кваліфікації педагога, такі заняття реалізовували за допомогою методу дискусія 365 і проходили у груповій формі. Завдання для груп передбачали складання психолого-педагогічних характеристик педагогічного працівника, виходячи з вимог Стандарту фахової передвищої освіти з галузі знань 01 Освіта/Педагогіка спеціальності 014 Середня освіта (за предметними спеціальностями) (2021 р.). Педагогам пропонувалося виявити можливі труднощі застосування освітньої практики реалізації нормативно-правових актів та запропонувати шляхи виходу з криз, пов'язаних з його реалізацією.

На занятті, присвячених змісту та основним аспектам укладання контракту педагогічного працівника, педагоги знайомилися з проектом контракту та визначали сильні і слабкі його сторони, здійснювали порівняльні характеристики з колективним договором, що реалізується до теперішнього часу в деяких закладах освіти.

Однією з форм практичної роботи на основному етапі формувального експерименту стало вирішення педагогічними працівниками ситуаційних правових завдань у групах, які сприяли закріпленню отриманих знань під час реалізації розробленого курсу.

На заключному етапі формувального експерименту в межах впровадження моделі розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості нами було організовано круглий стіл з учасниками курсу та проведено заключний етап педагогічного експерименту.

Під час заключного етапу було визначити сучасні проблеми розвитку правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості та запропоновано шляхи їх практичного розв'язання, з урахуванням результатів експерименту здійснено прогнозування перспектив розвитку правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості.

3.3 Результати формувального експерименту

Для оцінювання заключного етапу педагогічного експерименту нами застосовувалися методики та система оцінювання педагогів щодо визначення рівня їх готовності до правового навчання, які були застосовані під час констатуючого експерименту, зокрема з урахуванням коефіцієнтів вагомості показників розраховувалася інтегральна оцінка, за величиною якої визначався рівень зазначених нами компонентів правової культури педагогічного працівника ЦПТО Державної служби зайнятості.

Порівняно з констатувальним етапом експерименту, заключний етап включав порівняльний аналіз результатів констатувального та заключного етапів експерименту, після реалізації курсу з розвитку правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості.

Отже, наприкінці формувального (заклучного) етапу експерименту нами було проведено визначення досліджуваних параметрів засобами експертного оцінювання.

Процес оцінювання включав індивідуальну оцінку ефективності професійно-педагогічної діяльності, оволодіння необхідними компетенціями, правовими знаннями, навичками та володінням нормативно-правовою базою, а також готовність педагогів до впровадження отриманих знань в професійній діяльності.

В експерименті брало участь 108 педагогічних працівників, як і на констатувальному етапі експерименту.

Для перевірки ефективності розробленої нами моделі розвитку правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості та курсу у межах реалізації даної моделі, на початку формувального експерименту проводилося тестове оцінювання правових знань педагогічних працівників на базі експериментальних закладів професійної (професійно-технічної) освіти: Дніпропетровського центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості (Довідка № 320 від 03.11.2021 р.); Професійно-технічного училища № 46 с. Лазірки, Полтавської області (Довідка № 125 від 15.02.2022 р.); Донецького центру професійно-технічної освіти. Державної служби зайнятості (Довідка № 01-04/260 від 28.12.2021 р.).

У межах експерименту припустимо, що якщо розподіли педагогічних працівників за результатами тестування і розподіли їх за рівнями розвитку когнітивного компонента (коефіцієнт кореляції Пірсона $\phi > 0,7$), то розроблений діагностичний інструментарій буде валідним.

Отже, щоб перевірити результативність впровадження запропонованої нами моделі, курсу з розвитку правової культури педагогічних працівників моделі ЦПТО Державної служби зайнятості та вимірювання рівнів сформованості компонентів правової культури нами було проведено тестування (108 респондентів) на знання Конституції України, основних положень освітнього, трудового, адміністративного та ін. права. Тест передбачав 20 питань за які респондент міг отримати максимально 20 балів (1 питання – 1 бал).

У таблиці 3.3. представлено відповідність рівням розвитку компонентів правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості на початку та наприкінці експериментальну.

Таблиця 3.3

Рівні розвитку компонентів правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості експериментальних закладів професійної (професійно-технічної) освіти

Рівні	Досліджувані групи			
	На початку експерименту		Наприкінці експерименту	
	Кількість респондентів, осіб	Відношення до загальної кількості респондентів, %	Кількість респондентів, осіб	Відношення до загальної кількості респондентів, %
1	2	3	4	5
Ціннісно-мотиваційний				
Високий	22	20,37	41	37,96
Достатній	28	25,92	35	32,40
Середній	37	34,25	24	22,22
Низький	21	19,46	8	7,42
Всього	108	100	108	100
Когнітивний				
Високий	15	13,88	28	25,92
Достатній	18	16,66	32	29,62
Середній	63	58,33	42	38,88

Продовження табл. 3.3

1	2	3	4	5
Низький	12	11,13	6	5,58
Всього	108	100	108	100
Поведінково-діяльнісний				
Високий	9	8,33	15	13,88
Достатній	16	14,81	25	23,14
Середній	72	66,66	66	61,11
Низький	11	10,20	2	1,87
Всього	108	100	108	100
Емоційно-психологічний				
Високий	10	9,25	21	19,44
Достатній	15	13,88	27	25,00
Середній	75	69,44	57	52,77
Низький	8	7,43	3	2,79
Всього	108	100	108	100

З таблиці 3.3 видно, що отримані експериментальні результати дослідження на початку і наприкінці формувального етапу експерименту, дають змогу зробити висновок про те, що впроваджувана нами модель та курс з розвитку правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості є ефективним та сприяє розвитку системи знань які забезпечують правомірну діяльність педагога.

Відповідно до методології проведення педагогічного експерименту виникла необхідність здійснення кореляційного аналізу результатів експерименту. З цією метою нами було використано коефіцієнт кореляції Пірсона, який визначався для таких змінних: X – рівень володіння респондентом правовими знаннями; Y – розвиненість когнітивного компонента розвитку правової культури педагогічного працівника ЦПТО Державної служби зайнятості. Розрахункова формула обчислення коефіцієнта кореляції Пірсона [133; 127] має вигляд 3.1:

$$\varphi = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - \sum x_i \cdot \sum y_i}{\sqrt{[n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2] \cdot [n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}} \quad (3.1)$$

Визначаємо такі сумарні величини: $\sum x_i$, $\sum y_i$, $\sum x_{2i}$, $\sum y_{2i}$, $\sum y_{ixi}$.

Таблиця з розрахунком коефіцієнт кореляції Пірсона наведена нижче (табл. 3.4)

Таблиця 3.4

Розрахункові показники коефіцієнт кореляції Пірсона

	x_i	y_i	y_{ixi}	x_{2i}	y_{2i}
	12	15	180	144	225
	3	17	51	9	289
	6	18	108	36	324
	4	20	80	16	400
	34	14	476	1156	196
	23	13	299	529	169
	26	16	416	676	256
Σ	108	113	1610	2566	1859

Коефіцієнт кореляції Пірсона є показником лінійної залежності між двома змінними і набуває значень від -1 до $+1$ включно. Коефіцієнт кореляції є низьким, якщо його значення не перевищує $0,5$; середнім – $0,5-0,7$; високим – $0,7-0,9$; дуже високим – $0,9-1$ [150]. Отже, при $\varphi = 0,753$ можемо стверджувати, що результати експерименту є валідними, а експертна оцінка правових знань (когнітивний компонент) педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості підтверджує чистоту проведення та обробку експериментальних даних.

Отже, на початку формувального експерименту всі респонденти (108 осіб) були розподілені за рівнями розвитку правової культури. Зауважимо, що найбільш очевидним є діяльнісний критерій (відповідність вчинків людини чинним правовим нормам, повсякденна поведінка педагогічного працівника), що відображає розвиток поведінково-діяльнісного компонента. За результатами експертного оцінювання можемо констатувати факт, що когнітивний та ціннісно-мотиваційний компоненти у педагогічних працівників розвинені краще за інші окреслені нами компоненти.

За результати дослідження, частка респондентів з високим і достатнім рівнями розвитку вмінь застосовувати знання щодо використання норм закону в життєвих та професійно-педагогічних ситуаціях, знання та вміння щодо процедури і вимог юридичного захисту своїх законних прав та інтересів, вміння дотримуватися правових норм, а також прагнення до застосування правових норм у професійній діяльності, прагнення до самоосвіти, вміння вдало застосовувати норми права у власній професійній діяльності склали сумарно 70,36 % та 55,54 % (див. табл. 3.3); натомість найменшою виявилася частка респондентів, які демонструють високий рівень саморегуляції, професійно-соціальну адаптація за умов постійних геополітичних зрушень, набуття стану внутрішнього комфорту та досягнення почуття задоволеності від результатів власної професійно-педагогічної діяльності 37,02 % (поведінковий компонент).

Очевидно, щойно наведений вище факт свідчить про те, що навички правомірної поведінки, готовність педагогічного працівника ЦПТО Державної служби зайнятості реалізовувати правомірно, відповідно до нормативно-правових норм власну професійно-педагогічну діяльності інтегрується з сутністю та метою освітнього процесу, який спрямований на навчання й виховання здобувачів освіти.

Наступною складовою дослідження стало визначення та обґрунтування рівня мотивації педагогічних працівників ЦПТО Державної служби

зайнятості. З цією метою нам було використано методику К. Заміра в модифікації А. Реана (Додаток Д) [109].

Дана методика застосовується для діагностики мотивації професійної діяльності. В основу методики покладена концепція про зовнішню та внутрішню мотивацію. Про внутрішній тип мотивації потрібно говорити, коли для особистості має значення сама діяльність. Якщо ж основою мотивації професійної діяльності є прагнення до задоволення інших зовнішніх потреб по відношенню до змісту самої діяльності (мотиви соціального престижу, зарплатні тощо), то в цьому випадку прийнято говорити про зовнішню мотивацію.

Самі ж зовнішні мотиви відповідно до методики диференціюються на зовнішні позитивні та зовнішні негативні. Зовнішні позитивні мотиви, безперечно, більш ефективні та бажані ніж негативні мотиви [109].

На формувальному етапі дослідження дана методика була застосована для порівняння показників мотивації особистості педагогічних працівників відповідно до результатів констатувального та формувального (заключного) етапів експерименту.

Зауважимо, що окреслена нами вище методика покликана діагностувати професійну мотивацію педагога. В її основу покладено концепція про внутрішню та зовнішню мотивацію. Внутрішня мотивація передбачає наявність значимості діяльності для особистості, якщо особистість мотивована сторонніми мотивами (заробітною платою, соціальним престижем та ін.) – йдеться про зовнішню мотивацію особистості педагога. Методика передбачає поділ зовнішніх мотивів на зовнішні позитивні та зовнішні негативні, при цьому автори методики наголошують, що для успішного рівня мотивації особистості більш бажані позитивні зовнішні мотиви.

Мотиваційний комплекс особистості розраховується виходячи з питань, представлених у таблиці 3.5 за п'ятибальною шкалою, підраховуються

показники внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) та зовнішньої негативної (ЗНМ) відповідно до таких ключів.

$$\text{ВМ} = (\text{оцінка пункту 6} + \text{оцінка пункту 7}) / 2$$

$$\text{ЗПМ} = (\text{оцінка п. 1} + \text{оцінка п. 2} + \text{оцінка п. 5}) / 3$$

$$\text{ЗНМ} = (\text{оцінка п. 3} + \text{оцінка п. 4}) / 2$$

Показником виразності кожного типу мотивації буде число, укладене в межах від 1 до 5 (у тому числі можливе і дробове).

Результати дослідження мотивації професійної діяльності педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості представлені в таблиці 3.5.

Аналіз результатів показав, що лише 25,36 % педагогічних працівників мають внутрішню мотивацію до власної трудової діяльності, вони працюють тому, що це приносить їм задоволення, вони вважають, що виконують важливу та потрібну роботу.

Таблиця 3.5

Мотивація професійної діяльності педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості

Тип мотивації праці		
Внутрішня мотивація	Зовнішня позитивна мотивація	Зовнішня негативна мотивація
25,4 %	44,32 %	31,15 %

За даними таблиці 3.5 – 44,32 % педагогічних працівників мають зовнішню позитивну мотивацію, їм важливо, щоб робота добре оплачувалася, а їх успіхи визнавалися і відзначалися керівництвом закладу, колегами, здобувачами освіти та ін. учасниками освітнього процесу. Негативна зовнішня мотивація присутня у 31,15 % педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості. Вони виконують свою роботу, щоб не отримати догану, не бути звільненими тощо. На рис. 3.1 представлено інфографіку результатів дослідження щодо визначення рівня

мотивації у педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості.

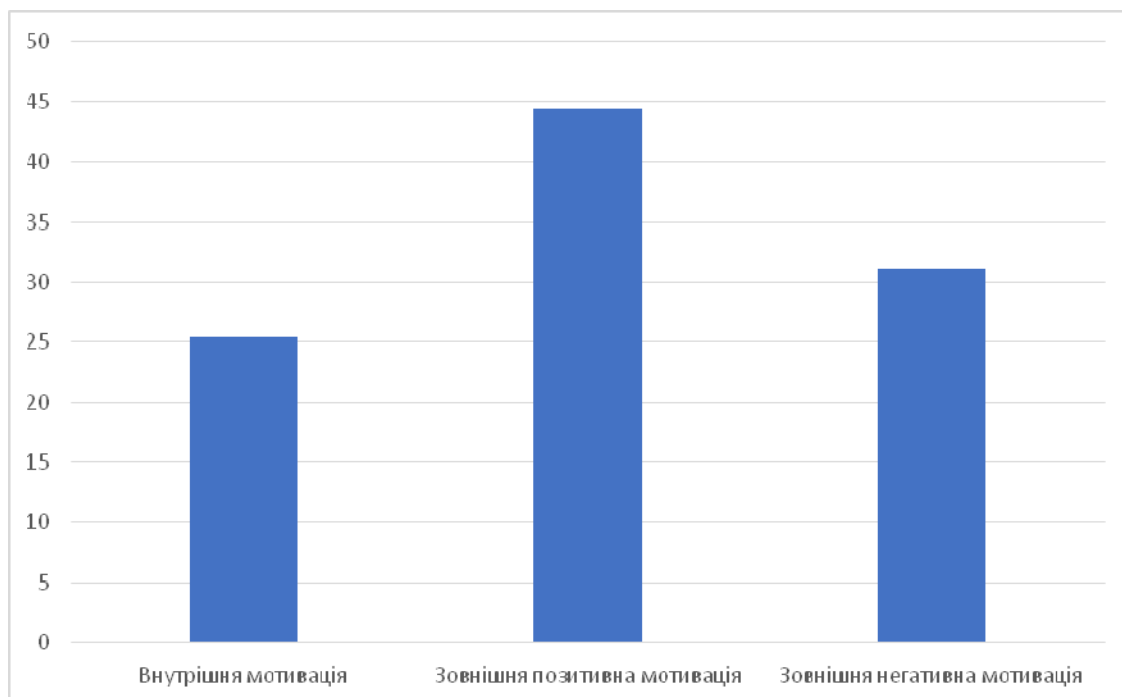


Рис. 3.1 Мотивація професійної діяльності педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості

Наступним кроком нашого дослідження стало визначення рівня сформованості відповідно до когнітивного компоненту. З цією метою нами була використана методика оцінки рівня кваліфікації педагогічних працівників В. Шадрікова, І. Кузнецової (Додаток Е) [53].

Дана діагностика адаптована та визначає показники за основними компетенціями, які окреслені в Стандарті фахової передвищої освіти з галузі знань 01 Освіта/Педагогіка спеціальності 014 Середня освіта (за предметними спеціальностями) (2021 р.).

Вище представлена методика передбачає порівняння результатів самооцінки педагогів та результатів анкетування. За підсумками проведеної роботи проводиться заключна бесіда з педагогами, під час якої уточнюються, які компетенції сформовані на високому рівні та виступають базою для подальшого професійного розвитку, спільно приймається рішення, які

компетенції потребують більш детального професійного розвитку.

Результати діагностики оформляються у вигляді зведеної таблиці 3.6, у якій зазначаються результати самооцінювання педагога та аналіз проведеного анкетування.

Після обробки результатів анкетування та самооцінки досліджуваного педагогічного колективу (респондентів) було здійснено підрахунок та виведено середній бал за кожним із показників.

Таблиця 3.6

**Показники кваліфікації педагогічних працівників центрів
професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості
у розрізі правової культури**

№ з/п	Найменування показника	Результати самооцінювання	Результати анкетування
1	Компетентність в області особистісних якостей	3,68	4,62
2	Компетентність в області постановки цілей і задач педагогічної діяльності	4,25	4,42
3	Компетентність в області мотивації до здійснення професійно-педагогічної діяльності	4,3	4,3
4	Компетентність в області забезпечення інформаційної основи власної професійної діяльності	4,13	4,1
5	Компетентність в області розробки програми педагогічної діяльності і прийняття педагогічних рішень	3,27	4,1
6	Компетентність в області організації професійно-педагогічної діяльності	3,22	4,36

Інфографіку отриманих результатів представлено на рис. 3.2.

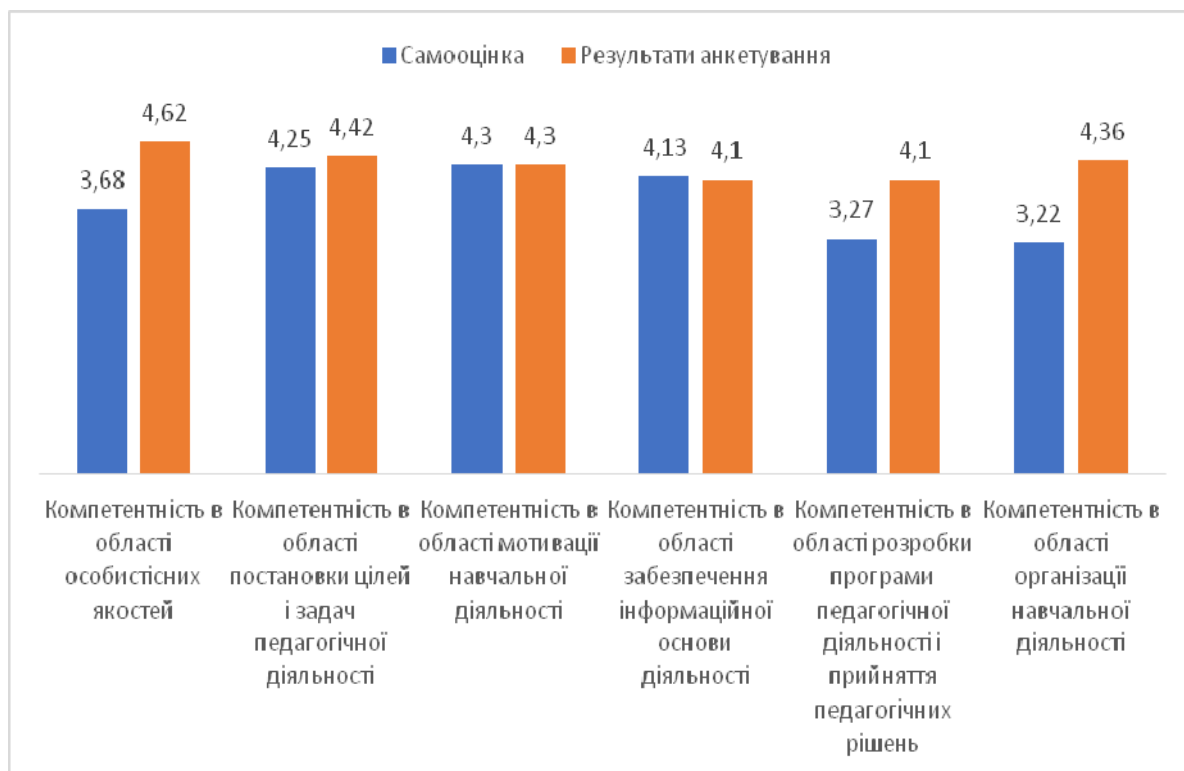


Рис. 3.2 Показники кваліфікації педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості у розрізі правової культури

Наступник кроком нашого дослідження стало проведення опитування за опитувальником «Правосвідомість» (автори Дж. Таппа та Ф. Левін), яке дозволило визначити рівень правосвідомості педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості (правопідтримка, правослухняність та правотворчість). Зауважимо, що даний опитувальник може бути використаний для виявлення рівня сформованості правової культури педагогів.

Відповідно до опитувальника на трьох рівнях правосвідомості Дж. Тапп та Ф. Левін виділяють такі ключові компоненти: на рівні правослухняності (А), ключовим є «запобігання» злочинів. Людина, яка перебуває на цьому рівні вважає, що законодавчі акти необхідно дотримуватися за будь-яких ситуацій. На рівні правопідтримки (В) ключовим

є «підтримка» (порядку, системи тощо), задля такої підтримки закони можуть бути змінені та частково порушені, але тільки заради «підтримання» порядку у суспільстві. На рівні правотворчості (С) на першому місці зовсім не закон і право, а своя мораль. Все, що аморально – незаконно, а отже, заради відновлення балансу можна порушити закон. Результати дослідження за даним опитувальником наведено у таблиці 3.7.

Таблиця 3.7

Визначення рівня правосвідомості педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості (за опитувальником «Правосвідомість» Дж. Таппа та Ф. Левіна)

Відповіді педагогів	Рівні правосвідомості		
	Правослухняність	Правопідтримка	Правотворчість
	22 %	28 %	50 %

З таблиці 3.7 видно, що правосвідомості педагогів («Правослухняність») є на рівні з оцінкою 22 %. На думку педагогів цього рівня правосвідомості, закони необхідні для того, щоб запобігати злочинності шляхом їх скоєння. На думку педагогів, які перебувають на даному рівні правової правосвідомості, люди слідуєть законам через бажання уникнути покарання і це стимул підпорядкування владі.

Рівень правосвідомості педагогічних працівників «Правопідтримка» становив 28 %. На цьому рівні правосвідомості автори респонденти вважають (відповідно до опитувальника), що закони необхідні суспільству з метою збереження структури соціуму, частиною якого є людина. 50 % освітян відображають рівень правосвідомості «Правотворчість», який визначається негативним ставленням до законів, невідповідності системи правових норм із системою моральних норм, високим рівнем правового нігілізму. Найчастіше ця категорія респондентів вважає, що закони мають бути змінені, якщо вони не відповідають правовим нормам і допускають

порушення закону у разі, якщо він аморальний чи несправедливий.

Інфографіку дослідження наведено на рис. 3.3.

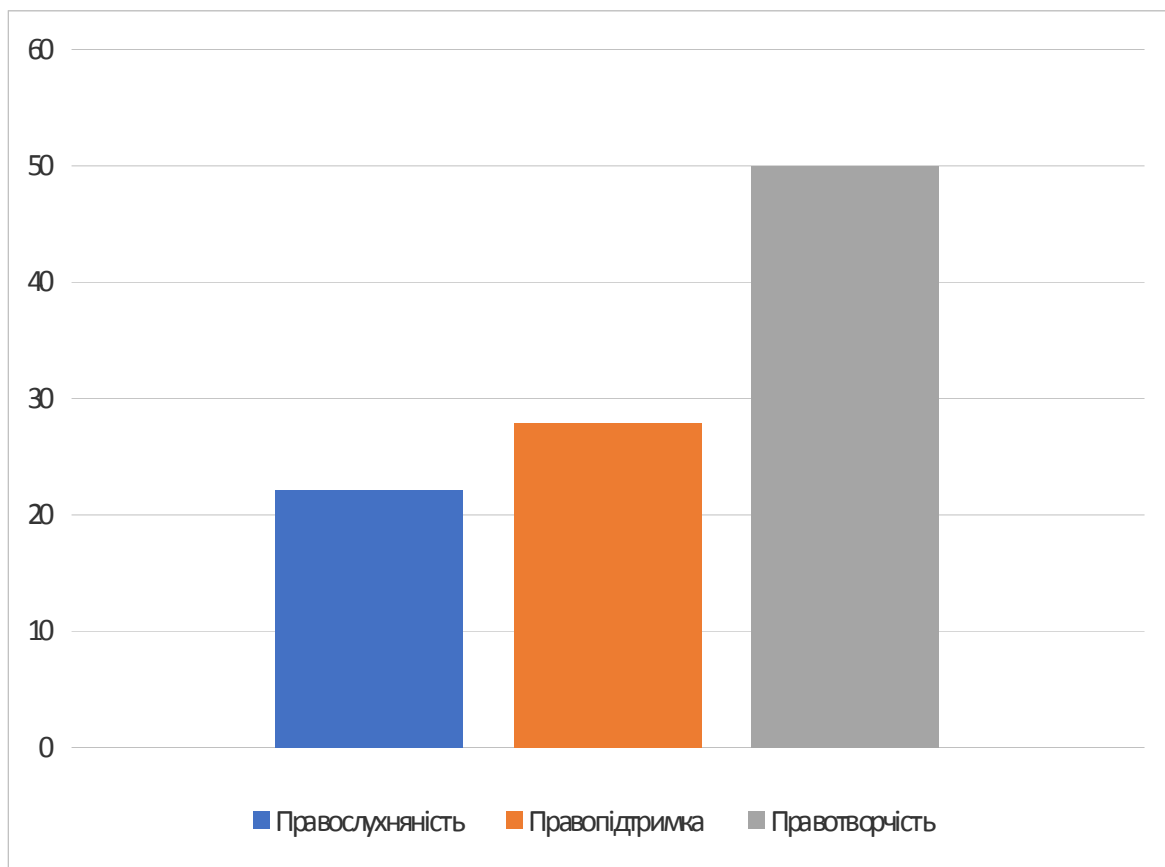


Рис. 3.3 Рівень правосвідомості педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості

За результатами рисунку 3.3 та таблиці 3.7 можна зробити висновок про низький рівень правосвідомості та правової культури педагогів досліджуваної групи на етапі коксувального експерименту. Необхідно підкреслити, що дані можуть бути обумовлені зовнішніми факторами: складною соціально економічною обстановкою в суспільстві, низьким рівнем поінформованості про зміну законодавства та відносно низький рівень правової культури педагогічної спільноти.

Таким чином, виявляючи недостатній рівень правової культури педагогів необхідно сприяти якісній зміні їхньої правосвідомості шляхом навчання

педагогічних працівників у системі формальної та неформальної освіти.

Дані, одержані за результатами констатувального етапу дослідження, дозволили провести аналіз елементів змісту правової культури педагогічних працівників.

Знання як елемент правової культури проявився на низькому рівні: педагоги відзначають слабкий рівень правових знань, особливо під час змін освітнього законодавства. Особливу стурбованість педагоги висловили у зв'язку зі слабким розумінням законотворчої ініціативи запровадження професійних стандартів педагога. Було відзначено слабкий ступінь володіння правовими основами запровадження стандарту, його змістом, педагогічними умовами його реалізації

З іншого боку, необхідно відзначити високий пізнавальний інтерес та мотиваційну складову цього елемента. Педагоги експериментальних груп висловили надію на впровадження у систему підвищення кваліфікації програм, що містять сучасну нормативно-правову базу в галузі освіти.

При аналізі оцінного елемента правової культури педагогів необхідно відзначити високий рівень поваги до права у педагогічному колективі, проте частина педагогів висловили занепокоєння у зв'язку з серйозною бюрократичною завантаженістю та навантаженням, пов'язаним зі звітністю. Проте всі інші респонденти висловили чітку переконаність у необхідності поваги до законів, правових звичаїв та норм.

Соціальний елемент змісту правової культури педагогів виявився на середньому рівні: педагоги відзначили на середньому та низькому рівні сформованість навичок правової поведінки, на середньому рівні соціально-правову активність.

Частина педагогів зазначила, що дидактичні, ситуаційні, ігрові, рефлексорні правові навички необхідні сучасному педагогові у професійній діяльності та існує потреба в оволодінні цими навичками. Вони формують професійну компетентність педагога, допомагають у оволодінні професійними технологіями та підвищують ступінь правового захисту всіх

учасників освітнього процесу.

Після завершення констатувального етапу дослідження нами було проведено формувальний (заключний) етап експерименту. Результати формувального етапу експерименту за окресленими нижче методиками представлено нижче.

Отже, з метою вивчення динаміки зміни мотиваційно-ціннісної компоненти спроектованої моделі розвитку правової культури педагога на етапі констатуючого експерименту застосовувалася методика вивчення мотивації педагогічної діяльності К. Замфіра у модифікації А. Реана. Результати дослідження мотивації професійної діяльності представлені на формувальному етапі за цією методикою наведено у таблиці 3.8.

Таблиця 3.8

**Результати порівняльного дослідження мотивації трудової діяльності
педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти
Державної служби зайнятості**

Тип мотивації праці					
Внутрішня мотивація		Зовнішня позитивна		Зовнішня негативна	
Констатувальний етап	Формувальний етап	Констатувальний етап	Формувальний етап	Констатувальний етап	Формувальний етап
25,36 %	38,93 %	44,32 %	48,16 %	31,15 %	22,24 %

Аналіз результатів показав, що рівень внутрішньої мотивації педагогічних працівників підвищився з 25,36 % до 38,93 %. Таким чином, відсоток педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості, які працюють тому, що це приносить їм задоволення і вважають, що виконують важливу та потрібну роботу значно виріс.

На констатувальному етапі експерименту відсоток педагогів, які мають провідну зовнішню позитивну мотивацію, які вважають, що робота повинна добре оплачуватись, а їх успіхи мають бути визнані керівництвом та колегами, дітьми, батьками становив 44,32 %. Дослідження формувального етапу показали, що після проведення експерименту зовнішня позитивна мотивація досліджуваної групи становила 48,16 %. Таким чином, необхідно відзначити зростання рівня зовнішньої позитивної мотивації, що свідчить про вплив зовнішніх факторів на усвідомлення успішності педагога та його умотивованості.

Негативна зовнішня мотивація характерна на початковому етапі дослідження для 31,15 % педагогів, які зазначали, що виконують свою роботу, щоб не отримати догану, не бути звільненими. Після проведення експерименту відсоток зовнішньої негативної мотивації знизився до 22,24 %, педагоги відзначили якісне зниження рівня мотивації.

Як видно з даних рисунку 3.4, динаміка позитивної зовнішньої та внутрішньої мотивації виросла, зовнішньої негативна мотивація знизилася.

Таким чином, необхідно відзначити загальне значне зростання позитивної мотивації освітян. В інтерпретації діагностичного інструментарію К. Замфіра, А. Реана це означає, що педагоги кваліфікують свою професійну діяльність як успішну та мотивовані на особистісне та професійне зростання, активну педагогічну діяльність, виходячи з позитивних установок щодо мотивів діяльності.

При інтерпретації враховувався як тип мотиваційного комплексу, а й те, наскільки сильно один тип мотивації перевершує інший за рівнем виразності. Найбільше зростання відзначено в галузі внутрішньої позитивної мотивації, а значить задоволеності обраної професією, внутрішньої переконаності педагогів у потребі та важливості власної педагогічної праці.

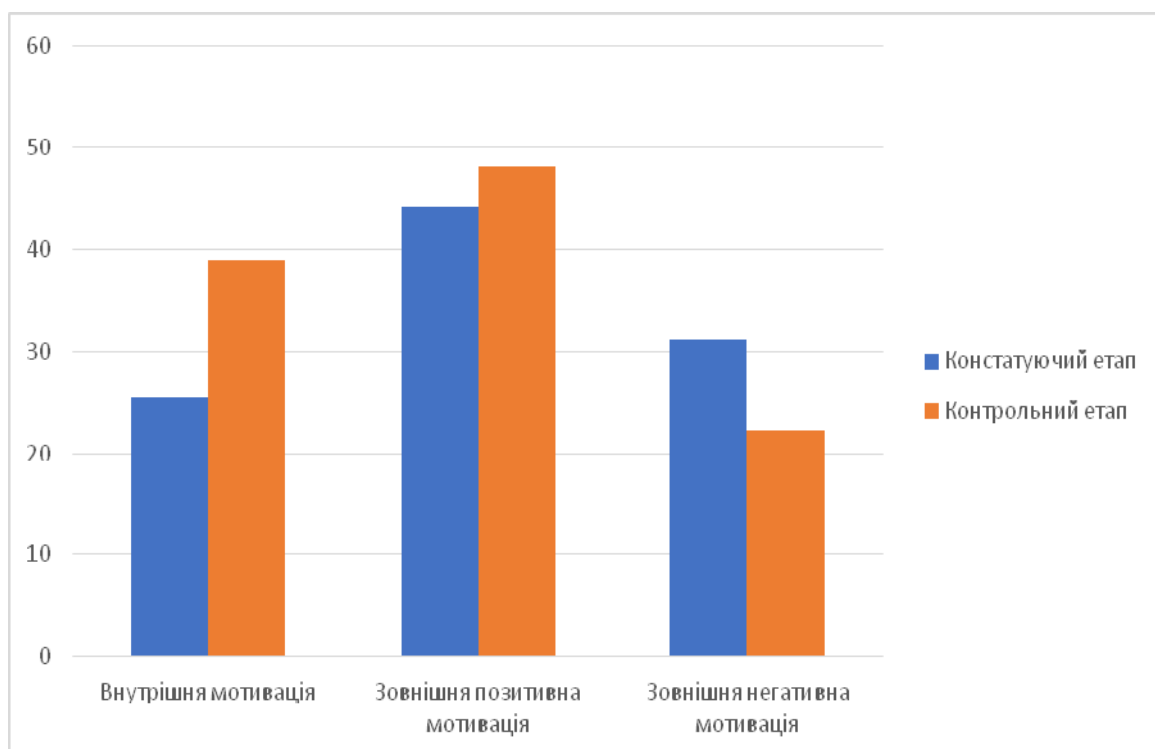


Рис. 3.4 Мотивація професійної діяльності педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості

Цей мотиваційний комплекс є високим за ефективністю щодо даних констатувального етапу експерименту.

На констатувальному етапі експерименту мотивація досліджуваної вибірки педагогічних працівників вивчалася із застосуванням додаткової діагностики з метою отримання більш достовірних результатів дослідження мотивації педагогів. Логіка дослідження прокладена на формувальному етапі експерименту.

Рівень сформованості когнітивного компонента на етапі констатувального експерименту досліджувався за модифікованою методикою оцінки рівня кваліфікації педагогічних працівників В. Шадрікова, І. Кузнецової.

Згідно з інструкцією даної діагностики, вона передбачає порівняння результатів самооцінки педагогів та результатів анкетування. На формувальному етапі експерименту було проведено порівняння цих критеріїв та виведено підсумкове значення.

Результати діагностики були оформлені у вигляді зведеної таблиці 3.9 в якій зазначаються результати самоаналізу респондентів та аналіз анкетування. Після обробки результатів анкетування та самооцінки досліджуваного педагогічного колективу було зроблено підрахунок та виведено середній бал по кожному з показників.

Таблиця 3.9

Результати порівняльного аналізу самооцінки та анкетування педагогічної компетентності педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості

№ з/п	Найменування показника	Самооцінка	Результати анкетування	Самооцінка	Результати анкетування
		Констатувальний етап		Контрольний етап	
1	Компетентність в області особистісних якостей	3,68	4,62	3,69	4,9
2	Компетентність в області постановки цілей і задач педагогічної діяльності	4,25	4,42	4,47	4,5
3	Компетентність в області мотивації до здійснення професійно-педагогічної діяльності	4,3	4,3	4,42	4,38
4	Компетентність в області забезпечення інформаційної основи власної професійної діяльності	4,13	4,1	4,18	4,30
5	Компетентність в області розробки програми педагогічної діяльності і прийняття педагогічних рішень	3,27	4,1	3,32	4,45
6	Компетентність в області організації професійно-педагогічної діяльності	3,22	4,36	3,36	4,51

На констатувальному етапі експерименту сформованість поведінкового компонента моделі розвитку правової культури в професійно-педагогічній діяльності педагогів вивчалася на трьох рівнях – правослухняності, правопідтримки та правотворчості. На формувальному етапі як емпіричні методи виступали спостереження, експертна оцінка, скорочена версія опитувальника за Дж. Тапп і Ф. Левіна «Правосвідомість».

За допомогою опитувальника «Правосвідомість» (автори Дж. Таппа та Ф. Левіна) було визначено рівень правосвідомості педагогів за параметрами «правопідтримка», «правослухняність» та «правотворчість».

За підсумками оцінки рівня кваліфікації педагогічних працівників було підготовлено висновок, що відображає аналіз дослідження різних галузей педагогічної діяльності (рис. 3.5).

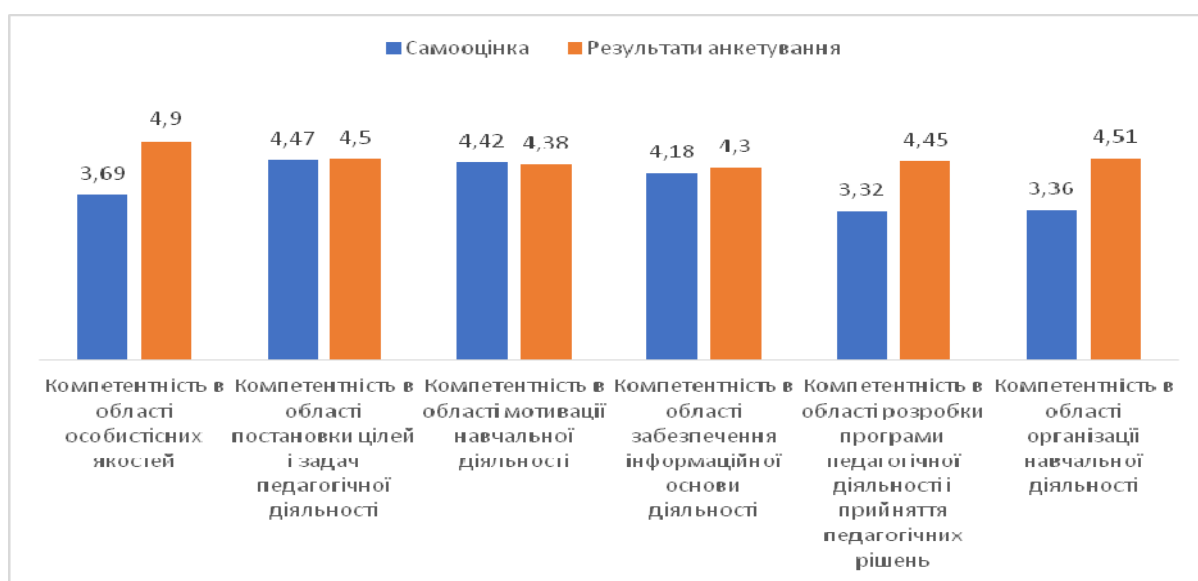


Рис. 3.5 Показники кваліфікації педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості у розрізі правової культури на контрольному етапі

На трьох рівнях правосвідомості Дж. Тапп та Ф. Левін були виділені ключові моменти: на рівні правослухняності (А), ключовим компонентом виділено було «запобігання» злочинів. На рівні правопідтримки (В)

ключовим є «підтримка» громадського порядку, а на рівні правотворчості (С) першому місці норми особистої моралі індивіда (див. табл. 3.10).

Таблиця 3.10

Визначення рівня правосвідомості педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості за допомогою опитувальника «Правосвідомість» Дж. Таппа та Ф. Левіна

Відповіді педагогів	Рівні правосвідомості		
	Правослухняність	Правопідтримка	Правотворчість
	Констатувальний етап		
	22%	28%	50%
	Контрольний етап		
	18%	46%	36%

Дані таблиці та інфографіки дослідження (рис. 3.6) відображають позитивну динаміку рівня правосвідомості педагогів, які вважають, що закони необхідні для того, щоб запобігати злочинам шляхом їх скоєння, а люди слідують законів через бажання уникнути покарання і це є стимулом підпорядкування влади.

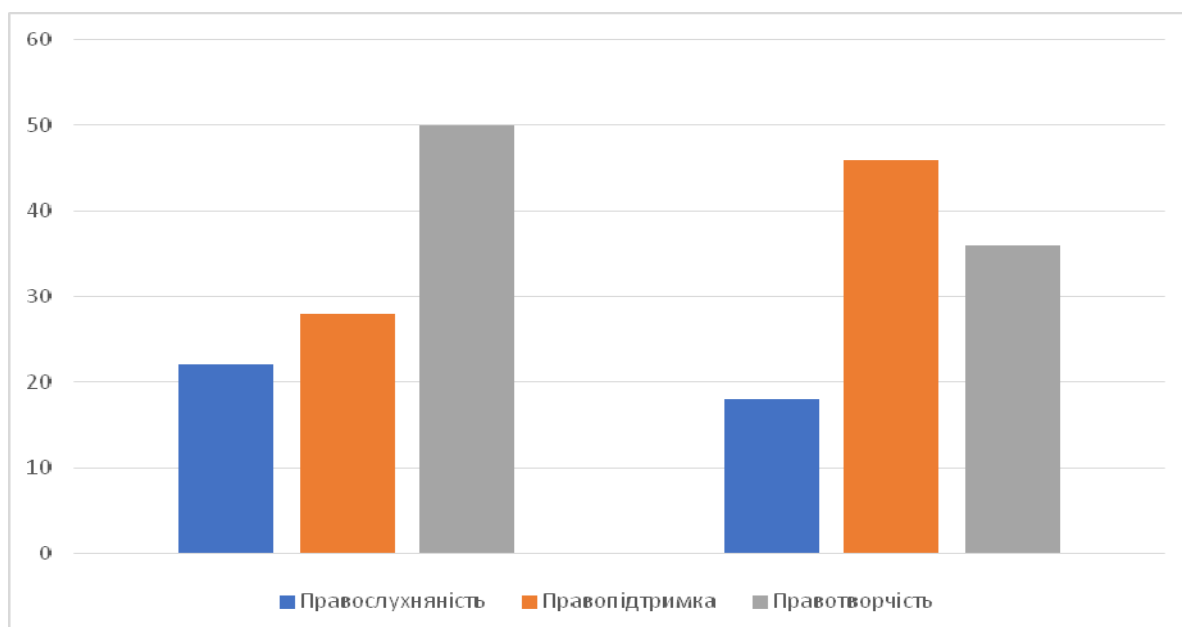


Рис. 3.6 Рівень правосвідомості педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості

З рис. 3.6 видно, що динаміка рівня правосвідомості педагогічних працівників «Правопідтримка» склала 18 % респондентів, які вважають, що закони необхідні суспільству з метою збереження структури соціуму, частиною якого є людина.

Відсоток рівня правосвідомості «Правотворчість» знизився з 50 % до 36 % відображає рівень, що визначається негативним ставленням до законів, невідповідності системи правових норм із системою моральних норм респондента, високий рівень правового нігілізму.

Таким чином, можна зробити висновок про те, що порівняно з даними констатувального етапу експерименту, на формувальному етапі відзначається зростання рівнів «Правослухняність» та «Правопідтримка» та зниження рівня «Правотворчість», що свідчить про високий рівень правосвідомості та правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості.

Отже, якісний аналіз результатів формувального етапу експерименту засвідчив суттєві зрушення в створенні та функціонуванні освітньо-правового середовища експериментальних закладів освіти та якісній результативності впроваджуваної нами моделі і курсу розвитку правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості. Насамперед, це виявилось в соціальному і предметно-просторовому оточенні, в характері професійно-педагогічної діяльності учасників освітнього процесу, в системній організації правового просвітництва, правового виховання в експериментальних закладах.

У результаті дослідження було встановлено, що педагогічні працівники демонстрували підвищений інтерес до законів України «Про освіту» [142], «Про професійну (професійно-технічну) освіту» [144], Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року [145], Стандарту фахової передвищої освіти з галузі знань 01 Освіта/Педагогіка спеціальності 014 Середня освіта (за предметними

спеціальностями) (2021 р.) та ін. нормативно-правових документів.

Таким чином, результати формувального (заключного) етапу експерименту доводять, що впровадження в освітній процес експериментальних закладів освіти розроблених нами моделі і курсу розвитку правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості, забезпечує ефективний розвиток правосвідомості, правових переконань, правомірної поведінки педагогічних працівників та регламентує її перенесення на всіх учасників освітнього процесу.

Висновки до третього розділу

У третьому розділі дисертаційної роботи з метою перевірки ефективності використання методики розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості було проведено педагогічний експеримент. Організація експериментального дослідження за окресленою проблемою передбачала вирішення наступних завдань:

- виявлення рівня правової культури педагогів за умов реалізації моделі правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості відповідно до спроектованої моделі;
- визначення ступеня ефективності використовуваних технологій, форм методів та засобів у системі формальної й неформальної освіти та механізмів підвищення рівня розвитку правової культури освітян;
- виявлення педагогічних умов розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості;
- розробка моделі розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості та відповідної методики її реалізації.

Дослідно-експериментальна робота з перевірки ефективності використання методики розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості полягала у проведенні та організації констатувального, формувального та завершального етапів експерименту.

На констатувальному етапі (2018–2019 рр.) нами було проаналізовано науково-методичну, психолого-педагогічну та нормативно-правову літературу з теми дослідження; визначено мету, основні завдання, об'єкт і предмет дослідження; розроблено програму та методику наукового пошуку; упорядковано понятійний апарат; розроблено критерії та показники оцінювання розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості; проведено вхідне діагностування.

На формувальному (2019–2020 рр.) ми систематизували матеріал щодо визначення та узагальнення педагогічних умов розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості; розроблено, теоретично обґрунтовано та експериментально перевірено модель розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості.

На завершальному етапі (2020–2022 рр.) нами було здійснено експериментальну перевірку результатів впровадження розробленої моделі та представлено інфографіку педагогічного експерименту в рамках програми дослідження; сформовано методичні рекомендації щодо розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості; систематизовано та сформульовано кінцеві висновки, узагальнено дослідний матеріал та представлено його результати у наукових публікаціях.

На констатувальному етапі експерименту нами було здійснено експериментальну оцінку вагомості показників рівня розвитку правової

культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості. За результатами оцінки вагомості показників рівнів розвитку правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості встановлено, що серед опитаних респондентів найбільш вагомий показник склав 0,93, який відповідає поведінковому критерію, тобто педагогічні працівники вважають, що рівень розвитку правової свідомості, наявність сформованих особистісних якостей, які забезпечують правомірну поведінку; мотиви до самостійного розвитку власної правової культури та постійна самоосвіта є запорукою успіху при формуванні власної правової культури.

Визначено, що емоційно-психологічний критерій відповідає вагомості 0,83, тобто наявність у педагогічного працівника ЦПТО Державної служби зайнятості правових поглядів і переконань респонденти віднесли на другий рівень. Мотивація та рівень правової освіченості респондентами було визначено за третім і четвертим рангом з такими показниками вагомості 0,6 та 0,56.

Отже, за результати діагностування на констатувальному етапі експерименту було визначено, що у педагогічних працівників виникає потреба до підвищенні рівня мотивації та рівня знань щодо розуміння прав і обов'язків громадянина. Зрозуміло, що наступним кроком нашого експерименту стала перевірка ефективності впровадження розробленої моделі розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості.

Впровадження моделі розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості відбувалося на формуальному етапі експерименту. Даний етап включав наступні кроки реалізації:

- на підготовчому етапі експерименту були визначені методи та прийоми роботи експерименту;
- на експериментальному (основному) етапі було апробовано визначені нами у моделі педагогічні умови, які сприятимуть досягненню позитивного

результату у розвитку правової культури педагогічного працівника центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості (організація навчальних занять у системі підвищення кваліфікації педагогічних працівників (лекції, семінари, практичні та ін.) та неформальній освіті педагога, яка реалізується через участь у тренінгах, семінарах, майстер-класах, стажуваннях тощо). Відповідно до зазначеного нами було розроблено та впроваджено курс занять у системі неформальної освіти, який сприяв розвитку правої культури педагогічних працівників;

– на заключному етапі формувального експерименту було логічно завершено дослідницьку роботу, проаналізовано основні досягнення педагогів контрольних (КГ) та експериментальних (ЕГ) групах.

Відповідно, заключний етап включав порівняльний аналіз результатів констатувального та заключного етапів експерименту, після реалізації курсу з розвитку правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості. Наприкінці заключного етапу експерименту нами було проведено визначення досліджуваних параметрів засобами експертного оцінювання.

Процес експертного оцінювання включав індивідуальну оцінку ефективності професійно-педагогічної діяльності, оволодіння необхідними компетенціями, правовими знаннями, навичками та володіння нормативно-правовою базою, а також готовністю педагога до впровадження отриманих знань в професійній діяльності.

В експерименті взяло участь 108 педагогічних працівників. Отримані експериментальні результати дослідження на початку і наприкінці експерименту, дали нам можливість зробити висновок про те, що впроваджувана нами модель та курс з розвитку правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості є ефективним та сприяє розвитку системи знань які забезпечують правомірну діяльність педагога. З цією метою нами було використано коефіцієнт кореляції Пірсона, який визначався для таких змінних: X – рівень володіння респондентом правовими знаннями; Y – розвиненість когнітивного компонента розвитку

правової культури педагогічного працівника ЦПТО Державної служби зайнятості. За результатами розрахунку коефіцієнт кореляції Пірсона (ρ) склав 0,753, що вказує на те, що результати експерименту є валідними, а експертна оцінка правових знань (когнітивний компонент) педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості підтверджує чистоту проведення та обробку експериментальних даних.

Також, за результати дослідження було встановлено, що частка респондентів з високим і достатнім рівнями розвитку вмінь застосовувати знання щодо використання норм закону в життєвих та професійно-педагогічних ситуаціях, знання та вміння щодо процедури і вимог юридичного захисту своїх законних прав та інтересів, вміння дотримуватися правових норм, а також прагнення до застосування правових норм у професійній діяльності, прагнення до самоосвіти, вміння вдало застосовувати норми права у власній професійній діяльності склали сумарно 70,36 % та 55,54 %; натомість найменшою виявилася частка респондентів, які демонструють високий рівень саморегуляції, професійно-соціальну адаптація за умов постійних геополітичних зрушень, набуття стану внутрішнього комфорту та досягнення почуття задоволеності від результатів власної професійно-педагогічної діяльності 37,02 % (поведінковий компонент).

Отже, результати дослідно-експериментальної роботи показують динаміку якісних змін щодо розвитку правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості та доводять, що впровадження в освітній процес експериментальних закладів розроблених нами моделі і курсу розвитку правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості, забезпечує ефективний розвиток правосвідомості, правових переконань, правомірної поведінки педагогічних працівників та регламентує її перенесення на всіх учасників освітнього процесу.

Результати дослідження за першим розділом подані в таких публікаціях [184].

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Узагальнення результатів теоретичного пошуку, експериментальної роботи дають можливість зробити такі висновки відповідно до поставлених завдань:

1. Аналіз філософської, психологічної, педагогічної, методичної літератури, нормативних документів та педагогічної практики з проблеми розвитку правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості виявив, що правова культура відображає сукупність правових теорій про об'єктивовані результати правової діяльності суспільства загалом, державних і громадських організацій, трудових колективів, а також є відображенням правових явищ в свідомості людей, котрі сприяють прискоренню розвитку правової свідомості суспільства. Встановлено особливості педагогічної діяльності викладачів центрів професійно-технічних освітніх центрів Державної служби зайнятості, яка полягає на більш ретельному орієнтуванні в правових питаннях, оскільки основний контингент здобувачів освіти у зазначених центрах – це є люди, які втратили роботу та потребують правового супроводу у вирішенні питань перекваліфікації або навіть здобуття нової професії. Результати вступного опитування дали змогу пересвідчитися в необхідності розвитку правової культури педагога – 58,3 % респондентів; 10,5 % респондентів оцінили високо рівень власної правової культури, більшість – 64,8 % респондентів визначили рівень власної правової культури на середньому, 15,2 % опитуваних зазначили про низький рівень власної правової культури тощо.

2. На основі аналізу наукової літератури було визначено та узагальнено педагогічні умови розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості, зокрема: вдосконалення організації освітнього процесу, що забезпечує можливість послідовного засвоєння правових знань, розвиток правової мотивації і становлення позитивного правового досвіду в рамках професійної та наукової

діяльності при активному використанні методів активного і інтерактивного навчання, а також в рамках підвищення кваліфікації у системі формальної та неформальної освіти. Використовуючи метод рангової кореляції, було виділено коло показників правової культури педагогічних працівників, а саме: потреба у постійному поповненні правових знань; переконання у дотриманні правових норм, негативне ставлення до правопорушень в межах професійної діяльності; правова освіченість, розуміння прав та обов'язків громадянина; мотивація до отримання нових знань щодо змісту нормативно-правових актів у сфері освіти; здатність захищати свої права, права колег та права здобувачів освіти, правомірна поведінка, дотримання правових норм; наполегливість у розв'язанні професійно-правових задач; здатність правомірно оцінювати результати власної професійно-педагогічної діяльності; готовність нести відповідальність за власні не правомірні дії у межах професійно-педагогічної діяльності.

3. Розроблено та науково обґрунтовано модель розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості, яка включає теоретико-цільовий, змістовно-організаційний, діагностично-результативний й технологічний блоки. Розроблена модель ґрунтується на синергетичному, системному, ситуаційному, компетентнісному, особистісному та діяльнісному підходах; принципах розвитку 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 розвитку правової культури педагогічному працівнику центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості (високий, середній, достатній, низький).

4. Експериментально перевірено модель розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості та технологію її впровадження. Експериментальні результати дослідження на початку і наприкінці експерименту, дали нам можливість пересвідчитися, що впроваджувана модель розвитку правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості є ефективним інструментом та сприяє розвитку системи знань які забезпечують правомірну діяльність педагога. З метою експериментальної перевірки нами було використано коефіцієнт кореляції Пірсона, який визначався за змінними X (рівень володіння респондентом правовими знаннями), Y (розвиненість когнітивного компонента розвитку правової культури педагогічного працівника ЦПТО Державної служби зайнятості). За результатами розрахунку коефіцієнт кореляції Пірсона (ρ) склав 0,753, що вказує на валідність результатів експерименту, а експертна оцінка правових знань (когнітивний компонент) педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості підтверджує чистоту проведення та обробку експериментальних даних. Доведено, що впровадження в освітній процес експериментальних закладів розробленої нами моделі розвитку правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості, забезпечує ефективний розвиток правосвідомості, правових переконань, правомірної поведінки педагогічних працівників та регламентує її перенесення на всіх учасників освітнього процесу.

5. Розроблено методичні рекомендації щодо розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості. Розроблені нами рекомендації забезпечували впровадження курсу занять у системі неформальної освіти, який сприяв розвитку правої культури

педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості. Реалізація курсу передбачала оволодіння педагогами комплексом знань та умінь, що відповідають вимогам Стандарту фахової передвищої освіти з галузі знань 01 Освіта/Педагогіка спеціальності 014 Середня освіта (за предметними спеціальностями) (2021 р.).

Розроблений нами курс включав 12 академічних годин (0,4 кредитів ЄКТС), курс реалізовувався в межах програми експерименту на базі Дніпропетровського центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості; Професійно-технічного училища № 46 с. Лазірки, Полтавської області; Донецького центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості. Організація занять за розробленою програмою курсу здійснювалася упродовж 2 місяців, 3 рази на тиждень. На заняттях в межах курсу педагогічні працівники були ознайомлені з основами Державної політики у сфері освіти, нормативно-правовими основами професійної діяльності педагога та її змістом, велика увага приділялася праву інтелектуальної власності та трудовому праву.

Також, педагогічним працівникам було запропоновано кейси за темами курсу, пропонувалася робота в фокус-групах з аналізу джерел сучасного міжнародного та українського законодавства в галузі освіти, ведення внутрішньої документацію закладу освіти. На заняттях в межах курсу обговорювалися питання присвячені психолого-педагогічним вимогам до кваліфікації педагога, такі заняття реалізовували за допомогою методу дискусія 365 і проходили у груповій формі. На заключному етапі впровадження курсу нами було організовано круглий стіл з учасниками експерименту під час якого визначено сучасні проблеми розвитку правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості та запропоновано шляхи їх практичного розв'язання, з урахуванням результатів експерименту здійснено прогнозування перспектив розвитку правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості.

Виконане дослідження не вичерпує всіх проблем розвитку правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості. Подальшої розробки потребують дослідження інтелектуального наповнення змісту та сутності методологічного забезпечення у системі післядипломної освіти, що якісно має вплинути на розвиток суспільства за умов геополітичних зрушень світу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акімова О. В. *Формування творчого мислення майбутнього вчителя* : монографія. Вінниця, 2013. 365 с.
2. Андрусишин Б. І. Підготовка правознавчих кадрів для освітньої галузі. *Юридичні читання молодих вчених*: зб. матеріалів Всеукр. наук. конф., 23–24 квіт. 2004 р. Київ, 2004. С. 3–13.
3. Аніщенко В., Михайличенко А. *Професійна підготовка на основі стандарту компетентності*. Київ, 1996. 36 с.
4. Антонова О. Є. Розвиток педагогічної обдарованості майбутнього вчителя як педагогічна проблема. *Психолого-педагогічні основи гуманізації навчально-виховного процесу в школі та вузі* : зб. наук. праць. Рівне : Волинські обереги, 2002. С. 181–185.
URL: <http://eprints.zu.edu.ua/12572/1/2.pdf> (дата звернення: 02.02.2023).
5. Ашеров А. Т., Коваленко О. Е., Сажко Г. І. *Методи і моделі формування ергономічних знань та умінь у майбутніх інженерів-педагогів* : монографія. Харків : УПА, 2006. 188 с.
6. Балягіна І. А., Богорад М. А., Ковальчук Г. О. *Методика викладання економіки* : навч.-метод. посіб. для самостійного вивчення дисципліни. Київ : КНЕУ, 2003. 341 с.
7. Батанова Н. М. Принципи конституційно-правової відповідальності. *Альманах права*. 2012. Вип. 3. С. 323–327.
8. Бачинський Т. Правова культура: деякі сучасні підходи до її розуміння. *Юридична Україна*. 2011. № 8. С. 16–20.
9. Берека В. Є. Ступенева підготовка керівника освітнього закладу в умовах гуманітарно-педагогічного закладу. *Педагогічний вісник*. 2004. № 3. С. 6–9.
10. Берека В. Є. *Теоретико-методичні основи фахової підготовки магістрів з менеджменту освіти: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня*

д-ра пед. наук : спец. 13.00.04; Ін-т пед. освіти і освіти дорослих АПН України. Київ, 2008. 42 с.

11. Биков В. Ю., Сороко Н. В. Ризики впровадження електронних бібліометричних систем оцінювання ефективності діяльності наукових працівників. *Information Technologies and Learning Tools*. 2015. 48(4). URL: <https://core.ac.uk/reader/32309580> (дата звернення: 02.02.2023).

12. Битинас Б. П., Катаева Л. І. Педагогічна діагностика: сутність, функції, перспективи. *Педагогіка*. 1993. № 2. С. 5–14.

13. Бірюк Л. Я. Компетентнісний підхід як методологічне підґрунтя формування професійної компетентності майбутнього викладача. *Вісник Глухівського нац. пед. ун-ту ім. О. Довженка*. 2016. Вип. 30. С. 7–12.

14. Богачов С. В. Право знати право. *Міністерство юстиції*. URL: https://minjust.gov.ua/m/str_4354 (дата звернення: 20.02.2023).

15. Бондар В. І. *Дидактика*. Київ : Либідь, 2005. 264 с.

16. Бондарєва Л. І. *Навчальний тренінг як засіб професійної підготовки майбутніх менеджерів організацій в економічних університетах : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04*. Київ, 2007. 250 с.

17. Боричевський В. Проблеми формування правової культури педагога. *Вісник Нац. авіаційного ун-ту. Серія: Педагогіка. Психологія : зб. наук. праць*. 2009. № 1. С. 51–54.

18. Бурлаєнко Т. І. Зміст і структура економічної компетентності майбутніх менеджерів освіти як необхідна вимога часу. *Теорія та методика управління освітою*. 2011. № 7. URL: http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/metod_upr_osvit/v_7/2.pdf (дата звернення 16.05.2022).

19. Бурлаєнко Т. І. Компетентність. Компетентності. *Енциклопедія освіти* / Нац. акад. пед. наук України; голов. ред. В. Г. Кремень; 2-ге вид., допов. та перероб. Київ : Юрінком Інтер, 2021. С. 470.

20. Бурлаєнко Т. І. *Формування економічної компетентності майбутніх менеджерів освіти засобами ігрових форм навчання : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти; Ун-т менеджменту освіти. Київ, 2013. 19 с.*
21. Бушман І. О. *Система освіти як засіб модернізації української культури: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. філос. наук : 09.00.10; Інститут вищої освіти АПН України. Київ, 2005. 18 с.*
22. Васирина С. І. *Психолого-педагогічні умови правової підготовки учнів професійно-технічних навчальних закладів: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04; Львівський держ. ун-т безпеки життєдіяльності. Львів, 2017. 311 с.*
23. *Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Бусел. Київ; Ірпінь : ВТФ Перун, 2001. 1440 с. С. 1295.*
24. Вільчинська І. Деякі аспекти формування політико-правової культури у світлі державотворчих процесів в Україні. *Вісник Національної академії керівних кадрів культури і мистецтв*. 2006. № 4. С. 151–155.
25. Вітченко А. Проектування професіограми викладача вищої школи в умовах неперервної педагогічної освіти. *Вісник Національного авіаційного університету*. 2016. Вип. № 8. С. 1–6.
URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpviknu_2017_55_22 (дата звернення: 02.02.2023).
26. Владимірова В. І. *Педагогічні проблеми формування правової культури вчителя й історії вищої педагогічної школи України (1917–2002 рр.): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: 13.00.04; Луганський держ. пед. ун-т ім. Т. Шевченка. Луганськ, 2003. 21 с.*
27. Воропаєва В. Г. Культура як предмет соціально-філософського дискурсу. *Гуманітарний вісник Запорізької держ. інж. академії*. 2012. Вип. 51. С. 177–190. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpvgvzdia_2012_51_20 (дата звернення: 20.04.2022).

28. Воропаєва В. Г. Онтологічні засади культури як найвищої загальнолюдської цінності буття. *Гуманітарний вісник Запорізької держ. інж. акад.* 2013. Вип. 54. С. 251–265.
29. Годун Н. Ю. Правова культура: дефініція поняття. *Наше право.* 2015. № 1. С. 11–15.
30. Головченко В. Особливості формування правової культури молоді. *Право України.* 2004. № 10. С. 120–123.
31. Голосніченко І. Правосвідомість і правова культура у розбудові Української держави. *Право України.* 2005. № 4. С. 24–25.
32. Гончаренко С. У. *Педагогічні дослідження. Методологічні поради молодим науковцям.* Київ : РВВ АПН України. 1995. 45 с.
33. Гончаренко С. У. *Український педагогічний словник* / голов. ред. С. Головка. Київ : Либідь, 1997. 376 с. С. 21. URL: <http://surl.li/vagp> (дата звернення 16.05.2022).
34. Гриньова В. М. Аксіологічний підхід до проблеми педагогічної культури майбутнього вчителя. *Шлях освіти.* 2002. № 2. С. 2–6.
35. Гриньова В. *Формування педагогічної культури майбутнього вчителя (теоретичний та методичний аспект)* : монографія. Харків : Основа, 1998. 300 с.
36. Гриньова Я. Г. *Формування правової культури майбутніх фахівців транспортної галузі у процесі вивчення правових дисциплін* : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: 13.00.04; Класичний приват. ун-т. Запоріжжя, 2011. 20 с.
37. Гусенко А. А. Поняття та сутність правової культури студентів. *Наукові праці Чорноморського держ. ун-ту ім. Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія». Серія: Педагогіка;* 2016. Т. 270. Вип. 258. С. 27–30.
38. Даниленко Л. І. *Інноваційний освітній менеджмент* : навч. посібник. Київ : Главник, 2006. 144 с.

39. Даниленко Л. І. Керівники мають стати фахівцями управлінської справи. *Директор школи, ліцею, гімназії*. 2001. № 4. С. 96–97.
40. Даниленко Л. І. *Модернізація змісту, форм та методів управлінської діяльності директора загальноосвітньої школи* : монографія. Київ : Логос, 1998. 140 с.
41. Даниленко Л. І. Управління інклюзивною школою на засадах менеджменту освітніх інновацій. *Інклюзивна школа: особливості організації та управління* : навч.-метод. посіб. / кол. авт. : А. А. Колупаєва, Ю. М. Найда, Н. З. Софій [та ін.]; за заг. ред. Даниленко Л. І. Київ, 2007. 128 с.
42. Данильян О. Г. та ін. Особливості правосвідомості та правової культури у транзитивних умовах. *Правосвідомість і правова культура як базові чинники державотворчого процесу в Україні* : монографія. Харків : Право, 2009. С. 186–211.
43. Данильян О. Г. Специфіка формування правової культури в транзитивному суспільстві. *Наукові записки Харківського ун-ту повітряних сил. Соціальна філософія, психологія*. Харків, 2006. Вип. 2(26). С. 3–9.
44. Данильян О. Г. та ін. Тоталітарна правосвідомість і правова культура та їх характерні ознаки. *Правосвідомість і правова культура як базові чинники державотворчого процесу в Україні* : монографія. Харків : Право, 2009. С. 170–185.
45. Державний центр зайнятості. Веб-сторінка. URL: <https://is.gd/hWaBsi> (дата звернення: 20.02.2023).
46. Димочкіна В. Правова культура особистості у структурі філософського та психолого-педагогічного знання. *Молодь і ринок*. 2012. № 12(95). С. 140–144.
47. Дубасенюк О. А. Педагогічні умови ціннісно орієнтованої професійної підготовки майбутніх учителів. *Професійна освіта: педагогіка і психологія* : пол.-укр., укр.-пол. щорічник / за ред. Т. Левовицького, І. Вільш, І. Зязюна, Н. Ничкало, Ченстохова; Київ, 2011. Вип. XIII. С. 162–166.

48. Дубініна О. В. Педагогічні умови навчання майбутніх робітників у центрах професійно-технічної освіти. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. Суми : СумДПУ імені А. С.Макаренка, 2015. № 10(54). С. 56–65.

49. Дубініна О. *Формування професійної компетентності майбутніх автослюсарів у центрах професійно-технічної освіти : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : 13.00.04*; ДВНЗ «Переяслав-Хмельниц. держ. пед. ун-т ім. Григорія Сковороди». Переяслав-Хмельницький, 2013. 20 с.

50. Дьоміна О. С. Деякі методологічні питання формування національної правової культури та її функціональна роль у розвитку української державності. *Часопис Київського ун-ту права*. 2005. № 4. С. 74–77.

51. Дьоміна О. С. Проблеми формування правової культури в Україні в умовах трансформації політичного режиму. *Держава і право* : зб. наук. праць. Київ, 2006. Вип. 31. С. 39–44.

52. Дьоміна О. С. *Формування правової культури студентської молоді в умовах сучасного українського суспільства : дис. ... канд. юр. наук: 12.00.01*; Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. Київ, 2007. 217 с.

53. Експертна оцінка рівня кваліфікації педагога. *StudLanser*. URL: https://stud.com.ua/118883/pedagogika/ekspertna_otsinka_rivnya_kvalifikatsiyi_pedagoga (дата звернення: 13.05.2022).

54. Єгоров О. П. Правова культура: поняття, елементи та рівні. *Правничий вісник Університету «КРОК»*. 2011. Вип. 9. С. 13–18.

55. Єльнікова Г. В. З досвіду організації підвищення кваліфікації керівників загальноосвітніх навчальних закладів. *Післядипломна освіта в Україні*. 2002. № 2. С. 66–69.

56. Єльнікова Г. Моніторинг діяльності керівника школи. *Директор школи, ліцею, гімназії*. 2003. № 1. С. 97–102.

57. Єльнікова Г. В., Зайченко О. І., Маслов В. І. [та ін.] *Теоретичні і методичні засади моделювання фахової компетентності керівників закладів освіти* : монографія; за ред. Г. В. Єльнікової. Київ, Чернівці : Книги – XXI, 2010. 460 с.
58. Жарких Ю. С., Лисоченко С. В., Сусь Б. Б., Третяк О. В. *Комп'ютерні технології в освіті* : навч. посібник. Київ : Київ. ун-т, 2012. 239 с.
59. Завірюха В. В. Психологічні особливості розвитку мотивації досягнень у підлітковому віці. *Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія*. 2018. Т. V. Вип. 18. С. 72–82.
60. Зелюк В. В., Моргун В. Ф., Устименко Т. А. *Особистість в освіті: парадигми культури* : монографія. Полтава : АСМІ, 2011. 212 с.
61. Землянська О. В. Професійно-правова культура керівника. *Наука і освіта*. 2014. № 9. С. 71–75.
62. Зязюн І. А. Універсальність та інтегративність культури в освітньому просторі інформаційного суспільства. *Наукові повідомлення*. С. 230–243. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/3357/1/зязюн3.pdf> (дата звернення: 20.02.2022).
63. Іванова С. В. Функціональний підхід до визначення професійної компетентності вчителя біології та організація її вдосконалення в закладі післядипломної освіти. *Вісник Житомирського державного університету ім. І. Франка*. 2008. Вип. 42. С. 106–110. URL: <http://surl.li/htaps> (дата звернення: 02.02.2023).
64. *Історія української культури* : навч. посібник / Є. В. Перегуда, В. Ф. Панібудьласка, А. В. Тороп, В. П. Макогон та ін. Київ : КНУБА, 2010. 149 с.
65. Калиновський Ю. Ю. та ін. Правосвідомість і правова культура як об'єкти філософсько-правового дискурсу (концептуальний вимір). *Правосвідомість і правова культура як базові чинники державотворчого процесу в Україні* : монографія. Харків : Право, 2009. С. 10–29.

66. Калиновський Ю. Ю. та ін. Типології правосвідомості та правової культури: сутнісний і компаративний аналіз. *Правосвідомість і правова культура як базові чинники державотворчого процесу в Україні* : монографія. Харків : Право, 2009. С. 30–46.

67. Калініна Л. М. Професіограма українського директора школи (моделювання управлінської діяльності директора школи). *Директор школи*. 2001. № 3. С. 13–15.

68. Качур В. О. До питання про структуру правової культури. *Право. Людина. Довкілля*. 2019. Т. 10(2). С. 6–12.
URL: <http://journals.nubip.edu.ua/index.php/Pravo/article/view/law2019.02.001/11075> (дата звернення: 02.02.2023).

69. Керимов Д. А. *Методология права (предмет, функции, проблемы философии права)*. Москва : Аванта, 2000. 560 с.

70. Кириченко М. О. *Управління загальноосвітнім навчальним закладом (методологічний аспект) : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01*. Київ : ЦППО, 2001. 165 с.

71. Кірсанов В. В. *Психолого-педагогічна діагностика* : підручник. Київ : Альтерпрес, 2002.

72. Кічук Я. Розвиток правової компетентності у майбутніх фахівців: євроінтеграційний контекст та вітчизняні реалії. *Збірник наукових праць Національної академії Держ. прикордонної служби України. Серія: Педагогічні науки*. 2016. № 1. С. 92–102.

73. Клімова Г. П. Основні теоретико-методологічні підходи до аналізу поняття «правова культура». *Вісник Національної юридичної академії України ім. Ярослава Мудрого*. 2010. № 6. С. 70–77.

74. Клімова Г. П. та ін. Основні шляхи формування правосвідомості і правової культури українських громадян в умовах розбудови правової держави. *Правосвідомість і правова культура як базові чинники державотворчого процесу в Україні* : монографія. Харків : Право, 2009. С. 307–324.

75. Клімова Г. П. Про типологію правової культури. *Вісник Національної юридичної академії України ім. Ярослава Мудрого*. 2012. № 2(12). С. 111–119.

76. Клімова Г. П. Структура та функції правової культури. *Вісник Національної юридичної академії України ім. Ярослава Мудрого*. 2011. Вип. 11. С. 292–298.

77. Клунко Р. Ю. Формування правової культури майбутнього вчителя як елемент підготовки до професійної діяльності. *Наукові записки НДУ ім. М. Гоголя: Психолого-педагогічні науки*. Ніжин, 2015. № 3. С. 148–151.

78. Коваленко Н. Ю. *Формування правосвідомості і правової культури студентів в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юр. наук: 12.00.01; Київський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка*. Київ, 2009. 19 с.

79. Коваль Т. І. *Теоретичні та методичні основи професійної підготовки з інформаційних технологій майбутніх менеджерів-економістів: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра пед. наук: спец. 13.00.04*. Київ, 2008. 72 с.

80. Ковальчук Л. *Моделювання науково-педагогічних досліджень: навч. посібник*. Львів: Видав. центр ЛНУ імені Івана Франка, 2020. 520 с.

81. Комісарова Л. О. *Розвиток технологічної культури майстрів виробничого навчання професійно-технічних навчальних закладів швейного профілю: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: 13.00.04; Інститут проф.-техн. освіти НАПН України*. Київ, 2013. 20 с.

82. *Компетентнісний підхід до підготовки педагогів у зарубіжних країнах: теорія та практика: монографія / Н. М. Авшенюк, Т. М. Десятов, Л. М. Дяченко, Н. О. Постригач, Л. П. Пуховська, О. В. Сулима*. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2014. 280 с.

83. Конституція України. *Верховна Рада України від 28 червня 1996 року* № 254к/96-ВР.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 02.02.2023).

84. Концепція Розвитку Юридичної Освіти. *Міністерство освіти і науки України*. URL: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/visha-osvita/konceptiya-vdoskonalennya-pravnichoyi-yuridichnoyi-osviti-dlya-fahovoyi-pidgotovki-pravnika> (дата звернення: 20.02.2023).

85. *Концептуальні засади професійного розвитку особистості в умовах євроінтеграційних процесів*: зб. наук. статей / за ред. В. Г. Кременя, М. Ф. Дмитриченка, Н. Г. Ничкало; уклад.: М. В. Артюшина, В. П. Тименко та ін. Київ : НТУ, 2015. 768 с.

86. Кравченко Л. М. *Наукові основи підготовки менеджера освіти у системі неперервної педагогічної освіти*: дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04. Київ, 2009. 530 с.

87. Кривко М. П. *Організаційно-педагогічні основи індивідуалізації підготовки менеджерів освіти шкільного рівня*: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01; 13.00.04. Київ, 1996. 206 с.

88. Кручек В. А. *Формування культури педагогічної взаємодії*: монографія. Київ : НАКККиМ, 2012. 408 с.

89. Культура та цивілізація, їх взаємозв'язок. Концепція А. Тойнбі, О. Шпенглера. *By Magistr.ua Studies*. URL: <https://studies.in.ua/shpora-culture/531-4-kultura-ta-civlzacya-yih-vzayemozvyazok-koncepcya-a-toynb-o-shpenglera.html> (дата звернення: 14.05.2022).

90. Культурологічна концепція Ф. Ніцше. *Studfile*. URL: <https://studfile.net/preview/5044201/page:32/> (дата звернення: 14.05.2022)

91. Літовченко В. В. Трансформація концепції збереження культурної спадщини людства у міжнародних відносинах. *Вопросы духовной культуры – ИСТОРИЧЕСКИЕ НАУКИ*. С. 143–148. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/93043/37-Lytovchenko.pdf?sequence=1> (дата звернення: 02.02.2023).

92. Лозова В. І., Троцько Г. В. *Теоретичні основи виховання і навчання* : навч. посібник. Харків : ОВС, 2002. 400 с.
93. Лузан П. Г., Сопівник І. В., Виговська С. В. *Основи науково-педагогічних досліджень* : навч. посібник; 3-те вид, допов. Київ : НАКККиМ, 2011. 314 с.
94. Лукаш О. Л. *Формування правової культури студентів у трансформаційному суспільстві* : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юр. наук : 12.00.01; Національний пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ, 2011. 19 с.
95. Макаренко Л. Л. Концепція процесу формування інформаційної культури майбутнього вчителя технологій. *Науковий часопис Нац. пед. ун-ту ім. М. П. Драгоманова: Серія 5: Педагогічні науки: реалії та перспективи*. 2013. Вип. 42. С. 152–163.
96. Макаренко Л. Методологічні засади пізнання сутності правової культури. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 9. С. 181–185. URL: <http://www.pgp-journal.kiev.ua/archive/2018/9/34.pdf> (дата звернення: 13.05.2022).
97. Макаренко Л. О. *Теоретико-методологічні аспекти пізнання та формування правової культури* : дис. ... д-ра юр. наук: 12.00.01; Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. Київ, 2019. 441 с.
98. Максимов С. І. *Правова культура як інтегральна характеристика правової системи. Правова система України: проблеми і тенденції розвитку* : матеріали наук.-практ. конф., м. Харків, 3 черв. 2010 р.; Нац. академія прав. наук України. Харків : ХНІ держ. буд. та місцев. самовряд., 2010. 171 с.
99. Максимов С. І. *Українська правова культура: ціннісний вимір. Правова культура і громадянське суспільство в Україні: стан і перспективи розвитку* : матеріали Міжнар. наук. конф., м. Харків, 12 жовт. 2007 р. / редкол.: Ю. П. Битяк, І. В. Яковюк, Г. В. Чапала. Харків : Право, 2007. С. 11–13.

100. Макушев П. В. *Професійна правосвідомість і правова культура дільничого інспектора міліції (шляхи формування і удосконалювання): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юр. наук : 12.00.01; Національна акад. внутрішніх справ України*. Київ, 2004. 21 с.

101. Мармаза О. І. *Система підвищення функціональної компетентності керівників загальноосвітніх закладів* дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. Київ, 1998. 87 с.

102. Маслов В. І. Наукові засади визначення змісту підвищення кваліфікації та підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів. *Післядипломна освіта в Україні*. 2002. № 2. С. 63–66.

103. Маслов В. І. *Наукові основи та функції процесу управління загальноосвітніми навчальними закладами* : навч. посібник. Тернопіль : Астон, 2007. 150 с.

104. Мельник В. Монументальне мистецтво Перемиської єпархії княжих часів. *Пам'ятки України*. 2011. № 1/2. С. 4–11.

105. Мельник В. К. *Підвищення управлінської кваліфікації керівника загальноосвітнього навчального закладу в системі післядипломної педагогічної освіти* : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. Київ, 2003. 240 с.

106. Мельник В. К. Управлінська кваліфікація керівника навчального закладу як елемент системи післядипломної освіти. *Педагогіка і психологія формування творчої особистості: проблеми і пошуки* : зб. наук. праць / редкол. : Т. І. Сущенко [та ін.]. Київ; Запоріжжя, 2002. Вип. 22. С. 263–267.

107. Мельник Ю. *Комплексна педагогічна діагностика в процесі формування предметної компетентності з фізики учнів гімназії*. URL: <https://is.gd/YlOq6A> (дата звернення: 13.05.2022).

108. Михнюк М. І. *Теоретичні і методичні основи розвитку професійної культури викладачів спеціальних дисциплін будівельного профілю* : дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04; Інститут проф.-тех. освіти НАПН України. Київ, 2016. 652 с.

109. Мотивація професійної діяльності (методика к. Замір в модифікації а. Реана. *Studfiles*. URL: <https://studfile.net/preview/10038528/page:15/> (дата звернення: 13.05.2022).

110. Назаренко Г. В. *Теория государства и права*. Москва, 2006. С. 176.

111. Назаров С. Правова свідомість особистості як феномен культури. *Світ науки, культури, освіти*. 2011. № 3. С. 89–90.

112. Настенко Л. Г. Особистісно-орієнтований підхід як умова культурологічного розвитку і виховання майбутніх спеціалістів. *Профорієнтація та довузівська підготовка майбутніх спеціалістів: проблеми, досвід, перспективи*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. Чернігів, 1999. С. 204–208.

113. Ничкало Н. Г. Безперервній професійній освіті – педагогічні кадри нової генерації. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*: зб. наук. праць. Українська інж.-пед. академія. Харків, 2005. № 10. С. 21–32.

114. Оборотов Ю. М. Динаміка правової культури. *Актуальні проблеми політики*: зб. наук. праць. 1999. Вип. 6/7. С. 83–88.

115. Овчиннікова А. П. *Феноменологія правової культури: філософсько-правове дослідження*: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юр. наук: 12.00.12; Національний ун-т «Одеська юридична академія». Одеса, 2016. 20 с.

116. Огаренко Т. О. Політична та правова культура як чинник демократизації суспільства. *Право та державне управління*. 2013. № 1(10). С. 13–17.

117. Огнев'юк В. Освіта як сфера «майбутнього часу». *Персонал*. 2003. № 9. С. 66–71.

118. Олійник В. В. *Наукові основи управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти*: монографія. Київ: Міленіум, 2003. 594 с.

119. Олійник В. В. *Формування правової компетентності керівників навчальних закладів у системі післядипломної педагогічної освіти : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук.* Запоріжжя, 2008. 20 с. С. 9.

120. Оніщенко Н. М. Підвищення рівня правової культури населення. *Вступ до теорії правових систем* : монографія / за заг. ред. О. В. Зайчука, Н. М. Оніщенко. Київ : Юридична думка, 2006. С. 161–169.

121. Орбан-Лембрик Л. Психологія управління : посібник. Київ : Академвидав, 2003. 568 с. С. 510–511.

122. Освіта 21 століття. URL: <http://surl.li/htaqz> (дата звернення: 20.02.2023).

123. Осика І. В. *Правова культура у формуванні правової, соціальної держави : дис. ... канд. юр. наук : 12.00.01.* Київ, 2004. С. 10.

124. Островерхова Н. М., Даниленко Л. І. *Ефективність управління загальноосвітньою школою: соціально-педагогічний аспект* : монографія. Київ : Школяр, 1996. 302 с.

125. Павлютенков Є. М. *Менеджмент в освіті* : навч.-метод. посібник. Київ, 1998. 192 с.

126. Попадинець Г. Правова культура як важливий елемент правової системи України. *Вісник Нац. ун-ту «Львівська політехніка». Юридичні науки.* 2014. № 782. С. 123–128. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnulpurn_2014_782_25 (дата звернення: 22.04.2022).

127. Пашко А. О. *Статистичний аналіз даних.* 2019. 55 с. URL: http://csc.knu.ua/media/filer_public/19/d5/19d56780-269a-4eef-bb3b-48ec8da23859/intelektualnaobrobkadanikh.pdf (дата звернення: 13.05.2022).

128. *Педагогічний словник.* Київ : Педагогічна думка, 2001. 516 с.

129. Петрушенко В. Л. *Культурологія: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закладів I–IV рівнів акредитації* / за заг. ред. В. М. Пігі. 3-тє вид., перероб. і доп. Львів : Магнолія, 2009. 375 с.

130. Пикельная В. С. *Теория и методика моделирования управленческой деятельности (школоведческий аспект) : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01.* Кривой Рог, 1993. 374 с.

131. Підкуркова І. В. Інституційний підхід до проблеми визначення правової культури. *Вісник Нац. ун-ту Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого.* 2016. № 2(29). С. 281–282.

132. Підлісний Є. В. *Формування правової культури майбутніх бакалаврів з економіки у процесі фахової підготовки : дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04; Уманський держ. пед. ун-т ім. Павла Тичини.* Умань, 2019. 336 с.

133. Полякова Ю. В. *Теоретико-методологічні засади становлення та розвитку правової освіти в Україні: публічно-управлінський аспект : дис. ... д-ра наук з держ. управління: 25.00.01; Харківський регіон. ін-т держ. управління.* Харків, 2018. 449 с.

134. Попадинець Г. Правова культура як важливий елемент правової системи України. *Вісник Національного ун-ту «Львівська політехніка». Юридичні науки.* 2014. № 782. С. 123–128.
URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnulpurn_2014_782_25 (дата звернення: 20.02.2022).

135. *Правова культура – основа державотворення в Україні / за ред. В. В. Костицького.* Ірпінь : Національна академія ДПС, 2005. Вип. 1. 298 с.

136. Про вищу освіту. *Закон України № 1556-VII від 01 липня 2014 року.*
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (дата звернення: 20.02.2023).

137. Про державну службу. *Закон України № 889-VIII від 10 грудня 2015 року.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 02.02.2023).

138. Про забезпечення створення безбар'єрного простору в Україні. *Указ Президента України № 533/2020 від 03 грудня 2020 року.*

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/533/2020#Text> (дата звернення: 20.02.2023).

139. Про затвердження плану заходів на 2021 і 2022 роки з реалізації Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року. *Розпорядження Кабінету Міністрів України № 883-р від 04 серпня 2021 року*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/883-2021-%D1%80#Text> (дата звернення: 20.02.2023).

140. Про затвердження Положення про ступеневу професійно-технічну освіту. *Постанова Кабінету Міністрів України № 956 від 3 червня 1999 року (із змінами, с. 689)*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/956-99-%D0%BF#Text> (дата звернення: 20.02.2022).

141. Про затвердження стандарту фахової передвищої освіти зі спеціальності 014 середня освіта (за предметними спеціальностями) галузі знань 01 освіта / педагогіка освітньо-професійного ступеня «фаховий молодший бакалавр». *Наказ Міністерства освіти і науки України № 1003 від 21 вересня 2021 року*. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-standartu-fahovoyi-peredvishoyi-osviti-zi-specialnosti-014-serednya-osvita-za-predmetnimi-specialnostyami-galuzi-znan-01-osvita-pedagogika-osvitno-profesijnogo-stupenya-fahovij-molodshij-bakalavr> (дата звернення: 13.05.2022).

142. Про освіту. *Закон України № 2145-VIII від 5 вересня 2017 року; № 38–39. С. 380*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 20.02.2023).

143. Про культуру. *Закон України № 2778-VI від 14 грудня 2010 року (із змінами)*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2778-17#Text> (дата звернення: 20.05.2022).

144. Про професійну (професійно-технічну) освіту. *Закон України № 103/98-ВР від 10 лютого 1998 року (із змінами)*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 13.05.2022).

145. Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року. *Розпорядження Кабінету Міністрів України № 419-р від 12 червня 2019 року*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2019-%D1%80#Text> (дата звернення: 13.05.2022).

146. Про схвалення Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року. *Розпорядження Кабінету Міністрів України № 366-р від 14 квітня 2021 року*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D1%80#Text> (дата звернення: 20.02.2023).

147. *Професійна компетентність керівника сучасного закладу освіти: код епохи*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф.; за заг. ред. В. В. Гуменюк. Хмельницький : ОІППО, 2020. 366 с.

148. Рабінович П. М., Бачинський Т. В. Формування основ правового світогляду, правової свідомості та правової культури шкільної молоді (теоретико-соціолого-правове дослідження). *Праці Львівської лабораторії прав людини і громадянина. Серія 1: Дослідження та реферати; НДІ держ. будівництва та місцевого самоврядування НАПрН України*; редкол.: П. М. Рабінович (голов. ред.) та ін. Львів : Медицина і право, 2015. Вип. 29. 224 с.

149. Радкевич О. П. Професійний розвиток викладачів і тренерів закладів професійної освіти в країнах Європейського Союзу. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка*. 2017. Вип. 14. С. 133–140.

150. Радкевич О. П. *Розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти* : метод. рекомендації. Житомир : Полісся, 2020. 131 с.

151. Радкевич О. П. *Розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти: теорія і практика* : монографія. Київ : Майстер Книг. 2020. 400 с.

152. Радкевич О. П. Технології розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти у міжкурсовий період підвищення кваліфікації. *Актуальні проблеми технологічної і професійної освіти : матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф., м. Глухів, 14 трав. 2020 р. Глухів: Глухівський НПУ ім. О. Довженка, 2020. С. 214–218.*

153. Рем О. Педагогічні умови формування правової культури педагога професійного навчання. *Проблеми підготовки сучасного вчителя. 2012. № 6. Ч. 1. С. 68–73.*

154. Рем О. М. Сутність та зміст правової культури майбутніх інженерів-педагогів. *Вісник Чернігівського нац. пед. ун-ту ім. Т. Г. Шевченка / голов. ред. М. О. Носко. Чернігів, 2011. Вип. 90. С. 189–192.*

155. Рибалка В. В. *Психологія і педагогіка праці особистості : посібник.* Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 136 с.

156. Різник Л. Професійна та правова культура майбутніх соціальних педагогів: сутність та структура. *Гуманітарний вісник Державного вищого навчального закладу «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди». Педагогіка. Психологія. Філософія. 2013. Вип. 28(1). С. 259–264.*
 URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/gvpdpdpu_2013_28_1_52 (дата звернення: 02.02.2023).

157. Романкевич Г. В. Аналіз результатів експериментально-дослідної роботи формування правової свідомості студентської молоді. *Наукова скарбниця освіти Донеччини. 2013. № 3(16). С. 57–60.*

158. Сербин Р. А. *Правова культура – важливий фактор розбудови правової держави : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юр. Наук : 12.00.12; Національна акад. внутр. справ України. Київ, 2003. 15 с.*

159. Скакун О. Ф. *Теорія держави і права (енциклопедичний курс) : підручник.* Харків : Еспада, 2006. 776 с.

160. Скуріхін С. М. *Статусна та компетентна правова культура військово-службовців Збройних Сил України* : монографія / за ред. Ю. М. Оборотова. Одеса : Фенікс, 2011. 212 с.

161. Слюсар Т. Сутність, зміст і функції педагогічної діагностики професійної компетентності. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Педагогіка, соціальна робота»*. 2014. Вип. 33. С. 182–184. URL: <http://surl.li/htahy> (дата звернення: 13.05.2022).

162. Словник української мови online. Т. 1–13. URL: <https://sum20ua.com/Entry/index?wordid=1&page=0> (дата звернення: 02.02.2023).

163. Соколова С. В. Правова культура у формуванні ідентичності особистості інженера-педагога. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми*. 2012. № 29. С. 465–468.

164. Сорочан Т. М. Підготовка керівників загальноосвітніх навчальних закладів в системі післядипломної освіти до роботи в умовах реформування галузі. *Післядипломна освіта в Україні*. 2002. № 2. С. 21–24.

165. Співак В. *Правова культура виборів в Україні: теорія і практика* : монографія / за заг. ред. Ю. С. Шемшученка. Київ : Юридична думка, 2006. 156 с.

166. Співак В. І. Проблеми розвитку правової культури виборів: зарубіжний та український досвід. *Вісник Центральної виборчої комісії*. 2007. № 1. С. 56–65.

167. Tylor E. B. *Primitive Culture: Researches Into the Development of Mythology, Philosophy, Religion, Art, and Custom*. 1871. Т. 1.

168. Тимошко Г. М. Професійна компетентність у контексті формування позитивного іміджу викладача вищого навчального закладу. *Оновлення змісту, форм та методів навчання і виховання в закладах освіти*: зб. наук. праць Рівненського держ. гуманітарного ун-ту. Рівне: РДГУ, 2015.

Вип. 12(55). Ч. 1. С. 423–431. URL: https://lib.iitta.gov.ua/721467/1/38_2015.pdf (дата звернення: 02.02.2023).

169. Тютюнник М. Теоретичні аспекти моделювання як методу наукового дослідження. *Вісник ЧНПУ ім. Т. Г. Шевченка. Серія «Педагогічні науки»*. 2012. Вип. 96. 270 с.

170. *Українські електронні та паперові енциклопедичні видання: основні здобутки й перспективи*: наук. збірник / НАН України; Інститут енциклопедичних досліджень. Київ, 2015. 252 с. С. 41. ISBN 978-966-02-7822-6. URL: <http://encyclopedia.kiev.ua/vydaniya/files/ukrainski-elektronni-ta-papero-vi-entsyklopedychni-vydannia.pdf> (дата звернення: 02.02.2023).

171. *Український Радянський Енциклопедичний Словник* / ред. Ф. С. Баби́чев. Київ : Головна редакція Української радянської енциклопедії, 1987. Т. III. 736 с. С. 482.

172. *Філософія права* / за ред. М. В. Костицького, Б. Ф. Чміля. Київ : Юрінком Інтер, 2000. 334 с.

173. *Філософський енциклопедичний словник* / НАН України, Ін-т філософії ім. Г. С. Сковороди; голов. ред. В. І. Шинкарук. Київ : Абрис, 2002. 742 с. URL: https://shron1.chtyvo.org.ua/Shynkaruk_Volodymyr/Filosofskyi_entsyklopedychnyi_slovnyk.pdf (дата звернення 16.05.2022).

174. Хоружа Л. Л. *Теоретичні засади формування етичної компетентності майбутніх учителів початкових класів* : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04; Ін-т педагогіки АПН України. Київ , 2004. 412 с. С. 11.

175. Целуйко М. Ф. *Компетентна правова культура в механізмі формування та реалізації українського права* : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юр. наук: 12.00.01; Нац. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса, 2012. 19 с.

176. Целуйко М. Ф., Усенко О. В.. Основні концепції професійно-правової культури у вітчизняній правовій науці. *Часопис Київського ун-ту права*. 2011. № 1. С. 71–74.

177. Цифрова адженда України – 2020. URL: <http://surl.li/htasa> (дата звернення: 20.02.2023).

178. Черновський О., Семенюк О. Культура правового мислення – складова частина професії юриста. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 1. С. 132–230.

179. Шевнюк О. Л. *Культурологічна освіта майбутнього вчителя: теорія і практика* : монографія. Київ : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2003. 232 с.

180. Шевцов М. Г., Шевцова О. М. Формування правової культури керівника загальноосвітнього навчального закладу в процесі підвищення кваліфікації та самоосвіти за 20 років незалежності України. *Педагогіка : зб. наук. праць*. 2011. Вип. 11. С. 164–170.

181. Шемшученко Ю. С. Право і культура: проблеми взаємодії. *Українська культура і мистецтво у сучасному державотворчому процесі: стан, проблеми, перспективи* : матеріали наук.-практ. конф., м. Київ, 14–15 груд. 1999 р. Київ, 1999. С. 43–46.

182. Шемшученко Ю. С. Правова культура. *Юридична енциклопедія: в 6 т.* / редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова) та ін.; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. Київ : Українська енциклопедія ім. М. П. Бажана, 1998. Т. 5: П–С. 2003. С. 37.

183. *Шляхи формування соціокультурної компетентності майбутніх учителів* : монографія / В. І. Бадер та ін.; наук. ред. В. І. Бадер Київ : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2014. 309 с.

184. Шульгіна О. В. Визначення ролі правової культури педагогічних працівників в системі професійно-технічної освіти України. *Міське самоврядування в Україні та світі: теорія та практика* : І Міжнар. наук.-практ. конф., Полтава, 7 груд. 2021. Полтава, 2021. С. 266–270. URL: <https://www.pdau.edu.ua/sites/default/files/node/2908/zbirnykkonferenciyimiscevesamovryadvukrayini07122021.pdf> (дата звернення: 20.02.2023).

185. Шульгіна О. Критерії та показники оцінювання сформованості правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти державної служби зайнятості. Trends of development modern science and practice: матеріали IX Міжнар. наук.-практ. конф., 16–19 листоп. 2021 р., Стокгольм (Швеція). Стокгольм, 2021. С. 428–432. URL: <https://isg-konf.com/trends-of-development-modern-science-and-practice/> (дата звернення: 20.02.2023).

186. Шульгіна О. В. Модель формування правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості. *Вісник післядипломної освіти. «Серія «Педагогічні науки»*. 2022. Вип. 19(48). С. 108–124.
URL: http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/visnyk_PO/19_48_2022/pedagog/Bulletin_19_48_Pedagogika_Shulgina.pdf (дата звернення: 20.02.2023).

187. Шульгіна О. В. Особливості формування правової культури педагогічних працівників в системі професійно-технічної освіти України. *Наука і молодь – 2023: Пріоритетні напрями глобалізаційних змін* : III Міжнар. наук.-практ. конф. здобувачів вищої освіти і молодих учених, ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, 14 квіт. 2023 р. Київ, 2023. С. 560–564.

188. Шульгіна О. В. Правова культура педагогічних працівників в системі професійно-технічної освіти України. *Концепт науки XXI: стратегії, методи та наукові інструменти* : матеріали I міжнар. студ. наук. конф. 12 листоп. 2021 р., м. Херсон. Херсон, 2021. Т. 3. Секція 18. Педагогіка та освіта. С. 42–47.

189. Шульгіна О. В. Розвиток правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості як педагогічна проблема. *Біоекономіка як ключовий фактор розвитку виробництва та екологізації промислового регіону» (INTERNET-*

формат): матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 26–27 листоп. 2020 р., м. Запоріжжя. Запоріжжя, 2020. С. 40–43.

190. Шульгіна О. В. Розвиток правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості, як педагогічна проблема. *Вісник післядипломної освіти. Серія «Педагогічні науки»*. 2021. Вип. 17(46). С. 176–192. URL: http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/visnyk_PO/17_46_2021/pedagog/Bulletin_17_46_Pedagogika_Shulgina.pdf (дата звернення: 20.02.2023).

191. Шульгіна О. В. Роль правової культури педагогічних працівників у системі професійно-технічної освіти. *Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи*. 2021. № 2(27). С. 111–117. URL: http://pi.iod.gov.ua/images/pdf/2021_2/14.pdf (дата звернення: 20.02.2023).

192. Шульгіна О. В. Стан розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості. *Science and practice actual problems innovations : VIII International Scientific and Practical Conference, November 09–12, 2021, Amsterdam (Netherlands)*. Amsterdam, 2021. Р. 380–383. URL: <https://isg-konf.com/uk/science-and-practice-actual-problems-innovations-ua/> (дата звернення: 20.02.2023).

193. Шульгіна О. В. Pedagogical conditions for the legal culture development of educators of the state employment service. *Вісник післядипломної освіти. Вісник післядипломної освіти. Серія «Педагогічні науки»*. 2023. Вип. 24(53). С. 273–282 URL: <http://umo.edu.ua/pedagoghichni-nauki-vipuski/zbirnik-naukovikh-pracj-visnik-pisljadiplomnoji-osviti-serija-pedagoghichni-nauki-vipusk-24-53-2023> (дата звернення: 20.02.2023).

194. Щербань М. П. *Формування правової культури студентів вищих аграрних закладів I–II рівнів акредитації: автореф. дис. на здобуття наук.*

ступеня канд. пед. наук : 13.00.04; Житомирський держ. ун-т ім. І. Франка. Житомир, 2011. 20 с.

195. Яковюк І. В. Правова культура як характеристика якісного стану правової системи. *Правова система України: історія, стан та перспективи: у 5 т. Т. 1: Методологічні та історико-теоретичні проблеми формування і розвитку правової системи України* / за заг. ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. Харків : Право, 2008. С. 640–663.

196. Яковюк І. Правова культура. *Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 3: Загальна теорія права* / редкол.: О. В. Петришин (голова) та ін.; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України; Нац. юридичний ун-т ім. Ярослава Мудрого та ін. Харків : Право, 2016. С. 483–486.

197. Centros de Referencia Nacional (CRN). Gobierno de Espana; Ministeriode Trabajo y economia social. URL: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/formacion/centros-de-referencia-nacional/centros-referencia-nacional.html> (дата звернення: 07.04.2022).

198. Chałas Krystyna, Dubinina Oksana, Burlaienko Tetiana, Kravchynska Tetiana. Information Technology of Education in the Light of Vincent Ocon's Theory of Multi Sided Personality Learning. *International Journal of Computer Science and Network Security*. 2022. Vol. 22. No. 9. P. 657–665. URL: http://ijcsns.org/07_book/2022_25.htm (дата звернення: 20.02.2023).

199. Kroeber A. *A Personal Configuration* (неопр.). Berkeley and Los Angeles : University of California Press, 1970. ISBN 0-520-03720-0.

200. Linton R. *The cultural background of personality*. N. Y.; L., 1945.

201. Szames Y. Kompleksowe podejście do metod psychodiagnostyki ukierunkowania zawodowego ludzi. *Nauczyciel i Szkoła*. Mysłowice. 2002. № 1/2(14/15). Pp. 120–127.

202. Tapp J. L., Kohlberg L. Developing senses of law and legal justice. *The Journal of Social Issues*. 1971. Vol. 27. Pp. 65–92.

203. The Oxford Russian Dictionar – Oxford: Oxford University press, 1977.
1840 p. S. 725.

204. Wagner E. Supporting teachers and trainers for successful reforms
andquality of vocational education and training: mapping their professional
development in the EU – Austria. *Cedefop ReferNet thematic perspectives series*.
2016.

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета

Визначення правової культури педагогічних працівників

Чи відчуваєте Ви потребу постійного поповнення правових знань, інтерес до нових освітніх законопроектів, указів Президента України, постанов Верховної ради України, наказів МОН України щодо освіти та ін.?

Так

Ні

Не знаю

Як Ви вважаєте, чи потрібно боротися з негативними явищам в українському суспільстві щодо недотримання правових норм та правопорушеннями?

Так, потрібно

Це справа правоохоронних органів

Не знаю

Чи потрібно, на Вашу думку, захищати свої законні права та інтереси, а також права своїх колег, учнівської молоді?

Потрібно

Не потрібно

Не знаю

Професійні риси сучасного педагога – відповідальність, організованість, порядність, чесність:

Погоджуюся повністю

Погоджуюся частково

Не погоджуюся

Ваш варіант _____

Не знаю

Якщо звернути увагу на перелік дисциплін, які Ви вивчаєте в процесі професійної підготовки, чи кількість дисциплін правового спрямування достатня:

Достатня на 100 %

Достатня на 80 %

Достатня на 60 %

Достатня на 30 %

Недостатня

Не знаю

Правомірна поведінка – це вироблена звичка дотримуватися правових норм, соціально-правова активність тощо:

Повністю погоджуюся

Погоджуюся частково

Не погоджуюся

Не знаю

Правова культура педагога в умовах геополітичних зрушень – це:

Тренд

Вимога часу

Не знаю

Як Ви можете оцінити результати власної професійно-правової діяльності:

Відмінно

Добре

Задовільно

Незадовільно

Не знаю

Як Ви можете оцінити рівень Вашої правової культури, як педагога:

Високий

Середній

Низький

Не знаю

Розвиток правової культури педагога – це багатогранний безперервний процес від навчання у закладі освіти до освіти упродовж життя:

Так, згоден(на)

Постійне навчання лише в стінах навчальної установи за місце працевлаштування

Ні, не згоден(на)

Не знаю

Додаток Б

Показники сформованості правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості (складено за результати експертного опитування респондентів)

№ з/п	Показник
1	потреба у постійному поповненні правових знань
2	переконання у дотриманні правових норм, негативне ставлення до правопорушень в межах професійної діяльності
3	правова освіченість, розуміння прав та обов'язків громадянина
4	мотивація до отримання нових знань щодо змісту нормативно-правових актів у сфері освіти
5	здатність захищати свої права, права колег та права здобувачів освіти, правомірна поведінка, дотримання правових норм
6	наполегливість у розв'язанні професійно-правових задач
7	здатність правомірно оцінювати результати власної професійно-педагогічної діяльності
8	готовність нести відповідальність за власні не правомірні дії у межах професійно-педагогічної діяльності

Матриця експертного оцінювання вагомості показників сформованості правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості (ЦПТО Державної служби зайнятості – 1 експертна оцінка)

№ з/п	Номер показника								R _i	P _i
	1	2	3	4	5	6	7	8		
1	0,5	1	0	0,5	0,5	0,5	0	0	2	0,4
2	0,5	0	1	0,5	0,5	1	0	0,5	4	0,8
3	0,5	1	0	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	4	0,8
4	0,5	1	0,5	0	0	0	0,5	0,5	3	0,6
5	0,5	1	0,5	0,5	0	0,5	1	1	5	1
6	0,5	0	0	0,5	0,5	1	0,5	0,5	3,5	0,7
7	0	1	0,5	0	0	0,5	0	0,5	2,5	0,5
8	0	0,5	1	0,5	0	1	0,5	0,5	4	0,8
9	1	0,5	0	0	0	0	1	0	2,5	0,5
10	0	0	0,5	0	0	0	0	1	1,5	0,3

Матриця експертного оцінювання вагомості показників сформованості правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості (ЦПТО Державної служби зайнятості – 2 експертна оцінка)

№ з/п	Номер показника								R _i	P _i
	1	2	3	4	5	6	7	8		
1	0	0	0,5	0,5	0,5	0,5	0	0	2,5	0,5
2	0,5	0	0,5	0,5	1	1	1	0,5	5	1
3	1	1	0	0,5	0	0	0,5	0,5	3,5	0,7
4	0	0,5	0,5	0	0	0	0,5	0,5	2	0,4
5	0,5	1	0,5	0,5	0	0,5	1	0,5	4,5	0,9
6	0,5	0	1	0,5	0,5	1	0,5	0,5	4,5	0,9
7	1	1	0	0	0	0,5	0	0,5	3	0,6
8	0	1	1	0,5	0	1	0,5	0,5	4,5	0,9
9	0,5	0,5	0	0	0	0	1	0	2	0,4
10	0	1	0,5	0,5	0	0,5	0	1	3,5	0,7

Матриця експертного оцінювання вагомості показників сформованості правової культури педагогічних працівників ЦПТО Державної служби зайнятості (ЦПТО Державної служби зайнятості – 3 експертна оцінка)

№ з/п	Номер показника								R _i	P _i
	1	2	3	4	5	6	7	8		
1	0,5	1	0,5	0,5	0	0,5	0	0	3	0,6
2	0	0,5	1	0,5	0,5	1	0	0,5	4	0,8
3	1	0,5	0	0,5	0,5	0,5	0	0,5	3,5	0,7
4	0,5	0	1	0	0	0	0,5	0,5	3,5	0,7
5	0	0,5	1	0,5	0	0,5	1	1	4,5	0,9
6	1	1	0	0,5	0,5	1	0,5	0,5	5	1
7	0,5	0	0,5	0	0	0,5	0	0,5	2	0,4
8	0,5	0,5	0,5	0,5	0	1	0,5	0,5	4	0,8
9	0	0,5	0,5	0	1	0,5	1	0,5	3	0,6
10	0	1	0,5	0,5	0,5	0	0	1	3,5	0,7

Додаток В

**ДЕРЖАВНА СЛУЖБА ЗАЙНЯТОСТІ
ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ**

Шульгіна Олена

**ПРОГРАМА СПЕЦКУРСУ
(для педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти
Державної служби зайнятості)**

**«РОЗВИТОК ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГІЧНИХ
ПРАЦІВНИКІВ ЦЕНТРІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ
ОСВІТИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ»**

Київ 2022

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

У сучасних умовах розбудови України, коли економіка розвивається на ринкових засадах, з'являється ринок праці і зростає сектор освітніх послуг, який вимагає якісних змін у концептуальній базі професійної підготовки майбутніх викладачів.

Сучасне суспільство все більше усвідомлює значущість і важливість правової освіченості та правової культури громадян, оскільки усвідомлення людьми цінностей права та відтворення такого ставлення у щоденній професійній діяльності є запорукою становлення правової держави. Однак, у нашому сьогоденні поки що маємо суттєві утруднення з морально-правовими відносинами в суспільстві, з дотриманням правових норм в усіх галузях діяльності людини. Правовий нігілізм, настрої соціально-правової незахищеності, суперечності в системі суспільних цінностей ускладнюють процеси розвитку правової культури як суспільства в цілому, так і окремої особистості зокрема.

Означені негативні чинники мають місце і в системі професійної освіти в центрах професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості.

З огляду на це, особливе значення має **мета спецкурсу** – підвищення загальної правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти; освоєння педагогічними працівниками знань щодо реалізації державної політики в галузі освіти, нормативно-правових засад освітньої діяльності; надбання та реалізація навичок професійної діяльності за умов запровадження професійного стандарту; оволодіння формами та методами вирішення правових ситуаційних завдань.

Виходячи з вищевикладених положень, визначено такі **завдання спецкурсу** «Розвиток правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості»:

- працювати в умовах нових форм занять, у тому числі позааудиторних;

- об'єктивно оцінювати знання учнів з урахуванням нових вимірювальних методів контролю;
- розробляти самостійно та застосовувати нові психолого-педагогічні технології;
- використовувати нові підходи до навчання;
- володіти загально-педагогічними ІКТ-компетенціями;
- вміти організовувати різні види позааудиторної діяльності, що підвищують правову культуру.

Даний спецкурс пропонується для педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості. **Форма звітності** – творча робота.

Реалізація програми, спрямована на підвищення правової культури педагога, освоєння професійного стандарту педагога передбачає здобуття таких знань:

- розвиток полікультурної правової освіти педагогів;
- основ професійної правової етики, моральних та етичних норм;
- основ психодидактики у рамках розширення правового освітнього простору;
- методик викладання з урахуванням необхідності підвищення правової культури всіх учасників навчального процесу;
- пріоритетних напрямів розвитку освітньої системи України;
- основних нормативно-правових документів, необхідних для розширення правової культури педагога: Декларації прав людини, Конвенції про права дитини, Конституції України та інших нормативно-правових документів, необхідні для успішної педагогічної діяльності в рамках професійного стандарту, а також основ трудового законодавства.

Спецкурс «Розвиток правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості»:

розраховано на 12 годин теоретичних та практичних занять.

Навчально-тематичний план спецкурсу
«Розвиток правової культури педагогічних працівників центрів
професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості»:

Категорія слухачів: педагогічні працівники центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості.

Програма спрямована на підвищення кваліфікації педагогів, які здійснюють професійну діяльність у центрах професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості.

Вимоги до слухачів (категорії слухачів) – вища професійна освіта – спеціаліст або бакалаврат, спрямованість якого відповідає предмету, що викладається; додаткова професійна освіта на базі середньої професійної освіти чи вищої освіти, професійна перепідготовка (профіль) якої відповідає навчальному предмету (модулю); за відсутності педагогічної освіти – додаткова професійна освіта.

Термін навчання – 12 год.

Форма навчання – без відриву від роботи

Зміст модулів програми

№ з/п	Найменування модулів	Всього, годин	В тому числі	
			лекції	практичні заняття
1	Державна політика України у галузі освіти. Нормативно-правові засади педагогічної діяльності	2	2	-

2	Професійний стандарт педагога як основа кадрової політики: основні характеристики змістовної основи	2	1	1
3	Ефективний договір як засіб підвищення результативності педагогічної праці	2	1	1
4	Правові основи психолого-педагогічного супроводу педагогічного процесу	2	1	1
5	Правова захищеність педагога професійної діяльності	2	1	1
6	Правова культура педагогічних працівників	2	2	-
7	Підготовка атестаційної роботи	2	-	-
<i>Підсумкова атестація / Захист атестаційної роботи в групах</i>		2		

Інтегративним результатом виконання вимог до умов реалізації Програми спецкурсу є створення комфортного освітнього середовища, адекватного завданням розвитку правової культури педагогічних працівників.

Для освітньої організації, що реалізує програму, необхідно мати у своєму розпорядженні комплект засобів навчання, що підтримуються інструктивно-методичними матеріалами за темами програми підвищення кваліфікації, що забезпечує реалізацію основних освітніх програм відповідно до вимог посадових інструкцій педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості.

Склад комплекту засобів навчання поєднує як сучасні (інноваційні)

засоби навчання на базі цифрових технологій, а також традиційні – засоби наочності (друковані матеріали, натуральні об'єкти, моделі), комплекти дидактичних матеріалів для проведення практичних занять, витратні матеріали та канцелярські приладдя.

Матеріально-технічні умови реалізації основної освітньої програми відповідають вимогам до оснащення навчальних приміщень, відповідають особливостям та можливостям педагогічного колективу, дозволяють забезпечити реалізацію сучасних освітніх потреб та можливостей педагогічних працівників, як слухачів даного курсу.

При оснащенні навчального процесу необхідно враховувати необхідне, залежно від кількості навчальної аудиторії педагогічних працівників, кількість мультимедійної та інтерактивної техніки, комп'ютерної та оргтехніки, локальну внутрішню мережу.

Усі комп'ютери, що використовуються в освітньому процесі, повинні мати ліцензійне забезпечення та бути підключені до мережі Інтернет.

Навчально-методичне забезпечення Програми спецкурсу

Реалізація програми передбачає використання у освітньому процесі навчальних посібників правової спрямованості, правових джерел, друкованих роздаткових матеріалів, додаткової літератури, основних нормативно-правових документів.

Робота з електронними ресурсами є невід'ємною частиною реалізації програми. Комплекти документації, що вивчається, можуть бути представлені у вигляді правових джерел, рішень судової практики, актів органів влади, юридичних коментарів, проєктів правових актів, галузевої правової інформації.

Програма побудована за модульною системою і включає 6 модулів (лекція та практичне заняття) по 2 години, у кожному з яких передбачено пакет навчально-методичних матеріалів.

Навчально-методичні матеріали розроблені з урахуванням особливостей кожного модуля. Передбачається наявність роздаткового матеріалу, рекомендований мінімум нормативно-правової документації з кожної теми, звернення слухачів курсу до навчальної профільної та додаткової літератури.

Слухачі курсів під час підготовки завдань кожного модуля можуть використати додаткові навчальні матеріали.

Програма спецкурсу

«Розвиток правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості»

Тема 1. Державна політика України у сфері освіти. Нормативно-правові засади педагогічної діяльності (2 год.)

1. Принципи державної політики у сфері освіти.
2. Державні пріоритетні проекти.
3. Система державного управління в галузі освіти.
4. Плеяда сучасних дослідників (Т. І. Бурлаєнко, О. С. Бондар, В. І. Маслов, В. В. Мороз, Т. М. Сорчан, В. В. Супрун, О. Л. Ануфрієва, Г. А. Дмитренко, О. В. Дубініна, В. І. Саюк, О. Г. Семеньков, О. П. Радкевич, Н. М. Бібік, О. І. Пометун та інші) щодо підготовки управлінців у галузі освіти.
5. Нормативно-правове забезпечення освіти. Законодавство, що регулює відносини у галузі освіти.
6. Особливості правового забезпечення професійної педагогічної діяльності.
7. Нормативно-правові та організаційні засади діяльності освітніх установ. Правове регулювання відносин у системі безперервної освіти та правовий статус учасників освітнього процесу.

8. Основні правові акти міжнародного освітнього законодавства. Співвідношення українського та зарубіжних законодавства в галузі освіти.

9. Нормативно-правове забезпечення модернізації педагогічного освіти в Україні.

Література:

1. Берека В. Є. Ступенева підготовка керівника освітнього закладу в умовах гуманітарно-педагогічного закладу. *Педагогічний вісник*. 2004. № 3. С. –9.

2. Болубаш Я. Я. *Організація навчального процесу у вищих закладах освіти* : навч. посіб. для слухачів закладів підвищення кваліфікації системи вищої освіти. Київ : ВВП «КОМПАС», 1997. 64 с.

3. Бондарєва Л. І. *Навчальний тренінг як засіб професійної підготовки майбутніх менеджерів організацій в економічних університетах* : дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Київ, 2007. 250 с.

4. Кириченко М. О. *Управління загальноосвітнім навчальним закладом (методологічний аспект)*: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. Київ : ЦППО, 2001. 165 с.

5. Bamard Ch. *The Functions of the Executive*. Cambr (Mass), 1986. 439 p.

6. McGregor Douglas. On Visionary Leadership. *New Management*, Winter, 1985. Pp. 46–52.

Тема 2. Професійний стандарт педагога як основа кадрової політики: основні характеристики змістовної основи (1 год.)

1. Цілі, завдання та основні функції Професійного стандарту педагога.

2. Особистісні якості професійних компетенцій педагогів в умовах Професійний стандарт педагога.

3. Професійні компетенції педагогів в умовах запровадження та реалізації Професійного стандарту педагога.

4. Психолого-педагогічні вимоги до кваліфікації педагога за умов

запровадження та реалізації Професійного стандарту педагога.

5. Аналіз рекомендацій щодо впровадження професійного стандарту професійну діяльність педагогів.

6. Поняття «компетентність», «компетенція», «компетентний», їх сутність у психолого-педагогічних працях зарубіжних і вітчизняних науковців (Дж. Равен, Н. М. Бібік, Т. І. Бурлаєнко, О. Л. Ануфрієва, О. В. Дубініна, Н. В. Бахмат та інші).

Література:

1. Бібік Н. М. Компетентнісний підхід: рефлексивний аналіз застосування. *Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека з освітньої політики*. Київ : “К.І.С.”, 2004. С. 47–52.

2. Гончаренко С. *Український педагогічний словник*. Київ : Либідь, 1997. 376 с.

3. Маслов В. І. Наукові засади визначення змісту підвищення кваліфікації та підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів. *Післядипломна освіта в Україні*. 2002. № 2. С. 63–66.

4. Пометун О. І. Теорія та практика послідовної реалізації компетентнісного підходу в досвіді зарубіжних країн. *Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека з освітньої політики* / за заг. ред. О. В. Овчарук. Київ : “К.І.С.”, 2004. 112 с.

5. *Професійна освіта: словник: навч. посібник* / уклад. С. У. Гончаренко та ін.; за ред. Н. Г. Ничкало. Київ, 2000. 380 с.

6. Саюк В. І. Розвиток економічної компетентності педагогічних працівників у системі підвищення кваліфікації. *Вища освіта України*. Київ, 2006. Т. 3 (додаток 3). С. 511–520.

7. Spencer L. M., Spencer S. M. *Competence at work: models for superior performance*. New York: John Wiley. 2013.

8. World Federation for Medical Education. *Edinburgh Declaration*. Lancet, 2009. 8068. 464.

9. Бахмат Н. В. Формування фахової компетентності майбутніх учителів початкових класів в умовах цифрового освітнього середовища. *Наука і техніка сьогодні*. 2022. № 6(6). URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/nts/article/view/1830>

Тема 3. Ефективний договір як засіб підвищення результативності педагогічної праці (1 год.)

1. Нормативно-правові основи запровадження системи ефективного контракту трудове право.

2. Ефективний контракт як оцінка ефективності професійної діяльності вчителя.

3. Механізми реалізації ефективного контракту на сучасну освітнє середовище.

4. Процедура укладання ефективного договору. Рекомендації щодо оформлення трудових відносин.

Література:

1. Вітченко А. Проектування професіограми викладача вищої школи в умовах неперервної педагогічної освіти. Вісник Національного авіаційного університету. Випуск № 8. 2016. С. 1-

2. Радкевич О.П. Розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти : [методичні рекомендації] / Олександр Петрович Радкевич. –Житомир: Вид. «Полісся», 2020. – 131 с.

3. Полещук І.Ф. Підвищення рівня професійної підготовки студентів економічних спеціальностей засобами ігрових форм навчання: Дис.канд.пед.наук.:13.00.04. Ін-т вищої освіти АПН України. – К., 2005. – 267 с.

4. Weinert F.E. Concepts of Competence. (Contribution within the OECD

project Definition and selection of competencies: Theoretical and conceptual foundations (DeSeCo)). Neuchatel: DeSeCo, 2015.

Тема 4. Правові основи психолого-педагогічного супроводу педагогічного процесу (1 год.)

1. Правова адаптація педагога в динамічно змінюваному світі.
2. Правова культура педагога як учасника освітнього процесу.
3. Професійний стандарт педагога за умов психолого-педагогічного процесу.
4. Правова концепція психолого-педагогічного супроводу педагогів у процесі професійної діяльності.
5. Нормативно-правова документація психолого-педагогічного супроводу педагогічного процесу.

Література:

1. Волярьська О. С. Педагогічні аспекти дистанційного навчання слухачів центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості. *Young Scientist*. 2014. Вип. 10(13). С. 75–78.
2. Гуменюк В. В., Сенчук Ж. О. *Діагностика професійної компетентності керівника школи* : навч. посібник. Кам'янець-Подільський : Зволейко Д. Г., 2010. 136 с.
3. Гриньова В. *Формування педагогічної культури майбутнього вчителя (теоретичний та методичний аспект)* : монографія. Харків : Основа, 1998. 300 с.

Тема 5. Правова захищеність професійної діяльності педагога (1 год.)

1. Правова захищеність педагога у професійній діяльності.
2. Правовий статус педагогічних працівників.
3. Інформаційна та правова захищеність педагогічних працівників в

Україні.

4. Права та обов'язки педагогічних працівників в умовах сучасної освітньої організації.

5. Інформаційна безпека професійної діяльності педагога.

Література:

1. Дубініна О. В. Педагогічні умови навчання майбутніх робітників у центрах професійно-технічної освіти. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. Суми: СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2015. № 10(54). С. 56–65.

2. Іваній О. М. *Структурно-змістова модель формування правової компетентності майбутнього вчителя у навчально-виховному процесі університету: автореферат дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»*. Харків, 2012. 20 с.

3. Ничкало Н. Педагогічна наука і професійна освіта: неперервна взаємодія. *Професійно-технічна освіта*. 2017. № 1(74). С. 2–3.

4. *Педагогічна майстерність*: підручник / І. А. Зязюн, Л. В. Крамущенко, І. Ф. Кривонос та ін.; за ред. І. А. Зязюна. Київ: Вища шк., 1997. 349 с.

Тема 6. Правова культура педагогічних працівників (1 год.)

1. Розвиток правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості.

2. Роль правової культури педагогічних працівників в системі професійно-технічної освіти України.

3. Стан розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості.

Література:

1. Тимошко Г. М. Професійна компетентність у контексті формування

позитивного іміджу викладача вищого навчального закладу. Оновлення змісту, форм та методів навчання і виховання в закладах освіти. *Наукові записки*: зб. наук. праць Рівненського державного гуманітарного університету. Рівне : РДГУ, 2015. Вип. 12(55). Ч. 1. С. 423–431.

2. *Універсальний словник-енциклопедія*. Українські електронні та паперові енциклопедичні видання: основні здобутки й перспективи: наук. збірник / редкол.: Т. І. Березюк, М. Г. Железняк (відп. ред.), Л. В. Журило, О. С. Іщенко, Р. Г. Кацалап та ін. НАН України; Інститут енциклопедичних досліджень. Київ : Академперіодика, 2015. С. 41.

3. Bronislaw Malinowski. *A Scientific Theory of Culture*. Chapell Hill: The University of North Carolina Press, 944, p. 150.

4. Hutmacher Walo. *Key competencies for Europe. Report of the Symposium*. Berne, Switzezland 27–30 March, 1996.

5. Council for Cultural Co-operation (CDCC). *Secondary Education for Europe*. Strasburg, 2013.

Тематика творчих робіт (за вибором здобувача)

1. Конституція як основний закон суспільства та держави.
2. Народовладдя, референдуми та вибори в Україні.
3. Державна політика в галузі освіти.
4. Управління в галузі освіти та директивні документи.
5. Правові засади фінансування та регулювання майнових відносин у галузі освіти.
6. Система професійної освіти та підвищення кваліфікації педагогічних працівників.
7. Загальні положення про право інтелектуальної власності.
8. Авторське право й суміжні права.
9. Інтелектуальна власність і мережа Інтернет.
10. Захист інформації та інтелектуальна власність.

11. Основи правового регулювання підприємницької діяльності.
12. Суб'єкти підприємництва.
13. Заснування підприємництва.
14. Спеціальні умови здійснення підприємництва.
15. Ліцензування, патентування та квотування підприємницької діяльності.
16. Припинення підприємницької діяльності.
17. Трудовий договір: поняття, види.
18. Поняття та види робочого часу.
19. Час відпочинку: поняття та види.
20. Святкові та неробочі дні.
21. Оплата праці та інші заохочувальні й компенсаційні виплати.
22. Відповідальність за трудовим правом.
23. Правові особливості охорони праці на виробництві.
24. Трудові спори: причини виникнення та порядок вирішення.
25. Правова культура педагогічних працівників – необхідна умова професійної діяльності.

**Сценарій проведення практичного заняття до
Теми 5. Правова захищеність професійної діяльності педагога (1 год.)**

Кейс: «Директор змінює усталені правила» (кейс) [3]

Мета: за допомогою опису реальної ситуації, яка реально відбулась в описаній нижче сфері діяльності (кейс) має спровокувати дискусію в навчальній аудиторії, поставити здобувачів освіти в умови обговорення, аналізу ситуації та прийняття оптимальних рішень. Кейс-методика передбачає всебічне активне вивчення матеріалу як під керівництвом викладача, так і в групі.

Методи: кейс-метод, пошук помилок, показова відповідь.

Обладнання: папір, кольорові фломастери, роздатковий матеріал.

Передумови

Практичний досвід і величезна кількість фактів свідчать про те, що директор відіграє вирішальну роль у забезпеченні ефективності роботи школи. Якщо школа працює незадовільно, щоб виправити ситуацію, насамперед, як правило, на думку приходить заміна керівника. Утім, школа – це надзвичайно складна організація, і бувають випадки, коли здатність однієї людини змінити давно усталені цінності, переконання та звичаї доволі обмежена.

Коли директор школи пропонує провести зміни, то методи, які він під час цього застосовує, часто мають не менше значення, ніж самі ідеї. Вчителі переважно обурюються, коли їх до чогось змушують, і те, що більша частина їхньої роботи проходить за зачиненими дверима класу, дає їм чимало можливостей не підкорятись ініціативам «згори».

У цьому розділі йдеться про досвідченого директора міської початкової школи, який добровільно переходить на складнішу роботу. Коли він прибуває на нове місце праці, то запроваджує низку нових правил, які стосуються дисципліни та переходу учнів до наступного класу. Конфлікт між поглядами директора та вчителів призводить до закликів про його усунення з посади. Коли ви аналізуватимете ситуацію, зверніть особливу увагу на те, як саме директор намагався впроваджувати зміни, а також на його конкретні ініціативи.

Основні теми для роздумів:

1. Здатність директора запроваджувати зміни.
2. Суперечливі цінності й переконання серед освітян.
3. Як різні групи та окремі люди взаємодіють і обмінюються повноваженнями у школах.
4. Комунікація між директором і вчителями.
5. Атмосфера та культура організації.

Ситуація

Початкова школа «Олівер Венделл Голмс» – третя за віком школа у цьому каліфорнійському місті. Розташована вона у кварталі, який за останні три десятиріччя сильно занепав, і її темна цегляна будівля прямокутної форми є прикладом невігядливого архітектурного стилю шкіл 40-х років. Тротуари навколо школи потріскались і рясніють безліччю різнокольорових графіті англійською та іспанською мовами. Дитячий майданчик заріс бур'яном та вкрився сміттям, а поламані гойдалки свідчать про те, що керівництво школи вже давно облишило всі спроби підтримувати територію у належному стані.

Джон Леттімор директорує у цій школі вже три роки. Раніше він, досвідчений адміністратор, обіймав таку саму посаду у трьох інших початкових школах у цьому ж окрузі. Вже 33 роки він працює у сфері освіти, з них 22 – директором школи. Коли у школі Голмс звільнилась посада директора, він був єдиним директором в усьому шкільному окрузі, який подав свою кандидатуру. Колеги щиро дивувалися такому його рішення. Навіщо досвідченому керівникові переходити зі школи у чудовому районі до іншої в одному з найгірших районів? І навіщо Джонові Леттімору йти зі школи, де він має всебічну підтримку туди, де жоден директор ще не затримувався надовго?

Керівники управління шкільного округу, які повинні були обирати директора для школи Голмс, також запитали Джона про його мотиви. Під час співбесіди з керівником шкільного округу та його заступником з початкової освіти Джон дав коротке і чітке пояснення: «Я готовий прийняти новий виклик. Я думаю, моє керівництво піде на користь школі Голмс, а мені піде на користь зміна середовища. Я ніколи не боявся труднощів».

Доктор Вільям Грей мав тільки два варіанти. Він міг піти назустріч Леггіморові і дозволити йому перейти до початкової школи Голмс, або ж він міг найняти якогось недосвідченого директора. Легше, звісно, було прийняти

пропозицію Леттімора.

Три роки у початковій школі Голмс промайнули для Джона швидко. Протягом першого року він намагався пристосуватись до школи та до району. Він зустрічався з батьками, знайомився з учнями і проводив часті наради з персоналом школи. Другий рік ознаменувався значними змінами у внутрішньому регламенті школи. Зокрема Джон змінив програму забезпечення дисципліни, яка раніше великою мірою ґрунтувалась на тілесних покараннях та тимчасовому відстороненні учнів від занять. Ще він змінив критерії, які застосовувались для переведення учнів з першого класу до другого (у школі Голмс був найвищий у шкільному окрузі відсоток учнів-другорічників). Спочатку Леттімор шукав підтримки вчителів, проте не знайшовши її, він однаково впроваджував ці зміни.

Третій рік перебування Леттімора у школі Голмс був сповнений конфліктів. Для багатьох вчителів Леттімор залишається загадкою. З одного боку вони вважають, що до учнів він ставиться занадто поблажливо, але з другого боку, його стиль керівництва їм видається занадто диктаторським. Одна з учительок так підсумувала свої враження: «Він здається дуже приязним і турботливим, але я впевнена, що він насправді допомагає учням. Але, зрештою, він робить все, пію хоче, тож я навіть не бачу сенсу з ним сперечатись».

За останній рік невдоволення Леттімовим стилем керівництва та рішеннями значно зросло. Приблизно 50 батьків під впливом вчителів підписали петицію, у якій вимагали, щоб Леттімора перевели до якоїсь іншої школи в окрузі. Майже 70% вчителів підписали листа до доктора Дженелл Дентон, заступника керівника шкільного округу з початкової освіти, у якому висловлювались схожі думки. Зміст листа був такий:

Шановна, доктор Дентон

Поза сумнівом, Ви отримуєте чимало скарг від вчителів, які не можуть досягти згоди зі своїми директорами. Будь-ласка, не потракуйте цього листа

як чергову необґрунтовану скаргу. Впродовж останніх двох з половиною років вчителі початкової школи Олівер Веделл Голмс спостерігали за стилем керівництва пана Джона Леггімора. Він – приязна, енергійна і розумна людина, однак його підхід до роботи з дітьми у цій школі просто неефективний. Більшість дітей, що вчаться у школі Голмс, походять з неповних сімей, які перебувають нижче рівня бідності. Багатьом з цих дітей взагалі ніхто ніколи не казав, як вони повинні поводитись поза школою. Навіть батьки й опікуни учнів визнають, що школа повинна стати для них головним осередком дисципліни. Відтоді, як пан Леттімор став нашим директором, він:

- послабив дисциплінарні правила;
- заборонив застосування тілесних покарань;
- виступав проти того, щоб учні залишались на другий рік у тому самому класі;
- сприяв соціальному просуванню проблемних учнів.

Ми поділяємо думку, що багатьом нашим учням бракує любові й розуміння, однак ми не погоджуємося з його висновком, що школа може бути для кожного з учнів одночасно матір'ю, психологом, соціальним працівником і другом. Якщо дозволити бешкетникові залишатись у класі, то він позбавлятиме інших учнів змоги здобувати знання.

Прикро, але пан Леттімор ніколи не запрошував нас спільно вивчати потреби у змінах або на демократичних засадах брати участь у прийнятті рішень. На адміністративних нарадах нам також ніхто не дає змоги висловити наше занепокоєння. Якщо ми не погоджуємось із якоюсь з його пропозицій, то можемо наводити свої аргументи лише за зачиненими дверима його кабінету. Нам справді нелегко повідомляти Вас про те, що ми не відчуваємо довіри до пана Леттімора як до директора початкової школи «Олівер Венделл Голмс». Можливо, на іншому робочому місці він зможе краще застосувати свої природні здібності. Він – добра людина і має добрі

наміри. Однак він не може ефективно керувати Цією школою. Ми просимо, щоб його усунули з посади директора якнайшвидше.

З повагою,

(підписи 18 з 26 вчителів)

Копії до:

доктора Грей, керівника шкільного округу

Членів шкільної ради

Пані Гутчінз, голови місцевої профспілки вчителів.

Хоча Джон знав, що деяким учителям не подобається його стиль керівництва, він недооцінював рівня та масштабу невдоволення. Коли ж доктор Дентон показала йому копії листа від учителів та батьківської петиції, у нього нарешті відкрились очі.

У шкільному окрузі налічувалось 87 початкових шкіл, більшість яких була розташована у старих центральних кварталах міста. Скарги на директорів шкіл лунали часто, однак лист про недовіру, підписаний такою кількістю вчителів справді був рідкістю. Доктор Дентон зустрілась з Джоном одразу на другий день після того, як отримала це неприємне повідомлення. Джон Леттімор сказав своєму керівникові, що лист і петиція його неприємно вразили. Він обурювався і вважав, що вчителі повелися неетично, намагаючись усунути його.

«Ти хочеш сказати, що не здогадувався про те, що серед твоїх підлеглих існує такий рівень невдоволення?» – спитала доктор Дентон.

«Що ж, – відповів Джон, – дехто з учителів висловлював невдоволення тим, що я міняв окремі правила, які стосувались дисципліни. Ти знаєш, як це буває, Дженелл, ти ж була директором. Вчителі не завжди з нами погоджуються, і нам доводиться зважати на те, що кожен має право на власну думку. На жаль, хтось повинен нести відповідальність і приймати складні рішення. Звичайно, я знав, що у школі є невдоволені. Я просто не

знав, що їх так багато».

Джон Леттімор і Дженелл Дентон були друзями вже віддавна. Близько десяти років вони обоє працювали директорами початкових шкіл у цьому ж шкільному окрузі; Джон написав для Дженелл рекомендацію, коли вона подавала свою кандидатуру на теперішню посаду. Власне через їхні особисті стосунки вести цю розмову було ще складніше.

«Джоне, це правда, що ти не обговорював з ними шкільних правил перед тим, як запроваджувати зміни? Це правда, що ти не цікавився їхньою думкою?» – допитувалась доктор Дентон.

«Усі зміни обговорювались на нарадах. Ми ніколи не голосували з цього приводу, але я завжди пояснював, у чому суть змін, і аргументував їх. Дуже мало хто з членів колективу приходив до мене висловити незгоду. Отже, я думав, що більшість учителів готові дати моїм ідеям шанс. Слухай, я перебуваю серед цих дітей вже довгий час – як і ти. Їхнє життя сповнене смутку і розчарувань. Чому школа повинна ставати для них ще одним ворогом і розчаруванням? Можливо – чуєш? – я кажу, можливо, – якщо ми виявимо трішечки любові і співчуття до цих дітей, то ми зможемо повернути хоча б кількох з них на правильний шлях. Можливо, ми зуміємо переконати кількох дітей, що комусь вони не байдужі. Хіба це не важливо? Чого ми домагаємось, коли відсторонюємо дитину від навчання? Цим ми караємо батьків, а не дітей. Як ми зможемо навчити цих дітей відповідати за свої вчинки, якщо покладатимемося тільки на каральні методи виховання?

«А що ти можеш сказати про соціальне просування?» – запитала Дженелл.

«Залишати на другий рік учнів, які вже й так під ризиком, просто не має сенсу. Їм подобається казати, що я сприяю чиємусь соціальному просуванню. А я кажу, що засуджую тих, хто завалює дітей, якщо це тільки зменшує шанси цих дітей взагалі колись закінчити середню школу».

Доктор Дентон подивилась на нього і запитала: «Джоне, а ти б не хотів

зараз змінити місце праці? Я можу влаштувати тебе на роботу тут, в управлінні. Мені потрібний заступник, який би займався практикантами. Ти б отримав більшу зарплатню, і це був би вдалий спосіб розв'язати цю проблему. Будь-ласка, не думай, що я просто хочу забрати тебе з цієї школи. Я справді хочу, щоб ти працював тут, зі мною, в управлінні округу. Ти цього заслуговуєш... Що скажеш?»

«Дженелл, ти знаєш мою відповідь. Я вже не раз мав можливість перейти до управління. Бути на віддалі від учнів – це не для мене. Ні – на жаль, ні. Я не збираюсь тікати від цього. Я думаю, що правда за мною, і якщо ти даси мені час, я зможу переконати батьків та вчителів. Чому всі так однозначно думають, що мої зміни не матимуть успіху? Я гадав, директор повинен бути лідером школи. Все, про що я прошу, це можливість виконувати мою роботу».

«Але Джоне, я не знаю, чи ми маємо час. Доктор Грей може наполягати, щоб ми владнали це негайно. Дай мені подумати день-два. Я зателефоную, як тільки прийму рішення. І Джоне, зрозумій, я нічого не можу тобі обіцяти. Доктор Грей не хоче чергової серйозної сутички з профспілкою, а вся ця справа швидко перетворюється на політичну бомбу». Після цих слів Джон піднявся зі стільця і кивнув на знак згоди. Він потис докторові Дентон руку і вийшов з кабінету.

Як тільки він пішов, доктор Дентон подумала, що Леттімор також є членом профспілки. Місцева профспілка директорів шкіл була майже такою ж потужною організацією, як і профспілка вчителів. Доктор Дентон зробила висновок, що конфлікт у початковій школі Голмс має всі шанси перерости у безвиграшну ситуацію. Вона сіла за стіл і замислилась — що вона робитиме з цим усім, коли за декілька годин зустрінеться з керівником округу?

Проблема

Поставте себе на місце заступника керівника округу з початкової освіти. Які Ви бачите правові способи розв'язати зазначену проблему? Яку

лінію правової поведінки Ви б обрали?

Основні питання

1. Чи назвали б ви стиль керівництва Леттімора диктаторським? Чому так або чому ні?

2. Як ви оцінюєте методи, якими Леттімор впроваджував зміни? Якби ви були директором, які б правові методи застосовували б Ви?

3. Припустимо, що директор погоджується перейти на роботу до управління шкільного округу. Чи можна вважати це прийнятним способом врегулювання конфлікту? Чому так або чому ні?

4. Чи має рацію директор у тому, що тілесні покарання та відсторонення учнів від навчання – це негативні засоби виховання, які стримують розвиток самодисципліни?

5. Проаналізуйте права проблемної дитини у стосунку до інших учнів у класі. Чи можна погодитись з учителями у тому, що, якщо дозволити бешкетникові залишатись у класі, то він заважатиме вчитись іншим учням? Надайте правову оцінку ситуації.

6. Чи етично повелись вчителі, попросивши батьків скласти петицію? Чи етично було написати листа до заступника керівника округу?

7. У чийй компетенції повинні бути такі питання, як застосування тілесних покарань або залишання учнів на другий рік у тому самому класі (правовий аспект)?

8. З запропонованого контенту зрозуміло, що вчителі початкової школи «Голмс» не брали участі у прийнятті на роботу нового директора. Чи вважаєте ви, що так і повинно бути? Чому так або чому ні? Надайте правову оцінку ситуації.

9. Які конструктивні дії допомогли б батькам, учителям і директорові зібратись і разом розглянути проблему з боку права?

10. Чи у цій ситуації цілі директора виправдовують засоби, які він застосовує? Чому так або чому ні?

11. Яку роль у цій ситуації відіграє правова культура педагогічних працівників школи?

12. З інформації, викладеної у тексті, зрозуміло, що початкові школи у даному шкільному окрузі могли встановлювати власні правила стосовно дисципліни та переведення учнів до наступного класу. Якщо це справді так, то якими є переваги та недоліки такої гнучкої політики управління округу з правової точки зору?

Рекомендована література:

1. Blase, J. (2005). The phenomenology of teacher stress: Implications for organizational theory and research. *Administrator's Notebook*, 31(7), 1–4.
2. Blase, J. (1984). Teacher coping and school principal behaviors. *Contemporary Education*, 5(1), 21–25.
3. Docking, R. (2005). Changing teacher pupil control ideology and teacher anxiety. *Journal of Education for Teaching*, 17(1), 63–76.
4. Gaziel, H. (1990). School bureaucratic structure, locus of control, and alienation among primary teachers. *Research in Education*, (44), 55–66.
5. Hartzell G., & Petrie, T. (1992). The principal and discipline: Working with school structures, teachers, and students. *The Clearing House*, 65(6), 376–380.
6. Houston, W. R. (1998). Innovators as catalysts for restructuring schools. *Educational Forum*, 62(3), 204–210.
7. Hoy, W., Tarter, C., & Witkoskie, L. (1992). Faculty trust in colleagues: Linking the principal with school effectiveness. *Journal of Research and Development in Education*, 26(1), 38–45.

Додаток Е

**Методика оцінки рівня кваліфікації педагогічних працівників ЦПТО
Державної служби зайнятості**

Показник	Характеристика показника	Оцінка в балах, бал (б.) обирається із запропонованих (0, 1, 2, 3)
1. Підвищення професійної компетентності педагога		
Інваріантні (обов'язкові) показники		
1.1. Підвищення кваліфікації педагогів	Підвищення кваліфікації	0 б. – освоєння програм не представлено; 1 б. – тільки проблемно орієнтовані семінари; 2 б. – курси підвищення кваліфікації; 3 б. – професійна перепідготовка, заочне навчання у вузі за профілем або навчання в магістратурі, аспірантурі
1.2. Проектування занять на основі застосування освітніх технологій	Володіння освітніми технологіями, ефективне застосування їх в практичній діяльності	0 б. – заняття не відображають застосування обраної технології; 1 б. – заняття відображають застосування обраної технології, є незначні зауваження; 2 б. – заняття відображають застосування обраної технології, зауваження відсутні; 3 б. – педагог застосовує освітню технологію в освітньому процесі, може обґрунтувати необхідність її використання і показати ефективність застосування
1.3. Використання електронних освітніх ресурсів в освітньому процесі	<ul style="list-style-type: none"> • презентації; • документи електронної таблиці; • матеріали для комп'ютерного тестування; • аудіо-, відеоматеріали; • освітні ресурси Інтернету 	0 б. – не використовує; 1 б. – використовує епізодично; 2 б. – використовує систематично; 3 б. – використовує систематично і може обґрунтувати необхідність їх використання

1.3. Використання електронних освітніх ресурсів в освітньому процесі	<i>Представлений перелік не є вичерпним і може бути доповнений іншими видами електронних освітніх ресурсів, які використовуються педагогом</i>	
Варіативні показники (Педагог обирає два показника із запропонованих)		
Використання дистанційних технологій навчання	<ul style="list-style-type: none"> керівництво участю здобувачів освіти в мережевих проектах; керівництво дистанційним навчанням школярів; робота в якості педагога дистанційного навчання 	<p>0 б. – не використовує;</p> <p>1 б. – використовує рідко;</p> <p>2 б. – використовує систематично;</p> <p>3 б. – використовує систематично, може обґрунтувати необхідність використання і показати ефективність застосування</p>
Використання сучасного інтерактивного устаткування в освітній діяльності	<ul style="list-style-type: none"> використання інтерактивної дошки; використання конструкторів з робототехніки; застосування цифрового мікроскопа і цифрових лабораторій; використання <i>midi</i>-клавіатури на уроках і в позаурочній діяльності; розширення освітніх можливостей при підготовці уроків із застосуванням графічного планшета; використання систем опитування і голосування в освітньому процесі <p><i>Представлений перелік не є вичерпним і може бути доповнений іншими видами сучасного інтерактивного устаткування</i></p>	<p>0 б. – не використовує;</p> <p>1 б. – використовує рідко;</p> <p>2 б. – використовує систематично;</p> <p>3 б. – використовує систематично, може обґрунтувати необхідність використання і показати ефективність застосування</p>

Володіння інтернет-технологіями в освітній діяльності	<p>сервіси:</p> <ul style="list-style-type: none"> • для розміщення і створення презентацій; • створення опитувань і тестів, дидактичних ігор, схем; • конструктори сайтів тощо 	<p>0 б. – не володіє, не використовує; 1 б. – використовує рідко; 2 б. – використовує систематично; 3 б. – використовує систематично, може обґрунтувати необхідність використання і показати ефективність застосування</p>
Розробка електронних освітніх продуктів	<ul style="list-style-type: none"> • тематичні презентації; • тести; • модулі перевірки знань з предметів; 	<p>0 б. – не розробляє; 1 б. – розробляє епізодично; 2 б. – розробляє систематично, може обґрунтувати необхідність продукту; 3 б. – має сертифікат про внесення електронного освітнього ресурсу в інформаційну базу освітнього закладу</p>
Розробка електронних методичних продуктів	<ul style="list-style-type: none"> • сценарії; • навчальні відеофільми; • тренінги; • методичні рекомендації; • програми; • бази даних навчального призначення <p><i>Представлений перелік не є вичерпним і може бути доповнений іншими видами електронних освітніх продуктів</i></p>	<p>0 б. – не розробляє; 1 б. – розробляє епізодично; 2 б. – розробляє систематично, може обґрунтувати необхідність продукту; 3 б. – має сертифікат про внесення електронного освітнього ресурсу в інформаційну базу освітнього закладу</p>
Використання різних форм навчання (в тому числі дистанційної, електронної, мережевої) для самоосвіти вчителя	<ul style="list-style-type: none"> • участь в вебінарах; • вивчення інформаційних джерел; відвідування семінарів, конференцій. <p><i>Представлений перелік не є вичерпним і може бути доповнений іншими позиціями</i></p>	<p>0 б. – не використовує; 1 б. – використовує рідко; 2 б. – використовує систематично; 3 б. – використовує систематично, може обґрунтувати ефективність використання тієї чи іншої форми навчання</p>

2. Особистий внесок вчителя в підвищення якості освіти		
Інваріантні (обов'язкові) показники		
2.1. Методична діяльність в сфері освіти	<ul style="list-style-type: none"> • публічне представлення власного педагогічного досвіду; • виступи на науково-практичних конференціях, семінарах, секціях, круглих столах, проведення майстер-класів, проведення занять в рамках курсів підвищення кваліфікації; • участь вчителя в педагогічних читаннях, в роботі методичних об'єднань, педрадах; • методичне керівництво • виконання функцій наставника здобувачів <p><i>Представлений перелік не є вичерпним і може бути доповнений іншими видами методичної діяльності</i></p>	<p>0 б. – методична діяльність педагогом не провадиться або здійснюється пасивно;</p> <p>1 б. – методична діяльність здійснюється на рівні освітньої установи;</p> <p>2 б. – методична діяльність здійснюється на муніципальному рівні;</p> <p>3 б. – методична діяльність здійснюється на регіональному або всеукраїнському рівні;</p>
2.2. Заохочення і адміністративні стягнення педагога в міжтестастійний період	<ul style="list-style-type: none"> • подяка; • нагородження; • персональна премія за високі результати у професійній діяльності; • стягнення; • догана <p><i>Представлений перелік не є вичерпним і може бути доповнений іншими видами заохочень і адміністративних стягнень</i></p>	<p>0 б. – педагог не має заохочень, отриманих в міжтестастійний період;</p> <p>1 б. – педагог має заохочення на рівні освітньої установи;</p> <p>2 б. – педагог має заохочення на муніципальному рівні;</p> <p>3 б. – педагог має заохочення на регіональному (всеросійському) рівні, галузеві нагороди;</p> <p>1 б. – педагог має інші адміністративні нагороди</p>
2.3. Готовність учителя до співпраці з батьками	<ul style="list-style-type: none"> • задоволеність батьків діяльністю педагога; 	<p>0 б. – дослідження готовності вчителя до співпраці з батьками не проводилося;</p>

2.3. Готовність учителя до співпраці з батьками	<ul style="list-style-type: none"> вміння вчителя встановлювати відносини співпраці з батьками <i>Представлений перелік не є вичерпним і може бути доповнений іншими позиціями, представленими в анкетах</i>	1 б. – низький рівень готовності вчителя до співпраці з батьками; 2 б. – переважно позитивний рівень готовності вчителя до співпраці з батьками; 3 б. – безумовно високий позитивний рівень готовності вчителя до співпраці з батьками
2.4. Психологічний мікроклімат під час уроку у здобувачів в учнівському колективі	Емоційний стан здобувачів освіти на уроках	0 б. – дослідження мікроклімату у здобувачів освіти в учнівському колективі не проводилося; 1 б. – під час уроків мікроклімат у здобувачів освіти в учнівському колективі несприятливий; 2 б. – під час уроків мікроклімат у здобувачів освіти в учнівському колективі переважно позитивний; 3 б. – під час уроків мікроклімат у здобувачів освіти в учнівському колективі безумовно позитивний
Варіативні показники (педагог вибирає два із запропонованих)		
Проектна (інноваційна) діяльність у сфері освіти	<ul style="list-style-type: none"> Організація проектно-дослідницької або дослідно-експериментальної діяльності та (або) участь в ній; результат особистої участі в розробці та поданні продуктів інноваційної діяльності в галузі предмета; участь в розробці і реалізації освітніх програм (проектів, методичних, дидактичних матеріалів і т.п.), експериментальних майданчиків, лабораторій, ресурсних центрів 	0 б. – експериментальна та інноваційна діяльність педагогом не ведеться; 1 б. експериментальна і інноваційна діяльність здійснюється на шкільному рівні; 2 б. – експериментальна та інноваційна діяльність здійснюється на муніципальному рівні; 3 б. – експериментальна та інноваційна діяльність здійснюється на регіональному рівні;

Проектна (інноваційна) діяльність у сфері освіти		експериментальна та інноваційна діяльність здійснюється на всеросійському (міжнародному) рівні
Узагальнення та поширення педагогічного досвіду	<ul style="list-style-type: none"> Цілісна модель узагальнюючого педагогічного досвіду; інформаційна карта про інноваційний досвід <p><i>Представлений перелік не є вичерпним і може бути доповнений іншими позиціями, представленими в анкетах</i></p> <p>НСН іншими видами узагальнення і поширення педагогічного досвіду</p>	<p>0 б. – педагогічний досвід не узагальнено;</p> <p>1 б. – педагогічний досвід узагальнено на шкільному рівні;</p> <p>2 б. – педагогічний досвід узагальнено на муніципальному рівні</p> <p>3 б. – педагогічний досвід узагальнено на регіональному рівні; + 1 б. – педагогічний досвід узагальнено на всеросійському рівні</p>
Наявність опублікованих матеріалів	<ul style="list-style-type: none"> Наявність опублікованих власних методичних розробок (в тому числі в електронних виданнях); опублікованих статей, наукових публікацій в науково-публіцистичних виданнях (в тому числі в електронних виданнях); опублікованих навчально-методичних посібників (в тому числі в електронних виданнях); виданого підручника; опублікованої монографії; дисертації за профілем дисципліни викладання, педагогіки, психології 	<p>0 б. – у педагога немає опублікованих матеріалів;</p> <p>1 б. – у педагога є опубліковані на муніципальному рівні матеріали;</p> <p>2 б. – у педагога є опубліковані на регіональному рівні матеріали;</p> <p>3 б. – у педагога є опубліковані на всеросійському рівні матеріали; + 16. – педагог має вчений ступінь</p>
Участь педагога в професійних конкурсах	<ul style="list-style-type: none"> «Учитель року»; «Педагогічний дебют»; 	<p>0 б. – педагог не брав участі в професійних конкурсах;</p> <p>1 б. – педагог перемагав у конкурсах шкільного рівня і брав участь в конкурсах муніципального рівня;</p>

Участь педагога в професійних конкурсах	<ul style="list-style-type: none"> • конкурси методичних розробок; • «Самий класний класний керівник» <p><i>Представлений перелік не є вичерпним і може бути доповнений іншими професійними конкурсами</i></p>	<p>2 б. – педагог перемагав у конкурсах муніципального рівня і брав участь в конкурсах регіонального рівня;</p> <p>3 б. – педагог перемагав у конкурсах регіонального рівня і брав участь в конкурсах всеросійського рівня;</p> <p>+ 16. – педагог є переможцем всеросійського конкурсу</p>
Професійно-громадська активність педагога	<ul style="list-style-type: none"> • Участь в роботі експертних, апеляційних комісій; • робота в якості експерта по атестації педагогічних працівників; • участь в роботі предметних комісій з перевірки ГИЛ і ЄДІ; • робота в складі журі конкурсів; • надання додаткових освітніх послуг в освітній установі (в тому числі гуртки, секції, курси за вибором, факультативи та ін.); • діяльність у складі громадської (в тому числі профспілкової) організації; • участь в значущих для соціуму заходах <p><i>Представлений перелік не є вичерпним і може бути доповнений іншими формами прояву професійно-громадської активності педагога</i></p>	<p>0 б. – педагог не бере участі в активній професійно-громадській діяльності;</p> <p>1 б. – педагог бере участь в професійно-громадській діяльності на муніципальному рівні;</p> <p>2 б. – педагог бере участь в професійно-громадській діяльності на регіональному рівні;</p> <p>3 б. – педагог бере участь в професійно-громадській діяльності на всеросійському рівні</p>

3. Стабільні результати освоєння учнями освітніх програм і показники динаміки їх досягнень		
Інваріантні (обов'язкові) показники		
3.1. Успішність здобувачів освіти (міжтестастійний період – за останні п'ять років)	Кількість здобувачів освіти, які не мають незадовільних оцінок за підсумками навчального року (%)	0 б. – успішність нижче 75%; 1 б. – 75-90%; 2 б. – 90-95%; 3 б. – 95-100%
3.2. Якість знань здобувачів освіти (міжтестастійний період - за останні п'ять років). Учителю, який викладає на різних рівнях освіти, обирає одну із запропонованих	Кількість здобувачів освіти на уроках на «5» і «4» (%)	1-4 класи: 0 б. – якість знань від 0 до 35%; 1 б. – 35-45%; 2 б. – 45-50%; 3 б. – 50% і вище
		5-9 класи: 0 б. – якість знань від 0 до 20%; 1 б. – 20-25%; 2 б. – 25-30%; 3 б. – якість знань від 30% і вище
		Середній коефіцієнт якості: 0 б. – якість знань від 0 до 10%; 1 б. – 10-20%; 2 б. – 20-30%; 3 б. – якість знань від 30% і вище
		10-11 класи: 0 б. – якість знань від 0 до 30%; 1 б. – 30-40%; 2 б. – 40-50%; 3 б. – якість знань від 50% і вище
3.3. Якість знань за підсумками шкільного моніторингу	Кількість здобувачів освіти на уроках на «5» і «4» (%)	0 б. – якість знань від 0 до 20%; 1 б. – якість знань нижче 20-30%; 2 б. – 30-40%; 3 б. – якість знань від 40-60%; + 16. – якість знань вище 60%

3.4. Систематичність позаурочної діяльності з предмету	Організація, планування, результативність позаурочної діяльності з предмету	0 б – позаурочна діяльність не представлена; 1 б. – поодинокі позаурочні заходи протягом навчального року, які не потребують тривалої підготовки; 2 б. – наявність програми або плану позаурочної діяльності з предмету, позаурочна діяльність обґрунтована і систематична; 3 б. – позаурочна діяльність обґрунтована і систематична, має інноваційні форми
3.5. Наявність досягнень здобувачів освіти на уроках (для вчителів спеціальних (корекційних) класів, шкіл VIII виду даний показник є варіативним)	Результати участі здобувачів освіти в заходах різних рівнів (в міжтестастійний період): • очні предметні олімпіади; • офіційні конкурси та змагання	0 б – не бере; 1 б. – перемоги і призові місця на рівні освітньої установи, участь в муніципальних заходах; 2 б. – перемоги і призові місця в муніципальних заходах, участь в регіональних заходах; 3 б. – перемоги і призові місця в регіональних заходах, участь у федеральних і міжнародних рівнях; + 16. – при наявності перемоги і призових місць у регіональних або міжнародних заходах; + 16. – при наявності в регіональних, міжнародних заходах більше одного призового місця
3.6. Наявність навчальних досягнень у позаурочній діяльності	Позитивні результати позаурочної діяльності здобувачів освіти: • заочні олімпіади;	0 б. – не бере; 1 б. – перемоги і призові місця на різних рівнях, участь в муніципальних заходах;

3.6. Наявність навчальних досягнень у позаурочній діяльності	<ul style="list-style-type: none"> • відкриті конкурси; • конференції наукових товариств; • виставки; • турніри; • неофіційні змагання 	<p>2 б. перемоги і призові місця в муніципальних заходах, участь в регіональних заходах;</p> <p>3 б. – перемоги і призові місця в регіональних заходах, участь на різних міжнародних рівнях;</p> <p>+ 1б. при наявності перемоги і призових місць у регіональних або міжнародних заходах;</p> <p>+ 1б. – при наявності в регіональних або міжнародних заходах більше одного призового місця</p>
варіативні показники (Педагог вибирає два показника із запропонованих)		
Робота в якості наставника	<p>Позитивні результати роботи в якості класного керівника:</p> <ul style="list-style-type: none"> • наявність системи виховної роботи; • наявність системи самоврядування в класі; • динаміка міжособистісних відносин; • високий рівень групової згуртованості; • відсутність або зменшення кількості правопорушень у групі; • відсутність або зменшення кількості пропусків занять здобувачами без поважних причин; • участь в житті соціуму; • відсутність скарг і звернень батьків на неправомірні дії класного керівника; • застосування здоров'язбережувальних технологій у виховному процесі; 	<p>0 б. – показники не реалізуються;</p> <p>1 б. – реалізуються п'ять із запропонованих позицій;</p> <p>2 б. – реалізуються вісім із запропонованих позицій;</p> <p>3 б. – реалізуються десять і більше із запропонованих позицій</p>

Робота в якості наставника	<ul style="list-style-type: none"> реалізація основних напрямів духовно-морального виховання здобувачів освіти 	
Реалізація: <ul style="list-style-type: none"> програм поглибленого вивчення предмета; профільного навчання 	Якість знань учнів (міжатестаційний період)	0 б. – не реалізує; 1 б. – реалізує, але якість знань здобувачів освіти від 21 до 40%; 2 б. – реалізує, але якість знань здобувачів освіти від 41 до 50%; 3 б. – реалізує і домагається позитивної динаміки якості знань понад 50%
Результати підсумкової атестації випускників здобувачів освіти	Кількість здобувачів, що показали результати на рівні або вище середньорегіональних результатів (балів)	0 б. – нижче мінімального порогу; 1 б. – вище мінімального порогу, але нижче середньорегіональних результатів (балів); 2 б. – відповідно з середньорегіональними результатами (балами); 3 б. – вище середньорегіональних результатів (балів);
Якість знань здобувачів за результатами підсумкової атестації	Якість знань здобувачів освіти	0 б. – якість знань від 0 до 20%; 1 б. – 20-40%; 2 б. – 40-50%; 3 б. – якість знань від 50% і вище;
Якість знань здобувачів за результатами незалежного регіонального та моніторингу	Якість знань здобувачів освіти (міжатестаційний період)	0 б. – якість знань від 0 до 20%; 1 б. – 20-30%; 2 б. -30-40%; 3 б. – 40-60% + 1б. – якість знань вище 60%
Створення умов для збереження і зміцнення здоров'я здобувачів освіти	Опис і аналіз застосовуваних методик здоров'язбереження, даних моніторингу мотивації здобувачів до здорового способу життя, динаміки стану їх здоров'я	0 б. – робота проводиться не в системі; 1 б. – учитель оптимізує навчальний процес (в системі використовує) з метою збереження і зміцнення здоров'я здобувачів освіти;

Створення умов для збереження і зміцнення здоров'я здобувачів освіти		2 б. – наявність оригінальних методик зміцнення здоров'я здобувачів освіти і формування мотивації здорового способу життя; 3 б. – особливі досягнення в галузі збереження і зміцнення здоров'я здобувачів освіти
Створення умов для успішної соціалізації здобувачів освіти	<ul style="list-style-type: none"> • Опис і аналіз застосовуваних методик і технологій соціально-адаптаційної роботи; • дані моніторингу 	<p>0 б. – робота проводиться не в системі;</p> <p>1 б. – учитель в системі використовує методики і технології соціально-адаптаційної роботи</p>



**Державний центр зайнятості
Донецький обласний центр зайнятості
ДЕРЖАВНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
ДОНЕЦЬКИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ**

бульвар Машинобудівників, 32, м. Краматорськ, Донецька область, 84313, тел./факс (0626) 41-68-71
E-mail: doncpto@donocz.gov.ua; сайт: <http://www.doncpto.com.ua>; ЄДРПОУ: 37295835

28.12.2021

№ 01-04/260

на №

від

**АКТ ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ
результатів дисертаційного дослідження
Шульгіної Олени Вікторівни**

з теми «Розвиток правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості», на здобуття наукового ступеня доктора філософії у галузі знань 01 – Освіта/Педагогіка, за спеціальністю 011 – Освітні, педагогічні науки.

На базі Донецького центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості проводилося впровадження результатів наукового дослідження Шульгіної О. В., яке спрямоване на розвиток правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості.

У результаті дослідження було уточнено понятійно-категоріальний апарат, зокрема «культура», «правова культура педагога».

Обґрунтовано, що професійно-правова культура педагога – це глибоке і всебічне знання законів і нормативних актів, джерел права, на які він повинен спиратися, створення освітнього середовища, розуміння принципів права учасниками педагогічного процесу та способи правового регулювання своїх відносин, професійне ставлення до права та практика його застосування в освітньому процесі у суворій відповідності з правовими чи адміністративними принципами законності, тобто високий ступінь власності закону на конкретну професійну педагогічну практику.

З'ясовано, що основними компонентами правової культури педагога є: імперативно-пізнавальний компонент, діяльнісно-поведінковий компонент, ціннісно-орієнтований компонент.

За результатом дослідження визначено, що «правова культура педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості» являє собою складну, багатогранну систему знань, соціально-значущих ціннісних орієнтирів, регуляторів суспільного життя, що забезпечують ефективне використання в професійній діяльності педагога нормативно-правових актів для вирішення його професійних завдань.

Впроваджено методичні рекомендації щодо реалізації педагогічних умов з розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості.

Доведено і підтверджено ефективність обґрунтованої Шульгіною О. В. моделі розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості.

Відмічено доцільність використання розробок наукового дослідження Шульгіної О. В. у діяльності ЦПТО Державної служби зайнятості.

Директор ДНЗ «Донецький
центр ПТО ДСЗ»



Р.Є.Амельченко



Державний центр зайнятості
ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ЦЕНТР ЗАЙНЯТОСТІ
ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ
пр. Пушкіна, 55, м. Дніпро, 49006,
тел./факс: (056) 373-25-36; тел. (056) 373-25-37, (056) 373-25-38
E-mail: depto@ukr.net Код ЄДРПОУ 36726340

03.11.2021 № 320 На № _____ Від _____

АКТ ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ результатів дисертаційного дослідження

Шульгіної Олени Вікторівни

з теми «Розвиток правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості», на здобуття наукового ступеня доктора філософії у галузі знань 01 – Освіта/Педагогіка, за спеціальністю 011 – Освітні, педагогічні науки.

На базі Дніпропетровського центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості проводилося впровадження результатів наукового дослідження Шульгіної О. В., яке спрямоване на розвиток правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості.

У результаті дослідження було уточнено понятійний апарат дослідження, зокрема «культура», «правова культура педагога», «професійно-правова культура педагога», яка являє собою глибоке і всебічне знання законів і нормативних актів, джерел права, на які він повинен спиратися, створення освітнього середовища, розуміння принципів права учасники педагогічного процесу та способи правового регулювання своїх відносин, професійне ставлення до права та практика його застосування в освітньому процесі у суворій відповідності з правовими чи адміністративними принципами

законності, тобто високий ступінь власності закону на конкретну професійну педагогічну практику.

З'ясовано, що у межах компонентів правової культури педагога (імперативно-пізнавальний компонент, діяльнісно-поведінковий компонент, ціннісно-орієнтований компонент) слід виділити такі показники:

- система знань про зміст та призначення основних міжнародних та державних документів з прав людини та дитини; права та обов'язки дитини як особистості та громадянина України; щодо порядку реалізації цих прав, можливостей та методів захисту прав дитини як особистості; про зміст основних правових документів про права людини та дитини в освіті; про дії та вчинки, що загрожують безпеці життя та здоров'я дитини як особистості, правила захисту безпеки дитини від підступних дій; правила поведінки в суспільстві, засновані на повазі прав і свобод інших людей;

- система практичних дій щодо здатності реалізовувати свої права на практиці, керуючись існуючими правовими нормами: здатність застосовувати юридичні знання, проектування своїх законних дій та дій своїх учнів у різних життєвих ситуаціях та ситуаціях, що виникають в освітньому середовищі, здатність дати правову оцінку життя, виправити власні дії та дії своїх учнів, інших людей, відповідно до існуючих правових норм;

- система моральних настанов, що утверджують гуманістичні цінності; значення права як засобу захисту особистості в суспільстві та самого суспільства як такого; значення дотримання закону як способу толерантного життя особистості.

За результатом дослідження визначено, що «правова культура педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості» являє собою складну, багатогранну систему знань, соціально-значущих ціннісних орієнтирів, регуляторів суспільного життя, що забезпечують ефективне використання в професійній діяльності педагога нормативно-правових актів для вирішення його професійних завдань.

Впроваджено методичні рекомендації щодо реалізації педагогічних умов

з розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості.

Підтверджено ефективність обґрунтованої Шульгіною О. В. моделі розвитку правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості.

Відмічено доцільність використання розробок наукового дослідження Шульгіною О. В. у діяльності ЦПТО Державної служби зайнятості.



Лариса СИДОРЧУК



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛТАВСЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ
ДЕПАРТАМЕНТ ОСВІТИ І НАУКИ
ПРОФЕСІЙНО - ТЕХНІЧНЕ УЧИЛИЩЕ №46 с. ЛАЗІРКИ ОРЖИЦЬКОГО р-ну
вул. Центральна 30, с. Лазірки, Оржицький р-н, Полтавська обл. 37710,
тел.(0-5357) 94-3-36 /факс (0-5357)94-2-55 e-mail: sptu_46@ukr.net ЗКПО 02546938

від 15.02.2022р. №125

АКТ ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ

результатів дисертаційного дослідження

Шульгіної Олени Вікторівни

з теми *«Розвиток правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості»*, на здобуття ступеня доктора філософії у галузі знань 01 – Освіта/Педагогіка, за спеціальністю 011 – Освітні, педагогічні науки.

На базі професійно-технічного училища №46 с. Лазірки, Полтавської обл. проводилося впровадження результатів наукового дослідження Шульгіної О.В., яке спрямоване на розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійно-технічної освіти.

У результаті дослідження було уточнено понятійний апарат дослідження, зокрема «культура», «правова культура педагога», «професійно-правова культура педагога», яка являє собою глибоке і всебічне знання законів і нормативних актів, джерел права, на які він повинен спиратися, створення освітнього середовища, розуміння принципів права учасники педагогічного процесу та способи правового регулювання своїх відносин, професійне ставлення до права та практика його застосування в освітньому процесі у суворій відповідності з правовими чи адміністративними принципами законності, тобто високий ступінь власності закону на конкретну професійна педагогічна практика.

З'ясовано, що у межах компонентів правової культури педагога (імперативно-пізнавальний компонент, діяльнісно-поведінковий компонент, ціннісно-орієнтований компонент) слід виділити такі показники:

- система знань про зміст та призначення основних міжнародних та державних документів з прав людини та дитини; права та обов'язки дитини як особистості та громадянина України; щодо порядку реалізації цих прав, можливостей та методів захисту прав дитини як особистості; про зміст основних правових документів про права людини та дитини в освіті; про дії та вчинки, що загрожують безпеці життя та здоров'я дитини як особистості, правила захисту безпеки дитини від підступних дій; правила поведінки в суспільстві, засновані на повазі прав і свобод інших людей;

- система практичних дій щодо здатності реалізовувати свої права на практиці, керуючись існуючими правовими нормами: здатність застосовувати юридичні знання, проектування своїх законних дій та дій своїх учнів у різних життєвих ситуаціях та ситуаціях, що виникають в освітньому середовищі, здатність дати правову оцінку життя, виправити власні дії та дії своїх учнів, інших людей, відповідно до існуючих правових норм;

- система моральних настанов, що утверджують гуманістичні цінності; значення права як засобу захисту особистості в суспільстві та самого суспільства як такого; значення дотримання закону як способу толерантного життя особистості.

У результаті експериментального дослідження впроваджено методичні рекомендації щодо реалізації педагогічних умов з розвитку правової культури педагогічних працівників. Підтверджено ефективність обґрунтованої Шульгіною О. В. моделі розвитку правової культури педагогічних працівників для закладів професійної (професійно-технічної освіти).

Відмічено доцільність використання розробок наукового дослідження Шульгіної О. В. у діяльності професійно-технічного училища №46 с. Лазірки, Полтавської обл.



Директор ПТУ №46

Анатолій СЕРГІЄНКО

СЕРТИФІКАТИ

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ПСИХОЛОГІЇ
Кафедра педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти
УПРАВЛІННЯ ОСВІТИ І НАУКИ БОРИСПІЛЬСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ КИЇВСЬКОЇ ОБЛАСТІ
Бориспільський академічний ліцей

СЕРТИФІКАТ

0131/10-2020

*підтверджує, що***Шульгіна Олена Вікторівна***прийняв (-ла) участь у роботі*

**II Всеукраїнського науково-методологічного семінару
«Позиціонування закладу освіти
засобами новітніх технологій менеджменту»**

за напрямками:

- Управлінські процеси в цифровому суспільстві
- Організація освітнього процесу в закладах освіти в умовах карантину
- Лідерство і організаційна культура в педагогічній і управлінській діяльності.
- Технології позиціонування закладу освіти в умовах інклюзивного навчання.
- Новітні технології у науково-методичному супроводі педагога Нової української школи.
- Психологічні засади професійної діяльності педагогічних працівників в умовах дистанційної освіти

ВСЬОГО: 6 год / 0, 2 кредити ECTS


М. О. Кириченко,
ректор ДЗВО
«Університет менеджменту
освіти» НАПН України


О. В. Зайнікова,
директор ННІМП
ДЗВО УМО
НАПН України


В. П. Ленко,
начальник управління
освіти і науки
Бориспільської міської ради

30 жовтня 2020 року
м. Бориспіль



EURÓPSKY INŠTITÚT
ĎALŠIEHO VZDELÁVANIA



INTERNATIONAL SCIENTIFIC PRACTICAL CONFERENCE «SOCIAL,
ECONOMIC AND INFORMATIONAL ASPECTS OF EUROPEAN
INTEGRATION PROCESSES»

9 November, 2018

Ukraine-Slovak Republic



CERTIFICATE

Nº 0015
of participant

Olena Shulhina

Olena Aleinikova

Olena Aleinikova, Professor
Doctor of Public Administration
Director of Educational and Scientific Institute of
Management and Psychology SHET "University of
Educational Management"



Jožef Zátka, Dr.h.c. mult. JUDr.,
Honor. Prof. Mult. President
European Institute of Postgraduate
Education

Jožef Zátka



СЕРТИФІКАТ

№ 093/12-02-С

засвідчує, що

Шульгіна Олена Вікторівна

взяв(ла) участь у

міжкафедральному науковому семінарі на тему:

«Психолого-педагогічний супровід підготовки конкурентоспроможних фахівців: виклики сьогодення»

2 години / 0,07 кредиту ЕCTS

Досягнуті результати:

- проаналізовано проблеми підготовки фахівців у сучасних умовах;
- здійснено порівняльний аналіз адаптації різних освітніх систем в умовах перманентної кризи (на прикладі пандемії SARS COVID19);
- озайомлено з сучасними світовими тенденціями систем освіти та працевлаштування випускників;
- розглянуто особливості конкурентоспроможності персоналу в умовах цифрової трансформації.

м. Київ

12 лютого 2021 р.



Ректор ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

М. О. Кириченко

ІНСТИТУТ ОБДАРОВАНОЇ ДИТИНИ
НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ

Сертифікат

засвідчує, що

Олена Шульгіна

учасник Всеукраїнської науково-практичної конференції
**СОЦІАЛІЗАЦІЯ ОБДАРОВАНОГО УЧНЯ В ІНТЕРНЕТ-СЕРЕДОВИЩІ:
МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ І СУПРОВІД**
31 жовтня 2018 року, м. Київ

Директор
Гальченко М. С.





CERTIFICATE OF COMPLETION



№ 0107

This is to certify that

Olena Shulhina

has successfully completed the 6-hours training course

INFORMATION-ANALYTICAL COMPETENCE AS A PREREQUISITE FOR TEACHER'S EFFICIENCY

(November 8, 2018)

1. Promising means and ways of economic information system application

Prof. Olena Aleinikova, Dept. of Project Management and General Subjects

2. Projects in public administration

Prof. Yevgen Kartashov, Dept. of Project Management and General Subjects

3. Project management from idea to result: 7 steps, 5 main questions

Assoc. Prof. Tetiana Bukoros, Dept. of Project Management and General Subjects

Assoc. Prof. Galina Berezhna, Dept. of Project Management and General Subjects

4. Use of computer aids in teaching foreign languages (English language)

Assoc. Prof. Vladimir Ivkin, Dept. of Project Management and General Subjects

5. Bullying prevention in children and youth groups

Assoc. Prof. Tetiana Burlaenko, Dept. of Economics, Entrepreneurship and Management

Assoc. Prof. Oksana Dubinina, Dept. of Project Management and General Subjects

6. Use of internet technologies in teaching humanities

Assoc. Prof. Galina Nalyvaiko, Dept. of Project Management and General Subjects

8. Communication competence as a teachers' efficiency measure

Natalia Stasiuk, Dept. of Project Management and General Subjects

Olena Aleinikova, Professor

Doctor of Public Administration,

Director of Educational and Scientific Institute of

Management and Psychology SHEI "University of

Educational Management"

Jozef Zatzko, Dr.h.c. mult. JUDr.,

Honor. Prof. Mult. President

European Institute of Postgraduate

Education



Сертифікат

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



на підтвердження того, що

Шульгіна Оксана

Прослухав/ла курс «Ключові питання шкільної освіти ЄС» в рамках Модуля Жана Моне

"Україна-ЄС: крос-культурні порівняння в освітніх дослідженнях"

Директор Інституту педагогіки НАПН України *проф. Олег Топузов*



18 грудня 2018 року



UA - EU: Cross-cultural
Comparisons in Educational
Research
Jean Monnet Module



CERTIFICATE

№ 00417
OF PARTICIPANT

Olena Shulhina

International Course in Organizational Psychology
**“Organizational well-being/disease, its causes,
 consequences and moderating variables”**



Mykola Kyrychenko, Ph. D.,
 Academician of Higher Education
 Academy of Sciences of Ukraine, Rector
 SHEI “University of Educational
 Management”

Alessandro De Carlo, Ph. D., Professor at Giustino Fortunato
 University, Director of the Master Course in Criminology and
 Forensic Psychology at LUMSA University of Rome, President of
 the Board of Psychologists of Veneto Region, General Secretary of
 the Italian National Board of Psychologists, Chief of the Italian
 EFPA–Europsey N.A.C., Scientific advisor of Cises and Psiop

4-5 March, 2019
Kyiv, Ukraine

СЕРТИФІКАТ № 880

засвідчує про те, що

Шульгіна Олена Вікторівна

взяв(ла) участь у

Міжкафедральному науковому семінарі

**«ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИЙ СУПРОВІД ПІДГОТОВКИ
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНИХ ФАХІВЦІВ:
ВИКЛИКИ СЬОГОДЕННЯ»**

24 лютого 2020 року
кількість годин/кредитів: 6,5 годин / 0,22 кредиту ЕКТС

Директор Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»,
доктор наук з державного управління, професор



ОЛЕНА АЛЕЙНІКОВА

Київ, 2020



ДОСЯГНУТІ РЕЗУЛЬТАТИ:

- ☐ вивчено сучасні підходи психолого-педагогічного супроводу підготовки конкурентоспроможних фахівців;
- ☐ здобуто нові знання щодо теорії та практики процесу формування конкурентоспроможності персоналу;
- ☐ ознайомлено зі стратегіями підвищення конкурентоспроможності персоналу в сучасних реаліях;
- ☐ усвідомлено концептуальні і технологічні засади педагогічної та психологічної практики, підвищення конкурентоспроможності національної економіки і системи освіти в період трансформаційних змін

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ОБДАРОВАНОЇ ДИТИНИ НАПН УКРАЇНИ

Сертифікат

учасника науково-практичного онлайн-семінару
«ІННОВАЦІЙНІ ПРАКТИКИ НАУКОВОЇ ОСВІТИ»
26 листопада 2020 року

засвідчує, що

Шульгіна Олена Вікторівна

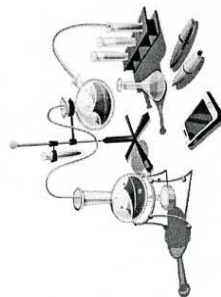
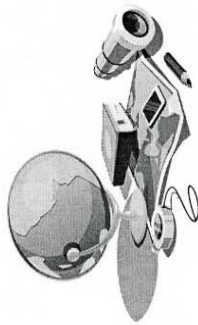
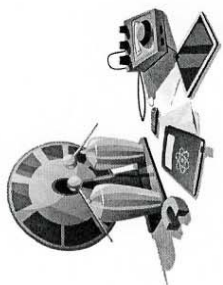
взяв(-ла) активну участь у роботі заходу
та дистанційно підвищив(-ла) кваліфікацію
(тривалість 5 годин / 0,15 кредиту ЄКТС)

в програмі ІІІ Всеукраїнського відкритого

науково-практичного онлайн-форуму
**«ІННОВАЦІЙНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ В СУЧАСНІЙ
ОСВІТІ: ВИКЛИКИ, РЕАЛІЇ, СТРАТЕГІЇ»**



Директор
Гальченко М. С.



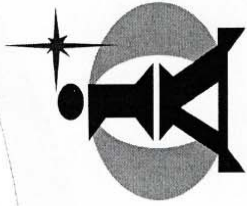
С-ІП-261120/262







НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ВІДДІЛЕННЯ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ
ІНСТИТУТ ОБДАРОВАНОЇ ДІТИНИ НАПН УКРАЇНИ



Світосвіт

Методологічний семінар

«РОЗВИТОК ОБДАРОВАНОЇ ОСОБИСТОСТІ: СВІТОВИЙ ТА ВІТЧИЗНЯНИЙ КОНТЕКСТИ»

18–20 листопада 2021 року

засвідчує, що

Шульгіна Олена Вікторівна

взяв(ла) активну участь у роботі заходу тривалістю 30 год
і здобув(ла) знання за тематичними напрямками
програми методологічного семінару; рекомендовано зарахування
підвищення кваліфікації в розмірі – 1 кредит ЄКТС.

Президент
Національної академії педагогічних наук України

Василь Кремень

МС-18201121/499



Директор
Інституту обдарованої дитини НАПН України



Максим Гальченко

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЦЕНТР «МАЛА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ»
ІНСТИТУТ ОБДАРОВАНОЇ ДИТИНИ НАПН УКРАЇНИ



НАЦІОНАЛЬНИЙ ЦЕНТР
«МАЛА АКАДЕМІЯ
НАУК УКРАЇНИ»



СЕРТИФІКАТ

III Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції «ОБДАРОВАНІ ДІТИ – СКАРБ НАЦІЇ!»

18–23 серпня 2022 року

засвідчує, що

Шульгіна Олена Вікторівна

взяв(ла) активну участь у роботі заходу тривалістю 45 год і здобув(ла) теоретичні знання та оволоділа практичними навичками відповідно тематичним напрямом програми конференції:

- Сучасні тенденції дослідження обдарованості;
- Інновації в освіті як інструмент розвитку обдарованості в освітньому процесі;
- Діагностика та моніторинг розвитку обдарованих учнів в умовах воєнного стану;
- Педагогічний супровід самореалізації обдарованої особистості в системі освіти;
- Соціально-психологічна підтримка та розвиток потенціалу обдарованої особистості в системі освіти;
- Наукова освіта: теорія та практика;
- Реалізація STEM/STEAM підходу в освіті обдарованих дітей та молоді

рекомендовано зарахування підвищення кваліфікації в розмірі – 1,5 кредиту ЄКТС



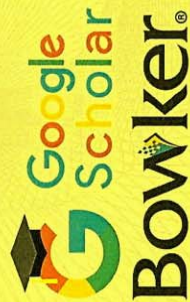
КОДСК-18230822/1148



Директор
Інституту обдарованої дитини
НАПН України

Максим ГАЛЬЧЕНКО

CERTIFICATE



Open Ukrainian Citation Index



is awarded to

Шульгіна Олена Вікторівна

for active participation

IX International Scientific and Practical Conference

"TRENDS OF DEVELOPMENT MODERN SCIENCE AND PRACTICE"

November 16-19, 2021, Stockholm, Sweden

24 Hours of Participation

(0,8 ECTS credits)

Organizing committee



Kryvoruchko Oleksii



СЕРТИФІКАТ

№ 093/12-02-С



засвідчує, що

Шульгіна Олена Вікторівна

взяв(ла) участь у

міжкафедральному науковому семінарі на тему:

«Психолого-педагогічний супровід підготовки конкурентоспроможних фахівців: виклики сьогодення»

2 години / 0,07 кредиту ECTS

Досягнуті результати:

- проаналізовано проблеми підготовки фахівців у сучасних умовах;
- здійснено порівняльний аналіз адаптації різних освітніх систем в умовах перманентної кризи (на прикладі пандемії SARS COVID19);
- ознаяомлено з сучасними світовими тенденціями систем освіти та працевлаштування випускників;
- розглянуто особливості конкурентоспроможності персоналу в умовах цифрової трансформації.

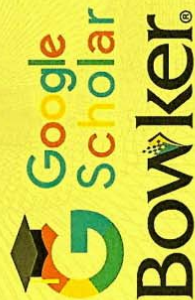
м. Київ

12 лютого 2021 р.



Ректор ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

М. О. Кириченко



CERTIFICATE



INTERNATIONAL
SCIENCE GROUP

is awarded to



Open Ukrainian Citation Index



Щульгіна Олена Вікторівна

for active participation

VIII International Scientific and Practical Conference

"SCIENCE AND PRACTICE, ACTUAL PROBLEMS, INNOVATIONS"

November 09-12, 2021, Amsterdam, Netherlands

24 Hours of Participation

(0,8 ECTS credits)

Organizing committee



Kryvoruchko Oleksii



CERTIFICATE

No 79.

awarded upon completion
of an international postgraduate practical internship

Olena Shulhina

has successfully completed
the international postgraduate practical internship

*Teaching and research in a contemporary university:
challenges, solutions, and perspectives*

organised by

Faculty of Education, University of Białystok

October 11th—November 19th, 2021

M. Sobecki

Full Professor Mirosław Sobecki
Dean of the Faculty of Education,
University of Białystok



Marta Kowalczyk-Wałdziała

Dr Marta Kowalczyk-Wałdziała
Vice-Dean for International Co-operation
of the Faculty of Education,
University of Białystok

Białystok, November 20th, 2021

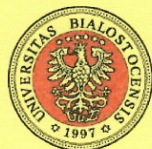
*Teaching and research in a contemporary university:
challenges, solutions, and perspectives*

Internship programme

1. Intercultural communication from a pedagogical perspective (10 hours)
2. Fostering students' creative thinking skills (6 hours)
3. The role of tutoring in higher education (12 hours)
4. How to teach online – digital tools to empower students in their learning (6 hours)
5. The spectrum of students' mental health, not only during a pandemic: harbingers of disorders and coping strategies in university settings (6 hours)
6. Publishing in prestigious scientific journals – from concept to implementation (6 hours)
7. Research scholarships, internships, and grants – how to write good applications (8 hours)
8. Public speaking in theory and practice (10 hours)
9. Research projects – planning and managing (36 hours)
10. Supervision and consultation work (20 hours)
11. Working on individual projects (60 hours)

TOTAL: 180 teaching hours (6 ECTS)

The programme was run in the Polish language with a Ukrainian translation.



UNIVERSITY OF BIAŁYSTOK

FACULTY OF EDUCATION

Białystok, October 08, 2021

TO WHOM IT MAY CONCERN

It is my great pleasure to invite **Olena Shulhina** from **National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine, State Institution of Higher Education "University of Education Management" Educational and Scientific Institute of Management and Psychology** to participate in the international postgraduate practical internship: *Teaching and research in a contemporary university: challenges, solutions, and perspectives*, 11.10.2021—19.11.2021.

The programme activities will be hosted online by the University of Białystok Faculty of Education in the Polish language with translation into Ukrainian.

For more information about the faculty, please visit the website:

<http://noe.uwb.edu.pl/>

Looking forward to working with you!

Sincerely,

PRODZIEKAN
Wydziału Nauk o Edukacji
ds. współpracy międzynarodowej
Marta Kowalczyk-Walęziak
dr Marta Kowalczyk-Walęziak

ADDRESS: 15-328 BIAŁYSTOK, ŚWIERKOWA 20

PHONE NUMBER: +48 85 745 75 39

EMAIL: NOE.INTERNATIONAL@UWB.EDU.PL

ЗАТВЕРДЖЕНО

реktor Uniwersytet w Białymstoku,

Prof. dr hab. Robert W. Ciborowski

« ____ » _____ 2021 року

PRODZIEKAN
 Wydziału Nauk o Edukacji
 ds. Współpracy międzynarodowej
 Prof. dr hab. Maria Kowalczyk-Wałęziak

ІНДИВІДУАЛЬНИЙ ПЛАН **наукового стажування**

Olena Shulhina / Олена Шульгіна

здобувачки наукового ступеня доктора філософії у галузі знань 01 –
 Освіта/Педагогіка, за спеціальністю 011 – Освітні, педагогічні науки
 у Uniwersytet w Białymstoku (Республіка Польща)
 за дистанційною формою (платформа ZOOM)

Строк наукового стажування з «11» жовтня 2021 р. до «19» листопада 2021 р.

Метою стажування Метою стажування є поглиблення знань та розвиток компетенцій науково- дидактичного колективу українських університетів з точки зору викликів, рішень та перспектив у викладацькій та науково-дослідній діяльності в сучасному університеті.

Етапи стажування:**Модуль 1** (18 жовтня 2021 р.)

Вступ до навчання.

Модуль 2 (27 жовтня -4 листопада 2021 р.)

Вдосконалення процесу навчання студентів.

Модуль 3 (08– 09 листопада 2021 р.)

Вдосконалення дослідницьких навиків.

Модуль 1 (15 листопада 2021 р.)

Психічне здоров'я студентів.

Виконання завдань індивідуального плану наукового стажування

№ з/п	Зміст завдання	Очікувані результати виконання завдання	Відмітка про виконання
1.	Вступ до навчання.	- визначення цілів, завдань стажування; - складання індивідуального плану проходження стажування.	Виконано
2.	Міжкультурна комунікація в педагогічній перспективі.	- ознайомлення з досвідом Uniwersytet w Białymstoku щодо міжкультурної комунікації особистості; - вивчення досвіду польських університетів проблеми міжкультурної комунікації в педагогічних системах.	Виконано
3.	Розвиток творчого мислення студентів	- вивчення інноваційних практик щодо розвитку творчого мислення у здобувачів освіти (досвід польських університетів).	Виконано
4.	Онлайн-освіта – інструменти для активізації студентів	- ознайомлення з інструментами для активізації мислення здобувачів освіти у розрізі впровадження дистанційних та змішаних форм навчання (польський досвід).	Виконано


5.	Тьюторинг в роботі викладача	вивчення особливостей методів роботи викладача-тьютора, ознайомлення з ефективними методами та прийомами тьюторинг в роботі викладача	Виконано
6.	Публікація праць в престижних наукових журналах – від ідеї до реалізації	вивчення методології написання наукової праці (статті), виклад результатів наукових досліджень з метою оприлюднення наукових наробок у престижних виданнях країн ЄС.	Виконано
7.	Європейські системи вищої освіти	вивчення проблеми, які стоять перед вищими навчальними закладами ЄС та шляхами їх розв'язання.	Виконано
8	Стипендії, стажування, гранти на дослідження – як підготувати хорошу заявку?	ознайомлення з досвідом провідних університетів республіки Польща щодо реалізації програми стажування, та отримання грантів на наукові дослідження.	Виконано
9	Теорія і практика публічних виступів	- ознайомлення з ІТ інструменти в професійних презентаціях; - вивчення досвіду організації роботи щодо підготовки презентації власного наукового доробку.	Виконано
10	Спектр психічних труднощів студентів не тільки під час пандемії: передвісники розладів і можливості подолання їх в університетському просторі	ознайомлення з досвідом провідних університетів республіки Польща щодо подолання психологічних труднощів у роботі зі здобувачами освіти, які викликані всесвітньою пандемією COVID-19	Виконано
16	Підготовка есе на тему: «Розвиток правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості»	Написання есе на тему: «Розвиток правової культури педагогічних працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості».	Виконано

Індивідуальний план наукового стажування виконано в обсязі 180 годин (6 кредити ECTS):

Координатор стажування

Стажист

PRODZIEKAN
Wydziału Nauk o Edukacji
ds. Współpracy międzysektorowej
dr Marta Kowalczyk-Wałędziak



dr Marta Kowalczyk-Wałędziak,

Олена Шульгіна